



PLAN DE LUCHA
CONTRA EL RACISMO
Y LA XENOFOBIA

ARRAZAKERIAREN
ETA XENOFIARIEN
AURKAKO PLANA



PLAN DE LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA EN NAVARRA 2021-2026

NAFARROAKO ARRAZAKERIAREN ETA XENOFIARIEN AURKAKO PLANA 2021-2026



Dirección y Coordinación: Dirección General de Políticas Migratorias-Servicio Ayllu de Convivencia Intercultural y Lucha contra el Racismo y la Xenofobia

Equipo de investigación, redacción y asesoramiento:

Paula Alonso Prado
Beatriz Cruz Regueras
Keina Espiñeira González
María González Flores
Laura Oso Casas
Obdulia Taboadela Álvarez

Colaboradores y colaboradoras:

Diego López de Lera
Rocío Ochoa Santos
Andrea Souto García
Edesga

ÍNDICE

Introducción	4
Capítulo 1. El estado de la cuestión de las discriminaciones en Navarra	5
1.1. Marco conceptual de partida: una perspectiva decolonial	5
1.2. Una metodología participativa	6
1.3. Principales resultados del diagnóstico participativo	8
Capítulo 2. Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia	13
2.1. Objetivo general	13
2.2. Ámbitos de intervención y ejes de discriminación	13
2.3. Principios de actuación	17
2.4. Modelo de gobernanza	17
2.5. Líneas estratégicas	18
2.6. Objetivos específicos, medidas e indicadores	19
Capítulo 3. Oficina Pública de Atención a las Víctimas de racismo y xenofobia	30
3.1. Estructura de la Oficina	30
3.2. Funciones y tipos de intervención	31
Capítulo 4. Sistema de seguimiento y evaluación	32
4.1. Principios rectores del Plan de Seguimiento y Evaluación	32

Introducción

El encargo de la Dirección General de Políticas Migratorias del Gobierno de Navarra, para la elaboración de un Plan de lucha contra el Racismo y la Xenofobia, manifiesta la intención clara y real del Gobierno de la Comunidad Foral por luchar contra cualquier forma de discriminación.

Navarra ha tenido un enfoque progresista en el tratamiento, acogida e integración social de población foránea. En este año 2021, la Dirección General de Políticas Migratorias ha elaborado el primer *Plan de Acogida a Personas Migrantes de Navarra (2021-2026)*, y la *Estrategia de Convivencia Intercultural de Navarra (2021-2026)*. Este posicionamiento se completa con la elaboración del primer *Plan específico de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia (2021-2026)*, que ahora presentamos. De forma general, el Plan pretende fortalecer los mecanismos de lucha contra el racismo y la xenofobia, ordenando y articulando los distintos dispositivos, servicios y recursos existentes, al tiempo que avanza la creación de nuevos objetivos y medidas tendentes a acabar con las discriminaciones racistas y xenófobas.

Hoy, más que nunca, tenemos que luchar contra el odio a la diferencia. En sociedades complejas, diversas y cambiantes, es muy necesario convertir la lucha contra el racismo y la discriminación en una seña de identidad de las políticas públicas más comprometidas con la igualdad. El Plan es *Inclusivo* porque no deja a nadie atrás, incluidas las personas migrantes y refugiadas; es *Participativo*, porque interpela al conjunto de la población desde una óptica *Progresista*; y es *sistémico* porque cuenta con objetivos y metas de carácter integrado e indivisible, entiende las raíces estructurales de las desigualdades y busca una respuesta holística que cambie el sistema en su conjunto; en otras palabras, es *Feminista*. Navarra necesitaba un Plan para luchar contra el racismo y la xenofobia desde un enfoque de género e intercultural y el resultado es el documento que ahora presentamos. El Plan apuesta por una mejor y más intensa coordinación entre todos los grupos de interés implicados, y una mayor flexibilidad en su concepción e implementación con el fin de lograr una herramienta innovadora y flexible, con capacidad de adaptación a un entorno cambiante. El objetivo último es que el Plan no sea solo un conjunto organizado de herramientas para luchar contra el racismo y la xenofobia (que también), sino que además ponga las bases para una estrategia convivencial de éxito para la sociedad navarra, que sea sostenible en el tiempo. Todo ello bajo los criterios de responsabilidad pública, colaboración interadministrativa y transversalidad.

La fase previa ha consistido en la elaboración de un diagnóstico donde se ha realizado una muy intensa labor de investigación con una perspectiva abierta, honesta y multidimensional. La participación ha sido el eje transversal de este diagnóstico, contando con casi 200 personas representantes de la sociedad civil, del tercer sector, de la administración y de entidades privadas. Un diagnóstico participativo es especialmente enriquecedor en tanto en cuanto está construido desde la diversidad y la pluralidad de visiones. La finalidad principal ha sido disponer de un instrumento útil y actualizado para la elaboración del Plan que permitirá abordar la realidad de la convivencia en Navarra desde una perspectiva antirracista, ofreciendo datos y claves para el análisis crítico de los procesos de racialización, del racismo, de la xenofobia y de formas de discriminación conexas. Todas las voces representan a Navarra, y todas son imprescindibles para la consecución de un espacio social de mejor convivencia y cívica.

El Plan contra el racismo y la xenofobia del Gobierno de Navarra (2021-2026) nace con ese principal objetivo: involucrar a toda la sociedad navarra en la meta de lograr una sociedad más inclusiva. La estructura del Plan incluye una justificación donde se resumen los hallazgos más importantes extraídos del diagnóstico y del proceso participativo. Tras esa reflexión, llega la parte más propositiva del Plan, con un listado de ámbitos de intervención y ejes de discriminación, principios de actuación, líneas estratégicas y objetivos específicos, así como una batería de medidas con sus correspondientes indicadores de seguimiento y cumplimiento. A continuación, dedicamos un capítulo al diseño e implementación de la Oficina Pública de Atención a las Víctimas de racismo y xenofobia. La oficina cumple con el encargo incluido en la propuesta de la Dirección General en el sentido de diseñar “*un servicio público de atención a las víctimas de discriminación o delitos de odio por razones de raza o etnia, así como sensibilizar y luchar contra los estereotipos raciales y étnicos a través de los medios de comunicación, la educación, la cultura o el deporte*”. La creación de la oficina viene a llenar un espacio reclamado por instituciones, tercer sector y comunidades racializadas/etnificadas, y resulta tan novedosa como imprescindible. Finalmente, el Plan incluye un cronograma donde se detalla el despliegue temporal de cada uno de los objetivos y medidas diseñadas, así como una propuesta de seguimiento y evaluación que comporta el establecimiento de mecanismos de seguimiento, transparencia y rendición de cuentas a lo largo de todo el período de vigencia.

El documento que ahora presentamos quiere ser una respuesta al desafío de caminar hacia la construcción de una sociedad más respetuosa, un plan para debatir en el espacio público acerca de la necesidad de reconocimiento al otro. Un plan para lograr una Navarra que respeta y se hace respetar.



El Plan no hubiera sido posible sin la participación activa de muchas instituciones y personas que nos han brindado de forma generosa y desprendida su tiempo y su saber. Por eso, queremos agradecer a la Dirección General de Políticas Migratorias por ser el impulso en todo este proceso a través de su empeño en el diseño e implementación del Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia. Al resto de las administraciones por todos los testimonios y el respaldo recibido. A las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y al Ministerio de Justicia por la gran acogida recibida desde todos sus estamentos. A las entidades sociales y organizaciones comunitarias por su ayuda y por el inmenso y constante compromiso adquirido a favor de la igualdad, el respeto y la convivencia. Y como no, a todas y cada una de los y las ciudadanas que han participado en este proceso aportando un valor inestimable desde la vivencia en primera persona.

Gracias.
Eskerrik Asko.

Capítulo 1. El estado de la cuestión de las discriminaciones en Navarra

El Plan está fundamentado en los resultados de un **Diagnóstico participativo** realizado con el objetivo de conocer la situación, los retos y las oportunidades en la lucha contra el racismo y la xenofobia en Navarra. Dicho diagnóstico se basa en un marco conceptual que considera al racismo y la xenofobia desde su construcción fundamentada en la colonialidad del poder, así como en el desarrollo de una metodología participativa.

1.1 Marco conceptual de partida: una perspectiva decolonial

El **racismo** es una ideología hegemónica. Es un eje estructurante del pensamiento occidental y un principio organizativo de los sistemas políticos contemporáneos. La historia del racismo es la historia de la emergencia y desarrollo del capitalismo, del Estado-nacional y también de la democracia, tal y como hoy la comprendemos. Las nociones de ciudadanía, igualdad, universalismo, son inseparables de la realidad del colonialismo, de la esclavitud de los negros y los indígenas, del extractivismo, y de la destrucción de la naturaleza y de las culturas de los no-europeos (Mbembe, 2016). La **racialización** que da lugar a las razas va a consistir entonces en un ejercicio de invención de las distinciones raciales. La **fenotipificación** es la función por medio de la cual se conciben los trazos raciales y se imprimen en los otros. La racialización es en consecuencia, una dinámica corporal. Es a través de la proyección de esas marcas físicas distintivas que se vuelve a las personas visibles al poder (Bacchetta, Maina y Winant, 2019; p. 12). Es decir, las **personas** somos **racializadas**, “hechas” racialmente diferentes, una vez las distinciones raciales nos son impresas en el cuerpo y en el gesto, desde afuera.

La **xenofobia** es definida habitualmente como el odio, el rechazo, el miedo al extranjero. Pero, de igual modo que el racismo y otras herramientas conceptuales, la xenofobia debe ser historizada, puesta en relación con el contexto sociopolítico específico en el que se enuncia. A lo largo del tiempo las personas se han organizado en grupos de pertenencia fundados en una identidad compartida que se materializa sobre la negación de la otra persona para ser. Somos porque otros no son (Guillaumine, 1995). Así, la xenofobia, la exclusión relativa de aquellos considerados exógenos, no es, desde este punto de vista, un acontecimiento ni inédito ni característico de las sociedades actuales. Al contrario, en grados y formas muy variables la xenofobia es un elemento inherente a la constitución de todas las sociedades (Appadurai, 2007; Ginzburg, 2017). La xenofobia en nuestros días se produce sobre una base de deshumanización del extraño, del extranjero, pero no de cualquier extranjero, si no de aquellos ubicados fuera de los límites de la blanquitud, de la “occidentalidad”. Al abrigo de un discurso estigmatizador que opera a nivel global, la islamofobia constituye un ejemplo de la forma radical que ha asumido la xenofobia en España, así como en la práctica totalidad de los países occidentales.

La **interseccionalidad** es una propuesta que busca mirar más allá del racismo, el patriarcado, el capitalismo, el heterosexismo, el nacionalismo, para abarcar la complejidad que encierran los sistemas de dominación en las sociedades globalizadas contemporáneas. Para ello, las teorías de la interseccionalidad se sirven de una herramienta fundamental: la matriz de dominación. Formulada por Patricia Hill Collins (2000), esta figura geométrica se construye a partir de la intersección de las distintas categorías de opresión -el género, la raza, la clase, la sexualidad, el estatus político, etcétera-, a la manera de ejes que se interceptan. La arquitectura matricial implica que las diferentes estructuras constituyentes ya no son percibidas como independientes, sino al contrario, son considerados ejes en co-institución formando el todo indisoluble que es la matriz (Hill Collins, 2017).



La **discriminación** es la práctica activa de exclusión de la persona diferente, es la privación de su acceso a derechos, libertades y recursos políticos, económicos, sociales y culturales. La noción de **discriminación interseccional** se refiere a cómo la discriminación se articula y se produce a partir de los sistemas de dominación -racismo, patriarcado, capitalismo-, que construyen a un sujeto en particular como potencial objeto de opresión, al situarlo en una posición subordinada de la estructura social. Se fundamentan en la intersección de las distintas categorías de opresión (género, raza, clase, origen étnico/migrante, sexualidad, edad, etc.) que se encuentran en la matriz de dominación. La discriminación siempre lleva implícita una relación desigual de poder entre el que discrimina y el discriminado. El primero generalmente, pertenece a la clase, a la raza, al género mayoritarios, pertenece pues al grupo en el poder y se encuentra en una situación de privilegio con respecto a aquel a quien discrimina. El discriminado, por el contrario, va a pertenecer siempre a una minoría o a varias (minoría en términos de poder, sin que ello se traduzca en términos numéricos). Es esa no-pertenencia al grupo hegemónico la condición de posibilidad de su discriminación (Appadurai, 2007).

