



# INFRA-D



## INFRA-D: Resignificando la denuncia

Estudio cualitativo con personas  
migrantes subsaharianas sobre  
la infradenuncia del racismo





Cuando me cortas, es sangre roja,  
cuando te cortas, es sangre roja,  
¿cuál es la diferencia?

G1.1- Mujer de 32 años, Guinea Conakry



Autoría: Amalia Cuesta García y David Martínez Salguero  
Financiado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030  
Diseño y maquetación: Ana Picado  
Publicado: Diciembre de 2023



# CONTENIDO

## AGRADECIMIENTOS

## INTRODUCCIÓN

## OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### DISCRIMINACIÓN RACIAL: REPRESENTACIONES Y EXPERIENCIAS

- 1.1. ¿Cómo se representa la discriminación?
- 1.2. ¿Cómo se representa el racismo?
- 1.3. ¿Cómo se “detecta” la discriminación racial?
- 1.4. Ámbitos en los que se describe discriminación racial
- 1.5. Vulnerabilidades que interseccionan
- 1.6. Comparación intercultural
- 1.7. Causas atribuidas
- 1.8. Consecuencias reportadas

### ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ANTE EL RACISMO

- 2.1. La normalización del racismo como contexto
- 2.2. Las principales formas de afrontamiento detectadas
  - 2.2.1. Contradiscursos de resistencia
  - 2.2.2. Aguantar
  - 2.2.3. Evitar o dejarlo pasar
  - 2.2.4. Adaptación negativa
  - 2.2.5. Religioso
  - 2.2.6. Mediación
  - 2.2.7. Confrontación asertiva
  - 2.2.8. Apoyo externo

### EL “ACTO DE DENUNCIAR” PARA LAS POTENCIALES VÍCTIMAS

- 3.1. Necesidades de información
  - 3.1.1. Otras alternativas a la denuncia judicial
  - 3.1.2. Procedimiento de denuncia, queja o reclamación
  - 3.1.3. Recursos disponibles
  - 3.1.4. Resultados que pueden obtenerse
  - 3.1.5. Identificación del motivo racial
  - 3.1.6. Reconocimiento de las pruebas
- 3.2. El imaginario social de la denuncia
  - 3.2.1. No sirve para nada
  - 3.2.2. Siempre es la última opción
  - 3.2.3. Supone más problemas
  - 3.2.4. No es para mí
  - 3.2.5. Visibiliza el racismo
- 3.3. Actitudes frente a la denuncia, queja y reclamación
  - 3.3.1. En contra de la denuncia
  - 3.3.2. A favor de la denuncia

### PRINCIPALES CAUSAS DE LA INFRADENUNCIA

- 4.1. Situación de vulnerabilidad
- 4.2. Factores socioculturales
- 4.3. Barreras en la detección del racismo
- 4.4. Dificultades del procedimiento
- 4.5. Consecuencias emocionales

## CONCLUSIONES

## BIBLIOGRAFÍA

## ANEXO



# AGRADECIMIENTOS

Queremos dar las gracias a todas las personas que dedican su tiempo y energía vital a la lucha contra el racismo, y en especial a aquellas personas que pese a las dificultades y los miedos se esfuerzan día a día por señalar el racismo cotidiano y estructural que hay en España.

Este informe ha sido posible gracias a las contribuciones de expertos/as en discriminación racial y étnica de diferentes entidades sociales, asociaciones y organismos nacionales y europeos; pero también gracias a las aportaciones y reflexiones de personas migrantes originarias de África Occidental residentes en España que participaron en las entrevistas y focus groups.

Desde aquí nuestro reconocimiento y gratitud a aquellas organizaciones, entidades sociales y activistas antirracistas que nos han regalado su tiempo y han compartido altruistamente sus conocimientos: APAV Portugal, ASGI (Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione), Asociación Karibu, Cear Canarias, Diomcoop Cooperativa, Fundació Guné, Gate Herts, Heks, Hogar Sí, Human Rights 360, Lai-Momo, Lunaria, Never Again Association, ODH Portugal (Observatório dos Direitos Humanos), OIDDH (Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE), OND de Barcelona (Oficina por la No Discriminación), People for Change, Red Acoge Valladolid, Service Info-Racisme Fribourg, Sindicato de Manteros de Madrid, SOS Racisme Denmark, Stop Hate UK y VBRG (the Association of Counseling Centers for Victims of Right-wing, Racist and Antisemitic Violence in Germany).

Nuestro agradecimiento muy especial a las 20 personas migrantes de origen subsahariano que confiaron en la investigación y quisieron participar en las entrevistas y focus groups abriéndose a compartir con el resto de participantes y con Accem sus experiencias de racismo, sus preocupaciones, sus miedos y esperanzas sobre estos temas.

Gracias de verdad por vuestra confianza, generosidad y honestidad.

También agradecemos enormemente la labor de las técnicas de investigación María Felisa Círez Tambo y Cristina Pradillo Caimari y el de las compañeras voluntarias que nos han acompañado y apoyado en este proyecto: Patricia González Ramírez, Tamara Robles Bretones y María Roncero Povedano. Gracias a las cinco por vuestro tiempo, compromiso, profesionalidad, entusiasmo y cariño que habéis depositado en el estudio.

Por último, destacar que este informe no hubiera sido posible sin la financiación del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Gracias por impulsar proyectos como este que contribuyen al conocimiento sobre las discriminaciones raciales y a la mejora de los mecanismos de denuncia del racismo.



# INTRODUCCIÓN

El racismo sigue siendo un problema social muy presente en España: los últimos datos indican que la tasa de discriminación racial o étnica es del 30,7%, y los niveles más altos de experiencias de discriminación, ya sea de forma directa o hacia terceras personas, pertenecen a la población de África no mediterránea, alcanzando el 44% (CEDRE, 2020, pp. 73-74).

Ahora bien, nos encontramos con que **la infradenuncia en España es del 82%**. Es decir, la gran mayoría de las personas que han experimentado algún episodio de discriminación racial decide no denunciar, no quejarse o no hacer una reclamación (CEDRE, 2020, p. 233). Se conoce que las principales causas para ello es pensar que “no sirve para nada” o la desconfianza en las instituciones. Sin embargo, no hay tantos estudios que profundicen en el trasfondo de las creencias que sostienen esta visión tan negativa de la denuncia, la queja o la reclamación.

No podemos obviar la implicación que tienen estos datos tan elevados en la vida de las personas migrantes que viven en España, especialmente para aquellas personas originarias de África subsahariana. En este informe se hace un esfuerzo por ir más allá de los datos y reflejar desde los propios testimonios cómo se encarnan estas discriminaciones raciales en su día a día de cara a comprender el lugar que ocupa la denuncia para ellos y ellas.

**¿Por qué la denuncia no sirve para nada?** Esta es la cuestión central que aborda este estudio, la cual es tratada a partir de un conocimiento cualitativo y transcultural. En este documento aparecen relatadas las realidades de las personas migrantes de origen subsahariano que viven en España, al tiempo que se profundiza en las representaciones sociales que se van construyendo socialmente sobre el “acto de denunciar”.

Para llegar a ello, hemos necesitado hablar tanto con personas expertas y activistas antirracistas como con migrantes potenciales víctimas de discriminación racial. Son muchos los temas que han sido tratados durante este año de desarrollo del proyecto para conseguir una visión global del fenómeno de la infradenuncia, donde se ha primado la mirada de las personas migrantes a través de la escucha activa.

En primer lugar, el informe ofrece conocimiento sobre la percepción que se tiene de la discriminación racial y cómo esta visión creada a partir de sus experiencias situadas condiciona la actitud que se tiene frente al acto de denunciar. En segundo lugar, se analizan las principales estrategias de afrontamiento que emplean las potenciales víctimas ante incidentes de índole racista y su conexión con las respuestas de carácter pasivo relegando así la denuncia a la última posición. En tercer lugar, se analizan las representaciones sociales en torno al acto de denunciar en un sentido amplio de cara a comprender a partir de lo simbólico, las creencias y las actitudes esa imagen tan negativa de inutilidad de la denuncia. Y por último, se sistematizan las dificultades que hacen que las personas migrantes de origen subsahariano opten por no denunciar.

En definitiva, este informe da respuesta a los siguientes interrogantes:

¿Cómo se perciben y vivencian las experiencias de discriminación racial?

¿Qué significado tiene para ellos/as el “acto de denunciar”?

¿Cómo se enfrentan estas situaciones de racismo en la sociedad de acogida?

¿Cuáles son las barreras y motivaciones para denunciar el racismo?



INFRA-D

Resignificando la denuncia



# OBJETIVOS Y METODOLOGÍA





# OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

## Objetivos

### Objetivo general:

Comprender por qué la denuncia como forma de combatir la discriminación racial o étnica es percibida como inútil desde un enfoque cualitativo e interseccional.

### Objetivos específicos:

Indagar en las estrategias de afrontamiento de las potenciales víctimas ante casos de discriminación racial o étnica en España.

Identificar buenas prácticas europeas y en territorio español.

Valorar la utilidad de los mecanismos de denuncia actuales en España desde la mirada de las potenciales víctimas de discriminación racial o étnica.

Proponer recomendaciones para combatir la infradenuncia.

Explorar las representaciones sociales que tienen las potenciales víctimas en torno a la denuncia desde un enfoque transcultural.

Sensibilizar sobre los motivos que explican la infradenuncia en España.



## Metodología cualitativa

Se trata de una **investigación social aplicada** que tiene por objeto ofrecer respuestas que faciliten la comprensión desde un abordaje interseccional sobre las causas que motivan a las personas que sufren discriminación racial o étnica a no denunciar estos actos. Así como proponer recomendaciones que sirvan para mejorar el problema de la infradenuncia.

La **metodología cualitativa** es la más indicada para ahondar en los porqués de los comportamientos y actitudes sociales.

Favorece el análisis de las representaciones sociales, los mitos, los valores, las creencias, vulnerabilidades y los imaginarios sociales que inciden de manera directa en la idea que se tiene sobre la denuncia desde una dimensión transcultural y antropológica.

Permite profundizar en el origen de la percepción de (no) utilidad de la denuncia como herramienta de lucha contra la discriminación racial o étnica, pero indagando en aquellos aspectos que pertenecen a los espacios cognitivo-afectivos, simbólicos o socioculturales que las personas potenciales víctimas puedan estar articulando en sus procesos de respuesta.

Garantiza una mayor flexibilidad y adaptación durante el proceso de investigación, facilitando el abordaje de temas relacionados con las violencias o vulnerabilidades.

Las técnicas cualitativas utilizadas han sido:

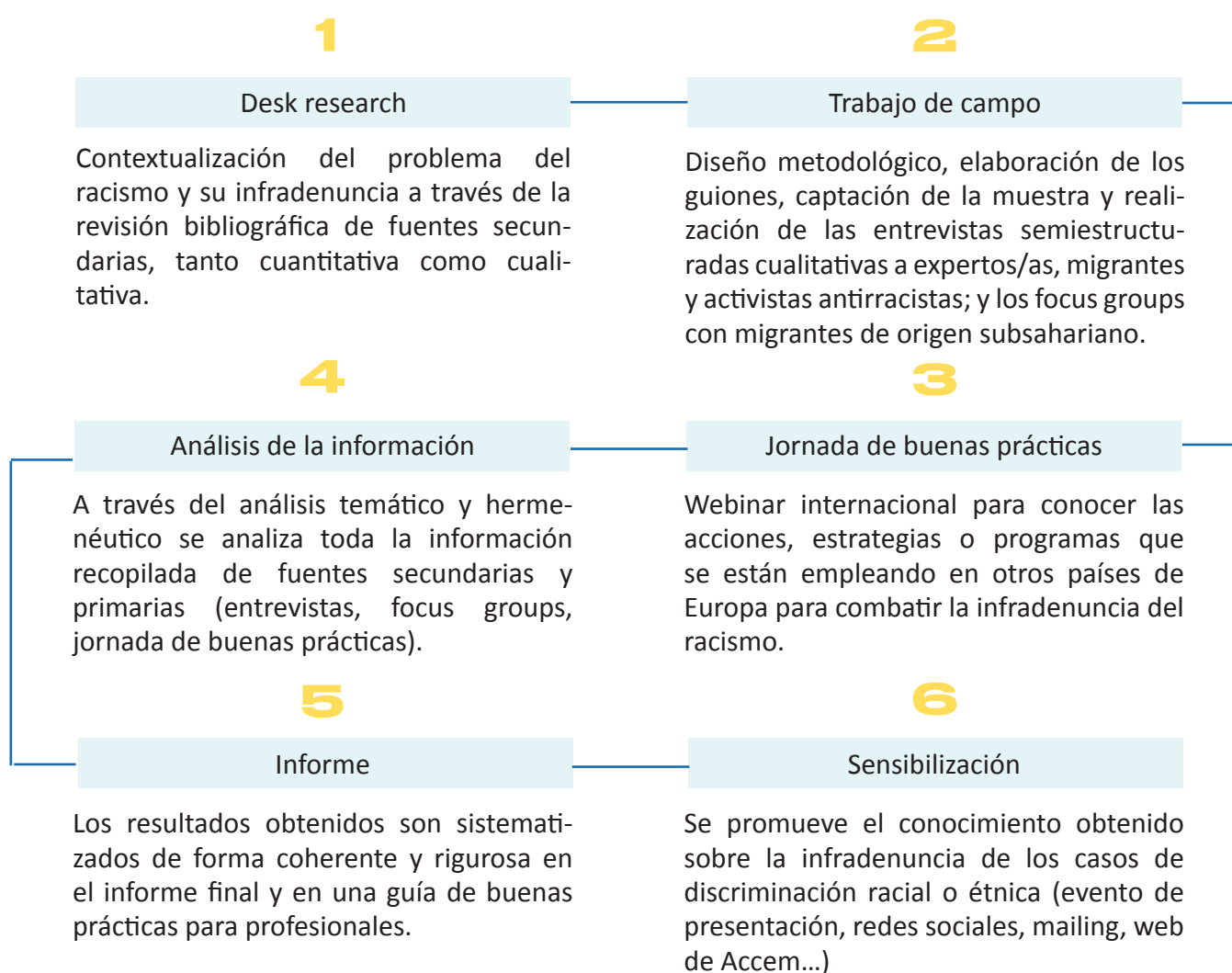
- 1. La entrevista semiestructurada cualitativa.** Se han realizado 19 entrevistas a diferentes tipos de informantes clave:
  - 8 a activistas en temas de racismo y personas expertas en infradenuncia para conocer las estrategias de afrontamiento válidas ante el racismo, indagar en el papel que ocupa la denuncia en estos procesos, definir las motivaciones y las barreras ante la denuncia, así como conocer las medidas que se están llevando en España para combatir la infradenuncia.
  - 11 a personas potenciales víctimas de discriminación racial o étnica para conocer en primera persona cómo enfrentan las situaciones de racismo en España y qué valoración tienen de la denuncia como forma de combatirlo.
- 2. El focus group.** Se han realizado 3 focus groups con 3 miembros en cada uno de ellos, en total se ha contado con la participación de 9 personas potenciales víctimas de racismo. Los grupos y el debate generado en los mismos han permitido indagar en las representaciones sociales que se tienen en torno a la figura de la denuncia y al “acto de denunciar”.
- 3. Jornada de debate y formularios.** Previo a la realización de un webinar internacional de buenas prácticas se han analizado 15 formularios cualitativos que fueron cumplimentados por las organizaciones europeas contactadas, en donde reportaron los desafíos y las buenas prácticas que estaban llevando a cabo desde sus entidades. En la jornada online de buenas prácticas del día 20 de septiembre participaron 5 organizaciones de Europa.



El **objeto de estudio es la denuncia**, indagar en el significado social que adquiere el hecho de denunciar desde la mirada de las potenciales víctimas. Por ello, se parte de una concepción de la denuncia en sentido amplio que es como lo articulan las personas migrantes, es decir, como un “término paraguas” que abarca toda acción o respuesta ante la discriminación racial sufrida que lleve consigo la notificación de forma activa del incidente racista. Esta aproximación no se limita a la denuncia judicial, sino que integra otros mecanismos como la queja, la reclamación, denuncia pública en redes sociales o asistir a un servicio especializado para ponerlo en conocimiento y solicitar apoyo. Aunque el análisis de la denuncia penal ocupa un lugar predilecto puesto que es el más reconocido por la población migrante, el interés de este estudio es conocer el por qué no se están articulando respuestas de protesta formal de todo tipo contra el racismo en España.

La principal **hipótesis de partida** de esta investigación es que el acto de denunciar o no hacerlo está condicionado por la percepción del racismo que tienen las potenciales víctimas y por las estrategias de afrontamiento que articulan en la sociedad de acogida ante los actos de discriminación racial.

## Fases de la investigación



## Muestra y cronograma

Muestra total: 28<sup>1</sup>

### SELECCIÓN DE LA MUESTRA

El principio de “saturación discursiva” y de representatividad estructural son los criterios que han prevalecido para el diseño metodológico. Variables como el género, la edad, el expertise en la materia o el país de origen han sido definitorios para la distribución de la muestra. El método utilizado ha sido no probabilístico utilizando la red territorial de Accem y el trabajo en red que desarrolla con actores clave y con las organizaciones sociales referenciales, y en segundo término se ha optado por la técnica de “bola de nieve” para llegar a aquellos informantes clave con mayores dificultades de acceso.

**Personas expertas.** El principal criterio de selección de la muestra de personas expertas, activistas antirracistas y ponentes para la jornada es la relevancia de su conocimiento en materia de racismo y discriminación racial o étnica.

**Personas potenciales víctimas de discriminación racial o étnica.** Estaba planteado en términos generales que fueran personas de origen extranjero y/o racializadas que viven en España. Con la revisión bibliográfica se llegó a la conclusión de que al ser ese un colectivo muy heterogéneo era necesario definir con mayor detalle los perfiles concretos de cara a garantizar la rigurosidad de la investigación, responder a los objetivos planteados sin sesgos y asegurar que los resultados obtenidos pudieran ser extrapolables.

Las estadísticas en España reflejan que los hombres denuncian el racismo en menor medida que las mujeres (CEDRE, 2020, pp. 208-209) y que la población de África no mediterránea es la que recibe más racismo (CEDRE, 2020, p. 73-74). Conociendo los altos porcentajes de discriminación racial y étnica que sufren las personas negras, la presente investigación se centra en las experiencias en torno a la denuncia de la **población de origen subsahariano que reside en España**, dando mayor representación a los hombres en tanto que son quienes más articulan la infradenuncia.

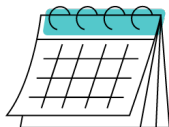
Ahora bien, siendo conscientes de que el estudio se focaliza en las representaciones sociales las cuales son construidas socioculturalmente, se ha llevado a cabo una delimitación en los países de procedencia fundamentada en las sinergias socioculturales que comparten históricamente algunos países de África Occidental<sup>2</sup>: Benín, Costa de Marfil, Gambia, República de Guinea, Guinea-Bissau, Malí, Senegal y Mauritania.

<sup>1</sup> Consultar Anexo para ver en detalle la tabla de distribución muestral del trabajo de campo realizado.

<sup>2</sup> Estos países comparten una historia precolonial diferente a los países de la parte central y oriental, como reflejan los grupos étnicos que viven en ellos.



## ENTREVISTAS CUALITATIVAS: 19 INFORMANTES CLAVE



28 marzo – 19 julio



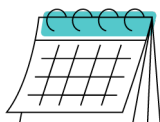
8 personas expertas y  
activistas



11 personas migrantes originarias  
de África Occidental

(6 hombres y 5 mujeres)

## FOCUS GROUPS: 9 PARTICIPANTES



13 junio – 19 julio



3 grupos de 3  
participantes



9 personas migrantes originarias  
de África Occidental

(6 hombres y 3 mujeres)

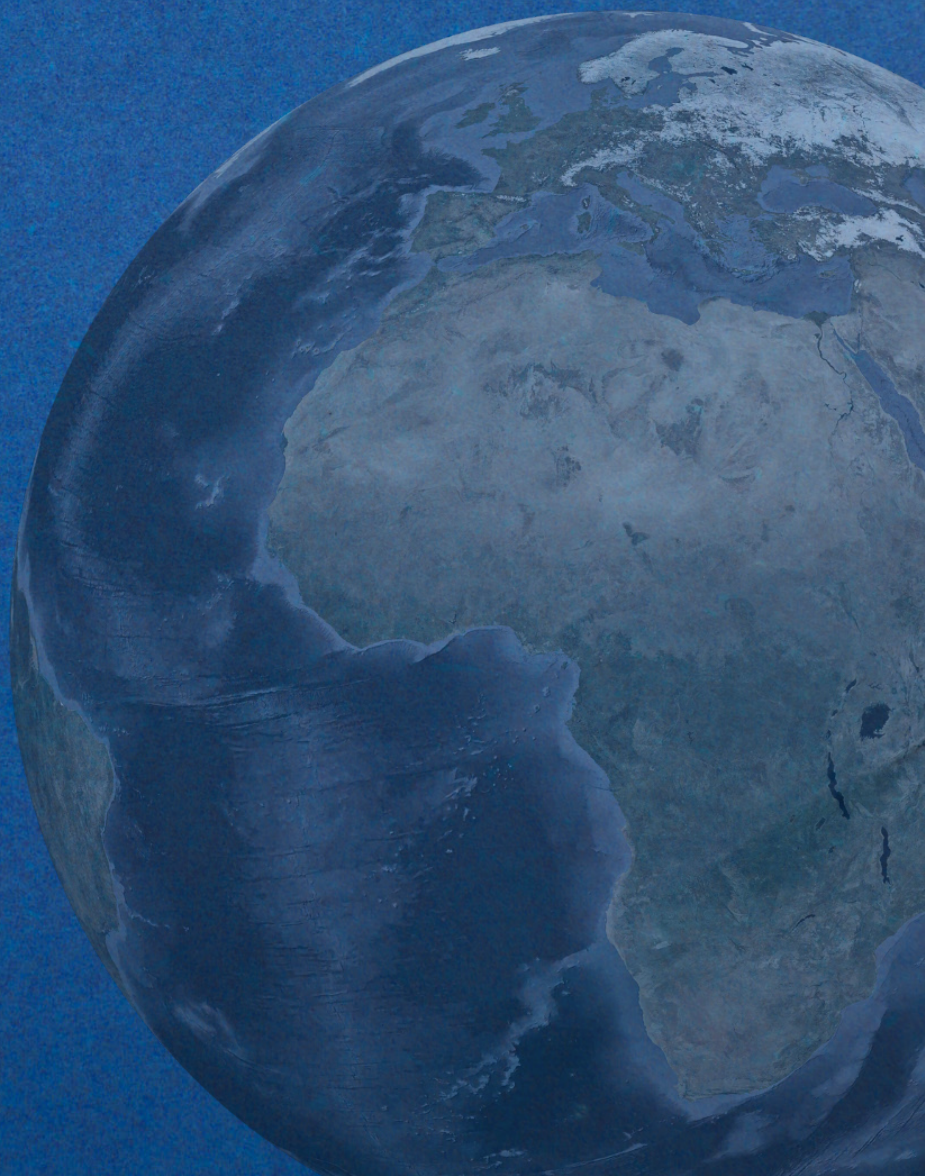




**INFRA-D**

Resignificando la denuncia

# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN







# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



## 1. DISCRIMINACIÓN RACIAL: REPRESENTACIONES Y EXPERIENCIAS

Este primer epígrafe trata de contextualizar y contestar a la pregunta: ¿cómo representan y vivencian la discriminación racial las personas subsaharianas?

La discriminación racial la conforman un conjunto de prácticas de interacción social y estructural que colocan en una situación de inferioridad, desventaja y privación de necesidades y derechos básicos a las personas discriminadas, en una compleja red de causas y consecuencias que van de lo interpersonal a lo sistémico. Por esta complejidad, las formas de entender y percibir este constructo influyen en cómo lo procesan las personas que lo viven, que, a su vez, condicionan su afrontamiento de las diversas situaciones y, finalmente, el papel que ocupa la posibilidad de denunciar.

Siguiendo esta relación lógica, nuestro enfoque en este apartado se centrará en el conocimiento emic, es decir, el conjunto de significados construidos por las personas que se encuentran inmersas en la situación de posible discriminación, frente al conocimiento etic, que define y delimita desde fuera el objeto de estudio. La razón para esto es sencilla: las construcciones teóricas pueden influir en los/as expertos/as que las conocen y trabajan sobre el terreno, y en las personas activistas que han leído sobre ellas, pero no en la manera en que la comprenden las personas migrantes que pueden ser ajenas a estos marcos, que lo viven en primera persona, y que tienen que afrontarlo, al menos en la situación de partida, por sus propios medios.

Por ello, la voz de las personas subsaharianas será considerada central, complementada por la voz de las personas expertas que trabajan de forma directa con ellas, y añadiendo solo aquellas posiciones teóricas que puedan ayudar a matizar, ordenar o aclarar el conocimiento obtenido de manera inductiva a través de nuestro análisis. Esto también es una manera de reivindicar los saberes de las personas que lo viven de forma “encarnada”, sin ubicarlos en una posición “inexperta”, sino todo lo contrario. Entender desde la igualdad sus vivencias y estrategias de afrontamiento contribuirá a acompañar responsable y eficazmente en busca del objetivo de intervención que pretende facilitar este estudio, que es reducir la infradenuncia con el fin de que esto ayude a las víctimas.

Para construir este apartado, mediante esta investigación hemos tenido acceso a las formas de representar la discriminación racial, la manera de detectar y enunciar algo como tal, el catálogo de ámbitos en los que se experimenta, las vulnerabilidades que interseccionan, las causas que se le presumen y las consecuencias que las personas migrantes y expertas nos han compartido.

## 1.1. ¿CÓMO SE REPRESENTA LA DISCRIMINACIÓN?

Discriminar se define formalmente como tratar diferente, de forma menos favorable o abusiva, a algunas personas o colectivos en función de sus características o situaciones personales, e impedirles de manera activa o pasiva el pleno disfrute de sus derechos y libertades (Naciones Unidas, 1965). Esta distinción se puede dar por motivos de raza, color, nacionalidad, etnia, idioma, religión, creencias, ascendencia, sexo, género, orientación sexual u otras características o condiciones personales, sin que tenga una justificación objetiva y razonable (European Commission Against Racism and Intolerance, 2015, p. 15).

Las personas migrantes subsaharianas entrevistadas construyen, en un inicio, una definición similar. Para ellas, **la discriminación se basa en la diferenciación, en el trato desigual y a peor respecto del resto de personas**. Uno de los entrevistados lo llega a definir como el hecho de “medir diferente a las personas”. En esta consideración diferencial, se concibe a la persona discriminada como alguien con quien no se comparte categoría, que “no sale del mismo lugar”, y que, por ello, se considera que “no es nadie” y se maltrata de forma específica. La razón de esta discriminación no se basa en lo que la persona hace: se afirma que da igual lo que uno/a haga, para la persona discriminadora, incluso lo que se haga bien estará mal.

Hay una gran coincidencia a la hora de caracterizar la discriminación, que se desmarca de la definición aséptica, y es que es algo que se percibe y experimenta emocionalmente: uno/a se siente diferente del resto, como un/a extraño/a, como que no está en un lugar seguro.



*“La discriminación es una persona que no encuentra un lugar... Para mí es una persona que no se siente bien en un lugar porque le tratan de forma diferente y se siente diferente a los demás.”*

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)

Y esta sensación emerge por el contraste: se detecta, primero, en observar el trato diferencial con el resto de personas presentes, a través de gestos, comentarios y exclusiones (muestras de desinterés, indiferencia); y en segundo lugar, a través de la diferencia respecto a cuando se está con personas que sí te tratan de igual a igual, que te saludan, te respetan y se interesan por ti.

La **dimensión emocional de la discriminación**, como sensación en la relación interpersonal, se refleja en el uso, repetido en diversas entrevistas, de términos afectivos como “querer” o “amar”: están las personas “que sí te quieren” y las que “no te quieren”. La discriminación es, entonces, que no te quieran.

*“Donde está ahora, todo el mundo la quiere, pero ella ha visto que donde estaba antes había discriminación. Pero ahora ha notado que la respetan, que la ven, la saludan.”*

(M2 - Mujer de 39 años, Senegal)





Esta concepción afectiva tiene consecuencias en la forma de entender y tratar a las personas que discriminan respecto de las que no lo hacen, y se vincula a estrategias de afrontamiento que no incluyen la denuncia sino la selección de espacios y personas, como se verá más adelante en el correspondiente epígrafe.



*“No, yo no obligo a nadie. No. Porque cuando una persona dice ‘no te quiero’, aunque sea tú vas, tú cambias de color, tú vuelves... No te va a querer. Cosa de querer está aquí. Dentro. No afuera. [...] Uno no me quiere, pero veinte personas me quieren”.*

(M10 - Mujer de 46 años, Senegal)

Que la discriminación sea principalmente sentida, especialmente cuando esta no es explícita sino sutil como veremos más adelante, tiene otras consecuencias a la hora de lidiar con ella.

Primero, entra en juego la **subjetividad**, con lo que ello conlleva para la credibilidad de la persona que ha vivido el incidente. Algunas personas participantes comparten su dificultad para identificar claramente si es o no discriminación lo que han vivido en algunos incidentes.



*“No puedo decir que esto es así, porque no me dijeron ‘no te vamos a dar el piso porque eres negro’, pero es lo que he sentido yo. [...] Para mí eso es una discriminación, yo lo he sentido así, lo he sentido”.*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)


*“Porque hay mucha gente que puede decir que ‘me trató mal’, que ‘me están tratando mal’, pero tal vez no es verdad”.*



(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)

En segundo lugar, entender la discriminación como sentimiento y no como “hecho” también puede tener como consecuencia una aproximación puramente psicologista, algo que tratar de forma individual y no desde la denuncia.


Además de la discriminación sentida en lo interpersonal, unas pocas personas entrevistadas, sobre todo las activistas, también vinculan la discriminación a otros tipos de **exclusiones o dificultades de carácter institucional**. En esta definición entrarían la ausencia de acogida y orientación para ciertos perfiles migrantes, que los excluye de los conocimientos necesarios para habitar el país de acogida y los hace vulnerables a la discriminación y explotación, y también las dificultades que se ponen en el proceso de regularizar la propia situación, definida como un “bucle” difícil de resolver, de forma que se complica a la persona formar parte de la sociedad de acogida y poder contribuir en igualdad.



*“Ponle facilidad para que tenga papel y pueda contribuir para tu país, y trabajar como cualquiera. Y sería más fácil para él, para que no se sienta un caso aparte, [como que] no es de aquí. Se siente integrado, esto ayudaría mucho. En este tema de racismo, de discriminación. Yo creo, sí.”*

(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)

La discriminación se entiende dentro del marco europeo como un problema que genera una desigualdad estructural, con un acceso desigual a oportunidades, poder y recursos (Fibbi *et al.*, 2021, p. 13) que estructuran la sociedad de una determinada manera, y que excluye a las personas discriminadas del acceso y disfrute de los derechos humanos (ETC Graz, 2017, p. 6). En contraste con ello, la postura principal que reflejan las personas entrevistadas sobre la discriminación es que es una injusticia, con una **perspectiva de ética individual** mucho más presente que una de derechos humanos.



*“Sí, eso ya es claro la discriminación. Porque había mucha gente dentro y es solo a Bombo que preguntan, porque es negro. [...] No es justo. Es malo.”*

(M5 - Mujer de 26 años, Costa de Marfil)

Esta representación de la discriminación también tiene consecuencias: verlo como una elección ética individual desvincula lo vivenciado del agravio colectivo, concepción que muchas veces es necesaria para buscar un cambio a través de la denuncia.

Cuando se pregunta a las personas entrevistadas si su forma de entender la discriminación ha variado con los años, contestan que no suele cambiar en lo fundamental, pero sí lo hacen las formas de afrontar las situaciones, como veremos en el epígrafe dedicado a ello. Las personas, no obstante, van aprendiendo sobre discriminación al relacionarse con otras personas migrantes que cuentan sus situaciones, o que tienen un mayor conocimiento formal sobre ello.

*“Ella va a Lavapiés y se sienta en un banco de la calle, ahí prestando atención a la gente lo que hablan del racismo y la discriminación, dice que presta mucha atención cuando hablan ellos.”*

(M2 - Mujer de 39 años, Senegal)






## 1.2. ¿CÓMO SE REPRESENTA EL RACISMO?


“Discriminación” y “racismo” son dos conceptos que van de la mano en nuestra investigación, pero no siempre es así para las personas entrevistadas, al menos no a nivel lingüístico.

Las personas migrantes subsaharianas **sienten la discriminación y la vinculan claramente con el color de la piel** como rasgo diferenciador, especialmente cuando son la única persona negra del lugar. Serlo hace que se sientan en minoría, como extraños/as, hecho que aparece en diversas entrevistas y que les ocurre en lugares como la comunidad de vecinos o el trabajo. Pero lo que destacan es, sobre todo, el trato diferencial. Se llega a afirmar que “no sabes que eres negro hasta que llegas a Europa”.



*“Cuando yo entré a trabajar, era el único negro que trabajaba en el hotel, yo entré y no tenía ni idioma.”*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)



*“Tú no sabes que eres negro hasta que tú llegas a Europa. ¿Qué pasa? Llegado aquí, me doy cuenta que, bueno, todo el mundo es blanco, vale, pero a mí eso me da igual. Pero [me molesta] cuando el trato, el trato con una persona como tu igual a igual, cuando tú ves que esto no es igual a igual”.*

(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)

La discriminación se considera que es, principalmente, **por tener la piel negra, y en segundo lugar, por ser migrante**. No obstante, el color de la piel destaca como lo primero, reflexionando que una persona negra nacida aquí también es discriminada, y que lo son más que migrantes de piel más blanca.

*“La diferencia es el color de piel. Y el lugar de nacimiento. Bueno, puedes decir que, si tengo una familia aquí y mi hijo es nacido aquí, ¿son africanos o europeos? Pero la gente no lo ve así, si es negro, es negro. Aunque tu naces aquí o no, eres negro”.*



(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)

Reconocer la discriminación sobre las personas negras se facilita al observar el uso que se hace del término “negro” como algo negativo o incluso como insulto.

Aunque aparecen de forma espontánea las referencias al color de la piel, hay personas que tienen más problema para nombrarlo como “racismo”, y otras que no tienen reparo en utilizar

este concepto. Algunas no hablan explícitamente de racismo hasta que la investigadora no enuncia esa palabra, y luego se incorpora al discurso.

Y es que la distinción entre discriminación y racismo en ocasiones no queda tan clara también por una cuestión sociolingüística. Indagando a través de las entrevistas y las conversaciones off the record, algunas de las personas migrantes nos comentaron que en sus dialectos no encontraban o no conocían una palabra equivalente a “racismo” que aludiera estrictamente a la discriminación racial o étnica. No obstante, también decían que su dialecto se nutre de palabras que proceden del francés, y esto les ocurría con “racismo” o “racista”. Este resulta un aspecto a investigar con detalle en otras ocasiones, puesto que nos puede llevar a entender que el concepto racismo tiene un fuerte componente eurocéntrico.

Estas diferencias lingüísticas hacen que en ocasiones haya dudas sobre qué es discriminación y qué es racismo.



