

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

NAFARROAKO ARRAZAKERIAREN ETA XENOFOBIAREN AURKAKO PLANA 2021-2026

Gobierno
de Navarra



Nafarroako
Gobernua



AGENDA
2030



PLAN DE LUCHA
CONTRA EL RACISMO
Y LA XENOFOBIA

ARRAZAKERIAREN
ETA XENOFOBIAREN
AURKAKO PLANA



TABLA DE CONTENIDO

Introducción 2

¿Por qué es necesario un Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia en Navarra? el punto de partida 3

¿Cómo es el Plan? 8

¿Qué marco teórico? 9

¿Quiénes han participado? 10

Técnicas de participación 12

¿Cuál es el objetivo general del Plan? 13

¿Cuáles son los ámbitos y ejes de discriminación que contempla el Plan? 14

¿Cuáles son los principios orientadores de actuación? 15

¿Cuáles son las líneas estratégicas, objetivos específicos y medidas? 16

¿En qué consiste la propuesta de creación de una oficina pública de atención a las víctimas de racismo y xenofobia? 21

Estructura de la oficina 22

Servicio de atención integral (presencial, telefónico e inmediato) 22

Coordinación entre agentes de entidades públicas y privadas 23

Trabajo en red con las entidades sociales 23

Funciones y tipos de intervención desde la Oficina 24

Introducción

El documento que 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.

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:

Equipo de Investigación Sociedades en Moviminetto (ESOMI), Universidade da Coruña
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

¿Por qué es necesario un Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia en Navarra? el punto de partida

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. A continuación, presentamos algunos de los resultados del diagnóstico realizado, que dan una idea del punto de partida sobre el que trabajamos en el caso de Navarra.

El diagnóstico ha sacado a la luz los principales ámbitos de intervención transversales (acción institucional, prevención de los incidentes y delitos de odio, 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 la relevancia de una aproximación de género e interseccional.

Delitos de odio

Navarra mantiene un bajo índice delincencial, tanto en términos generales, como en el de delitos de odio. A pesar de la novedad, estos crecen en los últimos años. Los delitos de odio más prevalentes en Navarra son aquellos relacionados con la ideología y los 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.

Incidentes de odio

Son acciones motivadas por prejuicios hacia determinados colectivos que, a pesar de no constituir un delito, puede tener impacto negativo en las personas victimizadas. Es importante dar visibilidad a aquellas acciones de odio que no constituyen delito, pero sí influyen en las vidas de las víctimas. Necesitamos recoger y coordinar los datos estadísticos mejor, para proteger, reparar y representar la realidad fielmente.

Actitudes ante la inmigración

El análisis del discurso de la población navarra ante la inmigración saca a la luz tres tipos de narrativas:

- El “discurso tolerante”, basado en argumentos positivos, aunque se centran en narrativas de corte utilitarista. La inmigración es positiva porque es útil para la sociedad navarra principalmente en términos económicos y demográficos. Este tipo de narrativa supone una tolerancia “de corto alcance” que se desvanece ante una situación en la cual se “justifique menos esa utilidad”. Es necesario construir imaginarios positivos y tolerantes que estén fundamentados en el universalismo de los derechos, así como en la riqueza de una sociedad con una fuerte identidad intercultural.
- El “discurso reacio” o intolerante, se pronuncia abiertamente en contra de la población gitana y de ciertos colectivos migrantes. Prevalece la narrativa del inmigrante como una “amenaza” en el acceso a la vivienda, a los servicios sociales, a las ayudas y otros recursos públicos. Este discurso reacio o intolerante está más presente entre la población mayor y entre las personas de clase trabajadora.
- El “discurso des-responsabilizador”, por el cual las personas no sienten el racismo como un problema que les atañe. Es un discurso que se sustenta en base a varios argumentos: son los inmigrantes los que “tienen que integrarse”; toda la ciudadanía sufre discriminación, por lo que no es de relieve una sobre-victimización de la población procedente de fuera; los responsables del racismo son las instituciones, los medios, y algunos partidos políticos, como VOX.

Se constata la necesidad de llevar a cabo estudios periódicos que identifiquen y rastreen las actitudes y discursos ante la inmigración y la diversidad étnica. Avanzar en una sociedad tolerante supone trabajar en una comunicación que empatice tanto con la población autóctona como con la población inmigrante, racializada/etnificada.

