

INFORME SOBRE EL RACISMO EN EL ESTADO ESPAÑOL

Datos cuantitativos denuncias

2
0
2
3



FEDERACIÓN
SOS RACISMO



FEDERACIÓN SOS RACISMO
WWW.SOSRACISMO.EU

JUNIO 2023

Coordinación y autoría

Stati Croitor, Elena

Redacción del Análisis cuantitativo de las denuncias recogidas en las OID/SAID/ODAS de Federación

Themme Afan, Cecilia

Araguás Cerezo, Mikel

Oficinas de Atenciones y Denuncias OID/SAID/ODAS

SOS RACISMO GALICIA

SOS RACISMO CATALUNYA

SOS RACISMO BIZKAIA

SOS RACISMO GIPUZKOA

SOS RACISMO ARAGON

SOS RACISMO NAVARRA

Traducción al inglés

Rodríguez Moreno, Victoria

Diseño y maquetación

Sánchez Rodríguez, Mercedes

@mercedes__sa

Financiado por



Índice

Informe SOS Racismo 2023

combatir el racismo estructural para avanzar en el Plan de Acción de la UE: Antirracismo para 2020-2025

Presentación Federación SOS Racismo	p4
Presentación del Informe Anual sobre el racismo en el Estado español 2022	p6
Análisis cuantitativo de denuncias recogidas en las Oficinas de Atenciones y Denuncias Federación de SOS Racismo (OID/SAID/ODAS)	p8
Análisis de datos: patrones y tendencias	p9
Edad, género situación documental y origen	p10
Detrás de las fronteras: Un vistazo a los datos sobre el estatus migratorio y la nacionalidad en relación con la discriminación	p13
Agente discriminador	p15
Desglosando la discriminación: Un análisis detallado de los diferentes tipos	p17
1_ Racismo institucional	p22
2_ Conflictos y agresiones racistas: una perspectiva comparativa	p25
3_ Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados	p28
4_ Denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos	p32
5_ Discriminación laboral	p34
6_ Extrema derecha y discurso del odio	p36
Recorrido judicial de los casos	p38
Otros datos de interés: exponiendo la discriminación en la web	p41
Decálogo y propuestas antirracistas	p43
Anexos	p48
Infografía: resumen datos estadísticos	p48
Referencias bibliográficas y webgráficas	p49
Información de las OID/SAID/ODAS/	p50

Presentación

Federación SOS Racismo

OFICINAS DE INFORMACIÓN Y DENUNCIA DE
LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES
SOS RACISMO (OID/SAID/ODAS)

La Federación de Asociaciones SOS Racismo somos una organización antirracista comprometida con la defensa de los derechos humanos, con un enfoque principal en la erradicación del racismo y la xenofobia que pone en el centro de su trabajo a las personas racializadas, migradas y gitanas. Para dar respuesta contamos con Oficinas de Atención y Denuncia (OID/SAID/ODAS) distribuidas en diferentes regiones – **Gipuzkoa, Bizkaia, Catalunya** (bajo el nombre de SAiD), **Aragón, Navarra** (bajo el nombre de ODAS), Galicia-, con el propósito de brindar apoyo a las víctimas y testigos de casos de discriminación racial o xenófoba.

Estas oficinas desempeñan un papel fundamental al proporcionar un espacio seguro y confidencial para que las personas afectadas por actos discriminatorios puedan buscar ayuda y asesoramiento especializado, por parte de un equipo multidisciplinar de personas que ponen en el centro de su intervención a la víctima, abriendo procesos de escucha y comprensión, que permitan conocer las experiencias de las víctimas y testigos, brindando un apoyo emocional y legal integral. Desde esta aproximación, nuestro trabajo no está sólo enfocado hacia el resarcimiento y restauración del daño, sino que, además, de brindar atención y apoyo legal a las víctimas.

SOS Racismo también despliega esfuerzos para impulsar la educación y la formación en materia de igualdad, diversidad, racismo, discriminación racial y antirracismo, organizando talleres, conferencias, publicación de materiales e investigaciones, campañas de sensibilización y prevención del racismo. Asimismo, colabora con otras

instituciones (públicas y privadas), organizaciones sociales del tercer sector, personas, colectivos y distintas asociaciones para fortalecer la lucha contra el racismo y la xenofobia a nivel nacional e internacional.

Como señalamos en el informe del pasado año, es importante tener en cuenta que muchas víctimas de racismo, discriminación y xenofobia se sienten inhibidas a la hora de presentar denuncias, lo que crea una brecha entre las discriminaciones sufridas por la población y las denuncias interpuestas. En este sentido, antes de llegar a la tipificación y análisis de los casos es necesario ahondar el trabajo en la detección previa de la discriminación. Es decir, el primer paso de nuestras atenciones es detectar el acto discriminatorio racista. Por este motivo, cuando una víctima de discriminación llega a una OID/SAID/ODAS es fundamental darle tiempo, no juzgarla y mantener con ella una actitud de escucha activa. Muchas veces se van a necesitar varias entrevistas con el fin de generar un espacio de confianza y detectar el delito o la discriminación racial ello no está reñido con el hecho de que nunca se deben dar falsas esperanzas sobre los resultados que se van a obtener en el proceso de atención y resolución del caso.

Esta forma de trabajar tan personalizada, en la que se prioriza a la persona frente a la cifra, señala la importancia de los datos cuantitativos obtenidos por parte de nuestras OID/SAID/ODAS y de la creciente urgencia para generar las bases de una sociedad antirracista.

En este sentido, desde la Federación SOS Racismo consideramos que no todas las víctimas son iguales, ni tienen las mismas necesidades; por lo tanto, a todas se les debe ofrecer todo el abanico de aspectos de la atención integral que proponemos, pero somos conscientes de que siempre debe ser la víctima quien tenga la última palabra a la hora de decidir las acciones que se emprenden. Que la víctima rechace alguna de las propuestas que podamos hacerle no debe ser motivo para interrumpir el proceso de atención integral¹.

Volviendo a las limitaciones en el acceso de las personas víctimas a la denuncia, y a pesar de que lo señalamos en el informe 2022², queremos señalar algunas de estas causas para la infradenuncia:

- La víctima no establece una relación causa efecto con la situación sufrida y la posibilidad de ser un acto discriminatorio racista, por lo que vive el hecho como algo normalizado.
- Falta de confianza en las autoridades policiales y judiciales.
- Percepción subjetiva de que “nada” va a cambiar aunque denuncien.
- Miedo a sufrir represalias por parte del autor o autores del delito o de la discriminación racial o de su entorno.
- La extrema vulnerabilidad de algunas de las víctimas que se encuentran en situación de exclusión social.
- La vergüenza, llegando incluso a creer que la agresión fue culpa suya; el miedo a desvelar su orientación sexual o su filiación étnica, religiosa o política, a desvelar su situación personal documental.
- Las barreras lingüísticas y culturales; etc. _____

¹ Los equipos de atención de la OID/SAID/ODAS dan respuesta de manera integral a las necesidades de las personas denunciantes: información, asesoramiento e intervención jurídica. También ofrecen asesoramiento legal e información sobre el nivel de protección que pueda necesitar, dependiendo de su situación y la de su unidad familiar. Actuaciones que incluyen: valoración de la persona usuaria y su entorno. Diseño de plan personalizado de atención/Atención individual y/o grupal/ Acompañamiento.

² Federación SOS Racismo. (2022). *Informe Anual sobre el racismo en el Estado español: Denuncia e infradenuncia en el ámbito de la discriminación, racismo y odio en el Estado español desde una perspectiva victimocéntrica*. Para más información ver: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230-Informe-2022-SOS-Racismo.pdf>

Presentación del Informe Anual

sobre el racismo en el Estado español 2022

El Informe Anual 2022 representa una herramienta de vital importancia para evaluar los avances en la lucha contra el racismo estructural. Este informe nos brinda una fotografía de la situación actual, mediante el análisis de las denuncias de discriminación racial recogidas durante el año 2022.

En primer lugar, nos enfocaremos en examinar las denuncias de discriminación presentadas durante el último año. Utilizando datos estadísticos, podremos ilustrar los tipos de discriminación más frecuentes, los ámbitos en los que tienen mayor incidencia la discriminación racial y los grupos vulnerables que enfrentan una discriminación particularmente significativa.

A partir del análisis de las denuncias de discriminación, podremos identificar las áreas problemáticas clave que requieren una mayor atención y acción tanto por parte de las instituciones públicas y privadas como por parte de la sociedad en general. Estas áreas pueden abarcar diferentes aspectos de la vida, como la educación, el empleo, la vivienda, la justicia y muchos otros. Es decir, afectan a los derechos económicos, sociales y culturales.

Es importante destacar que este informe no se trata solo de identificar problemas, sino también de proponer alternativas. A medida que examinamos las áreas “problemáticas”, buscaremos enfoques prácticos que puedan implementarse para combatir la discriminación y promover el antirracismo.

Antes de adentrarnos en el análisis de los datos obtenidos, es importante repasar brevemente las definiciones de los diferentes ámbitos de discriminación considerados en este Informe sobre el racismo en el Estado Español 2023. Estas definiciones nos permitirán comprender mejor cada tipo de discriminación y su alcance:

Conflictos y agresiones racistas: Se refiere a situaciones en las que ocurren enfrentamientos violentos o agresiones motivadas por prejuicios raciales. Esto implica actos de violencia física, verbal o psicológica dirigidos hacia personas o grupos específicos son algunas de las formas en las que se manifiesta el racismo y la xenofobia.

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

Denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos: Hace referencia a la negativa o limitación injusta de acceso a servicios y beneficios que deberían estar disponibles para toda la ciudadanía por parte de instituciones o entidades públicas. Esto puede incluir situaciones en las que las personas son excluidas de servicios esenciales, como transporte público, justicia, ámbito educativo, salud u otros servicios gubernamentales.

Discriminación laboral: Se refiere al trato desigual o injusto hacia personas trabajadoras migrantes, racializadas y gitanas en el entorno laboral. Esto puede manifestarse en forma de contratación discriminatoria, salarios injustos, falta de promoción o acceso a oportunidades laborales, acoso laboral u cualquier otra forma de discriminación racial.

Extrema derecha y discurso del odio: Este ámbito de discriminación está relacionado con la expresión de ideas o discursos por parte de grupos o personas de la extrema derecha que promueven la hostilidad, la exclusión, el odio o la violencia hacia colectivos o personas migrantes, racializadas y gitanas.

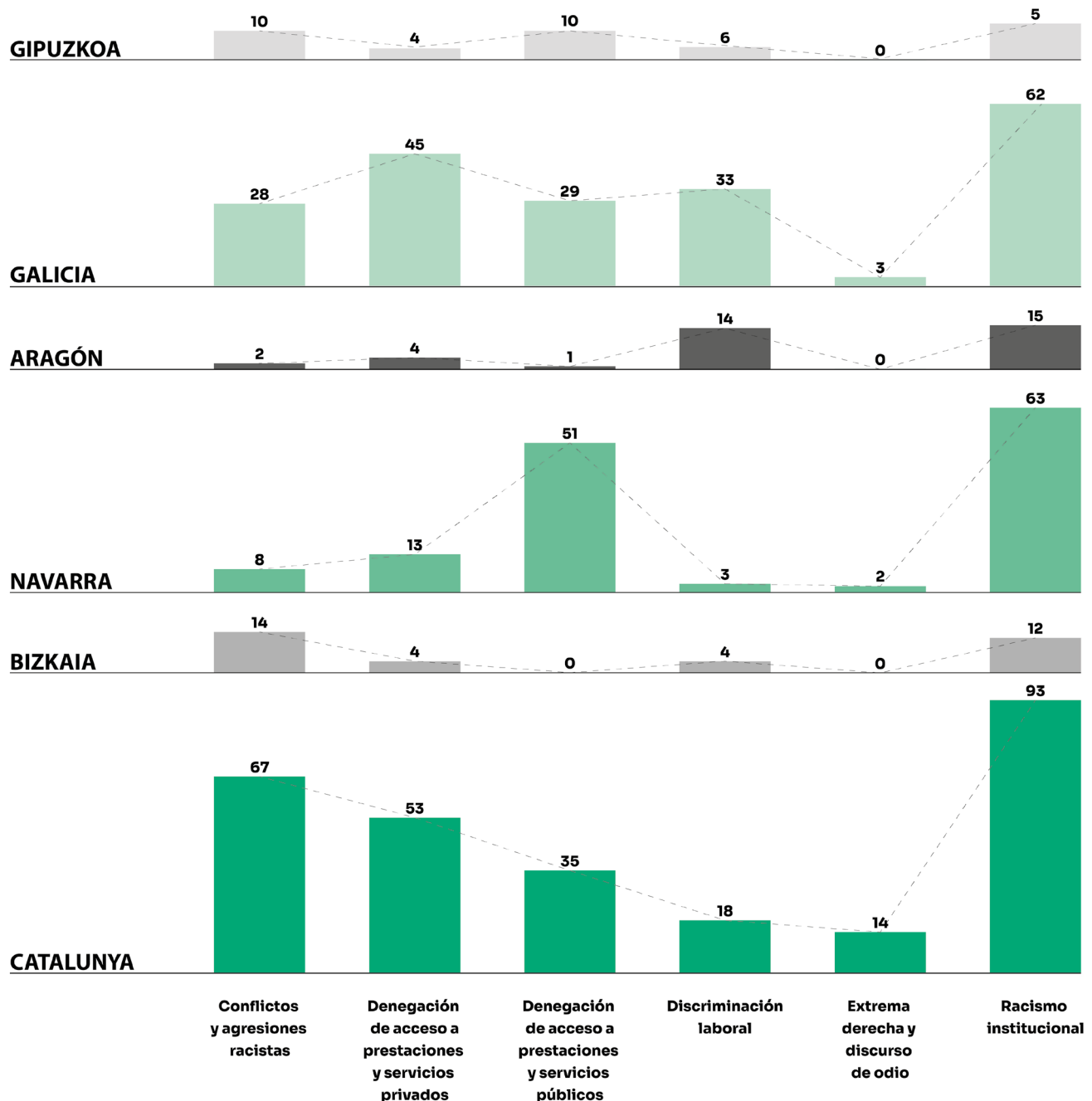
Racismo institucional: “Es el conjunto de políticas, prácticas y procedimientos que perjudican a grupos racializados impidiendo que puedan alcanzar una posición de igualdad”. Se manifiesta a través de políticas, normas, procedimientos y prácticas que perpetúan la desigualdad y el trato discriminatorio hacia personas migradas, racializadas y gitanas, incluso si no hay intenciones individuales de discriminar. El racismo institucional afecta diferentes ámbitos como la educación, la justicia, la salud, el empleo, entre otros³._____

³ Buraschi, María José; Aguilar Idáñez (20 de marzo de 2021). “Racismo institucional: ¿De qué estamos hablando?”. *The Conversation*.

Análisis cuantitativo de denuncias

recogidas en las Oficinas de Atenciones y Denuncias
Federación de SOS Racismo (OID/SAID/ODAS)

Estos son los datos recabados en los distintos territorios:



Análisis de datos

patrones y tendencias

Antes de entrar en el análisis de las denuncias recogidas durante el año 2022, conviene observar primero la evolución de los casos de discriminación recogidos por las oficinas de atención y denuncia de la Federación de SOS Racismo en los territorios de Gipuzkoa, Bizkaia, Navarra, Galicia, Aragón y Catalunya a lo largo de los años. Esto nos proporciona una perspectiva más amplia y nos ayudará a comprender el contexto en el que se encuentran las denuncias de este año.

Es importante destacar que los datos proporcionados no nos permiten identificar las razones específicas detrás de estas variaciones, dado que pueden influir múltiples factores externos, como eventos o incidentes, cambios en las políticas o en la legislación relacionada con la discriminación, etc.

EVOLUCIÓN NÚMERO TOTAL DE CASOS

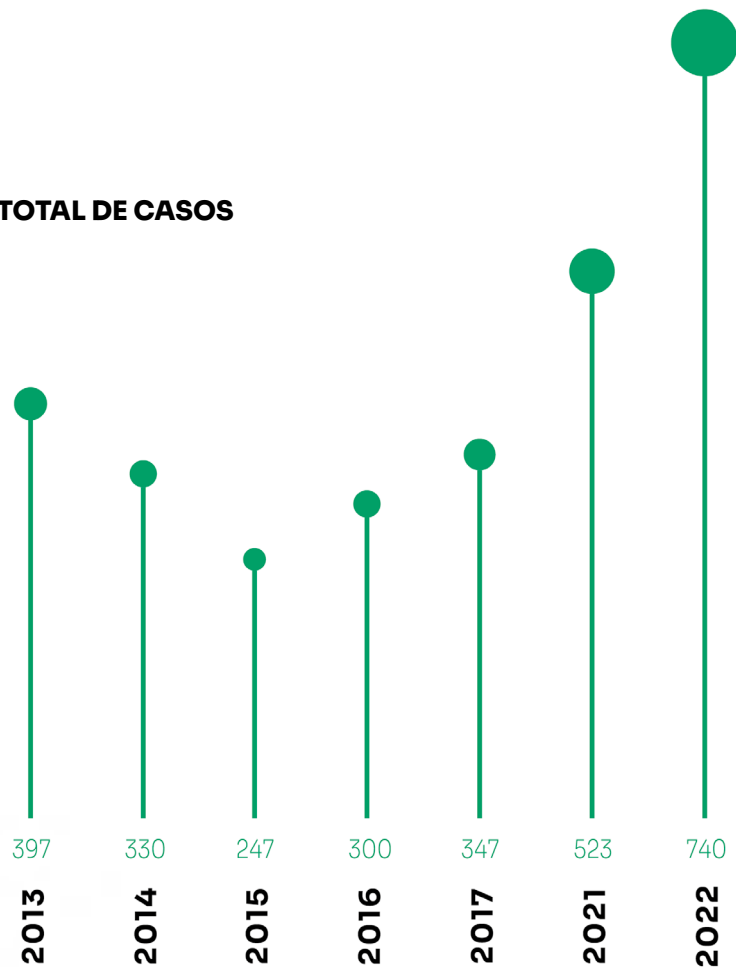


Tabla 1 Evolución de las denuncias recogidas en los años 2013-2022

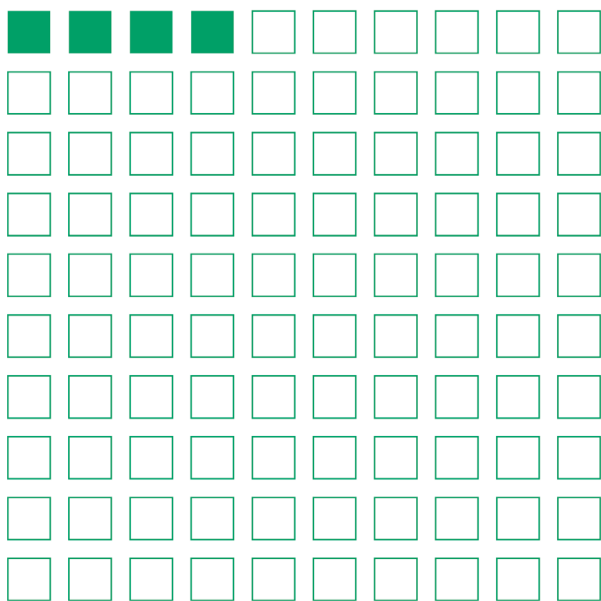
Edad, género situación documental y origen

El análisis de las denuncias recibidas en el 2022 muestra que un **4% de las 740 denuncias fueron presentadas por menores de edad, mientras que el 96% restante corresponde a denunciantes que se encuentran en el rango de edad de 18 a 65 años.**

Este dato refleja una participación significativa de los menores de edad en el proceso de denuncia de actos discriminatorios.