- *“Estáis confundiendo cosas. En Marruecos, cuando nosotros estamos en Marruecos, estamos al lado de la frontera. Y los marroquí, la policía... Es de expulsar. Ellos, su deber es...”*

(G2.2 - Hombre de 28 años, Senegal)

- *“Eso no es racismo, porque eres extranjero.”*

(G2.3 - Hombre de 37 años, Costa de Marfil)

Sobre esta dualidad entre el color de la piel y nacionalidad, a nivel estadístico, las personas subsaharianas consideran que la principal causa de discriminación es el color de la piel en un 61,9%, frente a la nacionalidad en un 20,4%. Las mujeres y los hombres consideran el color de la piel como el principal motivo de discriminación en un porcentaje similar (68,3% y 61,2% respectivamente), en cambio, la nacionalidad solo la consideran como causa el 9,8% de mujeres, frente al 21,5% de varones (Cepaim, 2023, p. 76). Esta interesante diferencia no se ha reflejado en las entrevistas realizadas.

En los grupos focales con migrantes emerge la sensación, especialmente en las personas con una actitud desfavorable a la denuncia, de que el término “racismo” se está empleando en exceso y con mucha ligereza, para cualquier conflicto que se pueda tener con una persona española o que incomode a personas migrantes, y que en consecuencia el término se está desvirtuando y vaciando de contenido, afectando a su credibilidad. Esto hace que algunos sientan cierto rechazo a usarlo, o incluso piensen que usarlo es “hacerles de menos”.

*“Como aquí hay mucha gente negro, dicen que ‘racismo, racismo, racismo’. ¿Sabes? [...] Pero yo no he mirado racismo, ¿sabes? Yo miro en mi camino. Ya está. Si yo mirar racismo, es como que estoy bajando mi nivel.”*

(G2.1 - Hombre de 23 años, Guinea Conakry)



*“Pero hay algunos que hablan de tema de racismo porque ha escuchado a la gente tema de racismo, racismo, él mismo está hablando, pero no sabe de qué está hablando, no piensa por la cabeza. [...] Bueno, mayoría habla de tema de racismo pero no saben qué es eso. Yo diría que 50-60% habla del tema de racismo, pero no. No es racismo. Mi punto de vista”.*



(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)

Por último, como ocurre con la discriminación, hay una **personificación del racismo en lugar de verlo desde un punto de vista estructural**. Ante la pregunta de si España es un país racista, la mayoría de los/as entrevistados/as coinciden en decir que no, o que hay el mismo racismo en todos los países, pero que sí hay claramente personas racistas. Esta personificación clasifica a las personas entre “buenas” o “malas”. La forma de entender a las personas que discriminan desde un punto de vista individual tiene consecuencias importantes en el afrontamiento, como se verá en su respectivo epígrafe.

### 1.3. ¿CÓMO SE “DETECTA” LA DISCRIMINACIÓN RACIAL?

Señalar algo como discriminación racial no siempre es fácil. Las personas migrantes y expertas construyen dos tipos de discriminación: la explícita, y la sutil o implícita.

**Explícita:** estas son las manifestaciones de discriminación por motivo racial evidentes, entre las que están la agresión física, el grito o insulto por la calle con referencias al color de piel o la nacionalidad. También puede incluir el comentario indirecto en voz alta, o reconocer verbalmente que se está discriminando. Es de fácil detección, y por ello hay personas que afirman, incluso, que prefieren el insulto explícito, porque al menos así saben lo que está pasando, y que el trato sutil es peor. Otras, no obstante, prefieren no saberlo, porque les duele más, especialmente aquellas que no quieren afrontar el problema del racismo. Que sea explícito no quiere decir que esté a la vista de todo el mundo: también puede ocurrir a puerta cerrada, lejos de la mirada de los demás, especialmente en relaciones de dependencia, lo cual dificulta tener pruebas de ella.

*“A mí no me han insultado pero la manera que te tratan, mejor que te insulta, así tu sabes, porque te ha insultado”.*

(M5 - Mujer de 26 años, Costa de Marfil)



- “[Dice que no quieren alquilar] a personas migrantes y menos a africanos.
- Pues eso, en un momento, eso es un tema que jode un poco. Si no quieres alquilar tu piso, dices que no y punto”.

(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali).





**Sutil/implícita:** son las conductas y acciones discriminatorias no tan evidentes como las agresiones físicas o verbales, sino que tienen que ver con el trato diferencial a peor. Las personas migrantes consideran que quienes ejercen esta discriminación suelen ser conscientes de lo que hacen, aunque lo nieguen. La dificultad para saber claramente si son actos racistas o no promueve un afrontamiento prudente, y por tanto pasivo. Algunas manifestaciones ya descritas son el desinterés o vacío, como negar el saludo o levantarse e irse a otro sitio, o negar alguna solicitud, por ejemplo de visitar un piso, sin expresar la razón para ello. También se expresa en discriminaciones que ponen en duda la capacidad de la persona, como no tomársela en serio en su trabajo, sorprenderse por sus capacidades, hablarle a la persona acompañante en lugar de a ella, o mostrar con ella más dureza cuando no cumple normas implícitas que cuando no lo hace una persona blanca. Esta “infantilización” se considera peor con las mujeres. En los niveles de mayor sutileza, están las bromas “inofensivas” que ocultan muchas veces lo que se quería decir realmente, o la “curiosidad” mediante preguntas fetichistas. Este tipo de bromas también afectan al afrontamiento, ya que la gente se refugia en decir “no tienes sentido del humor” cuando la persona se queja.

*Donde yo estoy trabajando, yo trabajo con una señora mayor, hay una persona que limpia la comunidad, hacía dos meses, cada día cuando la veo, le digo: ‘hola buenos días’. ¡No me responde! ¡Dos meses!’*

(G1.1 - Mujer de 32 años, Guinea Conakry)



*“Si yo veo una broma que están haciendo, de mis paisanos, africanos, si me quiero quejar, la gente va a decir: ‘¡Todos los africanos! Ahora nosotros no se puede hacer broma con ustedes porque todas las bromas las tomáis como racismo’.*

(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)



¿Qué situaciones o condicionantes facilitan o dificultan la “detección” o enunciación de algo como una discriminación racial? Aquí sintetizamos las que han aparecido en las entrevistas.


## » Facilitadores de la detección

- **Referencias explícitas a la raza:** cuando el insulto incorpora una mención específica al color de la piel.

- “[Cuando dicen] ‘negro de mierda, vete a tu país.’” (G2.2 - Hombre de 28 años, Senegal)
- “‘Vete a tu país.’” (G2.1. - Hombre de 23 años, Guinea Conakry)
- “Eso es racismo.” (G2.2 - Hombre de 28 años, Senegal)
- “Eso es racismo.” (G2.1. - Hombre de 23 años, Guinea Conakry)
- “Sí.” (G2.3 - Hombre de Costa de Marfil, 37 años)




- **Hechos puntuales:** las personas son más conscientes de que sufren discriminación ante hechos puntuales y graves, como insultos, delitos o agresiones. También en exclusiones como cuando se les niega el derecho de admisión sin razón alguna.
- **Comparar con el trato in situ a otras personas blancas:** cuando se es la única persona negra en un entorno y también la única tratada de menos.
- **Comparar con la dificultad de trato respecto a otras personas no racistas:** tener la sensación de que la persona “dificulta las cosas” innecesariamente en el trato personal.
- **Comparar con el trato cuando te acompaña una persona blanca:** cuando en las relaciones interpersonales o en el acceso a tiendas acuden con un/a compañero/a, amigo/a o pareja blanca y ven que se les trata mejor.



*“Cuando estoy con ella, en ese caso no pasa absolutamente nada. Entonces siempre hago broma de ‘eres mi escudo, contigo cuando voy, las cosas pasan más fácil’. Te lo ponen más, más fácil, la gente te habla con decencia, con amabilidad, una cosa muy normal, que tú sabes que tienes que hablar con un ser humano de una manera humana. Pues eso, tú te sientes un poco discriminado.”*

(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)


- **Contar con una persona externa que lo vea y lo detecte:** validación intersubjetiva de alguien no involucrado/a pero presente ante un incidente racista.
- **Compartir experiencias con otros/as migrantes:** esto ayuda a identificar experiencias que se han puesto en común, que sufre más gente, en relaciones de apoyo mutuo.



*“Me di cuenta rápido cuando vine en el tren porque [...] la gente no se quiere sentar, o te sientas y alguno se levanta, y cuando veníamos al centro comentamos ‘aquí es así, aquí los españoles son muy racistas, no les gustan que te sientes al lado de ellos’.”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

- **Contar con formación específica:** esto ayuda a identificarlo y detectarlo según la causa, por ejemplo, para despejar las dudas mencionadas sobre discriminación o racismo.




*“Antes siempre confundía racismo, discriminación, esas cosas. Y entonces, cuando llegué, me han dicho cuáles son los actos que son discriminación, cuáles son racismo... Me han dado mucha información.”*

(G2.2 - Hombre de 28 años, Senegal)



» **Dificultades para la detección**

- **Cuando no se es el/la único/a discriminado/a:** en casos donde un grupo discrimina a más de una persona, donde el maltrato es habitual. La motivación específica del racismo, si se explicita el color de la piel, es más fácil de detectar.



*“Pero yo no puedo decir ‘porque soy negro que me están insultando’, porque ese equipo ha sido así siempre. Pero hay un momento que el insulto, que me comento ‘negro de mierda, vete a tu país’, ya me siento discriminado. Me siento que me está haciendo algo de racismo, ¿no?”*

(G2.2 - Hombre de 28 años, Senegal)

- **Cuando, según el tono, podría haber “buena intención”:** comentarios o preguntas de intención ambigua, que pueden ser inocentes o no.


*“Y ciertos comentarios por más que no me gusta no lo hago, porque no sabes como la palabra puede ofender, lo que digo, lo que llega al oído, como lo entiendo yo, a veces es complicado. Digo, no, la persona no, depende del tono, hay muchas cosas en juego. Entonces en esto, tengo prudencia y voy con calma”.*



(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)

- **Cuando se puede atribuir a otras características personales:** cuando se considera que uno/a mismo/a o la persona discriminada ha podido hacer algo para “merecer” el trato. Por ejemplo, un caso de insultos a un jugador de fútbol profesional es justificado por uno de los entrevistados porque es “un provocador”. Esto genera la perspectiva problemática de considerar que tienes que ser buena persona para evitar el racismo.
- **Cuando no se conocen los códigos culturales:** juegos de palabras, expresiones con doble sentido o gestos que son entendidos solo por autóctonos/as o que requieren un conocimiento mayor del idioma.

- **Cuando intersecciona con la vulnerabilidad económica:** la explotación laboral o la sobrecarga de trabajo puede estar motivada por la discriminación racial o ser parte del abuso habitual de una empresa con



*“Yo no me daba cuenta, corría porque necesitaba trabajo, corría por todos lados, me mandaban trabajar y corría, trabajar, corría, me mandaban, corría. Entonces, para mí era normal, nadie me dijo ‘te están cargando mucho’.”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

las personas vulnerables económicamente o los/as trabajadores/as en general. El apoyo de los/as compañeros/as es esencial para reconocer este tipo de discriminaciones.

Jurídicamente, la discriminación se divide en dos tipos: la **discriminación directa**, que incluye el trato injusto, las agresiones verbales y físicas, el acoso, el vandalismo o el discurso de odio hacia las personas con las características discriminadas, y la **discriminación indirecta**, formada

por las normas, criterios y procedimientos institucionales que sitúan en desventaja a estas personas respecto del resto (CEDRE, 2020, p. 11).

La mayoría de las discriminaciones directas que se dan en la actualidad son ocultas o implícitas, sin revelar que el maltrato o la violencia se deban a la característica percibida (CEAR, 2022, p. 23). Esto hace que, independientemente del tipo de discriminación que se considere según el criterio jurídico, estas puedan ser igualmente difíciles de detectar con claridad.

El género de la persona parece influir en la detección de discriminación de manera importante. **Las mujeres subsaharianas, estadísticamente, perciben más discriminación que los hombres:** el 38,6% de mujeres reportan una “discriminación absoluta” frente a un 22% de los hombres, y solo el 9% de las mujeres dicen no sentir ninguna discriminación frente al 40% de los hombres (Cepaim, 2023, p. 76).

#### 1.4. AMBITOS EN LOS QUE SE DESCRIBE DISCRIMINACIÓN RACIAL

La discriminación racial se (re)presenta en muchos ámbitos diferentes de la vida cotidiana, con sus propias características. En las entrevistas se ha hablado de la discriminación en el trabajo, en el acceso a la vivienda, en la calle o en los desplazamientos urbanos, con la policía, en establecimientos, en el trabajo de cara al público, frente a la administración pública y en el centro de salud. En este apartado ordenamos las vivencias relatadas en estos ámbitos durante el trabajo de campo realizado.

- **Ámbito laboral:** este ámbito es el más relatado por las personas entrevistadas. En primer lugar, el acceso a convocatorias de trabajo se dificulta, incluso cuando la ley, sobre el papel, obliga a no discriminar. Aún cuando se tiene formación, se tiene la impresión de que en el proceso de selección una persona negra tiene que demostrar mucho más que una persona blanca. Sobre todo, la discriminación en el entorno laboral se materializa en la sobrecarga de trabajo y en la explotación laboral, donde se realizan los trabajos más duros por menor sueldo y en peores condiciones. Esta sobrecarga es diferencial respecto al resto de compañeros/as. El mundo laboral del país de acogida es un ambiente nuevo del que se desconocen los derechos, y es a través del tiempo cuando se percibe que el trato es diferenciado, y a veces los/as propios/as compañeros/as ayudan a que la persona discriminada vea que no es normal la carga de trabajo. Cuando no hay ese apoyo, se normaliza, y es aún peor cuando entre los/as compañeros/as hay actitudes y comportamientos racistas. A la explotación se le suma el posible acoso laboral, jugando con la relación de dependencia de la persona por la necesidad de mantener ese trabajo o conseguir otro en el futuro. Además, trabajar irregularmente supone una desprotección total en lo referente a la salud: cuando se sufren accidentes en el trabajo, las empresas pueden desentenderse. La situación administrativa también puede ser más precaria incluso en personas regularizadas, evitando la formalización del contrato, la renovación o hacer a la persona indefinida.



*“El otro día estaba hablando con una compañera, me decía que hay una chica que es de Mali que trabaja con ella. Como ella es de Mali y es nueva le han dado más trabajo que a los demás. Ella no tenía que hacer algunas cosas, pero por ser negra y por ser nueva le han cargado mucho, y eso pasa mucho en los trabajos, a mí misma me ha pasado”.*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

*“Otros que se ponen enfermos, uno al que le han pasado cosas, eh, le cayó un palé, millones de cosas. [...] Un palé que tiene como 18 kilos, le cayó en la cabeza. Por suerte no le cayó directo, le tocó así de lado, él se desmayó, no sabe qué ha pasado y tiene hemorragia interna. Entonces la empresa quiere... Deshacer, que no haya rastro entre él y la empresa”.*



(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)

- **Acceso a la vivienda:** las personas migrantes sufren de manera habitual barreras informales de acceso a la vivienda. Se les impide acceder a un alquiler, a veces incluso poder visitar el piso, aunque cumplan todos los requisitos, en cuanto la persona que lo gestiona conoce su etnia por apellidos o por acentos. Esto ocurre impunemente cuando los alquileres son de particulares, ya que muchas veces también cuentan con la complicidad de las inmobiliarias que gestionan dichas ofertas de alquiler. Este tipo de discriminación la reciben más las personas que ya llevan bastantes años en España con un trabajo estable y se enfrentan a la búsqueda de un piso o habitación por su cuenta. Las mujeres migrantes solas y con hijos lo tienen aún más difícil. Incluso compartiendo piso, se reportan situaciones de discriminación, como que un/a compañero/a te vigile y hable mal de ti a la persona propietaria.



*“Hace poco registramos una vivienda que el contacto era todo por Whatsapp, no hubo problemas en ninguno de los momentos, todo, su contrato de trabajo, todo iba hacia adelante y en el momento de realizar el contrato, se da cuenta de que tiene un NIE, y le dice el señor que no: ‘es que yo ya lo tenía apalabrado’. Rápidamente llamé para intentar ver el piso y a mí sí me lo enseñaba”.*

(E1 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)

- **Calle y desplazamientos:** hay múltiples situaciones que se dan en el día a día con las personas que pasan por la calle, usando el transporte público, o simplemente estando en espacios públicos. Por la vía pública, escuchan comentarios racistas o irónicos al pasar, son cuestionados/as por lo que hacen en el lugar, o ven gestos codificados y poco sutiles, como escupir al suelo cuando pasan por el lado. Ligado a la aporofobia, encuentran que tienen que preguntar de forma directa sin decir “perdona” cuando piden indicaciones para que la otra persona no tenga tiempo de presuponer que le van a pedir dinero. Tanto en la calle como en el transporte público, relatan situaciones donde otras personas sospechan que vayan a robar, vigilando con mayor preocupación las propias pertenencias. En metro y buses también es destacado que no se quieran sentar a su lado, o que se levanten. Uno



de los entrevistados también fue grabado con el móvil sin consentimiento por un grupo de jóvenes en el metro.



*“Eso me pasó en la calle, una vez. Cuando estaba andando en la calle, sí, yo me paré, y dos chicas, pero estoy con mi móvil, y le dice ‘cuidado con tu móvil’. Pero, ¿qué dices? ‘Cuidado con tu móvil’, ¿todos los negros son ladrón? Eso es discriminación.”*

(M8 - Hombre de 28 años, Mali)

*“Sí. Del ascensor. Y la mujer... Corría como si fuéramos... Brujas. Entramos en el metro y ya la mujer no tiene paz, se levanta. Empieza ‘no puedes sentar, no puedes hacer nada’. Salimos. Yo para ayudarle le he dicho: ‘¿tú vas a subir en el ascensor?’. ¡Se va corriendo como si fuéramos a comerlo!”*



(M10 - Mujer de 46 años, Senegal)

- **Interacciones con la policía:** Las personas negras, además, son víctimas de controles policiales arbitrarios solo por estar en la calle, en las estaciones de tren o metro, o sentados pasando el rato en un parque. Es lo que se conoce como identificaciones policiales por perfil racial o étnico. Además, se encuentran con policías que abusan y presumen de su autoridad, amenazándolos/as con que, si quieren, pueden encerrarlos/as o deportarlos/as. También se dan casos de un uso desproporcionado de la fuerza o la intimidación, como reporta uno de los entrevistados, que fue parado de forma agresiva durante el periodo de confinamiento por la pandemia, cuando había bajado a sacar la basura en ropa de deporte. Estas malas experiencias con las fuerzas de seguridad son claves para entender la reticencia a denunciar en comisaría las situaciones de racismo.



*“Y pasan, y había mucha gente, pero nosotros dos, solo somos negros allí. Y pasan a patrullar y estábamos riendo nosotros dos y la chica [policía] pregunta a su colega, ‘vamos a revisarlos a los chicos que están allí’. Le digo a mi amigo: ‘esta chica le ha dicho al señor que venga a controlarnos’.”*

(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)


*“[...] hay policías, y conocen súper bien en el barrio que a veces te dicen ‘si te quiero meter en la cárcel, te meto en la cárcel’ o ‘tarde o temprano te meteré en la cárcel’ [...]. Porque sufrimos esto en la calle por más que la gente no lo entienda, pero nosotros sí que lo sabemos.”*



(E4 - Activista antirracista)

- **Establecimientos:** es muy frecuente que las personas migrantes subsaharianas sean vigiladas o seguidas por el personal de seguridad en los supermercados o tiendas cuando van por los pasillos. Lo comentan como algo que les pasa a menudo, a ellos/as mismos/as y a muchos/as compañeros/as. Como contraste, uno de los participantes expresa que, cuando va acompañado de su pareja blanca, esto no ocurre. La sospecha de ser un ladrón afecta especialmente a nivel anímico, y genera la necesidad de demostrar constante-


mente que uno/a no se ajusta al prejuicio de delincuente, que se es una buena persona. También, en locales de ocio nocturno, se niega el derecho de admisión.



*“Y al principio cuando llegué, vivía aquí en el centro, y a veces cuando iba al súper para comprar cualquier cosa, venía seguridad detrás. Esto cuando estoy solo. Cuando estoy con mi pareja, que es española, pues esto sí, nadie de seguridad viene detrás, tipo ‘white privilege’. Cuando estoy con ella, en ese caso, no pasa absolutamente nada.”*

(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)

- **Trabajo de cara al público:** las personas negras que trabajan atendiendo a la gente tienen que aguantar comentarios despectivos, que van desde la petición de que les atienda otra persona, hasta los insultos directos. En estas situaciones, pueden no recibir el apoyo de sus superiores, y deben contar con el soporte de otros/as compañeros/as.



*“Estuve pitando un partido allí. Es una jornada que... Muy importante para los equipos. Cuando hemos terminado, una pareja que sale de las gradas, se acerca un poquito, a un metro de una valla, del terreno de juego, que me dice: ‘¡negro de mierda! ¡Vete a tu país!’”*


(G2.2 - Hombre de 28 años, Senegal)

*“Cuando [la jefa del restaurante] terminó de tomarle nota, terminando dice: ‘una cosa, le he dicho que no quiero que esta negrita, no quiero que me sirva’. Y mi jefa la ha mirado solo así, sin decirle nada”.*



(M10 - Mujer de 46 años, Senegal)

- **Administración pública:** las discriminaciones más palpables se dan en las oficinas de extranjería, que ponen muchas trabas para regularizar la situación administrativa de las personas migrantes, manteniendo la vulnerabilidad. Algunas personas expertas reportan que en ocasiones se piden requisitos no imprescindibles para dificultar la regularización, y se percibe que se deniegan sin razón alguna. Este tipo de situaciones sí que se vinculan en las entrevistas con una discriminación de tipo institucional o estructural, y no tan individual. En otros servicios, hay funcionarios/as públicos/as que hacen comentarios discriminatorios, o tienen prejuicios por falta de conciencia o formación, como por ejemplo pedir primero el pasaporte o el NIE a personas racializadas en lugar del DNI.



*“Y fue un poco complicado desde el principio y es la batalla. Sí, burocrática, para conseguir papel te dicen: ‘tienes que abrir una cuenta, para abrir una cuenta necesitas trabajar, para trabajar necesitas un documento’, entonces estás en un bucle, un triángulo, tú no sabes dónde ir”.*

(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)



- **Centros de salud:** también se reportan casos de trato deficiente en la sanidad pública, sea en el mostrador o con el/la doctor/a. En uno de los casos reportados, las quejas individuales no sirvieron de nada, y al final se tuvieron que cambiar de médico/a.

*“A veces los médicos mismos, que son muy... Racistas. Ni te escuchan. Yo tengo un pediatra en mi barrio que está súper súper racista. [...] Es que ese señor sigue ahí. Sigue ahí. No solo yo: yo reclamé, otro ha reclamado, otra ha ido hasta el ayuntamiento, pero sigue ahí. Sigue ahí, en su oficina, sin hacer nada. Porque ya nadie no va ahí, solo blancos que van ahí.”*

(M10 - Mujer de 46 años, Senegal)

La clasificación inductiva a la que hemos llegado coincide con múltiples informes sobre la materia, que añaden también el **contexto educativo** y los **medios de comunicación e Internet** (CEDRE, 2020; SOS Racismo, 2022).

A nivel estadístico, en España el mayor ámbito de discriminación racial o étnica es en el acceso a la vivienda (31%), seguido por la discriminación en establecimientos o espacios públicos (30%) (CEDRE, 2020, p. 135), con mayor prevalencia, y en orden inverso, si nos centramos en las personas del África no mediterránea: 56% en establecimientos, 48% en acceso a la vivienda (CEDRE, 2020, p. 231). Le siguen, de nuevo a nivel general, el ámbito laboral (26%), el ámbito educativo (20%) y el trato policial (19%) (CEDRE, 2020, pp. 123-124).

Los ámbitos que más se llegan a denunciar, que presentan otro orden, son: denegación de acceso a bienes y servicios (23%), vías públicas y lugares abiertos al público (12%), medios de comunicación e Internet (11%), vivienda (11%), empleo (11%), servicios de salud (8%), educación (8%), seguridad (4%) y acceso a la justicia (3%) (CEDRE, 2022, p. 17).

Si miramos a nivel europeo, la mayoría de las denuncias son por discriminación en el trabajo (40%), en los servicios públicos u oficinas de la administración (22%), en la educación (13%) y en la búsqueda de empleo (11%) (FRA, 2017, p. 45).

## 1.5. VULNERABILIDADES QUE INTERSECCIONAN

La discriminación racial que se vive se junta con otras variables personales o situacionales que empeoran las situaciones. Algunas de estas intersecciones que han surgido a lo largo de las entrevistas son las siguientes:

- **Situación administrativa:** las personas en situación administrativa irregular son más vulnerables a la discriminación, ya que están más expuestas a la privación de derechos y tienen más miedo a defenderse o alzar la voz ante los abusos. También condiciona su acogida y por tanto su capacidad para adquirir conocimientos necesarios sobre el país, haciendo que estén más expuestas a las situaciones de explotación y abuso laboral, entre otros.

*“Los que vienen en patera, los que vienen, no tienen papeles, no tienen este privilegio [...] Porque no han tenido a alguien, no han tenido una acogida. Una acogida genial para que alguien te oriente y te explique, te haga sentir confort para sacar lo mejor de ti. ‘Mira, así funcionan las cosas, así tienes que hacer, este país es esto, estas son las reglas, esto es la constitución, esta es la ley’ y así, ¿Sabes?”*

(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)



- **Años desde la llegada:** cuando se lleva poco tiempo en el país de acogida, el impacto emocional del racismo se percibe más fuerte, y se es más vulnerable a las situaciones. Con el tiempo, las personas adquieren una mayor red relacional, la gente cercana las va conociendo más y eso hace que cambien también sus prejuicios, además de contar con apoyos que facilitan un mejor encaje de las situaciones discriminatorias que se viven con desconocidos/as, como también refleja el informe del CEDRE (2020, p. 232). Vinculado al anterior punto, también se adquiere más conocimiento conforme pasan los años, fruto también de tener más red.

- **Dominio del idioma:** no saber el idioma autóctono es un factor de riesgo. Las personas racistas se aprovechan de esa situación de vulnerabilidad, ya que se tienen dificultades a la hora de comprender lo que ocurre o de recibir información sobre los derechos que no están siendo respetados.

*“Yo era la única que trabajaba 12 horas y me cotizaba 4 horas, yo no lo sabía, todo esto se descubrió luego, con los abogados. [...] Yo no sabía porque apenas hablaba...”*

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)



- **Situación de pobreza:** la situación de pobreza en la que puedan encontrarse algunas personas migrantes repercute de forma clave en la vulnerabilidad a la discriminación racial. La vulnerabilidad económica también hace que se acepten más abusos laborales con miedo a quejarse o denunciar, como se verá en afrontamiento. Además, en los casos en que la persona está en situación de sinhogarismo, su exposición al maltrato de los/as viandantes es mayor, y esto también repercute en el miedo a sufrir represalias de la persona abusadora si deciden afrontarlo con una denuncia. Y en otro sentido, al margen de encontrarse en una situación de pobreza o no, es muy significativa la aporofobia que hay hacia las personas africanas negras por parte de la sociedad de acogida. Los/as propios/as migrantes son conscientes de esta intersección que lleva a que exista una



diferencia de trato hacia las personas negras extranjeras con dinero y hacia las que no lo tienen. Incluso son conscientes de que la apariencia de tener más o menos dinero repercute en el trato, por ejemplo, cuando se entra en algunas tiendas.

*“¿Por qué un español no estaría sufriendo en ese trabajo, por qué eso? [...] Porque tiene papeles, tiene una casa donde va a dormir, tiene comida en la mesa, tiene no sé qué. ‘No voy a aguantar esto, hombre, pues me voy’. Pero el otro no. Porque necesita comer, necesita algo, va y aguanta y sufre.”*



(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)

- **Género:** el género afecta y condiciona las discriminaciones que se sufren. Las mujeres migrantes muchas veces realizan trabajos de cuidados en el sector doméstico, y allí están desprotegidas frente a los abusos, especialmente cuando están sin contrato y como internas, lejos de la mirada de los demás y de la posibilidad de encontrar apoyo o de contar con testigos. Hay exposición también al acoso laboral y la violencia de género. El hecho de que algunas puedan llevar velo también les da un rasgo fácil de detectar y que las expone a ser discriminadas. Todo esto se agrava con otras percepciones patriarcales y machistas, como considerar que las mujeres son “más débiles”, y que por tanto no se van a defender. También pueden ser discriminadas por los propios hombres negros. En contraste, los hombres se exponen más al estereotipo delincencial y al abuso policial. El informe del CEDRE (2020, p. 232) refleja estas diferencias de género.

*“Bueno, entre comillas, hay varios hombres que se acercan. Porque ellos pensaban que las mujeres están en necesidad de tener papel, están en necesidad de trabajar, se aprovechan, abusan de las mujeres. [...] Eso es una cosa, que mujer... Por ejemplo, que... Sin hogar, que está allí... Un hombre que la aloja en su casa. Todo el mundo sabe que varias... La mayoría de las mujeres que están trabajando cuidando de las personas mayores, enfermos o esas cosas. Porque imagínate, tú trabajando dentro, en un trabajo interno...”*



(G2.2 - Hombre de 28 años, Senegal)

- **Edad:** la edad facilita algunas discriminaciones específicas, vinculadas al género. En el caso de los hombres jóvenes negros, estos son un perfil que suele ser vigilado por la policía. En el caso de las mujeres jóvenes negras, además de lo comentado, son menos tomadas en serio y desautorizadas en diversos contextos. Las personas más jóvenes detectan más discriminación, también debido a una mayor capacidad de análisis crítico y comprensión que las generaciones previas (CEDRE, 2020, p. 232).
- **Grado de “negritud”:** el nivel de discriminación que sufren las personas migrantes se vincula también al color de la piel. Las personas de piel más blanca tienen menos incidentes racistas que las de piel más negra. Esto lo ven los/as expertos/as cuando hacen talleres donde las personas migrantes relatan sus experiencias: algunas de las experiencias comunes en personas negras son desconocidas para las blancas.



*“Suele ir más relacionado a población árabe y África negra. Porque luego te encuentras a alguien de un país de Sudamérica, entre el que tiene una piel más oscura y el que es latino más blanco, y hablas con ellos en talleres y unos te dicen que no han sufrido discriminación nunca y la otra te cuenta que un montón de veces. Es que es el color de la piel, es que es muy claro.”*

(E1 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)

A estas vulnerabilidades, se suman algunas especificidades **sobre la población subsahariana**:

- **No cuentan con “estados fuertes” detrás:** se relaciona el trato administrativo en el país de acogida con la fortaleza política y económica de los países de origen, entendiéndose como una fuerza defensiva frente a las injusticias y maltratos hacia sus ciudadanos/as que puede abogar por sus derechos. Consideran que los países de África Occidental carecen de esa fuerza, y eso hace más complicada su regularización y trato adecuado.
- **Vulnerabilidad de las mujeres en el recorrido:** las mujeres subsaharianas sufren más violencias en el tránsito migratorio que los hombres. Además de haber vivido en desigualdad, por el camino pueden haber sufrido sexualización, mercantilización, violaciones... Las mujeres que han vivido esto necesitan tiempo para “cicatrizarse” todo esto, y esto condiciona también el afrontamiento.


Finalmente, a nivel estadístico, **las mujeres subsaharianas reportan sufrir más discriminación que los hombres:** el 68,2% de las mujeres reportan haber recibido insultos, frente al 30,7% de los hombres; agresiones físicas un 15,9% frente al 10,6% de los hombres, y agresiones sexuales un 6,8% frente a un 0,2% (Cepaim, 2023, p. 77).

## 1.6. COMPARACIÓN INTERCULTURAL

Las personas migrantes tienen unas expectativas generadas acerca de la posible discriminación que puedan vivir en Europa, en función de lo que les hayan contado en sus países de origen y de lo que hayan vivido en ellos o en el camino hacia España. **Las expectativas o la gravedad de las situaciones vividas condicionan la importancia que se le da a lo que les pasa en el nuevo país.**

En los casos en que las personas venían advertidas de que en Europa había mucho racismo, al estar preparadas previamente, el impacto emocional a la llegada fue menor y, de hecho, tienen la percepción de que en España no hay tanto racismo como en otros países. En cambio, otras personas entrevistadas no tenían información ni lo habían vivido en sus países, así que cuando llegaron y empezaron a tener situaciones así, fue un choque para ellas, y no esperaban que pudiera ser tan frecuente. En estos casos, la estrategia es la habituación poco a poco, hecho que tiene efectos pasivos en el afrontamiento.

- *“Cuándo llegaste a España, ¿tú pensaste que iba a haber tanta discriminación aquí?”*
- *“La verdad que no, no me lo esperaba.”* (M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)
- *“¿No te habían contado, o no tenías a nadie que te dijera?”*
- *“No conocía a nadie que me pudiera dar información. Pero cuando llegué me pasaron cosas.”* (M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)



*“Pues la primera vez es un choque fuerte, ¿no? Porque tú vienes de un sitio, que nunca te ha pasado esto, y te llega... Así... Es un choque, ¿no? Y hasta que te adaptas, te... Te acostumbras y lo aceptas, que eso te va a pasar en cualquier momento, y no lo sabes cuándo, y tienes que aceptarlo cuando te pase”.*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)

El contraste con el país de origen se expresa sobre todo en la bienvenida y hospitalidad con la que ellos/as reportan que se recibe a las personas de fuera en su cultura. Además, sienten que aquí se cuestiona constantemente a las personas migrantes negras, como si tuvieran que explicar por qué han migrado, mientras que esto en sus países no ocurre con los/as que llegan. Se habla también de un mayor tejido comunitario, protector de posibles discriminaciones en sus país de origen, y que este sentir comunitario tiene la potencia tanto de acoger el dolor como de concienciar a quien lo produce, algo que en la cultura individualista europea se dificulta, porque la gente se implica menos en lo que le pasa a los demás.

No obstante, lo que aquí es el maltrato a las personas migrantes negras, allí ocurre en forma de conflictos étnicos dentro de los países africanos, y el conocimiento o contacto con estas experiencias también influye en su percepción y aceptación de la discriminación en España.

*“En mi país también. En África también hay discriminación, ¿eh? Por eso yo a veces digo... A veces lo aguanto, por eso digo, ‘ah, sí, en mi propio país hacen eso’. Yo mismo, aquí, mi... En África también se hace discriminación entre las etnias.”*



(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

No solo eso, sino que su paso por países africanos que sí son racistas con las personas negras les hace establecer una **“jerarquía” de gravedades del racismo**. Buena parte de las personas entrevistadas que han pasado por Marruecos reportan haber sufrido incidentes más graves, con agresiones más invasivas y explícitas, como ponerles jabón en la cabeza por la calle. Hablan también de que en dicho país hay barrios en los que las personas negras tienen miedo a salir por la calle de noche.





*“Y aquí resulta que hay menos racismo si lo comparas con lo que vive la gente allí, y eso a la hora de opinar dices, bueno, allí sufres más racismo”.*

(G3.2 - Hombre de 40 años, Mauritania)

Con todo, consideran que las personas que han pasado por estos países llegan “preparadas psicológicamente” a España. Si las experiencias son muy recientes pueden llegar a considerar que en España no hay tanto racismo por comparación. Siempre está presente la comparativa entre países y épocas para decidir qué es racista y qué no. Sin embargo, con el paso del tiempo esa comparativa se desvanece porque se entienden las experiencias de discriminación racial de forma situada, en el contexto de España.

Un problema asociado a esta comparativa es el “agradecimiento” al país de acogida, que puede llegar a minimizar o normalizar el racismo sufrido. Entra en juego en esta comparación lo que ocurre en otros países de África o el país de origen, donde las necesidades básicas no estaban cubiertas. Esto va a condicionar el tipo de afrontamiento que lleva a las personas a aguantar o dejarlo pasar porque son más las cosas positivas que han recibido en España.

