

**20
24**

Informe Anual

EL ESTADO DEL RACISMO

en el estado español

DENUNCIAS RECOPILADAS



**FEDERACIÓN
SOS RACISMO**

Junio 2024

Autoría

Federación SOS Racismo
www.sosracismo.eu

Coordinación

Stati Croitor, Elena - [Redacción Informe Anual sobre el racismo cuantitativo]

Oficinas de Atenciones y Denuncias OID/SAID/ODAS

SOS RACISMO GALICIA
SOS RACISMO CATALUNYA
SOS RACISMO BIZKAIA
SOS RACISMO GIPUZKOA
SOS RACISMO ARAGÓN
SOS RACISMO NAVARRA

Equipo consultivo

Themme Afan, Cecilia
Stati Croitor, Elena
Mazkiaran López de Goikoetxea, Mikel
Araguás Cerezo, Mikel

Diseño y maquetación

Mercedes Sanchez, @mercedes__sa

Esta investigación ha sido posible gracias a la financiación de:



El propósito fundamental de este informe es capturar una fotografía representativa de una pequeña porción de nuestra realidad social, con el objetivo de denunciar y sensibilizar a la sociedad española sobre la discriminación racial y los incidentes racistas y, al mismo tiempo, proponer alternativas y propuestas viables para alcanzar una convivencia fundamentada en el respeto mutuo y la igualdad. Mediante un análisis detallado y objetivo de las circunstancias actuales, buscamos generar conciencia crítica sobre las injusticias y desafíos que enfrentamos como sociedad, al tiempo que ofrecemos planes y acciones concretas que puedan contribuir a construir un futuro más inclusivo y digno para todas las personas con independencia de su racialización, sexo/género, clase, etc.

Informe Anual sobre el *estado del racismo en el estado español.* Denuncias recopiladas 2024



1. Introducción	10
1.1. Contexto y propósito del informe	10
1.2. Breve descripción de las organizaciones de SOS Racismo	14
1.3. Objetivos del análisis	20
2. Metodología	24
2.1. Descripción de la recopilación de datos	24
2.2. Definición de discriminación utilizada en el análisis	26
2.3. ¿Qué implica hacer una denuncia en SOS Racismo de una agresión racista o xenófoba?	28
3. Análisis de Denuncias de Discriminación	32
3.1. Número Total de denuncias recibidas en los 6 territorios	32
3.2. Situación documental y origen; Género y edad	34
3.3. Tipos de discriminación más presentes	38
3.4. Desglose por categorías de discriminación	41
3.4.1. Los cuerpos de seguridad: defensores de la ley y el orden, pero ¿de quién?	44
3.4.2. Tras las puertas cerradas- Silenciadas y explotadas-	48
3.5. Seguimiento judicial y extrajudicial de las denuncias	52
4. Decálogo y recomendaciones	56
5. Oficinas de atenciones y denuncias	68

Informe Anual sobre el estado del racismo en el estado español. **Denuncias recopiladas** 2024

Desde 1995, con los diferentes informes sobre el estado del racismo realizados desde la Federación SOS Racismo, hemos estado compartiendo datos sobre las denuncias de discriminación, pero hoy queremos dar un paso más y hacer un abordaje distinto, yendo más allá del mero análisis cuantitativo. Esta nueva perspectiva que queremos introducir implica dar un paso adelante, abordando reflexiones necesarias en torno a preguntas que consideramos importantes, no sólo en el corto plazo sino como base para la definición de una sociedad antirracista.

En todos estos años, nos hemos centrado en presentar estadísticas y gráficos sobre las denuncias de discriminación racial, sin embargo, nos hemos dado cuenta de que esto no es suficiente. La discriminación es un fenómeno complejo que va más allá de los números. Aunque detrás de cada denuncia, hay una historia, una experiencia personal y un impacto significativo en la vida de las personas, como federación, no podemos ser más que meros notarios que dan fe anualmente de esta realidad. Por lo tanto, en este informe, apostamos por una nueva mirada más profunda con la que queremos invitar a explorar las causas subyacentes, las experiencias individuales y las implicaciones más amplias de la discriminación que supone vivir incidentes racistas y las propuestas que planteamos para la consecución de una sociedad antirracista.

Además, nos enfocaremos en el proceso de hacer una denuncia ante organizaciones como SOS Racismo. Queremos desmitificar este proceso y ofrecer claridad sobre cómo funciona y qué implica para aquellas personas víctimas y/o testigos que deciden dar este paso. Reconocemos que hacer una denuncia puede ser intimidante y complejo, pero también es un paso crucial en la lucha contra la discriminación racial.

Por todo ello, este año comenzamos un camino en el que hemos decidido adoptar un formato nuevo en nuestro Informe Anual contra el racismo en el estado español. En lugar de presentar simplemente estadísticas, nos centraremos específicamente en los ámbitos de discriminación donde se han registrado el mayor número de casos. Creemos que al hacerlo, podremos plantearnos preguntas importantes y generar reflexiones sobre esta realidad presente en nuestra sociedad. Queremos ofrecerle a la sociedad la posibilidad de sumergirse en estas realidades, comprender las perspectivas de las personas que las experimentan y reflexionar sobre cómo podemos trabajar de manera conjunta para avanzar hacia la justicia social y a la creación de sociedades antirracistas.

El racismo, la discriminación y el odio no son sólo problemas de números. Son una lacra que requiere una intervención multinivel que abarca la esfera política a través de normativas antirracistas que busquen erradicar el racismo estructural, la esfera de la intervención social a través de la instauración de mecanismos de gestión de la convivencia horizontales y comunitarios, la esfera del empoderamiento de las personas y comunidades racializadas, el despertar de la población mayoritaria asumiendo esta realidad del racismo estructural y su impacto, así como una esfera más personal e individual en la que necesitamos la empatía, comprensión de todas las personas que formamos parte de esta sociedad.

Introducción



Contexto y propósito del informe

La lucha contra el racismo es un desafío persistente que requiere un enfoque integral y sostenido en todos los niveles de la sociedad abarcando la política, la administración pública en todos sus niveles, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, comunidades y personas racializadas, así como la ciudadanía en su conjunto. En este sentido, organizaciones como la Federación de Asociaciones SOS Racismo, organizaciones de personas racializadas u otras entidades que intervienen en este ámbito, desempeñan un papel crucial al abordar para su erradicación el racismo estructural, trabajar para proteger los derechos de las personas racializadas, migrantes y pertenecientes al pueblo gitano, así como la igualdad para la consecución de una sociedad antirracista.

Para ello, desde la federación SOS Racismo, asumimos no sólo el compromiso con la reparación del daño con las personas víctimas sino que pretendemos dar un paso adelante a través de la incidencia social y política con el objetivo de generar estructuras antirracistas perdurables en el tiempo utilizando para ello el trabajo de base de nuestras Oficinas de Información y Denuncia que nos permite obtener la información básica que proyectamos en nuestras propuestas políticas. Más allá de la experiencia puntual denunciada, nuestro objetivo es seguir luchando contra las estructuras de poder y privilegio, que son en igual medida responsables de la vulneración de los derechos, oportunidades y dignidad de las personas [SOS Racisme Catalunya, 2024].

El lema de SOS Racisme en Catalunya “El racismo mata” destaca la urgencia de la situación. Este lema encapsula la gravedad de la discriminación racial y sus impactos mortales, ya sea de forma directa o a través de sus consecuencias en la salud mental, emocional y social de las víctimas. Es un llamado a la acción para fomentar acciones y estrategias que permitan detectar a tiempo las

señales del “volcán del odio”, antes de que explote en forma de actos discriminatorios y violentos que afecten la convivencia en sociedades cada vez más diversas. [SOS Racisme, 2024].

Toda esta aproximación la recoge de forma clara el lema de SOS Racisme Catalunya “*El racismo mata*”, que no solo destaca la urgencia de la situación sino que nos apela, como ciudadanía, a dar un paso al frente del antirracismo. Este lema encapsula la gravedad de la discriminación racial y sus impactos mortales, ya sea de forma directa o a través de sus consecuencias en la salud mental, emocional y social de las víctimas. Es un llamado a la acción para fomentar acciones y estrategias que permitan detectar a tiempo las señales del “volcán del odio”, antes de que explote en forma de actos discriminatorios y violentos que afecten la convivencia en sociedades cada vez más diversas. [SOS Racisme, 2024]¹.

En teoría, la interculturalidad debería enriquecer nuestras comunidades, fomentando el intercambio cultural, la tolerancia y el entendimiento entre diferentes grupos y/o minorías étnicas. Sin embargo, en la práctica, como sociedad nos enfrentamos a numerosos desafíos que obstaculizan su plena realización, que parten del racismo estructural en el que vivimos. Algunos ejemplos son la existencia y aumento de la exclusión residencial de la población racializada, los problemas del racismo en el ámbito educativo, en el acceso al empleo, a locales de ocio o las dificultades en la generación de espacios de interacción comunitaria entre población racializada y blanca que nos hacen hablar más de una sociedad multicultural. Este desequilibrio se manifiesta, no solo en las interacciones sociales cotidianas, sino también en las instituciones y sistemas gubernamentales, donde el racismo institucional sigue siendo una realidad persistente que sustenta un sistema racialmente opresivo que privilegia y/o oprime a diferentes grupos raciales en la sociedad- en la nuestra y en todas.

Otro de los elementos que queremos valorar en esta introducción hace referencia a que, a pesar de los avances en la promoción de la igualdad y la no discriminación, la creación de normativas y leyes, persisten profundas disparidades en el trato hacia las personas racializadas “no blancas”. A menudo, los discursos sobre la integración, la inclusión y la igualdad de trato, no se traducen en acciones concretas para abordar el racismo estructural, institucional y social, que afecta a estas comunidades y personas. Y a la sociedad en su conjunto.

¹SOS Racisme Catalunya [2024]. Invisibles. L' estat del racisme a Catalunya. Informe 2023. Barcelona: SOS Racisme per la igualtat de drets.

Un ejemplo claro de esta disparidad se evidencia en la forma en que se reciben y tratan a las personas según su origen étnico y racial. Mientras que aquellas refugiadas procedentes de ciertas regiones, como Ucrania, son recibidas y acogidas, aquellas personas que provienen de “fuera de Europa” enfrentan mayores barreras y desafíos para acceder a la protección, el refugio y el respeto de sus derechos internacionalmente reconocidos.

Desde este contexto realizamos, desde 1995, este informe anual a través de asesoramiento, información y apoyo a la denuncia y al resarcimiento del daño a personas racializadas que realizamos desde nuestras Oficinas de Atención y Denuncia [OID/SAID/ODAS]². Un trabajo que año a año vemos como aumenta de forma paulatina [a pesar del pequeño descenso del total de casos de este año] y que hace que debamos evaluar tanto nuestro trabajo para poder dar respuesta a las necesidades de las personas racializadas víctimas de episodios racistas, como las herramientas jurídicas que deberían dar respuesta a estas realidades.

Sin embargo, la infradenuncia sigue siendo un problema debido a la falta de confianza en las autoridades, el miedo a represalias y otras barreras lingüísticas, culturales y sociales que dificultan el acceso a la justicia para las personas racializadas, migradas y gitanas.

En este contexto, SOS Racismo apuesta por la importancia de adoptar un enfoque personalizado y centrado en la víctima y en la atención integral desde un planteamiento transversal e interseccional de los casos que llegan a las OID/SAID/ODAS. Una metodología de trabajo basada en la necesidad de escuchar activamente a las víctimas, brindarles apoyo emocional y/o legal [en función de las necesidades definidas por la persona que acude a SOS Racismo], y respetar su autonomía en el proceso de toma de decisiones.

En paralelo, consideramos importante incidir en la capacitación de profesionales y agentes sociales, comunitarios y políticos, es decir, seguir trabajando en la detección del racismo y la discriminación como primer paso para pasar de políticas y medidas de lucha contra el racismo a asentar los cimientos de una sociedad antirracista.

² Oficinas de Atención y Denuncia [OID/SAID/ODAS] distribuidas en diferentes regiones, **Catalunya** (bajo el nombre de SAiD-Servei d'atenció i denúncia per víctimes de racisme-), **Aragón, Bizkaia, Navarra** (bajo el nombre de ODAS-Oficina de Denuncia, Atención y Sensibilización contra el racismo-), **Galicia, Gipuzkoa** (bajo el nombre de OID- Oficina de atención y Denuncia-), con el propósito de brindar apoyo a las víctimas y testigos de casos de discriminación racial o xenófoba.

En última instancia, la lucha contra el racismo y la discriminación racial requiere un compromiso continuo y coordinado entre los operadores sociales, jurídicos y políticos, administraciones públicas, organizaciones de personas racializadas, liderazgos comunitarios, organizaciones sociales, sindicatos y un largo etcétera. Aunque es fundamental que las administraciones asuman un papel activo en la lucha contra la discriminación racial, este papel no puede realizarse de forma unilateral. Necesitamos espacios de interlocución y de participación real para generar un nuevo marco antirracista que partiendo de las voces y experiencias de aquellas personas que se ven afectadas por el racismo den lugar a nuevos mecanismos de acción en el que todas las personas y organizaciones tengan su responsabilidad.