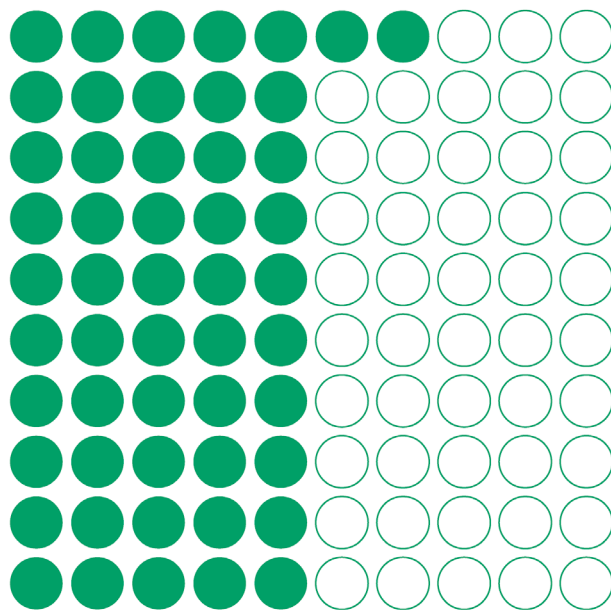
EDAD

- 96% entre 18 y 65 años
- 4% menores de edad



SEXO

- 52% mujeres¹
- 48% hombres²



¹ 2 O que se autodenominan como tales

Tabla 2

El hecho de que el 4% de las denuncias hayan sido interpuestas por menores de edad refleja la existencia de discriminación en diversos ámbitos que afectan directamente a las niñas y niños. En el ámbito escolar, se evidencia la presencia de discriminación a través de casos de bullying entre menores, donde pueden sufrir acoso basado en su origen étnico, racial o por ser considerados “diferentes”. Se han denunciado situaciones donde la institución educativa, no reconoce el bullying por racismo, pero menores y sus familias sí lo perciben como tal, pone de manifiesto una discrepancia entre la percepción de las víctimas, sus familias, y la respuesta de las autoridades escolares.

A pesar de que las y los menores y sus familias identifican claramente el acoso escolar basado en el racismo, el centro escolar no lo considera como bullying, lo que puede llevar a una falta de acción y apoyo adecuado para niñas y niños afectados. En este sentido, la OID/ SaiD/ SAD de Catalunya recogió el siguiente caso:

“X es de Guinea Ecuatorial y tiene tres hijos. Se acerca a SOS Racisme Catalunya a denunciar la situación de su hija de 13 años en la escuela (provincia de Barcelona). Su hija lleva tiempo sufriendo acoso por parte de un grupo de niñas de la escuela. Es una de las pocas alumnas negras de la escuela. Le decían muchas cosas: que su pelo huele a Covid, que su pelo está sucio, se metían con su color de piel, con su nariz... El acoso llega al punto álgido cuando un día alguien prende fuego a la mochila de su hija mientras se encontraban en el patio: habían apartado todas las cosas de los compañeros de la clase dejando las pertenencias de su hija en medio del aula y les habían prendido fuego. Se personaron la policía y los bomberos y no pudieron identificar quién había provocado el incendio. El día del incendio X fue a buscar a su hija, asustada, que se quedó una semana en casa sin ir a la escuela. Nadie de la escuela llamó para saber cómo se encontraba. Finalmente a X le llegó un mensaje de la escuela conforme la menor había faltado a la escuela sin justificación. Jacinta pidió reunirse con la Dirección de la escuela. En esa reunión la Dirección se mostró poco colaboradora:

negaba el acoso racista a su hija, minimizando los hechos como una cosa de niños; tampoco sabían quién había sido (parece que la escuela no se había movilizado mucho para tratar de averiguar quién había provocado el acto vandálico). X se reunió con el tutor de su hija que le pidió disculpas en nombre de la escuela por no haber estado a la altura de lo sucedido y le ofreció ayuda de la psicopedagoga de la escuela. Posteriormente tuvo una cita con inspección educativa que le aseguraron que estaban haciendo seguimiento del caso junto con la Dirección de la escuela. La menor acabó volviendo a la escuela asustada. Solamente un profesor se dignó a preguntarle cómo estaba. X teme por la seguridad de su hija en la escuela. Su hija recibe mensajes amenazantes por whatsapp de compañeros de la escuela, la meten en grupos contra su voluntad y le envían contenido amenazante (contra su integridad física y contra su vida). X ha buscado el acompañamiento de SOS Racisme Catalunya dado que no percibe que la situación se esté llevando con suficiente rigor y seriedad desde la escuela. Cuando intenta vehicular el acoso racista que recibe su hija, minimizan su percepción y la banalizan negando el racismo y reduciéndolo a “una cosa de niños” y focalizándose en los potenciales problemas psicológicos de sus agresores, obviando el bienestar de su hija. Jacinta teme por la seguridad de su hija cada vez que la deja en el colegio y no siente que las autoridades (policiales y educativas) estén tomándose el asunto seriamente.”

La OID/SAID/ODAS de Galicia, presenta el siguiente relato:

“X tiene un hijo que estudia 6º de primaria en un centro educativo de la comunidad gallega. Desde que empezó primaria su hijo, Y, recibe insultos racistas tales como “negro de mierda” o “color de caca”. Con cada uno de los insultos que su hijo le traslada, X, escribe por correo electrónico, pero nunca hacen nada al respecto. En uno de los últimos episodios el hijo de X empieza a contestar ante tales incidentes y la profesora del curso minimiza esas actitudes y dice que Y también ha contestado cuando ha ocurrido ese episodio. Desde que empezó

este curso ya han pasado cuando incidentes con comentarios racistas. En el centro educativo reciben formación todos los años de mano de la Guardia civil sobre uso de redes u otros temas y X propuso varias veces que también dieran formación sobre el racismo. El colegio le dice que sí, pero finalmente no hacen nada. En uno de los últimos incidentes un compañero le dice a Y: “me caes mal porque eres negro”. El colegio no hizo nada. Y traslada que también lo llamaron “puto negro”, pero en el colegio silencian y no hacen caso de este tipo de incidentes. El año pasado habló con Inspección educativa y presentó un escrito. Le dijeron que tenía que activar el protocolo de acoso en el centro y así lo hizo. Pero el centro le dijo que el niño tiene más perfil de líder que de víctima, le propusieron unas sesiones de psicopedagogía y le sugirieron que parase el protocolo. En dichas sesiones evalúan al menor y reiteran que eso que le dicen no debe afectarle, volcando la culpa en la víctima, así como la responsabilidad de evitar que este tipo de actitudes y comportamientos racistas le afecte personalmente. Una de las veces una de las profesoras del centro dijo que el racismo “es algo que está en la sociedad”, en un intento de quitar peso sobre la responsabilidad que tienen las personas en luchar contra el racismo, así como de la inacción del propio centro educativo. Entre X y el centro educativo hay mucho intercambio de correos, pero el resultado sigue siendo el mismo, no consideran graves las ofensas que recibe Y y pareciera que lo que si destacan es que Y empiece a contestar cuando recibe ese tipo de agresiones. Se han mantenido reuniones también con profesionales del centro, pero tampoco han servido de nada. Este caso sigue estando vigente en el año 2023. Todo esto se le comunicó a inspección educativa y estamos a expensas de que el menor acabe el curso para, posiblemente, iniciar una denuncia penal.”

Asimismo, en los centros de menores se han registrado denuncias relacionadas con las condiciones de vida, donde se señala discriminación en el trato institucional hacia menores extranjeros. Estas denuncias incluyen situacio-

nes de trato diferenciado, estigmatización y falta de recursos adecuados para garantizar su bienestar. También se ha identificado la estigmatización de ciertos perfiles de jóvenes, asociándolos de manera injusta a bandas juveniles, lo que contribuye a la discriminación, criminalización y limita sus oportunidades de vida.

Además, es importante destacar que los conflictos entre personas adultas que afectan a menores también pueden estar relacionados con actos discriminatorios. Los niños y niñas pueden ser testigos o víctimas de situaciones donde los adultos manifiestan actitudes discriminatorias, lo que les expone a un entorno perjudicial para su bienestar emocional y social.

En cuanto al sexo de las personas denunciantes, se destaca que el **48% fueron hombres⁴ (358 denuncias)**, frente al **52% de las mujeres⁵ (382 denuncias)**. Es decir, denuncian más mujeres que hombres en 4 puntos porcentuales, como viene sucediendo en años anteriores. Por lo que se desprende que en igualdad de oportunidades tanto mujeres como hombres denuncian actos racistas, incluso las mujeres siguen teniendo un ligero mayor porcentaje de mayor representación, quizá debido a sus propios procesos de empoderamiento personal y social.

Sin embargo, esta situación muestra una importante variación, si realizamos un análisis histórico, constatamos en el informe del año **2016** el número de hombres denunciaban más episodios racistas duplicaba al de mujeres.

Nos lleva a un importante cambio a la hora de enfrentar esta realidad, dado que a día de hoy, tiende a equilibrarse la distancia porcentual en el acceso a estas denuncias, según el sexo de las personas denunciantes de un hecho racista. En tal sentido, como reto para próximos informes pretendemos introducir nuevas autoidentificaciones que nos permitirá un mayor conocimiento de esta realidad, así como posibles intersecciones en los que la percepción e identidad de género pueda causar diferencias en cuanto al acto o incidente racista.

⁴O que se autodenominan como tales.

⁵O que se autodenominan como tales.

Detrás de las fronteras:

Un vistazo a los datos sobre el estatus migratorio y la nacionalidad en relación con la discriminación

Los datos proporcionados por la Tabla nº3 revelan información importante sobre la discriminación en relación con el estatus migratorio y la nacionalidad de las personas denunciadas. **La mayoría de las personas denunciadas tenían una situación regular, es significativo que un considerable 28% de las denuncias correspondió a personas en situación irregular.** Esto indica lo que históricamente hemos denunciado desde

la Federación SOS Racismo, que la discriminación no está limitada por el estatus migratorio, que tanto las personas en situación regular como de irregularidad pueden ser víctimas y afectadas de actos discriminatorios, sino que es la racialización la que opera como elemento primordial a la hora de este tipo de comportamientos y actos racistas.

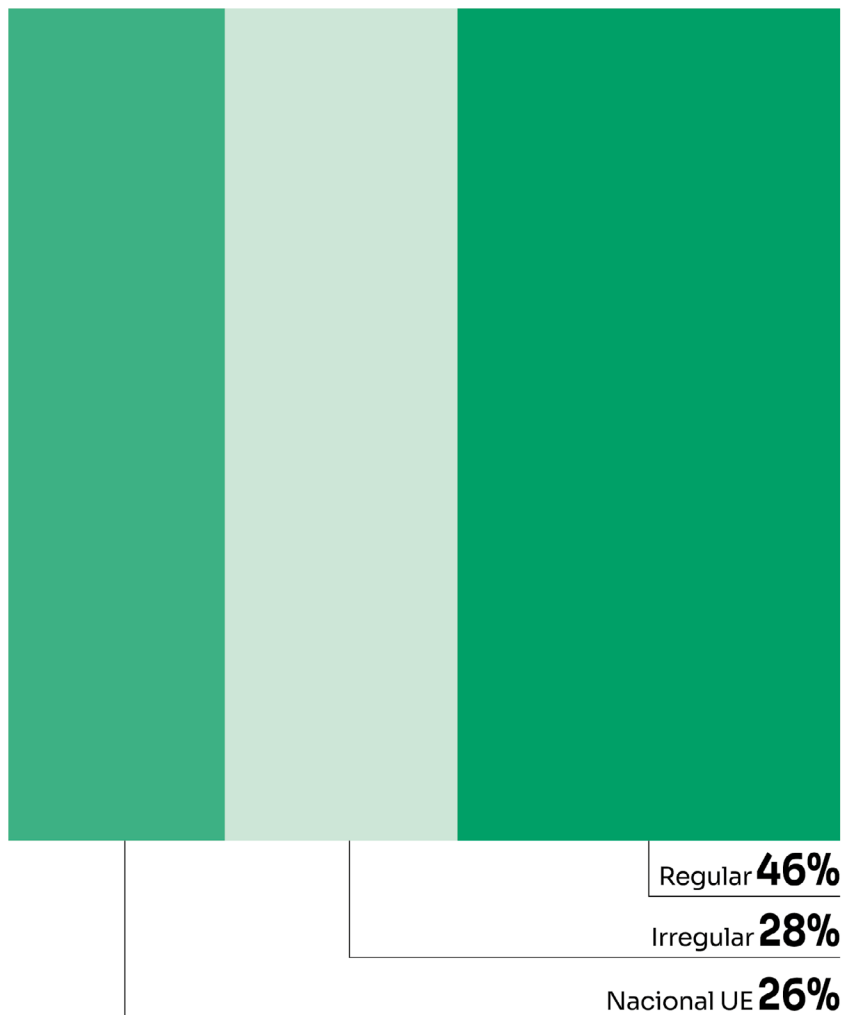


TABLA 3

Con base en los datos recopilados, es pertinente analizar la procedencia de las personas denunciadas. Se ha realizado una clasificación de la nacionalidad u origen de las personas denunciadas, según los continentes, y se han realizado sub-clasificaciones en algunos continentes específicos.

Al observar los datos proporcionados por la Tabla nº 4, sobre la clasificación de la nacionalidad u origen de las personas denunciadas por continentes y subclasificaciones, se pueden identificar algunas tendencias significativas. En cuanto a África, se observa que la mayoría de las

denuncias provienen de personas procedentes de la región del Magreb, posiblemente relacionado con la distribución geográfica y los contextos socioeconómicos y políticos específicos de esa área. En América, se registraron más denuncias de personas procedentes de América del Sur que de América del Norte. La escasa cantidad de denuncias en Asia puede indicar barreras culturales y lingüísticas, o de acceso e información de los mecanismos de denuncia. En Europa, se observa una disparidad entre Europa Occidental y Oriental, lo cual puede estar influenciado por factores históricos, políticos y socioeconómicos distintos en cada región.

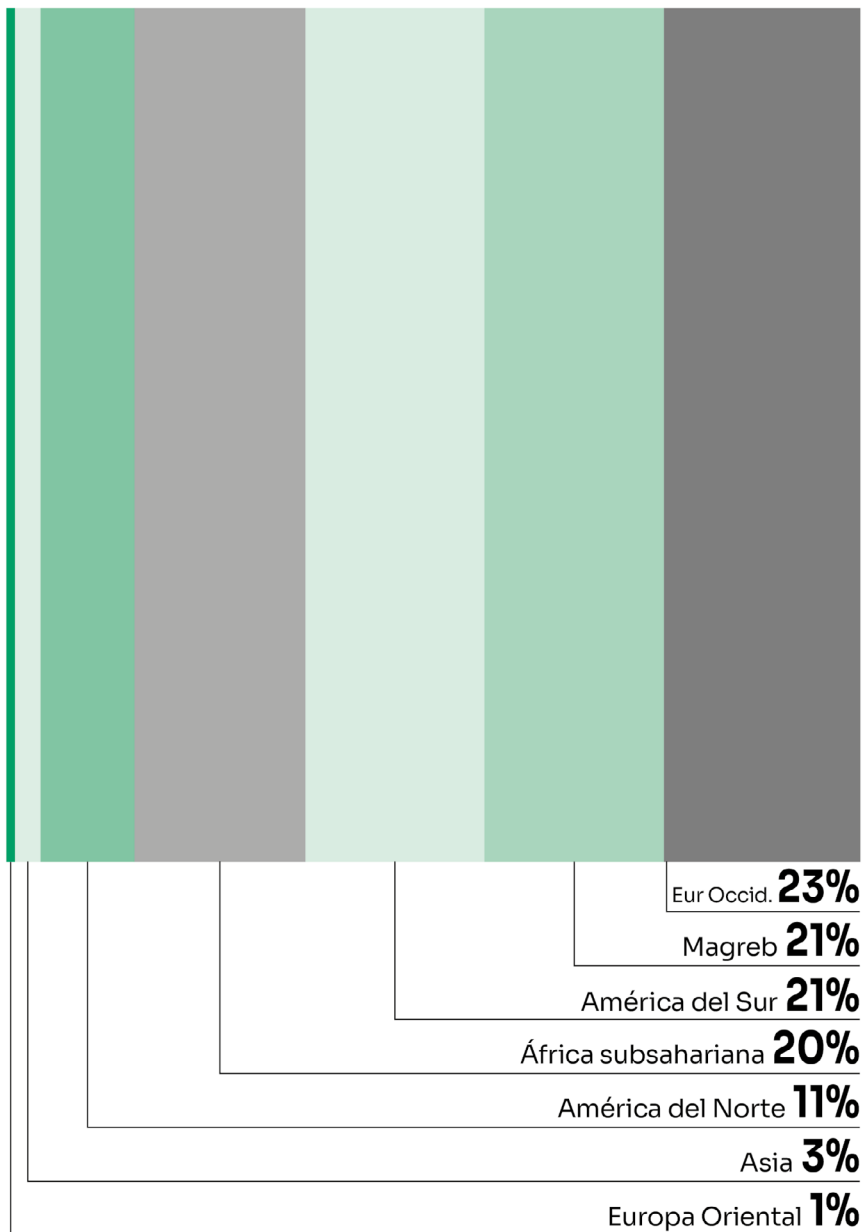


TABLA 4

Agente discriminatorio

El análisis de los datos recopilados por las Oficinas de atención y denuncias de la Federación de SOS Racismo revela aspectos importantes sobre la discriminación en diferentes ámbitos.