*“Yo le dije al chico: ‘mira, tú llegaste de tu país, no tenías ni dónde tienes que dormir, esa gente te ha recibido con mano abierta, te han dado todo, no duermes en la calle, entonces están intentando ayudarte para encontrar algo para poder mejorar tu vida. Y, ¿tú crees que lo que estás recibiendo aquí si fuera tu país puedes recibir algo igual?’, y lo he hablado mucho, pero al final lo ha entendido.”*

(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)



Finalmente, esta comparación se extiende hasta decir que **“en todos los países hay racismo”**, relativizando lo vivido aquí. Como en todos lados hay personas racistas y otras que no lo son, es algo que “tienes que vivir” si estás en España.



*“Racismo hay en todos los países, España, África, Marruecos... Y hay mucha gente muy buena, y hay mucha gente muy mala. No solo España, hay muchos países.”*

(G1.1 - Mujer de 33 años, Costa de Marfil)

Esta forma de verlo, primero, les sirve para recordar a la sociedad de acogida que conocen bien las formas en que se materializa el racismo, para combatir el prejuicio de ingenuidad o falta de conocimiento. Pero, además, está vinculada a formas de afrontamiento pasivas, de resignación, porque es algo que “no va a cambiar”. Muchas de las personas entrevistadas recurren a este mensaje cuando explican que no denuncian porque es un problema que va a existir siempre.

## 1.7. CAUSAS ATRIBUIDAS

Las personas migrantes entrevistadas no solo interpretan la discriminación racial de diversas maneras, sino que le atribuyen una serie de causas que acaban de completar la representación que tienen sobre esta. Estas formas de atribución hacen que se considere ésta como “salvable” o “insalvable”, con las consecuencias que tiene para el afrontamiento y la decisión de denunciar. En primer lugar, se hace una distinción entre un racismo “consciente” y otro que no lo sería, con implicaciones posteriores.

**Consciente:** es el racismo aceptado por la persona que lo ejerce, y justificado por los prejuicios que tiene. Ven incluso cierta reivindicación y orgullo al ejercer este trato discriminatorio. Suele conllevar un tipo de discriminación más explícita. Se considera que estas personas tienen ideas muy arraigadas y profundas, especialmente a una edad avanzada, y que ya no van a cambiar. Esta idea tiene consecuencias en la decisión de denunciar o no.

**Inconsciente:** son ideas más ocultas, que conllevan conductas interiorizadas, propias de la socialización en una cultura racista y colonial. Estas ideas o actitudes contribuyen a encasillar a las personas migrantes en un lugar desaventajado, a veces incluso desde discursos bienintencionados que son un freno para salir de la situación de precariedad. Las personas que lo ejercen no se dan cuenta de las implicaciones racistas. La cuestión generacional está muy presente porque se considera un tema de educación, y que las personas pueden hacerse conscientes de esos pensamientos y conductas y mejorar, aunque se perpetúan fácilmente.

Sea consciente o inconsciente, para explicar la discriminación racial, las personas migrantes se sirven de **diversas narrativas**, que vamos a ver a continuación.

- Muchas personas aluden a la **falta de (o mala) educación como cuestión fundamental**, entendida como los valores que se transmiten entre padres/madres e hijos/as, en la escuela o en los círculos sociales por los que las personas transitan durante la vida, sin olvidar el papel de la cultura colonial que históricamente ha desvalorizado a las personas negras. Desde esta perspectiva, el racismo “se enseña”. Esto implica que se puede desaprender, pero muchas personas mencionan que la mala educación recibida durante la infancia persiste hasta la adultez y que, entonces, ya no cambia.
- Algunos/as consideran que las personas que ejercen la discriminación racial **no se dan cuenta del daño que están haciendo**, y esto también se vincula con la educación. Esta perspectiva facilitaría una aproximación mediadora y de concienciación. Aun así, se considera que, llegados a cierta edad, uno/a tiene que ser consciente del daño que hace, y si no lo ha aprendido es que ya no lo va a hacer.



*“Y nada se puede cambiar de ellos, y lo que quieran hacer, lo hacen. Porque fue mal educado y hasta ahora. Alguien que tiene 28 años y tienes que saber que va a hacer daño a su compañero”.*

(M8 - Hombre de 28 años, Mali)

- Aparece también como posible causa que hayan tenido **experiencias previas negativas con las personas negras**, como que les hayan robado o les hayan “destrozado” el piso, y que por tanto están generalizando. Implica una homogeneización de los/as migrantes (“son todos/as iguales”) frente a los/as autóctonos/as. Aludir a esta causa expresa un rechazo a otros/as migrantes que llegaron antes, con narrativas de responsabilización que pueden conllevar una justificación y aceptación de la discriminación racial, normalizando la estigmatización y adoptando un afrontamiento pasivo hacia estas actitudes. Puede venir acompañado del esfuerzo por desmarcarse personalmente, reproduciendo el estereotipo y cayendo así en una forma de racismo interiorizado.

*“Luego me pidió perdón, me dijo: ‘tienes razón, pero tengo una experiencia muy mala. Una persona de tu color un día me quitó un bolsillo’, al final nos dimos un abrazo y ya está. Porque ha vivido una experiencia mala, entonces ella ha pensado ya que todos los hombres son así. Pero no es así. Hay blancos malos, blancos buenos, negros malos, negros buenos...”*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)

- Se alude también a la **ignorancia y la costumbre, al miedo a lo nuevo y diferente**, y por ello evitar el contacto con la diversidad y las personas negras. Debido a ello se comportan de forma extraña y basándose en prejuicios cuando se relacionan con una. También se hace referencia a no haber viajado mucho, a habitar en entornos con escasa diversidad, o a no poder ponerse en el lugar de la persona migrante por no saber lo que significa migrar a nivel emocional y de dificultad. Se considera salvable si ponen de su parte, aunque las personas muchas veces tampoco se dan cuenta de lo que hacen y eso dificulta el cambio.

*“Yo creo que son gente que están siempre aquí, no se enteran del mundo exterior, no han viajado, no han tenido amigos de diferente país y son gente que no sabe nada de la gente de color. ¿Por qué? Porque ellos se focalizan en lo que escuchan, entonces es complicado cambiar estas... Porque la cabeza lo tiene que aceptar, y si la mentalidad no lo acepta es difícil sensibilizar a la gente de tratar a todo el mundo de la misma manera [...] y la gente a veces lo hace sin tener vergüenza, sin pensar que van a hacer daño”*

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)

- Relacionado con la falta de contacto anterior, las personas migrantes no son ajenas a la **circulación de prejuicios, mitos y estereotipos** que se difunden sobre ellas y que contribuyen al trato discriminatorio. Los prejuicios se considera que se pueden romper cuando las personas las conocen, pero para ello deben querer hacerlo, y esa ruptura se puede quedar en lo individual. Algunos de estos prejuicios, mitos y estereotipos son:



- » “Vienen a robar y a delinquir”.
- » “Vienen a ‘quitar el trabajo’ ”.
- » “Vienen a ‘invadir el país’ ”.
- » “Vienen a aprovecharse del sistema”.
- » “Son pobres”.
- » “Son analfabetos/as”.
- » “Son sucios y huelen mal”.
- » “Son todos/as iguales”.
- » “Exigen demasiados derechos”.
- » “Siempre están enfadados/as (porque “hablan fuerte”)”.
- » “Aguantan más el sufrimiento (y por eso se les puede explotar más)”.
- » “Los hombres africanos son violentos y solo sirven para la construcción”.
- » “Las mujeres africanas son analfabetas y víctimas, solo saben parir”.
- » “Vienen de países tradicionales, antiguos y exóticos”.

Algunos de los estereotipos, como el de exigir demasiados derechos, influyen en el afrontamiento, ya que las personas migrantes tratan de evitarlos. Se utilizan narrativas como la de que se tienen que conocer las obligaciones antes de pedir los derechos, o que deben tener en cuenta que ellos/as “no están en su país”. Es decir: al intentar desmarcarse de los estereotipos, se colocan en una posición de inferioridad respecto al resto de habitantes del país de acogida.

- Los **partidos políticos de extrema derecha y muchos medios de comunicación** construyen, reproducen y refuerzan los prejuicios, mitos y estereotipos sobre las personas migrantes, además de difundir discursos de odio que construyen un imaginario social racista. Las personas pueden creer estos discursos y legitimarlos.

*“Es que muchas veces parece que el discurso antiinmigración, el de Vox, que se puede permitir cuando están en las instituciones o teniendo... Es así, se creen que pueden. Entonces, todo eso creo que es muy importante de cara a que luego se pueda llegar a denunciar. Visibilizar una situación como denunciante cuando está la sociedad así, es muy difícil.”*

(E7 - Profesional de servicio antirracista)

- También se habla directamente de **deshumanización**: por la diferencia fenotípica y cultural, no se ve a la persona como tal, no se empatiza con ella, sino que se ve como una otredad, “algo” a lo que expulsar o explotar laboralmente.

*“[...] Los coges cuando llegan aquí, ilegal, pueden cogerlas en el campo y de esta forma, pero no pagándoles sus derechos [...] Como números, como animales.”*

(E8 - Activista antirracista)

- En el extremo más pesimista, se considera el **racismo como algo innato en el ser humano**, que hay personas que “nacen racistas” o incluso “malas personas”. Esta idea genera controversia cuando surge, y se contrarresta hablando de educación. También se caracteriza el racismo, una vez se ha sido educado en ello, como una “enfermedad incurable”, un “virus” que se propaga a todo el mundo, también a los/as jóvenes, y este contagio

intergeneracional hace que la discriminación no acabe nunca. Como extremo pesimista que es, promueve que no se haga nada ni se denuncie: no habría nada que hacer porque no se puede cambiar.



*“Y no creo que vaya a cambiar. Yo no creo. No creo, pero, vamos a ver. Porque si los jóvenes no hacen y podemos decir “ah, no, son de gente mayor, cuando se muera va a terminar esto”, ¡pero hay gente joven que lo está haciendo más que los mayores! Es como un virus, un virus, no sé si me explico.”*

(M8 - Hombre de 28 años, Mali)

Esta última idea se relaciona con la percepción que se tiene de que **las personas más racistas son las personas mayores**, atribuyendo sus actitudes a los valores que han recibido, pero que, **en segundo lugar, están las más jóvenes**, cuya diferencia es que sus comportamientos son más peligrosos y agresivos. Esta transmisión intergeneracional cuesta entenderla desde la narrativa de la falta de educación, puesto que se presupone que son una generación mejor educada que la de las personas mayores, y aun así, ejercen discriminación racial. De ahí que surjan narrativas de tipo pesimista, y que esto pueda paralizar a las personas a la hora de denunciar.

## 1.8. CONSECUENCIAS REPORTADAS

La discriminación no es algo que queda circunscrito al acto sin más repercusión: esta afecta de forma importante a las personas que lo sufren.

La consecuencia más evidente es de tipo material: **la discriminación dificulta la satisfacción de diversas necesidades**, que se han visto en el apartado de ámbitos: el acceso al trabajo y a unas condiciones dignas y remuneración suficiente, el acceso y disfrute de una vivienda, el acceso a espacios públicos o privados, el disfrute de una sanidad pública y servicios de calidad, la libre circulación o la propia seguridad física, todo ello está condicionado por la decisión arbitraria de personas racistas y de leyes discriminatorias que, a nivel estructural, acaban situando a las personas migrantes negras en una posición de desventaja e inferioridad comparativa.

Esta situación, a su vez, relega a estas personas a un segundo plano, con falta de autoridad, y a un encasillamiento en la situación de precariedad que facilita su explotación, lo que se traduce en beneficios económicos para las empresas que se aprovechan en el país de acogida. Esta situación de “suelo pegajoso” es percibida por las personas con conciencia estructural.



*“Estás viendo que siempre estás dentro del box. [...] Porque les interesa tanto que me quede aquí en el fondo...”*

(E8 - Activista antirracista)

Ahora bien, a nivel subjetivo, **la afectación es principalmente psicológica** (CEDRE, 2020, p. 233), y de hecho es lo que más se expresa en las entrevistas. Se destaca un malestar emocional que cuesta reparar, que es persistente, y que acaba afectando a la subjetividad de las personas cuando las situaciones se repiten en el tiempo. Aunque se repare la situación puntual, el daño psicológico ya está hecho, y así lo expresa un entrevistado utilizando un dicho africano. Según los/as expertos/as, algunas personas requieren apoyo psicológico para superarlo, y en los casos más extremos, incluso psiquiatra y medicación.



*“Sí, sí, es psicología, pero no es físico. El físico no es. Bueno... Es psicología, si te digo alguna cosa es que... Yo digo, el racismo es psicología porque afecta físicamente a las personas, en su interior. Y esto se trabaja mucho para sacarlo. Porque si te digo algo que te afecta dentro, es muy malo. La mayoría no tiene esta, esta consciencia, para que esta palabra puede afectar a estas personas”.*

(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)

*“Es que está haciendo sin quererlo, pero ya se lo ha hecho, se lo ha hecho. Nosotros en África hay una cosa que decimos, que el agua que está en el suelo no se puede recoger. Por ejemplo, una persona que te ha dicho una palabrota o una cosa, no hay una goma para borrarlo.”*

(G1.3.)



Algunas de las **consecuencias psicológicas y emocionales** relatadas son:

- **Dolor emocional:** se describe un dolor intenso, especialmente a la llegada, ante el trato despectivo, los insultos o sentirse juzgado/a negativamente. Las mujeres expresan con facilidad haber llorado por ello, aunque los hombres también reportan sin ningún problema que les duele. Con el tiempo, el dolor va menguando, pero sigue estando ahí.



*“No, al principio no es fácil aguantar. Porque tú vienes de tu país, al principio no esperabas una cosa como esta. Cuando lo hacen, lloras. [...] Porque te duele mucho. Si tú piensas que ahí hay muchos en tu país que no les tratan así, y tú vienes a su país y te tratan así. Duele y luego, poco a poco, te acostumbras”.*

(M5 - Mujer de 26 años, Costa de Marfil)

- **Vergüenza:** ante situaciones de acusación o discriminación, como que se les pida solo a ellos/as el billete en un transporte público, o que se hagan comentarios sobre el olor corporal, sienten vergüenza.
- **Enfado:** algunas personas también tienen reacciones, contenidas o no, de enfado y de rabia ante ciertas situaciones, en las que pueden acabar contestando algo o no. Esto depende de si lo que ocurre les duele especialmente.

*“Todo el mundo se puede tolerar, como yo, pero eso fue, solo un día que yo me pongo a hablar, porque me sentí muy, muy mal, yo nunca robo el móvil”.*

(M8 - Hombre de 28 años, Mali)





- **Rumiación:** le dan vueltas a lo que ha pasado, intentando encontrar una razón para la discriminación que muchas veces no encuentran.



*“Sí, eso al principio no es fácil eh, no es fácil para aguantarlo. Es muy difícil porque tú mismo te miras, ‘pero ¿qué he hecho?’ Porque tú no te has peleado con la persona, no has hecho nada y te dice ‘vete a duchar’ o ‘¿qué, negro, qué buscas aquí? Vete a tu país.’”*

(M5 - Mujer de 26 años, Costa de Marfil)

- **Autoculpabilización:** puede haber sentimiento de culpa tras la discriminación, aunque no se encuentre qué se ha hecho para merecerlo. Los/as expertos/as expresan que se trabaja mucho la culpa en la atención psicológica, donde hay que recalcar que el problema no está en si ellos/as hicieron algo o no, sino en el/la otro/a.

*“Muchas personas que han sufrido situaciones de discriminación, su discurso es ‘yo no hice nada’. Y claro, hay que decirle que el problema no está en lo que tú hiciste. [...] Y ahí es un poco donde nosotros ya detectamos cuando la persona viene con un sentimiento de culpa”.*

(E5 - Profesional de servicio contra la discriminación)



- **Tratar de probarse continuamente:** vinculado al punto anterior, sentir que se tiene que probar continuamente que se es “un/a buen/a negro/a”, que se es buena gente, mientras que el resto no tiene que probar nada. Se apela en ocasiones a haber tenido un “historial impoluto” como argumento para merecer el trato igualitario.

*“Me costó porque me sentó mal porque sacrifiqué todo por esta empresa. Trabajaba trece horas todos los días, aparte de que libraba un día y medio, y que al final me trataran así, la verdad, me dolió mucho.”*

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)



- **Frustración:** reuniendo los tres puntos anteriores, sentir que no se ha hecho nada para merecer el trato discriminatorio, y entender que no se puede hacer nada, genera esta emoción.
- **Rencor y desconfianza:** la discriminación hace que las personas acaben sintiendo odio hacia quien las trata mal, generando más problemas y malestar. Se genera también una desconfianza ante los demás, que produce una tensión entre querer abrirse por si hay personas buenas y no querer acercarse por si les hacen daño.
- **Incomodidad:** en los espacios a los que se acude habitualmente, se genera una incomodidad posterior a haber tenido un incidente racista con alguna persona.
- **“No sentirse en casa”:** no sentir que uno/a está en su lugar en el país de acogida, incluso aunque contribuya a la sociedad con sus impuestos, trabajando, votando y “sin hacer nada ilegal”.

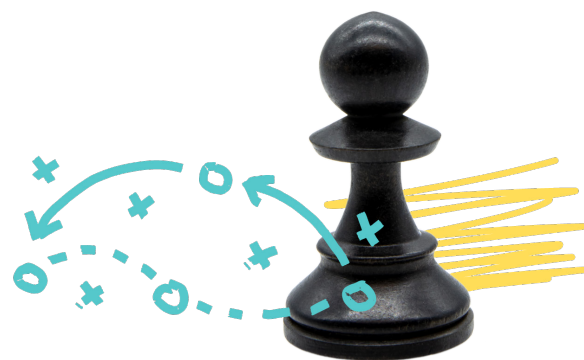
- **Bajada de autoestima, sentimiento de inferioridad:** las experiencias de discriminación minan poco a poco el autoestima si no se es una persona concienciada o empoderada, y las personas que lo sufren se van “bloqueando” poco a poco.
- **Habitación:** con el tiempo, la afectación emocional es menor que al principio, aunque esto depende de la intensidad y de la importancia del acto racista en el desarrollo de la vida de la persona.
- **Resignación:** se acaba teniendo un sentimiento de resignación cuando se considera que no se puede hacer nada porque va a existir siempre. Esto tiene implicaciones muy importantes en el afrontamiento. Es la principal emoción que detectamos que conduce a la infradenuncia, como veremos en los siguientes epígrafes.



*“Pero me tengo que acostumbrar y enfrentarlo, porque sí, a la primera me sentí mal, a lo mejor, durante siete días... Pero no vas a estar mal durante, cada siete días. A lo mejor, si me pasa, una vez cada semana esto, pues no vas a estar mal todo el mes”.*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)





## 2. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ANTE EL RACISMO

Este epígrafe ofrece respuestas a la pregunta de investigación: ¿cómo enfrentan las situaciones de discriminación racial y étnica las personas migrantes de origen subsahariano? Desde el inicio del estudio se ha considerado prioritario conocer cuáles son las respuestas más comunes tanto a nivel conductual como cognitivo que articulan las potenciales víctimas ante el racismo, como una forma de aproximarnos al lugar que (no) está ocupando la denuncia en estos procesos.

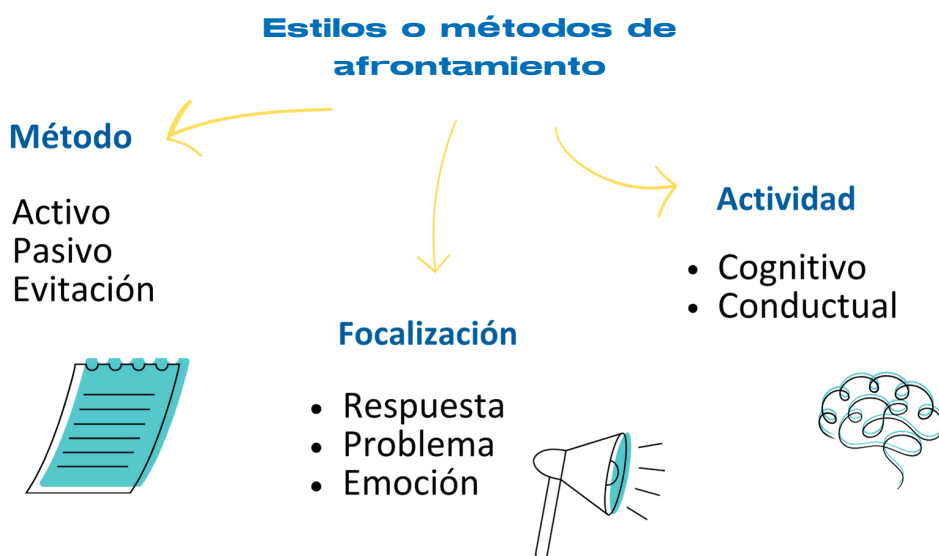
Necesitamos conocer en detalle con qué respuestas se sienten más identificados/as y cómodos/as. Este vacío generalizado de la denuncia como alternativa conductual para enfrentar estos episodios, nos lleva a reconocer que la denuncia no se postula como una forma de afrontamiento ni a corto ni largo plazo. Al tiempo que nos empuja a explorar el resto de las formas de afrontamiento que sí están articulando en su día a día y que serán detalladas en este apartado. Gracias a las entrevistas cualitativas y los focus groups con personas migrantes se han podido identificar estas respuestas voluntarias, así como comprender las emociones, pensamientos y situaciones que les impulsan a actuar de una determinada manera.

El concepto de afrontamiento está vinculado al estrés que experimentan las personas y los esfuerzos que llevamos a cabo para paliar o hacer frente a estas situaciones (Palomo, 2013, p. 23). Lazarus y Folkman (1986, citado en Romero, 2008, p. 6) parten de la idea del estrés como un proceso, donde las estrategias de afrontamiento son aquellas respuestas tanto cognitivas como conductuales que se emplean para manejar o superar las situaciones que suponen una amenaza o un desafío.

La propuesta teórica para la clasificación del afrontamiento es muy extensa, lo interesante aquí es diferenciar entre los estilos y los tipos de afrontamiento. Según el método que se utilice, los estilos de afrontamiento pueden ser adaptativos o inadaptativos (Girdano & Everly, 1986, citado en Martín Díaz *et al.*, 1997); instintivos, reflexivos o adaptativos (Compas, 1987, citado en Palomo, 2013, p. 24); activos, pasivos o de evitación; cognitivos o conductuales; o focalizados en la respuesta, en el problema o en las emociones<sup>3</sup>. Mientras que los tipos de afrontamiento son las estrategias concretas, por lo que estos procesos específicos pueden llegar a ser muy variados y cambiantes en función del tipo de situación vivida, el contexto social o las subjetividades que los acompañen. Algunos ejemplos que ya han sido sistematizados en otros estudios son: apoyo social, negación, reevaluación positiva, conformismo, autocontrol, religioso, distanciamiento, etc. (Martín Díaz *et al.*, 1997).

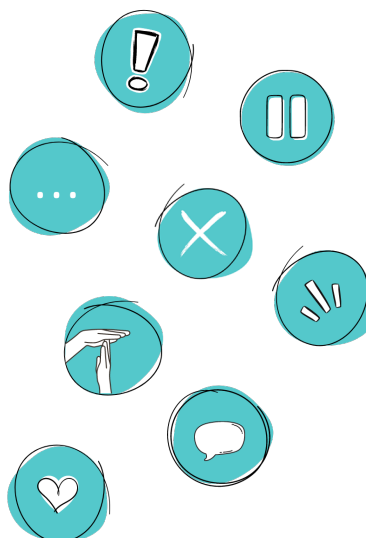
<sup>3</sup> Moos y Billings (1986); Moos *et al.* (1986); Feuerstein *et al.* (1986), citados en Martín Díaz *et al.* (1997).





En el caso de esta investigación se han descrito las estrategias concretas que se utilizan para mitigar las consecuencias del racismo, teniendo en cuenta que se refieren siempre a casos de racismo más cotidiano de menor gravedad dejando al margen situaciones de agresiones físicas. Se ha apostado por construir una clasificación ad hoc a partir de las narrativas y experiencias compartidas por las personas migrantes de origen subsahariano en el trabajo de campo y en diálogo con las tipologías ya establecidas previamente a nivel teórico. Como resultado de esta escucha, se han establecido los siguientes tipos de afrontamiento:

1. **Contradiscursos de resistencia**
2. **Aguantar**
3. **Evitar o dejarlo pasar**
4. **Adaptación negativa**
5. **Religioso**
6. **Mediación**
7. **Confrontación asertiva**
8. **Apoyo externo**



Ahora bien, los modelos transaccionales del afrontamiento del estigma que sostienen Lazarus y Folkman (los cuales parten de la idea de que poseer una identidad social amenazada genera un estrés similar al crónico o agudo) apuntan a una cuestión central que atraviesa cualquiera de las formas de afrontamiento aquí representadas:

- “Los organismos no respondemos de la misma manera ante los eventos estresantes y que estas reacciones dependen de cómo los individuos perciben cognitivamente los eventos, es decir si son reconocidos o considerados como estresantes y de las estrategias que son puestas en marcha para afrontarlos (Smith *et al.*, 2010, p. 6)”.


En el caso que nos ocupa, hablamos de si se reconoce o no el episodio de discriminación racial como estresante y de la evaluación que se hace de estas respuestas. De tal manera que la normalización del racismo es un elemento a tener en cuenta en tanto que direcciona las formas de responder que puedan tener las potenciales víctimas de racismo.

## 2.1. LA NORMALIZACIÓN DEL RACISMO COMO CONTEXTO

Como ya se ha explicado en epígrafes anteriores, la percepción de la discriminación racial en las personas de origen subsahariano es una variable que influye en los tipos de afrontamiento que se tienen: por ejemplo, el considerar si se trata de un episodio de racismo salvable (inconsciente) o insalvable (consciente). Sin embargo, hay una cuestión que se escapa de la percepción puramente subjetiva, que es de carácter estructural e invisibiliza muchos episodios de racismo cotidiano en España: la normalización de este tipo de comportamientos y actitudes.

La normalización es un concepto sociológico que se refiere al proceso por el cual determinados comportamientos o actitudes se empiezan a considerar como “normales” principalmente por la frecuencia con la que aparecen o por la presencia de discursos legitimadores que los respaldan. Para este estudio, el mayor riesgo de este proceso es la aceptación del racismo como una cuestión natural e inevitable.


La vulneración sistemática de derechos que sufren las personas migrantes, y en particular las personas negras en España, es un hecho incuestionable tal como indican los altos niveles de discriminación racial. Cuenta con cierta impunidad y contagio dentro de la esfera pública que repercute de forma negativa en la naturalización generalizada del racismo y los discursos de odio. Esta normalización lleva consigo la justificación de las acciones discriminatorias más cotidianas, simbólicas y más invisibles (no aquellas consideradas graves como pueden ser las agresiones físicas). Así lo perciben tanto las personas expertas entrevistadas como los/as migrantes, y esto actúa como barrera a la hora de articular acciones de denuncia. **Es un tema al que se acostumbran porque se ve y siente todos los días en cualquier ámbito de la vida.**



*“Los políticos lo están haciendo y lo permiten, entonces la sociedad civil como que lo normaliza... Es que se ha normalizado tanto la discriminación racial aquí, que es como si ‘no pasa nada’.”*

(E6 - Activista antirracista)

*“Pero lo que gente no sabe, hay bastante racismo que yo puedo decir que, bastantísimo. La gente que no son racista son muy pocos. Por eso, y si tú ves que se sale noticia o algo, no va a ir a ningún sitio, porque la gente que apoya a racismo son más que gente que no lo quiere. Y ya.”*



(M8 - Hombre de 28 años, Mali)

Son muy comunes, por parte de las personas migrantes que han participado en este estudio, las alusiones a que el racismo o la discriminación racial **“siempre va a existir”** como pretexto a las respuestas principalmente pasivas o evasivas. Consideran que en España hay racismo como en todo el mundo, justificando que hay países en los que la discriminación racial es más fuerte y en otros en los que menos, pero se percibe como un problema social con difícil solución. Aquí está presente la idea del racismo como una cuestión insalvable. Si bien al mismo tiempo insisten en que **“no todas las personas son racistas”** porque hay quienes tienen una conciencia antirracista muy marcada y quienes ejercen prácticas racistas desde lo inconsciente que son salvables: lo que abre la posibilidad a ese cambio hacia la igualdad. Esta última idea es muy interesante en tanto que abandonan el plano estructural del racismo de antes y conceptualizan la forma de ejercer racismo a partir de las personas, atribuyéndoles ciertas características. En definitiva, la ambivalencia de ambas creencias es el terreno cognitivo en el que se mueven los tipos de afrontamiento, o sea, a partir de la interpretación que las víctimas hagan del origen del incidente racista.



*“Vamos a vivir con esto para siempre. Pero se puede cambiar un poco, mejorar, pues... A lo mejor sí. Pero... Vamos a vivir con esto como siempre. ¿Sabes lo que te quiero decir?”*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)

El materializar el racismo en las personas concretas es un planteamiento *emic* que plasmaron en los debates los/las migrantes, a raíz de estar hablando de racismo. Se entendió que había una necesidad por su parte de hablar sobre cómo son las personas racistas. A las personas racistas se les atribuyen aptitudes negativas como la estupidez, la incapacidad para razonar, la maldad, la ignorancia, la falta de empatía, etc. Consideran muy complicado acabar con estas dinámicas racistas porque dicen que las personas que actúan así lo tienen muy interiorizado, es una forma de ser que no quieren cambiar, y, aunque haya leyes antirracistas es complicado cambiar esas creencias si no hay una predisposición. Mientras que las alusiones a las **personas que no son racistas las tildan de “buenas personas”** que respetan y tratan bien al resto de personas.



*“Bueno, no puedes poner a todas las personas en el mismo saco. Hay algunos que son racismo, hay algunos que son buenos”.*

(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)

Otro de los desafíos que plantea esta naturalización de la discriminación racial y étnica es el **endorracismo**<sup>4</sup>, que supone la apropiación de la cultura opresora y reproducción del racismo hacia aquellos que pertenecen a su mismo grupo étnico. Fruto del proceso de colonización puede darse un desprecio interno por pertenecer a un grupo social, un sentimiento de inferioridad por la subalternidad, o un rechazo hacia personas del mismo grupo social al asumir como ciertos o “justos” los prejuicios y estereotipos raciales. Como dicen Tajfel y Turner (1979,

4 Definición elaborada a partir de las siguientes referencias de textos: Mosquera Muñoz (2021) y Pineda G (2017).

citado en Smith, 2010), cuando sus miembros de referencia no les aportan una identidad social positiva se llevan a cabo estrategias psicológicas y conductuales de este tipo para distanciarse. Esto ha sido especialmente visible cuando en las entrevistas y los focus groups algunas personas migrantes enfatizan en que ellos nunca han recibido racismo porque siempre han tratado a todas las personas bien, o cuando insisten en que el concepto “racismo” se está empleando a la ligera, o cuando asumen que al ser migrantes deben aceptar sufrir desigualdades en la sociedad de acogida porque “no es nuestro país”. Se posicionan como el “otro” dentro del “otro”, al defender que sí existe discriminación racial pero que ellos/ellas nunca han llegado a sufrirlo. Las implicaciones que tiene la asunción de este endorracismo en sus formas de afrontamiento se irán detallando a continuación.



*“Los migrantes también malos tienes que hacer para cambiar sus vidas. Intentar buscar sus papeles, trabajas, hay que tener papeles para buscar su trabajo. Dejar de robar, dejar de insultar, dejar de hacer daños. Aquí, no es nuestro país, sí que tienes derechos, pero no es nuestro país”.*

(M7 - Hombre de 31 años, Guinea Bissau)

- *“El que tiene su piso tiene derecho a querer alquilar o no querer alquilar, o solo con españoles o solo rumanos. Pero yo creo que los de antes, los que han venido antes nos han perjudicado a nosotros*

(G3.3 - Hombre de 47 años, Senegal)

- *Eso es, eso digo yo*

(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)

- *Sí, sí, sí...*

(G3.2 - Hombre de 40 años, Mauritania)

- *Lo mucho que no estás con el conejo entiende que tiene las orejas largas y la cola corta, y corre mucho. Siempre con la verdad por delante. Son los africanos que tienen la culpa. Antes de pedir tus derechos tienes que saber tus deberes*

(G3.3 - Hombre de 47 años, Senegal)

- *Sí, sí, eso digo...”*

(G3.1 y G3.2)



A pesar de tener muy anclada la idea de que la discriminación racial es algo que siempre va a existir, un problema social que va perdurar en el tiempo, algunos de ellos/ellas insisten en que se puede ir mejorando poco a poco porque es algo que lo han ido viendo en comparación con lo que ocurría hace años. Esta visión del problema, para algunas personas puede llevarlas a situaciones de desesperanza por el largoplacismo al pensar que no se pueda llegar a cambiar y articular así estrategias de afrontamiento más pasivas; mientras que para otras puede ser un estímulo para acciones más activas al aferrarse a esa posible mejora para el bienestar futuro.



## 2.2. LAS PRINCIPALES FORMAS DE AFRONTAMIENTO DETECTADAS

Lazarus y Folkman (1986, citado en Martín Díaz *et al.*, 1997) hablan del afrontamiento como un proceso cambiante, en donde las personas en un determinado momento pueden optar por emplear unas respuestas y en otras ocasiones valoran como positivo articular otro tipo de reacciones. Así pues, los tipos de afrontamiento que hemos detectado a partir de las conversaciones con personas migrantes de origen subsahariano (entrevistas y focus groups) están en movimiento.

En otras palabras, una persona puede transitar por diferentes formas de afrontamiento a lo largo de su vida. En este epígrafe no se pretende definir patrones de comportamiento ante el racismo, pero sí el abanico de respuestas que están apareciendo para comprender así el lugar que ocupa o puede llegar a ocupar la denuncia en estos procesos de afrontamiento. Todas ellas transitan entre lo que se recomienda, lo que se debe hacer y lo que se acaba haciendo.

Según los/las expertos/as entrevistados/as **la forma de expresar lo que les ocurre suele ir de lo emocional a lo racional**, puesto que como ya se ha explicado anteriormente la discriminación percibida tiene un componente afectivo muy fuerte en las potenciales víctimas. Según el último informe de SOS Racismo (2022, p. 112), afloran emociones como el miedo, la vergüenza, el dolor o la rabia; las cuales pueden actuar como impulso para la denuncia o como bloqueo de la misma. En los grupos que hemos realizado con personas migrantes emergen otros sentimientos fundamentales como la frustración, la necesidad de justicia y la resignación.

### Emociones ligadas al afrontamiento:

- » Miedo
- » Vergüenza
- » Dolor
- » Rabia
- » Frustración
- » Resignación
- » Justicia

**Resignación:** conformidad con la situación discriminatoria. Aparecen pensamientos tales como “no se puede hacer nada” o “esas cosas van a ocurrir siempre”. Este es el sentimiento predominante de las formas de afrontamiento pasivas: aguantar, evitar o ignorar, espiritual y adaptación negativa.

