



PLAN DE LUCHA
CONTRA EL RACISMO
Y LA XENOFOBIA

ARRAZAKERIAREN
ETA XENOFOTIAREN
AURKAKO PLANA



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

Memoria de participación
Mayo – diciembre 2021

Índice

1.	<i>Bases para el proceso participativo</i>	3
	1.1. Agentes participantes en la elaboración del Plan	3
	1.2. Cronograma del proceso participativo	4
2.	<i>Fase I: la elaboración del diagnóstico participado</i>	5
	2.1. Diseño de una metodología participativa	5
3.	<i>Fase II: la elaboración del Plan</i>	9
4.	<i>Fase III: exposición pública y recogida de aportaciones finales</i>	16

1. Bases para el proceso participativo

El fomento de una participación plural y diversa es un objetivo transversal en la elaboración del Plan de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia de Navarra 2021-2016. Para ello, se ha llevado a cabo un proceso participativo que incluyó la diversidad de los y las agentes afectadas e involucradas, priorizando, a su vez, la transferencia de conocimiento desde terreno hacia la Administración (*bottom-up*).

Un proceso participativo es especialmente enriquecedor en tanto que está construido desde la diversidad y la pluralidad de visiones. Si nos acercamos a los ámbitos de análisis e intervención por separado, podríamos cometer el error de victimizar a determinados grupos, estigmatizar a otros, y no comprender cómo funciona el mapa de violencias y discriminaciones interconectadas. Por este motivo, el proceso participativo que hemos llevado a cabo se centra no solo en las personas racializadas, sino también en la totalidad de la sociedad civil para lograr una convivencia no discriminatoria.

En la composición de las personas que participaron en la fase de diagnóstico se ha buscado la diversidad de orígenes, con representación paritaria por sexo y dentro de lo posible también diferentes edades y bagajes. Así mismo, se ha garantizado la presencia de una diversidad de roles que se resumen en:

- Informantes y participantes clave de los diferentes niveles de las administraciones presentes en Navarra.
- Informantes y participantes clave del sector de organizaciones sociales, y sociedad civil en su conjunto, que poseen una visión global o específica de la realidad navarra.
- Informantes y participantes clave que han vivido y viven experiencias de racialización, racismo y xenofobia en Navarra.

Para que el proceso sea verdaderamente participativo debe estar participado en todas sus etapas, y es así que se concibieron el diagnóstico, elaboración y exposición del plan como un camino de ida y vuelta, regresando sobre las conclusiones, documentos, experiencias y medidas desde distintos momentos, enfoques y ópticas para asegurar su pertinencia y adecuación.

1.1. Agentes participantes en la elaboración del Plan

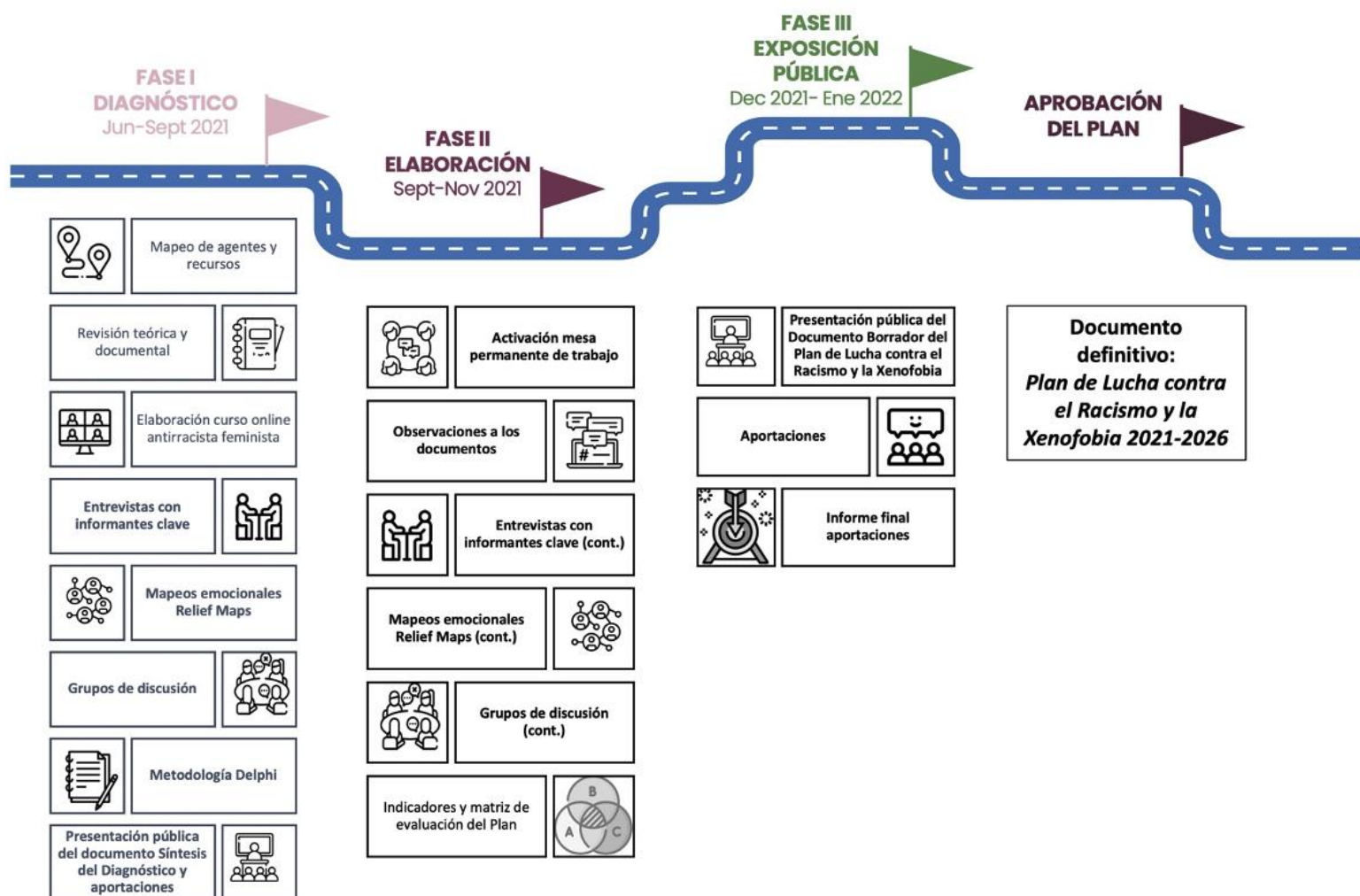
Figura 1. Agentes involucrados en el proceso participativo



1.2. Cronograma del proceso participativo

A continuación, se expone el cronograma con las fases para la elaboración del Plan y las distintas etapas en las que se han producido procesos participativos:

Figura 2. Cronograma



2. Fase I: la elaboración del diagnóstico participado

2.1. Diseño de 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.

Tabla 3. Resumen de metodologías y Técnicas empleadas

Técnica	Objetivo
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.
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.
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.