1.2 Una metodología participativa

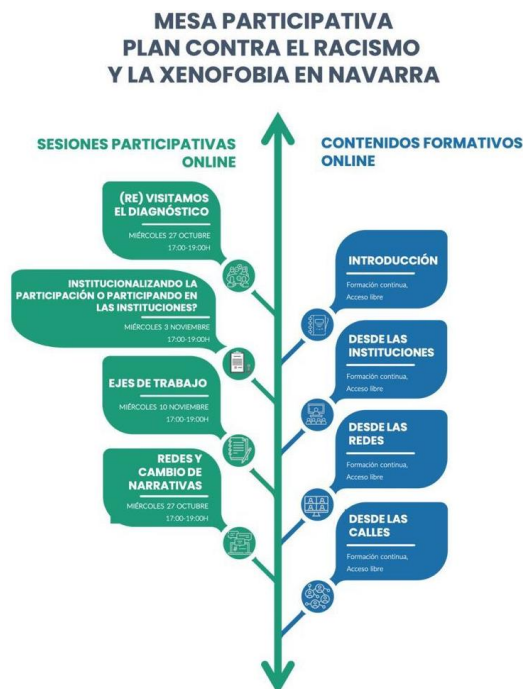
El diagnóstico participativo se llevó a cabo entre los meses de junio-noviembre de 2021 y contó con la realización de técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación, que se resumen a continuación.

Resumen de metodologías y técnicas empleadas		
Nombre	Objetivo	Tipo
Análisis de datos estadísticos	Explotación de los datos demográficos del Instituto Nacional de Estadística (INE), para sacar a la luz el impacto de la inmigración en la estructura demográfica de la sociedad navarra. Para la elaboración del capítulo sobre delitos de odio se han explotado los datos empíricos del Portal Estadístico de Criminalidad del Ministerio del Interior. Así mismo, se han consultado todos los informes y recursos disponibles sobre delitos de odio y su evolución proveniente de fuentes oficiales.	Cuantitativa
Entrevistas semiestructuradas presenciales y online	Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con informantes clave. Un total de 41 personas fueron entrevistadas: agentes clave del tercer sector y de la administración foral y municipal; instancias judiciales, como el presidente del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN) o la fiscal de delitos de odio de Navarra; todos los cuerpos y fuerzas de seguridad presentes en la Comunidad Foral. Objetivos: identificar problemáticas y situaciones de desprotección; identificar las necesidades de mejora en la gestión de los servicios de atención; mejora en los protocolos de actuación; mejora en la coordinación de los agentes.	Cualitativa
Grupos de discusión y minigrupos presenciales	Se celebraron 9 grupos focales de discusión, 4 minigrupos y 9 entrevistas grupales con población migrante/racializada/etnificada y población autóctona. Un total de 104 personas participantes. Personas asistentes a los GD/minigrupos y entrevistas grupales: colectivos víctimas de cualquier manifestación de racismo y xenofobia (inmigrantes, personas de etnia gitana); población autóctona. Objetivos: Identificación de narrativas e imaginarios colectivos racistas y discriminatorios; identificar los problemas derivados de actitudes racistas/xenófobas con los que se enfrentan las personas racializadas en la vida cotidiana.	Cualitativa
Revisión y análisis documental	Se llevó a cabo una revisión de publicaciones de tipo académico y técnico, con el objetivo de situar la problemática de investigación, en el marco de las investigaciones previas realizadas en el contexto estatal y navarro.	Cualitativa



Relief Maps	Se realizaron 58 mapas emocionales con personas racializadas/etnificadas o de origen migrante, mediante la implementación de la técnica Relief Maps . Esta es una técnica de mapeo, recogida, análisis y visionado de datos para analizar la percepción de la desigualdad en el uso de espacios públicos y privados, desde una perspectiva interseccional y emocional. Objetivo: Identificación y visionado de las percepciones de la desigualdad vinculada a espacios geográficos y sociales.	Cualitativa
Cuestionarios DELPHI	Se enviaron 100 cuestionarios de los cuales se recogieron 30 respuestas. Objetivos: Búsqueda de consensos en el análisis de las necesidades y prioridades de mejora por parte de la Administración Pública y propuesta de elaboración de un acuerdo de mínimos.	Mixta
Nº total de personas participantes	El total de técnicas empleadas suma 252 personas participantes, de las cuales 65 participaron en más de una técnica, principalmente en los relief maps, los cuestionarios Delphi y la mesa de trabajo: • 41 participantes en entrevistas semiestructuradas individuales • 66 participantes en grupos discusión • 16 participantes en minigrupos discusión • 22 participantes en entrevistas grupales • 58 participantes en relief maps (de los cuales 54 participaron en otra técnica) • 30 participantes cuestionarios Delphi (de los cuales 4 participaron en otra técnica) • 19 participantes en mesa de trabajo (de los cuales 7 participaron en otra técnica)	

Para completar el proceso participativo, tras la finalización del trabajo de campo y el análisis cualitativo y cuantitativo de toda la información recogida, organizamos cuatro sesiones de trabajo donde invitamos a agentes relevantes pertenecientes a la administración, tercer sector y comunidades racializadas, para discutir y proponer ideas sobre los principales resultados del diagnóstico. El gráfico a continuación resume el contenido de las sesiones, en las cuales participaron los distintos grupos de interés, expresando sus opiniones, ideas y propuestas de mejora, que han sido fundamentales de cara a la redacción del Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia.





1.3 Principales resultados del diagnóstico participativo

Los delitos de odio

Navarra mantiene un bajo índice delincencial, tanto en términos generales, como en el de los delitos de odio. A pesar de la novedad, los delitos de odio crecen en los últimos años. Los delitos de odio más prevalentes en Navarra –con diferencia- son aquellos relacionados con la ideología (consecuencia de su reciente pasado) y los delitos de odio vinculados al racismo y/o la xenofobia, incluyendo el antigitanismo.

Los representantes de las FF.SS. e -incluso del poder judicial-, manifiestan dudas a la hora de la tramitación de los atestados y en cuestiones importantes como la consideración del hecho como delito o infracción. La solución pasa por la formación integral a la totalidad de agentes, más y mejores protocolos de actuación y en algún punto mayor claridad normativa.

El discurso de odio (*hate speech*) se refiere a actos de habla con un contenido expresivo comunicativo del odio o prejuicio del autor hacia determinada persona por razón de una condición personal, o generan un efecto discriminatorio en un colectivo caracterizado por una condición personal. El crecimiento de este tipo de discursos y la facilidad con la que se propagan, gracias a las nuevas tecnologías, aconsejan la apertura de un debate comprometido y multidisciplinar que aporte instrumentos para su control. Quizás sea necesario introducir mecanismos jurídicos y procedimentales más apropiados para luchar contra este fenómeno. Hasta ahora, el discurso intolerante no es sancionable por lo que en muchas ocasiones escapa al control policial y judicial. De nuevo, falta formación, claridad jurídica y sensibilización frente al delito.

Sabemos que existen muchos más delitos e infracciones de las realmente denunciadas. La mayoría de estos delitos no se denuncian y quedan, por tanto, ocultos a la visión no solo de las instituciones, sino de la propia sociedad. El resultado es que (en un lento proceso de reconocimiento y sensibilización), las cifras van aflorando, y van reduciendo la infradenuncia. De hecho, el crecimiento de los delitos de odio, señalado en las estadísticas oficiales, puede ser una combinación de cierto crecimiento junto a un mayor reconocimiento por parte de los actores implicados (víctimas, delincuentes, fuerzas y cuerpos de seguridad y administración de justicia).

En relación con los delitos de odio por antigitanismo y racismo/xenofobia, se observa una mayor presencia de varones víctimas. Eso sí, la presencia de mujeres víctimas aumenta a medida que se incrementa el número de estos delitos. Navarra se comporta de forma similar al resto del país. Con relación a la edad de las víctimas en esta clase de delitos, los victimizados en el delito de odio por razón de racismo/xenofobia en general son más jóvenes que las víctimas por antigitanismo. En el caso de los delitos de racismo/xenofobia, la mayoría son también nacionales, que pueden serlo por adquisición (como la estadística no recoge el país de nacimiento, resulta imposible distinguir si son migrantes que han adquirido la nacionalidad o españoles de origen). Esta pauta vuelve a ser coincidente con la estadística general estatal. De la mayor parte de las víctimas por racismo y xenofobia no sabemos su nacionalidad, resultado de los fallos en la redacción de los atestados y la falta de detalle en la recogida de datos de las víctimas.

En general, la coordinación entre el poder judicial y el estamento policial es buena. Cuestión distinta es la coordinación con el resto de las instituciones, ahí la respuesta es siempre negativa, no existe ni conocen mecanismos para solucionar esa falta de relación. Se refieren tanto a la administración pública como al tercer sector. De manera unánime, tanto la institución judicial como la policial, demandan mayor coordinación con el resto de las administraciones y también con el Tercer Sector. Se reconoce a éste como un interlocutor válido y necesario mediador con los colectivos vulnerables.

A día de hoy, no existe ninguna institución de atención integral a las víctimas de delitos de odio por racismo o xenofobia. De una parte, está el tratamiento policial y judicial, de otra, el asesoramiento y acompañamiento del tercer sector, y de la oficina de atención a las víctimas (general para todas ellas), pero falta un recurso integral y holístico. La solución a la infradenuncia pasa por trabajar con todos los colectivos implicados. Con las víctimas, para hacerlas partícipes de sus derechos y obligaciones, para que se empoderen como colectivo. Con la sociedad en general, impartir formación en elementos culturales y convivenciales. Con el tercer sector, colaborar con la sensibilización y el empoderamiento de las víctimas. Con las instancias judiciales y policiales una intensa labor de formación, sensibilización y procedimientos en este tipo de delitos.



Actitudes de la población navarra ante la inmigración

El análisis del discurso de la población navarra ante la inmigración saca a la luz, fundamentalmente, tres tipos de narrativas. En primer lugar, tenemos el “discurso tolerante”, que se basa en argumentos positivos ante la inmigración; si bien, se centran, sobre todo, en una narrativa de corte utilitarista. La inmigración es positiva, porque es útil para la sociedad navarra, en términos económicos, demográficos. Este tipo de construcción narrativa tiene el inconveniente de que supone una tolerancia “de corto alcance”, porque si el valor de la inmigración deriva de su utilidad, la tolerancia se puede desvanecer rápidamente, ante una situación de crisis económica, en el momento en el cual se “justifique menos esa necesidad”. El diagnóstico pone de manifiesto cómo, más allá del discurso utilitarista, es necesario construir imaginarios positivos y tolerantes hacia la inmigración, que tengan un calado de fondo y que estén fundamentados en el universalismo de los derechos humanos, así como en la riqueza de una sociedad con una fuerte identidad intercultural.

En segundo lugar, se percibe un “discurso reacio” o intolerante ante la inmigración, que se pronuncia abiertamente en contra de la población gitana y de ciertos colectivos de inmigrantes, en concreto “los moros”. Si la inmigración es justificada debido a la demanda del mercado de trabajo de ocupaciones que no son cubiertas por la población española, se construye un discurso reacio en torno a la construcción discursiva del inmigrante como “una amenaza”, en el terreno de las ayudas y servicios sociales, así como en materia de vivienda. Así, se justifica la discriminación en aras a la falta de confianza que suscita la población inmigrante y gitana de cara a poder mantener los pagos de un alquiler. No obstante, no todos los inmigrantes y grupos étnicos se perciben de la misma manera, siendo los peor parados en el imaginario de la población navarra, los de origen magrebí. Este discurso reacio o intolerante está más presente entre la población mayor y entre las personas de clase trabajadora. Estas últimas también elaboran, en tercer lugar, un “discurso des-responsabilizador”, quitándose de los hombros el peso de las dificultades de integración. Para ello se alegan varios argumentos, el principal, que son los inmigrantes los que “tienen que integrarse”; el segundo, que toda la ciudadanía sufre discriminación, por lo que no es de relieve una sobre-victimización de la población procedente de fuera. Por último, se esgrime que las raíces del racismo y la xenofobia se deben también a la construcción discursiva presente en los medios de comunicación, así como en algunos partidos políticos, como VOX. Se alega, también, que el mayor racismo que hay es el institucional.