El término "agente discriminador" se refiere a la entidad, institución, organización o individuo responsable de llevar a cabo actos de discriminación hacia una persona o grupo en función de características como la racialización, etnia, religión, género, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas.

El agente discriminador es aquel que ejerce o perpetúa prácticas o actitudes discriminatorias, negando derechos, oportunidades o tratando de manera desigual a otros individuos o grupos.

Puede ser una entidad pública, como una institución gubernamental, una empresa privada, una organización no gubernamental, o incluso un particular en su interacción personal.

La Tabla nº9 muestra que en el **51.21%** de los casos denunciados, la entidad discriminadora fue una **entidad pública**. Esto significa que instituciones gubernamentales, organizaciones estatales u otras entidades del sector público fueron responsables de la discriminación en más de la mitad de los casos, evidencia cómo el racismo estructural e institucional en un poder tan complejo e importante en el ordenamiento público.

El **23.24%** de los casos involucraron a **particulares** como agentes discriminadores, lo que supone un aumento cercano al 20% respecto al año anterior que está relacionado con lo analizado anteriormente a la hora de establecer la tipología de casos discriminatorios y racistas. Son las discriminaciones que se dan en el ámbito de entre particulares. Esto significa que las personas, en su interacción personal, social y cotidiana, fueron responsables de actos racistas como los que hemos señalado a la hora de analizar los conflictos y agresiones en espacios públicos y vecinales.

En el **22.7%** de los casos, las **entidades privadas** fueron identificadas como agentes discriminadores, lo que supone un aumento por encima del 20% respecto al año anterior. Esto incluye empresas, servicios de todo índole privados, organizaciones no gubernamentales, y otros actores de este sector. Estos resultados indican que también existen casos de discriminación en el ámbito privado, lo cual subraya la importancia no sólo de promover prácticas inclusivas y garantizar la igualdad de oportunidades en todos los sectores, sino también poner en el foco en las obligaciones legales de estas entidades privadas, a través de protocolos de actuación, mecanismos civiles, administrativos o penales, tal y como hemos señalado anteriormente.

AGENTE DISCRIMINADOR

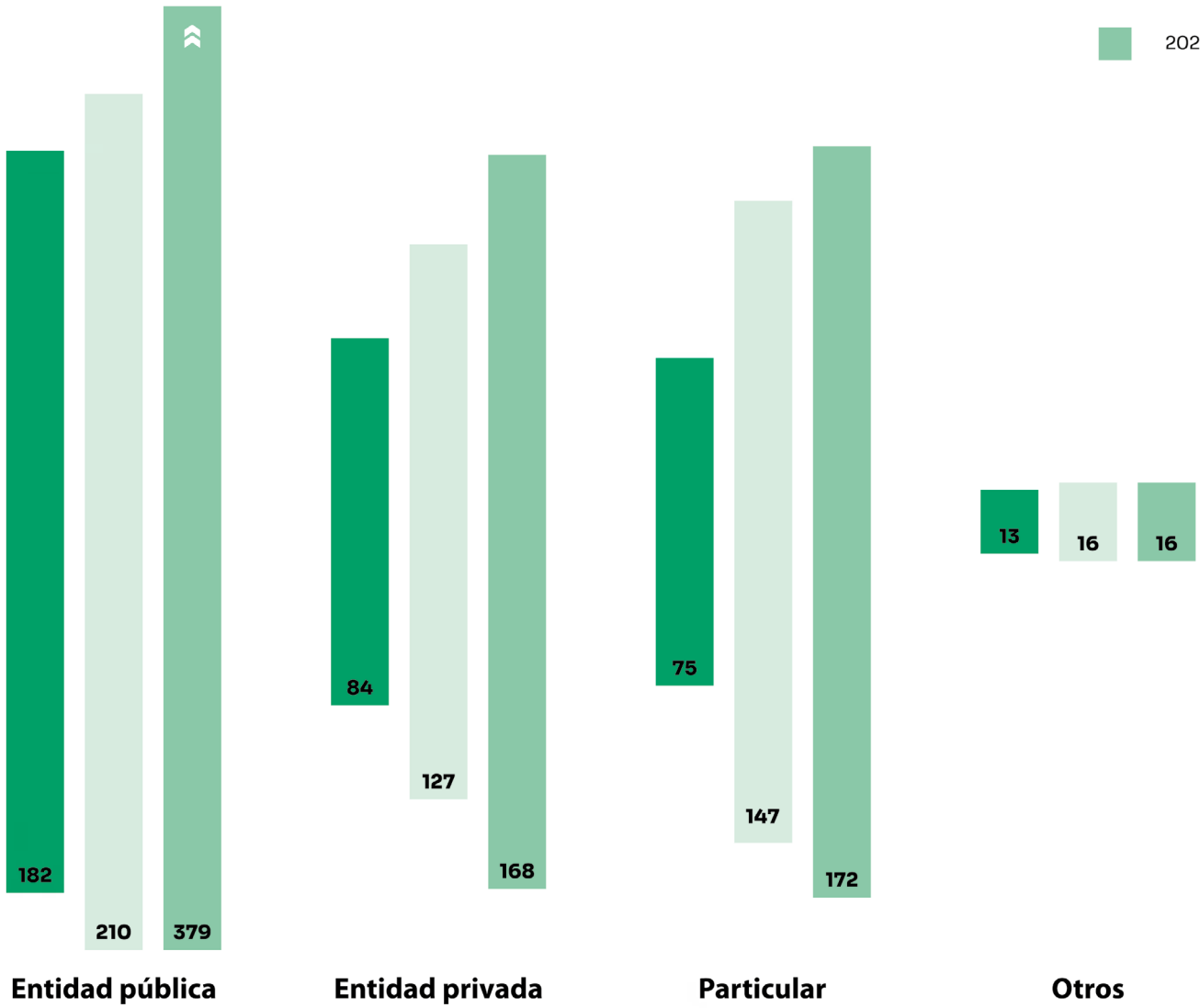
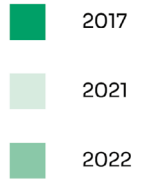


TABLA 5

Desglosando la discriminación:

Un análisis detallado de los diferentes tipos

En primer lugar, se destaca el **racismo institucional**, con un total de 250 casos a lo que habría que sumar los casos relacionados con la denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos, con un total de 126 casos.

Si a ello le sumamos los 123 casos de denegación de acceso a prestaciones y servicios privados, dibujamos un escenario en el que desde lo público y lo privado limita el acceso a las personas racializadas a acceder a servicios y prestaciones que deberían estar disponibles para todas las personas, sin discriminación alguna.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

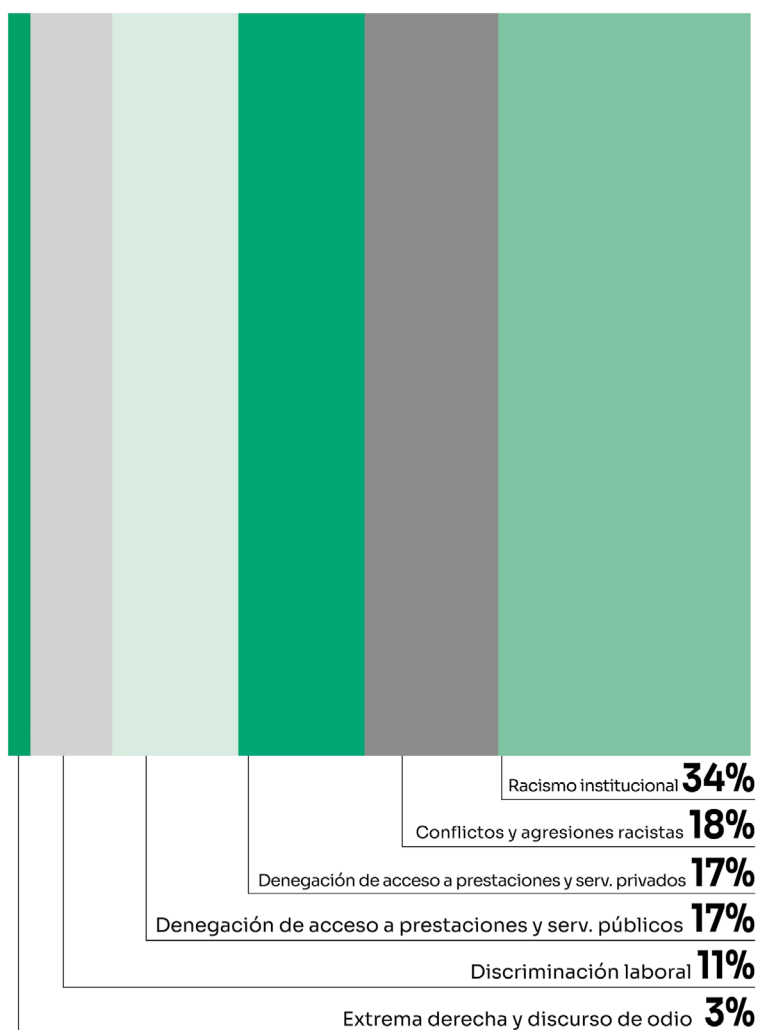


Tabla 6 N° total de casos recogidos por las OID/SAID/ODAS/OSAI/ODAS's en el año 2022, en función de su tipología

En segundo lugar, los **conflictos y agresiones racistas** se presentan en 130 casos, lo que indica situaciones de violencia o enfrentamientos motivados por prejuicios, discursos, actos y conductas raciales.

La **discriminación laboral**, con un total de 78 casos, señala situaciones en las que las personas son tratadas de manera desfavorable e injusta en el entorno laboral, obstáculo importante para la oportunidad de obtener empleo.

Por último, se mencionan **19 casos de discurso de odio** por parte de la extrema derecha como una forma de discriminación racial.

En resumen, los datos del cuadro reflejan la existencia de una diversidad de tipos de discriminación, teniendo prevalencia el racismo institucional y social como es la denegación de acceso a servicios público y/o privados. Estos tipos de discriminación implican obstáculos, barreras y desigualdades que limitan el acceso igualitario a servicios y prestaciones para las personas afectadas así como la necesidad de abordar y combatir estos tipos de discriminación.

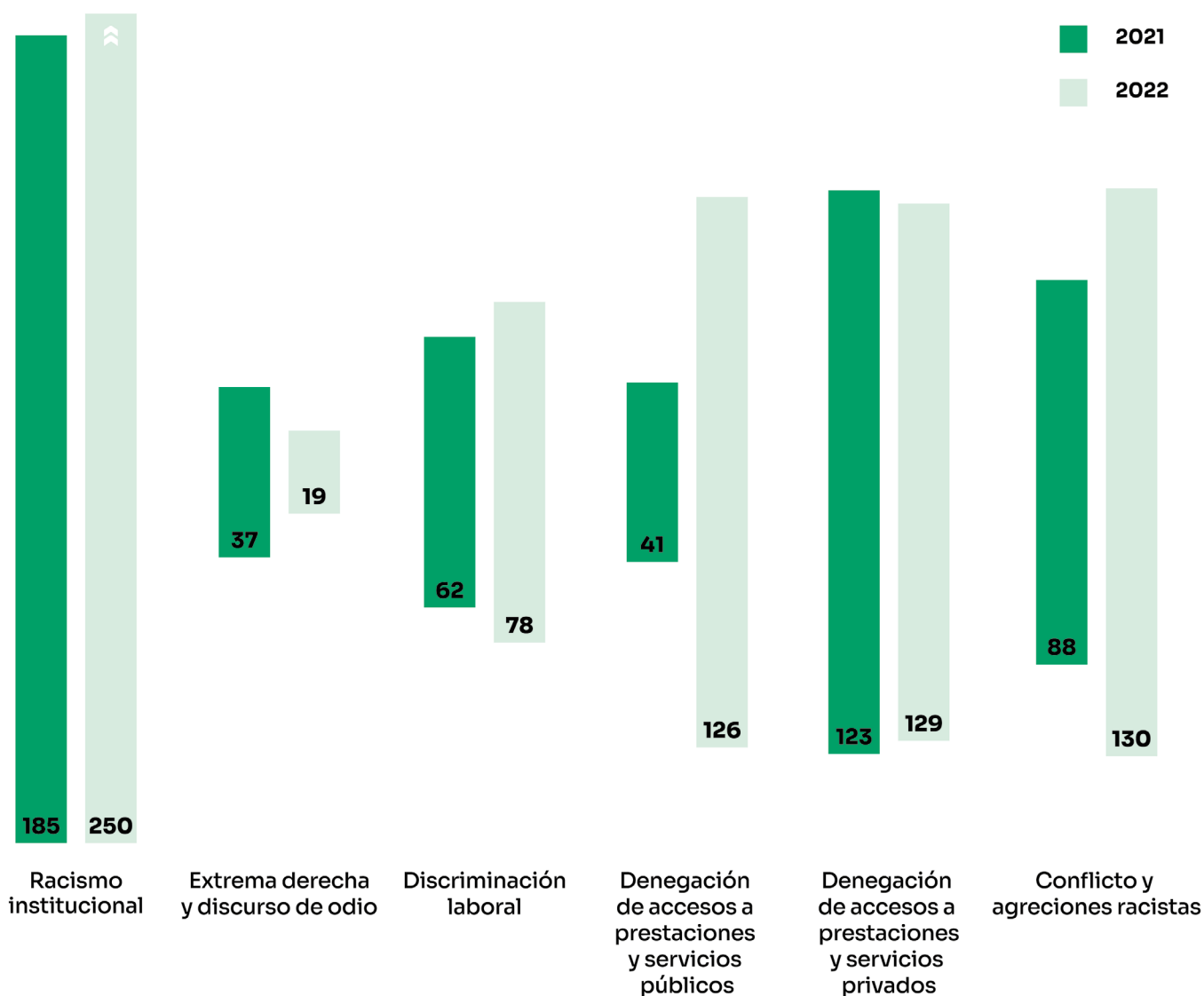


Tabla 7 N° total de denuncias recogidas por tipo de discriminación por las OID/SAID/ODAS/OSAID/ODAS's en el año 2021 y 2022

Con los datos del año 2022 en nuestras manos, tenemos la oportunidad de retroceder en el tiempo y examinar detenidamente los datos recopilados en el año 2021. Al revisar los datos de ambos años, podemos identificar tendencias, patrones y cambios significativos, lo que nos brinda una perspectiva más completa y enriquecedora de la evolución de los datos a lo largo del tiempo.

En el informe 2022⁶, es fundamental tener en cuenta que el número de denuncias registradas no refleja la totalidad de los incidentes racistas que tienen lugar en la sociedad. De hecho, constituye sólo una fracción mínima, ya que más del 87% de las personas afectadas no presentan denuncias. Existen diversos factores que pueden influir en la decisión de una persona para no presentar una denuncia, como el miedo a represalias o que la persona denunciante vaya a ser ignorada, la desconfianza en el sistema de justicia o la falta de conocimiento sobre los recursos disponibles.

Sin embargo, a pesar de las posibles limitaciones en la recopilación de datos, el aumento en el número de denuncias registrado por la Federación de SOS Racismo indica una tendencia preocupante y sugiere que los casos de conflictos y agresiones racistas continúan la tendencia al alza.

Al comparar los datos de denuncias recopiladas por las oficinas de información y denuncia en los años 2021 y 2022, podemos observar las siguientes tendencias en los diferentes ámbitos de discriminación:

Conflictos y agresiones racistas: Existe un aumento significativo en el número de denuncias registradas en el año 2022, pasando de 88 en 2021 a 130 en 2022. Esto indica un incremento en las situaciones de enfrentamientos violentos o agresiones motivadas por discursos, actos, comportamientos raciales, elemento altamente preocupante, si tenemos en cuenta las sentencias y noticias de prensa que desarrollaremos en el informe final que publicaremos en octubre de este 2023.

Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados: Se observa una ligera disminución en el número de denuncias en el año 2022, con 123 casos en comparación con los 129 casos registrados en 2021. Esto podría indicar una mejora en el acceso a servicios privados y prestaciones por parte de personas, migradas, racializadas y gitanas en la mediación y resolución de conflictos, la normalización del racismo o la existencia de barreras idiomáticas, entre otros factores.

Denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos: Se produjo un aumento considerable en el número de denuncias en este ámbito. En el año 2022 se registraron 126 denuncias, mientras que en 2021 se reportaron 41 casos. Esto señala un incremento significativo en los casos de negación o limitación injusta de acceso a servicios y prestaciones públicas. Si a ello le sumamos los casos del párrafo anterior, nos encontramos con que la denegación a derechos públicos y privados, son la casuística principal con la que trabajamos en nuestras OID/SAID/ODAS.

Discriminación laboral: Se observa un aumento en el número de denuncias de discriminación laboral en el año 2022, con 78 casos en comparación con los 62 casos registrados en 2021. Esto puede indicar la intensidad de la discriminación existente en el medio laboral, una mayor conciencia y conocimiento de sus derechos laborales, y disposición de las personas afectadas para denunciar situaciones de trato desigual y discriminatorio.

Extrema derecha y discurso del odio: Se registra una disminución en el número de denuncias relacionadas con la extrema derecha y el discurso del odio en el año 2022, con 19 casos en comparación con los 37 casos reportados en el año 2021. Podemos interpretar que el hecho que no se denuncie, no quiere decir que haya disminuido el odio racial de estos discursos que se reflejan de manera palpable en las RRSS o medios de comunicación.

Racismo institucional: Hubo un aumento en el número de denuncias de racismo institucional en

⁶Op.Cit. Federación SOS Racismo. (2022). "Informe Anual.."

el año 2022, con 250 casos en comparación con los 185 casos registrados en 2021. Esto sugiere una mayor conciencia y reconocimiento de esta forma de discriminación arraigada en las estructuras y prácticas de las instituciones públicas.