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.
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.
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.
Mesa de trabajo	Se organizó una mesa de trabajo que se reunió durante 4 sesiones semanales , con dos horas de duración. Objetivos: Profundizar en el diagnóstico, mediante un proceso de devolución de resultados y escucha participativa de observaciones y sugerencias de mejora; compartir con agentes clave del territorio un primer esbozo de medidas para incorporar al futuro Plan y discutir de manera participada y colectiva sobre otras respuestas a las necesidades diagnosticadas.
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: <ul style="list-style-type: none">• 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)

Tabla 4. Cómputo de personas participantes en el proceso de investigación

Técnica	Nº realizado	Nº participantes	Nº participantes única participación
Entrevistas semiestructuradas individuales	41	41	41
Grupos discusión	9	66	66
Minigrupos	4	16	16
Entrevistas grupales	9	22	22
Relief Maps	58	58	4
Cuestionarios Delphi	30	30	26
Mesa de trabajo	4	19	12
Nº total de personas participantes:			187

*Se han extraído de la contabilización total aquellas personas que participaron en más de una técnica, con objeto de evitar las duplicidades en la suma.

Figura 1. Técnicas participativas empleadas

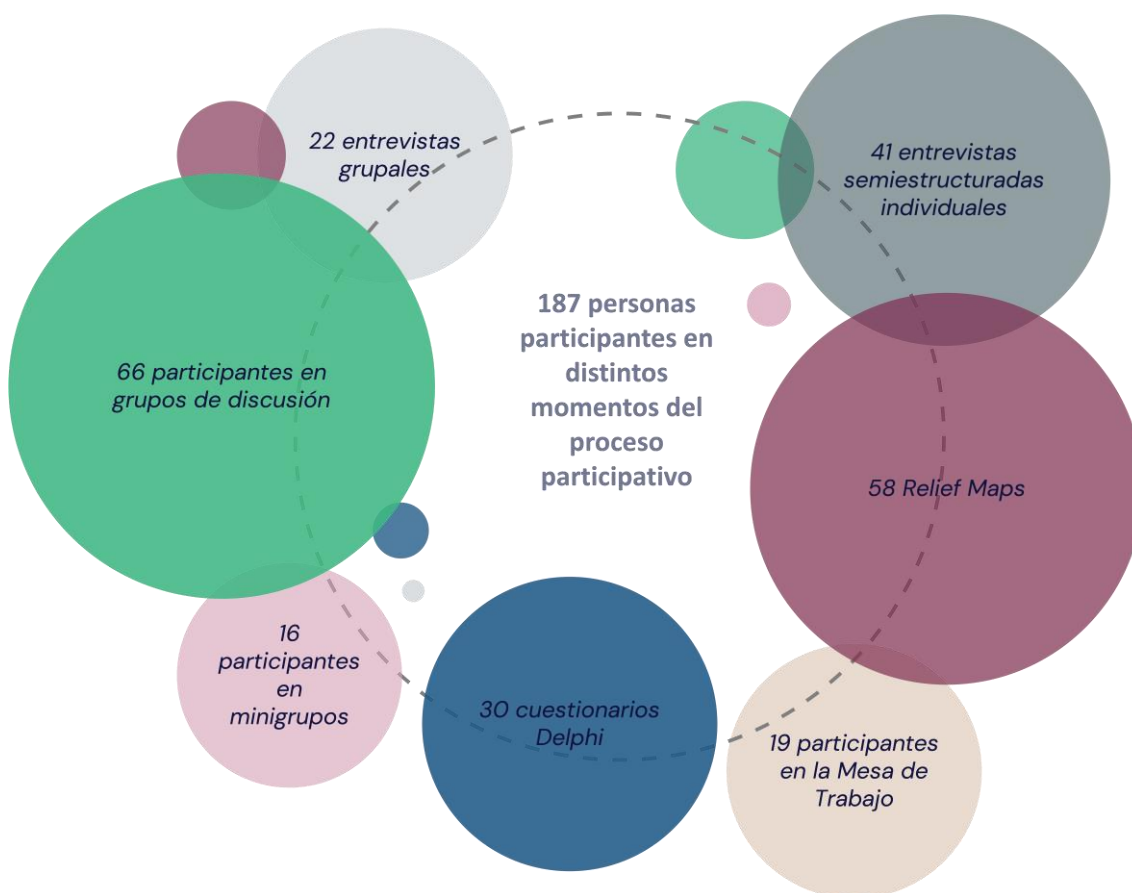
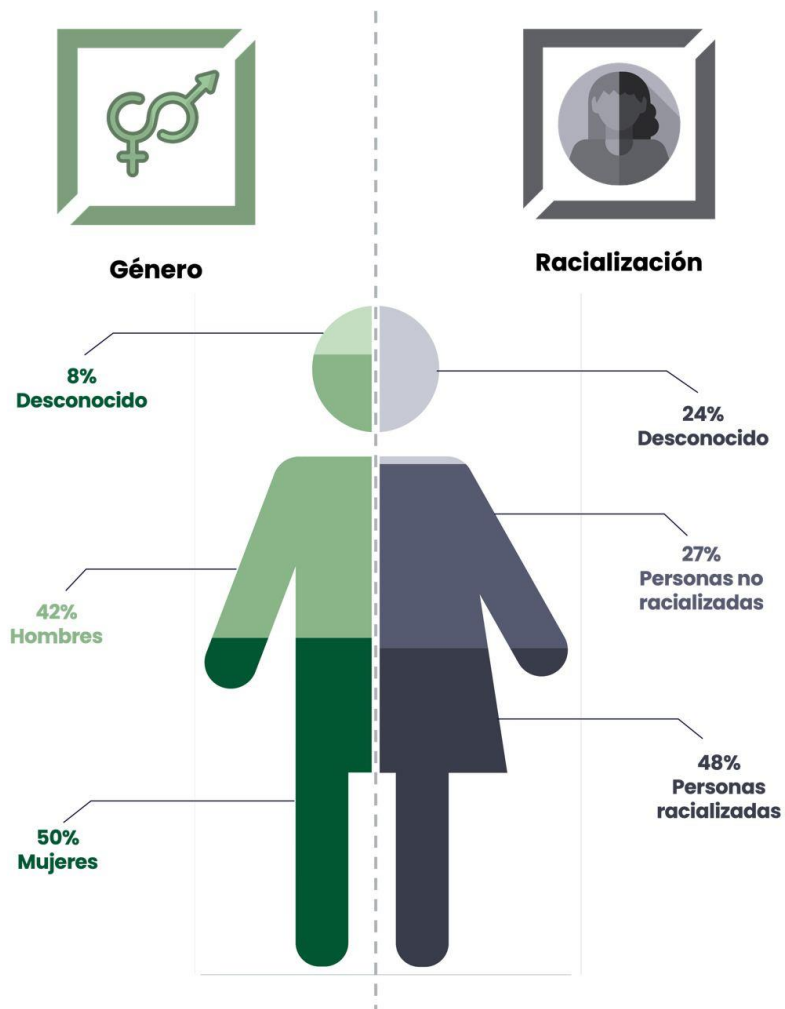