Si bien es cierto que, la respuesta que pueda tener una persona migrante ante la discriminación racial y étnica va a depender de muchos otros factores: contextuales, psicosociales, temporales, procedimentales, de género, etc. A continuación, se detallan los principales que hemos identificado para los supuestos de discriminación racial o étnica hacia personas migrantes subsaharianas:

- **Normalización.** Es más difícil sentir que puedes hacer algo cuando todo tu contexto o todo tu entorno naturaliza estas conductas o actitudes racistas. Además, la falta de respaldo institucional hace tomar medidas y soluciones individuales, como hablar con las personas o ignorar las situaciones, frente a posiciones más colectivas o comunitarias, como la queja o denuncia.
- **Falta de cohesión.** Los mitos, prejuicios, estereotipos y rumores en torno a las personas migrantes también dividen al colectivo, al creer que, en función de su origen, unos tienen más facilidades o “privilegios” que otros en el territorio. Es un discurso que se construye desde los privilegiados para perpetuar la subalternidad. Esta falta de apoyo mutuo repercute en el aislamiento social, en sentirse solos/as frente al racismo y en la ausencia de formas de afrontamiento más activas.
- **Género.** Las diferencias de género en los tipos de afrontamiento que suelen ser más recurrentes aluden a cuestiones como la prevalencia de las masculinidades hegemónicas y el rol de la mujer como facilitadora de las relaciones sociales y afectivas, como se verá con más detalle. Las mujeres tienden a emplear herramientas de apoyo mutuo mientras que los hombres tienden a dejar pasar o minusvalorar los episodios.
- **Estabilidad.** Contar con una buena integración en la sociedad de acogida determina cómo se van a enfrentar estas situaciones puesto que desaparecen ciertos miedos que se pueden tener al principio como consecuencia de la situación de irregularidad en la que se pueden encontrar. Las situaciones de vulnerabilidad o de pobreza en las que se puedan encontrar influyen en las respuestas que dan.
- **Experiencias previas.** Las personas con un perfil de vulneración en el pasado pueden hiperreaccionar con mayor facilidad frente a estos supuestos de discriminación. Es habitual hablar de discriminaciones sentidas y experiencias situadas cuando se produce la intersección entre diversos ejes de opresión. Las mujeres de origen subsahariano durante el proceso migratorio han sufrido muchas diversas violencias que repercute en cómo enfrentar nuevos episodios de violencia, rechazo o maltrato.

Lo que suele ocurrir con los años viviendo en España es que el racismo se sigue sufriendo por igual o muy similar, pero las formas de afrontamiento van cambiando. Se trata de una experiencia situada que se nutre de la intersección de muchas variables y de muchas experiencias previas de violencias continuadas. Con el análisis realizado podemos afirmar que **hay un aprendizaje en lo que se refiere a las formas de enfrentar estas situaciones en la sociedad de acogida.** Es muy generalizada la idea de que el primer impacto que se recibe el más fuerte, el que más duele y el que hace sentir frustración, pero se aprende a vivir con ello porque se entiende que es algo que siempre va a estar ahí, aunque antes no se esperara que fuera a ser así o aunque nunca se hubiera vivido de igual forma como sucede en la sociedad de acogida (las miradas, los gestos, las bromas, insultos). Se aprende a “aguantar”, pero también se aprende a “no aguantar” cuando se toma conciencia de todas aquellas veces que se han dejado pasar estos incidentes por considerarlos habituales, hasta que llegado un momento se decide que ese es el punto de inflexión. En cualquier caso, esto dependerá de muchos condicionantes tanto externos como internos a la persona que lo experimenta.

*“Con el tiempo esta misma persona, si tú le haces este gesto hoy y te dice Dios te pagará, después de tres años vuelve a hacer lo mismo a la misma persona, pues no va a ser igual. Esa persona está vencida, pero no está convencida de la situación que están viviendo, saben que no es normal, pero no pueden hacer nada. Aunque puedan, sienten que no pueden hacer nada.”*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)

*“Si tú piensas que ahí hay muchos en tu país que no les tratan así, y tú vienes a su país y te tratan así. Duele y luego, poco a poco, te acostumbras.”*

(M5 - Mujer de 26 años, Costa de Marfil)

Antes de adentrarnos en cada una de los tipos de estrategias que nos han ido relatando las personas que han participado en este estudio, cabe destacar que hay una interconexión muy significativa entre el afrontamiento y la reparación. Como se irá viendo a continuación, se opte por una u otra, o varias respuestas de las que aquí se presentan, siempre se tiene de fondo la necesidad de que estas acciones sirvan en parte para reparar o aliviar algunas de las consecuencias que les ha generado esa situación de discriminación. Es un deseo que está muy presente en todos los discursos, buscar esa tranquilidad que les permita tener la conciencia tranquila, aunque haya dolor y sea difícil de gestionar, buscar la forma que esa reacción no les lleve a encontrarse en una situación peor, o para evitar exponerse a más situaciones iguales. Y en la mayoría de los casos; la denuncia, la queja o la reclamación no ha llegado a dar el salto de verse y posicionarse para ellos/ellas como una herramienta que conjugue el afrontamiento con la capacidad de reparar.

### **2.2.1. CONTRADISCURSOS DE RESISTENCIA**

En muchas ocasiones, previo a estas estrategias de afrontamiento ante episodios racistas sufridos en primera persona se generan otras estrategias internas a nivel cognitivo de rechazo hacia el trato desigual que reciben por ser una persona migrante o negra. Sin entrar en el detalle de la situación concreta de discriminación racial, los/las participantes de origen subsahariano de este estudio no aceptan pasivamente la discriminación, sino que presentan discursos de resistencia contra el ideario y comportamiento racista desde la necesidad de reivindicarse como personas iguales al resto.

*“Para mí en este mundo existe una sola raza que es la raza humana, yo no he elegido ser negro, tú no has elegido ser blanca o española, yo tampoco he elegido ser guineano, hemos nacido así”*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)

Es un tipo de estrategia cognitiva focalizada en las emociones. Estas resistencias se mantienen generalmente en un plano discursivo como forma de desnaturalizar el racismo que ven hacia las personas africanas en España y otros países de Europa. Se trata de una respuesta aprendida sobre la que han ido tomando conciencia pero que no traspasa el marco de lo cognitivo. El objetivo es reducir y manejar el estrés que genera recibir tanto rechazo social, los sentimientos de inferioridad o autorresponsabilidad, así como reivindicar su lugar desde la igualdad de trato en la sociedad de acogida.

En este sentido, destacan estos tipos de argumentos entre las narrativas de los/las migrantes. Todos ellos sientan las bases de otras estrategias de afrontamiento activas más dirigidas al problema, como se irá viendo a continuación.

- **Defender la igualdad entre personas.** Este es el más recurrente, emotivo, consensuado y cristalizado de todos. Las respuestas consisten en reivindicar su trato igualitario por el simple hecho de ser personas como el resto, rechazar la desigualdad por raza y ofrecer argumentos de semejanzas entre todas las personas. Son varias las personas que han participado en los grupos y las entrevistas que hacen referencia al mismo color de sangre para reforzar esta idea de igualdad.

*“Nunca he visto a una persona cortar y encontrar la sangre azul, no hay, toda la sangre roja, entonces el color es de arriba pero dentro todos tenemos el mismo color dentro. Para qué la discriminación, para qué.”*

(M2 - Mujer de 39 años, Senegal)
- **Romper mitos y estereotipos raciales.** Esta respuesta surge de manera más espontánea, como se ha ido explicando en otras ocasiones, justo por la necesidad de presentarse al resto fuera de la imagen tan negativa que se tiene del colectivo. Aparece tras el dolor que genera recibir tantos comentarios, gestos y actitudes racistas en el día a día. Ya sea desmintiendo las informaciones de desprecio que hay en su entorno sobre las personas extranjeras en general, o personificándolo en ellos/ellas mismos/as, hay un fuerte deseo por desmarcarse de estos prejuicios a través de argumentos tales como que no vienen a aprovecharse de nadie, no vienen a robar, no quieren quitarle el trabajo a nadie, no vienen a exigir y traer problemas, etc.

*“No venimos aquí para robar, venimos a trabajar. Para encontrar nuestro futuro. Y no venimos aquí tampoco para quitar vuestros trabajos. No. [...] Porque yo no soy robador. Yo soy trabajador”.*

(M7 - Hombre de 31 años, Guinea Bissau)
- **Señalar que el problema es externo.** El problema del racismo no está en la persona que lo sufre, sino que es el agente discriminador quien tiene un problema con las personas migrantes, negras o racializadas. Este prisma permite no culpabilizar a la víctima por sus hechos, conductas y actitudes, y sí reconocer que la solución está en los agentes discriminadores. Hay un anhelo de ser comprendidos/as y conocidos/as en persona por aquellos/as que son racistas, incluso llegando a asumir que es por ignorancia, ausencia de referentes o miedo infundado.

*“El color negro, me gusta mi piel, es la persona que no gusta negro que sé, no sé qué voy a decir, pero es su problema. No porque él no me quiere que yo voy a quitar mi piel, no, no, ¡nunca!”*

(M5 - Mujer de 26 años, Costa de Marfil)



- **Recordar el colonialismo.** Suele ser una respuesta ligada a perfiles más concienciados con el racismo y los derechos humanos. Son argumentos más cristalizados y menos espontáneos utilizados por personas con cierto grado de activismo o con un alto estatus socioeducativo. Se enfrenta el racismo recordando su origen histórico colonial de esclavos para caer en la cuenta de que aún en nuestros días siguen presentes estas jerarquías.


*Que me dice ‘vete a tu país de mierda’ y yo digo ‘mi país de mierda, sostiene vuestro país aquí’. Sí, muchos productos vienen de África o de otro país, y la economía de los de aquí, algunos, depende de África. Las empresas son allí. Los trabajadores, los empleados que están allí. Pagas menos, ellos les pagan menos”*

(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)



## 2.2.2. AGUANTAR

Es la forma de afrontamiento más popular entre las personas migrantes de origen subsahariano que han sufrido algún tipo de discriminación racial o étnica. Las situaciones de vulnerabilidad y pobreza en las que se suelen encontrar en España este colectivo les relega a optar por este tipo de estrategia como una forma de supervivencia más.



*“Como muchos, ‘sí, africanos aguantan mucho, sí, sí, sí, aguantan’. Es ‘aguantan mucho’. No. Somos iguales, me duele lo mismo. [...] No es cultural, nadie sufre. [...] Nadie, yo creo, nadie en el mundo le gusta sufrir. Aguanto porque tengo que aguantar porque no tengo otra. Si tengo otra, no voy a aguantar esto. No. ¿Por qué tengo que aguantar una cosa que no me gusta que me hace sufrir? ¿Quién le gusta sufrimiento?”*

(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)

Aguantar es lo que otros autores han descrito como “regulación emocional” o “autocontrol” que consiste en los esfuerzos de autocontrol de las emociones y de los propios sentimientos o bien la descarga emocional por otras vías no conflictivas como estrategia para soportar la tensión que generan estas situaciones de estrés (Basabe *et al.*, 2009, citado en SOS Racismo, 2022, pp. 129-130; Aliaga & Capafóns, 1996, citado en Palomo, 2013, pp. 25-26).

A pesar de ser una de las principales estrategias de forma generalizada que llevan a cabo las personas de origen subsahariano que residen en España, las diferencias de género sobre esta estrategia son notables. Los hombres prefieren no hacer nada y aguantar estos episodios de discriminación racial y étnica porque asumen el rol de **masculinidad dominante como “fuertes y estables emocionalmente”**, bajo la premisa de que ellos pueden con eso y no necesitan pedir ayuda a terceras personas ni expresar sus emociones para no mostrar fragilidad. Solo cuando es algo muy grave traspasan esa barrera y se “permiten” dejar de aguantar.

*“Los hombres no le importa mucho, algunos, yo por ejemplo mi marido no lo sufre porque él no habla, difícilmente habla, aguanta mucho, aguanta mucho. Había otro hombre que cada vez lo haces te habla, lo haces te habla, y cuando habla una vez dos o tres finalmente le despiden, habla 2 veces y finalmente le despiden... y finalmente decimos nosotros mismos decimos que cuando viene aquí tienes que trabajar tienes que aguantar algunas cosas si no aguantas nada te despiden y cada día es un nuevo trabajo. Yo creo las mujeres sufren más, los hombres aguantan más, las mujeres sufren más.”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

Se trata de un tipo de afrontamiento pasivo focalizado en la respuesta, y motivado por sentimientos como la **desesperanza o la resignación** al considerar que el racismo siempre va a existir y que ellos no pueden hacer nada para que eso cambie. El discurso racista está tan interiorizado y cada vez más respaldado por la opinión pública, instituciones públicas y la sociedad civil que hay un sentir compartido entre todas las personas potenciales víctimas que participaron en este estudio de que “hay que aguantar” estas experiencias de trato discriminatorio en la sociedad de acogida como el precio que hay que pagar por ser extranjero/a. Aún detectándolo con facilidad, siendo muy conscientes de que no está bien, que tiene efectos muy negativos en las víctimas y de que todas las personas somos iguales, se normaliza que es lo que se tiene que sufrir por vivir en un país extranjero. Incluso hay quienes llegan a asumir que aguantar es la única alternativa que tienen porque no cuentan con poder, ningún respaldo o derechos al respecto.

*“¡Nada! (sobre la denuncia). Yo pienso que no puede cambiar nada. Solo hay que aguantarlo (ríe). Para mí, eh.”*

(M5 - Mujer de 26 años, Costa de Marfil)

- *“Y otro dice ‘pero mira este inmigrante que tiene todo’ esto sí puede ofenderte*

(G1.3 - Mujer de 32 años, Guinea Conakry)

- *¿Qué puede hacer? No estás en tu casa, tienes que vivirlo”*

(G1.1 - Mujer de 33 años, Costa de Marfil)

Ahora bien, esta visión de aguantar suele tener un horizonte temporal en tanto que se percibe como una respuesta condicionada en parte por sus situaciones de vulnerabilidad en el país de acogida. Se postula como una **estrategia de autoprotección y supervivencia** para poder continuar con sus vidas hasta que se consiga cierta estabilidad en España. Aguantar es una reacción más propia al inicio de llegar a España, puesto que las personas subsaharianas cuando migran a España suelen hacerlo en condiciones de gran vulnerabilidad (situación irregular,

solicitantes de asilo, menores de edad, mujeres víctimas de violencias machistas, sin redes de apoyo, situación de sinhogarismo...) y son demasiadas las preocupaciones que ya tienen que asumir como para enfrentarse a los episodios de racismo sin garantías de lo que pueda ocurrir. Se ve como prioritario aceptarlo y ocuparse de los problemas y necesidades que se tienen, tomar una actitud más prudente, más que empezar nuevas “batallas” sin conocimiento real de sus derechos. En síntesis, las personas africanas aguantan porque no tienen otra opción, no es una cuestión cultural, es que no es sencillo salir de esa situación de indefensión.



*“Entonces, en este momento, eso que era mi objetivo [conseguir un piso]. Y no quería meterme en otra cosa, aunque me machacan de lo que me dicen, yo quería seguir ahí. Ahí. Entonces, no... Aunque me duele, me frustra y todo”*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)

Quienes optan por este tipo de estrategia tienen **muy presente la idea de sacrificio**. Se aceptan y aguantan las discriminaciones raciales porque se asume el rol de inferioridad de persona extranjera que tiene que soportar este tipo de actitudes racistas porque está en una posición de inferioridad frente a las personas autóctonas, pero con la esperanza de que eso en algún momento vaya a cambiar. En este momento también entra en juego el endorracismo cuando ponen el valor el aguantar frente a sus compatriotas que están exigiendo derechos y perpetuando el estereotipo de persona migrante que trate problemas. En el imaginario social se percibe el proceso migratorio de África a Europa como un sacrificio que a la larga permite mejorar sus vidas. El objetivo en España es conseguir “vivir mejor” y en algún momento se pretende alcanzarlo, aunque para ello haya que aceptar muchas cosas por el camino. En este tránsito hacia una vida más estable en España aparece como destacado la importante de adquirir la documentación, regularizar su situación administrativa, como un hito que supone un antes y un después en las estrategias de afrontamiento que se emplean ante el racismo.

*“Hasta yo decía que si vienes aquí hay que aceptar y esa es la cosa que hace que nos salga todo mal, porque aceptas unas cosas que no estás obligada a aceptar [...] yo aceptaba porque no tenía una situación estable, no tenía una tarjeta fija”*

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)



Lo que diferencia este tipo de afrontamiento al de evitar o ignorar es que se queda **anclado en el dolor que se sufre, no se niega el impacto que tiene el racismo en sus vidas**; mientras que la evitación minusvalora los episodios de discriminación racial y étnica como forma de apaciguar las emociones negativas que les generan. Cuando hablaban en los grupos de discusión de aguantar, había un reconocimiento mutuo con el resto de participantes en reprimir las respuestas más impulsivas que les genera ese dolor del racismo. Comentaban que se sufre mucho racismo y relatan las veces que han tenido que callarse y aguantar, no contestar o responder. Hay un “dolor” recibido con el que en muchas ocasiones no contaban al llegar a España y la necesidad de tener que acostumbrarse a eso.

Para lidiar con esta tensión, se pueden llevar a cabo otras actividades individuales de desahogo y reparación, como salir a correr, utilizar el humor y la ironía o, como hacía una de las entre-

vistadas, apuntar los incidentes en una libreta para una misma. En el caso de las mujeres que eran madres esto se intensificaba cuando el racismo lo habían sufrido sus hijos/as, y en estos casos cuando es hacia terceras personas queridas sí que era más común que optaran por otro tipo de respuestas en vez de aguantar sin más.



*“Bueno yo, a veces hablo con X o Y, pero la mayoría yo, si estoy muy enfadado, cojo mi mochila y mis bambas y voy a correr”.*

(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)

- *“No hay que esperar hasta estar ‘hasta arriba’ para quejarse.*
- *Y eso pasa mucho, ¿qué aguantas?*
- *Que aguantas, aguantas, aguantas, hasta que puedes meterte en una depresión, en una mala leche con todo el mundo, que ya no vas a respetar a nadie, porque, si no te respetan piensas que hay que tratar a los demás igual. Pues no, no hay que aguantar y aguantar hasta que te salta o te afecta, porque esto afecta”*

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)



### 2.2.3. EVITAR O DEJARLO PASAR

Tanto evitar como dejarlo pasar son formas de afrontamiento pasivas que se construyen desde lo cognitivo y lo conductual. La bibliografía al respecto refiere que la evitación o escape consiste en ocultar los sentimientos negativos y centrarse en otras situaciones (como puede ser el trabajo) para no enfrentarse al problema que les genera estrés. (Basabe *et al.*, 2009, citado en SOS Racismo, 2022, pp. 123-130; Sandín & Chorot, 2003, citado en Palomo, 2013, pp. 25-26). Se pretende así llegar al olvido a través de otras distracciones o de minusvalorar el problema a través de un pensamiento irreal improductivo (Aliaga & Capafóns, 1996, citado en Palomo, 2013, pp. 25-26).

En los grupos de discusión y la entrevistas con personas potenciales víctimas de origen subsahariano, se aludía a que suelen evitar dar respuestas más activas y prefieren dejarlo pasar para que esto no les genere más problemas a largo plazo con el agotamiento que esto implica. También porque consideran que es un gasto de energía innecesario cuando tienen la certeza de que no va a servir para nada, solo para remover sus emociones o experiencias una y otra vez. Cuando lo único que quieren es estar tranquilos sin problemas. Es muy repetido el mensaje de que no se puede obligar a nadie a que te trate bien, o a que no te discrimine.




*“Si dice que no puede o no quiere, yo no le voy a obligar, porque hay montones de peluquerías. Si él no quiere hay otro que sí que puede”*

(G3.3 - Hombre de 47 años, Senegal)



Aquí se pone en marcha otra estrategia de afrontamiento que es la de “aceptación desesperanzada” (Basabe *et al.*, 2009, citado en SOS Racismo, 2022, pp. 129-130), la cual conecta con el sentimiento de resignación que ya se ha explicado en los apartados anteriores. Este sentimiento es muy fuerte, pero a nivel mayor que en el caso anterior dado que se puede llegar a aceptar como natural este trato desigual porque no se enfrenta el problema. No está apoyado en la idea de sacrificio, sino de **aceptación del trato diferente** en ocasiones derivado del proceso de “aculturación”, en el sentido que creen que tienen derechos pero que también tienen que adaptarse e integrarse en España porque están en otro país como si ambas situaciones fueran excluyentes. Esto se ve claramente en las personas que llevan menos tiempo viviendo en España. Con estas estrategias es todavía más difícil articular la denuncia porque se caracteriza por pensar que no es algo tan importante que merezca la pena defender.




*“Por eso estamos en el tema de la gente tiene que entender lo que es la integración, para integrarse primero no puedes llamar a una persona ‘yo quiero alquilar un piso’ y hablas el castellano mal”*

(G3.3 - Hombre de 47 años, Senegal)

Como apuntaban las personas expertas, y sobre todo las/los migrantes que han participado en el estudio, la discriminación racial está tan arraigada en el día a día que se opta por **dejar pasar algunas de estos incidentes racistas no dándoles tanta importancia**. Muchas personas prefieren dejarlo pasar, ignorar lo que ha ocurrido, porque si no estarían todo el día de “batalla” y afectados por las consecuencias de esas discriminaciones raciales. Cuando se emplea esta estrategia se recurre a la creencia de que “el tiempo lo cura todo” como argumento para amortiguar el daño que les producen los episodios de racismo cotidiano. Y en que se debe ser empático con la persona que está siendo racista. Mientras que “aguantar” está muy focalizado en el dolor, el daño o la crítica del racismo; la evitación o el dejarlo pasar se reivindica desde el abandono del dolor, el rencor o la rabia para dar lugar a la tranquilidad o la calma sin entrar en conflicto o atajar el problema.

*“En el momento cuando lo necesitas, sabes que en el tiempo todo se cura. Después, yo, el día que me pasó esto, estaba muy afectado, pero ahora yo lo digo sin ninguna, nervioso. Es lo que pasa con el tiempo”.*



(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)

- *“Hay muchas amigas que me cuentan a mí cosas, que me ha pasado en el trabajo el tema de racismo, este tema, hablamos*

(G1.3 - Mujer de 32 años, Guinea Conakry)

- *Y tú, ¿qué les recomiendas?*

- *Yo recomiendo siempre que no tiene que fijarse a esto, tiene que entender a la gente también, por que quiere decir esto, por que ha dicho esto*

(G1.3 - Mujer de 32 años, Guinea Conakry)



Otra manera de poner en marcha la evitación es **centrarse en otros aspectos positivos de la vida en España**, lo que algunos autores han denominado “reevaluación positiva” del problema. Hacen un balance sobre su vida desde que llegaron y se fijan en que son más las cosas positivas; y aquí siempre emerge un sentimiento de agradecimiento con la sociedad de acogida. Se minimiza el problema en sí para protegerse psicológicamente, aquello que les ha hecho daño o frustrado como una forma de reparar y seguir adelante.

#### 2.2.4. ADAPTACIÓN NEGATIVA

La adaptación negativa es el **cambio de conducta** que llevan a cabo las víctimas de discriminación racial y étnica con el objetivo de no tener que sufrir más estos tipos de episodios. Es una manera de intentar evitar que ocurra la misma o similar situación que ya han experimentado a partir del manejo de una respuesta conductual forzada. El ejemplo que más ha salido en las conversaciones con las personas migrantes subsaharianas es que ante un problema de racismo, se opta por dejarlo estar y buscar otros espacios o lugares que sean seguros para ellas donde sepan que no hay personas racistas. Hay comportamientos que han ido cambiando para no sufrir esa discriminación que ya han podido atravesar en otras experiencias previas en condiciones similares. También, en este sentido una de las mujeres entrevistadas hablaba de que ella comparte con otras amigas esta información sobre los lugares donde es mejor no ir o los establecimientos que recomienda que son seguros porque no son racistas. La consecuencia más grave de emplear este tipo de respuesta es que la capacidad de movilidad o de relacionarse se va limitando en tanto que dejan de hacer cosas o ir a lugares por miedo a ser rechazados, es lo que algunos autores identifican como otra forma de afrontamiento ante las situaciones de estrés: **el aislamiento social o abandono del contacto social**. (Basabe *et al.*, 2009, citado en SOS Racismo, 2022, pp. 123-130). Por eso, en este informe hablamos de una adaptación negativa.

*“Tal vez que va a visitar otro, va a decir que sí. Hay muchos africanos que tienen pisos aquí. Entonces...yo lo veo diferente de él. No ha podido visitar muchos, pues intenta visitar, algún día vas a encontrar otro, porque hay montón de africanos que tienen piso aquí, que están viviendo y tienen piso. Mi punto de vista lo veo así”*

(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)

*“Sí, puede buscar otro, si la propietaria de la casa dice no habitación. Fatou buscar piso, porque no todos español es racista, otro propietario dar la casa a Fatou”*

(G1.1 - Mujer de 33 años, Costa de Marfil)

En este proceso de reajuste de tus rutinas, lugares a los que acudir, cambio de tu personalidad o forma de relacionarte con los demás para adaptarse a situaciones adversas, se lleva a cabo también esa reevaluación positiva sostenida en la idea de que **también hay personas que no son racistas, que son buenas, solo hay que encontrarlas y alejarse de quienes sí lo son**. No se enfrenta el racismo en sí, sino el problema concreto o la consecuencia que esta discriminación le ha generado en un determinado momento o para una futura prevención. En las dinámicas grupales y las entrevistas cualitativas insisten en la necesidad de encontrar, localizar, conocer

espacios donde sentirse libres de racismo y como iguales, buscar esos refugios, adaptarse a la cultura para evitar el rechazo social, o evitar volver a aquellos sitios donde han sido discriminados.



*“Cuando preguntar, pregunta solo, dicen ‘calle tal’, y la persona te va a responder. ¿Lo saludas? Va a pensar que estás pidiendo dinero [...] Le preguntas y ellos te dicen ‘No, no’. Piensan que estás pidiendo dinero, así que... Por eso, yo cuando pregunto una calle, no digo ‘hola’, solo digo ‘calle tal.’”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

Asumir este tipo de afrontamiento viene explicado en parte al considerar el racismo como una cuestión particular que les ha ido ocurriendo y que está condicionado a un lugar, espacio, tiempo y persona concreta. Así, se percibe como un problema sobre el que pueden incidir si conocen bien cómo evitarlo, o al menos, como una estrategia de supervivencia cuando todo lo que les rodea es rechazo social. Se toman medidas individuales para que la situación no les vuelva a ocurrir, basándose en su propia experiencia. No obstante, se corre el riesgo de desvincular lo vivido de lo estructural y de convertirse en una “estrategia de huida” sin afrontar el problema en términos estructurales, pero impera la necesidad del momento y de seguir con el día a día.



*“Si se siente ofendida, prefiere ir a Lavapiés, se queda en un banco, donde ve todos los negros, luego después cuando se le pasa o calma ya vuelve”*

(M2 - Mujer de 39 años, Senegal)

## 2.2.5. RELIGIOSO

El afrontamiento religioso consiste en recurrir a la ayuda espiritual para gestionar y manejar el problema a partir de la confianza que depositan en Dios como estrategia para aliviar el sufrimiento ocasionado (Sandín & Chorot, 2003, citado en Palomo, 2013, pp. 25-26). Aplicada al caso de la discriminación racial se trata de un tipo de herramienta principalmente cognitiva que permite establecer una explicación a estas situaciones y dejar en manos de factores externos la posibilidad de cambio o resolución del problema.

En los focus groups y las entrevistas con personas migrantes esta forma de afrontamiento **no suele aparecer en primera persona**, pero sí reconocen que es una forma que se utiliza en sus países de origen para enfrentar otro tipo de problemas. En sus palabras, reconocen que popularmente “los africanos” tienen esa forma de entender el mundo, considerando que Dios se ocupará de lo sucedido, aunque la mayoría suelen ser muy críticos con esta visión y actitud frente a los problemas. Así, esta investigación refleja que el afrontamiento religioso no es el que prevalece para cuestiones racistas, porque conocen bien el origen del trato discriminatorio, no es algo fortuito que quede en manos de Dios.



*“¿Decir que no lo hago porque Dios se lo encargará? No... No por eso. Eso no lo pienso. En África sí, eso hay bastante. En mis países sí. ‘Ah, me ha hecho eso, vale, Dios se encargará o va a encontrar a otra persona que lo va a machacar, o va a encontrar a otro...’ Pero yo eso no lo pienso.”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

Aun así, algunos/as de los/las entrevistados/as sí que **recurren a la religión para equilibrar la balanza de las malas acciones**, es decir, tienen un pensamiento sobre el castigo y la sanción basado en la creencia de que lo malo que has hecho en algún momento se te va a devolver de la misma manera. Esto está vinculado a creencias de intervención divina, especialmente a la idea de una “justicia divina” que hará que reciban algún castigo por sus actos por parte de Dios. Cuando se recurre a la religión como forma de enfrentar el trato discriminatorio sufrido se puede entender que es porque desde el inicio se concibe el racismo como algo que se escapa de sus manos, externo sobre lo que no se puede actuar y que queda en manos de Dios. Por otro lado, el calado que tiene esta dimensión espiritual de la vulneración de derechos humanos se refleja en la importancia que le dan durante todos los discursos a tener la conciencia tranquila sobre sus actos como una manera de estar tranquilos consigo mismos y no culparse por lo ocurrido.



*“Me ha tratado mal, pero Dios lo compensará’. Algo así. Sí. Sí, sí. Y eso es típico africano. Mucho. Sí. A mí me pasó esto en otra cosa, también. Digo: ‘mira, Dios se encargará’. ¿Sabes? Esto sí. Pero en tema de discriminación, por ser yo mismo... Nooo. Esto lo arreglo yo, ¿sabes? O alguna cosa de discriminación me lo dices, tú y yo hablamos claramente [...] Porque no es mi propia voluntad que yo puedo decidir [cuando recurre a pensar en Dios lo arreglará]. Pero esto lo puedo decidir yo. Hablar”*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)

*“Algunos, también africanos, por el tema de la religión. Muchas veces dicen que tenía que ser así, y ha sido así, y ya está. ‘No pasa nada, Dios está donde está’. [...] Piensan en la justicia divina. ‘Pues me ha dicho esto o me ha hecho esto o me ha estafado, pues Dios le castigará’.”*



(E4 - Activista antirracista)

## 2.2.6. MEDIACIÓN

Ya se han ido esbozando algunas de las respuestas y preocupaciones que tiene las personas migrantes originarias de África subsahariana cuando atraviesan experiencias de discriminación racial y étnica, y una de ellas es la incomprensión de este tipo de actitudes y comportamientos racistas que reciben. Por ello, recurren mucho al entendimiento entre las partes, el hecho de hablar directamente con la persona como se explicitaba en el último verbatim. Incluso como una estrategia que permite reparar el daño emocional, lo que más piden las personas es que se les dé una explicación de por qué les ha pasado eso y recibir una disculpa por parte del agente discriminador. Aunque esta disculpa siempre debe ir acompañada de la promesa de que no se volverá a repetir, es decir, que el agresor tome conciencia.





*“Aquí no estamos hablando solamente de la reparación económica, no: ver que esa persona que te ha hecho daño ha tenido que corregir y la próxima no va a volver a repetir. Ver también que esa persona ha tomado conciencia. Arrepentirse, que lo que he hecho nunca lo volveré a hacer, por lo menos de una manera oficial, el pedir perdón, porque no... Tú no puedes hacer daño y quedarte como si no has hecho nada. Pedir perdón, y tener una respuesta”.*

(E6 - Activista antirracista)

Además, con el análisis transcultural que se ha realizado de los discursos se ha identificado que la estrategia de la mediación (*etic*) juega un papel muy importante en los procesos de afrontamiento de las víctimas puesto que conecta con una de las maneras más populares que tienen culturalmente de solucionar los problemas en sus países de origen. Ambos tipos de afrontamiento son activos, conductuales y están focalizados en el problema.

### Jefe de familia o del pueblo.

Es una figura mediadora con la que cuentan en algunos países de África Occidental (Costa de Marfil, Guinea Conakri, Mali, Senegal) a la que recurren en los casos de discriminaciones u otros problemas o conflictos que afectan a la convivencia de la comunidad. Los/las migrantes que participaron en la investigación relatan que en sus países de origen (Costa de Marfil, Guinea Conakri, Guinea-Bissau, Malí, Senegal y Mauritania) hay muchos tipos de discriminaciones entre etnias y familias o por motivos religiosos. Y el jefe de familia es el primer recurso al que acuden en caso de estar involucrados en un conflicto de este tipo.

El jefe de familia es una figura que goza de autoridad y respeto por parte de la comunidad, por lo que de forma generalizada se confía en él para solucionar los problemas tales como la discriminación por raza, etnia o religión. Las quejas se las trasladan a esta persona con alta estima dentro de la comunidad, él es quien tomará las acciones oportunas para resolver el problema.

Su rol es resolver el problema mediante el diálogo entre ambas partes, a las que suele conocer con anterioridad, empleando la escucha, la comunicación y la mediación para alcanzar medidas rápidas sin llegar a tener que pasar por los juzgados. La denuncia es la última opción, solo cuando esta u otra del mismo estilo no han funcionado y el problema se va sobredimensionando. Si esta forma no obtiene resultados, se recurre al alcalde del pueblo que también hará esta labor de “juez o mediador”. Y si de esta forma no se soluciona es cuando se llega a los juzgados.

*“Yo, por ejemplo, en mi país, la mayoría de parte de mi país. Si hay cosas de discriminación en el pueblo o en cualquier sitio, primero empieza los ‘jefes de las familias’, si era entre dos familias se llama y se unen entre ellos y se habla cómo tienes que solucionar las cosas, y si no, llaman al alcalde del pueblo que llama a todo el pueblo y se habla de este tema, qué pasó, qué pasó. Muchas veces nosotros arreglamos nuestros problemas así, sin hacer... ¿hay denuncia? También. Pero muchas cosas hasta los alcaldes del pueblo dicen no perdemos tiempo para ir a denunciar hasta el gobierno o hasta allá, todo lo que pasa en el pueblo tenemos que intentar arreglar entre nosotros, hay que arreglar entre familia primero. Si no podéis, llegamos al alcalde, entre los alcaldes hay también jefes de familia”*

(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)



Esta manera de afrontar el problema les resulta justa y sobre todo útil. Consideran que es una vía rápida para resolverlo que va a tener un impacto inmediato en la vida de la gente, ya que se va a llegar a una solución y sin mayores problemas entre las familias al haber participado ambas partes y contar con el respaldo y la confianza en la persona que lo lleva. El hecho de cerrar el caso es una de las expectativas que tienen cuando articulan una respuesta activa ante el racismo, y como hablaban en los grupos y entrevistas, gracias a la cercanía que se tiene con el jefe de familia se consigue tanto hacer seguimiento como conocer el resultado final del conflicto. Sin embargo, trasladar estas herramientas de afrontamiento de la discriminación a Europa les genera dudas ya que lo consideran bastante complicado e inasumible, al menos en aquellos territorios más grandes como las ciudades.

*“Allí por ejemplo estos conflictos se resuelven con el jefe de la comunidad, que se llama jefe del pueblo o de la comunidad [...] esta historia se arregla sin ir a la policía, pero siempre llega al final, ¿sabes? [...] con una persona de la comunidad o del pueblo es más fácil, porque te puedes acercar directamente a la persona que lleva el caso para preguntar”*

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)



### Comunicarse y hacer entender al otro/a


Reflexionan sobre por qué las personas toman estas actitudes y comportamientos racistas, es algo que les preocupa bastante. Se recurre mucho a la necesidad de “entender” y “comunicarse” con el otro, al agente discriminador. Se reivindica como algo positivo, pragmático, inmediato y única vía para el cambio de actitud o comportamiento el interpelar a la otra persona para que entienda que se trata de racismo y que lo que está haciendo está mal utilizando los contradiscursos explicados en otro epígrafe; como por ejemplo que solo existe una raza que es la raza humana.