Este esfuerzo conjunto es especialmente crucial en el contexto del movimiento antirracista que exige cambios sustanciales y acciones decididas para enfrentar el racismo policial. Mientras estas transformaciones no se materialicen, los gobiernos deberán asumir la responsabilidad por casos pasados y presentes. En esta línea, el racismo institucional persistirá, afectando gravemente a aquellas personas que han sido racializadas como no blancas bajo la influencia de una estructura social dominada por la blanquitud como pensamiento político-mental, y construcción social más allá del color de piel.

Breve descripción de los territorios involucrados

SOS

Racismo es el nombre colectivo de varias organizaciones independientes que se agrupan bajo la Federación de Asociaciones de SOS RACISMO del Estado Español. Surgieron en respuesta al aumento del racismo y la xenofobia en España a finales de los años 80 y principios de los 90, en parte catalizada por el asesinato de Lucrecia Pérez en 1992.

En la actualidad, la Federación de Asociaciones de SOS RACISMO del Estado Español está compuesta por seis territorios autónomos que operan bajo el paraguas de la federación. Estos territorios son SOS Racismo Aragón; SOS Racismo Asturias; SOS Racismo Bizkaia; SOS Racisme Catalunya; SOS Racismo Galicia; SOS Racismo Gipuzkoa; SOS Racismo Madrid; SOS Racismo Navarra.

La participación de ocho territorios en la Federación refleja la diversidad geográfica y cultural del país, así como la complejidad de los desafíos que enfrenta en términos de discriminación racial. Cada organización tiene sus propias características y dinámicas sociales, lo que requiere enfoques específicos y estrategias adaptadas para abordar el racismo en cada región.

SOS Racisme Catalunya es una asociación creada el 1989 para trabajar en la defensa de los derechos humanos desde la acción antirracista, de forma independiente, democrática y desde la acción de base. Una de las prioridades de SOS Racisme es fomentar una conciencia crítica respecto a las violencias racistas. Por eso, apostamos por un trabajo de formación que incluye sesiones, talleres y actividades formativas.



SAiD. Servicio gratuito y especializado ofrece atención a personas que han sufrido una discriminación o delito de odio racista. Tiene como objetivo restituir los derechos vulnerados y acompañar en la reparación el daño. Identifica problemáticas estructurales para incidir en la transformación política y social³. Dentro de sus funciones realiza la Representación judicial; Incidencia Social y Política; Intervención Administrativa y Directa; Acompañamiento en la mediación; Acompañamiento psicosocial.

SOS Racismo Bizkaia⁴ es un movimiento social por la igualdad de derechos, de estructura asamblearia, independiente y pluriétnica, donde tienen cabida todas aquellas personas



dispuestas a oponerse activamente al racismo y la xenofobia. A través de actos de calle, jornadas, charlas, talleres, e intervenciones en los medios de comunicación junto con la Mediateca con materiales especializados en antirracismo, interculturalidad, diversidad y Derechos humanos. Llevan a cabo la lucha contra el racismo, la xenofobia y el colonialismo que persiste en nuestra sociedad; Tratan de romper con la blanquitud, con los estereotipos, prejuicios y estigmas que sostienen actitudes racistas y xenófobas y defender la igualdad de derechos y oportunidades.

La asamblea de SOS Racismo Bizkaia enfatiza la importancia de la educación y la pedagogía en la lucha contra el racismo. Abogan por una educación antirracista que reconozca la diversidad cultural, cuestione las políticas educativas actuales y promueva un enfoque crítico y emancipador. Este enfoque busca la justicia social y racial mediante el reconocimiento de saberes históricamente olvidados y la lucha por la igualdad.

En la ODAS, ubicada en Bilbao, encontrarás atención, información y orientación gratuita, si has sido víctima de una actitud racista o xenófoba, o si eres testigo de ese tipo de situaciones. Si decides denunciar te acompañamos en el proceso de denuncia ante las entidades correctas y a visibilizar el racismo estructural.

³ ¿Quieres denunciar una discriminación o agresión racista? Telf.: 93 301 05 97 www.sosracisme.org/es/said-5/

Telf.: 652 87 34 06

⁴ ¿Quieres denunciar una discriminación o agresión racista? Telf.: 94 479 03 10 [correo: bizkaia@sosracismo.eu](mailto:bizkaia@sosracismo.eu) www.sosracismobizkaia.org/

Telf.: 688 62 99 96

SOS Racismo Gipuzkoa-SOS Racismo/SOS Arrazakeria Gipuzkoa

se funda, formalmente, en 1993 con el objetivo de luchar contra toda discriminación y segregación derivada del color de la piel, o bien por razones de origen, o por razones culturales, que se produzca tanto de forma individual como colectiva o institucional. Reivindica la tolerancia, el respeto y la comprensión que se concretan en la igualdad de derechos y de trato para todo el mundo. Considera de forma positiva la existencia de una pluralidad de culturas y defiende el derecho y el respeto al libre desarrollo de la cultura de cada persona y de cada colectivo de personas que estén presentes en nuestra sociedad. Apuestan por promocionar las prácticas que favorezcan la relación y el intercambio entre personas autóctonas, inmigrantes y minorías.



Para alcanzar estos objetivos, la organización lleva a cabo una variedad de actividades que incluyen: brindar apoyo a personas migrantes en trámites administrativos y judiciales, realizar movilizaciones y acciones de protesta, proponer medidas a las instituciones para eliminar barreras que impidan a las personas inmigrantes ejercer sus derechos, sensibilizar a la opinión pública, organizar conferencias y seminarios, promover el asociacionismo y la participación de personas inmigrantes, ofrecer servicios sociales, llevar a cabo actividades de sensibilización y educación para el desarrollo y la paz, realizar investigaciones y elaborar materiales, desarrollar actividades específicas para la juventud, y promover el voluntariado.

La OIAD⁵ La Red de Oficinas de Información, Atención y Denuncia de SOS Arrazakeria [Donostia [Txara] y Errenteria] desempeña diversas funciones clave: en primer lugar, ofrece asesoramiento legal sobre temas de extranjería y acceso a derechos fundamentales, además de facilitar la denuncia de cualquier forma de discriminación racista o xenófoba. Asimismo, lleva a cabo actividades de sensibilización mediante la publicación de materiales divulgativos y la organización de charlas, jornadas informativas y cursos, incluyendo la gestión de un Observatorio sobre el fenómeno de la inmigración en Gipuzkoa.

⁵ ¿Quieres denunciar una discriminación o agresión racista? **Telf.:** 943 24 56 27
correo: sos.gipuzkoa@sosracismo.eu **www:** sosracismogipuzkoa.org/

Otra tarea importante es la elaboración de informes y la redacción de comentarios y reflexiones sobre el estado de la inmigración en el territorio. Las OIAD están disponibles para atender a cualquier persona interesada o afectada, así como a sus familiares, empleadores o profesionales del sector público o privado que necesiten información, asesoramiento u otra forma de intervención relacionada con los ámbitos mencionados. En general, el objetivo primordial de las OIAD es promover la integración social y cultural de las personas de origen extranjero o pertenecientes a minorías étnicas mediante la provisión de información, asesoramiento y apoyo en el proceso de denuncia.

SOS Racismo Aragón

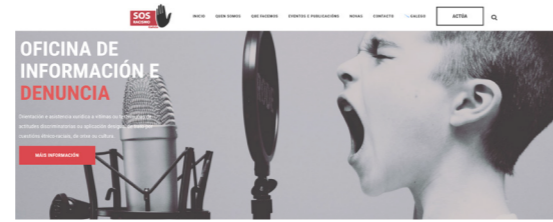
es una asociación no gubernamental fundada en noviembre de 1992 en defensa de los derechos humanos desde la acción antirracista. Es una asociación independiente, democrática, pluriétnica, progresista y laica. Defiende la no violencia activa, reivindica la erradicación del racismo y la xenofobia en todos los ámbitos de la sociedad y en todos los estratos sociales. Denuncia cualquier vulneración de los derechos fundamentales, trabajando por un modelo de sociedad que establezca la igualdad de derechos y oportunidades, universalizando el concepto de ciudadanía.



ODAS⁶ A través de la **Oficina de Información y Denuncias** de SOS Racismo Aragón se viene atendiendo, desde su creación, a personas que han sido víctimas o testigos de situaciones de discriminación racista o xenófoba, tanto si estas han sido generadas por particulares como por entidades públicas o privadas. Todo ello se articula en torno a un servicio de asesoría jurídica gratuita. Además, participan en diversos grupos de trabajo con otras asociaciones y ofrecen formación especializada.

⁶ ¿Quieres denunciar una discriminación o agresión racista? **Telf.:** 976 290 214
correo: denuncias@sosracismoaragon.es **www:** sosracismoaragon.es/informacionydenuncias.php

SOS Racismo Galicia es una organización sin ánimo de lucro, independiente, laica, democrática, multicultural y plural, que trabaja para garantizar el respeto de los Derechos Humanos desde una perspectiva antirracista, denunciando y actuando contra las diversas manifestaciones de racismo y xenofobia en todos los ámbitos de la sociedad.



O.I.D⁷ La Oficina de Información y Denuncia en materia de Racismo y Xenofobia [A Coruña y Vigo] es un espacio de asesoramiento y apoyo integral para aquellas personas que hayan sido víctimas o testigos de cualquier forma de discriminación o aplicación desigual de derechos por razones racistas y/o xenófobas en la ciudad da Coruña.

Pretende contribuir a la erradicación de la discriminación por motivos raciales y étnicos hacia la población inmigrante, refugiada, racializada o perteneciente a minorías étnicas en el Ayuntamiento da Coruña.

SOS Racismo Navarra- SOS Arrazakeria Nafarroa, es una asociación antirracista cuyos objetivos principales son la defensa de la igualdad de derechos y la lucha contra cualquier forma de discriminación por origen, cultural o por pertenencia a grupo étnico, para lo cual trabaja por una transformación social profunda y por un cambio estructural sustentado en la igualdad de derechos y en el reconocimiento de la diversidad como elemento vertebrador. Se define como una asociación sin ánimo de lucro, de acción antirracista, independiente y pluriétnica. Se coordina con otras asociaciones, entidades y plataformas, para lograr que la actividad tenga repercusión a nivel local, estatal e internacional y generar sinergias a través del trabajo en red.

SOS RACISMO NAFARROA
DESDE 1992 CONTRA EL RACISMO INSTITUCIONAL



ODAS⁸ La Oficina se centra en varias áreas de acción para abordar la discriminación y promover la inclusión. En primer lugar, se dedica a la denuncia de situaciones y leyes racistas o xenófobas, buscando visibilizar y combatir cualquier forma de discriminación. Además, lleva a cabo actividades de sensibilización social para promover la comprensión y el respeto entre personas y grupos de diversas identidades, fomentando el diálogo y la convivencia desde una perspectiva horizontal. Asimismo, ofrece atención e información a las personas que acuden a la oficina, brindando asesoramiento sobre diversos temas relacionados con la inmigración, con el objetivo de apoyar y facilitar procesos de empoderamiento a quienes enfrentan desafíos en este ámbito.

Aunque mayoritariamente ubicados en el Norte de la península, los seis territorios difieren en aspectos como localización geográfica, tradiciones y población, todos están unidos por un propósito común: la erradicación del racismo y la discriminación.

Desde esta aproximación, se trabaja para superar las barreras de las legislaciones y normativas, las discriminaciones, las agresiones racistas y generar un nuevo modelo de sociedad basado en el antirracismo. Cada uno de ellos trabaja firmemente, ya sea denunciando actos racistas y leyes discriminatorias, sensibilizando a la sociedad o brindando apoyo y orientación a quienes lo necesitan, como por ejemplo, con el fin de lograr la igualdad y la inclusión.

⁷ ¿Quieres denunciar una discriminación o agresión racista? www.sosracismogalicia.org/federacion-sos-racismo/
A Coruña Telf.: 881 963 797 Telf.: 698 163 742 correo: info@sosracismogalicia.org
Vigo Telf.: 986 917 325 Telf.: 678 811 714 correo: vigo@sosracismogalicia.org

⁸ ¿Quieres denunciar una discriminación o agresión racista? Telf.: 646337808 Telf.: 948211521
 correo: sosarrazakeria.nafarroa@gmail.com www.sosracismonafarroa.es/index.php/contacto/

Objetivos del análisis

El análisis de las denuncias recogidas en 2023 por parte de las organizaciones de SOS en Aragón, Bizkaia, Catalunya, Galicia, Gipuzkoa y Navarra sobre actos racistas y/o discriminatorios ofrecen una perspectiva que sin la pretensión de ser una muestra científica, sí que pone encima de la mesa una parte de la situación en el ámbito del racismo y la discriminación que nos preocupa. Es importante destacar que las cifras que aportamos en el informe no suponen una fotografía de la realidad del racismo en el estado español desde un punto de vista científico, sino algo más sutil y cotidiano que abarca también situaciones y episodios cotidianos que aunque muchas veces no se consideran como tales, sí que son una muestra más de este racismo estructural.