En general, estos datos revelan cambios significativos en los diferentes ámbitos de discriminación entre los años 2021 y 2022. Esta tendencia resalta la necesidad y urgencia de seguir trabajando para combatir el racismo estructural, en todas sus manifestaciones, promoviendo no sólo la igualdad de derechos y oportunidades para las personas y grupos racializados y discriminados, sino también el antirracismo como una manera de reconocer las estructuras racistas y cómo operan de la misma manera que plantear soluciones.

Además, la importancia de tomar conciencia, conocer los recursos y fomentar la denuncia de situaciones discriminatorias e implementar medidas efectivas para prevenir el racismo institucional y social en los ámbitos público y privado.

No obstante, desde la Federación SOS Racismo observamos con preocupación, por lo que implica en la convivencia y en la construcción de una ciudadanía diversa, el aumento de los casos de agresiones racistas, así como la denegación en el acceso a prestaciones y servicios públicos y privados. La suma de los discursos, actos y comportamientos sociales, implican un aumento de las retóricas de exclusión de las personas racializadas, migradas y gitanas en nuestra sociedad.

EVOLUCIÓN NÚMERO TOTAL DE CASOS

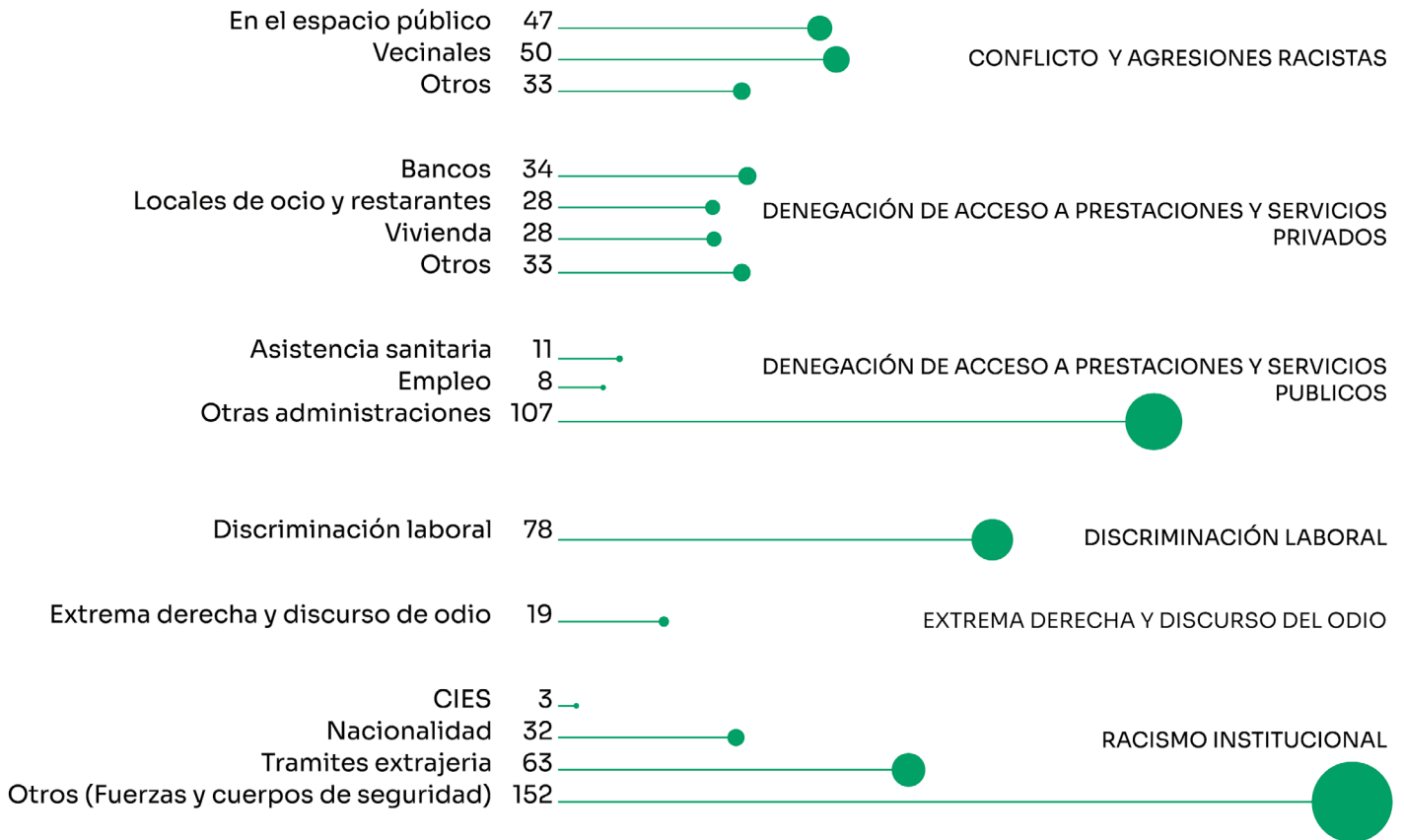


Tabla 8 Subtipos de discriminación analizados en el año 2022

1. Racismo institucional

El racismo institucional se refiere a las prácticas, políticas y normas adoptadas por instituciones o entidades gubernamentales que resultan en la discriminación o exclusión sistemática de personas o grupos debido a su racialización o etnia. A diferencia del racismo interpersonal, que se basa en las actitudes y comportamientos individuales, el racismo institucional se manifiesta a través de las estructuras y el funcionamiento de las instituciones, perpetuando desigualdades y negando el pleno ejercicio de los derechos.

Este tipo de racismo se puede observar en diversas formas. Por ejemplo, las instituciones pueden implementar políticas o prácticas que tienen un impacto desproporcionado en personas racializadas, negándoles oportunidades o recursos importantes. Además, pueden existir barreras y obstáculos en el acceso a servicios esenciales, como salud, educación, vivienda o empleo, que afectan de manera desproporcionada a ciertos grupos poblacionales (como por ejemplo, magrebíes, afrodescendientes, latinoamericanos, etc.). Un ejemplo claro de este tipo de comportamientos son los trámites administrativos relacionados con personas de origen extranjero en los que a pesar del volumen del trabajo que implica, el número y calidad de recursos asignados (materiales, humanos, informáticos) implican retrasos inaceptables si se diesen en población blanca, inexistencia de citas para la tramitación de cualquier tipo de procedimiento administrativo que la administración conoce, reconoce, pero que no da solución. Ello implica una forma de racismo evidente en el que la propia administración discrimina de forma consciente, señala y estigmatiza a las personas racializadas.

El trato desigual también es una manifestación del racismo institucional. Las instituciones pueden tratar de manera discriminatoria a personas migradas, racializadas y gitanas en situaciones como el sistema de justicia, la aplicación de leyes o la interacción con las fuerzas de seguridad. Estas prácticas refuerzan estereotipos y prejuicios raciales, perpetuando desigualdades y socavando la igualdad de oportunidades.

Abordar el racismo institucional requiere de un enfoque integral. Es fundamental promover políticas públicas antirracistas y de igualdad, diversidad e inclusión que desmantelen las barreras sistémicas y promuevan la equidad en todos los aspectos de la vida. Además, se deben realizar cambios estructurales en las instituciones para garantizar la justicia social y racial así como la igualdad de trato. La toma de conciencia, la educación y la sensibilización sobre el racismo institucional son también fundamentales para fomentar un cambio profundo y duradero en las instituciones, el funcionariado, y en la sociedad en su conjunto, creando un entorno más inclusivo y respetuoso de la diversidad humana.

Así, como se puede observar en la Tabla nº9, en cuanto a las denuncias relacionadas con el Centro de Internamiento de Extranjeros (CIES), se observa que hubo un ligero aumento en 2022 en comparación con el año anterior, aunque el número sigue siendo relativamente bajo en general. En 2022, se registraron 3 denuncias, mientras que en 2021 y 2017 fueron 1 y 5, respectivamente.

RACISMO INSTITUCIONAL

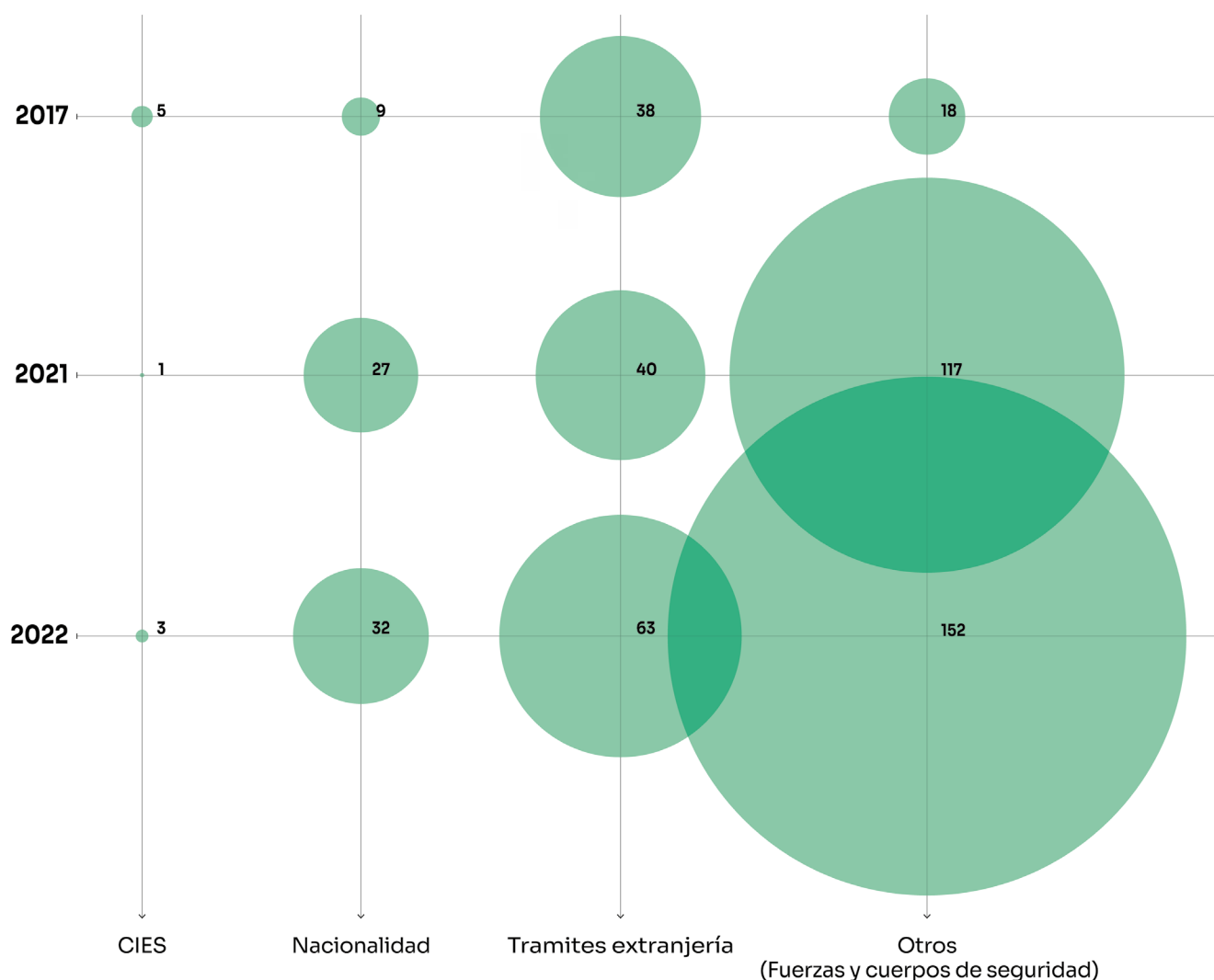


Tabla 9

Es importante señalar que los CIES es un lugar donde las personas pueden experimentar situaciones de vulnerabilidad y discriminación, por lo que es crucial prestar atención a estos casos y garantizar que se respeten los derechos de las personas que se encuentran en dichos centros.

En relación con las denuncias basadas en la discriminación por nacionalidad, observamos un aumento progresivo en el número de casos. En 2022, se presentaron 32 denuncias, en comparación con 27 en 2021 y 9 en 2017. Esto indica que existe un problema persistente de racismo institucional basado en la nacionalidad de las personas.

En cuanto a las denuncias relacionadas con trámites de extranjería, también se observa un aumento en las denuncias a lo largo del tiempo. En 2022, se reportaron 63 casos, mientras que en 2021 y 2017 fueron 40 y 38, respectivamente. Esto sugiere que las personas que se enfrentan a procesos burocráticos de inmigración y regularización, sufren discriminación y trato desigual por parte de las instituciones encargadas de gestionar estos trámites.

Es fundamental garantizar que los procesos de extranjería sean justos, transparentes y respetuosos de los derechos de las personas, independientemente de su origen étnico o nacionalidad.

Además, los datos revelan un aumento significativo en las denuncias relacionadas con "otros" agentes discriminadores, específicamente fuerzas y cuerpos de seguridad. En 2022, se registraron 152 denuncias, en comparación con 117 en 2021 y 18 en 2017.

Esto puede ser indicativo de un problema más generalizado de racismo institucional, la normalización de la violencia, el racismo y la impunidad.

Es esencial investigar y abordar adecuadamente estas denuncias para garantizar que las fuerzas de seguridad actúen de acuerdo al respeto de los derechos humanos de especial interés como las investigaciones, la detención, la detención policial y el uso de la fuerza.

Para visualizar mejor el concepto, a continuación presentamos un caso recogido por la OID/SAID/ODAS Bizkaia:

“El denunciante, junto con 3 amigos más venían por la calle después de una cena de ramadán, cuando un furgón de la policía pasó por la calle y los vió, pero luego se devuelve. Bajaron policías y los detuvieron sin motivo alguno. Los pusieron contra la pared y les pidieron la documentación sin ninguna información ni motivo. A dos los liberaron rápidamente, por lo que estos se quedaron esperando a sus otros 2 amigos. Un policía vino donde ellos y pegó con la porra a uno diciéndole: "que no te dije que se largaran, hijo de puta". El otro comienza a grabar la situación, y cuando lo vió, un policía de civil se cargó contra él a lo que este comenzó a correr por miedo. 2 policías empezaron a perseguirlo y le pegaron con la porra, le ahorcaron, le pegaron puñetazos, rodillazos y le insultaron. Se han quedado el móvil de este último.”

2. Conflictos y agresiones racistas:

una perspectiva comparativa

La tabla nº10 refleja el número de denuncias registradas en diferentes ámbitos de conflictos y agresiones racistas en los años 2017, 2021 y 2022.

Las denuncias interpuestas por los conflictos y agresiones racistas se refieren a situaciones de enfrentamientos violentos o agresiones motivadas por discursos, prejuicios, actos y comportamientos racistas.

Estas denuncias ponen de manifiesto la preocupación que en los últimos años señalamos desde la Federación SOS Racismo en tanto que estamos asistiendo a una nueva fase en el racismo y la discriminación en nuestros entornos. Una nueva época, en la que la violencia contra las personas racializadas, migradas y gitanas no sólo se normaliza, sino que crece de forma inexorable en forma de conflictos y agresiones racistas en el espacio público, vecinales y en otros ámbitos (por ejemplo, en los espacios recreativos y culturales, ámbito educativo, medios de comunicación y redes sociales, etc.).

En el espacio público, se trata de incidentes racistas que ocurren en lugares como calles, parques o espacios de uso común.

Los **conflictos y agresiones racistas vecinales** involucran situaciones discriminatorias entre personas que residen en un mismo vecindario

o comunidad. Además, existen otros ámbitos donde se manifiestan estos actos de discriminación, **como en el ámbito educativo, laboral o incluso en las redes sociales.**

Analizar y comprender estos tipos de conflictos y agresiones específicos es esencial para abordar y combatir eficazmente los conflictos y agresiones racistas, así como para promover entornos inclusivos. A continuación, presentamos un caso real recogido por la Oficina de Atención y Denuncia de Navarra:

“La persona afectada se pone en contacto con nuestra oficina para relatar una situación de acoso y agresión racista. Se trata de una situación de acoso que se lleva produciendo desde que fueron a vivir allí (hace un año). Sus vecinos de arriba constantemente hacen mucho ruido por las noches; un día por la mañana aproximadamente a las 7:40 horas les pidió por favor que dejaran de hacer ruido y entonces la pareja de vecinos comenzó a insultar y amenazar con pegarle y partirle la cara a ella y a su hija, con frases como: "Perra Extranjera, vete a tu país, puta. Vete de mi país. Ya te tengo ganas. Te voy a partir la cabeza a ti y a tu hija", a lo que ella les contestó que eran unos sinvergüenzas; entonces la mujer se le acercó para pegarle y ella se fue corriendo. Acudió a la Policía Municipal de su localidad y allí le dijeron que no podían tomar nota ni hacer nada porque no había habido agresión física y que estaban ocupados porque coincidía con la hora de entrada a los colegios.

También ha acudido a Centro de Salud donde le han tomado la tensión y le han ofrecido un calmante que ha decidido no tomar porque iba a ir al trabajo. Manifiesta tener mucho miedo por ella y su hija, que es estudiante y porque trabaja por las tardes en un establecimiento de comida, llegando a casa ya entrada la noche. Además, cuando se encuentran por la calle le hacen muecas y se ríen de ella. Realizamos un acompañamiento a interponer denuncia y desde entonces la actitud ha cambiado, ahora la ignoran, no se dirigen a ella, por lo que se encuentra más tranquila.”

Al analizar los datos de denuncias sobre conflictos y agresiones racistas en el espacio público, se observa una tendencia de aumento progresivo en el número de denuncias a lo largo de los años.

En 2022, se reportaron 47 denuncias, lo cual representa un incremento significativo en comparación con las 14 denuncias de 2017 y las 27 denuncias de 2021.

Los conflictos y agresiones racistas en el espacio público pueden manifestarse a través de insultos y comentarios ofensivos, acoso y hostigamiento, exclusión y segregación, así como agresiones físicas.

El aumento en el número de denuncias de **conflictos y agresiones racistas vecinales a lo largo de los años evidencia una preocupante tendencia**. En 2017, se registraron 29 denuncias, mientras que en 2021 se reportaron 34 denuncias. Sin embargo, en 2022, el número de denuncias ascendió a 50, lo cual representa un incremento significativo en comparación con los años anteriores.