*“Tenemos que conversar, y meter nuestro acuerdo, porque uno que ha dejado su país para venir aquí no es para buscar problema, tú viniste para mejorar”*

(M2 - Mujer de 39 años, Senegal)



Entienden estas situaciones racistas como problemas personales que se pueden solucionar antes de nada hablando, acercarse a la persona a hablar “cara a cara”. Depende del espacio en el que se produce, quienes eligen este tipo de afrontamiento insisten en que prefieren hablarlo primero con la persona que les está discriminando como forma de afrontar esta situación y resolver el problema, para así evitar que se generen más problemas. Este tipo de respuestas ha aparecido sobre todo en los episodios de racismo que ocurren en las calles, el trabajo, en los espacios públicos y de tránsito, y en el médico.



*“Cuando llegó le dicho ‘buenas tardes señora, este gesto que usted ha hecho, es un gesto muy mal. No porque me ha pasado a mí, porque ha pasado mucha gente usted no ha hecho este gesto (agarrarse el bolso), pero cuando me vio a mí lo ha hecho, usted no me conoce, yo creo que usted tiene algo pensado sobre los negros’. Luego la señora se quedó así, se puso roja, roja, roja”*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)

Aunque siempre aflora una ambivalencia en ellos/ellas al creer que las personas pueden cambiar, pero al mismo tiempo consideran que esto siempre va a existir. Pero si la persona no quiere cambiar, se deja estar o se recurre a otras vías. Aluden a que la mediación también es difícil porque depende de la voluntad de las dos partes. En este sentido, durante todas las entrevistas y los grupos de discusión aparece la educación, basada en la igualdad y en la diversidad cultural, como la herramienta fundamental para acabar con el racismo.

- *“¿Y una queja, o una reclamación, que a lo mejor no es tan...?”*
- *Ni reclamación ni queja. Si puedo hablar con él directamente lo hablo, si no, punto”*




(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)

## 2.2.7. CONFRONTACIÓN ASERTIVA

La confrontación como estrategia de afrontamiento consiste en los intentos por solucionar de la situación con acciones directas, agresivas o potencialmente arriesgadas (Aliaga & Capafóns, 1996, citado en Palomo, 2013, p. 26). En los casos de los que se ocupa el presente estudio, se observa que la confrontación agresiva ocurre en muy pocas ocasiones, mientras que lo que hemos denominado asertiva es la más referenciada por las potenciales víctimas de racismo en España según nuestra muestra de migrantes.

La asertividad es una forma de afrontamiento conductual activo focalizado en la respuesta que se sitúan en medio de estos dos extremos de respuesta, la agresividad y la pasividad. Se refiere a expresar o mostrar de forma directa, respetuosa y honesta las emociones, las opiniones o las necesidades propias. Así, la confrontación asertiva de la que hablan en las entrevistas y focus groups ante el racismo consiste en interpelar a la persona en el momento que está cometiendo una discriminación o acto racista a partir de **mostrar el propio enfado o la emociones** que le está generando esta circunstancia que se está viviendo. El impulso de este tipo de respuesta es el reconocimiento de la igualdad de trato frente a la pasividad, aceptación y resignación.



*[En un vagón discusión con una señora] “Estaba hablando así así y dijo uuuhh la persona negros son huelen mal y todo el mundo escuchaba- huele mal huele mal y le respondí sí los españoles y si algunos de vosotros también huelen mal, tú también hueles mal, y finalmente se ha callado, pero hasta que yo le respondí ella decía -uuuh los negros huelen mal”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

De entre todas las reacciones que pueden vincularse a este afrontamiento, destaca el responder o contestar de forma activa ante comentarios o gestos racistas que tiene lugar en la calle por parte de personas desconocidas. Hay una parte en este responder que conecta con la mediación anteriormente mencionada cuando se desea hacer entender al otro que lo que están haciendo está mal o es injusto. No obstante, estas estrategias suelen ser más impulsivas y no buscan tanto llegar a ese entendimiento a largo plazo, como expresar las emociones y recuperar en cierto modo la dignidad que está siendo dañada. Algunas personas tienen una actitud desafiante en sus respuestas y otras utilizan el humor o la ironía.

Por el contrario, la confrontación violenta es más residual entre las personas migrantes de origen subsahariano que residen en España. Durante los grupos de discusión y las entrevistas se fantasea entre risas con responder a los ataques de igual forma que los ha recibido (por ejemplo, con insultos o agresiones físicas); sin embargo, no es algo que en la práctica suelen llevar a cabo. Desde una mirada transcultural, resulta interesante rescatar algunas ideas que decían algunos migrantes cuando comentaban que en sus países de origen la respuesta a incidentes similares a estos sería mediante la pelea o la fuerza de las mayorías.

*“En mi pueblo no te puedes meter con mi familia porque somos 15. Y si tengo un problema con un vecino, si me peleo con él luego su hermano se pelea con mi hermano, su tía con mi tía, su padre con mi padre... Por eso no vamos a llegar a tener conflictos, porque tú sabes y yo sé”*



(G3.3 - Hombre de 47 años, Senegal)

Tal como se ha anunciado en epígrafes anteriores, la estabilidad social en la sociedad de acogida es un factor que influye en las formas de afrontamiento de la discriminación racial. En el caso de la confrontación asertiva aparece el fenómeno de **la gota que colma el vaso** ligado al cúmulo de experiencias racistas que se han vivido durante los años en España en intersección con el grado de integración o estabilidad que han ido ganando con el paso de los años en España. Todo lo que han pasado y que han ido aguantando, llega un momento en el que se decide gracias a que cuentan con un respaldo o apoyo que les da esa confianza de responder ante los episodios racistas desde la defensa de sus derechos. Al inicio de llegar a Europa este tipo de comportamiento no lo habrían tenido, se dejaba pasar con más normalidad o incluso se respondía las primeras veces, pero después por agotamiento se abandonaba. También si se trata de algo repetitivo con la misma persona se puede plantear ir un paso más adelante y afrontarlo de esta manera más combativa.

*“Hay personas que les ha pasado muchísimas veces y les ha hecho ese click y es que dicen, ya está, es que me ha pasado esto y ahora quiero que hagas algo. Que se lleve el caso. Puede pasar eso. Que el vaso se ha ido llenando y hay personas que les rebosa. Pero es verdad que estos casos pasan en personas que llevan un proceso muy largo, de comerse mucha mierda, de mucho trabajo en B, de mucha situación de maltrato laboral, de situaciones en el autobús, de estoy acostumbrada a ir al médico y que me hagan esto...”*

(E1 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)



*“Pero yo lo voy a hacer, porque no me parece justo [...] Porque yo también me he callado varias veces [...] a lo mejor me dicen: ‘bueno, no pasa nada, bueno, no pasa nada...’ Y seguimos así. Pero a veces, luego llega un límite que ‘para ya’, que ya... Bastante ahora. Ya estamos aquí hace tiempo, nos hemos integrado, pues ya bastante ahora, ¿sabes? Entonces, llega un límite... El límite me refiero: ya está el vaso lleno de agua, y se cae ahora”*



(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)

El último comentario es de un chico originario de Costa de Marfil que lleva viviendo en España 7 años, y fue recientemente cuando decidió denunciar un episodio de discriminación racial que le ocurrió recientemente. Como algunos expertos también comentaban, en algunas personas ocurre un “click” que les impulsa a actuar activamente contra el racismo después de muchas experiencias en el pasado sufridas que han silenciado o pasado por alto. Sin embargo, la queja, la denuncia o la reclamación sigue siendo una opción muy poco valorada por las personas migrantes a pesar de situarse muy próxima a la confrontación asertiva.

### 2.2.8. APOYO EXTERNO

La búsqueda de apoyo social es un tipo de afrontamiento en donde la persona afectada exterioriza sus sentimientos y emociones con familiares, amigos u otras personas de confianza para pedirles consejo e involucrarles en la solución del problema (Sandín & Chorot, 2003, citado en Palomo, 2013, pp. 25-26). En este apartado, también se analiza el acudir a servicios externos especializados como las ONG como una forma de enfrentar estas situaciones de racismo desde el apoyo externo de profesionales.

En primer lugar, **es muy habitual que entre las personas migrantes hablen** sobre las experiencias de racismo que han tenido y compartan sus emociones al respecto como una forma de desahogarse y sentirse acompañadas. Generalmente, sin la intención de involucrar a otras personas en la resolución del problema en sí, tan solo porque contarle y saber que hay otras personas que también lo han pasado genera cierto alivio.

Hablarlo es una forma de reparación momentánea, suelen contárselo a personas cercanas con las que se siente cierta confianza, pero casi siempre a extranjeros como ellos/ellas. Prefieren explicárselo a personas negras porque les entienden y comprenden mejor que las blancas, aunque sean amigas. Algunas de las potenciales víctimas que participaron en el estudio aseguraban que las personas blancas les iban aconsejar que denunciara sin más, y esto es algo que no les acaba de convencer como primera opción.

*“Para mi mejor que lo explico desde mío color, mío de negro, antes que lo voy a explicar a algún blanco. Que, si lo explico a un blanco, creo que podría a mi decirme denunciar, y si lo explico a los negros, para tener medidas en ese tipo de situaciones.”*



(M7 - Hombre de 31 años, Guinea Bissau)



Acudir a buscar ayuda a un **servicio especializado o a una entidad social no suele realizarse directamente ante cualquier acto racista**, sino que suelen llegar a estos recursos específicos sobre discriminación racial o bien derivados de otros lugares, o bien cuando necesitan un apoyo puntual para restituir un derecho o servicio que necesitan y que se les ha dificultado o denegado por culpa de la discriminación sufrida. Por ejemplo, si necesitan abrirse una cuenta bancaria para poder ingresar su nómina y se lo han denegado en el banco. Algunos expertos reportan que, como ocurre con la violencia de género, muchas veces se acude a contarlo al servicio cuando la situación ya es bastante grave.

A pesar de no acudir de forma inmediata, suelen tener mucha confianza en las asociaciones por lazos que pudieran tener anteriores que facilita que en algún momento pueda ir a verbalizarlo. Si ya tienen referentes dentro de la organización por acompañamientos anteriores (procesos de solicitud de asilo, asesoramiento jurídico en extranjería, asistencia social...) a veces lo acaban relatando de forma anecdótica sin intención de solicitar ayuda. Para algunas personas, el hecho de que se registre el caso que han vivido y poder recibir un acompañamiento genera una satisfacción, especialmente porque dejan de sentirse personas individuales y solas que han sufrido un maltrato personal y pasan a sentirse parte de algo que ocurre a más gente. Pero, como se verá más adelante, tampoco se tiene suficiente información sobre la existencia y funcionamiento de estos servicios.

*“Se nota mucho durante el tiempo que estás con una persona hasta que cierras el caso, cómo cambia, hasta el ánimo incluso. Cómo viene, cómo se comporta, o que te manda un mensaje y te dice ‘jolín, pues estoy muy bien’, se nota. [...] Porque son escuchadas las personas, y por saber que, se lo explicamos, que ésto consta, que hay un registro. [...] Entonces eso sí que da una sensación de ‘soy parte de algo que está existiendo’.”*

(E2 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)

Una cuestión muy importante que ha salido reiteradamente cuando relataban historias en primera persona tanto en las entrevistas como en los focus groups es el **valor que dan al apoyo de los testigos**. Agradecen mucho el apoyo de la gente de alrededor, del entorno, las posiciones antirracistas sobre todo en los casos que se dan en la calle o puntuales. Se valora muy positivamente que la gente española se meta a defender y apoyar en situaciones de este tipo. Pero al mismo tiempo, algunos lamentan que siempre que alguien dice algo en una situación discriminatoria (como testigo) está persona nunca es blanca, siempre es extranjera o racializada. Sentir este respaldo y apoyo de personas externas al problema es un aliciente para poder llevar a cabo alguna otra acción, como puede ser una queja o denuncia. Algunos ejemplos que ponían era el de que grabaran las actuaciones discriminatorias aquellos que lo están viendo desde fuera, o simplemente salir a defenderlas.

- *¿Y qué te pareció que el señor saliera a defenderte? ¿Te gustó o te incomodó?*
- *Sí, me gustó porque pensé, por fin hay gente que puede contar con ella... Que no son todos iguales, ¿no? Y bueno, yo le pedí que lo dejara, que no pasa nada”*

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)



Para acabar, es necesario resaltar que las diferencias de género en este tipo de afrontamiento son muy visibles. **Los hombres son más reticentes a compartir estas experiencias** de discriminación que las mujeres, y por tanto a pedir ayuda externa o apoyo social. Los roles de género marcan la posición que ocupan las mujeres y los hombres en las relaciones interpersonales: mientras las mujeres ocupan el espacio de los cuidados, la crianza, el hogar y las redes sociales; los hombres ocupan los espacios laborales y de descanso. De este modo, las mujeres tienen más oportunidades de relacionarse en otros espacios con personas autóctonas (colegio, parques, mercados) lo que aumenta sus posibilidades de informarse, apoyarse, organizarse colectivamente y actuar en consecuencia. Además, las mujeres recurren más a la comunicación, al apoyo externo de redes sociales, o a verbalizar y compartir estas experiencias que los hombres. Por el contrario, los hombres están focalizados en el trabajo y sus relaciones se limitan a este entorno y a la casa para su descanso; que ligado a la prevalencia de una masculinidad donde no se puede mostrar la vulnerabilidad o las emociones les condiciona a no pedir ayuda externa para no mostrar debilidad.

*“Creo que la mujer denunciará más que los hombres, porque los hombres: ‘bueno, no pasa nada’. El hombre es muy pasota, mira. No se quiere meter en tanto, en todo... Pero la mujer a lo mejor quiere llegar ahí, ahí, ahí, ¿sabes? Por lo menos intenta... Aunque no llega lejos, intenta, empieza el camino. Pero el hombre ni empieza [...] teniendo niños, están bastante a lo mejor en el parque, fuera, y todos. Entonces, están más con la población. Más integrada estas mujeres que el hombre, que... Mira: casa, casa, trabajo, trabajo, casa, casa, trabajo...”*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)



### 3. EL "ACTO DE DENUNCIAR" PARA LAS POTENCIALES VÍCTIMAS

A partir de los resultados obtenidos en el capítulo anterior, se concluye que denunciar, quejarse formalmente o hacer una reclamación no se ubican entre las principales formas de afrontamiento que emplean las víctimas de origen subsahariano ante las discriminaciones raciales o étnicas. Esto no significa que no pueda aparecer en algunos casos, sino que no suele posicionarse como una de las primeras opciones a las que recurren en el momento en el que se produce el episodio. Son las estrategias pasivas las que más se suelen emplear para estos casos, y cuando se opta por tipos de enfrentamiento más activos, si no son delitos o agresiones físicas, estos se caracterizan por la necesidad de que exista un entendimiento y la proximidad o comunicación directa con el agente discriminador (mediación o confrontación asertiva). Aspecto que tanto la denuncia, como la queja o la reclamación no acaban de cumplir, al tratarse de trámites que llevan consigo un proceso burocrático en ocasiones largo y tedioso, donde se pierde la vinculación directa con la parte discriminadora. El apoyo externo como estrategia activa para resolver el problema cuando se acude a una asociación es lo más próximo a poder articular alguno de los mecanismos de denuncia, en tanto que se acude, registra o verbaliza esta situación de racismo que puede derivar en tomar otro tipo de medidas adicionales.

De hecho, como se verá más adelante en las motivaciones de la denuncia, las personas entrevistadas que dieron el paso de denunciar lo hicieron acompañadas de una asociación, así que el apoyo externo en estos casos sí ha sido el motor principal para la denuncia junto con la reivindicación de los contradiscursos de resistencia. Sin embargo, el hecho de acudir a un servicio especializado, aunque solo sea para informarse o relatar lo sucedido, sigue siendo uno de los principales retos que plantean todos/as los/as profesionales del sector.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, en este apartado interesa profundizar en el significado social que tiene para las personas migrantes el acto de denunciar, quejarse o reclamar. Conocemos que no está entre sus reacciones, pero no conocemos con qué asocian la denuncia como para situarlo fuera de su planteamiento. Por ello, en este epígrafe se van a abordar **las representaciones sociales en torno al "acto de denunciar" en un sentido amplio**<sup>5</sup> desde la mirada de las personas migrantes de origen subsahariano que viven en España.

Las representaciones sociales son un conjunto de conocimientos o significados sobre el entorno que parten del sentido común, que permiten a las personas entender el mundo y, acorde a ello, orientar sus acciones. (Moscovici, 1979, citado en Cuevas, 2016, pp. 111-112). El análisis

---

5 Los datos oficiales sobre infradenuncia del CEDRE (2020) se refieren al acto de no denunciar, no hacer una reclamación o no emitir una queja cuando se ha sufrido alguna situación de discriminación racial o étnica. Este es el marco conceptual del que se parte en esta investigación, las representaciones sociales sobre el "acto de denunciar" engloban todas estas acciones más otras que han añadido los/las migrantes que han participado en el estudio, como puede ser la denuncia pública en redes sociales o simplemente notificar el incidente en una ONG especializada. Sobre todas ellas existe un imaginario social que se analiza a continuación, que irá desde lo más general a las especificaciones que pueda haber para cada una de las opciones; incluida la denuncia judicial.

de las representaciones comprende el estudio de los hechos que dan lugar a estas representaciones y la interpretación de los significados que les atribuyen en relación al contexto histórico-cultural en el que surgen (Banchs, 2000, citado en Cuevas, 2016, pp. 113-114).

Según Moscovici, el análisis hermenéutico de las representaciones sociales consta de tres ejes (Moscovici, 1979, citado en Villarroel, 2007, p. 443, y Cuevas, 2016, pp. 120-122), los cuales interactúan entre sí para dar lugar a la imagen social en torno al objeto de estudio:

#### **Campo de la información.**

Se refiere a la organización de los conocimientos que posee la persona o el grupo social sobre el objeto de representación social. Cuestiones como el tipo de información que se tiene sobre el objeto, la procedencia y los medios por los que se ha obtenido ese conocimiento, las prioridades en cuanto a la información adquirida, etc. Esta dimensión será abordada en el punto 3.1. “Necesidades de información” de este capítulo.

#### **Campo de la representación.**

Se trata de la imagen o modelo social que se ha construido alrededor del objeto a partir de los elementos de representación que lo componen, los que destacan sus significados, los contenidos jerarquizados, las creencias, los juicios, tipologías, opiniones, elementos culturales, etc. Esta dimensión será abordada en el punto 3.2. “El imaginario social de la denuncia” de este capítulo.

#### **Campo de la actitud.**

Hace alusión al posicionamiento global como favorable o desfavorable acerca del objeto. En este aspecto, se incorporan las experiencias evaluativas que se tienen y los significados que se le atribuyen dando lugar a las diferentes posiciones frente al objeto y las acciones que pretenden llevar a cabo frente a él. Esta dimensión será abordada en el punto 3.3. “Actitudes frente a la denuncia, queja y reclamación” de este capítulo.

### **3.1. NECESIDADES DE INFORMACIÓN**

El campo de información de Moscovici apunta a aquellos contenidos que el grupo social tiene con respecto al objeto de representación, en tanto que esto no ofrece un conocimiento sobre la idea que se ha creado sobre el objeto. En este caso, hemos querido indagar en la información que las potenciales víctimas de racismo desconocen, pero por la que sienten preocupación e interés en obtener más información.

A continuación, se detallan los principales temas que les preocupan y les generan dudas a las personas migrantes de origen subsahariano relacionados con los procesos de denunciar, reclamar o quejarse. Lo primero que cabe destacar es que la denuncia judicial es la opción que más conocen o de la que más han oído hablar, pero no tienen tanta información sobre la queja y la reclamación. Y que la información que se tienen acerca de la denuncia la han recibido por parte de las asociaciones del Tercer Sector que les están acompañando con otros procesos o servicios, o de otras experiencias que han tenido ellas o personas allegadas en ámbitos que no corresponden a la discriminación racial o étnica.

### 3.1.1. Otras alternativas a la denuncia judicial.

Como ya se ha comentado, es prácticamente inevitable que las personas migrantes de origen subsahariano asocien el “acto de denunciar” con acudir a la Policía para hacerlo. El concepto denuncia está muy relacionado con la denuncia policial o judicial y es difícil que conozcan que existen otras formas de reivindicar estos derechos. Se concluye que las opciones de queja o reclamación están invisibilizadas. La denuncia judicial en sus países de origen también existe para los casos de discriminación por etnia cuando se han producido peleas graves con daños físicos hacia las personas. Y quienes llevan más tiempo en España han escuchado otras formas de enfrentar estas situaciones de racismo como las reclamaciones o las quejas sin necesidad de acudir a la Policía.

La Policía sigue siendo una institución que a las personas extranjeras les sigue generando mucha desconfianza. Cuando se pregunta si en vez de ir a la Policía a denunciar pudieran hacerlo desde otros lugares, lo valoran muy positivamente porque prefieren ir antes a una asociación u otros espacios que a una comisaría.

- *“Para denunciar a una persona por racismo ¿qué va a hacer la policía? Es que depende...”*

(G1.1 - Mujer de 33 años, Costa de Marfil)

- *Y si existiera otra manera de denunciar que no fuera a través de la policía...*

- *Claro, mejor otra manera”*

(G1.1 - Mujer de 33 años, Costa de Marfil)



*“Yo creo que también son personas que tienen una desconfianza total del sistema. [...] Las personas en situación irregular tienen una tremendísima barrera, porque ¿cómo van a ir a un servicio policial que lo mismo tramita su denuncia por un delito de odio que lo mismo tramita su expulsión? No van a ir”*

(E3 - Profesional de asociación para afrontar el sinhogarismo)



En contrapartida, las personas profesionales y expertas en estos temas que han participado en el estudio aportan variedad de alternativas a la denuncia judicial, puesto que en realidad existen muchas otras formas de actuar ante estas situaciones dependiendo del caso y de los deseos de la persona que se atiende:







- **Registro de casos.** Verbalizar lo ocurrido para contabilizarlo a nivel estatal. Los casos reportados a los servicios especializados en discriminación racial del CEDRE se abren por defecto, se realice una acción posterior o no. La información que se registra es anónima, y se incluye el ámbito de discriminación. Se clasifican dos tipos de registro: de casos individuales, tanto reportados por víctimas como por testigos, y de casos colectivos, en los que se pueden activar quejas e inspecciones de trabajo.
- **Quejas y reclamaciones.** Por la vía administrativa. Desde los servicios de atención se pueden tramitar quejas y reclamaciones hacia entidades públicas y privadas, y hacer acompañamiento de estas. Se destaca la importancia de la reclamación ya que, cuando funcionan, ayudan a concienciar sobre discriminación racial. Muchas veces, una vez se ha restaurado el derecho privado, el proceso termina.
- **Interlocución.** Desde los servicios se puede hablar con la parte discriminadora como apoyo a la persona, sea presencial o telefónicamente. Se considera fácil y eficiente porque no se expone a la persona al agente discriminador.
- **Acompañamiento.** Consiste en ir a espacios junto a la persona para solventar el problema o la situación vivida. Funciona bien y genera más confianza a las víctimas. Hay que tener precaución ante la posibilidad de que hablen solo con el profesional que acompaña y no con la persona víctima aun estando ella presente.
- **Inspección laboral.** Se puede hacer una reclamación laboral con inspección de trabajo en casos de explotación laboral para que se haga una “revisión sorpresa”.
- **Mediación.** Es un proceso alternativo a la denuncia judicial o al procedimiento habitual de la denuncia. Se usa en diversos ámbitos (con entidades bancarias, bullying escolar, comunidades de vecinos...). Es prometedor a la hora de restaurar y reparar a la víctima. Aun así, existe una mayor dificultad para llevarlo a cabo, puesto que implica que ambas partes estén abiertas a ello. Si la víctima o el agresor no quieren participar del proceso, no hay nada que hacer. Esto requiere que ambas partes estén estables a nivel emocional, debido a que el proceso de reparación necesita que la víctima quiera volver a ver al agresor, algo que resulta desgastante. No obstante, se debe tener en cuenta que es una forma de conseguir la reparación que demandan muchas víctimas: que haya una disculpa, y que la parte agresora sea consciente de lo que ha hecho para que no vuelva a repetirlo. En cualquier caso, para optar por la mediación se debe dejar de lado una visión justiciera y apostar por una reparadora, tanto por parte de los técnicos que lleven el caso, sin caer en paternalismos, como por los implicados en el proceso.


### 3.1.2. Procedimiento de denuncia, queja o reclamación.

Acerca del mecanismo de la denuncia judicial las personas migrantes que participaron en los focus groups y la entrevistas mostraron que tienen algunos conocimientos básicos de cómo funciona y en qué consiste. Sin embargo, sobre la reclamación y la queja para casos de discriminación racial no cuentan con tanta información por lo que no suele ser una alternativa que tengan presente. En cualquiera de los tres casos, es muy generalizado el desconocimiento acerca del procedimiento, de cómo y dónde se hace la denuncia, la queja o la recla-

mación. Incluso en aquellas personas que tienen una visión muy centrada en el ejercicio de sus derechos o que llevan residiendo bastante tiempo en España como para poder conocer estos mecanismos, no tienen suficiente información al respecto de cara a emprender este proceso con autonomía. Las personas migrantes que mostraron tener más información sobre estos procedimientos durante las entrevistas o los grupos, nombraban a organismos como el Defensor del Pueblo o la hoja de reclamaciones para temas de consumos; pero desconocían cómo o proceder realmente llegado el momento. Para llegar a este punto de tomar alguna de estas medidas, ven necesario contar con un acompañamiento u orientación que les asesore durante el proceso.

- 
- 
- *Si tuvierais, por ejemplo, o quisierais hacer una queja o una reclamación en el médico, ¿Sabrías cómo hacerlo?*
  - *“Yo nunca he buscado cómo hacerlo, y tampoco creo que lo vaya a hacer.”*

(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)



*“Entonces un tío evita esto porque no (denunciar), la primera cosa no sabe cómo manejarla, no tiene idea de cómo empezar. Tiene que haber una persona con experiencia y capacidad para gestionar el proceso de hacer una denuncia. Muchas veces eso.”*



(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)

### 3.1.3. Recursos disponibles, servicios específicos o lugares a los que acudir.

Hay una falta de información sobre los lugares a los que se puede acudir y recurrir en caso de sufrir este tipo de discriminaciones en España. Desconocían que pudieran existir lugares específicos de asistencia a víctimas a donde ir para este tipo de discriminación racial o étnico, lo consideraban como una cuestión transversal que te pueden atender en cualquier organización social donde haya abogados/as que les orienten para la denuncia. En cualquier caso, ven como una necesidad estar siempre acompañados por algún profesional que les dé esa confianza e información para empezar con estos procesos, sea cual sea lo que elijan.

- *¿Tener información te ha ayudado para tomar esa decisión?*
- *“Claro. Llevando aquí, más tiempo aquí, y teniendo más informaciones sobre el tema discriminaciones [...] que este acto se puede denunciar. [...] que no puedes tener ningún problema. Que porque por miedo, que... Oye, yo he venido aquí, por ejemplo, a buscarme la vida. No me quiero meter en tanto lío...”*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)



Según las profesionales expertas que hemos entrevistado que trabajan en servicios específicos de asistencia a víctimas de discriminación racial y étnica, el acceso de las personas a estos recursos suele darse por recomendaciones de otras personas que ya conocían el servicio, por derivaciones de otros espacios o por haber establecido un contacto previo telefónico con la entidad social para otros asuntos. El perfil predominante que acude a estos servicios es el de mujeres y personas que están solas en España. Esto nos indica dos cosas, que los hombres no están habituados a solicitar apoyo externo cuando sufren episodios racistas en España y que aquellas personas que tienen ya una buena red social o familiar en España no recurren a este tipo de apoyo.

*“Entonces, de cara a venir a un servicio como este, es complicado. La mayoría de casos que tenemos son derivados por los técnicos. [...] Vienen aquí, cuando vienen a recepción o a puerta, pues la situación te la explican, pero ellos no vienen: ‘quiero un servicio de esto y tal’. No. En realidad, vienen a una consultoría concreta, y visibilizan la demanda, normalmente no dicen: ‘pues es que estoy viviendo una situación racista’, no. Por ejemplo: ‘el casero, que tengo un problema con el alquiler’ o con un desahucio, y allí hacen alusiones, ‘es que me trata así, o es que tal’, pero vienen a ver qué pasa con el desahucio, no porque el casero es racista en realidad”. (*



E7 - Profesional de servicio antirracista).

*“Yo creo que es un tema ya de estructura, quizá las mujeres tienen más red para hablar, para comentar, para explicar, sobre todo, por ejemplo, trabajamos con grupos de mujeres que vienen por temas de reagrupamiento, y vienen aquí y hacen formación y hacen talleres y les explicamos un poco eso. No vienen grupos de hombres, pero en cambio de mujeres es como que se buscan soluciones entre ellas, y una de ellas es ‘acércate allí, a ver qué te explican’.”*



(E5 - Profesional de servicio contra la discriminación).

### 3.1.4. Resultados que pueden obtenerse.

En las conversaciones que tuvimos con las personas durante el trabajo de campo surgían muchas preguntas y dudas acerca de si te iban a hacer caso si denunciabas o te quejabas sobre una situación de racismo. Esta preocupación era constante entre todas las personas, hay una idea generalizada de que por mucho que lo intenten el resultado no va a ser positivo para ellas porque van a prestar atención a sus demandas. Se percibe que hay una falta de referentes de casos de otras personas migrantes que hayan podido pasar por situaciones similares que les acerque a estas realidades, como una forma de visualizar el proceso desde lo vivencial.

Parten de la creencia de que no se van a investigar las situaciones de racismo y que no se va a conseguir nada al respecto. En estos discursos emana un sentimiento de abandono por parte del Estado, al que perciben como ente cómplice del racismo estructural, y de considerarse insignificantes frente al mismo.

*“Uno que sabe su derecho puede decir que me voy a denunciar, pero, aunque sea una denuncia... ¿te van a hacer caso?”*

(M2 - Mujer de 39 años, Senegal)

*“Yo lo que sepa que se puede denunciar, por ejemplo, discriminación en el trabajo, por ejemplo. Te dan como si fueras tú... Eres la burra de la casa. Y dan a otra, con los sindicalistas. Ahí sí, tú puedes ir a denunciar. Pero... ¿De color? No te van a hacer ni caso. Pero de esto sí. [...] Te topas con una buena abogada, una buena sindicalista... Te para y te ayuda. Así sí. Pero para decirle “tal fulanita me ha dicho que soy negra”. Oye, yo no sé dónde se puede denunciar eso.”*

(M10 - Mujer de 46 años, Senegal)

Ligado a estos malestares, se preocupan sobre la credibilidad que le pueden atribuir a su relato sobre el incidente racista que hayan sufrido al considerar que no cuentan con ese respaldo o validez que se necesita tener. Les interesa mucho conocer cómo ha sido el proceso de denuncia de otras personas que hayan pasado por situaciones similares a las suyas, si les han hecho caso cuando han reclamado, qué resultado final ha tenido todo ese proceso para ellas, si ha valido la pena hacerlo o no, si han tenido apoyo, que le san dicho en sus casos particulares y cómo han respondido las autoridades públicas a esta reclamación de casos de discriminación racial y étnica. No tener información práctica sobre las respuestas que tienen estas acciones, es decir, no saber lo que les espera después de denunciar, reclamar o quejarse, dificulta que puedan emprender alguna medida de este tipo. Además, es un tema prioritario sobre el que abiertamente han manifestado su preocupación e interés en conocer más sobre el resultado real que tienen emprender estas medidas y que afecta directamente a la percepción que se tiene de la denuncia como inútil que no va a servir para nada. Por este motivo, es muy importante reconocer esta necesidad de información y reforzar los conocimientos prácticos al respecto.

- *Vale. Y si ahora hubiera una persona negra, fuera una persona negra y te dijera ‘mira, yo he denunciado’ ¿Qué te gustaría preguntarle?*
- *“Me gustaría preguntarle, qué ha pasado en la denuncia”*

(M7 - Hombre de 31 años, Guinea Bissau)

### 3.1.5. Identificación del motivo racial.


Muchas de las dudas que han ido surgiendo durante las conversaciones en torno al acto de denunciar se refieren a la identificación del motivo racial o étnico. Es muy habitual que tengan dudas acerca de si ese trato desigual que están recibiendo (ellos o terceros) es por ser personas extranjeras o negras, o por otros motivos diferentes. Aluden a la dificultad que hay para señalar los verdaderos motivos de la discriminación, si ha podido deberse a una exageración de las víctimas, a experiencias pasadas o miedos de los agresores o si puede llegar a ser denunciado.

Como se ha explicado en el punto 1.2, algunas personas migrantes opinan que el concepto “racismo” está siendo empleado con demasiada ligereza por personas extranjeras para referirse a cualquier trato indeseado. Esto afecta directamente a la credibilidad y a la normalización del racismo, teniendo como resultado que en ocasiones se tengan dudas generalizadas sobre si se están exagerando las situaciones relatadas cuando la motivación racista no es tan explícita. Los discursos estereotipados que acusan a algunas personas migrantes de aprovecharse, exagerar o mentir está teniendo un fuerte calado en el endogrupo. Al final, impera una sensación de que pocas cosas que reconozcan fácilmente hacen que sea un motivo suficiente para decir que se trata de racismo.

- *¿Qué pensáis de la gente que sí que se queja o pone una reclamación sobre algún tema de racismo?*
- *“Hay algunos que exageran las cosas, algunos denuncian sin sentido, no saben qué están denunciando”*




(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)



*“Vinicius también tienes que tener en cuenta que... Es una profesión, que está haciendo, en que... A veces... Forzosamente que a veces había algún público que te va a decir mucha cosa. Para mí, Vinicius es un provocador. Provoca mucho. Porque a mí esto que está haciendo, este gesto, que significa, Valencia se va a defender... Yo, sinceramente, si soy un público de Valencia, le tomo mal. Y si yo... Además, es... Ehm... Tiene un piel negro, oscuro, ¿qué le va a decir? ‘Mono’, ‘mongolo’. ‘Negro de mierda’. Ese es que le va a increpar”.*

(G2.2 - Hombre de 28 años, Senegal)

Al margen de esta visión tan prejuiciosa sobre lo que significa el racismo, la falta de certezas sobre el motivo racial también surge por el desconocimiento de lo que es denunciado y lo que no lo es en España. No conocen las situaciones o episodios que se pueden denunciar y cuáles no, les cuesta identificar que el motivo sea por raza, origen, nacionalidad, activándose así una forma de justificación y sobreprotección de la persona/entidad que discrimina.




*“Es que es muy difícil, por ejemplo, el caso mío, no puedes denunciar porque no me ha dicho “no te doy el piso porque eres negro”, no tengo pruebas para demostrarlo”*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)




### 3.1.6. Reconocimiento de las pruebas.

Tampoco hay suficiente conocimiento sobre los requisitos de las personas para llevar a cualquiera de los mecanismos de denuncia aquí nombrados. No se conoce bien si todas las personas tienen derecho a denunciar o no, o si todo lo que consideran racista se puede denunciar o no, como se decía en el apartado anterior. A pesar de tener mucha conciencia de que se trata de un trato injusto y que merecen ser tratados como el resto de las personas, algunos migrantes siguen manifestando dudas sobre si todas las personas pueden denunciar, quejarse o reclamar o necesitan tener algunos requisitos para hacerlo.