El propósito principal de esta recopilación y análisis es observar los ámbitos en los que con mayor frecuencia se producen los actos racistas y discriminatorios, identificar a los agentes responsables, analizar el recorrido de las denuncias y, en base a estos datos, sensibilizar a la sociedad sobre lo que realmente sucede día a día. Además, se busca proponer medidas y actuaciones concretas para combatir la discriminación en todas sus formas y manifestaciones.

Como hemos dicho anteriormente, uno de los elementos que más nos preocupan es el de la infradenuncia. Aunque hay personas plenamente conscientes de haber sido víctimas de episodios racistas y afrontan esta situación proactivamente, existe la otra cara de la moneda que, por diversas razones, bien pueden desconocer este hecho y no se acercan a nuestras oficinas, bien pueden llegar a normalizar la discriminación racial que han experimentado.

Esta situación nos preocupa porque estas personas pueden validar e incluso justificar el trato discriminatorio que reciben, creyendo erróneamente que merecen ser tratadas de esa manera debido a su procedencia, religión, origen étnico y/o color de piel, etc.

Esta internalización de la discriminación que puede ser resultado de una serie de factores, como la exposición prolongada a actitudes discriminatorias o la falta de conocimiento sobre los recursos existentes, la carencia de redes afectivas y/o sociales, la falta de tiempo o la creencia de que no es importante denunciar, etc. es uno de nuestros retos de cara a los próximos años.

Además, es importante reconocer que hay personas que desconocen el propósito de una “denuncia”. Para algunas, la idea de presentar una denuncia puede ser ajena o confusa, lo que dificulta su participación en el proceso de denuncia de actos discriminatorios que puedan haber experimentado.

Por último, también nos encontramos con aquellos que, aunque son conscientes de la existencia de mecanismos de denuncia y de justicia, no confían en ellos. Pueden percibir el sistema judicial como ineficaz o incluso hostil hacia las personas que denuncian actos discriminatorios.

A pesar de que la legislación en la Unión Europea prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico [1] sobre la base de las disposiciones de los tratados [2] y los principios de no discriminación e igualdad, establecidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE [artículos 20 y 21]. La directiva sobre igualdad racial [3] prohíbe la discriminación directa e indirecta en materia de protección social, incluidas la seguridad social y la asistencia sanitaria; ventajas sociales; educación; y el acceso público y el suministro de bienes y servicios, incluida la vivienda. (FRA, 2023, p.7).

En este contexto, el análisis de las denuncias recopiladas sobre actos racistas y discriminatorios adquiere una relevancia significativa. Más allá de ofrecernos una visión del estado actual de la discriminación en nuestra sociedad, estas denuncias nos proporcionan una oportunidad para examinar nuestras acciones colectivas y pensar en medidas concretas que puedan combatir, prevenir y corregir actitudes discriminatorias. Nos incita a idear estrategias que fomenten la tolerancia, el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades para todas las personas pertenecientes a la comunidad.

Es un llamado a la acción para promover cambios propositivos y contribuir a un futuro donde la diversidad, el antirracismo y la justicia social y racial sean sus pilares. En última instancia, el análisis de estas denuncias no sólo nos brinda una ventana para debatir sobre el camino a seguir para crear una sociedad más inclusiva y justa, sino también una exigencia a administraciones, parlamentos y grupos políticos europeos, estatales, territoriales y locales para la creación de normativas que aborden el antirracismo de forma inmediata.

Mientras tanto, seguiremos trabajando junto a las personas racializadas, asesorando, empoderando, denunciando, buscando la restauración del daño y la creación de sociedades antirracistas, feministas y diversas desde una visión crítica de la realidad.

Metodología

2

Descripción de la recopilación de datos

La lucha contra la discriminación es un objetivo común para **todas las organizaciones de SOS Racismo**, que trabajan de manera independiente pero coordinada para detectar y combatir los casos de discriminación en sus respectivos territorios.

- **Recopilación de Datos**

Cada territorio actúa de manera coordinada en la recopilación de datos sobre casos de discriminación. De común acuerdo se ha realizado una ficha que recoge información demográfica de las personas afectadas, características de los incidentes de discriminación, detalles sobre los perpetradores, entre otros aspectos relevantes. Cada territorio decide qué datos son pertinentes para su contexto específico y los recopila de acuerdo con sus propios criterios.

- **Acciones Realizadas**

Una vez recopilados los datos, cada organización lleva a cabo acciones concretas para abordar los casos de discriminación identificados. Estas acciones pueden incluir acciones legales, denuncias públicas, campañas de concienciación, capacitación para profesionales, programas de apoyo a las víctimas, publicación de artículos en medios de comunicación, entre otras medidas. Cada territorio tiene la autonomía para decidir qué acciones considera más adecuadas para combatir la discriminación racial en su ámbito geográfico y social.

- **Elaboración del Informe Anual**

A partir de los datos proporcionados por los territorios, la Federación elabora el Informe Anual. Este informe tiene dos vertientes principales: un informe cuantitativo, que presenta datos estadísticos sobre la incidencia de la discriminación a partir de los datos recopilados y un informe cualitativo, que incluye un trabajo de investigación más profundo sobre temas específicos relacionados con la discriminación, y que este año, se ha centrado en el racismo en el ámbito deportivo.

Definición de discriminación utilizada en el análisis

Antes de sumergirnos en el análisis de los datos, queremos plantear una pregunta que aunque parece obvia, no lo es tanto: **¿qué entendemos por discriminación?**

Siempre se habla de discriminación, pero ¿qué significa realmente? **¿Cómo se manifiesta en nuestras vidas, en nuestras comunidades racializadas?** ¿Es solo una cuestión de diferencias evidentes o hay más matices en juego? ¿Es la mirada despectiva de una cajera, un acto discriminatorio, o acaso lo es el ser expulsado de un bar debido a nuestro color de piel? ¿Puede considerarse discriminación el retraso de seis meses en recibir una respuesta de Hacienda? Y qué decir si, al salir del tren, sólo a mí me solicitan la documentación, impidiendo mi avance, ¿es debido al hecho de llevar un hiyab?

Y siguiendo con esa pregunta tan sencilla y a la vez profundamente compleja, ¿qué es lo que denuncia las personas como acto racista o discriminatorio? ¿Percepciones? - me he sentido discriminado o ¿resultados? - hematomas por todo el cuerpo debido a la agresión física por parte de la policía. ¿Cualquier percepción? ¿cualquier resultado? Y ese resultado, ¿tiene que ser tangible? Porque no nos olvidemos de las emociones, como la rabia, humillación, vergüenza principalmente, la defensa de la dignidad que sienten lesionada, etc. Y podemos seguir infinitamente con este tipo de preguntas y reflexiones.

La discriminación abarca toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tiene como resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, basándose en una variedad de motivos, desde el

origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, hasta la religión, la apariencia física, la situación migratoria, entre otros. Discriminar es dañar los derechos de alguien simplemente por ser quien es o por creer en lo que cree, perpetuando así la desigualdad.⁹

La discriminación tiene lugar cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos o de otros derechos legales en condiciones de igualdad con otras personas debido a una distinción injustificada que se establece en la política, la ley o el trato aplicados.

Trabajar con un concepto tan amplio de la discriminación tiene sus retos.

En este contexto, las OIDs, al cuestionar la naturaleza de un comportamiento racista pueden discernir entre aquellas acciones que genuinamente perpetúan la discriminación y aquellas que pueden ser malinterpretadas como tales. Al examinar detenidamente cada situación y considerar diversos factores, como el contexto, las intenciones y las consecuencias, podemos evitar generalizaciones precipitadas y comprender mejor la complejidad de la discriminación. Es sumamente importante, comprender las sutilezas y complejidades que pueden existir en situaciones menos obvias.

⁹ Convenio Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial [1965]; Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia [ECRI]

¿Qué implica hacer una denuncia en SOS Racismo de una agresión racista o xenófoba?

Hacer una denuncia en SOS Racismo implica mucho más que simplemente informar sobre un acto de racismo o xenofobia. La organización se compromete a apoyar a las víctimas y/o testigos de estos actos discriminatorios en los territorios en los que está presente, con el objetivo de abordar, no solo el incidente en sí, sino también en buscar soluciones para que no vuelva a producirse, buscando sus causas profundas y sus implicaciones y soluciones a nivel social y político.



En primer lugar, al contactar con SOS Racismo, se inicia un proceso de acompañamiento y apoyo que busca asegurar que la persona afectada, se sienta respaldada y escuchada. Este apoyo se proporciona de manera consensuada y consentida, respetando en todo momento la decisión de la persona denunciante. Desde el inicio, se reconoce la importancia de la autonomía y la dignidad de la persona afectada, permitiéndole tomar decisiones informadas sobre el curso de acción que desee seguir.

La importancia de presentar una denuncia ante SOS Racismo va más allá de buscar únicamente una resolución judicial. A menudo, los obstáculos económicos, procesales o legales pueden dificultar que una denuncia llegue a juicio. Y aun así, acuden a las oficinas de SOS Racismo numerosas personas que, a pesar de no tener la intención de iniciar acciones legales, deciden compartir sus experiencias de discriminación.

¿Por qué lo hacen?

Porque entienden que al presentar una denuncia están sembrando una semilla para la lucha contra el racismo. Esta semilla es crucial para que SOS Racismo pueda llevar a cabo una amplia variedad de acciones destinadas a combatir esta forma de discriminación. Además del apoyo individualizado, se proporciona acompañamiento emocional hasta representar legalmente a las víctimas, y desde incidir políticamente hasta promover movilizaciones ciudadanas, se involucra en múltiples frentes para abordar este problema sistémico. Además, dedica esfuerzos significativos a sensibilizar a la sociedad en general a través de campañas informativas, actividades formativas y debates, con el propósito de generar conciencia y solidaridad en torno a la lucha contra el racismo.

Al mismo tiempo, la organización realiza un análisis profundo de la realidad del racismo en la sociedad, elaborando informes que proporcionan una visión más clara de la magnitud del problema y las áreas que requieren atención. Este análisis se complementa con la creación de herramientas para la ciudadanía y las administraciones, con el objetivo de equipar a todos los actores sociales con los recursos necesarios para combatir el racismo de manera efectiva.

En última instancia, SOS Racismo promueve la colaboración entre diferentes sectores de la sociedad organizada, reconociendo que la lucha contra el racismo requiere un esfuerzo colectivo y coordinado. A través de redes de colaboración,

se busca alcanzar objetivos comunes y crear un entorno más inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de su origen o situación administrativa en el Estado español.

Si bien puede que el denunciante inicial no vea los frutos directos de su acción, es importante entender que su valentía al denunciar sienta las bases para que otros en el futuro puedan cosechar los beneficios de una sociedad más justa e inclusiva.

*Por eso te animamos a denunciar
y hacer frente a estas situaciones.
Puedes ejercer tus derechos.*

¡Actúa!

Análisis de Denuncias de Discriminación

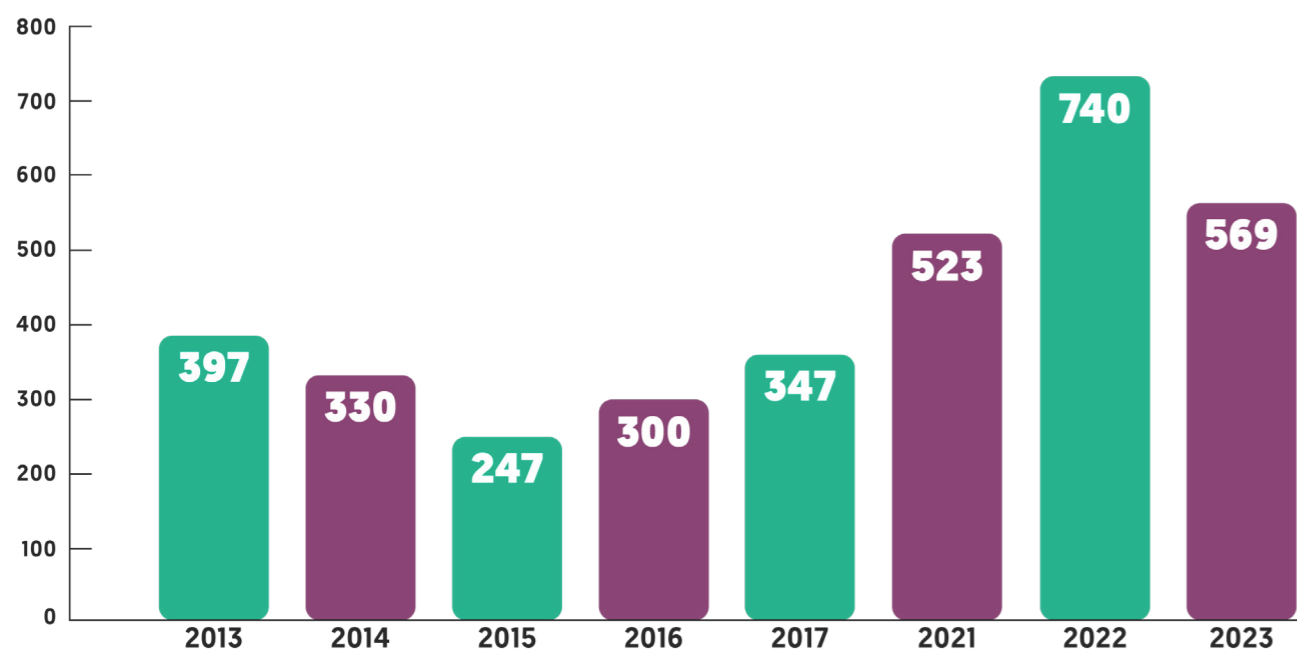
3

Total de denuncias recibidas en los seis territorios

Las Oficinas de Información, Atención y Denuncia recogieron, a lo largo del año 2023 un total de **569 denuncias** relacionadas con incidentes racistas y/o discriminatorios, lo que representa una disminución del 23% en las denuncias recogidas en comparación con el año anterior.