Mercado laboral

La realidad laboral de Navarra es ya una realidad multicultural, donde el recurso a los y las trabajadoras extranjeras es un fenómeno estructural adaptado a las necesidades de su estructura productiva. Las opiniones empresariales analizadas mantienen, en general, una visión utilitarista de la inmigración. Podríamos situarlas en un eje imaginario que discurre desde las posiciones más prejuiciosas hasta las más respetuosas. En ese eje, la actitud hacia el conocimiento a las otras personas, el respeto y el acercamiento marcan las distintas posiciones. En el lado menos “respetuoso”, detectamos una visión tremendamente economicista, un intercambio que se resume al “trabajo por salario”. En esa posición, se espera del y de la extranjera que “se integre” y que todo aquello que la hace diferente quede relegado al ámbito de lo privado; se tolera mientras “no se haga en mi patio”. En un punto intermedio, encontramos posiciones pragmáticas, con estrategias adaptativas de convivencia y evitación del conflicto. En el otro extremo, está 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.

Medios de comunicación

Los medios de comunicación tienen un papel relevante en la elaboración de representaciones de corte racista y xenófobo, constatándose la falta de formación, en este ámbito, de los y las profesionales del sector. Si bien es cierto que la pluralidad en la prensa es una necesidad social, sería conveniente un punto de encuentro para el tratamiento de la información. Los medios de comunicación en 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. La discriminación se vive de forma muy acentuada en el acceso al trabajo y a la vivienda. Existe 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 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.

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 están 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, 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 primer caso, los requisitos que impone el mercado del alquiler (contrato de trabajo fijo, aval bancario, etc.) limitan a la población de origen migrante, que además sufre de prejuicios y estereotipos que hace que particulares y empresas no quieran alquilar. En el segundo caso, el sexo y el origen son factores fundamentales a la hora de encontrar trabajo en un mercado laboral etnificado,

que relega a las personas de origen migrante a puestos 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, sobre todo cuando se percibe una competencia por el espacio de la calle, en el transporte público o los espacios de consumo. Una parte de la población bloquea o rechaza que los inmigrantes “se salgan de su lugar”.

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, sobre todo en el caso de mujeres que están a cargo de hogares monomarentales. Esta precariedad está potenciada por la discriminación para acceder al mercado de trabajo, a una vivienda digna y a regularizar su situación jurídica. Las mujeres de origen migrante que no trabajan y permanecen en el espacio del hogar sufren, en mayor medida, de aislamiento social, que deriva también de las barreras que existen para la conciliación.

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 es un lugar de encuentro de

diversidades, pero también de discriminaciones. Afloran las disparidades 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 al mismo son escasas. Se pone de manifiesto la necesidad de una oferta cultural, lúdica y deportiva que sea gratuita y accesible para la juventud y la infancia.

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.

Necesidades y prioridades de mejora de administración y entidades

Por parte de la administración

- Sensibilización
- Visibilización y difusión de los espacios de lucha contra la discriminación
- Formación
- Mejora de la coordinación entre Administración pública y tejido asociativo
- Trabajo interdepartamental
- Unificación de criterios
- Eficiencia
- Seguimiento y evaluación
- Trabajar sobre desprotección de personas en situación irregular

Por parte de las entidades sociales

- Facilitar acceso a recursos
- Mejorar representación
- Facilitar trámites
- Mejorar escasa protección y financiación inestable de proyectos
- Potenciar coordinación y trabajo en red