Figura 2. Participantes en el Plan por género y racialización

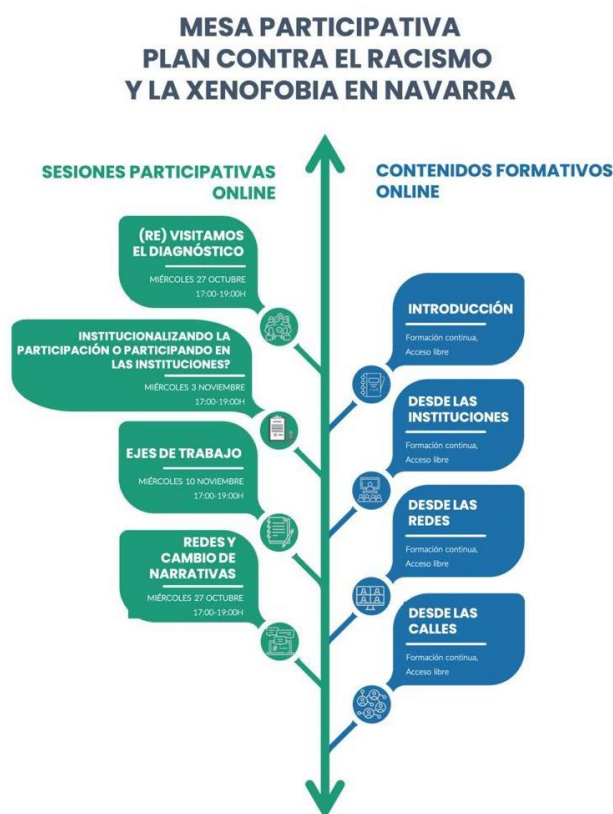


3. Fase II: la elaboración del Plan

La elaboración del Plan comenzó con la puesta en marcha de la mesa de trabajo, en la que representantes de distintas entidades y colectivos, en coordinación con las integrantes del equipo redactor del Plan, revisamos conjuntamente las conclusiones y medidas derivadas del diagnóstico producto de la Fase I. En las sesiones de trabajo se persiguió el diseño participativo de soluciones, medidas y acciones a partir de las necesidades y demandas diagnosticadas.

En este proceso participativo se abordó la re-definición del **contenido y áreas de intervención del Plan**. En total se organizaron cuatro sesiones de trabajo en las que participaron a agentes relevantes pertenecientes a la administración, tercer sector y comunidades racializadas, para discutir y proponer ideas sobre los principales resultados del diagnóstico. Cada sesión de trabajo fue dinamizada desde un enfoque participativo, poniendo en diálogo a las y los distintos agentes con los elementos clave identificados desde una estructura flexible que permitió sacar a la luz y cuestionar narrativas, medidas, conclusiones y experiencias. El gráfico a continuación resume las líneas conductoras de cada una de las cuatro 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.

Figura 3. Sesiones de la Mesa de Trabajo Participativa



Algunos de los principales resultados obtenidos del proceso participativo a través de la Mesa de Trabajo son los siguientes:

Tabla 5. Elementos clave de las conclusiones de la mesa de trabajo

Elementos clave que sirvieron de principios rectores a la hora de elaborar el Plan y para actuar en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia
Racismo como problema estructural. Ver siempre más allá de lo puntual y anecdótico, buscar la raíz del problema para atajarlo. Lo estructural no cambia sin medidas de choque contundentes.
Interseccionalidad como prisma clave para analizar, comprender, actuar.
Cuidados y la importancia de lo colectivo. Crear, nutrir, cuidar redes de apoyo. Trabajar desde lo común. Cuidar las aportaciones y esfuerzos de las personas desde el tejido comunitario. La lucha antirracista consume energías y agota, cuidémonos.
Coordinación entre todas las y los agentes implicados en la lucha antirracista: no duplicar esfuerzos sino sumar sinergias.
Acciones concretas. Sensibilización sin medidas concretas no es suficiente, la administración tiene la responsabilidad de ir más allá.
Diferencia entre delitos de odio e incidentes de odio.
Tener en cuenta la distinción en el eje urbano y rural.

Agrupadas por temáticas, estas son algunas de las cuestiones surgidas en la Mesa de Trabajo que merecen ser reseñadas:

Tabla 6. Cuestiones clave surgidas en la mesa de trabajo agrupadas por temáticas

Creación de una Nueva Oficina
Aunque hablemos de la nueva oficina como un espacio “ simbólico ” positivo, “debemos conseguir que no se quede en algo simbólico, sino que tenga un impacto real”
Necesidades identificadas en las que debería centrarse la Oficina <ul style="list-style-type: none">• Identificar requisitos de acceso a trámites y ayudas públicas que potencian la vulnerabilidad de las personas racializadas• Sistematizar problemáticas asociadas a la Ley de Extranjería• Acompañar en los procesos administrativos, por ejemplo<ul style="list-style-type: none">○ Asesorar y acompañar para agilizar la homologación de títulos y estudios○ Asesorar y acompañar en trámites burocráticos con requisitos y terminología complejos
Dar información realista a las personas que hagan uso de la oficina: “estos son los derechos que tienes, estos son los que no tienes, estos son los que puedes aspirar a conseguir”.

Visibilizar la situación administrativa irregular como una realidad que provoca indefensión y vulnerabilidad en los espacios de la administración pública, interseccionando con la discriminación racista o xenófoba.
Asegurar el acceso a los servicios públicos sin miedo, indefensión, vulnerabilidad : “La población senegalesa que viaja a Tudela semanalmente para hacer la compra desde su trabajo en el campo viaja atemorizada por controles en estaciones de bus y tren”; “el miedo está presente desde el primer día de llegada de la población migrante”, “la comunidad gitana es desproporcionadamente detenida, cuestionada, etc.”.
Espacio para denuncia (y recogida de datos) de delitos de odio e incidentes de odio.
Delitos vs incidentes de odio
Problemática identificada: infradenuncia . Causas: <ul style="list-style-type: none">• Normalización de la discriminación, situación cotidiana y por lo tanto “no reseñable”• Miedo a representar a un colectivo (“si yo denuncio racismo voy a convertirme en un rostro visible en la lucha antirracista, y hay múltiples motivos por los que puedo no querer eso”)• Vulnerabilidad jurídica, especialmente de las personas en situación administrativa irregular• Desconfianza hacia las instituciones públicas, y muy en particular hacia la policía
Incidentes de odio : acción motivada por prejuicios de autores 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 <ul style="list-style-type: none">• Proteger• Reparar, restaurar• Representar la realidad
Sensibilizar a víctimas, perpetradores y cómplices para que sepan identificarse, tomar medidas, responsabilizarse
Necesidades institucionales
Generar protocolos concretos y acciones tangibles
Trabajar en transversalidad, cooperación y coordinación, teniendo en cuenta a los agentes sociales
Generar confianza en la Admón. Pública, la peor valorada