Durante el año 2023, se han afinado y perfeccionado los criterios a la hora de calificar la situación como caso de discriminación, para así poder ofrecer una “fotografía más nítida” de la situación. Este proceso de afinamiento ha permitido que las oficinas puedan filtrar de manera más precisa y eficiente los incidentes denunciados. La implementación de estos nuevos criterios ha supuesto una mayor rigurosidad en la evaluación de cada denuncia. Este enfoque ha resultado en una recogida de datos más precisa y representativa.

EVOLUCIÓN NÚMERO DE CASOS RECOGIDOS A LO LARGO DE LOS AÑOS



Por ello, aunque estemos ante una disminución, **no podemos celebrar esta disminución como un progreso en la lucha contra la discriminación sino, por el contrario, deberíamos tomarla como una señal de alerta de que aún queda mucho trabajo por hacer en la sensibilización y la prevención de la discriminación.**

Si bien es alentador ver una reducción en los informes de incidentes discriminatorios, no podemos permitirnos caer en la complacencia. Más bien, debemos aprovechar este momento para redoblar nuestros esfuerzos en la sensibilización, la prevención y el apoyo a las víctimas de la discriminación., sobre todo, si contextualizamos estos datos dentro de un marco más amplio. Al observar los números de los últimos diez años, en el cuadro anterior, hay un total de **3,453 denuncias recibidas**, con sus variaciones anuales, surge una imagen más completa de la persistencia de la discriminación en nuestras sociedades.

Además de estos casos que hemos señalado, a través de la página web de la Federación SOS Racismo (www.sosracismo.eu) hemos recibido 223 mails, 93 de ellos denunciando actos racistas y que no hemos incluido en esta estadística general.

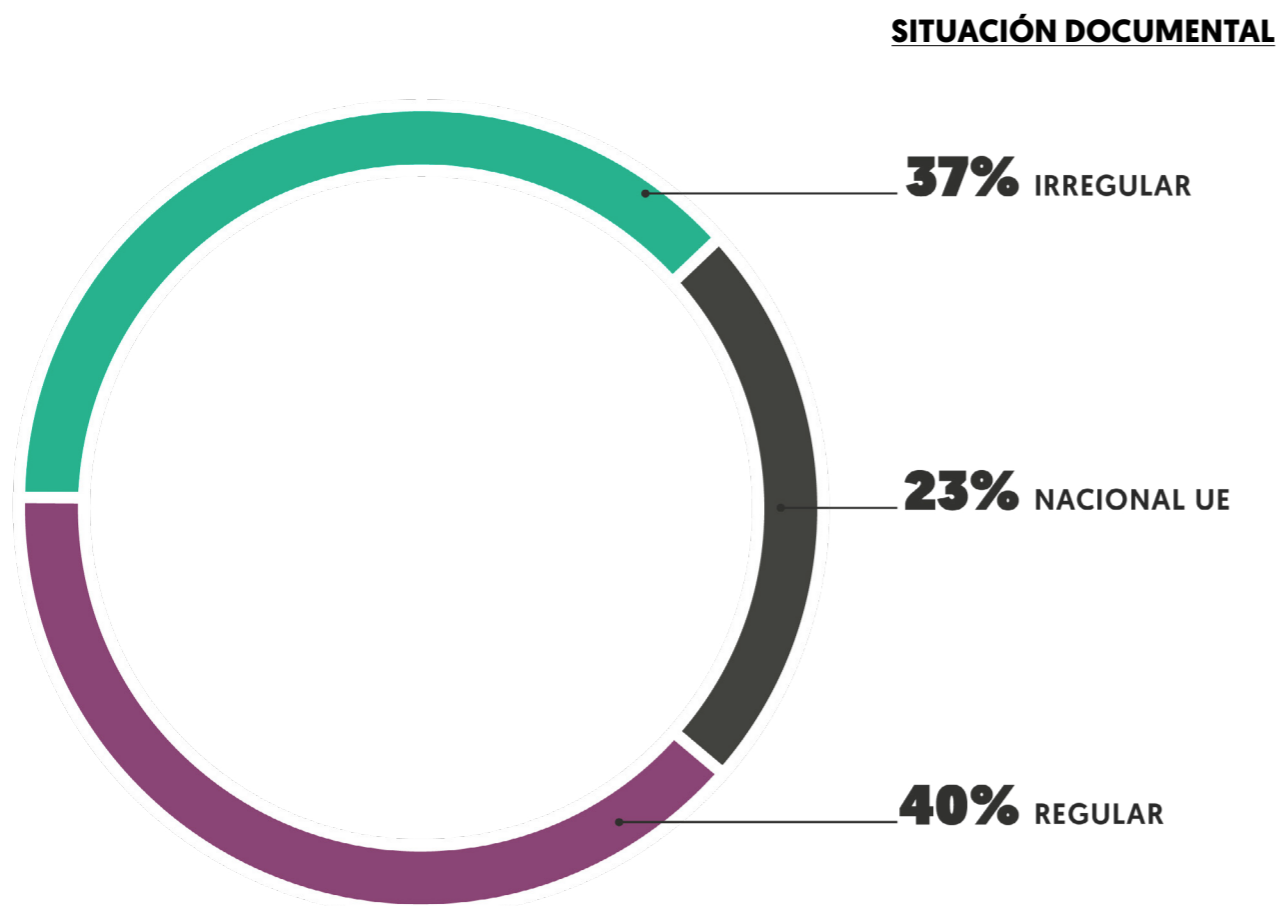
La razón por la que no las hemos incluido es variada. En primer lugar el hecho de que la Federación no tenga presencia en el conjunto del estado, ha hecho que nos hayamos tenido que apoyar en otras organizaciones de base local, en segundo lugar, un gran número de denuncias bien han sido anónimas, bien no incluían de forma correcta los datos de contacto, en tercer lugar, muchas de ellas se han incorporado a las estadísticas de los territorios en cuarto lugar, dado que apostamos por una recogida sencilla de la denuncia implica la falta de información completa sobre la persona denunciante, lo cual incluye datos relevantes como su sexo, situación administrativa, edad etc.

A pesar de ello, esta recogida resulta importante, dado que señala que más allá de la información que podamos recoger en nuestras sedes, existe una realidad mucho más amplia y compleja [desde el punto de vista territorial y situacional] que deberemos abordar en el futuro para dar respuesta a las personas y comunidades racializadas.

Situación documental y origen; género y edad

569 personas han denunciado actos discriminatorios.

La mayoría de las personas denunciantes tenían una situación regular (40%), es significativo que un considerable 37% 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 tiene preferencia alguna en concreto, dado que de manera casi “equitativa” ha afectado a las personas extranjeras en situación administrativa regular (227) como

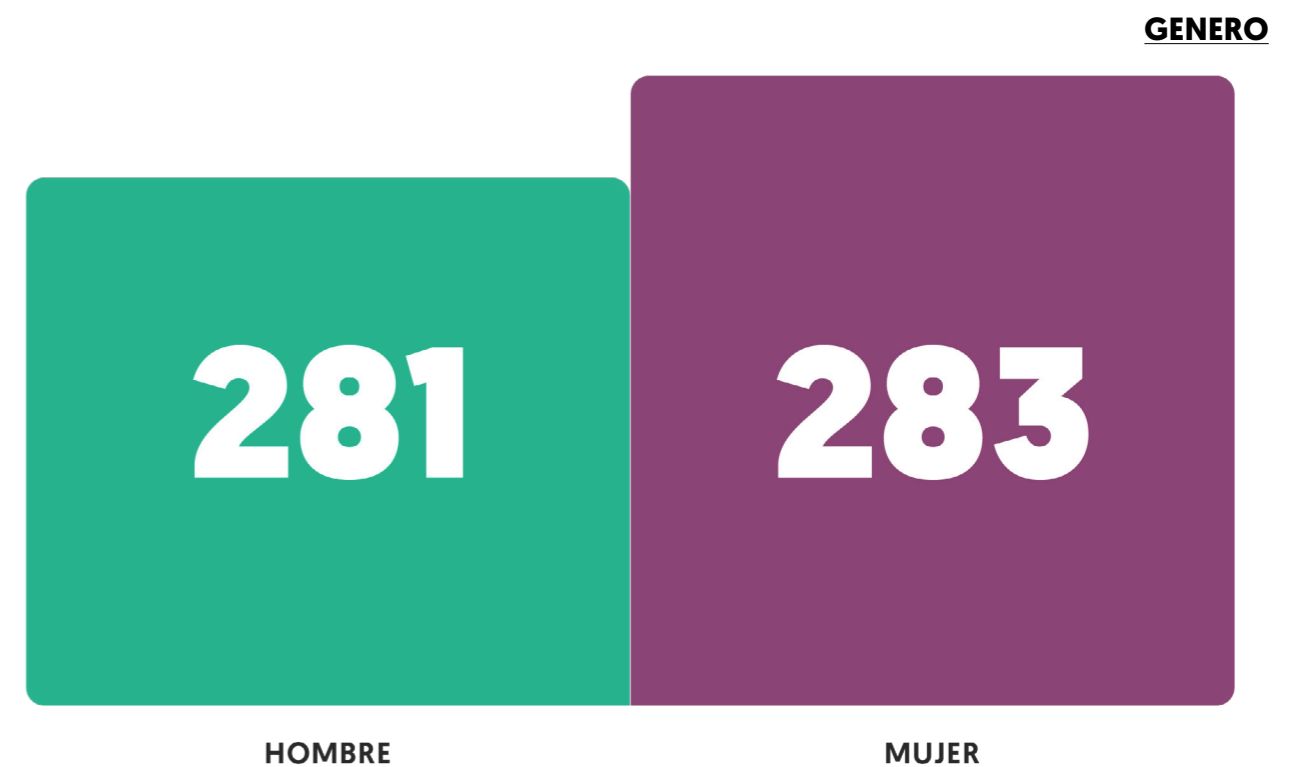


irregular (207), sino que es la racialización la que opera como elemento primordial a la hora de este tipo de comportamientos y actos racistas.

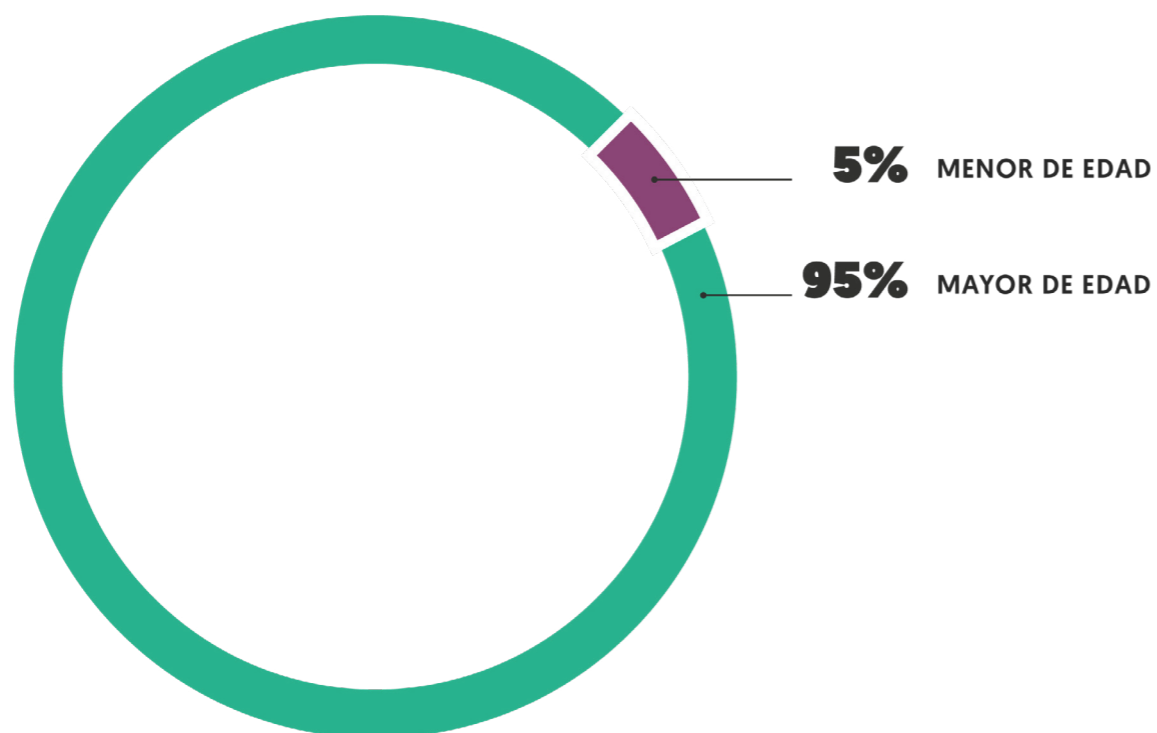
Resulta interesante observar que, en comparación con las personas extranjeras, ya sea con situación administrativa regular o irregular, el número de denunciante de nacionalidad de la UE es significativamente menor (23%).