Se constata cómo, de cara a sustentar una sociedad basada en la tolerancia, es necesario llevar a cabo estudios periódicos, sobre la base de técnicas cuantitativas o cualitativas, que identifiquen y rastreen las actitudes y los discursos ante la inmigración y la diversidad étnica. Avanzar en una sociedad tolerante supone trabajar en una comunicación que empatee, tanto con la población autóctona como con la población inmigrante, racializada/etnificada.

El mercado laboral, la opinión de los empleadores y el papel de los medios de comunicación

La realidad laboral de Navarra es ya una realidad multicultural, donde el recurso a los y las trabajadoras extranjeras es un fenómeno que podemos calificar como estructural. Las necesidades de su estructura productiva incluyen la presencia permanente de un contingente de personal laboral que no es posible cubrir recurriendo solo a la mano de obra autóctona. Entonces, el reto para el inmediato futuro es la convivencia intercultural.

Las opiniones empresariales analizadas mantienen, en general, una visión utilitarista de la inmigración, en sintonía con la percibida entre algunos sectores de la población navarra. Podríamos situar a los y las empleadoras en un eje imaginario que discurre desde las posiciones más prejuiciosas hasta las más respetuosas con relación a los y las trabajadoras extranjeras. En ese eje, la actitud hacia el conocimiento a las otras personas, el respeto y el acercamiento a las diferentes marcan las distintas posiciones.

En el lado menos “respetuoso”, detectamos una visión tremendamente economicista de la inmigración, en un intercambio que se resume al “trabajo por salario”. En esa posición, se espera del y de la extranjera que “se integre” (se asimile) y que todo aquello que le hace diferente quede relegado al ámbito de lo privado; se tolera mientras “no se haga en mi patio”. En un punto intermedio, encontramos empleadores y empleadoras que han asumido una estrategia más pragmática respecto al fenómeno migratorio, con estrategias adaptativas de convivencia y evitación del conflicto. En el otro extremo, hemos descubierto el caso paradigmático del respeto y las buenas prácticas, asociadas a la convivencia intercultural en el centro de trabajo, un reconocimiento, al tiempo que una práctica exigente contra el prejuicio a través de la convivencia.

El diagnóstico también saca a la luz el papel relevante que tienen los medios de comunicación en la elaboración de representaciones de corte racista y xenófobo, constatándose la falta de formación, en este



ámbito, de los profesionales del sector. Si bien es cierto que la pluralidad en la prensa es una necesidad social, sería conveniente encontrar un punto de encuentro entre los diferentes medios para el tratamiento de la información sobre todo en cuestiones como el racismo y la xenofobia, que lidian con los derechos de toda la ciudadanía navarra.

Los medios de comunicación, como el resto de agentes sociales de la sociedad navarra, están inmersos en un proceso de aprendizaje de la diversidad. Eso sí, son conscientes de su responsabilidad añadida en la búsqueda del rigor, objetividad y contexto en el tratamiento informativo, y la prevención del racismo, la xenofobia y la discriminación.

Antigitanismo

Navarra tiene recursos públicos y del tercer sector que combaten el antigitanismo, pero no son suficientes. Es necesario que el Plan para la lucha contra el racismo y la xenofobia se coordine con la Estrategia para el Desarrollo de la Población Gitana de Navarra, así como con los programas e iniciativas desarrolladas por el tercer sector.

La población gitana percibe actitudes discriminatorias y prejuicios en el espacio público (como el de relacionarla con “robar”). La discriminación también se vive, de forma muy acentuada, en el acceso al trabajo y la vivienda. Existe todo un proceso de naturalización de acciones discriminatorias que genera un ecosistema de asunción del prejuicio, rechazo y resignación por parte del colectivo gitano. Ante las diferentes prácticas de discriminación sólo queda “la rabia y la impotencia”, porque resulta difícil denunciar.

La escolarización y la formación profesional es percibida como la estrategia más importante para la movilidad social y la mejora en la calidad de vida de las jóvenes generaciones. Es clave el apoyo de las instituciones y de las asociaciones en la toma de “conciencia” hacia la inserción escolar y laboral de la población gitana y de las mujeres, ya que se observa una articulación entre la discriminación étnica y la posición subalterna de las mujeres gitanas. En efecto, el género intersecciona con la etnificación y contribuye a la reproducción de la posición de clase.

La población migrante ante los espacios de discriminación y las barreras racistas/xenófobas

La población de origen migrante identifica comportamientos racistas y xenófobos en la sociedad navarra, con los cuales convive en la vida cotidiana. Las prácticas y actitudes negativas parecen estar más presentes hacia la inmigración de origen africano y, en concreto, la magrebí. Si los inmigrantes procedentes de África Subsahariana perciben una mayor aceptación social, en comparación con los marroquíes, son también receptores de actitudes negativas, que se explican, en este caso, más que por el origen, por su racialización.

Los principales espacios de discriminación están relacionados con el acceso a la vivienda y el trabajo. En el primero de los casos, los requisitos que impone el mercado del alquiler (contrato de trabajo fijo, aval bancario, etc.), limitan a la población inmigrante, que también sufre de prejuicios y etiquetas que hace que propietarios, propietarias y agentes inmobiliarios desconfíen. En el segundo caso, el sexo y el origen son factores fundamentales a la hora de encontrar trabajo en el marco de un mercado laboral etnificado, que relega a los inmigrantes a los puestos laborales rechazados por la población española y que bloquea la movilidad social para aquellos que disponen de una mayor cualificación.

Buena parte de las barreras con las que se encuentra la inmigración derivan del racismo institucionalizado, el que se encuentra al entrar en contacto con las administraciones públicas, el derivado de las propias normativas, del trato en las fronteras, los encuentros con la policía.

En los lugares públicos se generan situaciones de rechazo hacia la inmigración, sobre todo cuando se percibe una competencia por el espacio de la calle, en el transporte público (peleas por aparcamiento, en el autobús, etc.) o los espacios de consumo. De tal manera que, algunas de las personas que participaron en el trabajo de campo, señalan cómo una parte de la población autóctona bloquea o rechaza que los inmigrantes “se salgan de su lugar”. Rechazo fundamentado en una percepción colonial, según la cual “el otro” no debe salir de la posición de inferioridad, de su papel en el marco de los nichos ocupacionales reservados para la población inmigrante: no debe destacar en la lucha por ganar estatus social, ni competir con los autóctonos en el espacio público, de consumo, en el mercado matrimonial o por las ayudas sociales.



Para las personas recién llegadas, que no consiguen obtener la solicitud de asilo/refugio, aparecen muchas dificultades para encontrar trabajo, en el contexto de pandemia y, sobre todo, una vez que les caduca la “tarjeta roja”. Además, los programas de inserción para los y las recién llegadas no abren las redes de contacto hacia ámbitos, más allá de inmigrantes en la misma situación, lo cual no facilita la inserción laboral, que se mueve mucho por los contactos. Una vez que se sale del programa, se complica la búsqueda de vivienda.

La dificultad de homologar los estudios, la falta de experiencia laboral en España, para las personas recién llegadas, así como la “desconfianza” hacia los países de origen, por parte de la población autóctona, son barreras para la búsqueda de empleo, a lo cual se añade la falta de capital social (relaciones con la población autóctona). Todo ello también entorpece la movilidad social para las personas más cualificadas a sectores laborales fuera de los yacimientos reservados a la población inmigrante.

Las expectativas de movilidad social se proyectan a la segunda generación de la cual se espera que tenga el camino allanado, pueda conseguir trabajo más fácilmente y salir de los yacimientos de empleo reservados para la población inmigrante; si bien, las mujeres de origen africano perciben que sus retoños llevan más carga sobre sus hombros, al estar racializados.

El género, como construcción social, en su intersección con el origen migrante, la raza y la etnicidad, es un factor que está detrás de la precariedad que viven las mujeres inmigrantes, sobre todo en el caso de las mujeres que están a cargo de hogares monomarentales. Esta precariedad está potenciada por la situación de irregularidad, la informalidad y la discriminación que viven las mujeres inmigrantes para acceder al mercado de trabajo, a una vivienda digna y a regularizar su situación jurídica. Las mujeres inmigrantes, sobre todo las que no trabajan y permanecen en el espacio del hogar sufren, en mayor medida, de aislamiento social, dificultando el aprendizaje del idioma y el acceso al capital social. El aislamiento deriva también de la situación de irregularidad, así como de las barreras que existen para la conciliación, ante la ausencia de redes familiares y vecinales de solidaridad. Así como de la propia violencia que sufren las inmigrantes en el espacio público de la calle y en el ámbito laboral. La “demonización del pañuelo” y no el hecho de ponérselo es una etiqueta más que sustenta actitudes racistas, xenófobas y discriminadoras.

La infancia y la juventud han de ser especialmente protegidas frente a discursos, comportamientos y actitudes racistas. Los procesos de racialización/etnificación y racismo/xenofobia comienzan desde muy temprano. La escuela, en tanto que uno de los primeros espacios de socialización, es un lugar de encuentro de diversidades, pero también de discriminaciones. Afloran las disparidades también entre modelos de centros educativos públicos y concertados. La sensibilización y la educación en interculturalidad ha de estar dirigida tanto al alumnado como al cuerpo docente.

Con el paso a la mayoría de edad, el trabajo y la vivienda se convierten en los dos ámbitos donde perciben una mayor discriminación para los jóvenes de origen migrante. No obstante, los micro-racismos y racismos velados están presentes en la vida cotidiana, en el uso del transporte público, el comercio, los espacios públicos, el deporte, el ocio.

El deporte podría ser una vía a través de la cual fomentar la convivencia y la tolerancia, sin embargo, el acceso y las facilidades para realizar deporte son escasas. Se pone de manifiesto que es necesaria una oferta cultural, lúdica y deportiva que sea gratuita y accesible para cubrir las necesidades de ocio y tiempo libre de la juventud y la infancia. Esta debería ser una cuestión para abordar de manera estratégica y prioritaria por parte de los poderes públicos.

En caso de agresiones y violencias racistas o xenófobas, se desconoce el procedimiento a seguir. No se tiene acceso a información sobre los servicios y recursos que ofrece la administración pública. A través de las redes de apoyo, son las asociaciones y entidades sociales las que proporcionan una orientación y acompañamiento.

A la hora de denunciar una discriminación racista o xenófoba se manifiestan dudas y desconfianza hacia las fuerzas y cuerpos de seguridad. Los y las jóvenes migrantes sufren una mayor presión policial que otros perfiles racializados/etnificados. La identificación de la policía por perfil racial/étnico es percibida como una práctica racista. En este caso, observan que hay diferencias en el trato dependiendo del color de la piel y país de origen, siendo los jóvenes de origen magrebí quienes se muestran más afectados por esta práctica policial.

Necesidades y prioridades de mejora por parte de la administración

La sensibilización ha sido caracterizada como la medida más importante por parte de la administración, siendo igualmente señalada la importancia de la difusión y visibilización de los servicios disponibles para



luchar contra la discriminación, hasta formaciones específicas o incluso la misma existencia de las entidades públicas o asociativas. La formación es la otra columna sobre la que se apoya la caracterización de la mejora en el tratamiento y erradicación de la discriminación. Lo cual puede desarrollarse mediante la intervención curricular en los Centros Educativos o a través de la formación del personal de atención pública ya sea administrativa o de seguridad.