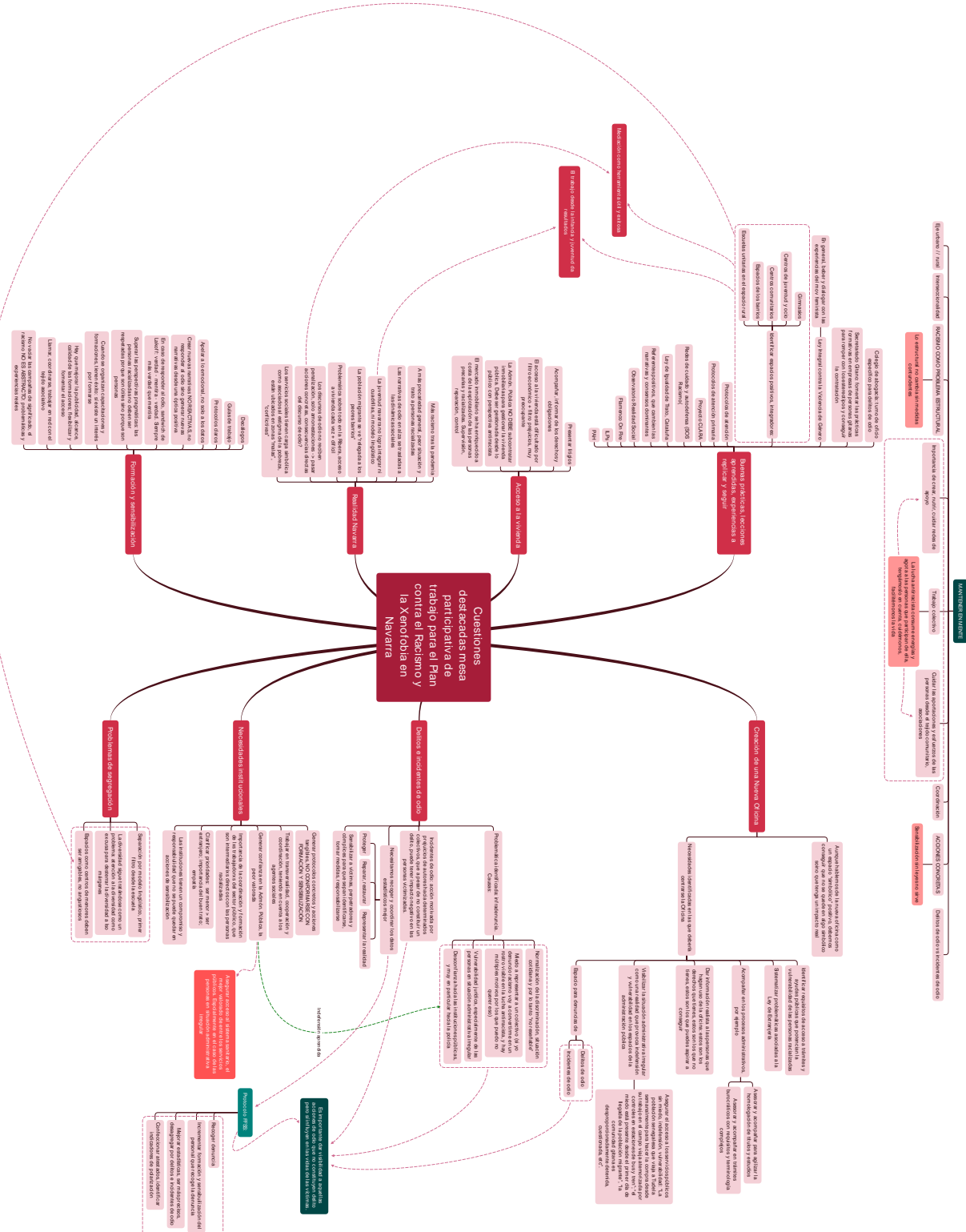
Importancia de la coordinación y formación de las y los trabajadores del sector público , que son intermediarias directos con las personas racializadas
Clarificar prioridades: ser menor debe pesar más que ser extranjero; importancia del buen trato ; empatía
Las instituciones tienen un compromiso y responsabilidad que no se puede quedar en acciones de sensibilización
Problemas de segregación
Separación por modelo lingüístico, primer filtro desde la escuela
La diversidad sigue tratándose como un problema: atención a la diversidad como excusa para desterrar la diversidad a los márgenes
Espacios como centros de menores deben ser amigables , no angustiosos
Buenas prácticas, lecciones aprendidas, experiencias a replicar y seguir
Colegio de abogacía: turno de oficio específico para delitos de odio
Secretariado Gitano: fomentar las prácticas formativas en empresas de personas gitanas para romper con los estereotipos y conseguir la contratación
Ley Integral contra la Violencia de Género (En general, dialogar con las experiencias del movimiento feminista)
Identificar espacios positivos, integradores: <ul style="list-style-type: none">○ Gimnasios○ Centros de juventud y ocio○ Centros comunitarios○ Espacios de los barrios○ Escuelas unitarias en el espacio rural
Mediación como herramienta útil y exitosa
El trabajo desde la juventud e infancia da resultados
Protocolos de atención primaria
Proyecto CLARA
Redes de cuidado y autodefensa (SOS Racismo)
Ley de Igualdad de Trato, Cataluña

Referentes positivos , que cambien las narrativas y consensos dominantes
Observatorio Realidad Social
Flamenco on Fire
ILPs
PAH
Sensibilización y formación
Creación de decálogos, guías de trabajo, protocolos claros
Apelar a lo emocional , no solo a los datos
Crear nuevas narrativas no reactivas , no responder al odio sino generar nuevas narrativas desde una óptica positiva
En caso de responder al odio, sándwich de Lakoff : verdad - mentira - verdad. Siempre más verdad que mentira
Superar las perspectivas pragmáticas : las personas racializadas no deben ser respetadas porque son útiles sino porque son personas
“Cuando se organizan capacitaciones y formaciones, tienen éxito”: sí existe un interés por formarse
Hay que mejorar la publicidad, alcance, calidad de las formaciones; flexibilizar y fomentar el acceso
Llamar, coordinarse , trabajar en red con el tejido asociativo
No vaciar las campañas de significado , el racismo no es abstracto: problemáticas y experiencias reales
Realidad navarra en relación al racismo y xenofobia
Más racismo tras la pandemia
A más precariedad general, peor situación y trato a personas racializadas
Las narrativas de odio en alza se trasladan a las dinámicas sociales