Este aumento en las denuncias puede ser indicativo de la persistencia de problemas relacionados con la discriminación racial en los entornos vecinales. Revela la existencia de conflictos y agresiones basados en motivos raciales que ocurren dentro de las comunidades y vecindarios, y por extensión, un empeoramiento en

CONFLICTOS Y AGRESIONES RACISTAS

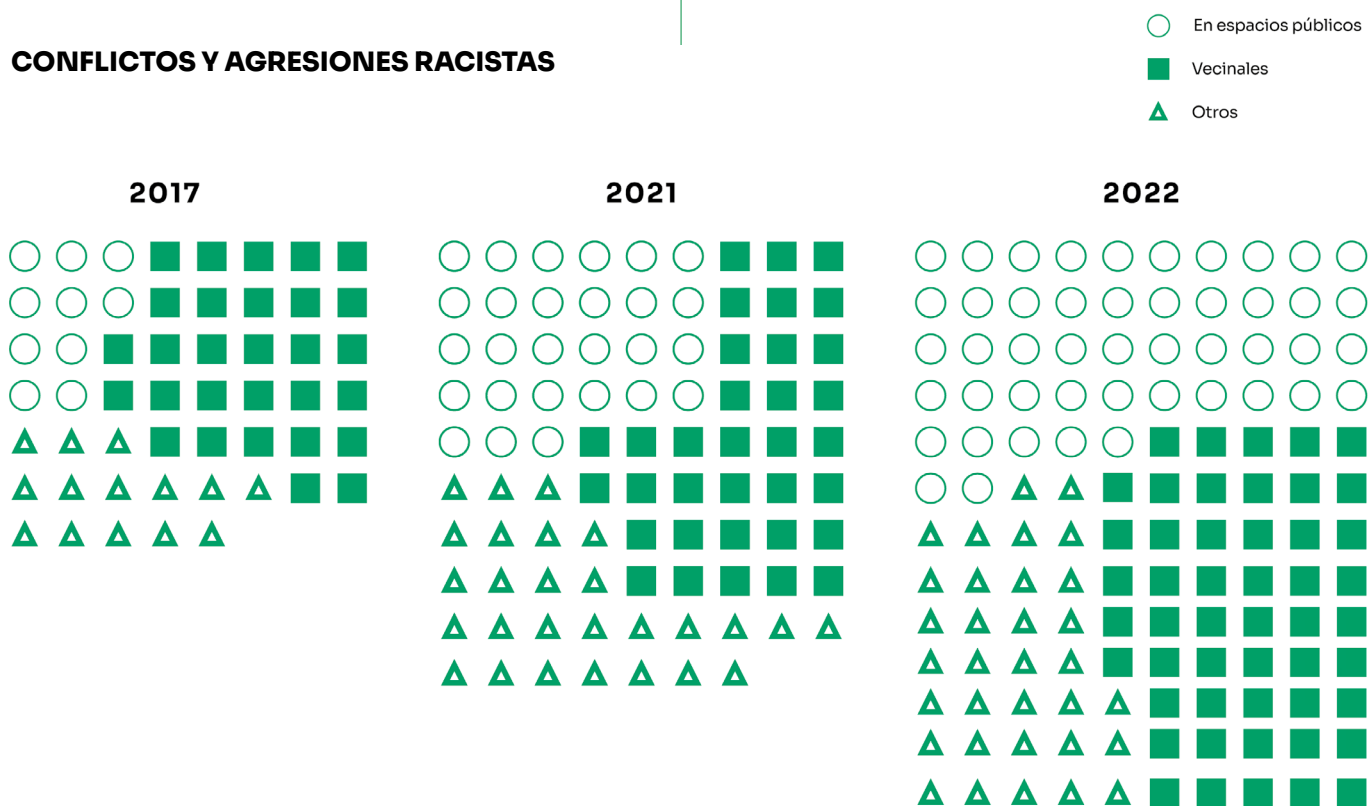


Tabla N°10 de denuncias de conflictos y agresiones racistas recogidas en los años 2017,2021 y 2022 en sus manifestaciones

la convivencia e inclusión de nuestros barrios, pueblos y ciudades.

En la misma línea, el **aumento en el número de denuncias de conflictos y agresiones racistas en otros ámbitos** (por ejemplo, en los espacios recreativos y culturales, medios de comunicación y redes sociales, etc) confirma esa preocupante tendencia. En 2017, se registraron 17 denuncias, mientras que en 2021 se reportaron 27 denuncias. En 2022, el número de denuncias aumentó a 33, lo que representa un incremento significativo en comparación con los años anteriores.

En general, los datos revelan un aumento en los casos de conflictos y agresiones racistas en los diferentes ámbitos analizados a lo largo del período considerado.

Este aumento en las denuncias indica la existencia de problemas persistentes relacionados con la discriminación racial en diversos contextos, como el educativo, laboral, policial o de servicios de atención médica, entre otros posibles ámbitos, lo que señala una importante necesidad de intervención, si queremos lograr una convivencia real en nuestros contextos. El hecho de que los casos de conflictos y agresiones racistas, sigan ocurriendo y aumentando, destacan la necesidad continua de abordar, trabajar e implementar políticas públicas antirracistas en la promoción de la igualdad, la inclusión social y la convivencia.

El aumento en el número de denuncias refleja una mayor visibilidad de los casos de conflictos y agresiones racistas, lo cual sugiere que las personas afectadas están más conscientes y dispuestas a informar y denunciar estas situaciones._____

3. Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados

La denegación de acceso a prestaciones y servicios privados se refiere a la situación en la cual una persona es discriminada, se le niega el acceso a servicios y prestaciones o reciben un trato injusto y/o degradante. Son proporcionados por entidades privadas, como empresas, institucio-

nes o establecimientos comerciales. Esta forma de discriminación puede manifestarse en diferentes contextos, como el acceso a servicios bancarios, seguros, vivienda, educación privada, atención médica privada, entre otros.

DENEGACIÓN DE ACCESO A PRESTACIONES Y SERVICIO PRIVADOS

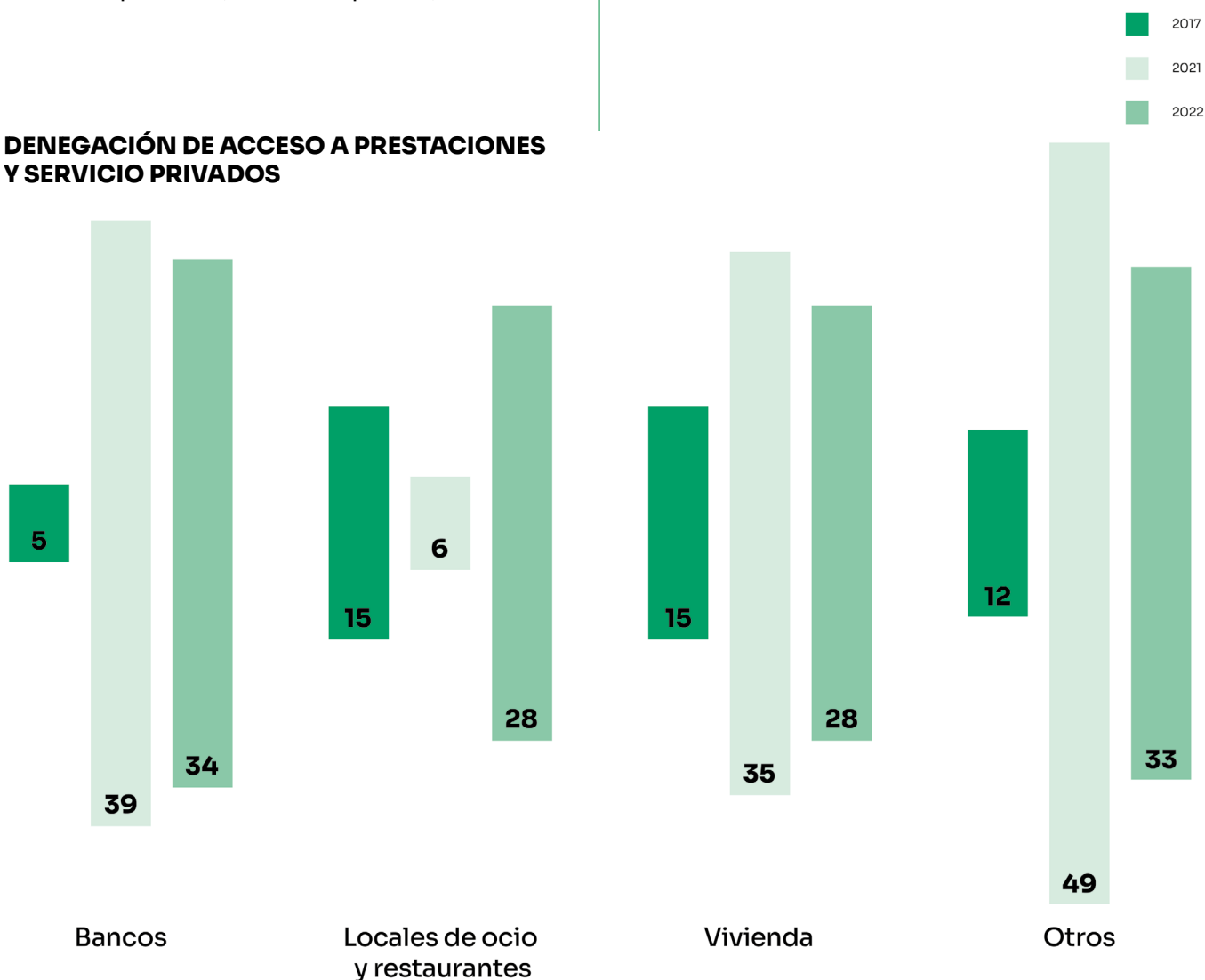


Tabla 11 N° de denuncias de Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados recogidas en los años 2017, 2021 y 2022 en sus manifestaciones

La evolución de las denuncias recogidas por las oficinas de atención y denuncia en relación con la denegación de acceso a prestaciones y servicios privados muestra un patrón interesante.

En el año 2017, se registraron 47 casos de denegación de acceso a prestaciones y servicios privados. Esta cifra indica que existían situaciones en las cuales las personas enfrentaban discriminación y se les negaba el acceso a servicios privados.

Sin embargo, en el año 2021 se observa un aumento considerable en el número de denuncias, alcanzando un total de 129 casos. Este incremento sugiere una mayor visibilidad y conciencia sobre los casos de denegación de acceso a prestaciones y servicios privados basados en motivos raciales. Podría indicar también un mayor conocimiento de las personas afectadas para denunciar estas situaciones y buscar una solución.

Las cifras de este informe señalan que, aunque existe una leve mejora en el número de casos recogidos, esta es tan mínima que muestra que esta realidad sigue enquistada en nuestro entorno (123 casos).

Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados:

Con el fin de comprender las denuncias recopiladas sobre la denegación de acceso a prestaciones y servicios privados, es fundamental examinar un caso típico de esta problemática. Presentamos un caso recogido por la Oficina de Atención y Denuncia de Gipuzkoa:

“El hombre vive en Errenteria en un piso alquilado junto con otros 6 miembros de su familia (padres y hermanos). En noviembre pasado falleció la dueña de la casa y los herederos les comunican que deben abandonar la casa, como muy tarde, el 31 de marzo que es la fecha de finalización del contrato. Tras el anuncio, la familia se pone a buscar una nueva vivienda y, desde el principio, se encuentra con que, tanto las agencias de contratación como los particulares, se niegan a alquilarles una casa

por su procedencia. La familia está totalmente integrada, los hijos e hijas tienen estudios universitarios, ni siquiera “X” tiene un fenotipo típico de una persona magrebí, pero una vez entregan la documentación cambia el trato y desaparecen las ofertas de vivienda con las excusas más peregrinas. Muchos de los contactos han sido por teléfono y en la mayoría, cuando les dan el nombre, les dicen que les pondrán en una “lista de espera”. Nunca les han llamado. El hombre llamó a una agencia de Irún, URME, para interesarse por una casa que estaba en alquiler en su página web. Concertó una cita para verla y mandó su documentación por mail para agilizar los trámites en caso de seguir adelante. A las dos horas le llamaron diciendo que el dueño ya tenía otra oferta que había aceptado y, por tanto, anulaba la cita. Al día siguiente, pidió a una compañera de trabajo que llamara a la agencia preguntando por la misma vivienda y resultó que seguía disponible para alquilar y pidió una nueva cita a la que acudió con este hombre. Con la trabajadora de la agencia vieron la casa, pero, al percatarse de que era marroquí les dijo que el dueño no quería extranjeros. La conversación está grabada. “X” tiene, además de la grabación, mensajes de whatsapp reveladores con otras agencias. Mientras tanto los dueños de la casa están presionando para que la abandonen, algo que, obviamente, no pueden hacer mientras no tengan otra alternativa.”

Este sería un ejemplo típico de denegación de acceso a una vivienda. No obstante, este tipo de denegación se suele dar en otros ámbitos como se explica a continuación.

Bancos: En este ámbito, las personas pueden enfrentar discriminación en el acceso a servicios financieros, como la apertura de cuentas bancarias, préstamos o hipotecas. Entrando en el análisis de los datos recopilados por las oficinas de atención y denuncia, podemos observar que se produjo un aumento significativo de denuncias en 2021.

El número de denuncias en relación a la denegación de acceso a prestaciones y servicios privados en los bancos aumentó de manera signifi-

cativa en 2021, con un total de 39 denuncias en comparación con las 5 denuncias registradas en 2017. En este sentido hubo varias denuncias hechas por SOS Racismo para denunciar la discriminación bancaria a personas migradas, como, por ejemplo, la realizada por SOS Racismo Bizkaia y Ongi Etorri Errefuxiatuak, "SIN CUENTA NO CUENTAS".⁷

No obstante, aunque el análisis de los datos revela que hubo un ligero descenso en el número de denuncias en el año 2022 en comparación con el año anterior, queremos pensar que fue debido a las denuncias realizadas.



El acceso a los locales de ocio y restaurantes, es una de las mayores preocupaciones de la Federación SOS Racismo a lo largo del tiempo. Una preocupación que se ha mostrado en la elaboración de varios testing en el que hemos analizado la discriminación en el acceso a éstos. Consideramos importante este aspecto porque sucede en espacios en los que se comparte el tiempo libre y donde sería posible una mayor interacción social.

Entrando en los datos, se observa una tendencia fluctuante en el número de denuncias a lo largo de los años. En 2017, se registraron 15 denuncias, pero en 2021 hubo una disminución significativa a 6 denuncias. Sin embargo, en 2022 se produjo un aumento notable, alcanzando las 28 denuncias. Si a estos datos le ampliamos el rango anual



de análisis éstos muestran que persisten problemas de discriminación en estos establecimientos, y el aumento en 2022 resalta la necesidad de abordar y combatir esta problemática para garantizar un entorno inclusivo y libre de discriminación en los lugares de ocio y restauración. Desgraciadamente, los testing que realizamos en 2014 y los realizados por SOS Racisme en la serie "testing night" siguen estando vigentes.

En cuanto al **ámbito de la vivienda,** se observa una ligera disminución en el número de denuncias de discriminación a lo largo de los años. En 2017, se registraron 15 denuncias, y aunque hubo un aumento en 2021 a 35 denuncias, en 2022 se redujo nuevamente a 28 denuncias.

En este sentido, los resultados obtenidos en los testing "Sin Conexión"⁸ en el que analizamos el acceso de las personas racializadas al mercado inmobiliario a través de portales digitales (2020) y "ALQUIL-eres de aquí" en el que analizamos el acceso al alquiler de vivienda a través de inmobiliarias (2021) observamos la normalización de la introducción de elementos discriminatorios al acceso al alquiler de vivienda.

⁷ Para más información ver: <https://sosracismo.eu/sin-cuenta-no-cuentas/>

⁸ Para más información ver: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/04/8.-Testing-SIN-CONEXION-1.pdf>

Esta forma de discriminación implica limitar el acceso de las personas a una vivienda adecuada y asequible basándose en criterios injustos y arbitrarios que en el caso de las inmobiliarias podría entrar dentro del ámbito penal. Puede manifestarse a través de prácticas discriminatorias, como la negativa de alquiler o venta, la imposición de requisitos más estrictos, el establecimiento de barreras que dificultan el acceso igualitario o la aplicación de precios o condiciones desfavorables para ciertos grupos.



Además de los bancos, locales de ocio y restaurantes, y vivienda, existen otros ámbitos en los que se puede dar discriminación en la denegación de acceso a prestaciones y servicios privados. Algunos ejemplos de estos ámbitos se manifiestan en estos apartados:

Transporte: La discriminación en el acceso a servicios de transporte privado, como taxis o servicios de transporte por aplicaciones, donde el personal conductor pueden negar el servicio a personas basándose en características protegidas por la legislación antidiscriminatoria.

Centros de salud y atención médica: Puede haber casos de discriminación en el acceso a servicios médicos privados, como hospitales, clínicas o consultorios, donde las personas pueden ser tratadas de manera desigual o negarse la atención médica.

Educación: La discriminación en el acceso a instituciones educativas privadas, como colegios o universidades, donde se puede negar la admisión o tratar de manera desigual.

Servicios financieros y seguros: Se han documentado situaciones en las que se discrimina en el acceso a servicios financieros privados, como préstamos, seguros o inversiones, mediante la aplicación de políticas o prácticas que se basan en atributos amparados por la ley, como el origen racial, el sexo, la religión o la discapacidad.

Así, tal y como se puede observar en la Tabla nº11, la categoría "otros" en el contexto de la denegación de acceso a prestaciones y servicios privados abarca una amplia gama de ámbitos en los que se puede dar discriminación. Según los datos proporcionados, se observa un aumento significativo en el número de denuncias recogidas bajo esta categoría a lo largo de los años analizados. En 2017, se registraron 12 casos, mientras que en 2021 hubo un notable incremento a 49 denuncias. Sin embargo, en 2022 se observó una disminución en el número de denuncias recogidas, situándose en 33 casos. Aunque no se especifica la naturaleza exacta de los casos en esta categoría, estos datos sugieren la existencia de una problemática persistente en diversos ámbitos de prestaciones y servicios privados.

4. Denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos

La denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos se refiere a la exclusión o negativa de acceso a los beneficios y servicios ofrecidos por entidades gubernamentales o instituciones públicas.

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

Por último, los obstáculos burocráticos y administrativos, como requisitos excesivos de documentación o procesos complicados de solicitud, pueden dificultar el acceso a los servicios públicos. La denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos tiene un impacto significativo en la

vida de las personas, perpetuando la desigualdad y violando sus derechos fundamentales.