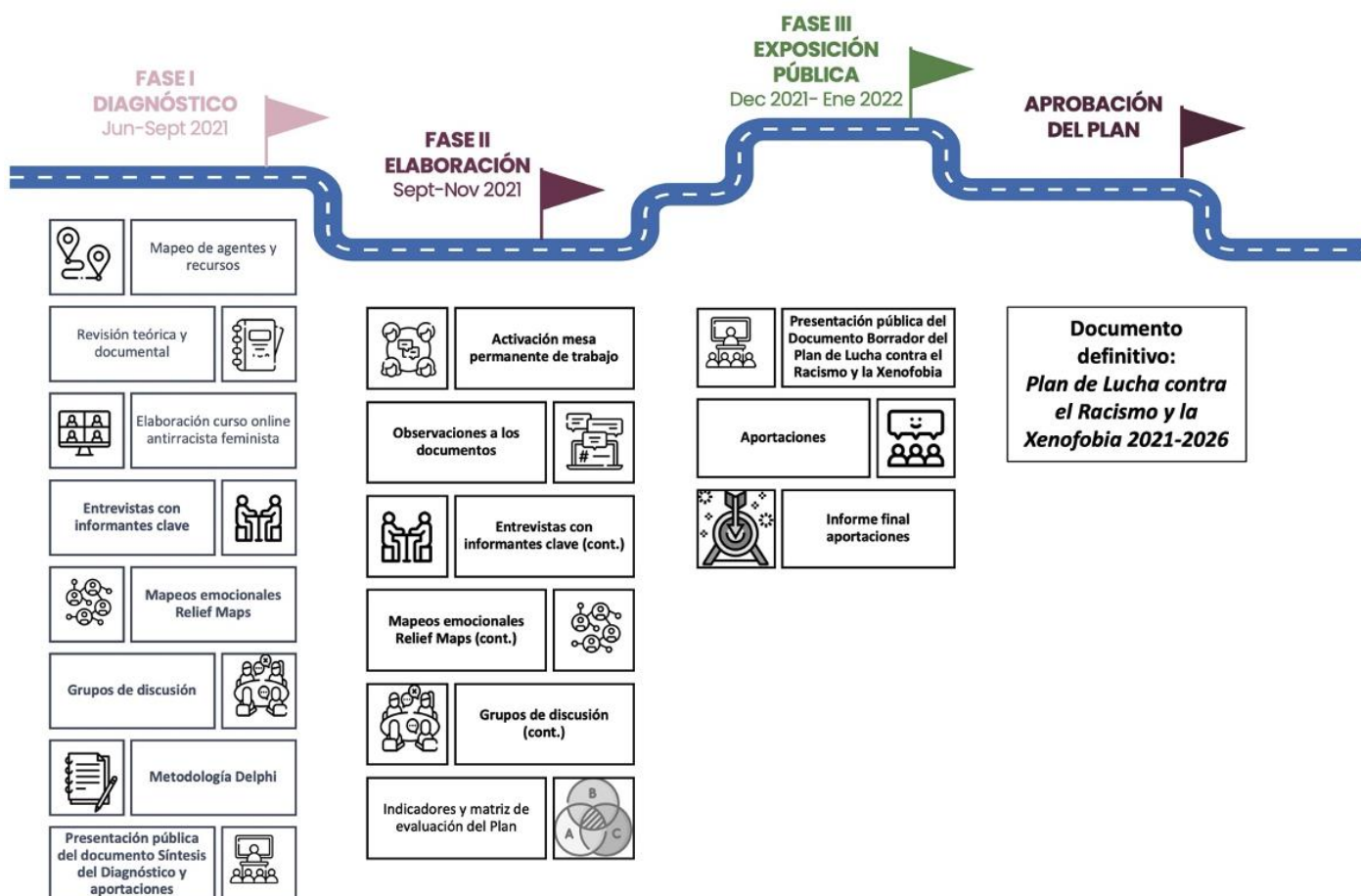
La Comunidad de Navarra se caracteriza por su amplio espectro de entidades y organizaciones que son un apoyo fundamental para la administración pública, cubriendo necesidades allí donde ésta no llega. Estas entidades tienen como fines fundamentales la defensa de los derechos humanos con programas enfocados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

A nivel interno, las entidades realizan una labor de formación y sensibilización del personal técnico y el voluntariado centrada en el acercamiento, la deconstrucción de estereotipos y la formación para la inclusión; adquiere especial relevancia el foco empoderador para contrarrestar 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.

¿Cómo es el Plan?

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 a continuación presentamos en formato resumido. 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.



Racismo

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-nación y también de la democracia liberal. 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).

Racialización

La racialización consiste 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. 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.

Xenofobia

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 y puesta en relación con el contexto sociopolítico en el que se enuncia. En grados y formas muy

¿Qué marco teórico sostiene el Plan?

variables la xenofobia es un elemento inherente a la constitución de las sociedades (Appadurai, 2007; Ginzburg, 2017) que se organizan en grupos de pertenencia e identidades compartidas frente a otras identidades del exterior y las excluyen. Somos porque otros no son (Guillaumine, 1995). La xenofobia en nuestros días se produce sobre la base de la deshumanización del extraño, de aquellas personas extranjeras ubicadas fuera de los límites de la blanquitud occidental. La islamofobia constituye un ejemplo de la forma radical de xenofobia.