La juventud navarra no logra integrar ni cuadrillas, ni modelo lingüístico
Los discursos de odio ahora no reciben penalización , solo amonestaciones. ¿pasar a acciones concretas, consecuencias directas del discurso de odio?
Los servicios sociales tienen carga simbólica como asociados al estigma de la pobreza, están ubicados en zonas “malas”, “conflictivas”
La población migrante se ve “relegada a los peores barrios”
Problemática sobre todo en la Ribera, acceso a vivienda cada vez más difícil
Y más sobre el acceso a la vivienda
El acceso a la vivienda está dificultado por filtro económico y filtro prejuicios , muy preocupante
La Admón. pública no debe subcontratar inmobiliarias para gestionar la vivienda pública . Debe ser gestionada desde lo público con perspectiva antirracista
El mercado inmobiliario se ha enriquecido a costa de la explotación de las personas precarias y racializadas. Supervisión, reparación, control

En el diagrama a continuación se pueden ver algunas de las conclusiones aquí recogidas puestas en relación entre sí:

Figura 4 Diagrama resumen del proceso participativo



4. Fase III: exposición pública y recogida de aportaciones finales

Una vez concluido el proceso de elaboración del Plan, el documento borrador del Plan se sometió a un proceso de exposición pública con el objeto de dar a conocer el resultado obtenido y abrir un periodo para la recepción de aportaciones de cambio y/o mejoras. Este proceso se habilitó a través de la web de Gobierno Abierto del Gobierno de Navarra, servicio que persigue, mediante la transparencia de los actos administrativos, mejorar la participación ciudadana para lograr adaptar las políticas, procedimientos y servicios a las necesidades reales de la ciudadanía.

El periodo de exposición pública comprendió un mes, transcurriendo entre el 15 de diciembre de 2021 y el 15 de enero de 2022.

Se han recibido un total de 5 aportaciones a través de la plataforma Gobierno Abierto, una de ellas en la forma de informe, realizado por SOS Racismo. Además, el Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) ha realizado un informe con objeto de evaluar la transversalidad de la perspectiva de igualdad de género en el contenido del Plan, así como uso de lenguaje inclusivo. A continuación, se recogen las aportaciones recibidas, su valoración y las observaciones correspondientes al respecto:

Aportación 1 Anónima

APORTACIÓN 1	
Creemos que, en este punto, aparte de lo que ya queda recogido: "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" Sería interesante que hubiese también una línea estratégica que pretenda articular medidas y acciones encaminadas a la prevención de los delitos, incidentes y el discurso de odio por racismo y xenofobia, a través de formación y sensibilización, también para las personas que hayan sido denunciadas por ejercer, o supuestamente ejercer, delitos de odio, como alternativa a medidas penales y penitenciarias.	
VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se valora que esta medida está incluida en el OE9 . Acompañamiento a las víctimas y justicia restaurativa; y específicamente, en las medidas A43 . Elaboración de protocolos de justicia restaurativa con enfoque de género para las víctimas, y A44 . Diseño de programas de rehabilitación de victimarios y victimarias. Además está también en las acciones de formación y sensibilización.

Aportación 2 Anónima

APORTACIÓN 2	
Creemos que en este punto: "La población racializada/etnificada sufre de prejuicios y etiquetas que hace que propietarios/as y agentes inmobiliarios desconfíen a la hora de alquilar una vivienda, lo que redundará 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".

Sería importante señalar que entre los documentos que se solicitan para la entrada en una vivienda, sea válido un certificado de cobro de rentas como la RG o como el subsidio por excarcelación, como aval que acredite ingresos por los que se pueda acceder y mantener el alquiler a una vivienda. Entendemos que solo sea válido el presentar una nómina, también es discriminatorio, puesto que todo el mundo no puede acceder a un trabajo, tanto por su situación administrativa, como por otros motivos (escasa formación, falta de homologación de titulación...)

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se valora que este contenido está recogido en el ámbito de intervención de vivienda AI5 y en la medida A42 (protocolos de actuación y denuncia) dentro de las competencias del Gobierno Foral, ya que se entiende que sobre la empresa privada no se tiene competencia. Se tendrán en cuenta estos criterios al realizar los protocolos para vivienda.

Aportación 3 Anónima

APORTACIÓN 3	
<p>AI0. Identificar y denunciar actitudes y prácticas racistas, xenófobas y de discriminación interseccional en todos los ámbitos de intervención sectoriales</p> <p>OBJETIVO GENERAL: Visibilizar la doble discriminación xenófoba y racista que sufren las personas en situación administrativa irregular, que les impide el acceso a los ámbitos de intervención sectoriales (vivienda, empleo, educación, salud, deporte, ocio y tiempo libre) y la triple discriminación xenófoba y racista que sufren las personas en situación administrativa irregular que además han pasado por prisión.</p> <p>Este ámbito de intervención tendría como objetivo buscar formas de paliar y solucionar la discriminación extra que sufren las personas en situación administrativa irregular, y las personas en situación administrativa irregular que además han pasado por prisión, y que actualmente ven sus opciones al acceso de los ámbitos de intervención sectoriales muy restringidas. Además, entendemos que estas situaciones concretas aumentan la discriminación, racismo y xenofobia.</p>	
VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se ha incorporado una mención expresa a estas dos situaciones de mayor vulnerabilidad dentro del ámbito de intervención AI1 como parte de la acción de la Administración Pública.

Aportación 4 Anónima

APORTACIÓN 4
Creemos que en este punto;

"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)"

Sería interesante mencionar que habría que trabajar en fórmulas que permitan a personas que se encuentren en situación administrativa irregular, acceder a la formación, capacitación profesional y a la educación, en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad. En la actualidad en la mayoría de ocasiones estas personas quedan excluidas, generando esto más discriminación, racismo y xenofobia.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se desestima	Concordamos con el contenido de estas medidas, pero se están trabajando desde el Plan de Acogida ya afectan a una superación de barreras para acceder a derechos de ciudadanía.

Aportación 5 SOS Racismo Navarra

De todas las aportaciones realizadas se estiman la mayoría, si bien algunas de ellas no se han podido incorporar porque estaban fuera del ámbito o de la posibilidad de desarrollo en el presente Plan. Por otro lado, se observa que la respuesta para algunas de las cuestiones planteadas, por su especificidad, deben darse desde la Estrategia de Convivencia o el Plan de Acogida. Ambos documentos incluyen medidas específicas a desarrollar para el cumplimiento de este fin. Finalmente, una parte importante de las acciones propuestas dependen del desarrollo de legislación foral que se encuentra actualmente en proceso de elaboración (futura Ley Foral contra el Racismo en Navarra).

A continuación, se toman fragmentos de la aportación de SOS Racismo para ir concretando las respuestas.