Siguiendo con el análisis de los datos recopilados sobre denuncias de discriminación, se revela un mosaico de experiencias que reflejan la diversidad de nuestra sociedad. Los datos muestran que la discriminación no conoce fronteras ni límites geográficos, y que las personas de diversos orígenes enfrentan desafíos similares en su lucha contra la discriminación.

En cuanto a la procedencia de las personas denunciantes, América del Sur lidera con 194 denuncias, seguida por el Magreb con 154. África subsahariana y América del Norte y Central también están presentes, mientras que solo cinco denuncias provienen de Asia.



A medida que analizamos las tendencias y los datos recopilados, tal y como podemos observar en el gráfico, este año no tenemos una diferencia ni porcentual ni cuantitativa en cuanto al género (50,12% mujeres vs 49,88% hombres).

EDAD

Esta paridad refleja un equilibrio notable, no solo amplifica las voces de ambos géneros, sino que también refuerza la idea de que la lucha contra el racismo es una responsabilidad compartida.

El **5%** de las personas afectadas por el racismo y la discriminación **son menores de edad**. Este dato nos lleva a reflexionar sobre el impacto que estas experiencias pueden tener en el desarrollo de los niños y niñas, especialmente en entornos como los centros de menores y las escuelas, donde la discriminación puede manifestarse de diversas formas.

SOS Racisme Catalunya, en su informe de este año¹⁰, señala y advierte sobre el problema, ya que las demandas que más recibieron fueron las referidas a episodios de violencia interpersonal, aunque las denuncias contra violencias y discriminaciones institucionales también se vieron incrementadas.

Relatan que se encontraron con *“violencias y discriminaciones interpersonales cometidas contra el alumnado racializado y/o su unidad familiar. En estos casos, los agentes perpetradores son otros jóvenes. Las conductas reportadas han consistido en violencia verbal, como insultos, burlas, comentarios racistas, menospre-*

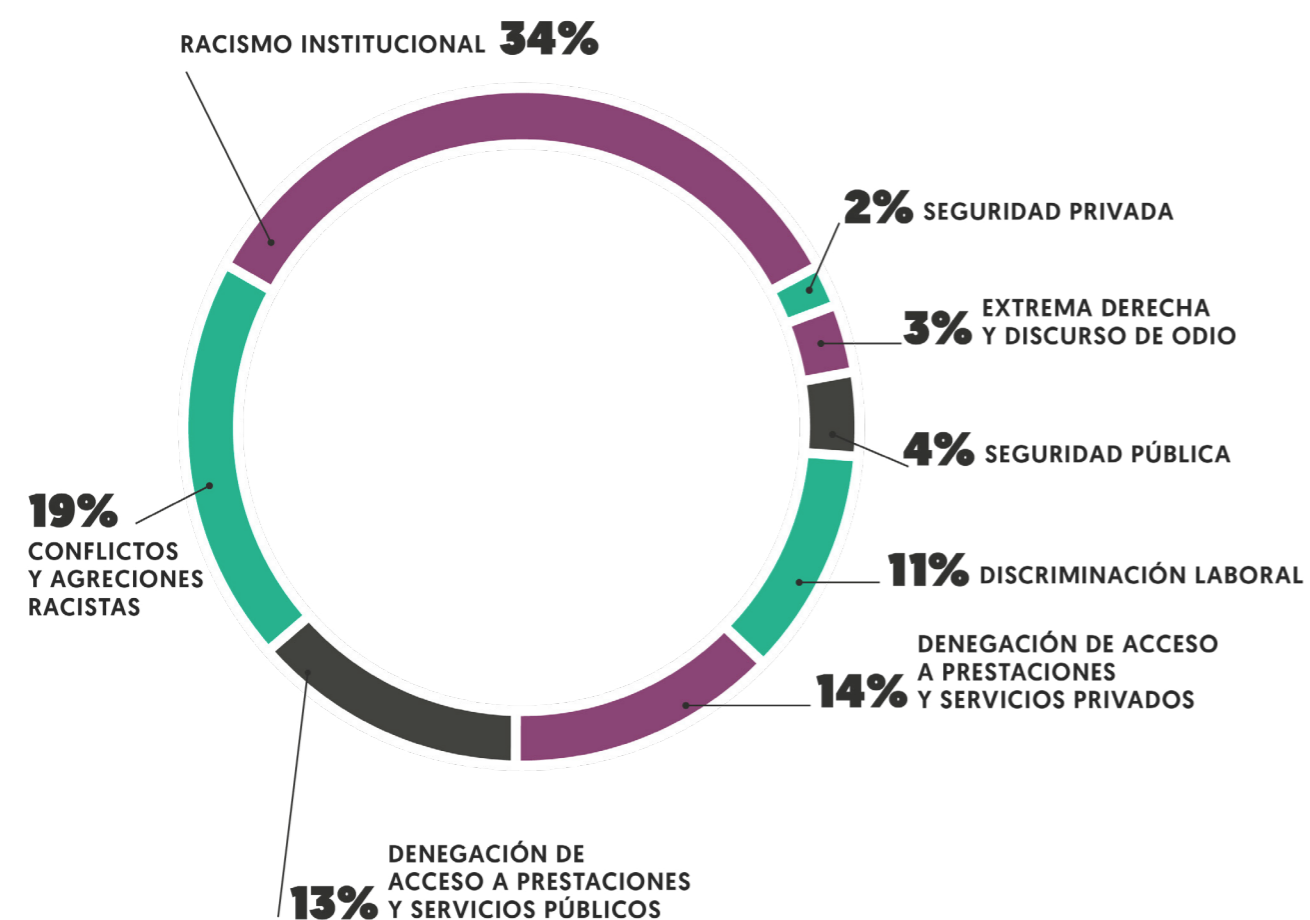
¹⁰ SOS Racisme Catalunya, 2024.

cios o tono elevado, violencia física y la exclusión de estas personas en la participación de las dinámicas educativas y/o de ocio típicas de contextos escolares. Por otro lado, se ha denunciado la violencia institucional, ejercida por la misma escuela o instituto, o por sus agentes. Esta violencia se dirige contra el alumnado, pero también, nuevamente, contra la unidad familiar. Algunas de las conductas informadas han sido la criminalización y adultización de menores, la sospecha constante de una mala conducta, la desprotección de la víctima una vez la institución es conocedora de una victimización, el trato hostil, el cuestionamiento de la situación y la negación o minimización del racismo.”

Como consecuencia, el respeto y la dignidad de estos niños, niñas y jóvenes se podrían ver destruidos, lo que tendría un impacto directo en su autoestima y rendimiento académico. La constante exposición a la discriminación y el acoso puede crear un entorno hostil e inhóspito en el que los y las menores se sientan inseguras y desvalorizadas. Esto no solo afecta su desarrollo personal y emocional, sino que también puede tener repercusiones a largo plazo en su éxito educativo y futuro profesional.

Tipos de discriminación más frecuentes

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 otros.^[1]

Uno de los primeros datos importantes hace referencia a los tipos de discriminación que hemos recogido en el año 2023. Mirando el gráfico destacan los relacionados con el racismo institucional (215) que ocupan el 34% de total de casos. A estos habría que sumar los casos relacionados con conflictos y agresiones racistas que suman 117 (19%), indicando situaciones de violencia o enfrentamientos motivados por prejuicios, discursos, actos y conductas raciales. A esto se añaden 87 casos de denegación de acceso a prestaciones y servicios privados (14%) y 79 casos de denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos (13%), mostrando un escenario en el que tanto lo público como lo privado limitan el acceso de las personas racializadas a servicios y prestaciones que deberían estar disponibles para todas las personas sin discriminación alguna.

La discriminación laboral, con un total de 66 casos (11%), señala situaciones en las que las personas son tratadas de manera desfavorable e injusta en el entorno laboral, constituyendo un obstáculo importante para la oportunidad de obtener empleo. Se mencionan también 20 casos de discurso de odio por parte de la extrema derecha como una forma de discriminación racial, 26 casos relacionados con la seguridad pública y 12 casos de seguridad privada.

3.4

Desglose por categorías de discriminación

Cada año, la Federación lleva a cabo un análisis de los casos de discriminación recopilados a lo largo del año anterior. Este proceso implica una minuciosa catalogación de los incidentes, clasificándolos bajo ocho categorías principales. Estas categorías, diseñadas para abarcar una amplia gama de situaciones discriminatorias, incluyen: **Conflictos y Agresiones Racistas, Denegación de Acceso a Prestaciones y Servicios Públicos/Privados, Discriminación Laboral, Extrema Derecha y Discurso del Odio, Seguridad Pública/Privada y Racismo Institucional.**

Para cada una de las categorías, se han establecido subcategorías para capturar la diversidad de manifestaciones de discriminación. Al desglosar los casos en subcategorías más específicas, se puede capturar con mayor precisión la complejidad y la diversidad de las experiencias de discriminación. Además, esta práctica permite identificar tendencias emergentes y áreas problemáticas que requieren una atención especial.

Así, en cuanto a los **conflictos y agresiones racistas**, se ha tenido en cuenta si estos se han producido en el espacio público (60 casos), entre vecinos (23 casos) así como en otros ámbitos (34 casos), como por ejemplo, en las viviendas particulares, salones de juegos y/o espacios privados. Para la categoría **“denegación de acceso a prestaciones y servicios privados”** se han abierto las siguientes subcategorías: bancos (16 denuncias), locales de ocio y restaurantes (11 denuncias), vivienda (27 casos) y una categoría de “otros” (33) como podrían ser los supermercados, gimnasios, salones de belleza etc.

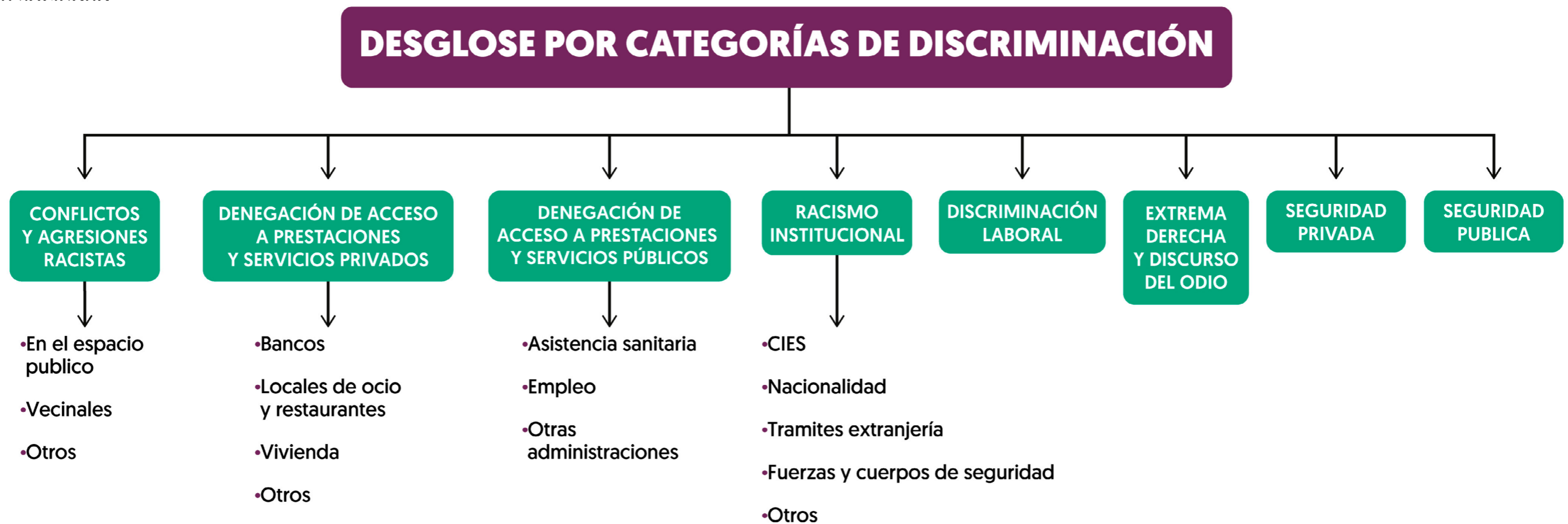
En el ámbito de la **denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos**, las denuncias recogidas tienen relación con la denegación de acceso a la asistencia sanitaria (20 casos), al empleo (12 casos) y “otras” (47 casos), que es una categoría amplia que incluye transporte, deporte, subdelegación del

gobierno, etc. **La discriminación laboral [66 casos]** es una categoría por sí misma, señalando el trato desfavorable e injusto en el entorno laboral. Además, se incluye el **discurso de odio y la extrema derecha [20 casos]**, así como situaciones relacionadas con la **seguridad pública [26] y/o privada [12]**. Finalmente, el **racismo institucional** abarca las categorías relacionadas con los CIES [3], nacionalidad [36], trámites de extranjería [60], fuerzas y cuerpos de seguridad [92].