Antes de profundizar en el análisis, presentaremos un caso concreto recogido por la OID/SAID/ODAS de Gipuzkoa, para ilustrar y contextualizar la temática en cuestión:

“El denunciante acudió a nuestras oficinas para relatar que la casa de Alokabide que se le había asignado no cumplía con las condiciones mínimas de habitabilidad y que en Alokabide no hacían caso a sus numerosas solicitudes de reubicación. Afirmaba que estaba viviendo como un perro y que a las personas trabajadoras de Alokabide les parecía bien que él viviera así porque era extranjero, aceptando el hecho de que nadie “de aquí” aceptaría vivir en esas condiciones. Le ayudamos a solicitar una nueva reubicación que fue denegada. Como estrategia, se decidió solicitar un Informe de adecuación de vivienda (cómo si fuéramos a solicitar una reagrupación pero la única intención era obtener un informe del Gobierno Vasco sobre la vivienda). Efectivamente, tras la inspección el Informe de Adecuación de vivienda fue NO FAVORABLE ya que según el Gobierno Vasco “no reunía las condiciones mínimas de habitabilidad”. Tras esto volvimos a pedir una reubicación, aportando el informe de vivienda, el cual también fue denegado. El caso fue derivado al Defensor del Pueblo”.

DENEGACIÓN DE ACCESO A PRESTACIONES Y SERVICIOS PÚBLICOS

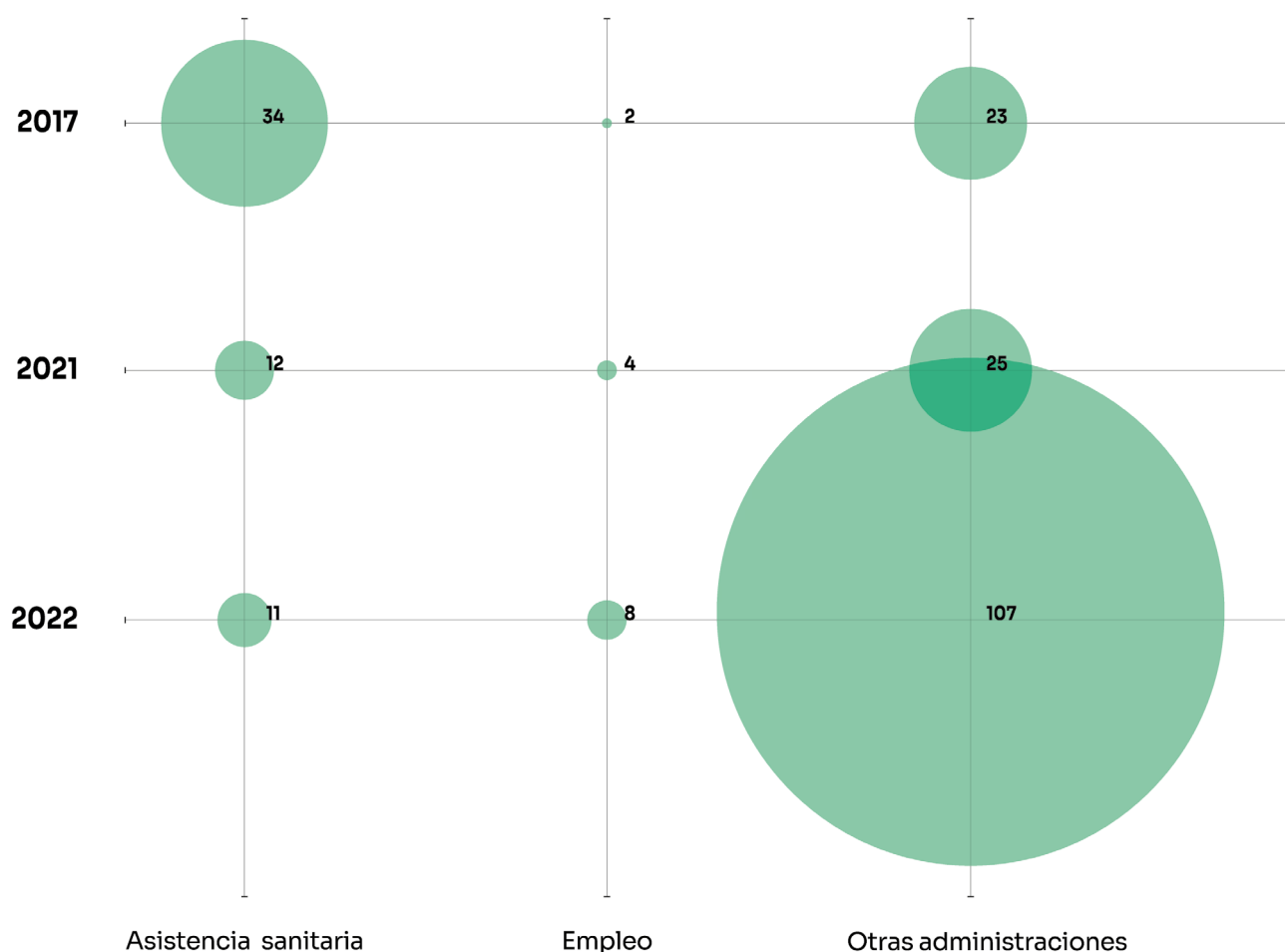


Tabla 12 N° total de denuncias recogidas por las OID/SAID/ODAS en cuanto a la denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos en los años 2017, 2021 y 2022, por sus subcategorías

Las denuncias recogidas por las oficinas de atención y denuncia de la Federación de SOS Racismo durante el año 2022 muestran una realidad preocupante en relación a la discriminación en el acceso a prestaciones y servicios públicos. Estos datos revelan un total de 126 denuncias, lo que supone un importante aumento respecto a años anteriores, e indica que persisten actos discriminatorios que dificultan el pleno ejercicio de derechos por parte de las personas migrantes y racializadas.

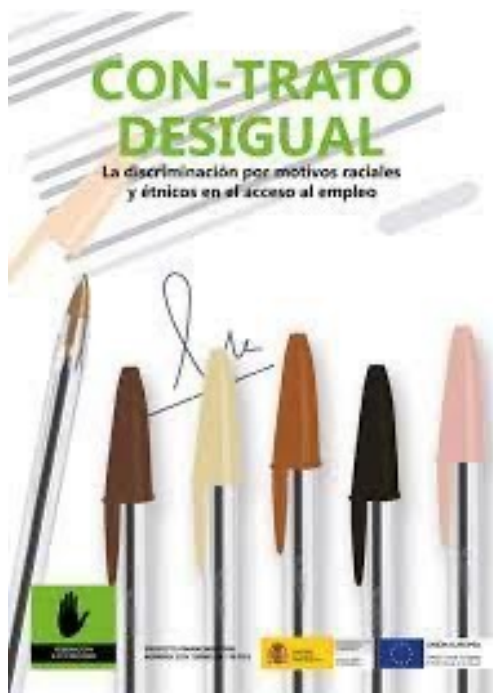
Los datos reflejados en la Tabla nº12 muestran diferentes patrones en la denegación de acceso a prestaciones y servicios privados en distintos ámbitos. Mientras que se observa una tendencia a la disminución en el acceso a la asisten-

cia sanitaria, muy probablemente por la nueva normativa de 2018, que puede haber supuesto una mejora en el acceso al sistema público de sanidad-, el ámbito del empleo, muestra un lento aumento en la recogida de datos (aunque poco importante desde el punto de vista cuantitativo hasta la fecha).

La categoría de "otras administraciones" abarca la discriminación experimentada en la denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos en diversos ámbitos fundamentales de la sociedad. Esto se manifiesta en situaciones en las que las personas son excluidas o se les niega el acceso a servicios esenciales ofrecidos por entidades gubernamentales.

5. Discriminación laboral

En el año 2022, los datos recopilados revelan un preocupante número de 78 denuncias relacionadas con la discriminación laboral. Estas cifras reflejan la persistencia de problemas significativos en el ámbito laboral, donde las personas se enfrentan a situaciones injustas, y degradantes debido a características protegidas por la legislación antidiscriminatoria (Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).



Tal y como señalamos en el testing “Con-Trato desigual”, elaborado en 2019, la discriminación laboral puede tener diversas razones y fundamentos, pero en su núcleo se basa en el racismo estructural que opera e incide en situaciones de abuso y vulneración de derechos. Los prejuicios arraigados en la sociedad y los estereotipos

culturales son una de las principales razones de la discriminación laboral. Estos prejuicios, basados en características como los fenotipos, la racialización, el sexo, la edad, la religión, la orientación sexual o la diversidad funcional, entre otras variables, pueden influir en la percepción de ciertos grupos de personas en el ámbito laboral, resultando en discriminación en la contratación, las oportunidades de ascenso y las condiciones de trabajo. La falta de conciencia y educación sobre la diversidad y la igualdad en el entorno laboral también contribuye a la discriminación, al igual que los sesgos inconscientes que pueden influir en las decisiones y acciones de las personas. Las estructuras y culturas organizativas, así como la discriminación sistémica en la sociedad en general, también desempeñan un papel importante en la perpetuación de la discriminación laboral.

Veamos un caso concreto recogido por la OID/SAID/ODAS de Aragón:

“Una empleada doméstica comenzó a trabajar para la misma familia en septiembre de 2019 a media jornada. Durante la pandemia, no trabajó y no le pagaron. En diciembre de 2021, le hicieron un contrato por arraigo social a jornada completa, pero continuó trabajando a media jornada, pagándose ella misma la Seguridad Social. La mujer se dio de baja en la Seguridad Social el 31 de diciembre. El 9 de febrero, la familia la despidió de palabra alegando que debía estar disponible todo el día, a pesar de trabajar solo 4 horas al día. La señora nunca recibió vacaciones ni pagas extra y ganaba 450 euros al mes. Se realizaron cálculos de

las cantidades que le correspondían por indemnización y se intentó mediar a través de la Casa de la Mujer, pero no obtuvo atención. Posteriormente se exploró la opción de presentar una demanda en el Servicio de Arbitraje y Mediación Laboral (SAMA) o buscar conciliación laboral a través del Gobierno de Aragón. Después de varios intentos de comunicación, consiguió hablar con la empleadora y su abogada, quien propuso pagar 850 euros a cambio de que la trabajadora firmara un documento comprometiéndose a no reclamar más ni presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo.”

La OID/SAID/ODAS de Gipuzkoa recogió otro caso de discriminación laboral:

“El 01/09/2022 X fue contratada como profesora de inglés por la empresa DONOSTI KIDS S.L. propietaria de las academias de inglés KIDS&US. X presentó su CV en la academia de Erreterria y el 04/07/2022 le llamaron desde la empresa para realizarle una entrevista que tuvo lugar en los locales de la empresa en Donostia. Inmediatamente después de la entrevista le ofrecieron la posibilidad de empezar a trabajar a partir del 01/09/2022, en la academia del Antiguo (Donostia) o en Erreterria. X eligió Erreterria por ser su lugar de residencia. El lunes 12/09/2022 fue su primer día de clase. El 13 se desplazó a Madrid (con permiso de la empresa) a tramitar su pasaporte y el miércoles y jueves impartió clases a otros dos grupos de niños. Aparentemente, tanto la relación con las y los alumnos como con las compañeras de trabajo transcurrió con normalidad y en ningún momento se le transmitió queja alguna. El lunes 19/09/2022 al llegar al trabajo se encontró con una de las responsables de la academia que le realizó la entrevista inicial en Donostia. Esta le dijo que tenían que hablar y que debido a que no había superado el periodo de prueba ya no seguiría trabajando más. Estaba despedida. Las razones eran las siguientes (se lo apuntó de puño y letra en un folio): Quejas de los padres / Queja de la dirección (de la academia en Erreterria) por falta de respeto/

Queja de la coordinadora (de Erreterria) por falta de respeto. X niega que hubiera ningún problema, todo lo contrario, y considera que la razón real fue que bien alguna compañera de trabajo o algunos padres no quería una persona negra en plantilla.”

En resumen, los datos sobre las denuncias de discriminación laboral en el año 2022 ponen de manifiesto la urgencia de tomar medidas concretas para combatir esta problemática. Esto incluye la implementación de políticas de no discriminación (tanto en el ámbito de la captación de talento (currículos ciegos, prohibición de elementos racistas o discriminatorios) en las ofertas, en la selección de personas), la capacitación en sensibilización y diversidad, y la creación de mecanismos de rendición de cuentas para garantizar que los casos de discriminación laboral sean abordados de manera adecuada y justa. Por ejemplo: Para que la legislación antidiscriminatoria sea efectiva, es necesario no sólo elaborar normativas y disposiciones legales pertinentes, sino que también hay que establecer los mecanismos que se ocupen de plasmarlo en la práctica y de hacer un seguimiento y valoración desde distintas perspectivas. _____

6. Extrema derecha y discurso del odio

Las extremas derechas (dicho en plural, dado que consideramos que cada una de ellas tiene características únicas y diferenciales que debemos reconocer) es un término utilizado para describir a movimientos políticos, ideologías o grupos, estos movimientos suelen caracterizarse por una serie de rasgos comunes, como el nacionalismo/patriotismo radical, la oposición a la inmigración, posturas autoritarias, conservadurismo social, y en algunos casos, la promoción de la supremacía étnica o racial. Sin embargo, es importante destacar que las características pueden variar según el contexto, corriente y país específico.

Entrando en el **discurso del odio**, se refiere a la expresión verbal o escrita de ideas, creencias o actitudes que promueven el odio, la discriminación o la violencia hacia un grupo o individuo en función de características como la racialización, etnia, religión, orientación sexual, género, discapacidad u otras características protegidas. Este tipo de discurso puede incluir expresiones ofensivas, insultos, incitación a la violencia o el odio, y la difusión de estereotipos perjudiciales y falsos. Por ejemplo, la normalización del discurso abiertamente racista en el debate público legítima propuestas claramente antidemocráticas, pero que se justifican bajo el principio de la libertad de expresión, que nos lleva de nuevo a cuestionar la interpretación y aplicación de este principio que muchas veces se ha usado para defender los intereses de los poderes hegemónicos⁹ (SOS Racisme, 2021).

En cuanto a la relación entre la desinformación y el discurso de odio, diferentes análisis muestran que hay una mayor probabilidad de aparición de discurso de odio cuando la información resulta ser falsa, y al mismo tiempo, se observa que las personas que consumen desinformación son más proclives a estar expuestas a discursos de odio (Szakács y Bognár, 2021). Se habla igualmente del “ecosistema de odio”, argumentando que la desinformación es a menudo utilizada para crear un clima de hostilidad o un ambiente de odio, reforzando prejuicios y actitudes negativas hacia la migración (Federación SOS Racismo, 2021, p.35)¹⁰

Los motivos detrás de la aparición y propagación de la extrema derecha y el discurso del odio pueden variar, pero a menudo incluyen:

Miedo y ansiedad: Las personas pueden verse atraídas por la extrema derecha y el discurso del odio como resultado de temores relacionados con la inseguridad económica, la pérdida de empleos, la globalización, la inmigración o el “cambio cultural”. Estos temores pueden ser explotados por líderes/lideresas o movimientos políticos para ganar apoyo y promover a través del odio, una agenda basada en la exclusión y la división de la ciudadanía.

Sentimiento de exclusión y marginalización: Algunas personas pueden sentirse excluidas o marginadas en la sociedad capitalista y buscan un sentido de pertenencia y comunidad en movimientos extremistas. La extrema derecha puede

⁹ Para más información ver: SOS Racisme (2021). <https://sosracismo.eu/elections-14f-i-extrema-dreta-elecciones-14f-y-extrema-derecha/>

¹⁰ Para más información ver: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/12/20211223-Del-Maine-a-las-redes-sociales.pdf>

ofrecer un sentimiento de camaradería y solidaridad entre aquellos que se identifican con su ideología y objetivos.

Ideologías de superioridad: La creencia en la superioridad de ciertos grupos étnicos, culturales o nacionales puede motivar a algunas personas a unirse a la extrema derecha y promover el discurso del odio. Estas ideologías supremacistas pueden alimentar sentimientos de resentimiento, animosidad y antagonismo hacia aquellos considerados como "diferentes" o "inferiores".

Radicalización en línea: El auge de las redes sociales y las plataformas en línea ha facilitado la difusión y propagación del discurso del odio. Los espacios en línea proporcionan un ambiente propicio para la radicalización.

Descontento con el sistema político y social: La insatisfacción y descontento con el sistema político y social existente puede impulsar a algunas personas a buscar otras alternativas que capitalizan las extremas derechas.

En relación con lo anterior, la OID/SAID/ODAS de Navarra presenta el siguiente caso:

“Una persona trabajadora en un establecimiento de hostelería nos comunicó haber recibido el siguiente correo: "Buenos días. De cara a la posible reactivación económica tras la presente pandemia, les animamos a nacionalizar su plantilla. Esto es, a sustituir inmigrantes (los nacionalizados también lo son) por nacionales o en caso de que fueran a aumentar plantilla a contratar solo nacionales. Obviamente marroquíes ninguno. Por vía interna o externa (clientes, vecinos, proveedores, etc...) sabemos ya qué empresas tienen demasiados extranjeros y con esa información se han hecho listados de empresas según sectores para que la gente sepa a quien da empleo con su dinero. La contratación es libre, pero el consumo también. Esto es políticamente incorrecto, pero en absoluto ilegal. Simplemente es necesario". Conocemos este correo masivo que desde hace años se difunde desde un

correo ficticio a diferentes lugares de trabajo, como residencias, bares y restaurantes. Informamos al SNE (Servicio Navarro de Empleo), ya que esta oferta de empleo se mostraba desde este servicio sobre el caso y registramos la queja.”

En el año 2022, tal y como se puede observar en la Tabla nº 4, se registraron un total de 19 denuncias relacionadas con la extrema derecha y el discurso del odio en las oficinas de atención y denuncia. Este dato refleja la persistencia y preocupación por estos fenómenos en nuestra sociedad._____

Recorrido judicial de los casos

La distribución de los casos judicializados por diferentes vías revela las diversas opciones que las personas denunciantes han elegido para buscar una solución legal a su situación de discriminación. Estos datos proporcionan información valiosa sobre las preferencias y estrategias adoptadas por las personas afectadas para enfrentar

los actos discriminatorios. Al comprender las vías utilizadas, podemos mejorar la comprensión de cómo las personas buscan justicia y promover la implementación de medidas adecuadas para abordar eficazmente la discriminación.