El diagnóstico pone igualmente de relieve cómo debe mejorarse, con urgencia, la coordinación entre la Administración pública y el tejido asociativo. En las respuestas de las personas entrevistadas se ha destacado la necesidad del trabajo interdepartamental, la unificación de criterios y el establecimiento de formas de estímulo a la coordinación, como reuniones periódicas. Asimismo, también se ha señalado una vocación de eficiencia en la gestión de los recursos, pero también como medida que fortalece la coordinación, como es el seguimiento y evaluación de la actuación de las diferentes entidades.

A la hora de distinguir situaciones de discriminación, desde la administración se apunta a dos ámbitos clave: la vivienda y el empleo. También es importante la desprotección a la que quedan sometidas las personas en situación administrativa irregular, estas dos problemáticas, casa y trabajo, destacan por su importancia crucial en la prevención de las situaciones de exclusión social.

Necesidades y prioridades de mejora por parte de las entidades sociales

La Comunidad de Navarra se caracteriza por su amplio espectro de entidades y organizaciones que son un apoyo fundamental para la administración pública, cubriendo necesidades allí donde la administración no llega. Estas entidades tienen como fines fundamentales la defensa de los derechos humanos con programas enfocados desde el acompañamiento social y la acogida, la promoción y la formación, la orientación y el apoyo en las gestiones burocráticas-recursos, la sensibilización, el acompañamiento social buscando la inclusión social desde la participación social y la convivencia.

A nivel interno, se realiza una labor de formación y sensibilización del personal técnico y el voluntariado, centrada en el acercamiento, la deconstrucción de estereotipos y formación para la inclusión; como en las propias personas destinatarias y/o participantes en los mismos donde adquiere especial relevancia ese foco empoderador que contrarreste actitudes derivadas de una indefensión. A nivel externo y focalizado, se ofrecen formaciones y cursos específicos que buscan acercar la realidad de colectivos que son objeto de discriminación racial, tratando de desmontar los estereotipos y los discursos de odio. Destaca en este ámbito la formación realizada con personal de la administración y con policía municipal mediante contrato público.

Los colectivos vulnerables tienen dificultades en el acceso a los recursos y no encuentran representación de la población de origen migrante y/o racializada/etnificada en las instituciones. Centradas en las complicaciones burocráticas, acrecentadas por la virtualización de muchos de los trámites, las personas de estos colectivos perciben a la administración con un ente distante e incluso al que temer, sobre todo en las situaciones en que las personas se encuentran en una situación no regularizada. A esto no contribuye de manera positiva el hecho de que las personas migrantes no se sientan representadas en las diversas instituciones por las que son atendidas/os por no existir a penas cuotas representativas de población migrante y/o racializada/etnificada en las mismas. Estas lógicas discriminatorias que están presentes en la administración pueden suponer la existencia de un racismo institucional que es necesario analizar para poder combatirlo.

Por otro lado, sale a la luz la escasa protección y financiación inestable por parte de la administración de los proyectos realizados por las entidades y el tejido social, las entidades sociales y organizaciones comunitarias dependen en su mayoría de una financiación inestable y escasa que producen una gran incertidumbre en la viabilidad y continuidad de los propios proyectos. Por lo que se vive desde la dualidad de ser imprescindible para la administración y a la vez desprotegida por esta. Se destaca, igualmente, la necesidad de potenciar una mejora de la interconexión entre departamentos y un refuerzo institucional del trabajo en red.

En resumen, el diagnóstico ha sacado a la luz los principales ámbitos de intervención transversales (acción institucional, prevención de los incidentes y delitos de odio por racismo y xenofobia, fortalecimiento del tejido social y comunitario), así como los ámbitos de intervención sectoriales (vivienda, trabajo, salud, educación, deporte/ocio y tiempo libre). Del diagnóstico emanan, igualmente, las principales líneas estratégicas de intervención (prevención, protección, reparación). Y se deduce también la relevancia de una aproximación de género e interseccional.

Capítulo 2. Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia

2.1 Objetivo general

Presentamos un Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia construido desde una mirada holística e interseccional. Se pretende lograr un espacio de trabajo coordinado entre sociedad civil (comunidades racializadas y no racializadas), tercer sector y el conjunto de las administraciones. El objetivo es acabar con cualquier manifestación de racismo y xenofobia, sustituyendo el odio o la discriminación hacia la persona por una actitud general de respeto y promoción de valores interculturales.

La propuesta que presentamos apuesta por una mejor y más intensa coordinación entre todos los grupos de interés implicados, y una mayor flexibilidad en su concepción e implementación con el fin de lograr una herramienta innovadora y flexible, con capacidad de adaptación a un entorno cambiante. Y todo ello desde una perspectiva netamente participativa (el Plan será entre todos y todas, o no será) y feminista (la igualdad de género recorre transversalmente la propuesta). Así, aborda la discriminación según origen migrante, étnico o racialización, en su intersección con el sexo, la edad, la orientación sexual o la religión, entre otros factores. Una propuesta diseñada, igualmente, teniendo en mente el equilibrio territorial. El objetivo último es que el Plan no sea solo un conjunto organizado de herramientas para luchar contra el racismo y la xenofobia, que también, sino que además ponga las bases para una estrategia convivencial fundamentada en la tolerancia a la diversidad para la sociedad navarra, que sea sostenible en el tiempo. Luchar contra el racismo y la xenofobia significa trabajar, desde el inicio, con la sociedad civil navarra, poniendo en el centro de decisión a las personas, a las que están, y a las que están por venir.

2.2 Ámbitos de intervención y ejes de discriminación

Ámbitos de intervención		
AI1	Administración Pública. Fortalecimiento de la acción institucional en la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación interseccional. Hacia una administración pública inclusiva y no discriminatoria.	Transversales
AI2	Delitos y discurso de odio por racismo y xenofobia. Prevención de los incidentes y delitos de odio por racismo y xenofobia. Lucha contra el discurso de odio. Mecanismos para contrarrestar la infradenuncia.	
AI3	Justicia y Cuerpos y Fuerzas Seguridad. Prevención del racismo institucional. Velar por la no discriminación por motivo de raza u origen étnico/migrante en la legislación Foral y en la administración Foral. Dotar a la Administración de mecanismos de observación y control. Garantizar prácticas no discriminatorias en la acción de los Cuerpos y Fuerzas Seguridad.	
AI4	Sociedad civil. Fortalecimiento del tejido social y comunitario en favor de una sociedad más igualitaria. Dotar a las personas de herramientas para su empoderamiento frente al racismo y la xenofobia.	
AI5	Vivienda. Identificar y denunciar actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en el acceso a la vivienda. Favorecer prácticas tolerantes y apoyar a los grupos especialmente afectados por la discriminación en la búsqueda de vivienda.	Sectoriales
AI6	Empleo. Identificar y denunciar actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en el empleo. Favorecer actitudes tolerantes y prácticas de respeto a la diversidad y la interculturalidad en el mercado de trabajo.	
AI7	Educación. Identificar y denunciar actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en educación. Armonizar una línea estratégica intercultural, antirracista y antixenófoba en los centros educativos y sus entornos.	
AI8	Salud. Identificar y denunciar las actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en el ámbito de la salud. Asegurar un acceso y una atención sanitaria sin discriminación. Revisar la responsabilidad e impacto de las políticas sanitarias en las vidas de las personas racializadas/etnificadas.	



AI9	Deporte, ocio y tiempo libre. Identificar y denunciar las actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en el ámbito del deporte, el ocio y el tiempo libre. Mejorar la convivencia en el mundo del deporte y en los espacios públicos de uso compartido a través de la promoción de valores tolerantes hacia la diversidad (según origen, racialización/etnificación e interseccional). Adoptar medidas y protocolos antidiscriminación en el acceso a locales de ocio y comercios.	
-----	--	--

Ámbitos de intervención transversales

AI1. Fortalecimiento de la acción institucional en la lucha contra el racismo y la xenofobia. Hacia una administración pública inclusiva y no discriminatoria.

OBJETIVO GENERAL: La Administración Pública debe impulsar la lucha contra el racismo y la xenofobia. La mejora en la coordinación entre administraciones es un elemento imprescindible para el éxito del Plan contra el racismo y la xenofobia. A ello se suman prioridades de intervención en materia de capacitación y promoción en los empleados y empleadas públicos en lo que ha de ser una apuesta clara por garantizar un acceso inclusivo a los servicios y recursos públicos, así como un trato no discriminatorio en su funcionamiento.

Este Plan se dota de medidas que persiguen erradicar las actitudes y el lenguaje discriminatorio o xenófobo de las instituciones. Con este fin, promueve una capacitación inicial y avanzada para el personal administrativo y la activación de protocolos estandarizados para la detección y actuación ante situaciones de discriminación o xenofobia. Cada organismo, departamento y sección ha de integrar en su quehacer la perspectiva de la igualdad racial y étnica, tanto en el ejercicio de sus funciones como en el acceso a los servicios y la atención a posibles casos de discriminación racial y xenofobia.

Es también objetivo prioritario de las instituciones y la Administración Pública el apoyo y la protección a las víctimas, contribuyendo a fortalecer su capacidad para la defensa frente al racismo y la discriminación. Se recomienda invertir un mayor esfuerzo en el acompañamiento de personas racializadas/etnificadas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o exclusión social, con especial atención a personas migrantes en situación administrativa no regular, a personas que han pasado por instituciones penitenciarias, y a personas jóvenes y mujeres. El acompañamiento, el fomento de espacios seguros y la escucha activa son herramientas que van a generar un marco de mayor confianza, referencialidad y cercanía con las personas, contrarrestando de este modo una de las principales deficiencias detectadas, como es la falta de confianza de la población racializada/etnificada hacia la administración.

AI2. Prevención de los incidentes y delitos de odio por racismo y xenofobia. Lucha contra el discurso de odio. Mecanismos para contrarrestar la infradenuncia.

OBJETIVO GENERAL: Esta línea estratégica pretende articular medidas y acciones encaminadas a la prevención de los delitos, incidentes y el discurso de odio por racismo y xenofobia. Se ha detectado una demanda colectiva de mayor formación, sensibilización, y mejora en el tratamiento y atención a las víctimas por delitos e incidentes de racismo/xenofobia. Así mismo, es clara la necesidad de lograr una mayor coordinación, de manera que se establezcan itinerarios de colaboración entre todas las instituciones implicadas.

Frente a los altos índices de infradenuncia en este tipo de delitos, el Plan debe establecer mecanismos de mejora en el tratamiento de éstos, para que, tanto la administración como los colectivos vulnerables sean conscientes de su existencia, al tiempo que se mejoren los recursos y la atención a las víctimas. En esta dirección, se detecta la existencia de barreras en la interposición de denuncias y para que estas prosperen, lo cual es indicio de la necesidad de revisar e introducir cambios en el modelo vigente.

Por otra parte, el Plan presta especial atención a la prevención del discurso de odio, que es definido como la antesala del delito. Resulta imprescindible conocer y monitorear el discurso de odio allí donde se produzca, incluidas las redes sociales. Así mismo, se consideran acciones de formación y sensibilización con los medios de comunicación para un uso no discriminatorio en el tratamiento de la información. El Plan avanza medidas en esta dirección y promueve la implantación efectiva de las que ya estén en curso.

AI3. Prevención del racismo institucional. Velar por la no discriminación por motivo de raza u origen étnico/migrante en la legislación Foral y en la administración Foral. Dotar a la Administración de mecanismos de observación y control. Garantizar prácticas no discriminatorias en la acción de los Cuerpos y Fuerzas Seguridad.



OBJETIVO GENERAL: Adoptar los primeros pasos para garantizar que el marco normativo y la administración de la Comunidad Foral de Navarra vela, promueve y es coherente en su acción con la no discriminación por motivo de raza u origen étnico/migrante e interseccional. El Plan promueve realizar un análisis de la legislación Foral vigente con objeto de identificar posibles contenidos discriminatorios por motivo de raza u origen étnico/migrante e interseccional, y promover su corrección; así como la adopción de medidas preventivas.

Se incluyen en este ámbito las medidas dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado con el objetivo de garantizar prácticas no discriminatorias en el ejercicio de sus funciones, así como dotar a la Administración de mecanismos de observación y control.