Interseccionalidad

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 contemporáneos. Patricia Hill Collins (2000) formuló la matriz de dominación a partir de la intersección de las distintas categorías de opresión: género, raza, clase, sexualidad, estatus político, etc. 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.

Discriminación

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).

¿Quiénes han participado en el Plan?

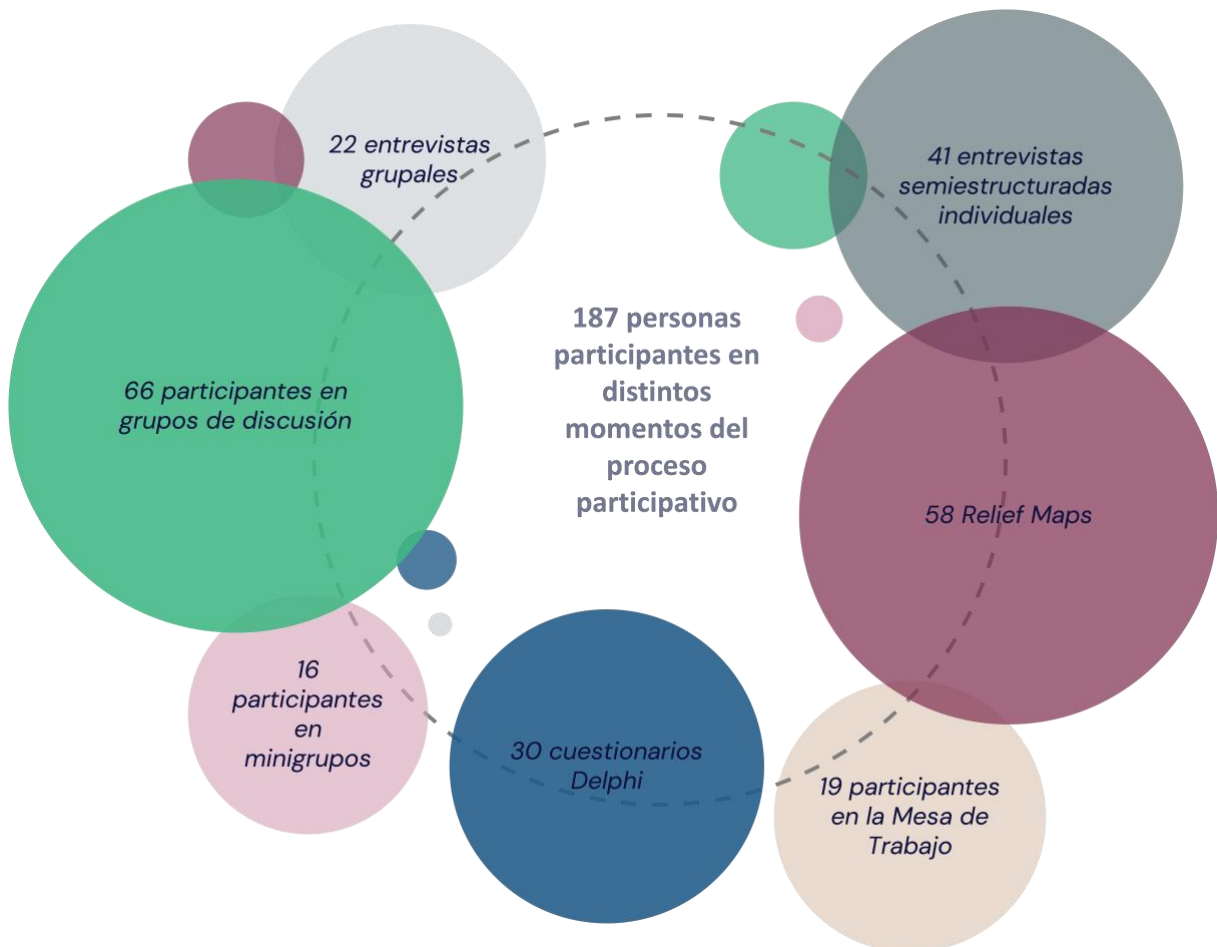
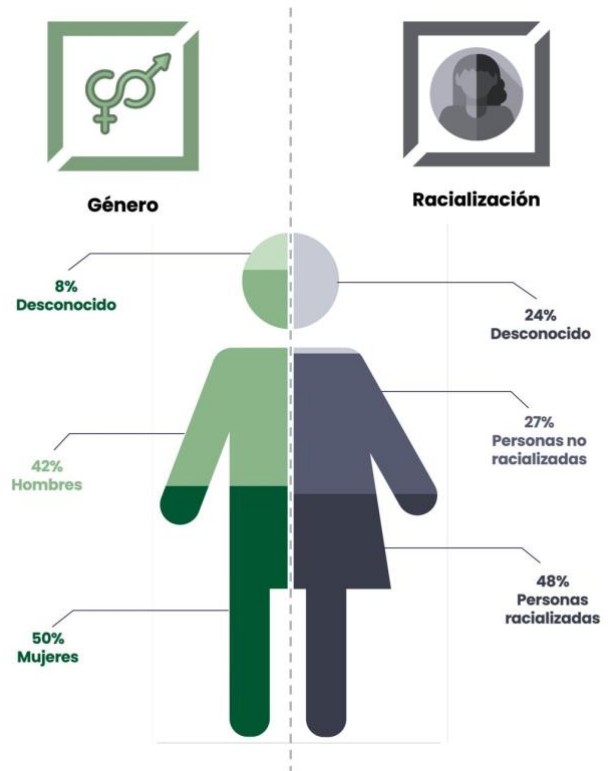