Una de las metas clave de este proceso es reducir al mínimo la categoría genérica de “otros”. Esta categoría, que a menudo se utiliza para casos que no encajan fácilmente en ninguna de las categorías predefinidas, puede resultar poco informativa y dificultar el análisis detallado de los incidentes, y a su vez, permite abrir nuevas subcategorías ya que año tras año se detecta nuevas manifestaciones de la discriminación racial. Por lo tanto, al expandir y refinar las subcategorías bajo cada categoría principal, se espera que se reduzca la necesidad de recurrir a la categoría de “otros”, lo que proporcionará una imagen más precisa y completa del panorama de la discriminación en nuestra sociedad

Para una mejor comprensión de lo que representa una denuncia de discriminación, se ha optado por escoger dos relatos que más impacto han tenido y además, representan las subcategorías que más números han sumado: Las fuerzas y cuerpos de seguridad y la discriminación laboral.

Así, por un lado, como se puede observar en la tabla 1, el racismo institucional, representa la categoría pionera y hace referencia 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. Dentro de esta categoría, el 83% de las denuncias más recurrentes están relacionadas con las fuerzas y cuerpos de seguridad.



^[1] Buraschi, María José; Aguilar Idáñez [20 de marzo de 2021]. "Racismo institucional: ¿De qué estamos hablando?". *The Conversation*.

Los Cuerpos de Seguridad: Defensores de la Ley y el Orden, pero ¿De Quién?

En el marco de una sociedad democrática, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad juegan un papel fundamental. Decimos esto, porque aunque en teoría son las personas encargadas de salvaguardar el orden público, proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades de la ciudadanía, y garantizar la seguridad de la comunidad en su conjunto, en los últimos tiempos, hemos sido testigos de incidentes preocupantes que nos llevan a cuestionar quiénes son los verdaderos beneficiarios de su protección.

En este sentido, aunque los principios básicos de actuación que rigen su labor, como el respeto a la Constitución, el servicio permanente a la Comunidad, la adecuación entre fines y medios, el secreto profesional, y el respeto al honor y dignidad de la persona, deberían ser los pilares sobre los que se sustenta su actuar diario¹¹. ¿Cómo es posible que la sociedad siente cada vez más que la confianza en las instituciones encargadas de protegerla se ve socavada?

Y aunque estamos ante una pregunta retórica, la respuesta es fácil: cuando un agente, grita:

**“¿Ves qué es esto? ¿Sabes qué es esto?
¡Vete a tu puto país, vete a tomar por culo!”**

Se está traicionando el propósito mismo del cuerpo. Y es que, un año más, en el análisis desglosado de los casos de racismo institucional (**215 casos**), **el 83% de los casos corresponden al racismo policial.**

¹¹ Constitución Española, 1978. Ley Orgánica 2/1986, de 13 marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

A lo largo de los años y centrándonos en el año 2023, los medios de comunicación nos han brindado una serie de titulares, que ponen de manifiesto una preocupante realidad: el abuso policial está presente en nuestra sociedad de una manera alarmante. Detrás de cada uno de estos titulares, hay historias de personas que han denunciado injusticias, humillaciones y discriminación a manos de quienes deberían protegerlas.

La noticia de la expulsión de seis agentes de los Mossos d'Esquadra por llamar “negro de mierda” a un joven es simplemente indignante¹². Pero esta no es una situación aislada. Otro titular nos habla de un joven marroquí que denuncia una agresión policial durante la celebración de la victoria de Marruecos contra España en el Mundial. La alegría de una comunidad se vio empañada por la violencia injustificada de quienes deberían velar por la seguridad de todos.¹³ Y por si fuera poco, la condena de un Ertzaina por abofetear y propinar dos puñetazos a una mujer detenida en Getxo nos recuerda que el abuso policial no distingue género ni edad.¹⁴ La desobediencia a la autoridad se ha convertido en una excusa demasiado común para justificar el abuso de poder por parte de quienes deberían protegernos.

Catalunya relata el caso de W., que *“A los 20 años, fue detenido por seis agentes ARRO en la localidad de Sant Feliu de Sasserra por un delito que no había cometido, y por el cual posteriormente fue absuelto. A pesar de no oponer resistencia, según informa el mismo atestado policial, en el marco de la detención fue sometido a agresiones físicas y psíquicas, vejaciones, insultos racistas e incluso un disparo que no llegó a acertarle, pero que, según el agente, de no haber fallado “le habría reventado las costillas con la bala”. Le lanzaron bolsas de basura, lo sacudieron, le oprimieron el cuello mientras estaba en el suelo, le gritaron todo tipo de insultos racistas, pronunciaron frases amenazadoras como “te daría una hostia que te dejaría blanco”, “racista no, el siguiente”, “mírame a los ojos, ¿has visto alguna vez al demonio tan cerca?, es lo más cerca que verás al demonio”, “¿no te ha quedado la cara bastante clara aún?” y poniendo énfasis en negar su condición humana; todo esto mientras otros agentes observaban sin intervenir”.*

Parecido ocurrió en Navarra, donde un joven, al mismo tiempo que facilitaba el registro que llevaban a cabo los policías, cuestionó el porqué de este,

¹² <https://elpais.com/espana/catalunya/2023-09-18/seis-mossos-que-llamaron-negro-de-mierda-a-un-joven-aceptan-un-ano-de-carcel-y-seraninhabilitados.html#>

¹³ https://www.eldiario.es/desalambre/joven-marroqui-denuncia-agresion-policial-durante-celebracion-victoria-marruecos-espana-mundial_1_10369909.html

¹⁴ https://www.ealdiarario.es/euskadi/condenado-ertzaina-abofetear-propinar-punetazos-mujer-deteneda-getxo_1_10756403.html

y cuando el joven se subió “la camiseta para mostrar que no tiene ningún objeto y en ese momento el agente golpea su cabeza contra un tubo de desagüe. Inmediatamente, otro policía le vuelve a cachear con mucha fuerza mientras otro policía le empuja contra la pared. En seguida, dos policías más le cogen por los brazos e intentan derribarlo, mientras llega otro policía y en ese intento todos caen al suelo. Una vez en el suelo, le ponen boca abajo con las manos detrás de la espalda y la rodilla de uno de ellos en el cuello, de tal de tal manera que no puede respirar debido a la presión. Refiere que él grita mucho del dolor porque le están causando mucho daño físico. Después le meten con violencia en el coche patrulla y le trasladan a Comisaría”.

Tolerancia cero: La necesidad de combatir el abuso policial

A lo largo del 2023, se han recogido **92 casos** relacionados con violencia policial por parte de las fuerzas y cuerpos de seguridad. Este número revela un preocu-



**IDENTIFICACIONES DE AGENTES DE POLICÍA MUNICIPAL A UN GRUPO DE JÓVENES
Plaza San Francisco en Pamplona- Iruña**

pante patrón de abuso y discriminación por motivos raciales en el accionar policial. Estas denuncias, sin embargo, enfrentan numerosos obstáculos en el proceso judicial. Uno de los principales desafíos es la falta de pruebas suficientes para iniciar acciones legales, lo que deja a las víctimas en una situación de vulnerabilidad frente a la impunidad de los agresores. Además, el sistema penal mismo presenta trabas que dificultan la búsqueda de justicia para aquellos que han sufrido violencia policial. El calvario que atraviesa una persona al decidir denunciar los abusos y torturas por parte de agentes policiales difícilmente podrá ser comprendido por alguien que no vivió lo mismo.

En ocasiones, el hecho de contar con pruebas contundentes no garantiza un proceso legal fluido, sino que este se ve obstaculizado por la resistencia de las defensas de los agentes agresores, quienes, aunque esta sea su labor, buscan evitar a toda costa que se haga justicia, lo que implica un desgaste emocional para el demandante. Además, la victimización secundaria a la que se enfrenta la víctima, incluyendo campañas de descrédito y acusaciones infundadas, reflejan el entorno hostil en el que las víctimas de racismo policial deben lidiar mientras buscan reparación y justicia.

¿Cómo podemos esperar que la sociedad respete la autoridad cuando quienes representan esa autoridad no respetan a su vez los principios más básicos de justicia y equidad? ¿Cuál es el mensaje que se envía a los ciudadanos cuando ven que aquellos que están encargados de hacer cumplir la ley son los primeros en quebrantarla? Estas son preguntas que nos obligan a reflexionar sobre el verdadero significado de la autoridad y el papel que juegan las instituciones en la construcción de una sociedad justa y equitativa.

Tras las puertas cerradas, Silenciadas y explotadas

En el tejido social, existen realidades que a menudo permanecen ocultas a los ojos de la mayoría. Una de ellas es la experiencia de las trabajadoras del hogar, cuyas historias reflejan una lucha silenciosa contra la discriminación y la precariedad laboral. Es un relato que merece ser desenrañado, pues detrás de las puertas de los hogares, miles de mujeres enfrentan condiciones injustas que desafían su dignidad y derechos fundamentales.

“N es una mujer marroquí, madre de 5 niños, que llegó a España en el año 2021 para trabajar en la fresa en Huelva. Finalizado el trabajo pone un anuncio en busca de trabajo. En octubre de 2022 una persona de un pueblo de Gipuzkoa contacta con ella y le ofrece trabajar en un invernadero y como empleada de hogar en su vivienda, asegurando alojamiento y mantención acuerdan un salario de 1.100 euros. La parte empleadora se encarga de gestionar el viaje, abonar el billete y N se desplaza a esta localidad. Durante los tres primeros meses la relación laboral se desarrolla según lo pactado, aunque el empleador mostraba un comportamiento extraño: tenía que darle un beso en la mejilla antes de ir a dormir, ya que ella lo ayudaba a meterlo en la cama. Cuando iba con él en el coche, este intentaba tocarla, metiéndole la mano en la entrepierna, si bien ella paraba la situación diciéndole que no hiciera eso. Cuando se encontraba fregando los platos, este se acercaba y le tocaba el culo, y cuando esta le pedía que no lo hiciera, este le contestaba textualmente: “Lo hago porque estás buenísima, es que no se puede resistir ese culo que tienes”. En otras ocasiones, le profería insultos tipo “Descarada, mujer de patera, que no

vales para nada; lo único que tienes es el chocho y las tetas grandes”. Además, le tocaba la tripa y le decía que se imaginara que estaba embarazada y que podían ir al médico para hacerle un trasplante y quedar embarazada de él. A raíz de rechazar este tipo de conductas, él empleador cambió su forma de actuar con ella y le baja el sueldo a 800 euros y aumenta la jornada laboral a 10 horas diarias, realizando continuas insinuaciones de tipo sexual y tocamientos.

La situación se vuelve insostenible cuando en una fecha no determinada del mes de agosto el empleador le dice que atienda en el invernadero a un cliente amigo suyo. Esta persona comienza a preferir expresiones de tipo sexual y a realizar tocamientos. La intervención de otros trabajadores (también en situación irregular) hizo que esta persona cesara en su actitud.

Mientras tanto, el empleador deja de pagar el sueldo, bajo la excusa de que N depende de él, sin él, N no podía hacer nada, y si tuviera “los papeles, le correspondería pagarle”.

La historia de N es un testimonio de una mujer víctima de agresiones sexuales y raciales, una narrativa que lamentablemente refleja la realidad de muchas mujeres que se ven obligadas a anteponer su salud, tiempo y dignidad en busca de oportunidades para sus familias y para ellas mismas.

Las cifras hablan por sí solas. Según la información publicada por el INE [Instituto Nacional de Estadística], en más de tres millones de hogares españoles [el **16,4%** del total] vive con alguna persona dependiente; en el **14,4%** de aquellas personas reciben trabajos remunerados de servicio doméstico y de cuidados a domicilio.

Y estos son los datos relativos a las personas dependientes, pero no nos olvidemos, que hay hogares en los que hay criaturas y/o personas mayores que necesitan un cuidado que sus familias no pueden proporcionar. Hay hogares en los que las labores domésticas no pueden realizarse por las personas que tienen en propiedad sus domicilios.

Es aquí donde entra en juego la figura de la **“empleada del hogar”**, quien se convierte en la solución para muchas familias. Esta persona realiza una amplia gama de tareas, desde cuidar a los miembros dependientes de la familia, desarrollar tareas de limpieza y cocina.

Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, a finales de 2023 había más de 355,000 mujeres afiliadas al Régimen del Sistema Especial de Empleadas de Hogar en España. Sin embargo, la Encuesta de Población Activa revela que el número real de mujeres empleadas en este sector supera los 437,200. Este desajuste deja entrever una triste realidad: muchas de estas trabajadoras están en la sombra, trabajando sin contrato, es decir forman parte de la irregularidad laboral y documental.

Sin embargo, el peso de esta problemática recae aún más fuertemente sobre las mujeres migrantes en situación irregular administrativa. Atrapadas en un ciclo de necesidad económica y falta de oportunidades, se ven obligadas a aceptar empleos sin garantías ni salarios justos. Las agencias de contratación, en lugar de ser un puente hacia la estabilidad, perpetúan este ciclo ofreciendo trabajos que vulneran sus derechos fundamentales. Es un círculo vicioso donde la falta de información y recursos perpetúa la vulnerabilidad de estas mujeres, quienes se ven atrapadas en una espiral de abusos y precariedad laboral.