Así mismo, se detecta como una de las prioridades frente al racismo institucional, la puesta en marcha de medidas dirigidas a paliar y solucionar la doble discriminación racial y xenófoba que sufren las personas migrantes en situación administrativa no regular en el acceso a servicios y bienes básicos, así como medidas que garanticen la no colaboración de la administración navarra en la identificación de personas realizada por perfil racial, origen étnico/migrante y/o estatus migratorio.

AI4. Fortalecimiento del tejido social y comunitario en favor de una sociedad más igualitaria. Dotar a las personas de herramientas para su empoderamiento frente al racismo y la xenofobia.

OBJETIVO GENERAL: El tejido asociativo y comunitario de Navarra se ha caracterizado por su firme compromiso en la defensa de los derechos de ciudadanía y en contra de la discriminación racial/xenófoba. Es desde el plano comunitario, desde donde la denuncia pasa de ser individual a colectiva y pública, lo cual tiene un efecto multiplicador y de empoderamiento frente a los actos racistas o xenófobos.

El objetivo de este ámbito es fortalecer la coordinación y comunicación con las entidades sociales y la sociedad civil en la lucha contra el racismo y la xenofobia, entendiendo que son alianzas estratégicas claves para impulsar el trabajo en red. Esto pasa también por potenciar una mayor participación y una ciudadanía mejor informada, conocedora de sus derechos y de los recursos y servicios que tiene a su disposición.

Ámbitos de intervención sectoriales

AI5. Identificar y denunciar actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en el acceso a la vivienda. Favorecer prácticas tolerantes y apoyar a los grupos especialmente afectados por la discriminación en la búsqueda de vivienda.

OBJETIVO GENERAL: La población racializada/etnificada sufre de prejuicios y etiquetas que hace que propietarios y propietarias y agentes inmobiliarios desconfíen a la hora de alquilar una vivienda, lo que redunda en una limitación en el acceso a derechos básicos, como el empadronamiento y los derechos asociados a éste (tarjeta sanitaria, educación, etc.). Por tanto, se trata de favorecer prácticas tolerantes y apoyar a los grupos especialmente afectados por la discriminación racial, xenófoba, por origen étnico/migrante e interseccional en la búsqueda de vivienda.

Este ámbito de intervención busca luchar en contra de la discriminación, identificando actos discriminatorios y denunciando las actitudes y prácticas racistas/xenófobas en el acceso a la vivienda. Pretende, igualmente, potenciar el establecimiento de un código de conducta anti-discriminatorio.

AI6. Identificar y denunciar actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en el empleo. Favorecer actitudes tolerantes y prácticas de respeto a la diversidad y la interculturalidad en el mercado de trabajo.

OBJETIVO GENERAL: Uno de los principales ámbitos de discriminación es el empleo. La racialización y el origen étnico/migrante en su intersección, principalmente con el sexo, la identidad de género, la edad, la orientación sexual, o la religión son factores que limitan, tanto la contratación, como el acceso a unas mejores condiciones laborales, bloqueando, igualmente, la movilidad laboral para las personas que disponen de una mayor cualificación.

El objetivo de este ámbito de intervención es la identificación, visibilización y denuncia de actitudes/prácticas racistas y de discriminación (por origen étnico/migrante e interseccional) en el ámbito laboral. Incluye medidas de sensibilización y acompañamiento de las víctimas, y mecanismos para favorecer la denuncia de las actitudes y prácticas de discriminación en mercado de trabajo.

En positivo, se promueve la sensibilización y las buenas prácticas entre los distintos agentes sociales, tanto en los procesos de contratación, como en las condiciones y relaciones laborales. El objetivo es lograr espacios laborales más inclusivos y que pongan en valor la tolerancia a la diversidad.

AI7. Identificar y denunciar actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en educación. Armonizar una línea estratégica intercultural, antirracista y antixenófoba en los centros educativos y sus entornos.

OBJETIVO GENERAL: Existe una relación entre el racismo y la xenofobia con la desventaja educativa, como extensión de la desigualdad social existente fuera de las fronteras escolares. La población escolar en desventaja y con dificultades escolares y académicas está sobrerrepresentada por población migrante y por la comunidad gitana. Es necesario elaborar protocolos contra la discriminación, así como la inclusión de la lucha contra el racismo y la xenofobia en los proyectos educativos y el currículum formativo en todos los niveles. Igualmente, resulta imprescindible trabajar coordinadamente y en red entre toda la comunidad educativa: docentes, alumnado, familias y entorno (tejido social y comunitario).

Este ámbito de intervención tiene como objetivo formar, sensibilizar, coordinar y prevenir el racismo y la xenofobia en todas sus manifestaciones y a lo largo de todas las etapas educativas.

AI8. Identificar y denunciar actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en el ámbito de la salud. Asegurar un acceso a la sanidad sin discriminación y revisar la responsabilidad e impacto de las políticas sanitarias en las vidas de las personas racializadas/etnificadas.

OBJETIVO GENERAL: Se hace imprescindible un abordaje interseccional de la salud desde una estrategia de salud integrada en todas las políticas.

El objetivo de este ámbito de intervención es garantizar la salud integral (“bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades”) de todas las personas en Navarra, con independencia de su origen y/o racialización/etnificación, mediante medidas centradas en la accesibilidad y no discriminación. Así como en la formación de la comunidad sanitaria con perspectiva intercultural y el cuestionamiento de marcos diagnósticos o trato hacia pacientes con sesgos racistas/xenófobos.

AI9. Identificar y denunciar actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en el deporte, el ocio y el tiempo libre. Mejorar la convivencia en el mundo del deporte y en los espacios públicos de uso compartido a través de la promoción de valores tolerantes a la diversidad. Medidas y protocolos antidiscriminación en el acceso a locales de ocio y comercios.

OBJETIVO GENERAL: El Plan considera muy importante la introducción del deporte como un eje articulador para la lucha contra el racismo y la xenofobia. Es necesaria una mayor implicación desde el ámbito municipal a través de planes de mejora deportivos, así como la importancia de la intervención en las familias, a través del trabajo en valores tolerantes a la diversidad. La elaboración de protocolos concretos y guías de trabajo claras, como medios de prevención, ha de ser otra de las mejoras prioritarias en este ámbito.

Además, hay que lograr una mayor coordinación con la totalidad de agentes, y una mayor formación y sensibilización en la interculturalidad. Se debe, igualmente, fomentar los valores de convivencia e igualdad en el espacio público de uso compartido y luchar en contra de las actitudes racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en estos ámbitos.

Por otro lado, se observa necesario establecer medidas y protocolos antidiscriminación en el acceso a locales de ocio y comercios, lo cual pasa por Revisión de la normativa vigente en materia de Derecho de Admisión que garantice el acceso en igualdad de condiciones en los servicios y espacios de ocio y tiempo libre.

2.3 Principios de actuación

Principios orientadores
Cooperación y entendimiento. Promoción de un marco de comunicación y coordinación entre todos y todas las agentes que permita aunar esfuerzos, compartir recursos, crear sinergias y dotar de coherencia a las acciones realizadas en la lucha contra el racismo y la xenofobia, comprendiendo todo el territorio de Navarra.
Participación plural y (super)diversa. El Plan promueve la participación de la sociedad civil en su desarrollo, facilitando el acceso a la diversidad de personas afectadas y/o involucradas en la lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación interseccional, así como promoviendo el fortalecimiento comunitario.
Género+. La perspectiva interseccional está integrada en todo el contenido del Plan, desde el momento del diagnóstico y de elaboración, pero también sentando las bases para que esta perspectiva sea transversal a las fases de implementación y seguimiento.
Innovación social. Se fomenta la innovación social como enfoque y herramienta de trabajo en el desarrollo y ejecución del Plan, primando la búsqueda de soluciones colectivas a partir de la co-creación y las alianzas, fomentando nuevas formas relacionales entre el sector público y la sociedad civil y promoviendo el empoderamiento de las personas racializadas/etnificadas.
Sostenibilidad, seguimiento y evaluación. El Plan está dotado de mecanismos que buscan su sostenibilidad en el tiempo, así como su flexibilidad y dinamismo frente a los cambios sociales, mediante herramientas de seguimiento y evaluación participativa.

2.4 Modelo de gobernanza¹

La sociedad navarra, la presente y la futura, dependerá de la generación de procesos de renovación, dinamización y construcción de un proyecto común sumando todos sus componentes. La diversificación sociocultural de la población es una realidad ineludible que, bien gestionada, contribuirá positivamente en el camino hacia una adecuada transformación social y económica, y de autoafirmación como pueblo y comunidad. En ese ideal de transformación es preciso abordar el impacto local de las migraciones y aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece, a partir del desarrollo de procesos de participación que ahonden profundamente en valores democráticos, con una referencia clara a los Derechos Humanos. Activando la inteligencia colectiva y la innovación técnica y ciudadana para adecuar a los nuevos tiempos las administraciones, organizaciones y la estructura social de las comunidades.

El Gobierno de Navarra apuesta por convertir el reto que supone la diversificación sociocultural de la sociedad en una oportunidad para la construcción de políticas públicas con una clara visión estratégica. Para ello será preciso ahondar en el trabajo sistémico y transversal, implicando a los ayuntamientos, organizaciones de la sociedad civil, universidades, empresas, profesionales de distintos ámbitos; así como un intenso trabajo interno entre los distintos departamentos que conforman la administración autonómica, para asegurar la cercanía, la eficiencia y la transversalidad en la consecución de:

- Una acogida tolerante hacia la diversidad, no discriminatoria, desde el enfoque de derechos, a toda persona que por diferentes motivos llega a la Comunidad Foral de Navarra, con independencia de su origen étnico, migrante y su racialización.
- Una lucha decidida contra toda forma de racismo y xenofobia.
- La determinación por construir una auténtica y exigente Convivencia Intercultural, sin prejuicios, ni prácticas racistas y xenófobas.

El Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, a través de la Dirección General de Políticas Migratorias, tiene la voluntad institucional de impulsar un único proceso de Gobernanza Intercultural, propiciando la participación desde la idea de un gobierno abierto. Quiere promover esa gobernanza unificada como elemento central de los cambios y transformaciones que deben ocurrir para avanzar

¹ La Dirección General de Políticas Migratorias dotará de unos mecanismos de gobernanza comunes y de trabajo coordinado para el Plan de Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia 2021-2026, el Plan de Acogida a Personas Migrantes de Navarra 2021-2026 y la Estrategia de Convivencia Intercultural 2021-2026

conjuntamente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Y con voluntad de contribuir desde la realidad que representan los procesos migratorios al bien común y general de toda la sociedad.

Para ello, el *Plan de Acogida a Personas Migrantes de Navarra 2021-2026*, el *Plan de Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia 2021-2026*, así como la *Estrategia de Convivencia Intercultural 2021-2026*, conforman un solo proceso de acción, una sola ruta participada de cambio y transformación hacia una sociedad intercultural.

Para llevarlo a cabo se define una propuesta metodológica que permita operativizar de una forma eficaz el complejo proceso de participación que implica tanto el trabajo interno, dentro de la propia administración autonómica, como el que debe realizarse con el conjunto de los agentes sociales. El desarrollo de una Gobernanza Participativa e Intercultural tiene como finalidades las siguientes:

- Un **Gobierno Abierto**, facilitando la implicación de la ciudadanía diversa en las decisiones públicas.
- El **protagonismo del ámbito municipal**, mediante el fortalecimiento institucional de los ayuntamientos en favor de la gestión de la diversidad cultural presente en los territorios y comunidades locales.
- La **promoción de la sociedad civil organizada**, como un activo fundamental de creación de capital social, en el que la diversidad de orígenes culturales de la población enriquece el patrimonio colectivo.
- El **diálogo con el resto de las instituciones públicas y privadas** que vertebran la sociedad navarra como agentes constructores del futuro de la Comunidad Foral y parte necesaria de su desarrollo socioeconómico.