APORTACIÓN 5
<ul style="list-style-type: none">● Racismo estructural <p>Si analizamos el contenido del Plan que se nos propone, nos encontramos con las siguientes propuestas (Capítulo 2, de Objetivo general y Ámbitos de intervención): "actitud general de respeto... promoción de valores interculturales... estrategia de convivencia fundamentada en la tolerancia a la diversidad" (p. 12); "capacitación de los empleados y empleadas públicos... erradicar las actitudes o el lenguaje discriminatorio o xenófobo" (p. 13); "favorecer prácticas tolerantes" (p. 14); "perspectiva intercultural... promoción de valores tolerantes... trabajo en valores tolerantes en diversidad... formación en la interculturalidad" (p. 15); "una acogida tolerante hacia la diversidad" (p. 16); "construir una exigente convivencia intercultural sin prejuicios" (p. 17).</p> <p>Atajar el racismo no se consigue modificando actitudes personales, sino modificando estructuras políticas, con medidas políticas, como hemos comentado. Con políticas públicas que las avalen. No se lucha, ni combate el racismo potenciando el respeto y la "tolerancia"; sino garantizando derechos y el acceso efectivo a ellos. Sin igualdad, la interculturalidad no existe, es una falacia, ya que parte de una aceptación del actual sistema y aspira a una igualdad entre las personas de diversos orígenes, sin aportar herramientas para cuestionar y desmontar los factores estructurales que mantienen la desigualdad. Lo positivo de la Interculturalidad, es erosionado constantemente por la desigualdad, la distribución del poder y los recursos; aceptada como natural e inmodificable. Sin embargo, en el texto del Plan no encontramos prácticamente ninguna medida encaminada a atajar el racismo estructural e</p>

institucional, que en muchos casos ni se identifica (como luego expondremos en el análisis de los distintos apartados).

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se ha desarrollado en el marco del ámbito de intervención 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 de justicia. Dotar a la Administración de mecanismos de observación y control. Garantizar prácticas no discriminatorias en la acción de los Cuerpos y Fuerzas Seguridad, y en concreto, en las medidas: A6, A7, A20, A21, A37, A38, A39 . Así como en el ámbito 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, y en concreto, a través de las medidas: A5, A34, A35, A36, A40, A42, A43, A44 .

• **Racismo institucional**

Corroborando el diagnóstico del Plan, constatamos como el Informe que SOS Racismo Nafarroa elaboró en 2020 recoge que, de los casos de discriminación que llegaron a nuestra Oficina de Denuncias, en el 70% el agente discriminador era una entidad pública, lo que se denomina Racismo institucional. Frente a esta realidad, el Plan presenta una carencia casi absoluta en la identificación de situaciones de Racismo institucional y de propuestas de medidas para atajarlo. El título del apartado AI2 (“Prevención de los incidentes y delitos de odio por racismo y xenofobia. Lucha contra el discurso de odio. Prevención del racismo institucional”), llega a incluir este concepto, sin que luego en el desarrollo de este sea tratado o mencionado.

Además de las discriminaciones por la acción específica de los distintos Departamentos, que luego analizaremos detalladamente, la propia acción del Gobierno, del Parlamento y de la Administración local en Navarra está generando situaciones de discriminación racial. Sólo a modo de ejemplo y por su importancia, citaremos las trabas que numerosos Ayuntamientos están poniendo al empadronamiento de personas extranjeras (llegando en ocasiones al incumplimiento de la ley) o, en el caso del Gobierno y del Parlamento, la promulgación de leyes con contenidos discriminatorios o incluso excluyentes hacia población migrante, gitana y racializada.

De un análisis no exhaustivo llevado a cabo por SOS Racismo Nafarroa, hemos detectado medidas discriminatorias en las siguientes leyes o decretos: Decreto Foral 27/2011, por el que se regula la reducción de la jornada del personal funcionario de las Administraciones públicas de Navarra; Decreto Foral 11/2009, por el que se aprueba el reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las administraciones públicas de Navarra; Ley Foral 15/2016, por la que se regulan los derechos a la inclusión social y a la renta garantizada; Ley Foral 16/2019, de reconocimiento y reparación de las víctimas por actos de motivación política provocados por grupos de extrema derecha o funcionarios públicos). Se hace evidente que, para evitar este tipo de discriminaciones, previo a la publicación de cualquier Ley Foral, la administración debería hacer una revisión desde una perspectiva antirracista y anti-discriminación de esta, cosa que no se hace.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Las acciones destinadas a hacer frente al racismo institucional se han fortalecido a través de los ámbitos de intervención AI1 y AI3 . En

	<p>relación con la capacidad de intervención en el marco legislativo foral se han incorporado dos medidas específicas A20 y A21:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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 <p>Al respecto, es también preciso anotar que actualmente se encuentra en curso de elaboración la propuesta de Ley Foral contra el Racismo en Navarra.</p> <p>La propuesta en relación con los trámites de empadronamiento se valora positivamente, siendo de competencia de la Administración local.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cuotas de representación en las instituciones públicas <p>Las personas migrantes, gitanas y racializadas no tienen presencia (cuota de representación), no sólo entre quienes les atienden en las instituciones, sino tampoco en los cargos políticos de las mismas. Ni en los Ayuntamientos, ni en el Parlamento ni en el Gobierno de Navarra. Ni incluso en el propio Departamento de Políticas Migratorias. Y aunque es detectado por el Plan, luego no figura, ni se menciona en los ámbitos de actuación, ni en los objetivos, ni en las medidas a adoptar para paliar estas desigualdades con diferentes alternativas, que incluso podrían ser ejemplificantes como se ha demostrado la apuesta por las acciones positivas con colectivos desfavorecidos.</p>	
VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
<p>Se estima</p>	<p>Se contempla en el 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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Participación <p>Por otro lado, y en relación con el anterior apartado, más allá del establecimiento de cuotas, entendemos que es necesario generar cambios a medio/largo plazo, a través del establecimiento de medidas para que la población pueda formar parte de espacios de toma de decisiones, desde su propia realidad, aportando sus conocimientos y cosmovisiones acerca de todos los aspectos que estructuran la organización social y política. Nos encontramos con un sistema rígido, al que se accede en desigualdad de condiciones y en el que la participación de los colectivos y personas se hace en base a las necesidades y los ritmos de la propia Administración, cuando debería ser justo al contrario. Deberían favorecerse espacios de encuentro y fortalecer aquellos existentes, aprovechando el rico tejido asociativo existente en Navarra, enfocados a generar estructuras participativas que culminen en la toma de decisiones vinculantes para las Administraciones. Los procesos participativos actuales, siguen diseñados desde un punto de vista académico de diagnóstico - incluso desconocedor de la realidad social, política, asociativa o cultural- y no de transformación de las desigualdades. Es necesario establecer canales de comunicación efectivos y vinculantes con las Instituciones.</p>	
VALORACIÓN	OBSERVACIÓN