Pero la injusticia no se detiene aquí. La falta de permisos de residencia es la excusa perfecta para privar a estas mujeres de derechos básicos como vacaciones remuneradas, descansos y seguridad social. ¿Cómo podemos justificar moralmente convertir a alguien en una “esclava” moderna simplemente porque carece de un permiso de residencia y trabajo?

Sin embargo, el mayor obstáculo para estas mujeres es el miedo, el desconocimiento y la falta de recursos para denunciar. El temor a ser deportadas

o perder sus escasos empleos las mantiene en un silencio doloroso, perpetuando así un ciclo de abusos y explotación, desarrollando un cuadro de ansiedad y estrés constante. Los sentimientos de impotencia y desesperanza son los factores perfectos para exacerbar aún más su sufrimiento psicológico.

¿Cómo podemos seguir ignorando las injusticias que afligen a tantos trabajadores, especialmente a aquellos en situaciones de vulnerabilidad?

Quizá es el momento de dejar de girar la cabeza y mirar de frente al problema. Alzar la voz y exigir respeto, respeto para el ser humano, para sus derechos básicos como persona y sus derechos como trabajador, dejando de lado todas las excusas.

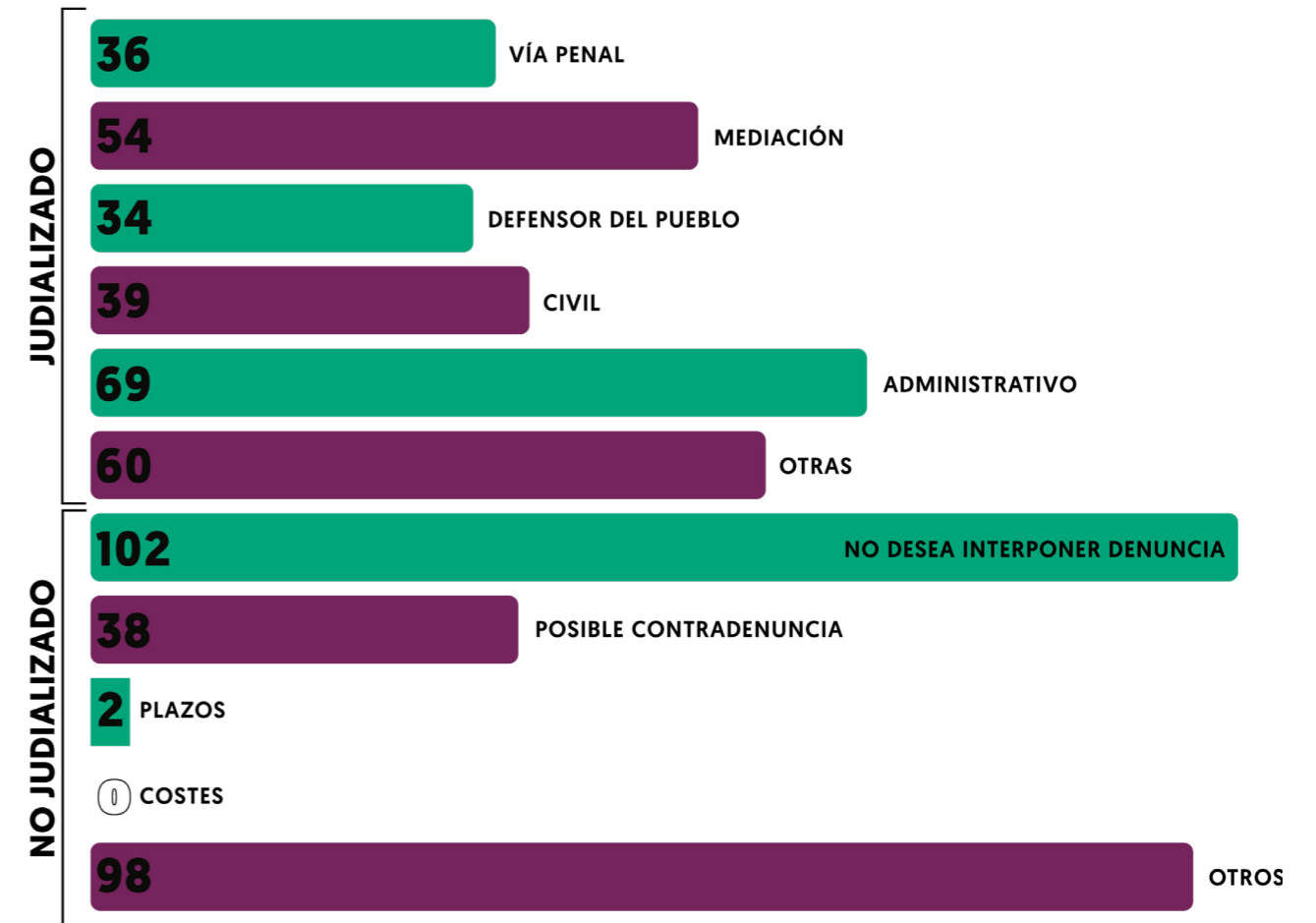
Recorrido de las denuncias

El artículo 14 de la Constitución de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Así, la no discriminación se constituye como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona, uno de los fundamentos, según el artículo 10 de la Constitución, del orden político y de la paz social, expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

Asimismo, la no discriminación se articula como un principio básico de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

Del total de las denuncias recogidas en el año 2023, a pesar de todas las dificultades que implica un proceso judicial, 292 casos fueron judicializados. Dentro de esta categoría se incluyen tanto las jurisdicciones civil, penal, social y contencioso-administrativo, así como las quejas ante el Defensor del Pueblo y la Justicia Restaurativa.

Un proceso judicial implica una serie de etapas y procedimientos legales destinados a resolver conflictos o disputas de manera justa y equitativa. Esto incluye la presentación de demandas y respuestas, la recopilación de pruebas, audiencias ante un juez o tribunal, argumentos legales de ambas partes y finalmente, la emisión de una decisión judicial.



Y aunque es un proceso enrevesado, se ha activado el mecanismo, las 3 jurisdicciones (civil: **39 casos**; administrativo: **69 casos**; penal: **36 casos**) en un **49%**. ¿Merece la pena? Rotundamente Sí. Aunque la víctima puede no verse resarcida íntegramente, ya que las secuelas emocionales y psicológicas difícilmente pueden verse compensadas a través de un proceso judicial, la judicialización de estos casos juega un papel fundamental, ya que representa un eco de la realidad vivida en la sociedad. Debido a estas denuncias se reconoció que en el estado español existe la discriminación, y hoy en día tenemos una ley de garantías, que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen.¹⁵

¹⁵ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Por otro lado, y moviéndonos dentro de la categoría de “casos judicializados”, en un **51%** se ha optado por acudir al Defensor del Pueblo [**34**], a la mediación [**54**] así como a otras vías, como por ejemplo, la justicia restaurativa [**60**].

En el lado opuesto, **240 casos no fueron judicializados**. Bajo esta casilla se han recopilado aquellos casos cuyos denunciadores no han querido interponer una denuncia como tal [**42%**] así como los casos cuyos denunciadores si tenían un deseo de tomar medidas, pero no cabía interponer una denuncia sea por una posible contradenuncia [**50%**], por los plazos [**1%**] o porque querían encontrar un proceso de reparación adecuado [**49%**]. La decisión de no judicializar un caso puede implicar una evaluación cuidadosa de las necesidades y deseos de las víctimas, así como de los recursos disponibles para abordar sus preocupaciones de manera integral y satisfactoria. En ocasiones, las personas afectadas pueden optar por buscar alternativas a la vía judicial, buscar un espacio para el diálogo, la comprensión mutua y la reconciliación, en lugar de prolongar el sufrimiento a través de un proceso judicial prolongado y adversarial.

Es crucial entender que, en muchos de estos casos, la decisión de no buscar acción legal puede estar motivada por un deseo diferente: el de encontrar una solución que priorice la reparación sobre el castigo.

Decálogo y recomendaciones

4

Para *políticas públicas antidiscriminatorias y antirracistas* en intervenciones futuras

Seis meses después de la publicación de nuestro informe cuantitativo 2023, volvemos a tratar de reelaborar nuestras propuestas para no sólo tratar de erradicar el racismo estructural, como instrumento para construir una sociedad antirracista basada -entre otras- en la justicia racial, sino también como respuesta al clima social y político de estos últimos meses en el que las sucesivas elecciones en Galicia, Euskal Herria, Catalunya y Europeas que están avalando la necesidad de introducir la perspectiva interseccional y antirracista en la agenda pública.

Un tiempo, en que, por segundo año consecutivo hemos desagregado nuestro informe en dos documentos que analicen la situación desde el punto de vista cuantitativo [recogida de casos], y cualitativo [análisis de situaciones y temáticas desde metodologías cualitativas].

Este inicial en el que hemos recopilado el trabajo de los casos trabajados en nuestras “Oficinas de Información y Denuncia” a lo largo de 2023 centrado en la atención a las personas racializadas que sufren episodios racistas y discriminatorios. Con él, y con la recopilación de casos y vivencias, llevamos realizando una fotografía anual de la situación en nuestras calles, pueblos y ciudades que, aunque no tiene un carácter estadísticamente representativo, sí que muestra las tendencias y tensiones sociales que vivimos desde 1995.

Los 356 casos que hemos plasmado en este documento representan las vivencias de 565 personas concretas que no representan -ni nunca lo hemos pretendido- la realidad, sino una parte de ella. Una parte, que nos permite reflexionar sobre un todo mucho más complejo e invisibilizado como es lo estructural y lo arraigado que está el racismo en nuestra sociedad. Y lo mencionamos porque queremos recordar que más allá de las cifras hay personas con nombres y apellidos, con historias cotidianas que ven truncadas sus vidas

por presenciar o sufrir un episodio racista. Para nosotras esto es importante que el carácter más o menos representativo de los datos, dado que más allá del recorrido judicial o para judicial que puedan tener, muestran la complejidad del abordaje de la lucha antirracista y de la búsqueda de soluciones que vayan a la raíz del problema tal y como venimos reivindicando desde 1995, año en el que comenzamos a hablar de forma pionera de esta lacra.

Soluciones radicales que hemos exigido a lo largo de los años para evitar que en esa fotografía anual que realizamos se incorporen nuevas víctimas. Nuevas formas de ejercer la violencia contra personas racializadas que ya no pasan únicamente por la violencia directa, sino también por formas más sutiles como la violencia estructural o cultural. Diferentes formas de violencia que buscan negar derechos diversos sectores de la sociedad y que en pleno año 2024 sigue teniendo personas, grupos y partidos políticos que lo defienden.

Paradójicamente, pese a los informes sobre esta realidad, así como las declaraciones y propuestas de medidas desde organismos institucionales, las políticas que se implementan desde gobiernos y parlamentos, van en sentido contrario, acaban asumiendo no pocos planteamientos de la extrema derecha a la hora de identificar cuáles son los problemas y las soluciones. Pareciera que la única preocupación es la disputa de espacios de poder entre las diferentes fuerzas políticas. Todo ello contribuye a que el debate público apunta, cada vez más, hacia posiciones excluyentes, racistas y discriminatorias.

Todas estas preocupaciones las hemos querido plasmar, de nuevo, en un pequeño decálogo constructivo con el que queremos trascender a la mera recogida y análisis de casos, proponiendo algunas soluciones que, aunque no erradiquen esta situación [dado que hacen falta, como hemos mencionado cambios estructurales que a corto plazo resulta complejo que sean asumidos por los poderes públicos y parte de la sociedad], sí que mejorarían la situación de las personas racializadas que vivimos en el estado español.

1 Normas jurídicas 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 desde instancias europeas, estatales y territoriales.

Acabamos nuestro informe cuantitativo de 2023 solicitando avances en la promulgación del anteproyecto de ley orgánica contra el racismo paralizado por la convocatoria a elecciones generales. Prácticamente seis meses después, esta propuesta normativa, como ya avanzamos en diciembre de 2023, no sólo no ha estado presente en el debate electoral ni en las posteriores negociaciones para la promulgación de un nuevo Gobierno, sino que ha desaparecido del espacio público.

Seis meses después, y en vista del cariz que está tomando la precampaña a las elecciones al Parlamento Europeo, con agresiones ultras en Alemania a candidatos y candidatas, exigimos a los partidos políticos que se presenten desde el estado español a este proceso electoral, que enarbolan la bandera del antirracismo y promuevan una directiva de obligado cumplimiento no sólo frente al racismo sino también normativas complementarias frente a los bulos políticos, la desinformación y la aparición de las extremas derechas europeas más excluyentes.

En paralelo y tras las elecciones en Galicia, Euskal Herria y Catalunya, es necesario que los territorios no sólo presionen al estado español para la promulgación de la normativa expresada en el primer párrafo, sino también abordar, dentro de su marco competencial, esta realidad de forma urgente, inmediata y pactada con una sociedad civil entendida en su más amplio sentido garantizando la presencia de personas y entidades de personas racializadas.

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, como ya decíamos en nuestro último informe de diciembre de 2023, 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).