2.5 Líneas estratégicas





2.6 Objetivos específicos, medidas e indicadores

Objetivo específico	Medida/Programa/Acción	Indicadores*	Ámbito	Organismo/s implicados	Calendarización	Presupuesto
Coordinación						
OE1. Mejorar la coordinación entre los distintos organismos y las y los agentes implicados en la lucha contra el racismo y la xenofobia. Avanzar en un marco compartido de trabajo, comunicación y desarrollo de alianzas efectivas.	A1. Creación y funcionamiento de una Comisión Permanente de coordinación del Plan, de composición paritaria, con la participación de administración pública, cuerpos policiales y judiciales, representantes del tercer sector y comunidades racializadas/etnificadas.	- Creación de la Comisión - Nº de reuniones - Nº de participantes, según sexo y origen - Acuerdos alcanzados	AI1	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
	A2. Creación y funcionamiento de una mesa técnica intradepartamental, de composición paritaria, para el control y seguimiento de la ejecución del Plan formada por técnicos de escala A1-A2 de los departamentos comprometidos. Composición paritaria.	- Creación de la mesa técnica - Nº de reuniones - Nº de participantes, según sexo y origen - Nº de programas de actuación conjunta	AI1	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
	A3. Activación durante la ejecución del Plan de subcomisiones y grupos de trabajo, de composición paritaria, por ámbitos diferenciados de intervención que cuenten con la participación de entidades públicas y privadas y sociedad civil.	- Nº de reuniones - Nº de participantes, según sexo y origen - Acuerdos alcanzados	AI1	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
Prevención						

* El sistema de evaluación ha de contener un sistema de indicadores de género de calidad (indicadores de cumplimiento, de impacto, de proceso)

OE2. Conocimiento y formación sobre las situaciones de discriminación que sufren las personas racializadas/etnicadas o víctimas de discriminación interseccional. Formación dirigida a instituciones públicas y entidades privadas.	A4. Estudios estadísticos para conocer el perfil de las víctimas y los y las victimarias, desagregando las cifras según sexo y origen.	Estudio de los perfiles de víctimas y victimarios	AI1, AI2	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
	A5. Diseño e impartición de un plan de formación especializada en prevención de actitudes y lenguaje racista, xenófobo y discriminatorio, con un enfoque de género, destinado a personal de la administración y servicios públicos y con especial atención a los departamentos directamente implicados.	- Nº de cursos impartidos - Nº de personas que han recibido formación, según sexo y origen - Indicadores cualitativos con encuestas o cuestionarios antes y después de la formación	AI1	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
	A6. Diseño e impartición de un plan de formación especializada, con un enfoque de género, para una mejor prevención y tratamiento de los incidentes y delitos de odio por racismo y xenofobia destinados a cuerpos policiales y judiciales en colaboración con el Ministerio de Interior y Ministerio de Justicia.	- Nº de cursos impartidos - Nº de personas que han recibido formación, según sexo y origen - Indicadores cualitativos con encuestas o cuestionarios antes y después de la formación	AI2, AI3	DG de Políticas Migratorias DG de Justicia DG de Interior	2022-2023	Recursos propios de personal de las DG de Justicia, de Interior y de Políticas Migratorias
	A7. Formación especializada para la capacitación del personal de los servicios de atención generales en la atención a posibles denuncias por delito de odio con objeto de garantizar su registro adecuado y su correcta tramitación.	- Nº de cursos impartidos - Nº de personas que han recibido formación, según sexo y origen - Indicadores cualitativos con encuestas o cuestionarios antes y después de la formación	AI2, AI3	DG de Políticas Migratorias DG de Presidencia y Gobierno Abierto	2022-2026	Recursos propios de personal de las DG de Presidencia y Gobierno Abierto y de Políticas Migratorias
	A8. Diseño e impartición de un curso de formación con enfoque de género para una mejor prevención y tratamiento de los incidentes y delitos de odio por racismo y xenofobia, y elaboración de materiales, dirigido a sindicatos, tercer sector, empresariado/ empleadores y organizaciones profesionales.	- Nº de cursos impartidos - Nº de personas que han recibido formación, según sexo y origen - Indicadores cualitativos con encuestas o cuestionarios antes y después de la formación	AI4, AI6	DG de Políticas Migratorias	2023-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias

	A9. Propuesta de inclusión de contenidos curriculares, con enfoque de género y decolonial, orientados a la prevención del racismo.	- Introducción explícita de los conceptos interculturalidad, historia de la esclavitud, decolonización, lucha contra la discriminación -racismo y xenofobia- y pedagogía antirracista/antixenofoba. - Auditoría editorial: revisión de libros de texto adecuados a esta perspectiva	AI7	DG de Formación Profesional DG de Educación	2022-2026 2022	Recursos propios de personal de la DG de Formación Profesional y de Educación
	A10. Línea de subvención para entidades sociales para la celebración de acciones internas y externas en materia de prevención del racismo, la xenofobia y la discriminación interseccional. Especial atención a colectivos de mayor vulnerabilidad (los y las trabajadoras domésticas, migrantes en situación irregular, hogares monomarentales, personas que ejercen la prostitución, etc.).	- Nº de subvenciones - Nº de entidades participantes - Nº de cursos impartidos - Nº de personas que han recibido formación, según sexo y origen	AI4	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	975.000 €
				DG de Protección Social y Cooperación al Desarrollo	2022-2026	750.000 €
OE3. Fortalecer la difusión y promoción de los servicios y recursos públicos en la lucha contra el racismo y la xenofobia. Garantizar el acceso a una información clara, transparente y unificada	A11. Difusión sobre los compromisos adquiridos con la aprobación del Plan	Planes operativos anuales de seguimiento del Plan y Espacios de participación	AI1	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	15.000 €
	A12. Elaboración de una guía informativa y una página web que compile los servicios, los recursos y los protocolos de actuación contra el racismo y la xenofobia existentes en Navarra. Traducción a las lenguas más representativas de los colectivos y comunidades a las que se dirige el Plan.	- Publicación de la guía - Nº de agentes y entidades participantes, según sexo y origen - Nº de tirada de publicaciones - Estudio de impacto en internet y redes sociales	AI1	DG Políticas Migratorias DG de Comunicación y Relaciones Institucionales	2022-2026	Recursos propios de la DG de Comunicación y Relaciones Institucionales y de la DG de Políticas Migratorias
	A13. Elaboración de una guía específica de buenas prácticas, con enfoque de género, dirigida a profesionales de diferentes ámbitos sectoriales: vivienda, empleo, salud, social, educación, juventud, igualdad, etc. con el objetivo de promover la no discriminación	- Publicación de la guía - Nº de agentes y entidades participantes, según sexo y origen - Estudio de impacto en internet y redes sociales	AI5, AI6, AI7, AI8, AI9	DG de Políticas Migratorias	2024-2025	Recursos propios de personal de DG de Políticas Migratorias
				DG de Educación	2024-2025	Recursos propios de personal de DG de Educación

	racial, xenófoba e interseccional, así como para apoyar la diversidad y la igualdad en la atención. Especial consideración de aquellas situaciones de mayor vulnerabilidad (salud reproductiva, empleo en servicio doméstico, irregularidad administrativa, prostitución, violencia de género, etc.)			INAI	2022-2025	Recursos propios de personal de DG de INAI
				DG de Salud	2024-2025	Recursos propios de personal de DG de Salud
				INJ	2022-2026	Recursos propios de personal de DG de INJ
				DG de Protección Social y Cooperación al Desarrollo	2024-2025	Recursos propios de personal de DG de Protección Social y Cooperación al Desarrollo
				Servicio Navarro de Empleo	2023	Recursos propios de personal de SNE, y 6.000 €
				DG de Vivienda	2022	Recursos propios de personal de DG de Vivienda, y 3.000 €
	A14. Elaboración de materiales gráficos informativos y de sensibilización, con enfoque de género, destinados a centros educativos y a la comunidad educativa, incluida la educación no formal	▪ Materiales elaborados ▪ Nº de agentes y entidades participantes, según sexo y origen ▪ Estudio de impacto en internet y redes sociales	A17	DG de Educación	2022-2023	10.000 €
				Instituto Navarro de Juventud	2022-2023	Recursos propios de personal de DG de INJ
OE4. Mayor vigilancia contra el racismo: establecer mecanismos de monitoreo, seguimiento y control que faciliten la	A15. Establecimiento de un mecanismo de consulta con entidades sociales para hacer un balance periódico anual, con enfoque de género, sobre evolución y cambios en actitudes y comportamientos con contenido racista o xenófobo, incidentes y delitos de odio.	▪ Nº de reuniones de trabajo ▪ Nº de balances realizados ▪ Nº de impactos alcanzados ▪ Nº de casos de detección precoz realizados ▪ Nº de municipios representados ▪ Nº de entidades participantes	A11, A14	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
	A16. Impulso de fórmulas mixtas de colaboración e innovación entre administración pública, entidades sociales y ciudadanía para co-diseñar mecanismos de consulta, monitoreo, seguimiento y control del racismo, de la xenofobia y de los incidentes y delitos de odio a escala municipal.	▪ Nº de subvenciones ▪ Nº de proyectos impulsados ▪ Nº de proyectos realizados ▪ Nº de agentes y entidades participantes, según sexo y origen		DG Políticas Migratorias	2023-2026	Recursos propias de personal de la DG de Políticas Migratorias

detección precoz y prevención de actitudes y discursos racistas o xenófobos.	A17. Desarrollo de una metodología y monitoreo de mensajes, anuncios y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en los portales de vivienda y en el mercado inmobiliario.	- Metodología establecida - Nº de prácticas racistas, xenófobas y de discriminación identificadas	AI5	DG de Vivienda	2022	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
	A18. Desarrollo de una metodología, con enfoque de género, para la identificación y monitoreo de actitudes, incidentes y agresiones racistas o xenófobas e interseccionales en el entorno educativo.	- Metodología establecida - Nº de prácticas racistas, xenófobas y de discriminación identificadas	AI7	DG de Educación (Plan Laguntza)	2022-2026	Recursos propios de la DG de Educación
	A19. Desarrollo de una metodología, con enfoque de género, para la identificación y monitoreo de actitudes, incidentes y agresiones racistas, xenófobas e interseccionales en el entorno deportivo.	- Metodología establecida - Nº de prácticas racistas, xenófobas y de discriminación identificadas	AI9	Instituto Navarro de Deporte	2022-2026	10.000 €
	A20. Análisis de la legislación foral vigente con objeto de identificar posibles contenidos discriminatorios por motivo de raza u origen étnico/migrante e interseccional, y promover su modificación.	- Nº de contenidos discriminatorios identificados - Nº de peticiones de modificación promovidas	AI3	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
	A21. Cuando su objeto lo permita, elaboración de informes previos evaluativos que garanticen la no discriminación racial y/o xenófoba de la legislación foral con anterioridad a su aprobación.	Nº de informes evaluativos de no discriminación racial u étnico/migrante realizados	AI3	DG de Políticas Migratorias	2023-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
OE5. Lucha contra el discurso de odio en medios de comunicación y redes sociales. Conocer, monitorizar y responder	A22. Desarrollo de una metodología, con enfoque de género para el monitoreo de mensajes, anuncios y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en los medios de comunicación y las redes sociales en el ámbito de Navarra.	- Metodología establecida - Nº de prácticas racistas, xenófobas y de discriminación identificadas	AI2	DG de Paz, Convivencia y Derechos Humanos (Plan estratégico de convivencia de Navarra)	2022-2024	90.000 €

con el fin de situar mensajes positivos y no reactivos al discurso de odio racista, xenófobo e interseccional	A23. Diseño de un libro de estilo, con enfoque de género, para los medios de comunicación.	▪ Discusión y diseño del libro de estilo ▪ Incorporación a la práctica cotidiana de los medios de comunicación	AI2	DG de Políticas Migratorias	2022-2023	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
OE6. Sensibilización y diseño de campañas contra el racismo y la xenofobia ²	A24. Estudio de la inclusión de la temática de lucha contra el racismo y la xenofobia en las convocatorias de subvenciones para la realización de actividades artísticas y culturales que fomenten los valores de tolerancia a la diversidad cultural y no discriminación y que se desarrollen en espacios públicos.	▪ Nº de subvenciones ▪ Nº de actividades artísticas y culturales realizadas ▪ Nº de participantes, según sexo y origen ▪ Impacto en medios de comunicación	AI2, AI4	DG de Cultura DG de Políticas Migratorias Instituto Navarro de Juventud	2022-2023	Recursos propios de personal de la DG implicadas
	A25. Campaña de sensibilización en valores antirracistas/antisexistas para el ámbito del deporte con intervención en contextos de deporte base, deporte de alta competición, medios de comunicación y redes sociales.	▪ Nº de actividades de sensibilización realizadas por clubes de alto nivel de rendimiento ▪ Nº de actividades de sensibilización en redes sociales y medios de comunicación ▪ Nº de actividades de sensibilización realizadas de Deporte en la calle	AI9	Instituto Navarro de Deporte	2022-2026	2.000 €
	A26. Premio “Navarra de Colores - Nafarroa Koloretan” con ampliación de reconocimiento para las empresas/ empleadores, deporte, cultura, etc.	▪ Nº de empresas que cuentan con el premio/certificado	AI4, AI5, AI6, AI7, AI8, AI9	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias, y 40.000 €