<p>Se estima</p>	<p>El Plan pone en marcha acciones que tienen como objetivo facilitar la creación de espacios de encuentro entre las instituciones y la sociedad civil. Las medidas A1 y A3 incorporan la creación y funcionamiento de una Comisión Permanente y grupos de trabajo durante el periodo de ejecución del Plan (hasta 2026), contando con la participación de la sociedad civil y, en concreto colectivos y personas racializadas/etnicizadas. Se incorporan medidas para fortalecer los mecanismos de consulta, seguimiento y control con las organizaciones sociales: A15, A16. Además de otras medidas de financiación para la actividad relacionada con formación, capacitación y sensibilización a través de la participación de la sociedad: A24, A45...</p>
<p>• Interseccionalidad y género</p> <p>El documento da una gran importancia conceptual a la interseccionalidad y, especialmente, a la de género (sistema patriarcal) y lo hace en el marco conceptual, pero luego en los ámbitos de actuación, en los objetivos y en las medidas a adoptar, el tema de género desaparece. Desde esta perspectiva es necesario incluir y favorecer la interseccionalidad (Crenshaw, 1989) “como una herramienta analítica innegociable del discurso por los derechos humanos, de los derechos políticos y civiles y de las luchas en favor de los derechos de las mujeres” (Carés y Themme, 2020, p.9). [...] que se tomen en cuenta las condiciones sociodemográficas en términos de etnia, raza, clase, orientación sexual, condiciones ambientales, entre otras categorías sociales, además de la extranjería y/o ciudadanía y cómo todas estas variables son construidas y están interrelacionadas (Retis, 2021, p.5).</p> <p>Así pues, en el citado Plan no figura ni una sola referencia a colectivos tan significativos como: las trabajadoras del hogar y los cuidados (que el patriarcado y racismo institucional sigue manteniendo fuera del régimen general de la Seguridad Social); a las mujeres que ejercen prostitución (otro de los sectores poblacionales racializados y más desamparado, especialmente las que se encuentran en situación administrativa irregular); al problema habitacional (entre otros) que soportan las mujeres que están a cargo de hogares monomarentales (en el caso las que se encuentran en situación administrativa irregular, sin acceso al censo de vivienda pública protegida).</p> <p>Así como el no reconocimiento de igualdad de derechos a las familias transnacionales cabe destacar que en la actualidad no existe un reconocimiento formal a los procesos de reagrupación familiar (permisos retribuidos, procesos de integración en el sistema escolar del nuevo alumnado, etc), ni se reconocen las cargas familiares de aquellas personas que dependen económicamente de sus familiares, pero no computan de ninguna manera)</p> <p>Respecto a las mujeres víctimas de violencia machista, a pesar de que en Navarra el reconocimiento es más amplio, incluyendo los supuestos en los que no haya relación con el agresor, este punto no garantiza el acceso a la regularidad, ya que la normativa estatal no las reconoce como víctimas, por lo que si se encuentran en situación administrativa irregular no pueden acceder a todos los servicios y prestaciones a los que tendrían que tener acceso en Navarra, por ejemplo, a una vivienda pública.</p> <p>Por último y no por ello menos importante, se echa en falta una redacción con un lenguaje inclusivo, porque si se denomina este Plan que tiene perspectiva de género, entonces en este caso, se debería haber hecho el esfuerzo por no escribir en masculino. Las palabras importan por su significado y trascendencia.</p>	
<p>VALORACIÓN</p>	<p>OBSERVACIÓN</p>
<p>Se estima</p>	<p>Cuando el Plan se refiere a la discriminación interseccional se refiere a cómo se articula la discriminación por motivo de raza u origen étnico/migrante con la relativa al género y la orientación sexual. No obstante, siguiendo la sugerencia, se ha incluido la perspectiva de género, de modo más explícito, en los diferentes apartados del</p>

	<p>Plan, así como referencias expresas a los colectivos de mayor vulnerabilidad que recoge la aportación en las medidas A10, A27 y A44.</p> <p>En lo referido a los procesos de reagrupación familiar se considera que este ámbito es abordado desde el Plan de Acogida que se encuentra en curso de elaboración. Concordamos en que la adopción de medidas protectoras para mujeres víctimas de violencia machista en situación administrativa irregular ha de recibir una especial prioridad en el marco también del Plan de Acogida y de la Estrategia de Convivencia. Se ha realizado una revisión del lenguaje inclusivo empleado, así como se han incorporado todas las recomendaciones sugeridas por el Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) en base al informe que el organismo ha realizado sobre el mismo, y que quedan recogidas más adelante también en esta sección.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento <p>Desde SOS Racismo Navarra hacemos un trabajo de acompañamiento a las personas que así lo prefieran o la situación que así lo requiere, muchas veces por falta de accesibilidad a los servicios públicos. Como hemos analizado en nuestro Informe Anual 2020, las medidas de acompañamiento no solucionan la raíz del problema si no agrava la dependencia de la población racializada y migrada a las entidades sociales. Un resultado de esta es provocar las actitudes de trato desigual entre el público usuario de un servicio por el factor de estar acompañada o no. Pero lo más perverso, es que los procesos de acompañamiento alimentan la perspectiva colonial vigente donde se infantiliza la población racializada y migrada “necesitada de ayuda”. Si existiera un tratamiento digno y conocedor del tema por parte del personal funcionario, así como servicio de traducción, se facilitarían muchos trámites burocráticos. De ninguna manera vemos que se puede dejar de hacer el trabajo de acompañamiento en el sistema actual que vivimos, pero este trabajo no consideramos que pueda ser uno de objetivos principales del Plan de Lucha Contra El Racismo y la Xenofobia Navarra 2021-2026. El poder público tiene y debe tener la responsabilidad de garantizar la accesibilidad de servicios públicos con cambios estructurales que se integra en su funcionamiento diario, las medidas inclusivas y protocolos de atención igualitario a toda la población teniendo en cuenta las condiciones específicas de diferentes sectores de población.</p>	
VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
<p>Se estima</p>	<p>El Plan incorpora medidas que persiguen garantizar la accesibilidad a la administración y los servicios públicos. Promueve la adopción de medidas por parte de la administración para garantizar el acceso a los servicios, así como a una información clara, transparente y unificada (OE3) y en concreto a través de las medidas: A11, A12, A13, A14. También aparece recogido en el diseño de protocolos de atención en el ámbito laboral, social, ámbito de vivienda, ámbito educativo, ámbito de salud, juventud, igualdad y ámbito del deporte, o en espacios públicos de ocio: A42.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Acción institucional <p>Reconocemos la importancia de que la administración pública se considere como un ámbito de intervención transversal para el Plan. Sin embargo, cuando observamos el objetivo general para AI 1. vemos que se habla de “capacitación y promoción en los empleados y empleadas públicas”, “erradicar las actitudes y el lenguaje discriminatorio” e “invertir un mayor esfuerzo en el acompañamiento” a población en exclusión social.</p>	

Desde SOS Racismo Navarra sin duda vemos que la falta de información sobre la ley de extranjería y la falta de sensibilización para romper con las actitudes xenófobas por parte del funcionariado público es un problema real en Navarra. Se requiere un trabajo específico de formación para este sector. Sin embargo, no es suficiente, este Plan lo vemos como una oportunidad perdida puesto que el compromiso del Gobierno de Navarra como poder público y mayor responsable del racismo institucionalizado, se queda solo en el nivel de trabajar con actitudes de sus trabajadoras y trabajadores.