- 
- *¿Todo el mundo puede denunciar?*
  - *No lo creo...* (G1.3 - Mujer de 32 años, Guinea Conakry)
  - *Dice (con intérprete) que algunas situaciones sí se pueden. Por ejemplo, vas al supermercado y la gente no quiere venderte porque tú estás negra, eso sí se puede denunciar. O que tú estás andando, una persona que te ve y escupe, ¿tú puedes denunciar eso? (ella piensa que esto no se puede denunciar, pero tiene muchas dudas)* (G1.1 - Mujer de 33 años, Costa de Marfil)

Esta necesidad de información está muy vinculada con las anteriores (motivo racial y credibilidad), dado que piensan que si no tienen pruebas válidas no van a poder demostrar que el motivo por el que han sufrido discriminación es racial, por nacionalidad, por origen o étnico. Por lo que las pruebas o evidencias sobre el incidente ocupan un lugar destacado en cuanto al campo de la información que se tiene sobre la representación social. Las menciones, alusiones o comentarios sobre las pruebas emergen de forma espontánea en las conversaciones de los/las migrantes acerca de la denuncia. Les preocupa el hecho de ir a denunciar sin tener esas pruebas, que normalmente las vinculan con documentos físicos visuales o de sonido como las grabaciones o mensajes escritos. Por ejemplo, sienten curiosidad por conocer si es posible denunciar cuando se tratan de discriminaciones “encubiertas” o indirectas como son los alquileres de viviendas, dado que desde su concepción no sería posible o muy difícil de probar, por lo que no merece la pena intentarlo.




*“Sí. Sí, hay algo en realidad tu puedes ir a hacer una denuncia. Pero primero, para hacer una denuncia tienes que tener pruebas, pero si no tienes ninguna prueba, ¿cómo vas a denunciar? Porque es tu palabra contra la de un ciudadano de España”.*

(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)



*“Para denunciar el racismo tiene que conseguir las pruebas [...] Si no tienes pruebas no puedes denunciar, porque van a pedirte las pruebas.*

(G1.1 - Mujer de 33 años, Costa de Marfil)



*“Puede denunciar, aunque no va a ningún lado. Puede denunciarlo [...] Cuando es grabado... Cuando es grabado y que todo el mundo lo sabe, lo castigan. En caso contrario, yo creo que no va a ningún lado”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

### 3.2. EL IMAGINARIO SOCIAL DE LA DENUNCIA

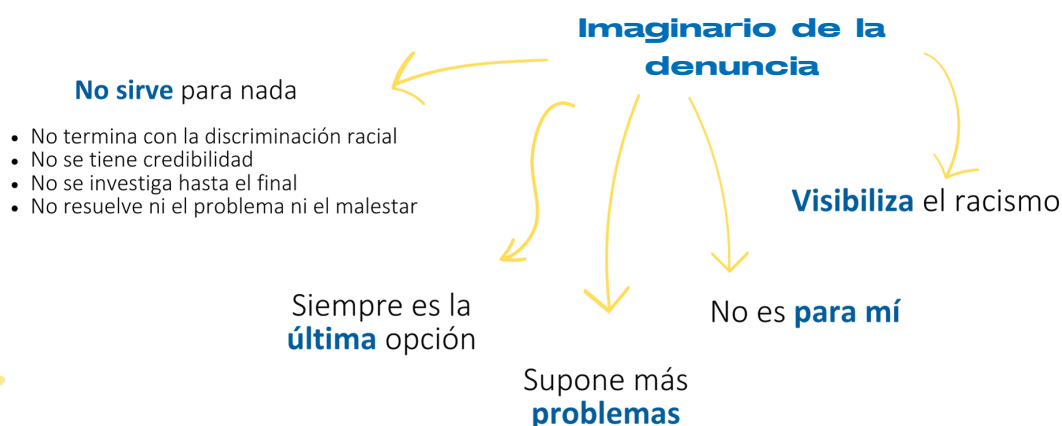
El “acto de denunciar” desde la mirada de los/las profesionales que trabajan en los servicios de asistencia a víctimas de discriminación racial y étnica engloba no solo aquellos actos judiciales sino toda acción que implique dar a conocer la situación de discriminación racial. Es decir, verbalizar lo ocurrido a profesionales especializados/as, realizar una denuncia pública en redes sociales o ponerlo en conocimiento de la administración con quejas o reclamaciones. Ponen mucho empeño en que se trate de un concepto neutro.

Sin embargo, la realidad para las personas potenciales víctimas de racismo acerca del “el acto de denunciar” es totalmente distinta. Como se verá a continuación, **los significados sociales que se le atribuyen tienen una connotación muy negativa** dado que se asocia a la opción más formalizada judicialmente con todo lo que ello conlleva. Por este motivo, desde los servicios de apoyo y sensibilización en materia de discriminación racial y étnica, se evita emplear el concepto de “denuncia” puesto que conocen esta realidad de miedo e inseguridad que les genera a las potenciales víctimas.

Este epígrafe es un espacio para narrar las creencias y valores asociados a la denuncia, que permitan entender cómo es percibida la denuncia en España por las personas originarias de África occidental. La mayoría de los significados sociales que les atribuyen son negativos, articulándose así una mirada o representación social generalizada de la denuncia como inútil que no sirve para nada.

Para el caso de España, las motivaciones que llevan a las personas que han sufrido algún tipo de discriminación racial o étnica a no denunciar se centran en la desconfianza en su utilidad para mitigar las consecuencias de las experiencias de discriminación (22%), así como en considerarlo algo normal sin importancia, minimizando o justificando la situación (25%) (CEDRE, 2020: 234).

Tras la realización del análisis hermenéutico de los discursos de las potenciales víctimas de discriminación racial y étnica, se concluye que son principalmente cinco los elementos que dan forma al imaginario social en torno al acto de denunciar. Estos cinco elementos están presentes en todas las narrativas, con mayor o menor incidencia dependiendo de los perfiles y sus experiencias psicosociales y culturales, pero todos ellos son creencias muy ancladas entre las personas migrantes de origen subsahariano.



### 3.2.1. NO SIRVE PARA NADA



Esta representación de la denuncia como inútil, que carece de sentido llevarla a cabo para las víctimas cuando sufren racismo, es la que tiene mayor fuerza entre las personas migrantes. Pensar que no va a servir para nada es una creencia muy consolidada, que se postula como indiscutible y que arrastra a las potenciales víctimas a los niveles tan altos de infradenuncia que hay en España.

El problema con el que nos encontrábamos en la revisión bibliográfica es que no se acaba de descifrar cuáles son las verdaderas argumentaciones que están detrás de la creencia de que la denuncia no sirve para nada. A continuación, se desgranar algunas de las explicaciones cualitativas que el análisis simbólico de las entrevistas y los grupos de discusión con personas migrantes originarias de África occidental nos ha permitido identificar. Es importante conocer que todas ellas están conectadas entre sí, generando impacto unas en las otras. Están enunciadas a partir de la negación como pérdida para alertar acerca de las demandas que están teniendo las víctimas de racismo sobre las fallas de la denuncia. Como era de esperar, lo interesante que esconden todos ellos es que parten de esta negación o ausencia de algo, empiezan desde el “no” para romper con una expectativa que las potenciales víctimas proyectan hacia el acto de denunciar que no está siendo alcanzada, por lo que, en estos términos, acaba siendo una herramienta inútil para ellos/ellas.

#### No termina con la discriminación racial

Es compartida la idea de que el acto de denunciar no va a cambiar nada, tanto para las personas que dicen que nunca lo harían como para aquellas que sí han emprendido alguno de los mecanismos de denuncia. Se considera que por mucho que se articulen estas acciones activas nada va a cambiar en la medida en que no se va a poder acabar con la discriminación racial y étnica ni a corto ni a largo plazo. La creencia transversal que articula este supuesto es la consideración del racismo como un asunto insalvable, donde las personas racistas no van a cambiar.

Esta representación de la denuncia en sentido amplio cobra sentido por la normalización que hay en España de estos comportamientos y actitudes racistas. La discriminación racial y étnica lo ven como algo estructural muy cristalizado en la sociedad que tiene lugar en cualquier espacio y de forma cotidiana; y, por ende, solo mediante la educación es posible desaprender todo esto para generar así un cambio significativo. Por ello, si se concibe el acto de denunciar como acciones de protesta, se espera que su utilidad se refiera a la mejora de estas situaciones discriminatorias. Esta expectativa que depositan las personas migrantes de origen subsahariano en la denuncia no se está cumpliendo, dejando entrever que da igual si lo haces o no porque no se va a conseguir terminar con la discriminación racial.



*“Porque tú sabes que las personas que lo hacen tienen consciencia que esto tiene sentido, que está prohibido, que hay leyes que prohíben, pero siguen haciendo. De todo lo que pasa ellos saben que no es normal hacerlo, pero siguen haciéndolo”.*

(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)

*“Para mí no cambia, para mí la sociedad... Si la sociedad, 70-80% es así, para mí, aunque lo denuncio... No vale la pena, por eso no denuncio”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)



Ligada a esta idea de que el racismo es un problema social muy arraigado en la cultura y forma parte de la educación recibida, en las entrevistas y los grupos de discusión se aludía al carácter “normativo” e “impositivo” de la denuncia como una cuestión negativa que no les ayuda. En sus propias palabras, era muy habitual las referencias a que no se puede obligar a nadie a que te trate bien, por mucho que les remitas una queja, si esa persona no quiere cambiar, no se la puede obligar. El impacto que pueda tener en las personas racistas se prevé mínimo, llegando a afirmar que incluso la existencia de la ley tampoco amedrenta a las personas racistas. Esta creencia se nutre de la percepción del racismo como insalvable (ver punto 1.7), de la necesidad de las víctimas que la otra persona entienda el dolor del otro, así como del distanciamiento con el marco de los derechos humanos.

- *¿Qué os gustaría que pasara después de denunciarlo?*
- *“Yo quiero hablar con él, no pasa nada, que yo le he dicho, que asuma que lo ha dicho. No para hacerle daño al otro, pero que la persona racista tiene que entender y saber que la cosa que está haciendo es malo, que a nosotros también nos está haciendo daño. Y ya está. [...] Que tienen que enseñarle que lo que está haciendo, que está mal”*

(G1.1 - Mujer de 33 años, Costa de Marfil)



En definitiva, para las personas migrantes la denuncia en este supuesto serviría cuando se consigue que la persona asuma y entienda que ha hecho algo mal para que no vuelva a ocurrir más veces, y esto pasa porque tome conciencia de que ese racismo hace daño a otras personas. Al decir que la denuncia no sirve para acabar con la discriminación racial, están depositando en esta herramienta de protesta la capacidad de propiciar un cambio. En el momento en el que esta expectativa no se cumple, el acto de denunciar deja de tener sentido para ellos/ellas.

### No se tiene credibilidad

Se consideran una minoría con poca capacidad de incidencia frente al problema de la discriminación racial y étnica. En todas las conversaciones que hemos tenido con potenciales víctimas, al menos en algún momento ha salido esta sensación de ser insignificantes y no sentirse respaldados por la sociedad de acogida y las instituciones públicas para dar el paso de enfrentarse al racismo mediante la denuncia u otros mecanismos de protesta o acción directa.



*“A lo mejor denunciar, aunque denuncie ese caso no va a ir a ningún lado, no creo que se vaya a investigar, no creo que lo vayan a investigar porque no creen que sea algo grave (caso de pedir el billete de tren los de seguridad solo a la persona negra). La mayoría de los españoles que el racismo es algo normal entonces no le importa, la mayoría digo”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

El racismo está en todas partes y no hay confianza en que puedan atender estas demandas. Preguntas retóricas del tipo cómo voy a denunciar o quejarme si nadie habla de este tema, ni en las instituciones salen estos temas, si la gente de arriba que ocupa puestos de poder o toma las decisiones sobre la denuncia es racista (por ejemplo, el personal de las comisarías). Se ven solos y solas denunciando, sienten que no pueden quejarse por esos temas que son menores, y todo esto desmotiva para a hacerlo.

*“Yo al principio pensaría...yo siento extranjero si voy a la justicia con un ciudadano de aquí, cómo le van a quitar la razón a ella para dármele a mí, eso es el pensamiento del principio, pero ahora mismo no lo pienso así, porque he visto que no es así”*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)



La falta de credibilidad que sienten por parte de la sociedad de acogida es muy palpable en todos sus discursos. Aquellos que tienen un perfil más activista, lo señalan cuando dicen que hay una estructura institucional blanca que es quien hace esta valoración sobre el motivo de discriminación y minusvalora cuando se trata de motivaciones por nacionalidad, raza o etnia. Solo se piensa que pueden ser tenidos en cuenta cuando hay pruebas muy evidentes, a veces lo dicen en estos términos o de otra manera, pero aluden al mismo sentido de tener esa seguridad o garantía para hacer la denuncia. Sin esa garantía que para ellos es la prueba, hay mucha presión, su credibilidad sigue muy en cuestión; por lo tanto, no sirve de nada dar el paso de reclamar.




*“Si, porque el sentir es super subjetivo. Yo creo que es lo que parece. ‘Es tu sentir, tu percepción es subjetiva. Entiendo que has sido discriminada, pero es que no hay nada que fundamente que eso lo has vivido’. Y eso pues no ayuda”*

(E2 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)

## No se investiga hasta el final


Se piensa que, si en tu entorno más cercano se ve que la gente sigue siendo racista, no va a ser posible que se dedique tiempo a estudiar un caso de este tipo en entornos más hostiles. No hay esperanza en que se llegue a investigar por ese cuestionamiento en la credibilidad y normalización del racismo, y menos aún en que esto supone un castigo a la persona o agente discriminador. Aun así, siguen manteniendo el relato de animar a denunciar para el resto de personas, como se verá más adelante.



- 
- ¿Qué sería para ti que sí vale para algo?
  - “A lo mejor si denuncia es que... Es que lo investigan, y que dicen que van a parar, o... Que sigan a los autores, eso dicen que valdría algo, pero... En caso contrario, parece que vas a hablar por hablar”

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)

El principal argumento que dan las personas entrevistadas migrantes para considerar que no sirve de nada, es que se va a quedar en el aire y no van a tener una respuesta sobre su demanda. Comentan que es una pérdida de tiempo debido a que no se llega a cerrar el caso y la lentitud del propio procedimiento de denuncia, al un final o tener una respuesta al respecto de cierre o seguimiento. Por este motivo, valoran positivamente las opciones que se caracterizan por la inmediatez, es decir, que se soluciona y cierra en el momento. Cuando se denuncia se espera que se haga “justicia” en el sentido de que se llegue a cerrar lo que es justo, porque hay unos hechos con unas pruebas que permiten tener un resultado claro de quién tiene la razón en el caso.



“No, solo la denuncia (no conoce otras formas como la queja o la reclamación), y como he visto que no sirve... No tiene final... Que a lo mejor llega el final y dices, pues mira, tienen razón, o estaban en su derecho o no... Pero no llega.”

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)

En concreto, la denuncia judicial es un proceso muy largo en el tiempo que acaba generando en las personas víctimas y personas allegadas una sensación de pérdida de tiempo. Y lo peor de este proceso lo identifican con que “no llega al final”, es un proceso largo de varios meses e incluso años que puede acabar sin tener una respuesta. Hay una especie de abandono por parte de las instituciones que acaba por el abandono también de la víctima. Al final, tal como relatan las potenciales víctimas, son tantos los problemas y dificultades que se tienen en España por el hecho de ser extranjeros que se priorizan resolver otros temas en vez de la discriminación racial.

### No resuelve ni el problema ni el malestar

Muy relacionado con el anterior, nos encontramos que las potenciales víctimas manifiestan que la denuncia tampoco sirve para solucionar las consecuencias que les ha generado el incidente racista. La denuncia no está funcionando en parte porque no soluciona el problema individual que le ha generado a la persona, que afecta a su cotidianidad, al acceso de sus derechos o a su salud emocional. Eso es lo que se espera del hecho de denunciar o de responder de una manera activa ante estos episodios, así que se echa en falta esa inmediatez para solucionarlo y poder continuar con su rutina. Por ejemplo, si el episodio de discriminación racial ha tenido como efecto práctico la imposibilidad de alquilar una habitación, pues por el momento ese problema se va a seguir teniendo y aunque se pongan en marcha medidas para reclamarlo, la persona tiene que seguir buscando más habitaciones.



*“Tú me puedes denunciar porque no te alquilo mi piso, pero no te lo voy a alquilar”*

(G3.3 - Hombre de 47 años, Senegal)

*“Sí, son dos cosas. Liberarse es hacer esta denuncia, pero para recuperar necesitas más proceso. Te digo un ejemplo. Pasa en la calle, con un vecino, cada vez habla mal de los africanos, y lo denuncia, eso me libera porque no quieres que hable otro día mal. Pero esta persona sigue siendo la misma persona. Sus palabras cada vez que lo veo, se quedan en mi cabeza”.*



(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)

Además, tampoco sirve como herramienta para reparar el malestar ocasionado puesto que lo conciben solo como una liberación pragmática de la situación vivida que no va a incidir en la reparación de las víctimas; especialmente aquella que afecta a la salud emocional. Porque como ya se ha comentado en varias ocasiones, las experiencias de discriminación racial tienen un componente afectivo muy importante y las estrategias de afrontamiento más predominantes son aquellas que se acercan a ese entendimiento con la otra persona o agente discriminador como forma de aplacar el daño emocional y la incompreensión que ha generado en las víctimas.



*“Es que no llegan a nada. La gente dice ‘¿para qué voy a denunciar si no llega a nada?’ ¿Para qué sirve? Pues no lo sé. Para que luego cuando vas a Guardia Civil, que seis casos por delitos de odio que había el año pasado, dos sean de esta casuística. Porque yo luego pienso ¿A dónde llegan estas cosas?”*

(E2 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)

### 3.2.2. SIEMPRE ES LA ÚLTIMA OPCIÓN

En la práctica, la denuncia se percibe como la última opción ante el episodio discriminación por motivos raciales, de origen, nacionalidad o etnia. Nunca van a pensar en ella como la primera opción cuando se sufre racismo. Si se entiende que “no ha pasado nada”, no se ve necesario tener que poner una denuncia, puesto que **se reserva para temas más graves**. Es una respuesta ante algo que consideran, o bien muy fuerte como la violencia física, o bien como un hecho incesante ejercido por el mismo agente discriminador. Influye mucho la gravedad, especialmente cuando se ha puesto en peligro la propia vida, como puede ser en un accidente laboral estando en situación irregular, o cuando la persona puede amenazar tu integridad física. La denuncia para casos puntuales que se producen en la calle no es una opción.

También, lo más común entre las potenciales víctimas es visualizar el acto de denunciar en sentido amplio (incluida la reclamación o la queja) como el último recurso al que acudir **cuando ya se ha intentado todo y no se ha conseguido nada**. En este sentido, no se articula como una acción de prevención, o para evitar que vaya a más, sino cuando ya no hay casi alternativa y solo queda la búsqueda de la justicia ante actos indignos o de castigo en aquellos casos con una mirada más punitiva, aunque es cierto que está última no la suelen articular las personas subsaharianas entrevistadas. No quieren verse nunca en esta tesitura, por lo que intentan

evitarlo a toda costa. Piensan que quien ha tomado la decisión de denunciar lo hace porque no lo soporta, tiene que haber ocurrido lo que consideran una situación extrema.



*“La gente lo hace después de quejas. Para mí es el último recurso de una persona que está en esa situación. Cuando la persona llega a denunciar es porque ha intentado todos los recursos posibles y no ha podido, cuando ves que no hay otra salida, tú ya denuncias [...] están ya por la desesperanza. Una persona desesperada, ya ve que no hay otra salida”*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)

*“Hablarlo. Hablarlo. Esa persona que te dice que... No sé, que te discrimina. No es loco, no es animal. Hablando se entiende. Va a ir entendiendo. Cuando tú ves que eso no se puede resolver, no se puede resolver... Ahí sí puedes ir a juicio eso. Pero, no... Hablando.”*

(M10 - Mujer de 46 años, Senegal)



Por otro lado, el acto de denunciar para los casos de discriminación racial y étnica no está tan instaurado en el imaginario social como ocurre con otros tipos de delitos o situaciones sobre las que se tiene muy claro que su obligación es denunciar lo sucedido, o tomar alguna medida al respecto en vez de soportarlo sin más. Para las potenciales víctimas hay una disociación entre los casos en los que es evidente de que la denuncia es la opción a tomar, y en los donde la denuncia no se ve como algo que haya que hacer; como pasa con las discriminaciones raciales.

Por ejemplo, con el robo de un móvil, donde las personas dicen incluso que “estás obligado a denunciar”, o el corte de una línea de teléfono sin razón por parte de una operadora telefónica. Es decir, el derecho sobre los objetos personales o el derecho del consumidor está muy asimilado como una cuestión legítima sobre la que denunciar. También se ve muy claro en situaciones donde les quieren hacer pagar algo que no les corresponde, en estos casos “toca” reclamar o denunciar.



*“No, yo he denunciado cuando me robaron mi móvil. Yo no sabía que con este también que con robo de móvil hay que denunciar. (ríe) Me iba a trabajar, a las 5, ha venido, ha cogido, ha luchado conmigo, ha cogido mi teléfono y se lo ha llevado. [...] Eh, porque me ha dolido mucho. Mi teléfono, lo he comprado hace poco (ríe) me ha dolido mucho. Yo no sabía, el chofer del bus que me ha dicho que ‘tú puedes, vete a denunciar’ ‘ Pero, si lo denuncio, ¿qué va a pasar?’ ‘ Que no, que hay que denunciar, es su obligación’ ‘Ah, vale’ Por eso fui a denunciar.”*

(M5 - Mujer de 26 años, Costa de Marfil)

En este último supuesto, **el acto de denunciar tiene un componente de privación de una pertenencia**. La denuncia, la queja o la reclamación se consideran legítimas en la medida en que se considera que se les están limitando o despojando de algo que sienten que les pertenece, puede ser un producto, un servicio, un material, o un derecho. Ahora bien, lo que observamos con las narrativas de las personas migrantes es que no siempre las cuestiones que no son materiales, como la dignidad o los derechos humanos llegan a alcanzar esta dimensión de pertenencia, al no considerarse que es algo que les pertenece en ese sentido, que les es propio y que hay que preservar, ante todo. Esto es una gran dificultad para articular estos mecanismos

de denuncia, dado que las experiencias de discriminación en sí mismas no están interpelando a cuestiones puramente materiales, solo en los casos en los que a derivados de esa situación de racismo se les ha podido limitar o negar algún derecho tangible que les afecte en su día a día (racismo en el ámbito laboral que repercute en impago de horas extraordinarias). La denuncia para restaurar lo material se percibe como útil, mientras que para recuperar el trato digno no resulta ser algo tan adecuado; y por eso optan por otras estrategias de afrontamiento como aguantar o la confrontación asertiva.

En cualquier caso, es muy difícil que esta decisión parta de la propia persona. No suele ser una iniciativa que tomen en solitario, sino que suele ser por recomendación de las personas a las que se pide ayuda o de una asociación. De hecho, de primeras les genera mucha incomodidad cuando les dicen que la denuncia es algo que pueden hacer si así lo desean. Y prefieren compartir sus experiencias de racismo con otras personas migrantes o negras, antes que con blancas porque saben que ellas no van a entender las situaciones por las que atraviesan y les suelen dar como consejo que denuncien. En resumen, sigue sin ser una opción que se contempla de primeras, es una alternativa que está muy marcada por las directrices de la sociedad de acogida; ya sea por compañeros españoles o referentes de ONG.

### 3.2.3. SUPONE MAS PROBLEMAS

La representación de la denuncia como un problema es una cuestión generalizada entre las personas migrantes de origen subsahariano. Se tiene la idea de que el acto de denunciar va a generar más problemas con el agente discriminador y con la Policía, como si fuera una bola de problemas que va a ir siempre a más y que puede empeorar la situación en vez de mejorarla.

Por un lado, la denuncia **significa para ellos/ellas posicionarte en conflicto con la persona o institución que está discriminando**, es decir, el inicio de una batalla que les puede acarrear más ataques. Se quiere evitar, ante todo. La mirada del otro también interfiere en esta idea que se tiene de la denuncia como conflicto, en tanto que la persona que ha sido denunciada articula su respuesta desde la lealtad o la traición. Al menos así lo sienten las personas migrantes cuando explican por qué no piensan en denunciar; incluso algunas personas manifiestan que no quieren “incomodar” a nadie. En estos casos se activa muchas veces el estereotipo de persona africana que es mala persona, que busca problemas y por ese motivo la gente es racista al haber tenido experiencias negativas previas, así que prefieren no actuar para salirse de ese marco que les señala y no dar argumentos de que ellos también son malos.



*“No se puede cambiar nada. Y tal vez que el dueño mismo no lo va a sentir bien (si se le denuncia), porque dice que no quiero alquilarme tu piso, mi piso, y luego me va a denunciar, va a generar más cosas”*

(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)



*“Hay gente que dice que tú le has denunciado, como tú le has vendido”*


(G1.1 - Mujer de 33 años, Costa de Marfil)

*“Pero ella no es un problema (con intérprete), ella no es una persona que está buscando conflicto o cualquier cosa, ella siempre quiere vivir en paz, que sea una persona que está siendo racista y eso, como si no fuera con ella”*

(M2 - Mujer de 39 años, Senegal)



Por otro lado, como ya se ha ido explicando durante todo el informe, cualquier herramienta de queja formal consideran que **es un derecho que no se puede ejercer porque pone en riesgo su situación administrativa en España** porque la policía no te protege. Es muy generalizado el miedo a que, a raíz de interponer un escrito formal de queja, reclamación o denuncia; se vuelva contra ellos y les abran un expediente de expulsión del país, aunque estén en una situación administrativa regular. Sea como fuere, la sensación al denunciar que tienen es que es demasiada exposición que pone en riesgo su permanencia en la sociedad de acogida y les puede traer mayores problemas. Por eso, muchas personas migrantes asocian el acto de denunciar a hacer su persona visible y no quieren que sea algo público.



*“Las personas en situación irregular tienen una tremendísima barrera porque cómo van a ir a un servicio policial que lo mismo tramita su denuncia por un delito de odio que lo mismo tramita su expulsión, no van a ir.”*

(E3 - Profesional de asociación para afrontar el sinhogarismo)

En resumen, que el acto de denunciar suponga más problemas es otro indicador más de que genera un malestar en la persona que lo hace. Siguiendo lo que se ha explicado en afrontamiento, la prioridad sigue siendo la búsqueda de esa tranquilidad y no complicarse más con lo que consideran que son problemas añadidos a sus vidas ya complejas en España. Las personas subsaharianas valoran positivamente las estrategias que son conciliadoras puesto que les facilita el encontrarse bien y tranquilos en el país de acogida.

*“Hay gente que me han dicho: ‘¿por qué no lo denuncias?’. No, yo... Yo lo que quiero es un sitio donde quedarme ahora, porque no me quiero meter en tanto lío otra vez. Lo que quiero es, mi objetivo era esto primero: buscar dónde tengo que estar (vivienda, habitación)”*



(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)

### 3.2.4. NO ES PARA MÍ

Esta representación de la denuncia, la queja y la reclamación se enmarca en su carácter moralista en el sentido de que se concibe como “lo que hay que hacer”, es decir, como un instrumento que existe para todos y que recurrir a ello en determinados casos es legítimo y válido porque suponen un derecho para todos. Sin embargo, esta valoración positiva es algo que se reivindica desde la distancia a partir de la recomendación para otros, nunca como algo que ellos en primera persona vayan a necesitar o hacer, aunque la situación lo requiera. Cuando se piensa en la denuncia desde fuera, desde una experiencia que no sea algo propio, es más fácil que lo reconozcan como una herramienta necesaria para activarla.





- *¿Y tiene sentido quejarse? (no te quieren cortar el pelo en una peluquería porque eres una persona negra)*

- *“Por supuesto que sí. Esas cosas se tienen que denunciar. Es una obligación”*

(G3.2 - Hombre de 40 años, Mauritania)

- *¿Tú también lo verías así en ese caso o aun así tampoco?*

- *“Imagino que se puede denunciar, pero yo no denunciaría. Yo me voy a buscar otra peluquería o si tengo mi máquina de cortar el pelo, me corto el pelo”*

(G3.3 - Hombre de 47 años, Senegal)

- *¿Cuál es el sentido para ti de denunciar?*

- *“Es que no tiene sentido denunciar, si no te quieren cortar el pelo no te lo van a cortar, no te lo cortan. Yo paso del tema”*

(G3.3 - Hombre de 47 años, Senegal)

Por así decirlo, es como un **mandato social aprendido que repiten como alternativa para el resto de personas, pero en la práctica no hay una pertenencia directa como sujetos activos** con estos mecanismos de denuncia. Es lo que se dice que hay que hacer o lo que se puede hacer, pero prefieren que lo hagan otros porque en la práctica no es algo que encaje con su manera de entender estos conflictos racistas, tal como se viene explicando durante todo el informe.

*“Yo no lo haría (denunciar al médico por no atenderle por ser negro), pero ahí a cualquier persona que se lo hagan tiene derecho, desde mi punto de vista, porque es algo para el público. Si no quieres atender a esas gentes o a esa tribu o a esa etnia no deberías trabajar ahí, porque si vas a trabajar cara al público debes saber que vas a recibir todo tipo de personas”*

(G3.1 - Hombre de 36 años, Mali)



Los participantes en este estudio lo ven como **un derecho que no van a ejercer**. Respetan a quienes deciden ejercerlo, les acompañarían durante el proceso, pero en primera persona no se imaginan nunca llegando a ese punto porque se considera que son más problemas, malestar para ellos y mucha exposición pública. Además, hay algo en el no sentirse identificados con este tipo de respuesta que conecta directamente con la dificultad para verse como víctimas de lo que consideran delitos tan graves como pueden ser las agresiones físicas.



### 3.2.5. VISIBILIZA EL RACISMO

Esta es la única imagen positiva que las potenciales víctimas de discriminación racial de origen subsahariano le atribuyen al acto de denunciar: su capacidad de visibilizar el problema. Quienes tienen una posición más favorable a la denuncia, la queja o la reclamación, piensan que es la forma ponerlo sobre la mesa, de hacer un registro sobre el calado que tiene el racismo en España de cara también a ayudar al resto de personas que puedan estar en esa situación, y de **alguna manera incidir y transformar la realidad, aunque sea más a largo plazo.**

*“Que quieren que se cambie, a lo mejor, por el cambio. Porque cuando hay más denuncias, también, se nota que el problema es mucho y se pueden tomar leyes y decisiones.”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)



*“Pero si todo el mundo dice ‘no voy a denunciar, no voy a quejarme, no voy a pedir hoja de reclamación’ o todo esto, no va a cambiar nada. Entonces la gente que no hace denuncia no ayuda a la sociedad a avanzar.”*

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)



Como ya se ha explicado, en la práctica se ve que el acto de denunciar no es una respuesta de reparación o de justicia sin más. Debido a que por esa parte ya se asume que no va a servir para nada, que no se acaba de resolver o investigar en profundidad los casos, se lleva a pensar que es una manera de poder hacer público o “saturar” el sistema para que se visibilice, y presionar a las autoridades sobre este problema social poniéndolo en conocimiento de la administración para que no pase desapercibido o parezca que no existe. En este espacio también aluden a las denuncias que hacen las víctimas, testigos o activistas en redes sociales, como hechos que sirven para hacerlo público y con posibilidades de tener un alcance real. Lo ven como positivo, al ser algo sencillo, directo, inmediato y que a veces puede llegar a generar un revuelo o servir para señalar al agente discriminador.

Tienen la esperanza de que si la gente denunciara más (en sentido amplio, no solo con la denuncia judicial) esto permitiría poner este tema como prioritario, tener un recorrido y antecedentes de casos y, por ende, **ayudar a futuras víctimas de racismo**. De hecho, como se verá en el siguiente epígrafe, esta es la principal motivación de aquellas personas que deciden denunciar sus incidentes de discriminación racial, que su caso sirva de precedente tanto para los agentes de discriminación para que no vuelvan a hacerlo como para las siguientes personas potenciales víctimas que lo puedan sufrir.

*“Pero yo creo que si denuncio no es solo para denunciar a este señor, solo para que la gente tome conciencia y para que también se hable del tema”*

(G3.2 - Hombre de 40 años, Mauritania)



### 3.3. ACTITUDES FRENTE A LA DENUNCIA, QUEJA O RECLAMACIÓN

Las representaciones sociales enunciadas hasta ahora tienen una profunda influencia sobre el campo de las actitudes. Las actitudes, desde la psicología social, son las predisposiciones, con una cierta estabilidad temporal, a tener un posicionamiento afectivo favorable o desfavorable respecto de un objeto de representación, y cuáles serían las acciones, coherentes con ello, que se llevarían a cabo frente a éste (Moscovici, 1979, citado en Cuevas, 2016). Cuando hablamos de denunciar, o incluso de poner una queja o reclamación, las actitudes condicionarán que las personas migrantes subsaharianas se decidan a dar el paso o no.

Las actitudes frente a la denuncia en sentido amplio **pueden dividirse en dos polos**: uno en contra de denunciar, que es la posición mayoritaria de este colectivo, y otro a favor, que es la que tiene menos calado por esa percepción de inutilidad mencionada. Los posicionamientos que tienen las personas migradas de origen subsahariano frente a la denuncia oscilan entre estos dos extremos. El lugar exacto que ocupen dentro de este eje entre a favor y en contra dependerá del peso o influencia que tengan otras variables, circunstancias y elementos dentro de sus experiencias situadas (ver detalle en el punto 4).

#### 3.3.1 EN CONTRA DE LA DENUNCIA

Estar en contra de denunciar **es la posición generalizada** en los casos de discriminación racial para el colectivo de personas migrante subsaharianas. Es una actitud que se ajusta al sentido común en tanto que no precisa de una justificación sólida porque conecta con el sentir de la mayoría del colectivo. No suele estar cuestionada por el endogrupo, los argumentos que se dan para ello parten de esa idea de inutilidad de la denuncia como un asunto veraz e incuestionable. Para ellos/ellas, es fácil comprender y empatizar con esta posición. Esto hace que se convierta en una posición cómoda para las personas migrantes.

Inclusive para la sociedad de acogida suele ser un posicionamiento bastante aceptado que no genera tensión puesto que **responde a la hegemonía cultural** de la normalización del racismo y subalternidad de las personas extranjeras. El hecho de que “ellos/ellas”<sup>6</sup> tengan una actitud desfavorable hacia la denuncia confluye con la mirada colonial que se tiene de las migraciones procedentes de África Occidental y las acusaciones racistas de que vienen a robar, aprovecharse y a exigir derechos.

Algunas veces, durante las entrevistas y los focus groups se toman incluso con mofa la posibilidad de denunciar, entre risas se llega a ridiculizar a la persona que optan por esa opción por considerar que no tienen esa fortaleza de la que ellos presumen, excepto si consideran que se trata de circunstancias que consideran de extremas de gravedad o por un ánimo ferraz de no poder aguantar más. En espacios de debate con más de una persona migrante, la posición de estar en contra se entiende sin apenas explicarlo, se deja entrever que entre compatriotas cercanos a los que se les tiene aprecio, se recomiendan entre sí no meterse en la denuncia, la queja o la reclamación aunque a nivel teórico saben que no es lo que se debería hacer.

<sup>6</sup> En términos de alteridad u otredad.



*“Eso me pasó con este amigo (el incidente racista), que estaba dentro del coche. ¿Sabes? Pero él dijo ‘que noooo, déjalo... Pf, tío, que no te metas en tantos rollos, que puedes tener problemas’.”*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)

Aunque no siempre sea así (ya que depende de muchos matices, como se explicará en el punto 4), hay una tendencia a que la actitud en contra de la denuncia se construya a partir de la unión entre varios elementos condicionantes que han sido analizados de forma transversal a lo largo del presente informe, pero que se detallan a continuación.