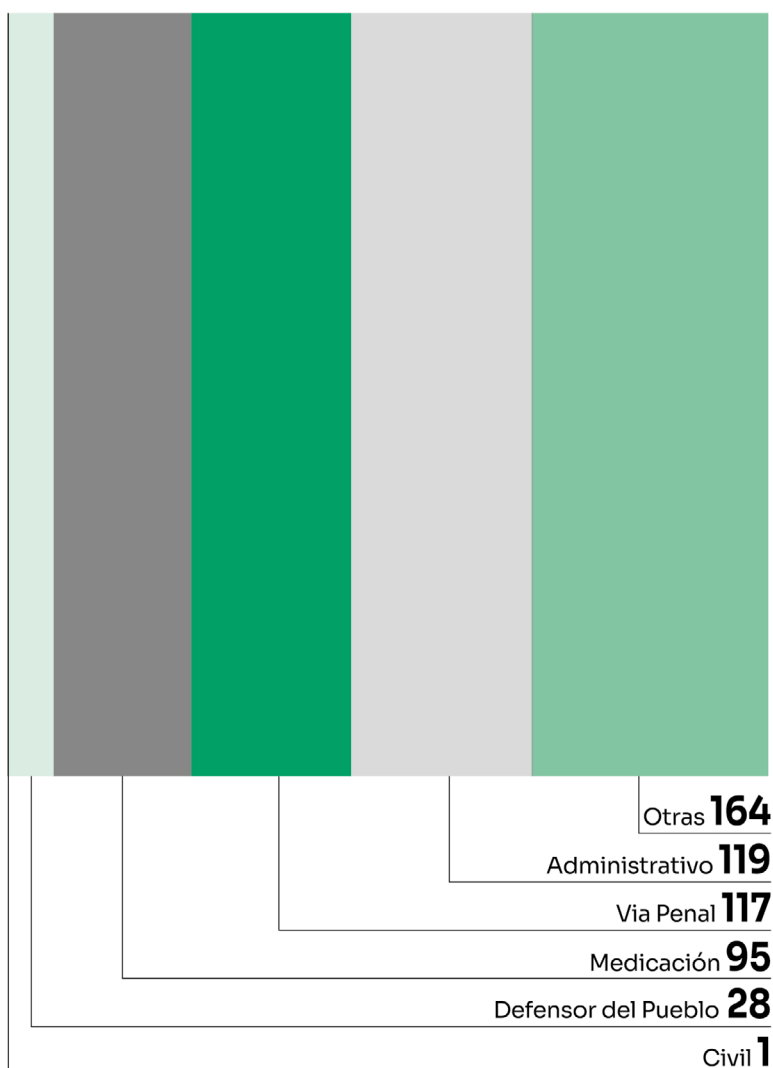


Tabla 13

Así, tal y como podemos observar en la Tabla nº13, la vía penal fue la opción elegida en 117 casos, lo que demuestra que las personas denunciantes optaron por presentar una denuncia formal ante las autoridades judiciales, a pesar de todas las limitaciones en este tipo de procesos (duración de los casos, dificultad a la hora de aportar pruebas concluyentes, dificultad de sentencias reales, etc). Esto se aplica cuando se considera que se han cometido delitos relacionados con la discriminación, como agresiones físicas, amenazas, acoso o incitación al odio.

Ahora bien y después de la experiencia en este ámbito penal, sabemos que la respuesta que proporciona la vía penal es muy limitada y no inmediata en el tiempo (hecho importante a la hora de valorar una atención individualizada). En primer lugar, porque las sentencias en el caso que las haya no reconocen el racismo y en segundo lugar, porque estamos hablando de vulneraciones de derechos que desde la vía penal, básicamente punitiva, no se podrán restituir, aunque se pueda resarcir a la víctima y en el mejor de los casos (poquísimos) se genere jurisprudencia que pueda avanzar en la igualdad en el acceso a los derechos y en la no discriminación. Además, no podemos olvidar la victimización secundaria que supone exponer a la víctima a todo el aparato judicial.

Por tanto, poniendo el foco en la persona afectada, la atención integral no supone solo una representación legal de la víctima en el procedimiento penal (largo y que probablemente exceda de la ejecución de este proyecto), sino un acompañamiento psicosocial durante todo el proceso y en paralelo al mismo.

En 95 casos, se recurrió a la vía de mediación, un método alternativo de resolución de conflictos en el que las partes buscan llegar a un acuerdo con la ayuda de un mediador neutral. La mediación puede ser una opción valiosa en casos de discriminación para buscar una solución consensuada y evitar un proceso judicial más formal.

En 28 casos, los denunciantes optaron por la intervención del Defensor del Pueblo, una institución que juega un papel de supervisión y protección de los derechos humanos. Esta figura puede actuar como intermediario entre los denunciantes y las entidades involucradas, buscando una solución al conflicto.

La vía civil fue utilizada en un único caso. Esto puede indicar que la vía civil no es la opción más común en casos de discriminación, ya que se suele enfocar en disputas legales entre personas o entidades privadas en lugar de actos discriminatorios específicos.

La vía administrativa, que implica presentar una denuncia ante organismos o entidades encargadas de hacer cumplir las leyes relacionadas con la discriminación, fue utilizada en 119 casos. Estos organismos tienen la autoridad para imponer sanciones administrativas a los responsables de actos discriminatorios.

Por último, la categoría "Otras" engloba 164 casos que fueron judicializados por vías distintas a las mencionadas anteriormente. Esto puede incluir el recurso a abogados privados o la participación en acciones colectivas o campañas de incidencia política, que se señalan como denuncias públicas.

En este caso, tampoco queremos olvidar el uso de la justicia restaurativa como una vía más para reparar el daño de la víctima y que a veces puede dar mejores resultados que una sanción penal, pero que aún hoy estamos explorando para ponerla en práctica. En la actualidad, este tipo de medidas se desarrollan en Catalunya desde el año 2019 y Aragón (2021) con más de 20 casos resueltos a través de esta vía.

Al analizar el recorrido judicial de los casos recibidos a lo largo de los años 2017, 2021 y 2022, se observan algunas tendencias interesantes en cuanto a las vías utilizadas para abordar la discriminación.

En **cuanto a la vía penal**, se aprecia un aumento considerable en el número de casos abordados a lo largo de los años. En 2017, se judicializaron

47 casos, cifra que experimentó un incremento notable en 2022, llegando a 117 casos.

En relación a la mediación, se observa un incremento significativo en el número de casos resueltos por esta vía. En 2017, se aplicó la mediación en 13 casos, mientras que en 2021 y 2022 aumentó a 73 y 95 casos, respectivamente. Este aumento puede indicar una mayor promoción y disponibilidad de programas de mediación en el contexto de la discriminación, así como una preferencia creciente de los denunciantes por una solución consensuada y menos adversarial.

En cuanto a la intervención del **Defensor del Pueblo**, se registró una ligera fluctuación en el número de casos a lo largo de los años. En 2017, este organismo intervino en 11 casos, cifra que aumentó a 28 casos en 2022.

La vía administrativa muestra un aumento significativo en el número de casos a lo largo de los años. En 2017, se optó por esta vía en 3 casos, cifra que aumentó a 52 en 2021 y a 117 en 2022. Este incremento podría justificarse por el hecho de que acudir a la vía administrativa para resolver conflictos de discriminación ofrece beneficios como accesibilidad, rapidez, menores costos, expertos especializados y la posibilidad de imponer sanciones administrativas. Estos aspectos hacen que sea una opción atractiva para las personas que buscan una resolución efectiva y expedita de los casos de discriminación.

Finalmente, se registra un aumento en el uso de otras vías de resolución a lo largo de los años. En 2017, se aplicaron 28 casos, cifra que aumentó a 92 en 2021 y a 164 en 2022. Y es que además de las vías tradicionales de resolución de conflictos, como la vía penal, mediación, defensor del pueblo, civil y administrativa, existen otras opciones para abordar los casos de discriminación.

Judicialización de los casos recibidos en los años 2017 - 2021 - 2022

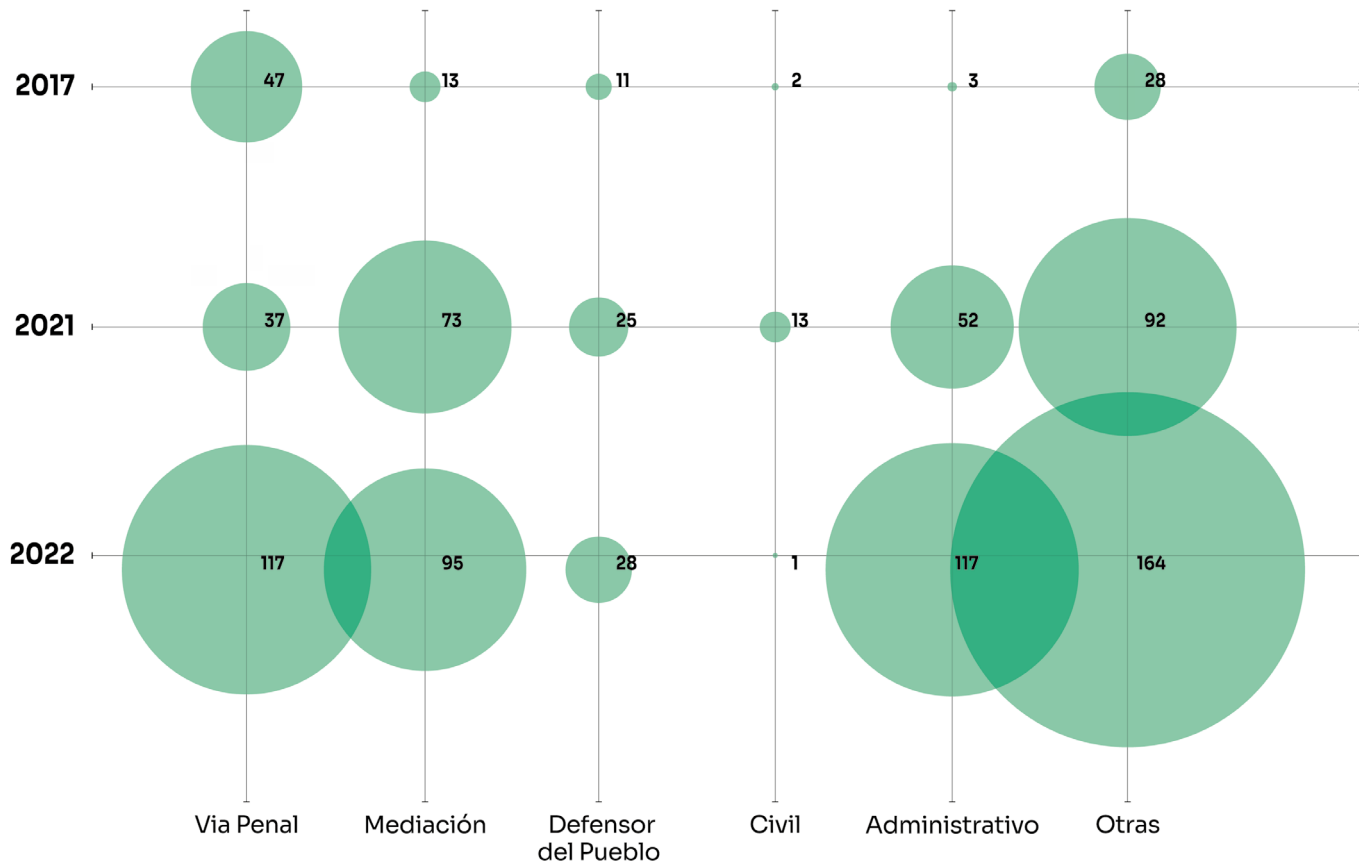


Tabla 14

Otros datos de interés:

exponiendo la discriminación en la web

En la web de la federación estatal de SOS Racismo¹¹ se ofrece a las personas la posibilidad de presentar denuncias relacionadas con casos de discriminación. Esta plataforma virtual se convierte en un canal adicional para recibir

informes de incidentes y situaciones de discriminación que son posteriormente derivados a los territorios correspondientes para su análisis y atención.

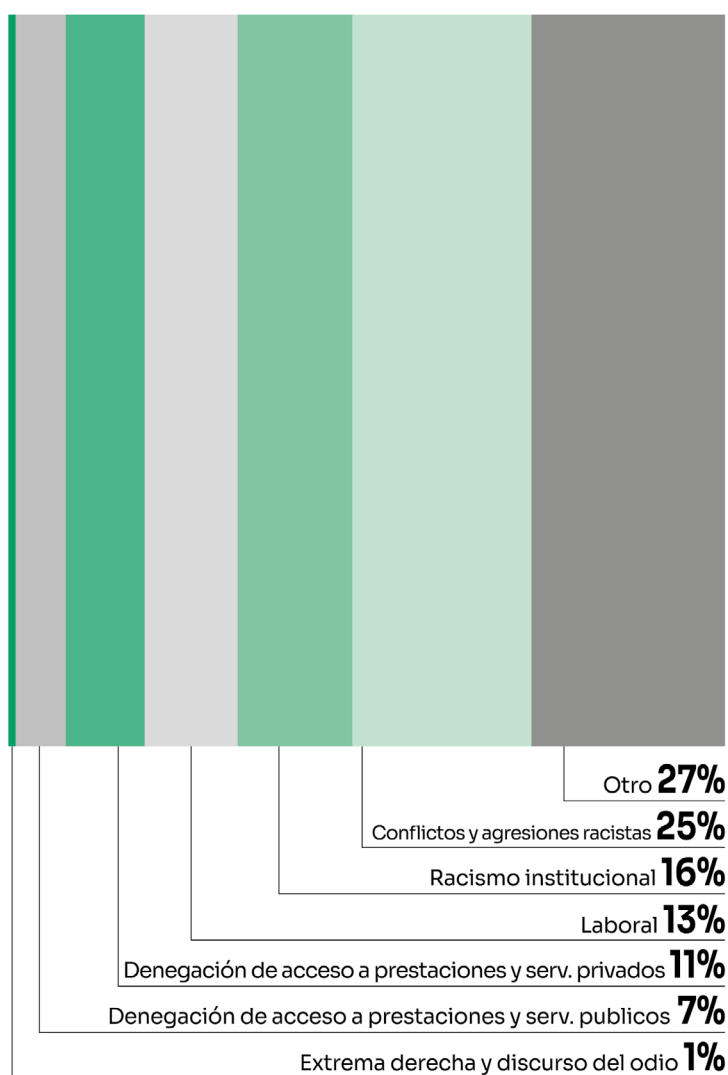


Tabla 15
Denuncias presentadas a través
de la web de la Federación

¹¹Para más información ver: <https://sosracismo.eu/>

Es importante destacar que, debido a la naturaleza de estas denuncias presentadas en línea, no se han incluido en la estadística general previamente mencionada. La razón detrás de esto radica en la falta de información completa sobre la persona denunciante, lo cual incluye datos relevantes como su sexo, situación administrativa, edad, entre otros aspectos importantes para un análisis más completo. Estos datos suelen ser recopilados y registrados en el proceso de atención y seguimiento de las denuncias presenciales, pero pueden no estar disponibles en el caso de denuncias en línea.

Asimismo, es fundamental tener en cuenta que la gestión y reparación de estos casos requiere un abordaje diferente, ya que en muchas ocasiones no existe una presencia territorial directa de SOS Racismo en el lugar donde se origina la denuncia. Esto puede presentar desafíos adicionales en términos de coordinación, seguimiento y respuesta efectiva a los casos de discriminación reportados en línea. No obstante, la utilización de la plataforma web amplía la capacidad de la federación para abordar la discriminación en diversos contextos geográficos, llegando a personas que de otra manera podrían tener dificultades para acceder a los servicios de apoyo y denuncia. Esto refuerza el compromiso de SOS Racismo en garantizar la accesibilidad y el alcance de su labor en la lucha contra la discriminación en todas sus formas.

Decálogo y propuestas antirracistas

1. Leyes y políticas integrales que aborden la realidad del racismo y la discriminación de forma transversal y desde una mirada antirracista y feminista: búsqueda de la transformación social.

El análisis de casos que tienes en tus manos muestra la necesidad de reflexionar sobre la forma que, en los últimos años hemos abordado la lucha contra el racismo y la discriminación. Si a ello le sumamos la información recogida en nuestros últimos informes anuales, muestran la necesidad de un abordaje integral que vaya más allá de la defensa jurídica.

Un abordaje integral que debe de partir de un cambio de enfoque pasando de ser iniciativas frente al racismo y la discriminación a ser políticas públicas antirracistas que se aborden desde una perspectiva de género, feminista e interseccional y que promuevan una sociedad diversa como en la que aspiramos vivir.

Ello implica voluntad política, la coordinación de políticas multinivel, de medidas y actuaciones de las políticas públicas y privadas a realizar en nuestro contexto socio histórico que se produce y reproduce el racismo estructural, y no sólo limitar el acceso a derechos a la mera práctica jurídica, que, aunque imprescindible no logra una verdadera transformación social.

2. Desarrollo de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (al igual que otras normativas).

Aunque esta ley supone un paso adelante, un año después gran parte de las iniciativas previstas en la misma aún no han sido puestas en práctica, con lo que el impacto de esta nueva normativa tiene un efecto mucho más limitado del previsto.

Lo mismo sucede con otras iniciativas regionales como la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de Catalunya de igualdad de trato y no discriminación que, a pesar de suponer un cambio en el enfoque de las políticas públicas, en la práctica el impacto es limitado en las personas migradas y racializadas.

Ello supone, como ya mencionamos en el informe de 2022¹², *“Necesitamos ver cómo las leyes, las políticas públicas, los planes etc”*, deben ir más allá de la voluntad política y deben estar acompañados de un desarrollo organizativo, de dotación económica y de recursos humanos y materiales, sin olvidar que deben ser un instrumento para generar un debate público, participado y sosegado que pongan en el centro la necesidad de luchar contra la desigualdad de todo tipo, y sobre todo como compromiso para la construcción de una sociedad antirracista, igualitaria e inclusiva.

¹²Op.Cit. Federación SOS Racismo.(2022). 228p.

3. Mejora en el cumplimiento de la normativa.

Una de las cuestiones que se han repetido en el análisis cuantitativo que hemos realizado es el aumento de casos de denegación de acceso de servicios (públicos y privados) a personas racializadas, migradas y gitanas. Situaciones que, como podemos ver en la perspectiva y contexto socio histórico de nuestros informes, van en paulatino aumento.