² Impulsar campañas específicas de sensibilización contra el racismo y la xenofobia bajo la marca “Navarra de Colores/Nafarroa Koloretan”, relacionadas con la Convivencia Intercultural y la Lucha contra el Racismo en la Comunidad Foral

OE7. La administración pública como empleadora y proveedora de servicios que previenen la discriminación racial y la xenofobia. Adopción de medidas preventivas, mejora y dotación de recursos materiales y humanos	A27. Desarrollo normativo de un código de conducta que prohíba la discriminación racial y xenófoba y su imbricación con la discriminación por sexo, en el mercado de la vivienda. Especial atención a los colectivos de mayor vulnerabilidad (personas en situación irregular, familias monomarentales, mujeres víctimas de violencia de género)	- Creación del código de conducta - Nº de organismos públicos y de empresas que cuentan con el código de conducta	AI5	DG de Vivienda	2022	Recursos propias de personal DG Vivienda
	A28. Crear una red intercentros “Escuelas contra el racismo” que promueva el diálogo, el diseño de programas integrales, actividades abiertas y acciones participativas y preventivas entre el alumnado, sus familias y los barrios.	- Red intercentros creada - Nº de actividades realizadas intercentros	AI7	DG de Formación Profesional	2023-2024	10.000 €
				DG de Educación	2022-2023	A determinar
	A29. Creación de Secciones y Aulas por la No Discriminación por razón de origen o nacionalidad en los centros educativos con funciones de apoyo a víctimas de discriminación por origen, étnica, racialización o interseccional y acompañamiento a la familia. Creación de las figuras rotatorias de docentes y estudiantes mediadores.	- Nº de centros con Sección de No Discriminación - Nº de Aulas de No Discriminación - Nº de atenciones realizadas - Nº de centros con figura de docentes mediadores - Nº de centros con figura de estudiantes mediadores	AI7	DG de Formación Profesional	2023-2024-2025	10.000 €
	A30. Redacción de un Reglamento, con enfoque de género, de No Discriminación por razón de origen o nacionalidad en centros educativos, contando con la participación de la comunidad estudiantil.	- Nº de centros educativos que cuentan con Reglamentos de No Discriminación - Nº de estudiantes y asociaciones estudiantiles que han participado en el proceso	AI7	DG de Formación Profesional	2023-2024	Recursos propios de personal de la DG de Formación Profesional
	A31. Creación de Secciones de No Discriminación por razón de origen, nacionalidad o interseccional en Federaciones deportivas con la introducción de la figura de mediador/a u otros mecanismos de mediación y que velen por la eliminación de barreras para federarse.	- Nº de Federaciones con Sección de No Discriminación - Nº de clubes adscritos a la sección - Nº de atenciones realizadas - Nº de Federaciones con figura de mediador/a - Nº de carnets federados	AI9	Instituto Navarro de Deporte	2022-2026	8.000 €

	A32. Revisión de la normativa foral vigente en materia de Derecho de Admisión con el fin de promover medidas antidiscriminación en el acceso a locales de ocio y comercio.	- Revisión realizada - Nº de medidas promovidas	AI9	DG Políticas Migratorias	2023-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
	A33. Impulso a la participación de los municipios en redes y plataformas estatales e internacionales en la lucha contra el racismo y la discriminación.	- Nº de municipios adheridos a redes estatales - Nº de municipios adheridos a redes internacionales	AI1	DG Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
Protección						
OE8. Proporcionar un servicio de atención integral a personas racializadas y/o que sufren discriminación racial, por origen étnico/migrante e interseccional, proporcionando medios para la mediación, acompañamiento, apoyo y asesoramiento	A34. Oficina pública de Atención a las víctimas de racismo y xenofobia desde la que ofrecer servicios de atención integral, mediación, justicia restaurativa, documentación y sensibilización. Esta oficina contará con sede física y canales de atención telefónica y telemática. Estará dotada con personal especializado y facilitará la coordinación entre agentes.	- Oficina creada - Nº de denuncias registradas, según sexo y origen - Nº de acompañamientos realizados, según sexo y origen - Nº de asesoramientos jurídicos, según sexo y origen - Nº de acciones legales y de representación de las víctimas, según sexo y origen	AI1	DG Políticas Migratorias	2022-2026	840.573,67 €
	A35. Habilitación de un canal de denuncia y asistencia telefónica para víctimas o testigos de actos o conductas racistas (gestión a través de la Oficina de Atención a las Víctimas de Racismo y Xenofobia).	- Apertura de canal telefónico - Nº de llamadas recibidas, según sexo y origen - Nº de consultas realizadas, según sexo y origen - Nº de consultas atendidas, según sexo y origen - Tipo de consultas recibidas, según sexo y origen - Nº de consultas no resueltas, según sexo y origen	AI1	DG Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias

	A36. Creación de un buzón real y uno virtual de quejas/sugerencias en las instituciones de atención a víctimas de racismo, xenofobia o discriminación interseccional.	- Análisis del nº y contenido de quejas depositadas en los buzones - Nº respuestas a las quejas	AI1	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
	A37. Creación de unidades de delito de odio dentro de la Policía Foral.	Nº de unidades creadas	AI2, AI3	DG de Interior	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Interior
	A38. Aprobación de una instrucción/reglamento con el fin de evitar que la Policía Foral efectúe identificaciones en función del perfil racial u origen étnico/migrante de la persona.	Instrucción/reglamento aprobado	AI3	DG de Interior	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Interior
	A39. Aprobación de una instrucción/reglamento con el fin de que las administraciones públicas navarras no soliciten el estatus migratorio de la persona en su trato con la administración, especialmente con los cuerpos de seguridad, con objeto de facilitar que las personas migrantes puedan denunciar posibles delitos sin temor a la apertura de expedientes sancionadores de extranjería.	Instrucción/reglamento aprobado	AI3	DG de Interior DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Interior y de la DG de Políticas Migratorias
	A40. Reducción de la “doble victimización” ³ , acordando un protocolo de actuación coordinada de administración pública, tercer sector y órganos policiales y jurisdiccionales con el fin de evitar duplicidades y disparidades.	Protocolo de actuación coordinada diseñado	AI1	DG de Políticas Migratorias	2022-2023	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias

³ El término “doble victimización” fue puesto de relieve en el diagnóstico del Plan para referirse, por ejemplo, a una víctima a quien varias personas distintas toman declaración diferentes veces, tiene que volver a la comisaría, contar la misma historia a personas diferentes, etc.

	A41. Diseño de protocolo, con enfoque de género, para la detección de delitos/incidentes de odio por racismo y xenofobia o interseccional.	▪ Protocolos de protección realizados ▪ Evolución del nº de denuncias por racismo/ xenofobia para cada ámbito de actuación, según sexo y origen ▪ Evolución de protecciones efectivas realizadas, según sexo y origen ▪ Monitoreo de la evolución de los delitos/ infracciones/ incidentes por racismo y xenofobia (análisis de los atestados), según sexo y origen	AI2	DG Justicia DG Interior DG Políticas Migratorias	2022-2023	Recursos propios de personal de la Direcciones Generales implicadas
	A42. Diseño y revisión de protocolos, con enfoque de género, de actuación y denuncia frente a hechos de discriminación racial, xenofobia o interseccional en la administración pública, ámbito de vivienda, empleo, ámbito social, ámbito educativo, ámbito de salud, juventud, igualdad y ámbito del deporte, o en espacios públicos de ocio.		AI1, AI5, AI6, AI8, AI9	DG de Políticas Migratorias con el apoyo de: Instituto Navarro de Juventud INAI DG de Formación Profesional DG de Salud DG de Vivienda, DG de Protección Social y Cooperación al Desarrollo DG de Educación DG de Política de empresa, proyección internacional y trabajo	2022-2023	Recursos propios de personal de la Direcciones Generales implicadas
				Servicio Navarro de Empleo	2023	6.000 €
				Instituto Navarro de Deporte	2022-2026	2.000 €
				Reparación		
OE9. Acompañamiento a las víctimas y justicia restaurativa. Diseñar e implementar medidas de empoderamiento de las víctimas (y	A43. Elaboración de protocolos, con enfoque de género, de justicia restaurativa para las víctimas.	▪ Diseño e implementación de un protocolo de justicia restaurativa para víctimas de delitos de racismo/xenofobia	AI1	DG de Justicia	2022	3.000 €

potenciales víctimas). Fomentar la justicia restaurativa, así como la rehabilitación de los y las victimarias.	A44. Diseño de programas de rehabilitación de los y las victimarias. Especial atención a los colectivos de mayor vulnerabilidad (personas que ejercen la prostitución, violencia de género, etc.)	▪ Diseño de un programa de rehabilitación/reeducación de personas denunciadas o condenadas por delitos de racismo/xenofobia	AI1	DG de Justicia	2022	3.000 €
OE10. Contribuir a fortalecer la capacidad de defensa de las entidades que realizan acompañamiento a las víctimas de racismo y xenofobia.	A45. Apoyo a las entidades del tercer sector, sindicatos y organizaciones que llevan a cabo laborales de acompañamiento y asesoría de víctimas, denuncia, derivación, atención.	▪ Nº de entidades participantes ▪ Nº de asesorías y acompañamientos realizados desde la Oficina de atención Pública	AI4	DG de Políticas Migratorias	2022-2026	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias
OE11. Promoción del reconocimiento de las víctimas, de su dignificación y visibilización garantizando su presencia en la memoria colectiva y en el espacio público.	A46. Conmemoración anual cada 21 de marzo, como el Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial, con iniciativas que promuevan la conciencia y la movilización entre la ciudadanía.	▪ Conmemoración del día ▪ Nº de actos ▪ Nº de participantes, según sexo y origen ▪ Seguimiento en redes sociales ▪ Repercusión en medios de comunicación	AI2	DG Políticas Migratorias	2022-2026	30.000 €
	A47. Realización de una campaña específica de reparación, dignificación y memoria contra el racismo, la xenofobia y la discriminación interseccional bajo la marca " <i>Navarra de Colores - Nafarroa Koloretan</i> ".	▪ Nº de campañas de dignificación y memoria realizadas ▪ Nº de celebraciones y conmemoraciones	AI2	DG de Políticas Migratorias	2023	Recursos propios de personal de la DG de Políticas Migratorias, y 35.000 €
				DG de Comunicación y Relaciones Institucionales	2023	Recursos propios personal de DG de Comunicación y Relaciones Institucionales

Capítulo 3. Oficina Pública de Atención a las Víctimas de racismo y xenofobia

En la actualidad, Navarra carece de una institución pública de atención integral a las víctimas de discriminación por racismo o xenofobia. De una parte, está el tratamiento policial y judicial en materia de delitos de odio, de otra, el asesoramiento y acompañamiento del tercer sector y de la oficina de atención a las víctimas (general para todas ellas), pero falta un recurso integral y holístico. Se recomienda la creación de un espacio neutro, un espacio de denuncia no marcado, donde las víctimas puedan acudir a hablar, pedir ayuda y denunciar su situación. Una oficina integral de atención a las víctimas de delitos de odio por racismo, xenofobia o discriminación interseccional que evite las dobles victimizaciones, que ofrezca seguridad jurídica y administrativa y que establezca una relación de empatía con las víctimas, al tiempo que establece mecanismos de ayuda y de justicia restaurativa.