Cuando se tiene la percepción de que la discriminación racial y étnica es algo **inevitable o insalvable** sobre lo que no se puede intervenir, la tendencia es a posicionarse en contra del acto de denunciar dado que impera la idea de que no va a servir. Incluso aunque haya un castigo o sanción contra el agente discriminador impera la creencia de que las personas racistas no van a cambiar ni a tomar conciencia de lo ocurrido. Se acepta que el racismo es parte del proceso de integración social, por lo que la **resignación** es la principal motivación que conduce a esta actitud en contra. En este sentido, el imaginario social del que se parte está relacionado con una representación negativa de lo que implica el acto de denunciar como algo que **no sirve para nada**, que genera más problemas, que no es para ellos/ellas o que es la última opción, pero siempre condicionado a unos casos muy concretos donde ya no hay escapatoria, por ejemplo, cuando se pone en peligro la integridad física o moral, entre otros que se detallan el apartado siguiente.

Esta manera de concebir el racismo y la denuncia se fundamenta en parte por una **visión individualizada** del problema, y sobre todo, de la respuesta que se pueda dar al mismo. En otras palabras, los incidentes racistas se conciben como un conflicto entre dos partes que espera resolverse en el momento o en un **corto plazo** para poder continuar con sus vidas. No se tiene una mirada estructural y colectiva del problema, que focalice el problema y la resolución desde la justicia social y defensa de los derechos de todas/os como una cuestión prioritaria. Más bien, se articula desde la necesidad individual de superar estos conflictos a partir de la inmediatez sin más afán que poder continuar con sus vidas desde la tranquilidad. Así pues, adoptar un afrontamiento centrado en **respuestas pasivas** (aguantar, evitar o dejarlo pasar, religioso, adaptación negativa) o de **confrontación directa asertiva** con la persona condiciona tener de primeras una actitud en contra de la denuncia.

### 3.3.2 A FAVOR DE LA DENUNCIA

Las actitudes a favor de la denuncia **son una minoría y requiere de un mayor esfuerzo cognitivo** para que sea tomada en consideración por las personas migrantes subsaharianas en los casos de discriminación racial y étnica en España. Al contrario que la predisposición a no denunciar, la cual nace del sentido común, esta postura nace de la reflexión crítica sobre el trato desigual. Precisa de una concienciación previa, y se tiene que argumentar desde un posicionamiento crítico y firme, de defensa de los derechos humanos y en contra de la injusticia, y de confianza en las instituciones como agentes facilitadores. Por tanto, hacen falta elaborar argumentos sólidos que den seguridad y la construcción de un marco lógico empoderador para defender esta postura en la sociedad de acogida.


Estar a favor, aun así, **no significa pasar a la acción**, del mismo modo que ocurría con los contradiscursos de resistencia. En la teoría, muchos se sitúan en contra de la desigualdad y la discriminación, y luchar contra ello lo ven como un derecho o mandato social, algo que hay que hacer y que animan a que se haga a pesar de tener muy presente que puede que no sirva para nada, pero en la práctica no es algo que visualizan para ellos mismos. Por eso, a las personas que deciden denunciar se les atribuyen características positivas como la “valentía” o “ser una buena persona”.



*“Tiene que ser valiente para hacer una denuncia. Que apenas sabes el idioma o los derechos, pero te levantas y vas a hacer una denuncia. Yo no quería hacer denuncia pero me decían ‘no lo dejes así’. Entonces, son gente valiente que quiere que cambien las cosas para mejorar todo.”*

(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)


Como se puede ver en el cuadro de abajo, estar a favor de denunciar se conecta con una perspectiva de la discriminación como un **fenómeno “salvable”** o que, al menos, se puede corregir. Se parte de una idea optimista: aunque el racismo no deje de existir, la sociedad puede irse sensibilizando y mejorando poco a poco. La denuncia en este caso se convierte en una herramienta que, aunque sea vista como “última opción”, contribuye no sólo a “visibilizar” sino a concienciar a la sociedad para que las cosas cambien a largo plazo.



*“Se denuncia, se denuncia, no he dicho que se vaya a parar, pero se puede mejorar.”*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)

La actitud a favor de la denuncia, por tanto, conecta con un pensamiento no tan a corto plazo (que también ejerce su influencia, como veremos a continuación), sino con una perspectiva estructural del racismo, siendo el acto de denunciar una acción que conecta con las vivencias de los demás, y que en conjunto sirve para defenderse mutuamente. Una de las motivaciones clave para denunciar más mencionada, tanto por los/las expertos/as como por los/las migrantes que consideran denunciar o han denunciado, es la **solidaridad o fraternidad**: denunciar tiene que servir para detener lo que ocurre de forma que **no lo tenga que sufrir nadie más**, ni los migrantes que ya están ni los que vendrán después. Así, se considera que, denuncia a denuncia, queja a queja, se traslada el problema personal a una cuestión colectiva que se debe resolver.



*“Yo creo que lo que más se oye es el ‘no quiero que le pase a nadie’. No es tanto desde un ‘yo quiero arreglar mi situación’, que también, pero también está esa parte muy solidaria de ‘es que yo esto no quiero que le pase a nadie más, quiero que hagamos algo, porque no quiero que esto siga sucediendo, no quiero que nadie pase por lo que yo he pasado’. Y esto es una de las grandes motivaciones que hace que se siga adelante con las reclamaciones, con las denuncias”.*

(E2 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)

Se considera que así se está dando ejemplo, sentando precedente, mostrando a los agresores, a otras posibles víctimas y a la sociedad que las personas discriminadas por motivos raciales



tienen maneras de defenderse y responder, que existen mecanismos a los que acudir. Se manda la **señal de que lo que pasa “no da igual”**. Es un apoyo para la credibilidad de las personas que sufren discriminación racial, intentar ser un modelo para que también lo hagan.

Y, al mismo tiempo, se busca **generar un impacto en el agente discriminador**. Se entiende que el hecho de que se les cite por una denuncia, aunque no acabe en una sentencia, es suficiente para que sea consciente de lo que está haciendo y cambie su forma de actuar. Y en caso de que la denuncia llegue a buen puerto, serviría también como forma de detener la discriminación mediante el castigo puntual.

*“[...] sirve para sentar precedente, es decir, que al agente discriminador se le cite, se le llame. Es un tipo de acción con la que llegas a visibilizar que existe una forma de respuesta. [...] Lo hemos visto en cuestiones como reclamaciones, que a un médico simplemente le llaman a declarar, que luego en la administración la ley queda en nada, pero para él es algo muy gordo, que le llamen”.*

(E7 - Profesional de servicio antirracista)

*“No lo hago por mí, lo hago porque si el día de mañana viene otro africano, a ese señor si le castigan no lo va a repetir, ¿me entiendes? Si fuera solo por mí no pasaría nada a lo mejor, pero lo hago para que esas cosas no se repitan”.*

(G3.2 - Hombre de 40 años, Mauritania)

Aun así, la principal motivación para denunciar no es el castigo: como hemos visto a lo largo del informe, la perspectiva sobre la discriminación de muchas personas migrantes es emocional, y se busca la comprensión empática, que la persona discriminadora entienda que lo que ha hecho está mal y no lo vuelva a hacer. Esto conecta con el tipo de afrontamiento que busca la mediación. No obstante, se entiende que a veces no hay más remedio, y que denunciar es un **proceso necesario para alcanzar la convivencia**, un paso hacia conseguir una sociedad justa y en la que se preserven los derechos humanos.

*“[...] las quejas son importantes para construir una sociedad justa en que quepamos todo el mundo, y siempre esto tiene que pasar porque todos nos llevemos de la mejor manera posible y que no haya que denunciar esas cosas, pero si toca denunciarlo hay que denunciarlo. Porque todo esto forma parte de este proceso hacia la convivencia y si no lo denunciamos no va a cambiar nunca y va a seguir generando problemas”.*

(E4 - Activista antirracista)

Como se ha comentado al principio, todas estas razones para estar a favor de la denuncia son más complejas que las que configuran la actitud en contra, y requieren de una perspectiva de derechos humanos que se consigue poco a poco, es aprendida con los años. Es por ello que las personas que más suelen denunciar son aquellas que están más **empoderadas**: cuentan con un fuerte aprendizaje sobre sus derechos, tienen cierta estabilidad en el país de acogida, y además están conectadas con entidades o personas que las orientan. Así, el apoyo externo es clave para que se denuncie.

Por último, **las actitudes a favor o en contra de la denuncia son moldeadas por la situación**. Los tipos de incidente que se viven y las condiciones en que ocurren condicionan la motivación para denunciar la discriminación racial. **Hay situaciones en las que “no hay duda”**. Lo físico y material aparece como principal motivador, seguido de condiciones específicas que hacen que los incidentes de tipo psicológico sean más denunciados.

En primer lugar, se tiene claro que, si el incidente discriminatorio es un **agravio físico**, se puede denunciar, incluso cuando no involucra un gran dolor físico, como que les lancen objetos. Esto muestra una jerarquía entre la agresión física y la psicológica. De hecho, el principal motivo de denuncia en España es, según el CEDRE (2020, p. 210), la agresión y el acoso. Sobre todo, las personas que denuncian suelen hacerlo en situaciones de **gravedad explícita** (CEDRE, 2020, p. 213), donde puede peligrar la propia vida. En las entrevistas han aparecido situaciones en la calle donde se pone en riesgo la integridad, y accidentes laborales que requieren hospitalización y/o rehabilitación en los que la empresa deja desprotegida a la víctima. Estas situaciones fueron denunciadas.

También cambia la actitud hacia la denuncia cuando la discriminación se da en una **cuestión económica**, por ejemplo, cuando se debe restaurar una cantidad de dinero importante que no se les ha pagado, o se les hace pagar un gasto que no corresponde. Como se ha explicado en “última opción”, esto se extiende a situaciones más allá de las discriminatorias, como el robo de un móvil. Del mismo modo, cuando la situación discriminatoria supone la **negación de derechos urgentes**, como la atención médica, hay una disposición clara a denunciar. En estos casos, la urgencia de las necesidades se sobrepone a las actitudes en contra de la denuncia.

- *Una persona que va al médico, y le dice que no, que no le va a atender, porque no le gusta la gente como él. Si eso le pasara a un amigo vuestro, ¿qué le diríais?*
- *“Yo le denuncio. Vamos directamente a la policía. Denunciarlo.”*  
(G2.2 - Hombre de 28 años, Senegal)
- *¿Sí? ¿A la policía?*
- *“Igual que yo.”*  
(G2.1 - Hombre de 23 años, Guinea Conakry)
- *“¡Sin duda!”*  
(G2.2 - Hombre de 28 años, Senegal)
- *¿Sí? ¿Y...? ¿Tú también?*
- *“Sí. Denuncia.”*  
(G2.3 - Hombre de 37 años, Costa de Marfil)



En el caso de las discriminaciones más sutiles o psicológicas, una de las condiciones principales para cambiar la posición sobre la denuncia es la **repetición y cercanía** de los incidentes. Si estos ocurren en entornos de la vida diaria de los que no pueden escapar, y que no pueden solucionar de manera informal, están más predispuestos a denunciar. También influye el grado en el que la situación **atenta a “la dignidad”**: esta idea se vincula con humillaciones flagrantes, que les hacen sentir un dolor intenso, en los que se falta el respeto a identidades y valores que valoran mucho a nivel personal.

Por último, la acumulación de situaciones y la intensidad subjetiva del dolor pueden hacer que, independientemente de la actitud inicial, haya una **“gota que colma el vaso”** que impulse a las personas a denunciar tras aguantar mucho tiempo.

- *¿Es buena idea quejarse? Tú piensas que reclamar...*
- *“Si, a veces sí, porque a veces aguanto mucho, y yo cuando aguanto mucho, finalmente no puedo, es que a veces exploto.”*

(M1 - Mujer de 38 años, Guinea Conakry)



*“Porque me sentí muy frustrado durante unos días. De lo que ha ocurrido. ¿Sabes? Y... No me pasaba la cabeza, y digo que ‘no’. Pues... ‘Esta vez sí lo voy a denunciar’. ¿Sabes? Y así decidí denunciar.”*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)



## En contra

## A favor

### PERCEPCIÓN DEL RACISMO

- Inevitable o insalvable
- Evitable o salvable

### ENFOQUE

- Individual cortoplacista
- Estructural largoplacista
- Defensa de los derechos

### AFRONTAMIENTO

- Aguantar
- Evitar o dejar pasar
- Adaptación negativa
- Religioso
- Confrontación asertiva
- Contradiscursio de resistencia
- Mediación
- Apoyo externo

### IMAGINARIO SOCIAL

- No sirve para nada
- Es la última opción
- Supone más problemas
- No es para mí
- Es la última opción
- Visibiliza el racismo

### MOTIVACIÓN

- Resignación
- Empoderamiento

### INCIDENTE

- La mayoría de las situaciones vividas
- Agravio físico y/o peligro para la vida
- Cuestiones económicas
- Negación de derechos necesarios
- Repetición y cercanía
- Atentado a la dignidad
- “Gota que colma el vaso”



## 4. PRINCIPALES CAUSAS DE LA INFRADENUNCIA

En este epígrafe se van a detallar los condicionantes que influyen en que las personas migrantes de origen subsahariano no denuncien, se quejen o pongan una reclamación cuando sufren algún tipo de discriminación racial en España. Como se ha explicado en el epígrafe anterior, tener una actitud desfavorable hacia el acto de denunciar es la predisposición más predominante y naturalizada en el colectivo de personas subsaharianas que viven en España.

No obstante, a parte de esta tendencia tan consolidada legitimada por la idea de que no serviría para nada, hemos detectado que existen otras dificultades y barreras que influyen en la infradenuncia del racismo. A continuación, se van a detallar de forma sintética todos aquellos factores de vulnerabilidad, socioculturales, de detección del racismo, del procedimiento o emocionales, que interfieren de forma activa a que la denuncia en sentido amplio no sea una alternativa viable para este colectivo ante los casos de discriminación racial y étnica.

### 4.1 SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Las situaciones de vulnerabilidad son un impedimento ampliamente reportado para tomar la decisión de denunciar. Estas situaciones fusionan necesidades con creencias vinculadas a la posición social, como veremos a continuación.

- **Situación administrativa irregular:** las personas que se encuentran en situación irregular tienen diferentes barreras en forma de creencia a la hora de denunciar, siendo la primera de ellas que muchos piensan que deben pasar desapercibidos para poder mantenerse en el país de acogida hasta que mejoren su situación. Hay un miedo casi inconsciente a aparecer en algún registro donde conste su nombre en relación con un conflicto de cualquier tipo. A esto se le suman diversos miedos ante la perspectiva de denunciar, algunos derivados de rumores: muchos temen represalias por el hecho de denunciar la discriminación, como que les dificulten conseguir los papeles en el futuro (o, incluso en personas con situación regular, el poder renovarlos). Además, se suma el miedo a que luego la policía los reconozca por la calle como personas en situación irregular.



*“Algunos no quieren meterse en esto porque el miedo son los papeles. ‘¿Después qué me va a pasar? Porque igual voy a renovar y me van a decir que no por esto, esto, esto’. Y tienen este miedo, y eso es lo que siempre hemos denunciado, lo que intentan hacer es que no prosperes, que tu vida se resuma en papeles, papeles, papeles”.*

(E4 - Activista antirracista)

*“Cuando llegas aquí y no tienes papeles y sin conocer nada ya tienes miedo porque te dicen ‘sin papeles te pueden mandar a África’ o ‘no puedes trabajar’ o ‘no puedes tener acceso a esto y eso’ y ya empiezas a vivir con el miedo, y cuando tienes miedo, ¿cuando vas a denunciar?”*



(G3.3 - Hombre de 47 años, Senegal)

- **Inestabilidad económica:** las personas tienen miedo a denunciar abusos laborales para no perder el trabajo que tienen y que tanto les ha costado obtener, o futuras oportunidades laborales por generarse un boca a boca entre los empleadores. Conocen experiencias de otras personas a las que les ha pasado eso. En los casos en los que las personas discriminadas se encuentran en situación de calle, están expuestas totalmente a las represalias de un agresor, y, además, a nivel técnico, la comunicación administrativa está pensada para personas con domicilio.



*“No quieren denunciar porque en un sitio como Sevilla, al final en un sitio de restauración, se conoce todo el mundo, y lo que quieren es trabajar para sacar su dinero adelante, para dar de comer a sus hijos y mandar dinero a su familia en sus países de origen. [...] ‘Pues a esta fulanita no la contrates porque fíjate lo que me hizo’. Si es en un bar, pues igual, les da miedo, porque ‘¿qué referencias voy a dar si yo denuncio?’”*

(E1 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)

### Facilitador: Anonimato

Una reclamación común de las personas entrevistadas es poder realizar la queja o denuncia desde el anonimato. Esto se conecta con los miedos mencionados: que se les identifique en situación irregular, que el incidente racista se vuelva más grave si el agresor conoce quién ha puesto la denuncia o se ha quejado, o que pierdan oportunidades laborales.


*“Pues... A lo mejor puede ayudar si la denuncia es anónima, porque algunas personas tienen miedo de denunciar con sus datos personales y todo. Si la denuncia se hace más... A lo mejor puede ayudar”.*



(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)




- **Barrera idiomática:** existe una falta de intérpretes en los pasos previos al proceso de denuncia que dificultan que se pueda llevar a cabo por las personas que lo han sufrido y que no dominan el idioma.
- **Falta de tiempo y recursos:** el proceso penal requiere esfuerzo, tiempo y dinero, lo que supone una barrera para muchas personas. Se necesita tiempo de dedicación para hacer entrevistas, trámites complicados e ir a donde haga falta. Tiene que convertirse en una prioridad para tener la motivación de continuar, pero eso se lo pueden permitir pocos. Va ligado también a la precariedad laboral, el ir de casa al trabajo y del trabajo a casa como principal dedicación. Esto hace que se piensen mucho si vale o no la pena denunciar.



*“Que se animen a un proceso que muchas veces es tiempo, a veces dinero, es un privilegio: el privilegio del tiempo”.*

(E7 - Profesional de servicio antirracista)



*“Llevamos un año de juicio, por eso la gente dice ‘no me merece la pena, el tiempo que voy a perder’, por eso digo que la ley tiene que ser rápida, tienen que proteger, porque aquí la justicia es muy lenta, muy muy lenta”.*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)

- **Prioridades más urgentes:** vinculado a lo anterior, muchas personas que tal vez querían denunciar tienen necesidades más urgentes en su día a día, como puede ser encontrar empleo o un hogar, ocuparse de sus hijos y, en general, usar su tiempo para el sostenimiento de su familia. Denunciar, afirman, les quitaría tiempo y energías.

*“Muchas veces, que yo también lo puedo entender, en vez de enfrentarse a esa situación de malestar, dicen: ‘ahora les doy prioridad a mis tres hijos, además de a mi trabajo, porque sino, no subsisto’. [...] Se da prioridad a tener cubiertas sus necesidades”.*

(E2 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)

### **Facilitador:** Escucha y acompañamiento de la entidad social

Una necesidad clave es poder contar con una organización que dé apoyo, orientación, y que acompañe en el proceso de denuncia. Esto les permite no enfrentarse solos a la policía a la hora de denunciar, poder contar con intérpretes, sentirse escuchados y arropados por la entidad, resolver dudas y enfrentarse al proceso judicial con mayor tranquilidad. También les ayuda a agilizar el proceso y los trámites cuando tienen un tiempo escaso.

*“Porque (las asociaciones) van a llevar un montón de cosas, van a buscar abogados y como yo, yo no tengo tiempo de esto”.*

(M7 - Hombre de 31 años, Guinea Bissau)


## 4.2. FACTORES SOCIOCULTURALES

- **Miedo a la estigmatización:** los mitos, prejuicios y estereotipos, como se ha ido apuntando a lo largo del informe, tienen un papel central. Las potenciales víctimas reconocen con exactitud los estereotipos negativos que hay en España hacia las personas migrantes, las personas negras y las personas africanas, por lo que la forma de convivir y relacionarse en la sociedad de acogida está muy mediada por la necesidad de alejarse en la medida de lo posible de estos prejuicios raciales. Algunas personas creen que si denuncian van a ser estigmatizadas como problemáticas, negativas o victimistas, y que eso puede traerles más problemas a corto y largo plazo. La visión de que la persona migrante que denuncia es alguien que “se queja demasiado”, que “trae problemas a los españoles”, que “exagera”, o que “no lo puede aguantar” los impulsa a situarse lejos de imágenes tan peyorativas.
- **Ausencia de una cultura de derechos humanos en el país de origen:** diversas personas entrevistadas insisten en que vienen de países donde no se respetan los derechos humanos, y esto tiene consecuencias a la hora de interiorizar la posesión universal de estos. Las experiencias previas condicionan la creencia de que se vayan a respetar en el país de acogida. Acostumbrados a que, como reportan, en su país la vida “no valga nada”, que se use la figura de Dios para justificar cualquier violación de derechos humanos, y que todo lo mueva el dinero por la corrupción política, incluidas las vidas, el paso a creer que aquí las cosas son diferentes es difícil porque sienten que también están en una situación de desventaja. Esto requiere de mucho esfuerzo y trabajo de empoderamiento a lo largo de los años. Aun llegando a ese punto, hay quienes consideran que no van a poder defender sus derechos en la práctica, especialmente en temas de racismo, abandonando la idea de denunciar o protestar activamente.

*“Nosotros venimos de países donde no hay derechos humanos, ahí gana el más fuerte, el que más tiene, entonces tú ya tienes esta cultura. Entonces te costará entender lo que es un país de derechos”.*

(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)
- **Falta de sentimiento de pertenencia y “legitimidad”:** el sentimiento de pertenencia al país de acogida es una experiencia subjetiva que se mezcla con las creencias sobre qué significa formar parte de él, qué derechos se tienen y cuándo se consiguen. Por la mencionada falta de perspectiva de unos derechos humanos universales, y por la circulación de ciertos mitos y narrativas, algunas personas sienten que no pueden reclamar derechos hasta que no llegan a sentirse integradas plenamente en el país. Llegar a ese sentimiento de pertenencia no es nada fácil, no solo por las dificultades que tienen las personas migrantes de origen subsahariano para integrarse en España, sino por la autoexigencia que ellos/ellas mismas se imponen para alcanzar sentirse como parte del mismo: lo vinculan con la aceptación social en la comunidad de vecinos, en el trabajo, tener buen manejo del idioma, contar con la documentación en regla o incluso la nacionalidad española, y cotizar a la seguridad social. Para alcanzar estos objetivos, en la mayoría de casos se necesitan muchos años de estar residiendo en España. De hecho, tener el DNI supone un punto de inflexión a la hora de afrontar el racismo: les da seguridad y una “justificación” poder decir que ellos y ellas son “uno/a más”, también son españoles como el resto. Este hecho, y llevar tiempo cotizando y por tanto “aportando” al país, los/as empodera y hace que se enfrenten a la discriminación desde otro plano, sintiéndose


“legitimados” a defenderse, adoptando así una actitud más combativa frente al racismo. Esto, como se ha dicho, parte de ideas preconcebidas sobre los derechos humanos como condicionados, y se mezcla con otras ideas como que se debe ser “un buen migrante” para merecerlos, apelando también a tener un “historial impoluto”, sin haber hecho nada “mal” o “ilegal”. Son, en conjunto, unas condiciones de muy alta dificultad que las personas creen que deben cumplir para plantearse siquiera la opción de quejarse, reclamar o denunciar.



*“Me viene una persona, me trata de racismo, me voy, sé que no estoy en condiciones, no tengo papeles, pero cuando ya uno se siente más legal, más integrado, cada día se pone más rebelde, más protestón, más de defender de tus derechos”.*


(M4 - Hombre de 42 años, Guinea Conakry)

*“Ya tienes una seguridad, yo por ejemplo, ya estoy segura de mí misma porque ya sé el tiempo que llevo en España yo nunca me quedo parada sin trabajar. Estoy trabajando, cotizando, nunca vas a ver mi nombre en un sitio donde haya gente que les pillaron o le denunciaron o que diga ‘esta chica me hizo no sé qué...’, no tengo nada. Entonces, en ese momento tienes más seguridad en tí. [...] Ya por ejemplo te vas a un centro de salud, y si te tratan mal, te puedes quejar. ¿Por qué? Porque estás pagando tu salud. Estoy trabajando, estoy cotizando, tengo tarjeta sanitaria. [...] Llevo cotizando 3 años por mi salud, entonces me tienes que atender bien, como una persona normal.”*



(M3 - Mujer de 37 años, Costa de Marfil)

- **Desconfianza en el sistema:** además de todas las dificultades mencionadas, se percibe entre las personas potenciales víctimas de discriminación racial una desconfianza en las instituciones, fundamentada por el racismo estructural que ven en España y en parte por las experiencias negativas que han tenido con las instituciones tanto en el país de origen como en el de acogida. Debido a esto, se tiene miedo a la “fuerza” o el “poder” del sistema, frente al que se sienten impotentes. Aunque se aluda a la defensa de los derechos humanos e incluso se considere denunciar, se tiene desconfianza en que estos sean efectivos en personas extranjeras. Y cuando el agente discriminador es una institución poderosa, el miedo y desconfianza es aún mayor. Por ejemplo, cuando se quiere denunciar a un policía, se prevé que se entienda como una “declaración de guerra” en contra de toda la policía. Todo ello se resume en la idea de que el sistema está ahí y en lo teórico se podría denunciar, pero no se cree en él.



*“Sí, denunciarlo sería una opción y buena, pero denunciar una cosa en un sistema que tú crees. [...] Es como ir a confesar a una iglesia, si tú no crees en la cura o en la iglesia. No voy a confesar porque yo no creo en esto. [...]. Pero es como denunciar una cosa que tú sabes que no va a ningún lado.”*

(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)

- **Sentirse en minoría:** la decisión de poner una denuncia puede ser paralizante incluso para personas autóctonas, por lo que para las personas migrantes es aún más difícil, especialmente si creen que no se les va a hacer caso, que su testimonio no va a ser tomado en serio, que no tienen poder para que la denuncia prospere, o consideran que su denuncia va a valer menos de lo que valdría la de una persona autóctona. Piensan que se lo van a poner todo más complicado. Son muchas las referencias a la sensación de ser una minoría y a la falta de compromiso de la sociedad en general contra el racismo.

*“Por el adiestramiento que tenemos las personas negras, [...] el adiestramiento de decir ‘de todas formas, nadie me va a creer’, o ‘no va a pasar nada después de la denuncia’. Es un adiestramiento del pensamiento que hace que, por todo lo que le pasa, nunca vas a denunciar. [...] porque en tu cabeza ya te han dicho que no tienes poder para que tu denuncia llegue a saldarse con algo concreto.”*



(E8 - Activista antirracista)

### 4.3. BARRERAS EN LA DETECCIÓN DEL RACISMO

Como hemos ido viendo a lo largo de los apartados del informe, hay muchas barreras para detectar y entender la situación discriminatoria de forma que pueda ser algo considerado como denunciabile. Aquí convergen la mayoría de ellas.


- **No identificación del motivo racial:** como hemos visto en “detección” de las discriminaciones, algunas son tan sutiles que pueden pasar desapercibidas por las personas por una falta de concienciación sobre estos temas. En algunos casos, las barreras idiomáticas y culturales impiden ser conscientes de que ocurre, ya que hay códigos como dobles sentidos o gestos que difícilmente se entienden si no se está familiarizado con ello. En otros casos, ante una situación de discriminación y maltrato, las personas pueden percibirlo como un trato diferente, pero interpretarlo de forma distinta, sin atribuirlo, de primeras, directamente al racismo.



*“Cuando vienen a expresar la demanda [...] muchas veces, te dicen ‘es que me ha dicho esto y esto’. ¿Y que te llega a decir, que es racista? No, lo que muchas veces te llega a decir es ‘me trata mal, así como si yo fuera tal, así como si yo fuera...’. O sea, interiorizado. ¿Que te llegan a decir ‘racista’? Muy pocas veces así tal cual... [...] No es lo más habitual que digan cosas así, lo más normal es que te digan que les tratan mal, en el colegio le hacen bullying las otras niñas, se meten con nuestro país...”*

(E7 - Profesional de servicio antirracista)

- **Normalización del racismo:** debido a lo normalizado que está en el día a día y a la cantidad de veces que las personas se ven expuestas a la discriminación racial, pueden llegar a desensibilizarse y no darle importancia a los hechos hasta que no se vuelven graves o les dificulta el acceso a algún derecho, a pesar de que sí les esté afectando de formas más sutiles. Vinculado a la normalización aparece también el endorracismo. Algunas personas pueden llegar a “aceptar” que se les trate distinto, usando las propias justificaciones de los agresores, como que “al fin y al cabo, no estamos en nuestro país”. Esto les impide considerar que sus derechos están siendo vulnerados y hacer algo con ello.




*“De racismo interiorizado sí, yo siempre digo que hay muchas personas que lo tienen como tatuajes, o sea: lo han sufrido tanto, tanto, tanto, que lo tienen en la piel, lo tienen ya metido en vena y es como, bueno... Es a lo que están acostumbrados. Eso te lo dicen muchas mujeres en los talleres, que les pasa a ellas: ‘¿Qué voy a estar, peleándome con todo el mundo? ¿Discutiendo con todo el mundo?’.”*

(E1 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)

- **Auto-culpabilización:** en línea con lo anterior y conectado al fenómeno del endorracismo, las personas pueden llegar a culpabilizarse del maltrato hacia ellos u otros desde una perspectiva individual, haciendo referencia a su actitud o carácter. Esta culpabilización puede ser una interiorización de discursos externos que culpabilizan siempre a las víctimas.

*“Y el segundo es la autoculpabilidad que te ponen. Siempre que te quejas de algo es porque eres victimista. Y te dicen: ‘esto no es correcto, está en tu cabeza. Tú piensas que ha pasado esto y no ha sido, es tu cabeza. Está en tu cabeza’. Entonces tú ahí empiezas a dudar hasta de tu propio juicio.”*



(E8 - Activista antirracista)


- **Negación:** algunas personas, al encontrarse con una situación de discriminación sutil, pueden pensar que no ha ocurrido o que solo está en su cabeza. Esto hace referencia a la subjetividad de las vivencias discriminatorias no explícitas. Una explicación aportada en las entrevistas es que algunas personas no quieren reconocerlo conscientemente porque la discriminación les genera impotencia, y prefieren hacer ver que no ocurre.



#### 4.4. DIFICULTADES DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de la denuncia judicial tiene una serie de características que añaden dificultad a tomar esta vía para afrontar las situaciones de discriminación, como reportan sobre todo los expertos.

- **Desinformación:** las personas migrantes que no denuncian pueden tener múltiples desconocimientos: desconocimiento sobre sus derechos, desconocimiento sobre la posibilidad de denunciar y desconocimiento sobre el funcionamiento de la ley y de la policía. En estos casos, tampoco conocen los recursos o servicios específicos a los que se puede acudir para pedir información y buscar un acompañamiento. Suele haber un vacío de información acerca de los diferentes mecanismos de queja y reclamación, al considerar que la única vía posible es la denuncia judicial. Además, también hay dificultades para manejarse con el lenguaje legal y administrativo propio de la queja, la reclamación y la denuncia, que resulta mucho más especializado y opaco incluso para personas autóctonas.




*“Sí, hay algunos que hacen denuncia, pero, te doy un ejemplo, yo estoy aquí sin papeles, sin nada. Si sufro alguna discriminación por racismo, yo no puedo denunciar. Porque primero, no tengo NIE, no tengo ningún documento que demuestre que estoy aquí legalmente, y a la persona que lo hace, le da igual”.*

(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)

#### **Facilitador:** Formaciones sobre derechos y cómo hacer una denuncia

Formaciones sobre derechos y cómo hacer una denuncia: se considera clave tener más información sobre los derechos propios y sobre cómo funciona el proceso judicial, y para esto ayudan mucho las formaciones específicas que cuentan con personas especializadas que pueden resolver todas las dudas que se tengan. Así, el miedo a lo desconocido y a las represalias disminuye. La formación también sirve para reconocer las discriminaciones, que, como hemos visto en detección, pueden estar codificadas sutilmente en el lenguaje y las acciones. Las personas que deciden denunciar lo hacen tras tener toda esta información, especialmente sabiendo cuáles son sus derechos y que no les va a pasar nada por denunciar.

- *¿Tener información te ha ayudado para tomar esa decisión?*
- *“Claro. Llevando aquí, más tiempo aquí, y teniendo más informaciones sobre el tema discriminaciones [...] que este acto se puede denunciar. [...] Que no puedes tener ningún problema.”*



(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)

- **Experiencias previas negativas:** Las experiencias previas negativas con la denuncia son una razón principal esgrimida para estar en contra de intentarlo. Se genera una visión muy negativa de la denuncia cuando ésta no ha funcionado en situaciones pasadas, sean en primera persona o puesta por alguien conocido. También con la queja y reclamación cuando no han solucionado el problema. Estas experiencias previas, aunque no tengan que ver con la discriminación racial, siguen afectando: se prevé que, si la denuncia no ha funcionado en cualquier otro ámbito, por temas de racismo va a ser todavía más complicado de que les hagan caso.
- **Desconfianza en la policía:** hay una desconfianza específica hacia la policía, que se debe principalmente al trato discriminatorio recibido muchas veces, como se vio en el apartado de ámbitos. En acompañamientos con técnicos de servicios, algunos, al ver policías, se asustan inmediatamente. Estas reacciones tienen que ver también con que es la propia policía la que los identifica y expulsa, generando una ambivalencia de difícil solución.



*“Pero el tema de la policía, para denunciar, olvídate, la falta de legitimidad que tiene para el colectivo, muchas veces, es así. Es súper difícil. Yo trabajo reuniéndome con ellos, tengo muy buen feedback con algunos, y yo les digo: ‘de verdad, que estos son majos, que son buenos policías’ [...] El chico sigue sin fiarse, pero para él es importante que sepa que éste le va a tratar bien. La policía es brutal, porque claro, son quienes luego les expulsan...”*

(E7 - Profesional de servicio antirracista)

- **Necesidad de tener pruebas:** en primer lugar, se debe poder demostrar el acto discriminatorio, mediante pruebas de lo que ha ocurrido y testigos. En segundo lugar, la credibilidad se dificulta porque se tiene que demostrar la discriminación racial, es decir, que el acto fue motivado por ello. Para acabar de añadir dificultad, se tiene que tener en cuenta que algunos incidentes no son constitutivos de delito si no se puede demostrar este componente. Como ya hemos visto en el apartado de “discriminación”, muchas veces son actos sutiles, en los que la agresión no es física, sino psicológica, ya sea por acción u omisión, y el motivo racista no es explícito, sino que la persona lo percibe subjetivamente. Conseguir pruebas de ello es difícil, especialmente cuando la sociedad ha normalizado ciertas conductas y actitudes. Esta falta de credibilidad del relato de una persona negra contra un sistema racista de personas blancas es un gran bloqueo para actuar. Además, se tiene la percepción de que, si es su palabra contra la de un español, no se tiene nada que hacer. Por ello, lo que se acaba denunciando más son las agresiones físicas, con pruebas tangibles.

*“Si hay algo en realidad tú puedes ir a hacer una denuncia. Pero primero, para hacer una denuncia tienes que tener pruebas, pero si no tienes ninguna prueba, ¿cómo vas a denunciar? Porque es tu palabra contra la de un ciudadano de España”.*

(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)



**Facilitador:** Reunir pruebas, y tener testigos autóctonos

Contar con evidencias de la discriminación racial es central para dar el paso, así como tener personas que puedan dar su testimonio sobre lo ocurrido. El acompañamiento de una persona autóctona que haya visto (y, si es posible, registrado) el incidente es una gran ayuda para las personas discriminadas, y este testimonio lo pueden dar los propios técnicos de los servicios si estuvieron presentes en el acontecimiento. A la hora de tener pruebas, denunciar temprano, aunque sea un incidente pequeño, sirve para que, en el futuro, si ocurre algo más grave, se tengan indicios de que ya ha ido pasando.