De la misma forma, en estas páginas hemos podido observar un aumento de las agresiones y conflictos vecinales, aumento de situaciones que teóricamente nuestro ordenamiento jurídico debería paliar.

Paradójicamente, y a pesar de mejorar el armazón legal, de incorporar nueva legislación, de introducir en el código penal supuestos (artículos 510 – 512) que debieran penalizar este tipo de comportamientos, el número de sentencias no crece de la misma manera. Además, y de la mano, en los últimos testing que hemos realizado, verificamos como la impunidad en la discriminación racial en el acceso a la vivienda es un hecho normalizado.

Desde esta visión deberíamos reflexionar sobre la paradoja de dotarnos de normas más complejas que pretenden abordar esta realidad, pero que no consiguen su objetivo. Deberíamos establecer medidas complementarias en las que el punitivismo que acompaña a este tipo de normativas, vaya acompañado de otro tipo de medidas que penalicen desde la sociedad este tipo de comportamientos racistas y discriminatorios.

4. Frente al racismo institucional, recursos suficientes en procesos en los que se vean afectadas personas pertenecientes a colectivos vulnerados.

Una de las situaciones menos comprensibles respecto a personas migrantes y/o racializadas es el relativo a los procesos administrativos a los que se enfrentan desde hace ya demasiados años.

La inexistencia de citas para trámites básicos, plazos de respuesta que superan cualquier tipo

de lógica en materia de nacionalidad u homologación de titulaciones, la exigencia de documentación de forma arbitraria, o las diferencias territoriales en cuanto a interpretación de la norma supone, de facto uno de los principales elementos en nuestros informes.

Ello nos lleva en este capítulo de propuestas a exigir algo tan básico como la dotación de recursos humanos y materiales suficientes para atender a este tipo de procesos básicos para las personas migrantes y/o racializadas evitando así la limitación y sufrimiento añadido que suponen estos procesos en sus vidas.

5. Participación en la formulación de políticas públicas.

Después de realizar un análisis histórico de nuestros informes, podemos ver un continuo aumento de los casos que desde esta Federación recogemos, lo cual nos lleva a asumir que debemos cambiar la forma en que nos hemos dotado de las herramientas actuales.

Una reflexión que nos lleva a la necesidad de ampliar las voces dando espacio a las personas y colectivos afectados, dotando no sólo de nuevos elementos para el análisis de lo que sucede en nuestro territorio, sino también de visualizar las nuevas formas de antirracismo político.

Desde esta perspectiva, es fundamental reconocer la importancia de escuchar y aprender de las voces que han sido excluidas, como se destacó en el Informe Anual 2022. No podemos caer en el error de “hablar en nombre de”, sino trabajar desde la perspectiva de “hablar junto a” o “dar la voz a” de forma que partiendo de la experiencia particular de otras víctimas y comunidades podamos generar nuevas alternativas a esta situación y promover un cambio real en la lucha contra el racismo y la discriminación. Reconocer la importancia de escuchar y aprender de las voces que han sido marginadas nos permitirá construir estrategias más inclusivas y efectivas, basadas en la empatía y la solidaridad.

Es por ello, que debemos generar espacios diversos en los que las personas y colectivos que

representan a víctimas de discriminación, odio o racismo (personas racializadas, migradas, con diversidad funcional, pertenecientes al pueblo gitano, personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, o cualquier otro colectivo vulnerable) ocupen un espacio central y desde sus perspectivas contar con sus posicionamientos y propuestas.

6. Nuevo modelo policial.

Una de las cuestiones que se reflejan en los últimos informes de nuestra Federación, hace referencia a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Cuestiones e incidentes que recogemos año a año y que hacen referencia a episodios de denuncia por violencia policial, de realización de prácticas discriminatorias como las identificaciones por perfil étnico racial, o de un más que cuestionable señalamiento de población racializada desde una supuesta aproximación neutra.

La existencia de prácticas selectivas como las identificaciones étnicas raciales, la desconfianza basada en el estatus administrativo de la víctima, o la actitud mostrada por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado respecto a la población racializada y migrada, recogida en múltiples informes, son elementos que merman la confianza de las personas que han sufrido este comportamiento por parte de las Fuerzas Policiales.

Los Centros de Internamiento para personas Extranjeras (CIES) como expresión del racismo institucional en centros de detención desestimados para personas extranjeras, expulsadas en un contexto securitario por su mera condición de irregularidad administrativa. Estos centros se encuentran en una zona difusa de no derechos. No es una comisaría, no es un centro penitenciario. Su única finalidad es preparar su expulsión. No son efectivos, son absolutamente desproporcionados por su actuación de racismo institucional y por una normativa que genera un estado, que resulta contraria a los derechos humanos y que afecta al colectivo de personas extranjeras.

En este sentido, es necesario abordar y experimentar nuevos modelos policiales de base comunitaria que no sólo mermen los episodios

racistas que recogemos en este informe, sino que también mejoren la confianza y las distintas barreras de las personas migradas y racializadas para poder acceder a la denuncia.

7. Inversión en políticas antirracistas comunitarias. Lucha frente al racismo, las agresiones y conflictos vecinales.

Una de las mayores preocupaciones de los últimos informes sobre el racismo en el Estado español es el aumento de agresiones y conflictos racistas en el día a día de las personas racializadas, migradas y gitanas.

Ello nos lleva a analizar qué hemos hecho en los últimos años de forma crítica asumiendo que la lucha contra el racismo debe dar paso a políticas antirracistas. Políticas, líneas de intervención y desarrollo de medidas que inician en nuestros pueblos, barrios y ciudades.

Frente a este tipo de agresiones y episodios que merman la convivencia y la inclusión, debemos poner en marcha intervenciones comunitarias antirracistas que pongan en el centro a las víctimas de estos episodios.

8. Nuevas formas de gestión del conflicto, apuesta por la justicia racial y social. Mediación, justicia restaurativa.

De la mano del punto anterior, y ante los problemas que hemos detectado en puntos anteriores, debemos afrontar este tipo de aproximaciones generando nuevas herramientas. Herramientas que no sólo tienen que venir por vía judicial, sino que podemos generar para ofrecer una restauración individualizada y/o comunitaria, sencilla y directa con la persona victimaria en la mayoría de las ocasiones.

Se resalta la necesidad de intervenir socialmente en el ámbito comunitario y vecinal, mejorar las regulaciones y protocolos municipales de la convivencia, así como aumentar la inversión en la educación, sensibilización y promoción de valores de respeto e inclusión en la sociedad para enfrentar a la discriminación en todos los niveles.

A menudo, y como ya vimos en el Informe del año pasado, parte de las vivencias que hemos recogido, a pesar de ser racistas y discriminatorias, no pueden englobarse dentro de la forma tradicional de lucha jurídica, bien porque su propia naturaleza, no tiene la dimensión para su tratamiento a través de esas vías, bien porque la propia víctima la considera excesiva.

Por este motivo, y en línea con las propuestas anteriores, y con la Agenda 2030, debemos buscar metodologías locales, comunitarias y de proximidad para el resarcimiento y restauración del daño que respondan a una realidad social a menudo alejada de los códigos legislativos. Situaciones que, como expresan las víctimas, aunque no entren dentro de los ilícitos, sí que complejizan, estigmatizan a la población racializada de nuestro país, y lo que es peor enquistan las relaciones vecinales, aumentan el racismo y los discursos odio, y de las extremas derechas, generando la necesidad de mecanismos complementarios para el resarcimiento del daño hacia colectivos en potencial riesgo de vulnerabilidad.

Consideramos por tanto, es necesario generar sistemas públicos / privados que ayuden a este concepto de justicia racial a través de nuevas metodologías como la justicia restaurativa, la mediación comunitaria, círculos grupales de sentencias colectivas, servicio comunitario, comités pacificadores o cualquier otro modelo de reparación personal y colectiva que apoyen a las víctimas a la restauración del daño, siempre y cuando sean respetuosos a los derechos, y respeten las necesidades e intereses de las víctimas.

9. Empoderamiento de las personas y comunidades racializadas.

A la hora de realizar el análisis estadístico en perspectiva histórica, uno de los elementos de los que constatan la necesidad de trabajar en el empoderamiento de las personas, comunidades y organizaciones racializadas y migradas viene dado por el aumento de los casos que recogemos año a año y que este año ha supuesto un crecimiento tan importante como preocupante.

Por este motivo, seguimos considerando imprescindible la capacitación y facilitar procesos de empoderamiento de las personas racializadas y víctimas potenciales de este tipo de delitos y comportamientos para que conozcan de primera mano cuándo una situación excede de lo “normal” y cuáles son las soluciones que nos dotamos como sociedad para perseguirlos.

No obstante, reiterando la convicción expresada en el Informe Anual 2022, que como sociedad no podemos cargar con el peso de la denuncia únicamente sobre las personas víctimas racializadas. Es necesario que se haga un trabajo específico enfocado hacia la sociedad mayoritaria para que conozca qué tipo de comportamientos (explícitos o sutiles) pueden enmarcarse dentro de la vida cotidiana; como consciente o inconscientemente la sociedad colabora en esas opresiones y que todas y todos podamos identificarlas y rechazarlas de forma que disminuyamos los espacios donde puedan darse ese tipo de comportamientos.

La creación de una sociedad antirracista, la visibilización, denuncia y persecución de este tipo de delitos y comportamientos ha de ser un esfuerzo de todas las personas y no debemos cometer la injusticia de centrarse sólo en un esfuerzo adicional de las personas racializadas.

De la mano de campañas informativas y de sensibilización, es necesario facilitar estos procesos de empoderamiento a las personas racializadas a través de estrategias de formación, conocimiento y defensa de sus derechos para hacer uso de las herramientas de denuncia por parte de las personas racializadas, a través de mecanismos de formación específicos, así como el fortalecimiento de las redes de trabajo, organizaciones, colectivos y movimientos sociales que trabajan para la consecución de una sociedad antirracista.

10. Mirada a largo plazo para que todo lo anterior sean instrumentos para la creación de una sociedad antirracista, paso de la lucha contra el racismo al antirracismo.

Aunque la convocatoria a las elecciones generales de 2023 nos ha dejado sin la posibilidad de abordar el debate público de una ley antirracista en la que se lleva trabajando en los últimos años, de la misma forma que en nuestro informe 2022, *“Necesitamos leyes que no solo sirvan para la retórica, sino que sean verdaderas bases para crear, abrir, impulsar y consolidar transformaciones sociales que nos permitan vivir sin discriminación, siendo iguales en derechos al respetarse nuestras diferencias. Una ley por sí misma no es ni será la solución de las desigualdades que hay en nuestra sociedad, pero sí es un claro reflejo de la seriedad y el compromiso con el que se busca ponerles fin”*.¹⁵

De la misma forma, y a pesar de la urgencia de la creación de sociedades antirracistas, feministas y diversas, debemos tener una mirada más amplia, de forma que estas medidas sean una excusa para debatir de forma abierta -y probablemente incómoda- sobre nuestra identidad, sobre nuestro pasado, y sobre todo sobre el futuro que queremos construir entre todas y todos.

¿Nos atrevemos?

¹⁵ Op.Cit. Federación SOS Racismo.(2022). 228p.

Anexos

Infografía: resumen datos estadísticos



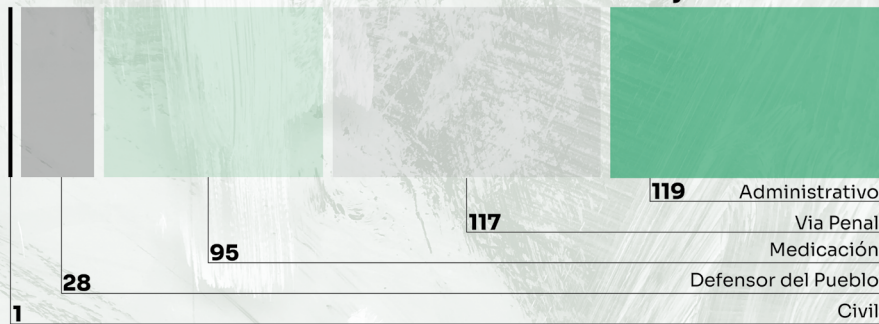
2022 Racismo en el Estado español

Las **denuncias fueron recogidas durante el 2022** en las oficinas de atención y denuncia (OID, SAID, ODAS) de **SOS Racismo** Bizkaia, Aragón, Galicia, Gipuzkoa, Navarra, Catalunya

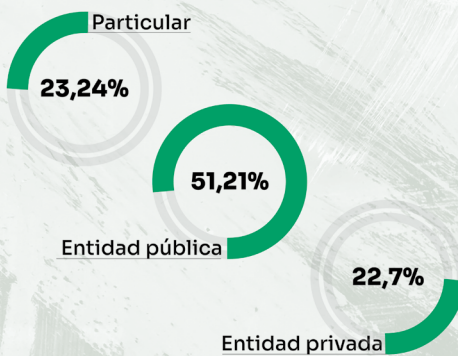
Número de denuncias anuales



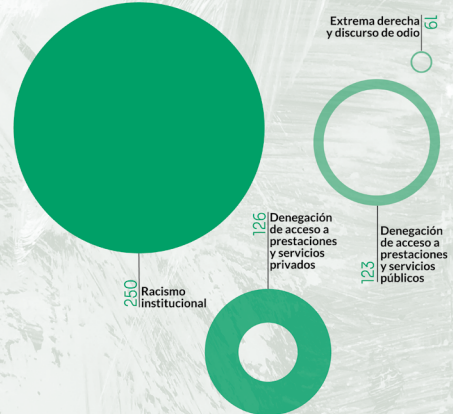
Casos judicializados



Agente discriminador



Tipo de discriminación



Hay **otras vías** alternativas para resolver los conflictos **justicia restaurativa, mediación, arbitraje**, entre otras

Personas denunciantes

edad 96% entre 18 y 65 años
 4% menores de edad

sexo 52% mujeres¹
 48% hombres²



^{1y2} O que se autodenominan como tales

Anexos

Referencias bibliográficas y webgrafías

- Federación SOS Racismo. (2022). *Informe Anual sobre el racismo en el Estado español: Denuncia e infradenuncia en el ámbito de la discriminación, racismo y odio en el el Estado español desde una perspectiva victimocentrica.*
<https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230-Informe-2022-SOS-Racismo.pdf>
- Buraschi, María José; Aguilar Idáñez (20 de marzo de 2021). “Racismo institucional: ¿De qué estamos hablando?”. *The Conversation*.
- <https://sosracismo.eu/sin-cuenta-no-cuentas/>
- <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/04/8.-Testing-SIN-CONEXION-1.pdf>
- <https://sosracismo.eu/elecciones-14f-i-extrema-dreta-elecciones-14f-y-extrema-derecha/>
- <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/12/20211223-Del-Maine-a-las-redes-sociales.pdf>

Anexos

Información de las **OID/SAID/ODAS/**

SECRETARÍA TÉCNICA

www.sosracismo.eu

info@sosracismo.eu

Paseo Duque de Mandas 36, 20016, *DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN*

Telef: 943 321 811 Fax: 943 276982

SOS RACISMO ARAGÓN

www.sosracismoaragon.es

info@sosracismoaragon.es

C/Travesía de Funes 8, 50014, *ZARAGOZA*

(+34) 976 29 02 14

SOS RACISMO BIZKAIA BIZKAIKO SOS ARRAZAKERIA

www.osracismobizkaia.org

📘 @sosracismobizkaia

📧 @sosracismobizkaia

🐦 @sosracismobiz

Avenida Lapurdi 7, 48012, *BILBAO*

(+34) 688 626 996

bizkaia@sosracismo.eu

SOS RACISMO ASTURIAS

www.sosracismo.eu/sos-racismu-asturias-sos-racismo-asturias/

sosracismu@sosracismu.org

C/La Gascona 12, 3º, 33001, *UVIÉU, OVIEDO*

(+34) 985 203 122

SOS RACISME CATALUNYA

www.sosracisme.org

sosracisme@sosracisme.org

📧 @sosracisme_cat

🐦 @SOSRacis

Rbla. de Sta. Mónica, 10, 08002, *BARCELONA*

(+34) 93 301 05 97

SOS RACISMO GALICIA

www.sosracismogalicia.org/es/sos-racismo-galicia-2/

📘 @sosracismogalicia

📧 @sosracismogalicia

🐦 @SosRacismoGal

📌 SOS Racismo Galicia

Rúa Alcalde Lens, 34 1º C, 15010, *A CORUÑA*

(+34) 698 163 742

info@sosracismogalicia.org

Rúa Zaragoza, 3 baixo, 36203, *VIGO*

(+34) 678 811 714

vigo@sosracismogalicia.org

SOS RACISMO GIPUZKOA SOS ARRAZAKERIA GIPUZKOA

www.sosracismogipuzkoa.org

📘 @SOS Racismo/SOS Arrazakeria

📷 @sosarrazakeriagipuzkoa

🐦 @Sos_Arrazakeria

📍 SOS Racismo Gipuzkoa

P.º Zarategi 100, sótano, 20015, *DONOSTIA*

(+34) 943 245 627 / 943 245 626

sos.gipuzkoa@sosracismo.eu

C/ Duque de Mandas 36, 20012, *DONOSTIA*

(+34) 943 321 811

mugak@mugak.org

C/ Magdalena 27, 1ª, 20100, *ERRETERIA*

(+34) 658 749 756

gerar@mugak.org

Florida auzoa 28, 20120, *HERNANI*

(+34) 671 116 414 / 667 710 928 / 650 294 390

amhersosarrazakeria@gmail.com

📘 @Amher SOS Racismo

📷 @amhersosarrazakeria

🐦 @AmherSos

SOS RACISMO MADRID

www.sosracismomadrid.es

info@sosracismomadrid.com

C/Lavapiés, 13 loca, 28012, *MADRID*

(+34) 915 592 906

SOS RACISMO NAVARRA SOS ARRAZAKERIA NAFARROA

www.sosracismonafarroa.es

www.sostreintaños.com

C/ Zapatería 31, 1º, IRUÑA/PAMPLONA

(+34) 948 211 521 / 646 33 78 08

sosarrazakeria.nafarroa@gmail.com

📘 @sosracismonafarroa

📷 @Sos racismo nafarroa

🐦 @SOSracismoNafar



FEDERACIÓN
SOS RACISMO