Esta Oficina ha de ser un espacio que albergue a todos y todas las agentes necesarias para la prevención y tratamiento de incidentes y delitos de odio por racismo, xenofobia y discriminación interseccional. La creación de dicho espacio supone un reto innovador y creemos que de alta eficacia en la prevención y tratamiento del racismo y los incidentes y delitos de odio por racismo y xenofobia. La solución a la infradenuncia pasa por trabajar con todos los colectivos implicados. Con las víctimas, para hacerlas partícipes de sus derechos y obligaciones, para que se empoderen como colectivo. Con la sociedad en general, impartir formación en elementos culturales y convivenciales. Con el tercer sector, colaborar con la sensibilización y el empoderamiento de las víctimas. Con las instancias judiciales y policiales una intensa labor de formación, sensibilización y procedimientos en este tipo de delitos e incidentes.

3.1 Estructura de la Oficina

Servicio de atención integral (presencial, telefónico y telemático)

Se ofrecerá atención de manera gratuita y confidencial a todas las personas que lo necesitan que vivan, trabajen o estén de paso por la Comunidad Foral de Navarra. Para ello, la Oficina dispondrá de una sede física para atender de manera presencial, primando la cercanía y la conformación de un espacio seguro, cálido y de confianza. Así mismo, la Oficina estará también dotada de canales de atención telefónica y telemática con el objetivo de facilitar una atención personal urgente fuera de horario. En esta dirección, el Plan incorpora dos medidas específicas destinadas a habilitar un canal de denuncia y asistencia telefónica para víctimas o testigos de actos o conductas racistas (A35), y la creación de un buzón real y uno virtual de quejas/sugerencias de atención a víctimas de racismo, xenofobia o discriminación interseccional (A36)

La Oficina ha de disponer de personal experto en derecho de extranjería, derechos humanos y delitos de odio. Es recomendable que cuente con una red de especialistas que trabajen en los diferentes ámbitos de actuación donde se han detectado las principales vulneraciones, especialmente en los relativos al mercado de trabajo, vivienda, salud y educación. Así mismo, es importante que todo su personal disponga de competencias en mediación intercultural y con perspectiva de género interseccional. Se valora igualmente necesario disponer de personal o de una red de especialistas con conocimientos y sensibilidad para trabajar con jóvenes y adolescentes. Finalmente, pero no de menor importancia, la Oficina ha de contar con una red de servicios de traducción, interpretación y mediación que garantice una comunicación fluida y comprensiva en diversas lenguas cuando así sea requerido.

La coordinación entre agentes de entidades públicas y privadas es un objetivo de la nueva Oficina Pública de Atención a Víctimas de racismo y xenofobia.

Uno de los primeros pasos que debería dar el Gobierno Foral es la mejora en la coordinación entre los distintos organismos y agentes implicados en la lucha contra el racismo y la xenofobia, para ello, la creación de esta Oficina puede significar un avance que facilite y consolide el establecimiento de un marco compartido de trabajo coordinado. Se recomienda que este nuevo organismo público coordine canales directos de interlocución y trabajo en materia de racismo y xenofobia con los distintos Departamentos de la Administración Foral y resto de administraciones que así lo requieran. Se recomienda también prestar atención a la coordinación y asesoramiento que sea demandado desde centros educativos, centros de salud y hospitales, y centros de trabajo y empresas. En este sentido, se constata también que la creación de una Oficina de Denuncias sería un espacio simbólico positivo, pero lo más relevante es que haya personas de referencia para el propio colectivo dentro de diferentes espacios sociales, como puede ser en el centro escolar, en el ámbito de la justicia o el policial, que actúen de catalizadores, de canalizadores de confianza,

y una apuesta por la convivencia futura. Buena parte de las medidas contempladas en el Plan avanza en esta dirección.

Trabajo en red con las entidades sociales

Como parte de este impulso por la coordinación y el establecimiento de alianzas entre la administración pública y la sociedad, se constata que en Navarra existen diferentes organizaciones que desarrollan sus propios servicios de atención a víctimas de discriminación. Desde la Oficina se potenciará la coordinación y el trabajo en red con las entidades sociales y comunitarias. La visión está puesta también en la creación y promoción de una Mesa de Entidades abierta a todos aquellos agentes que quieran trabajar de manera coordinada por la igualdad y la no discriminación racial ni por origen étnico/migrante, ni xenófoba. Entre los objetivos iniciales de este trabajo en red que impulse fórmulas de colaboración mixtas e híbridas estarían: radiografiar conjuntamente la situación de la discriminación racial, étnico/migrante e interseccional en distintos puntos del territorio Foral; compartir recursos; realizar formaciones conjuntas; y proponer, consensuar e implementar protocolos de actuación, así como otras medidas de actuación del presente Plan.

3.2 Funciones y tipos de intervención

La Oficina de Atención a las Víctimas de Racismo y xenofobia tiene ante sí el reto de articular medidas de intervención dirigidas a la coordinación, prevención, protección y reparación frente a todo hecho o situación de discriminación racial, étnica/migrante e interseccional, para ello se definen aquí una serie de funciones:

Atención integral, basada en la escucha, en la facilitación de información y orientación, en una atención psicológica y psicosocial que considere la dimensión emocional, y en el **acompañamiento** a lo largo de las distintas fases que conlleve el proceso. Uno de los objetivos de esta atención tendrá que ser el potenciar los recursos propios de la persona para superar el estigma social y dotarla de herramientas para utilizar los mecanismos protección y de garantía de derechos.

Activación de protocolos de actuación ante casos de discriminación racial, étnico/migrante, interseccional, incidentes y delitos de odio, con medidas concretas de protección de la persona en función del ámbito de discriminación (administración pública, laboral, vivienda, salud, educación, deporte y ocio y tiempo libre).

Asesoramiento jurídico personalizado y puesta a disposición de la persona de diferentes mecanismos de resolución de conflictos, como pueden ser la conciliación, la intermediación o la **mediación**. En el caso de ser una vulneración constitutiva de delito, la oficina ofrecerá asesoramiento jurídico para la tramitación de la denuncia oportuna por discriminación.

Detección de problemas de racismo estructural. Trabajo coordinado con el Defensor del Pueblo y las entidades sociales para realizar el monitoreo y seguimiento de casos que puedan incurrir en comportamientos o discriminación racial, según origen migrante/étnico o interseccional, por parte de la administración en el ejercicio de sus funciones (racismo institucional).

Justicia restaurativa. La Oficina vehiculará las demandas ciudadanas hacia procedimientos administrativos, judiciales o de mediación con el objetivo de reparar el daño sufrido, y de reponer a la víctima en el pleno ejercicio de sus derechos. En este sentido, se trabajará conjuntamente con la Dirección General de Justicia para establecer mecanismos que permitan, no sólo la reparación del daño, sino la prevención de casos de discriminación racial y xenófoba a través de la reeducación y trabajo con los victimarios.

Formación, diseño y coordinación de cursos y materiales formativos realizados con y para personas racializadas, personal de la administración pública, entidades sociales, entidades privadas y la ciudadanía en general.

Documentación, recopilación de denuncias, monitoreo y realización de diagnósticos periódicos sobre la evolución del racismo y la xenofobia en Navarra; publicación de información y materiales gráficos e informativos, memoria gráfica, canal de noticias, y promoción de campañas de sensibilización.

Fortalecer la difusión y promoción de los servicios y recursos públicos en la lucha contra el racismo y la xenofobia. Con el objetivo de garantizar el acceso a los servicios y recursos públicos en la lucha contra el racismo y la xenofobia desde la Oficina se promoverán iniciativas de comunicación que faciliten el acceso a una información clara,

transparente y unificada. Para ello, se recomienda el diseño y creación de un espacio web a través del cual se centralicen los servicios de atención, la coordinación de estos, las campañas informativas y de sensibilización, así como toda documentación, informes, guías y materiales gráficos relacionados con la lucha contra el racismo y la xenofobia.

Capítulo 4. Sistema de seguimiento y evaluación⁴

Un plan pensado para durar y que aprende de sí mismo

Este Plan de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia incluye un proceso de evaluación que responde a un quíntuple objetivo:

- Evaluación del Plan y su implantación
- Mejora continua y perfeccionamiento del Plan a lo largo de su vigencia
- Rendición de cuentas
- Transparencia en la gobernanza
- Benchmarking para futuros programas

La evaluación de las políticas públicas contribuye a mejorar nuestra democracia y hacer más eficaz la gestión pública. Ambas metas se relacionan directamente con el ODS 16: *“Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles”*.

La evaluación ha de ser continua y transversal. El Plan incluirá un diseño de evaluación en dos fases. En primer lugar, evaluación y seguimiento anual que se refleje en planes operativos anuales, y una evaluación final una vez que el Plan haya cumplido su vigencia (año 2026). La evaluación anual permite el análisis de la implementación del Plan y puede aportar medidas correctoras en caso de desviación/incumplimiento de los objetivos propuestos.

La evaluación será llevada a cabo por una agencia externa a la Dirección General de Políticas Migratorias y el Departamento de Políticas Migratorias y Justicia del Gobierno de Navarra. No obstante, durante la evaluación, dichos órganos colaborarán y participarán estrechamente en el proceso. Asimismo, incluirá suficientes estrategias de consulta e intervención con todos los grupos de interés implicados y de expertos con el fin de analizar y evaluar el funcionamiento del Plan desde una perspectiva multidimensional y participativa.

Con el fin de cumplir los criterios de transparencia y buen gobierno, los informes de evaluación han de ser difundidos y publicados. Desde la Dirección General de Políticas Migratorias se promoverá un debate con la sociedad y los grupos de interés sobre el contenido de los informes de evaluación (intermedio y final). Las conclusiones y recomendaciones del debate serán incorporados a los informes de evaluación como *outputs*.

4.1 Principios rectores del Plan de Seguimiento y Evaluación

La evaluación incluirá un análisis de los procesos, de los contextos, de los resultados, de sus efectos e impactos, así como el análisis de los destinatarios. La evaluación se realiza con perspectiva de género. Incluye indicadores contrastables y operacionalizables que permitan medir, analizar y extraer conclusiones acerca de la eficiencia, la eficacia, y el impacto de las medidas y los programas implementados. Todas y cada una de las medidas contenidas en el Plan contra el racismo y la xenofobia incluyen una serie de indicadores medibles y cuantificables con el objetivo de poder ser evaluadas anualmente y al final del Plan. Se construirá un sistema de indicadores de género de calidad para las distintas fases del Plan (indicadores de cumplimiento, de impacto, de proceso) acorde con el contexto de las personas racializadas.

Elementos del Plan de seguimiento y Evaluación:

- Protocolo de seguimiento con indicadores de medición, dinamización y adaptabilidad del Plan. Para cada una de las medidas y tanto en la evaluación intermedia como en la final, se cumplimentará una ficha de evaluación. En aquellas medidas donde el nivel de cumplimiento sea

⁴ Fuente: Guía práctica para el diseño y la realización de evaluaciones de políticas públicas. AEVAL, 2015

bajo y su despliegue temporal no se haya cumplido, se llevará a cabo un análisis de las razones y se establecerán medidas correctoras.

- Se propone el nombramiento de un comité de evaluación externo que monitoree el cumplimiento del Plan y que cuente con la participación de los y las agentes más directamente vinculados al Plan.
- Tanto el informe intermedio como el informe final de la evaluación deberán incluir el análisis, la síntesis y la interpretación de la información recogida a través del proceso de evaluación. La evaluación se estructurará sobre los criterios de evaluación empleados y sobre las preguntas de evaluación. El informe terminará con unas conclusiones y unas recomendaciones, haciendo explícitas las medidas de mejora incorporadas como resultado de la evaluación.