*“Si estamos juntos tú y yo y hay una tercera persona que me hace racismo, algunas palabras que son tipo racismo, tú puedes decir, tú puedes tomar tu móvil, hacer una grabación como prueba, y vamos a hacer una denuncia. Y allí, son dos contra uno.”*

(M6 - Hombre de 24 años, Senegal)

*“Yo digo que es importantísimo, es muy importante hacer las denuncias, y yo siempre se lo digo a los chicos y siempre les doy el ejemplo. [...] también esto te sirve en el futuro poder decir ‘he denunciado todo esto, ¿no veis algo? Esto que está pasando lo habéis dejado pasar.’”*

(E4 - Activista antirracista)



- **Registro del motivo racial:** administrativamente, se debe explicitar el componente racista del incidente denunciado de manera que quede bien reflejada como la principal motivación de ese trato desigual. Otra dificultad reside en que hay hechos que se sufren colectivamente y que se pide que se denuncien individualmente. Incluso cuando se puede hacer así, la denuncia colectiva es difícil si los testimonios no coinciden.



*“[Hay que] formular una denuncia correcta en los términos correctos, porque muchos de estos hechos sí son denunciados, pero por no denunciarse correctamente el componente aporofóbico o incluso el componente racista, desaparece. La tramitación desaparece, y entonces es tramitada como una agresión ordinaria.”*

(E3 - Profesional de asociación para afrontar el sinhogarismo)


- **Lentitud:** el proceso judicial es lento, y los resultados, si los hay, se ven a largo plazo. Esto supone un impedimento si no se tiene tiempo, y un desgaste progresivo de la motivación.

*“Es una cosa que puede tardar sus años, porque ya hemos visto cómo va el tema de la justicia en todo esto. Yo puedo decirlo directamente. [...] Y casos así, que sabemos lo que dice la ley sobre este tema, no deberían ser casos que se alarguen tanto. Y al final, de 2008 a 2022-2023 para archivar el caso. ¡Qué rollo! Pierdo yo, pierdo mi dinero, la esclavitud que he vivido, he perdido tiempo...”*

(E4 - Activista antirracista)



- **Impunidad y falta de referentes:** No se conocen muchos casos resueltos de racismo como positivos, por lo que hay una sensación generalizada de impunidad y de falta de seguimiento. No conocer a gente que haya denunciado, se haya quejado o haya reclamado sobre temas de racismo también puede ser un indicador para decidir no hacerlo. Todo esto hace que haya una dificultad y ausencia de condenas por delitos de odio o con agravantes por discriminación racial.



*“El tema de derechos de odio está súper mal trabajado, apenas hay condenas, entonces, no solamente que las personas tienen que ver cómo funciona el sistema. La fiscalía general, es muy difícil llegar a condenar por delitos de odio. Desde cómo está tipificado, hasta cómo trabaja la policía desde las primeras investigaciones, hasta todo el sistema judicial, es complicado, muy complicado...”*


(E7 - Profesional de servicio antirracista)

#### Facilitador: Dar a conocer casos de éxito

Se echa en falta que haya referentes del colectivo, para que no se trate este tema como una cuestión minoritaria. Contar con referentes positivos, donde la denuncia judicial haya conllevado una reparación de algún tipo, es muy importante para generar buenas expectativas sobre el proceso y ver que no es inútil y vale la pena. Por eso, los/as activistas y expertos recalcan la importancia de difundir los casos positivos, y que las personas que han denunciado enseñen a otras cómo se hace cuando son referentes de sus comunidades.


- **Falta de protección:** las personas que han sufrido discriminación racial o étnica, como se ha comentado en “vulnerabilidad”, tienen miedo a las represalias, y sienten que no tienen protección alguna frente a su agresor o agente discriminador después de haber denunciado.
- **Exposición pública:** hay reticencia a ser visto en caso de que la denuncia, queja o reclamación pueda suponer exponerse públicamente. Tiene que ver con la idea de no querer llamar la atención, pero también a un rechazo a los medios de comunicación o redes sociales. Si es anónimamente o a través de un grupo, no se tiene tanto miedo a esto.

*“Contarlo ayuda, pero como te digo hay miedo. De esta incerteza, que tú crees que eso me puede generar problemas después, la gente me va a ver, yo esto no quiero que la gente sepa que soy yo. Tú sientes como que me va a marcar, la gente va a ver.”*



(M9 - Hombre de 34 años, Guinea Bissau)

- **Falta de reparación:** la reparación es algo difícil de conseguir, y el acto de denunciar no conlleva una garantía de que se logre, ni siquiera cuando acaba con una condena para el agente discriminador. Esto es así porque muchas víctimas no están motivadas por un afán punitivo, y los expertos comentan que la justicia tiene principalmente un carácter sancionador.




*“Y de ahí hablar de reparación, pues bueno. Si conseguir una condena con el agravante de discriminación es casi imposible, imagínate la reparación”.*

(E7 - Profesional de servicio antirracista)

## 4.5. CONSECUENCIAS EMOCIONALES

Derivado de las experiencias de racismo y del propio proceso de denuncia judicial, aparecen como barreras de la denuncia para las víctimas los factores emocionales. Se generan una serie de malestares emocionales que no siempre son fáciles de llevar, y que pueden llevar a la persona a abandonar el proceso antes de tiempo, o a decidir no iniciarlo.


- **Baja autoestima:** Las consecuencias que tiene sufrir discriminación racial en el país de acogida son muy diversas, como se ha descrito al inicio del informe. Esta exposición constante y diaria a estos episodios genera en las personas migrantes un sentido de frustración por no poder hacer nada y sentirse sin apoyo, así como de inferioridad con respecto al resto de personas autóctonas. El sentimiento de resignación por no poder hacer nada repercute en una autoestima baja y una aceptación de su situación de subalternidad.
- **Revictimización:** el proceso de denuncia implica tener que contar y recontar lo vivido a personas diferentes a lo largo de mucho tiempo. Se dificulta pasar página durante este extenso periodo. Esto, sumado a la posibilidad de ser puestos en duda, hace que las personas se sientan vulneradas de nuevo, y puede suponer una barrera para decidirse a poner la denuncia o para seguir en el proceso.
- **Rumiación:** al estar en el proceso de denuncia, las víctimas pueden sentir tristeza y darle vueltas a la situación. Muchas veces, como hemos visto en afrontamiento, lo que se quiere es olvidar. El proceso supone no poder olvidarlo y gestionar estados de ánimo como tristeza o rabia.



*“Y luego que los procesos penales para personas que tienen características protegidas son procesos largos y tediosos y pueden generar revictimización. ‘Yo voy a denunciar, y ahora que he superado el proceso traumático, de repente me llaman a un proceso que no está pensado para mí, y que es un proceso que está pensado para condenar al infractor, no para repararme a mí como víctima, y de nuevo, yo ya... yo ya me había olvidado de esto’. Entonces, el proceso es muy malo”.*

(E3 - Profesional de asociación para afrontar el sinhogarismo)

*“Incluso te puede frustrar, porque yo he visto a personas que con todo lo que está sufriendo, tú tienes que denunciar, una semana después estás triste, ‘yo no tenía que haber denunciado’, entonces es un tema que requiere mucha formación. [...] Porque cada vez tú vas, día a día pensando ‘claro, he denunciado’, según la persona, ‘pues a lo mejor he hecho daño a la persona que he denunciado, y yo, ¿qué gano? ¿Qué resultado me da eso?’ Porque normalmente cuando una persona denuncia es porque tú quieres una respuesta, y a lo mejor esa respuesta nunca llega. Ves que en una semana no te han vuelto a llamar para saber un poco más, en fin, es como que pasan de ti”.*



(E6 - Activista antirracista)



- **Cansancio y hartazgo:** derivado de la demora del proceso penal y de la discriminación continuada que sufren en el día a día, muchas personas llegan a encontrarse en una situación de desgaste emocional que actúa como barrera en la denuncia. El cansancio emocional, pero también físico, tiene como consecuencia más inmediata el hartazgo y la decisión de “no pelear”, más aún cuando se está ya metido en un proceso de denuncia donde la burocracia es más demandante con la persona víctima, haciendo requerimientos de todo tipo.

*“Se cansan, la burocracia es tan lenta en el tiempo... Se cansan, hay un porcentaje muy elevado de cierre de casos por decisión de la víctima porque se aburren, abandonan y es comprensible. Le intentas decir ‘vamos a hacer este paso, el siguiente es este’, pero es que se aburren, es que es muy largo.”*

(E1 - Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial)

*“Mira, ahora que vas a hacer una denuncia: primero vas a intentar hablar a lo mejor con un abogado, que te va a pedir un escrito, y luego te vas a firmar, luego te va a decir ‘datos personales’, ‘tienes que firmar, otra vez, hay que firmar, y luego vas a hacer un escrito, te voy a mandar que lo revisen, y no se qué’. Y luego te llama otra persona: ‘te voy a pasar otra persona para ver una asociación de discriminaciones, de no sé qué’, y luego justamente te van a decir: ‘vale, te pueden hacer una entrevista de no sé qué’. Es que otro lío, otro lío, otro lío, hala, venga, vamos. ¡Tío! ¡Que no! ¡Que ya paso! ¿Sabes? (Ríe) Con las ganas que tenía, ya se me han quitado las ganas.”*

(M11 - Hombre de 33 años, Costa de Marfil)

- **Decepción:** si el proceso no termina con una restauración y las expectativas eran altas, supone una gran decepción. Se vive como si se volviera al punto de partida, de tener que aguantar y seguir adelante, porque dar el paso no ha servido para nada. Además, estas experiencias también influyen a otras personas conocidas, que han visto cómo el proceso “no sirve de nada”.

*“[La denuncia es útil] cuando el juez te da la razón. Así esa noche tú puedes dormir tranquila. Pero... ¿y si no te da la razón? Y con todo el daño que te ha hecho, tú vas a pensar todo esto, y con una depresión después.”*

(G1.1 - Mujer de 32 años, Guinea Conakry)



**INFRA-D: Resignificando la denuncia**

Estudio cualitativo con personas migrantes subsaharianas sobre la infradenuncia del racismo

# CONCLUSIONES





# CONCLUSIONES

## La percepción de la discriminación racial es afectiva e individualizada

A diferencia de cómo podemos entender la discriminación desde un plano teórico o técnico, para las personas que lo viven, las situaciones de discriminación y racismo tienen una carga predominantemente afectiva.

**La afectación es subjetiva:** produce malestar tanto en situaciones evidentes como en otras que pueden pasar desapercibidas para los demás por su **sutileza**, como las discriminaciones indirectas, a pesar de que afectan igualmente a la autoestima y al desarrollo de una vida plena.

En segundo lugar, sorprende lo habitual que es el uso de términos como “que te quieran” o “que no te quieran” para referirse a la discriminación. Esto expresa que hay una perspectiva no solo afectiva sino desde **una mirada interpersonal**, y esta es otra de las claves de la relación entre percepción y denuncia: muchas veces **se considera el racismo como una decisión individual de las personas a partir de su propia ética**, y por ello habría “personas buenas” y “personas malas”, desvinculando las experiencias de racismo de lo estructural.

Se ha visto que la concienciación estructural, entender lo vivido como parte de un agravio colectivo, facilita pensar en la denuncia, mientras que tener una visión más inmediata y centrada solo en el nivel personal lo dificulta. Además, lo que las personas suelen querer son soluciones desde esta mirada interpersonal, con una **reparación más comprensiva y empática**.

## Entender el racismo como salvable o insalvable condiciona la opción de denunciar

La otra representación clave sobre la discriminación racial que hemos hallado en este estudio es la dicotomía entre considerar que la existencia y habitualidad del racismo se puede cambiar o que, por el contrario, siempre va a ser así.

La forma de entender el racismo es algo que no solo se forma en el país de acogida, sino que **viene desde el país de origen y el tránsito migratorio** que han realizado las personas migrantes para llegar aquí. Tener la percepción de que **“el racismo está en todos los países”** conlleva a pensar que **“siempre va a existir”**, que es omnipresente e, incluso, que es **parte del ser humano**.

Incluso sin llegar a una visión tan fatalista, otras concepciones sobre cómo es el racismo lo entienden como algo que **se aprende y se contagia con facilidad**, que es difícil de cambiar y

que si no se corta la transmisión entre generaciones no se va a detener jamás. Estas formas de verlo, aun conectando con una visión más estructural, **llevan a pensar que no se puede hacer nada, se cae en la resignación y en que la denuncia no es una opción.**

Si, por el contrario, se tiene una visión del racismo como algo que **se puede llegar a cambiar a través de la concienciación y de la educación**, es más fácil que surja la manera de ver las situaciones de racismo como “salvables”.

Aquí entra en juego, de nuevo, la individualidad de las personas: según cómo “sean”, **pueden aprender o no.**

**Si pueden aprender**, la denuncia puede servir para que se den cuenta de lo que están haciendo, de cómo afecta a las víctimas, y que puedan pedir perdón y dejar de hacerlo.

**Si no pueden aprender o cambiar**, se considera que ni siquiera el castigo serviría para detenerlos, porque lo volverían a hacer siempre que no les pillen.

La percepción de que se está ejerciendo racismo de forma **consciente o inconsciente** también forma parte de entender cada situación de racismo como salvable o insalvable: las personas que lo hacen conscientemente suelen ser más bien “insalvables”, al contrario que las que no son conscientes.

Uniendo esta representación con la anterior, vemos que hay una **paradoja entre lo individual y lo estructural**: aunque la perspectiva individual diluye la conexión entre lo que le pasa a uno con lo que le pasa a los demás y, por tanto, dificulta pensar en la denuncia como una herramienta colectiva, también puede hacer que se considere que la persona concreta puede cambiar, y por ello motivar a denunciar. Lo estructural, aunque motiva por verlo como un acto necesario a nivel colectivo, si se tiene una visión pesimista, también es paralizante, puesto que en ese caso denunciar tampoco serviría para cambiar nada. Se necesita un **difícil equilibrio entre ambas perspectivas para considerar la denuncia como una forma de afrontamiento útil, conectando la consideración del racismo individual como “salvable” y el racismo estructural como “cambiable”.**

## **Aguantar es el tipo de afrontamiento más común**

Una persona puede transitar por diferentes formas de afrontamiento a lo largo de su vida porque depende de muchos factores y aprendizajes que se adquieren a lo largo de los años. Ahora bien, es cierto que las personas migrantes de origen subsahariano recurren generalmente a **estrategias de afrontamiento pasivas** ante el racismo que sufren en España.

Destaca como opción más representativa especialmente durante los primeros años de estancia en el país los sacrificios que hacen por aguantar todo tipo de discriminaciones raciales. Se aprende a tener que aguantar el racismo por una cuestión de supervivencia y asimilación.

**Supervivencia** por las situaciones de vulnerabilidad que atraviesan, que les hace tener otras prioridades y necesidades de las que ocuparse.

**Asimilación** por ser algo habitual que les ocurre en el día a día a las personas migrantes y negras que acaban normalizando.

Quienes emplean estrategias pasivas comparten la sensación de que el racismo es algo que “siempre va a existir” sobre lo que no pueden influir, ligado a que se sienten en minoría para enfrentar estas situaciones. Incluso hay quienes llegan a concebir que **aguantar es parte del proceso de integración social** en la sociedad de acogida, como algo que tienen que aprender a llevarlo hasta que se consiga cierta estabilidad en España.

A esto se le suma que **no quieren reforzar algunos estereotipos negativos** de las personas extranjeras como que vienen a aprovecharse, o a quejarse por todo, por lo que aguantar es la salida más discreta y menos conflictiva con el resto que tienen. Por lo que es la máxima expresión de lo que supone acostumbrarse a vivir con ello y sacrificarse por sus proyectos de vida en España.

**El sentimiento de resignación** emerge como la principal respuesta ante el racismo, es el propio de las estrategias pasivas como aguantar, pero también en la evitación, dejarlo pasar o la adaptación negativa, donde cambian sus conductas y hábitos para reducir su exposición al racismo. Esta resignación o conformidad con las situaciones de discriminación racial es el principal motor que promueve la infradenuncia, es decir, cualquier acción que tenga como premisa ese cambio (como es el caso de la denuncia) no entra en su marco por considerarlo algo inalcanzable.

Además, es muy significativo cómo **los hombres suelen recurrir más a la opción de aguantar** y no articular la denuncia que las mujeres, debido en gran parte a que se ajustan a los roles de género como varones “fuertes” que no pueden mostrar su vulnerabilidad por considerarlo un valor negativo que afecta al estatus de su masculinidad. Mientras que las mujeres están más dispuestas a la búsqueda de apoyo externo.

## No hay lugar para la denuncia como forma de enfrentar el racismo

Las principales estrategias de afrontamiento que se emplean cuando se viven episodios de discriminación racial están centrados en una respuesta pasiva que relega la denuncia, la queja y la reclamación a un lugar ajeno para las víctimas de discriminación racial. Y aun cuando se opta por formas más activas de enfrentar el racismo, impera entre las potenciales víctimas una **mirada afectiva e interpersonal del conflicto como una cuestión a resolver desde la inmediatez** entre las dos partes que tampoco permite articular la denuncia.

Así, las estrategias activas como **la mediación y la confrontación asertiva, se caracterizan por ser respuestas cortoplacistas** que buscan solucionar el problema concreto que les ha generado el incidente racista o por hacer entender a la otra persona que lo que está haciendo no es justo. Se caracterizan por la proximidad o comunicación directa con la otra parte para llegar a ese entendimiento, excepto cuando se tratan de agresiones físicas o delitos concretos



que aquí sí puede aparecer la denuncia. Pocas veces se enfrenta el racismo desde un plano estructural que pueda afectar a otras personas en un futuro, tan solo se desea resolver ese conflicto o interpelar al agente discriminador. Por lo que **la denuncia, la queja o la reclamación al ser opciones largoplacistas no se posicionan como alternativas reales** para las personas que sufren racismo en España, a menos que se trate de incidentes que califican como de mayor gravedad.

No obstante, dentro de las estrategias de afrontamiento activas que se han detectado en este estudio, la mediación, la confrontación asertiva y el apoyo externo son las que se sitúan más próximas a lo que pudiera convertirse en algún momento en un acto de denunciar en sentido amplio. Pero el distanciamiento entre ambas sigue siendo muy amplio y difícil de reducir, puesto que **lo que hace la denuncia es alejarte del agente discriminador**, hecho interpretado como negativo por las potenciales víctimas cuando conocemos que hay esa necesidad de hacer ver al otro desde la proximidad que lo que hace es injusto y genera dolor.

- Las valoraciones positivas que tienen de las **prácticas de mediación de sus países de origen** a través de los jefes de familia van en la línea de este diálogo entre ambas partes, así como la capacidad de resolver el problema y cerrar el caso con brevedad.
- La confrontación asertiva cuando ocurre el fenómeno de **la gota que colma el vaso** también se puede acercar a la denuncia, pero tampoco suele darse, es más una respuesta espontánea que responde a no querer aguantar más, pero que no va más allá de ese instante.
- La **búsqueda de apoyo externo** por discriminación racial no es tan habitual, llegan a estos servicios motivados por otras cuestiones y de forma anecdótica acaban saliendo estos problemas desde la confianza que tienen en la organización social.

## El acto de denunciar no sirve para nada, solo trae más problemas

Es vox populi que la denuncia del racismo no sirve para nada, el imaginario social es muy negativo. Pero más allá de esta afirmación tan consolidada, es más significativo conocer las expectativas no cumplidas que las personas migrantes subsaharianas depositan en los mecanismos de denuncia:

- **No termina con la discriminación racial.** La motivación última para dar una respuesta activa ante las discriminaciones raciales es que se genere un cambio ya sea a corto o largo plazo. Sin embargo, la creencia de que el racismo es una cuestión insalvable actúa como principal bloqueo ante la normalización que perciben del mismo. Al tiempo que perciben a la denuncia desde su carácter más punitivo, alegando que “no se puede obligar a nadie a que te quiera o te trate bien”.
- **No se tiene credibilidad.** Al sentirse parte de una minoría muy estigmatizada en España, se percibe entre las potenciales víctimas una sensación de falta de respaldo por la sociedad de acogida y por las instituciones públicas. Empezar con estos procesos de queja o recla-

mación cuando nadie habla de ello, o por endorracismo al señalarles como exagerados/as, promueve estrategias más pasivas como la evitación o aguantar. Y muchas veces se acaba buscando como prioritario esa garantía, como las pruebas.

- **No se investiga hasta el final.** Las personas migrantes creen que su denuncia, queja o reclamación se va a quedar en nada, que no van a conseguir tener una respuesta, ya lo conocen de otras personas o imaginan que sus historias no van a ser relevantes. Esta idea preconcebida es paralizante, puesto que además son conscientes de que requiere de mucho tiempo y esfuerzo optar por estas vías y escogen dedicarlo a otras cuestiones prioritarias para ellos/ellas.
- **No resuelve ni el problema ni el malestar.** Esperan que, si deciden enfrentar la situación de forma activa, esto tenga como resultado que se resuelva su problema concreto que le ha generado el incidente racista (ya sea ejercer sus derechos o disfrutar de un servicio o el malestar emocional ocasionado). Sin embargo, opinan que no sirve para ello puesto que las denuncias o quejas no suelen ser acciones cortoplacistas.

Además, hay un fallo con la denuncia cuando la idea que se tiene es que para solucionar un problema se generan otros. El acto de denunciar en sentido amplio y en cualquiera de sus vertientes **lo relacionan casi de forma inmediata con tener más problemas**. Es una forma de señalar el racismo de forma directa y lo ven como una mayor exposición a las represalias u otros conflictos de cualquier tipo: con el agente discriminador, con que les abran un expediente de expulsión del país, con rechazo por parte del entorno social o laboral, etc.

## Está muy presente la idea de que los derechos se ganan, no se tienen

Muchas personas migrantes subsaharianas, sea por falta de perspectiva de derechos o por una fuerte desconfianza en las instituciones, **consideran que para poder ejercer sus derechos fundamentales “tienen que ganárselos”**.

Las **condiciones que se auto-imponen** para pensar en denunciar, quejarse o reclamar y así defender y restituir sus derechos empiezan por su propia actitud: sienten que tienen que tener un **“historial impoluto”**, sin haberse metido en líos o haber cometido algún delito, y tener **“una buena actitud”**, no ser personas problemáticas. En definitiva, **“ser un buen migrante”**.

A esto se le suma la necesidad de sentirse integrados en la sociedad, sea a través de la aceptación de otros y las redes que crean con otras personas, el tiempo que llevan en el país y el conocimiento del idioma, como a través de **“requisitos”** que se ponen como su **contribución económica: llevar tiempo cotizando** les hace sentir más seguros a la hora de defenderse, como si fuera un requisito indispensable para exigir derechos a cambio, fundamentándose en mitos y prejuicios.

Finalmente, **la regularización y adquisición del DNI** supone el punto de inflexión que hace a las personas migrantes sentirse del todo legitimadas y seguras, ya que en ese momento **“son españoles/as como los demás”**.

## Las principales motivaciones para estar a favor de la denuncia: visibilizar el racismo y ayudar a futuras víctimas de discriminación racial

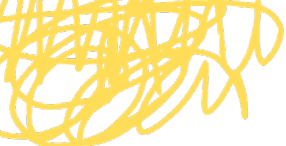
Este estudio plantea el desafío de revertir los datos de infradenuncia a través de resignificar el acto de denunciar para que empiece a ser percibido como útil para las potenciales víctimas de discriminación racial y étnica en España. Las actitudes en contra de la denuncia están ancladas en el sentido común, es decir, es la posición predominante y asimilada tanto por la sociedad de acogida como por el colectivo de migrantes y personas negras. No suele necesitar de argumentos mayores que afirmar sin tapujos que no sirve para nada, y es la más cómoda para evitar el conflicto. Mientras que **situarse en posiciones que defienden la queja, la reclamación o la denuncia requieren de un gran esfuerzo para argumentar estas decisiones y para quienes pasan a la acción de mucha “valentía”**, tal como lo comentaban en las entrevistas y grupos de discusión. Ahora bien, también hay situaciones concretas sobre las que hay un consenso rotundo entre todo el colectivo, como son los incidentes racistas por agresiones físicas, negación de derechos y servicios de urgencia como la asistencia médica o el maltrato repetitivo en los ambientes laborales.

La actitud favorable hacia la denuncia no es la más habitual entre las personas migrantes de origen subsahariano por todo lo que ya se ha ido mencionando; no obstante, hay quienes a pesar de todas estas barreras siguen teniendo la firmeza de que es una opción necesaria para reducir las desigualdades de trato. Los posicionamientos que defienden esta acción como una salida necesaria tienen un componente de **aprendizaje de la cultura de defensa de los derechos, así como de empoderamiento** al sentirse parte de la sociedad de acogida tras haber alcanzado cierta estabilidad laboral y social. Y en otras ocasiones, como respuesta a la gota que colma el vaso por haber tenido que sufrir y aguantar muchas violencias racistas a lo largo de los años fuera de sus países de origen.

La única representación social positiva que refuerza la denuncia gira en torno a esta capacidad que tienen estas acciones de visibilizar, sentar precedente, poner en valor, acompañar a futuras víctimas y alertar a la sociedad en general de que existen mucho racismo normalizado hacia las personas migrantes y negras. En otras palabras, se reivindica el acto de denunciar como forma de **preparar el camino para las personas que vengan después**. Debido a que saben que para ellas mismas quizás sea un proceso muy largo y sacrificado, pero tendrá un resultado a largo plazo a nivel comunitario para los intereses del colectivo. Los mensajes más repetidos entre las personas que defienden estas posturas eran: “que no lo tengan que sufrir más otras personas” y “si todos nos callamos, no se consigue nada”.

## El proceso de denuncia judicial es complicado y desgastante

La barrera clave, expresada sobre todo por los expertos y activistas, y en general las personas que lo han experimentado, es que el proceso judicial presenta muchas dificultades para las personas que denuncian, **especialmente si son migrantes y no se encuentran en situación administrativa regular**.



En primer lugar, **requiere toda una serie de conocimientos** sobre quién puede hacerlo, cómo hacerlo, qué se necesita y qué implica, y la adquisición de todo ello no es fácil, ya que no es algo que todo el mundo conozca, ni siquiera las personas autóctonas. También supone una **relación con la policía que no siempre es fácil**, ya que lo que se sabe de ella es que puede identificar y deportar a las personas en situación irregular.

En segundo lugar, el proceso judicial es **exigente en cuanto a tiempo y esfuerzo**, y esto choca con las necesidades del día a día, especialmente cuanto más vulnerable económicamente es la situación. **Las personas tienen necesidades más urgentes** que atender, y tener que dedicar horas, viajes y papeleo supone un esfuerzo extra que se tiene que considerar y que lleva a muchos a no empezar o a dejar el proceso a medias. Solo un buen acompañamiento de una entidad puede ayudar a solventar estas dificultades.

En tercer lugar, **el procedimiento es agotador emocionalmente**: supone demoras de tiempo muy largas en las que las personas no pueden olvidar del todo el incidente, y se pueden ver **revictimizadas** por el cuestionamiento y tener que explicar una y otra vez lo vivido a personas distintas. Esto lleva a darle más vueltas a la situación de las que se daría si se olvidara lo que ha ocurrido, y una **resolución final no favorable puede suponer una gran decepción**, en el que las personas que han dedicado su tiempo a ello pueden hacer un balance negativo de todo el proceso e incluso, posteriormente, influir a otras personas para que no entren en él.



# BIBLIOGRAFÍA

- CEAR - Comisión Española de Ayuda al Refugiado (2022). *Igualdad de trato y no discriminación: Discurso de odio y delito de odio hacia la población migrante y refugiada*. CEAR. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/62701/versi%C3%B3n%20de%20la%20editorial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CEDRE - Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (2022). Servicio para la asistencia y orientación a víctimas del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE). Memoria anual de resultados 2022. Ministerio de Igualdad. [https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/novedades/novedades/2023/pdf/MEMORIA\\_ANUAL\\_\\_2022\\_CEDRE.pdf](https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/novedades/novedades/2023/pdf/MEMORIA_ANUAL__2022_CEDRE.pdf)
- CEDRE - Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (2020). *Estudio sobre la percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*. Ministerio de Igualdad. [https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/07-PERCEPCION\\_DISCRIMINACION\\_RACIAL\\_RESUMEN-ES-NAV\\_.pdf](https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/07-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_RESUMEN-ES-NAV_.pdf)
- Cepaim (2023). KÈR. *Mapa estatal sobre discriminación racial y/o étnica en el ámbito de la vivienda y asentamientos informales en España*. Fundación Cepaim. [https://cendocps.carm.es/documentacion/2023\\_Mapa\\_estatal\\_discriminacion\\_racial\\_etnica.pdf](https://cendocps.carm.es/documentacion/2023_Mapa_estatal_discriminacion_racial_etnica.pdf)
- Cuevas, Y. (2016). Recomendaciones para el estudio de representaciones sociales en investigación educativa. *Representaciones sociales e investigación* (21). <https://www.scielo.org.mx/pdf/crs/v11n21/2007-8110-crs-11-21-00109.pdf>
- ECRI - European Commission Against Racism and Intolerance - General Policy Recommendation N°15 on combating Hate Speech, 8 de diciembre de 2015. <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-n-15-on-combating-hate-speech-adopt/16808b7904>
- ETC Graz (2017). *Programa de supervisión o monitorización. Herramientas para la igualdad. Políticas locales contra el racismo*. ETC Graz. [https://www.eccar.info/sites/default/files/document/2\\_Programa\\_de\\_monitorizaci%C3%B3n\\_o\\_supervisi%C3%B3n%20\(1\).pdf](https://www.eccar.info/sites/default/files/document/2_Programa_de_monitorizaci%C3%B3n_o_supervisi%C3%B3n%20(1).pdf)
- Fibbi, R., Midtbøen, A.H., & Simon, P. (2021). *Migration and Discrimination. IMISCOE Short Reader*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2_2)
- FRA - European Union Agency for Fundamental Rights (2017). *Fundamental Rights Report 2017*. FRA. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2017-fundamental-rights-report-2017\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-fundamental-rights-report-2017_en.pdf)
- Martín Díaz, M.D, Jiménez Sánchez, M.P., & Fernández-Abascal, E.G. (1997). Estudio sobre la escala de estilos y estrategias de afrontamiento (E3A). *REME—Revista Electrónica Motivación y Emociones*, 3(4). [http://reme.uji.es/articulos/agarce4960806100/texto.html#:~:text=Lazarus%20y%20Folkman%20\(1984%2C%20p,de%20los%20recursos%20del%20individuo%22](http://reme.uji.es/articulos/agarce4960806100/texto.html#:~:text=Lazarus%20y%20Folkman%20(1984%2C%20p,de%20los%20recursos%20del%20individuo%22)



- Mosquera Muñoz, A. (2021). *Endorracismo: Rompiendo las cadenas del colonialismo mental* [Tesis, Universidad El Bosque]. [https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/6438/Mosquera\\_Mu%c3%b1oz\\_Alejandra\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/6438/Mosquera_Mu%c3%b1oz_Alejandra_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Naciones Unidas (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Oficina del Alto Comisionado de DD.HH. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>
- Palomo, A.E. (2013). *Estrategias de afrontamiento que utilizan homosexuales ante la discriminación por preferencia sexual* [Tesis, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Palomo-Adriana.pdf>
- Pineda G, E. (2017). *Racismo, endorracismo y resistencia*. Editorial el Perro y la Rana. <https://www.aacademica.org/estherpinedag/2.pdf>
- Romero, M. (2008). *Implicaciones de la respuesta de estrés sobre el proceso de estudio en estudiantes de Ciencias de la Salud* [Tesis, Universidad de A Coruña]. [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/1074/Romero\\_Manuel\\_TD\\_2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/1074/Romero_Manuel_TD_2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Smith, V., Moreno, M., Román, N., Kirschman, D., Acuña, M., & Víquez, S. (2010). Discriminación social, consecuencias psicológicas y estrategias de afrontamiento en miembros de grupos sociales estigmatizados. *Dominación, compromiso y transformación social*. Editorial de la Universidad de Costa Rica. [https://iip.ucr.ac.cr/sites/default/files/contenido/Discriminacion%20Social%20\(2010\).pdf](https://iip.ucr.ac.cr/sites/default/files/contenido/Discriminacion%20Social%20(2010).pdf)
- SOS Racismo (2022). Informe anual sobre el racismo en el Estado español. Denuncia e infra denuncia en el ámbito de la discriminación, racismo y odio desde una perspectiva victimocéntrica. SOS Racismo. <https://sosracismo.eu/sos-racismo-presenta-informe-anual-2022/>
- Villarroel, G.E. (2007). Las representaciones sociales: una nueva relación entre el individuo y la sociedad. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 17(49), 434-454. <https://www.redalyc.org/pdf/705/70504911.pdf>

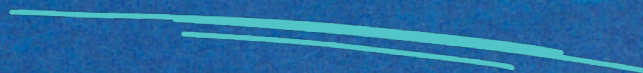




## **INFRA-D: Resignificando la denuncia**

Estudio cualitativo con personas migrantes subsaharianas sobre la infradenuncia del racismo

# **ANEXO**





# ANEXO

## PERFILES DE LA MUESTRA PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

**Tabla 1. Perfiles de personas expertas.**

CÓDIGO	PAÍS DE ORIGEN	PERFIL	GÉNERO
E1	ESPAÑA	Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial	MUJER
E2	ESPAÑA	Profesional de servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial	MUJER
E3	ESPAÑA	Profesional de asociación para afrontar el sinhogarismo	HOMBRE
E4	SENEGAL	Activista antirracista	HOMBRE
E5	ESPAÑA	Profesional de servicio contra la discriminación	MUJER
E6	REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO	Activista antirracista	MUJER
E7	ESPAÑA	Profesional de servicio antirracista	MUJER
E8	SENEGAL	Activista antirracista	MUJER

**Tabla 2. Perfiles de personas migrantes entrevistadas.**

CÓDIGO	PAÍS DE ORIGEN	PERFIL	GÉNERO	EDAD	AÑOS EN ESPAÑA
M1	GUINEA CONAKRY	MIGRANTE	MUJER	38	13
M2	SENEGAL	MIGRANTE	MUJER	39	2
M3	COSTA DE MARFIL	MIGRANTE	MUJER	37	6
M4	GUINEA CONAKRY	MIGRANTE	HOMBRE	42	9
M5	COSTA DE MARFIL	MIGRANTE	MUJER	26	6
M6	SENEGAL	MIGRANTE	HOMBRE	24	3
M7	GUINEA BISSAU	MIGRANTE	HOMBRE	31	3
M8	MALI	MIGRANTE	HOMBRE	28	3
M9	GUINEA BISSAU	MIGRANTE	HOMBRE	34	5
M10	SENEGAL	MIGRANTE	MUJER	46	15
M11	COSTA DE MARFIL	MIGRANTE	HOMBRE	33	7

**Tabla 3. Perfiles de personas migrantes participantes en grupos focales.**

CÓDIGO	PAÍS DE ORIGEN	PERFIL	GÉNERO	EDAD	AÑOS EN ESPAÑA
G1.1	COSTA DE MARFIL	MIGRANTE	MUJER	33	8 meses
G1.2	SENEGAL	MIGRANTE	MUJER	38	1,5
G1.3	GUINEA CONAKRY	MIGRANTE	MUJER	32	7
G2.1	GUINEA CONAKRY	MIGRANTE	HOMBRE	23	4
G2.2	SENEGAL	MIGRANTE	HOMBRE	28	4
G2.3	COSTA DE MARFIL	MIGRANTE	HOMBRE	37	1,5
G3.1	MALI	MIGRANTE	HOMBRE	36	8
G3.2	MAURITANIA	MIGRANTE	HOMBRE	40	5
G3.3	SENEGAL	MIGRANTE	HOMBRE	47	18





# INFRA-D