Casi dos años después, gran parte de las iniciativas previstas en la misma aún no han sido puestas en práctica, con lo que el impacto de esta nueva normativa tiene un efecto mucho más limitado del previsto.

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

Ello supone, como ya mencionamos en el informe de 2022 y 2023 y que reiteramos en este informe cuantitativo 2024, *“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 ponga en el centro la necesidad de luchar contra las desigualdades de todo tipo, y sobre todo, como compromiso para la construcción de una sociedad antirracista, igualitaria e inclusiva.

3 Mejorar el cumplimiento de las normas y avanzar más allá

Una de las cuestiones que se han repetido en este informe hace referencia a los 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, es una constante a lo largo de los años.... A pesar de ser absolutamente discriminatorio e ilegal.

De la misma forma, en estas páginas hemos podido observar un aumento de las agresiones y conflictividad vecinal que precisan de la puesta en práctica de herramientas de mediación. Asimismo, se constata un aumento de agresiones que teóricamente nuestro ordenamiento jurídico debería paliar. Todo ello, en la práctica, supone un hándicap que soportan las personas racializadas.

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.

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

En este sentido, creemos que el cumplimiento de la normativa debería abrirse a nuevas formas de resarcimiento individual y del daño efectuado a las personas racializadas, migrantes y gitanas que no impliquen necesariamente una sentencia judicial. De cara a la creación de una sociedad realmente antirracista, debemos avanzar en procesos de restauración del daño que impliquen la construcción de una forma de sociedad.

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 suponen, de hecho, uno de los principales elementos en nuestros informes cuantitativos, a los que hay que sumar todo lo expresado en estas páginas que tienes entre tus manos.

En este punto, ya no hablamos de meros números o de un abstracto racismo estructural, sino que hablamos de un racismo de las instituciones que tiene importantes impactos en la vida de estas personas que ven cómo este tipo de situaciones generan un estrés emocional complejo de gestionar, así como modifican proyectos de vida en función de este tipo de procedimientos supuestamente neutros.

Ello nos lleva en este capítulo de propuestas a dar un paso más allá de nuestro informe de 2023 en el que ya exigíamos 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.

Queremos dar un paso más allá en el que podamos cambiar el sentido del silencio administrativo de forma que se torne, como norma, como positivo a la persona solicitante. De esta forma y estableciendo que transcurrido un tiempo razonable y determinado y pactado previamente, se proteja -administrativamente- a las personas racializadas.

5 Mejora en la formulación de políticas públicas de la lucha contra el racismo al antirracismo.

Resulta evidente, tras casi 30 años realizando este informe, el limitado impacto de las políticas públicas que hasta ahora han abordado esta realidad desde la óptica de la lucha contra el racismo. Como se ha podido observar, la tendencia histórica nos lleva a asumir que debemos cambiar la forma en que abordamos esta lacra.

Y no es sólo que la formulación de las políticas públicas no tiene en cuenta en muchos casos la opinión de las personas destinatarias, ni que estas personas desconocen sus impactos sino que el abordaje ha quedado obsoleto.

Una reflexión que nos lleva a la necesidad de realizar un triple trabajo. Por un lado, ampliar las voces dando espacio a las personas y colectivos afectados, dotando no sólo de nuevos elementos para el análisis de lo que sucede en nuestro territorio, sino también de visualizar las nuevas formas de antirracismo. Es por ello, que debemos generar espacios diversos en los que las personas y colectivos que representan a víctimas de discriminación, odio o racismo [personas racializadas, migradas, con diversidad funcional, pertenecientes al pueblo gitano, personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, o cualquier otro colectivo vulnerable] ocupen un espacio desde donde presentar sus perspectivas y contar con sus posicionamientos y propuestas.

En segundo lugar, la experiencia demuestra que necesitamos mejorar en la difusión de estas políticas. Un elemento que puede parecer obvio, pero que en nuestro trabajo cotidiano de atención personal nos encontramos muy a menudo, que es el desconocimiento de la persona víctima de sus derechos.

Por último, y quizá más importante, es necesario un nuevo enfoque de las políticas públicas centrándonos en el futuro en la creación de sociedades antirracistas.

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 tras año y que en este informe 2024 supone el 84% de los casos de racismo policial.

A lo largo de 2023, se han recogido 92 casos relacionados con los actos discriminatorios y racistas por parte de las fuerzas y cuerpos de seguridad. Este

número revela un preocupante patrón de abuso y discriminación por motivos raciales en el accionar policial. Estas denuncias, sin embargo, enfrentan numerosos obstáculos en el proceso judicial. Uno de los principales desafíos es la falta de pruebas suficientes para iniciar acciones legales, lo que deja a las víctimas en una situación de vulnerabilidad frente a la impunidad de los agresores. Además, el sistema penal mismo presenta trabas que dificultan la búsqueda de justicia para quienes han sufrido violencia policial.

Mención aparte merecen las identificaciones por perfil étnico racial. La existencia de prácticas selectivas como las identificaciones por perfil étnico, 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, son elementos que merman la confianza de las personas que han sufrido este comportamiento por parte de los cuerpos policiales. Unas prácticas que según las personas víctimas supone un “señalamiento”, que valoran de forma “negativa”, “excluyente” y que no ayuda a “sentirte parte de aquí”, dado que “siempre nos paran a los mismos, parece que quieren decir algo malo de nosotros”.

En este sentido, y como hemos mencionado en informes recientes, es necesario abordar y experimentar no sólo nuevos modelos policiales de base comunitaria, la confianza y las distintas barreras de las personas migradas y racializadas para poder acceder a la denuncia, sino también de dotar de transparencia y espacios de rendición de cuentas público a los CFSE, así como implicar a estos cuerpos en las nuevas formas alternativas y/o complementarias de resarcimiento del daño.

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 que en este año representan el 19% del total de los casos recogidos.

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 tal y como hemos propuesto en puntos anteriores. Debemos poner en marcha intervenciones comunitarias antirracistas que pongan en el centro a las potenciales víctimas de estos episodios generando espacios de convivencia e intercambio, como han señalado varias de las personas que han participado de este estudio.

8

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

De la mano de los puntos anteriores, debemos generar nuevas metodologías y herramientas que ahonden -por ejemplo- en la restauración individualizada y/o comunitaria, sencilla y directa con la persona victimaria en la mayoría de las ocasiones.

Necesitamos también la implicación de las entidades locales para intervenir en el ámbito comunitario y vecinal, mejorando regulaciones y protocolos municipales de la convivencia, aumentando la inversión social en nuestros barrios y localidades. Una intervención que no puede venir de forma unilateral, sino que debe tener en cuenta todas las entidades sociales y políticas (formales o no), liderazgos comunitarios, comunidades humanas y religiosas, etc. presentes en el territorio.

Una construcción comunitaria que busque la justicia restaurativa a través de la implantación de sistemas de mediación comunitaria, servicio comunitario, comités pacificadores o cualquier otro modelo de reparación personal y colectiva que apoyen a las víctimas a la restauración del daño desde una aproximación local.

9

Empoderamiento de las personas y comunidades racializadas

Una de las constantes en nuestras Oficinas de Información y Denuncia (OID) a lo largo de los años, es el desconocimiento de muchas de las personas que sufren un episodio racista sobre sus derechos. Por este motivo, seguimos reivindicando la capacitación y generación de procesos de empoderamiento de las personas y comunidades 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.

En paralelo, es necesario que se haga un trabajo específico enfocado hacia la sociedad mayoritaria para que conozca qué tipo de comportamientos habituales (explícitos o sutiles) pueden enmarcarse en ese racismo estructural del que todas y todos somos responsables para poder erradicarlos de forma paulatina de los espacios públicos y privados.

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.

10

Mirada a largo plazo: de la lucha contra el racismo al antirracismo.

La elaboración de este informe 2024, es un paso más del recorrido que comenzamos en 1995. Un recorrido que nos permite no sólo tener una mirada crítica de lo que hemos hecho en los últimos 29 años, sino también asumir que el cambio radical de la propuesta antirracista implica una mirada a medio - largo plazo.

Aunque existe un consenso a la hora de asumir la existencia del racismo estructural por parte de todas las personas e instituciones participantes, por parte de administraciones públicas, grupos políticos, academia y un largo etcétera,

en la práctica la discusión se queda en un plano teórico y simbólico que nos está impidiendo ir más allá.

Una parálisis que tiene un efecto secundario, que son las personas que han sido, son y serán víctimas de episodios racistas y que son las verdaderas protagonistas de nuestros informes. Es por ellas, por las que tenemos el deber moral, ético y de justicia social de avanzar de forma urgente en la erradicación de estos episodios racistas.

Una urgencia que no nos debe hacer olvidar que para abordar racismo y sexismo, que afecta a todas las estructuras de nuestra sociedad, es necesario asumir de forma personal y grupal los privilegios personales y colectivos e interiorizar que la construcción de sociedades antirracistas no significa la pérdida de éstos, sino la generación de un nuevo marco de derechos en el que las personas tengamos relaciones más horizontales e igualitarias.

Ello nos lleva a un ejercicio de responsabilidad que nos haga salir de lo urgente a lo importante.

Es por eso por lo que reivindicamos una mirada más amplia y apostamos por una forma de construcción social en la que este decálogo sea una excusa para debatir de forma abierta -e incómoda- sobre elementos que son importantes y que sin duda harán mutar nuestras sociedades en los próximos años como es el debate sobre nuestra(s) identidad(es), sobre nuestro pasado y, sobre todo, sobre el futuro que queremos construir entre todas y todos.

*Lo decíamos en 2022, 2023
y reiteramos en 2024...*

¿Nos atrevemos a ello?

Oficinas de atenciones y denuncias (*oid/odas/said*)

Federación SOS Racismo

5

SECRETARÍA TÉCNICA**DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN**

Paseo Duque de Mandas 36. 20016
 Teléf.: 943 321 811 | Fax: 943 276982
 info@sosracismo.eu
 www.sosracismo.eu

SOS RACISMO ARAGÓN**ZARAGOZA**

C/ Travesía de Funes 8, 50014.
 [+34] 976 29 02 14
 info@sosracismoaragon.es
 www.sosracismoaragon.es

**SOS RACISMO BIZKAIA –
 BIZKAIKO SOS ARRAZAKERIA
 BILBAO**

Avenida Lapurdi 7, 48012.
 [+34] 688 626 996
 bizkaia@sosracismo.eu
 www.sosracismobizkaia.org
 @sosracismobizkaia
 @sosracismobizkaia
 @sosracismobiz

SOS RACISMO ASTURIAS**OVIEDO**

C/ La Gascona 12, 3º, 33001 UVIÉU.
 [+34] 985 203 122
 sosracismu@sosracismu.org
 https://sosracismo.eu/sos-racis-
 mu-asturies-sos-racismo-asturias/

SOS RACISME CATALUNYA**BARCELONA**

C. de la Reina Amàlia, 3, 1º, 08001.
 [+34] 93 301 05 97
 sosracisme@sosracisme.org
 www.sosracisme.org
 @sosracisme_cat
 @SOSRacis

SOS RACISMO GALICIA**CORUÑA**

Rúa Alcalde Lens, 34 1º C, 15010 A.
 [+34] 698 163 742
 info@sosracismogalicia.org

VIGO
 Rúa Zaragoza, 3 baixo, 36203.
 [+34] 678 811 714
 vigo@sosracismogalicia.org

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

@GaliciaSOS
 @sosracismogalicia
 @SosRacismoGal
 SOS Racismo Galicia

**SOS RACISMO GIPUZKOA –
 SOS ARRAZAKERIA GIPUZKOA**

www.sosracismogipuzkoa.org
 @SOS Racismo/SOS Arrazakeria
 @sosarrazakeriagipuzkoa
 @SOS_Arrazakeria
 SOS Racismo Gipuzkoa

DONOSTIA

P. Zarategi 100, sótano, 20015.
 [+34] 943 245 627 | 943 245 626
 sos.gipuzkoa@sosracismo.eu

ERRETERIA

Calle Magdalena 27, 1ª, 20100.
 [+34] 658 749 756
 gerar@mugak.org

DONOSTIA

C/ Duque de Mandas 36, 20012.
 [+34] 943 321 811
 mugak@mugak.org

HERNANI

AMHER Florida auzoa 28, 20120.
 [+34] 671 116 414 | 667 710 928 | 650 294 390
 amhersosarrazakeria@gmail.com
 @Amher SOS Racismo
 @amhersosarrazakeria
 @AmherSos

**SOS RACISMO MADRID
 MADRID**

Lavapiés, 13 local, 28012.
 [+34] 915 592 906
 info@sosracismomadrid.com
 www.sosracismomadrid.es

**SOS RACISMO NAVARRA
 SOS ARRAZAKERIA NAFARROA
 IRUÑA/PAMPLONA**

C/ Zapatería 31 -1º, 31001.
 [+34] 948 211 521 | 646 33 78 08
 sosarrazakeria.nafarroa@gmail.com
 www.sosracismo.eu/sos-racis-
 mo-nafarroa/
 @SOS Racismo Nafarroa
 SOS Racismo Nafarroa
 @SOS Racismo Nafarroa



FEDERACIÓN
SOS RACISMO