La primera fase ha consistido en la elaboración de un diagnóstico donde se ha realizado una intensa labor de investigación con una perspectiva abierta, honesta y multidimensional. La participación ha sido eje transversal, contando con casi 200 personas representantes de la sociedad civil, del tercer 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 civilidad. 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.**

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.



Técnicas de participación

Análisis de datos estadísticos

Explotación de los datos demográficos del Instituto Nacional de Estadística (INE), para análisis del impacto de la inmigración en la estructura demográfica de la sociedad navarra. Explotación de datos empíricos del Portal Estadístico de Criminalidad del Ministerio del Interior, para análisis delitos de odio.

Entrevistas semiestructuradas presenciales y online

Se realizaron 41 entrevistas con informantes clave (tercer sector, administración foral y municipal, instancias judiciales, cuerpos y fuerzas de seguridad) con objeto de 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.

Grupos de discusión y minigrupos

Se realizaron 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), con objeto de identificar narrativas e imaginarios colectivos racistas y discriminatorios, e identificar los problemas derivados de actitudes racistas/xenófobas con los que se enfrentan las personas racializadas en la vida cotidiana.

Revisión y análisis documental

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

Relief Maps

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. Se realizaron 58 mapas emocionales con personas racializadas/etnificadas o de origen migrante.

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.

¿Cuál es el objetivo general del Plan?

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.

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. 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.

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.

El Plan se estructura en 9 ámbitos de intervención, de los cuales 4 son ejes transversales (administración pública; delitos y discurso de odio; justicia y cuerpos y fuerzas de seguridad; sociedad civil) y 5 son sectoriales (vivienda; empleo; educación; salud; deporte, ocio y tiempo libre)

¿Cuáles son los ámbitos de intervención y ejes de discriminación que contempla el Plan?

A1	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
A2	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.	
A3	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. Dotar a la Administración de mecanismos de observación y control. Garantizar prácticas no discriminatorias en la acción de los Cuerpos y Fuerzas Seguridad.	
A4	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.	
A5	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.	Sectoriales
A6	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	
A7	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.	
A8	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.	
A9	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. Adoptar medidas y protocolos antidiscriminación en el acceso a locales de ocio y comercios.	

¿Cuáles son los principios orientadores de actuación?

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.

¿Cuáles son las líneas estratégicas, objetivos específicos y medidas?



El Plan está estructurado en cuatro líneas de acción estratégicas: **coordinación, prevención, protección y reparación**. Cada una de estas líneas responde a una serie de objetivos específicos, con sus respectivas medidas de ejecución para el periodo 2022-2026. El Plan contiene en total 47 medidas que tratan de dar respuesta a 11 objetivos que se resumen en el siguiente cuadro:

Coordinación		
Objetivo Específico 1. 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.		
Medidas	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	A11

Prevención		
Objetivo Específico 2. Conocimiento y formación sobre las situaciones de discriminación que sufren las personas racializadas/etnificadas o víctimas de discriminación interseccional. Formación dirigida a instituciones públicas y entidades privadas.		
Medidas	A4. Estudios estadísticos para conocer el perfil de las víctimas y los y las victimarias, desagregando las cifras según sexo y origen.	AI1, AI2
	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.	AI1
	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.	AI2, AI3
	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.	
	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.	AI4, AI6
	A9. Propuesta de inclusión de contenidos curriculares, con enfoque de género y decolonial, orientados a la prevención del racismo.	AI7
	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.)	AI4
Objetivo Específico 3. 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.		
Medidas	A11. Difusión sobre los compromisos adquiridos con la aprobación del Plan	
	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.	AI1
	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 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)	AI5, AI6, AI7, AI8, AI9
	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.	AI7

Objetivo Específico 4. Mayor vigilancia contra el racismo: establecer mecanismos de monitoreo, seguimiento y control que faciliten la detección precoz y prevención de actitudes y discursos racistas o xenófobos.		
Medidas	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.	AI1, AI4
	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.	
	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.	AI5
	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.	AI7
	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.	AI9
	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.	AI3
	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.	
Objetivo Específico 5. Lucha contra el discurso de odio en medios de comunicación y redes sociales. Conocer, monitorizar y responder con el fin de situar mensajes positivos y no reactivos al discurso de odio racista, xenófobo e interseccional.		
Medidas	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.	AI2
	A23. Diseño de un libro de estilo, con enfoque de género, para los medios de comunicación.	
Objetivo Específico 6. Sensibilización y diseño de campañas contra el racismo y la xenofobia.		
Medidas	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.	AI2, AI4
	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.	AI9

Objetivo Específico 7. 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.		
Medidas	A26. Premio "Navarra de Colores - Nafarroa Koloretan" con ampliación de reconocimiento para las empresas/ empleadores, deporte, cultura, etc.	AI4, AI5, AI6, AI7, AI8, AI9
	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)	AI5
	A28. Crear una red intercentro "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.	AI7
	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.	
	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.	AI9
	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.	
	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.	AI1
A33. Impulso a la participación de los municipios en redes y plataformas estatales e internacionales en la lucha contra el racismo y la discriminación.		

Protección

Objetivo Específico 8. 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.		
Medidas	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.	AI1
	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).	
	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.	
	A37. Creación de unidades de delito de odio dentro de la Policía Foral.	AI2, AI3

	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.	
	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.	AI3
	A40. Reducción de la “doble victimización”, acordando un protocolo de actuación coordinada de administración pública, tercer sector y órganos policiales y jurisdiccionales con el fin de evitar duplicidades y disparidades.	AI1
	A41. Diseño de protocolo, con enfoque de género, para la detección de delitos/incidentes de odio por racismo y xenofobia o interseccional.	AI2
	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

Reparación

Objetivo Específico 9. Acompañamiento a las víctimas y justicia restaurativa. Diseñar e implementar medidas de empoderamiento de las víctimas (y potenciales víctimas). Fomentar la justicia restaurativa.

Medidas	A43. Elaboración de protocolos, con enfoque de género, de justicia restaurativa para las víctimas.	AI1
	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.)	

Objetivo Específico 10. Contribuir a fortalecer la capacidad de defensa de las entidades que realizan acompañamiento a las víctimas de racismo y xenofobia.

Medidas	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.	AI4
---------	--	-----

Objetivo Específico 11. Promoción del reconocimiento de las víctimas, de su dignificación y visibilización garantizando su presencia en la memoria colectiva y en el espacio público.

Medidas	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.	AI2
	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> ”.	

¿En qué consiste la propuesta de creación de una 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.

Estructura de la oficina

Servicio de atención integral (presencial, telefónico e inmediato)

- Atención gratuita y confidencial
- Sede física para atender de forma presencial, creando un espacio seguro
- Canales de atención telefónica y telemática para facilitar atención personal urgente fuera de horario
- 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.



Coordinación entre agentes de entidades públicas y privadas

Uno de los primeros pasos que va a 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 significa un avance que facilitará y consolidará el establecimiento de un marco compartido de trabajo coordinado. Este nuevo organismo público coordinará 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. Prestará también atención a la coordinación y asesoramiento que sea demandado desde centros educativos, centros de salud y hospitales, y centros de trabajo y empresas. La creación de una Oficina de Denuncias es un espacio simbólico positivo, pero lo más relevante será que haya personas de referencia para el propio colectivo dentro de los 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 avanzan 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.

Funciones y tipos de intervención desde la Oficina

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 juntamente 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.

Gobierno de Navarra  Nafarroako Gobernua