Consideramos que el objetivo general del ámbito de intervención con administración pública AI1 en la lucha contra el racismo debe requerir cambios profundos en el sistema de dominación y normativas reales de transformación, especialmente si se sustenta desde un marco decolonial. El Gobierno de Navarra como el poder público es el responsable principal para realizar cambios en las leyes, normativas, instrucciones, etc. para garantizar una igualdad efectiva de derechos. Hay ejemplos que reflejan las competencias que tienen las administraciones forales y municipales, que han realizado cambios normativos para ampliar los derechos como vemos en la Ley Foral en reconocimiento de víctimas de violencia de género más amplio que la ley estatal.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
<p>Se estima</p>	<p>El conocimiento y la formación sobre las situaciones de discriminación que sufren las personas racializadas/etnicizadas o víctimas de discriminación interseccional en Navarra es una prioridad (OE2), y para ello se ponen en marcha una serie de medidas centradas en la formación, la capacitación (A5, A6, A7, A8, A9, A10) y en la investigación con el objetivo de establecer mecanismos de monitoreo, vigilancia y control frente al racismo y la xenofobia (A4, A15, A16, A17, A18, A19). Por otro lado, la acción institucional se ha reforzado a través de los ámbitos de intervención AI1 y AI3, que comprenden entre sus objetivos: el fortalecimiento de la acción institucional en la lucha contra el racismo y la xenofobia; 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 de justicia; dotar a la Administración de mecanismos de observación y control; y garantizar prácticas no discriminatorias en la acción de los Cuerpos y Fuerzas Seguridad. Objetivos que se traducen en las acciones y medidas: A5, A6, A7, A12, A13, A20, A21, A33, A34, A35, A36, A37, A38, A39, A40, A41, A42, A43, A44.</p> <p>Recordamos en lo relacionado con el desarrollo del marco normativo, que actualmente está en proceso de elaboración la propuesta de Ley Foral contra el Racismo en Navarra.</p>

• **Delitos, incidentes y discurso de odio**

El documento no detecta, la necesidad de introducir cambios estructurales en el sistema judicial y en el modelo policial, para que superar las barreras en la interposición de denuncias y/o para que estas prosperen; la inexistencia de unidades de delito de odio dentro de la Policía Foral y de las Policías Locales de Navarra; la necesidad de capacitación (no sensibilización) de las personas que recogen la denuncia (una de las mayores trabas para que estas denuncias prosperen es que no se recogen de manera adecuada); la necesidad de crear un organismo multidisciplinar (no sólo policiales) que monitorear el discurso de odio, allí donde se produzca, incluidas las redes sociales. Obviamente, tampoco propone medidas para atajar estas carencias o problemas.

Tenemos que destacar el Proyecto CLARA, que actualmente está desarrollando la Policía Municipal de Pamplona, como una excepción en el intento de crear una estructura administrativa que persiga eficazmente los delitos e incidentes de odio. Recordemos que

esta estructura de la que formamos parte activa, se encuentra en sus inicios, por lo que no podemos valorar aún su funcionamiento y repercusión.

Todas las medidas que se proponen en este Plan resultan insuficientes, existen organizaciones sociales que ya monitorean actitudes y discursos de odio. Se realizan acciones formativas con los medios de comunicación y desde hace más de 10 años existen libros de estilo y códigos deontológicos periódicos. No está demás dichas implementaciones que no son novedosas, por otro lado.

Se requieren normativas e incorporar a la agenda pública y establecer canales de comunicación a las organizaciones civiles y comunidades de personas racializadas y migrantes. Mejorar el marco legal contra los discursos y delitos de odio. Fomentar la representación de personas migrantes y racializadas en las instituciones públicas. Así como potenciar un concepto de ciudadanía más amplia basada en la diversidad y la residencia. Vemos que se repite esta mirada limitada con respecto a actitudes personales en ámbitos de intervención. En AI2 en la lucha contra el discurso de odio y prevención de racismo institucional se vuelve nombrar “formación y sensibilización” y “mayor coordinación entre las instituciones implicadas” para luchar contra la infradenuncia, sin entrar al arduo trabajo de cambios de estructurales en el sistema judicial y policial que es la barrera principal en esta materia. Cabe destacar que tal y como recoge el Defensor del Pueblo Estatal “(...)recibe incesantes quejas de ciudadanos extranjeros que acuden a denunciar haber sido víctimas de delito y salen de las dependencias policiales con un expediente sancionador de la Ley de extranjería por situación documental.”

<https://www.defensordelpueblo.es/noticias/extranjeros-situacion-irregular-victimas-delitos/>

Este hecho constata la vulneración del estatuto de la víctima, por lo que resulta urgente establecer medidas para blindarlo y asegurar espacios seguros de denuncia.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
<p>Se estima</p>	<p>Los contenidos señalados en relación con incidentes y delitos de odio y discursos de odios se han incorporado en la descripción de los ámbitos de intervención AI2 (delitos de odio) y AI3 (justicia y FFSS), y en las medidas A7, A37.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • A37. Creación de unidades de delito de odio dentro de la Policía Foral. <p>El resto de las mejoras mencionadas que tienen que ver con el marco legal en materia de discursos y delitos de odio dependen de la Ley Foral contra el Racismo en Navarra que se encuentra actualmente en desarrollo.</p> <p>Las aportaciones relacionadas con el monitoreo del discurso de odio se han tomado en consideración y se han reforzado en A15, A16 (junto a las medidas ya específicas de monitoreo en medios y redes sociales A22, A23)</p>

• **Fortalecimiento del tejido social**

Las entidades y organizaciones sociales seguimos a la espera de una mayor coordinación con la Administración y, también, de una certidumbre en la viabilidad y continuidad de los proyectos, ya que somos “imprescindibles para la Administración, a la vez que desprotegida por ésta”. Frente a ello, la única medida que contempla el Plan es: “*Continuación de los programas subvencionados a las entidades del tercer sector, sindicatos y organizaciones que llevan a cabo labores de acompañamiento y asesoría de víctimas* (OE11). p.23.

Es decir, el Plan propone una medida ya existente que, además, el propio diagnóstico cita como generadora del problema que se quiere evitar: la incertidumbre en la viabilidad y continuidad de los proyectos.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	El Plan propone la adopción de medidas concretas con el objetivo de fortalecer la acción de las entidades y organizaciones sociales, acciones: A1, A3, A8, A10, A15, A16, A45 . Así como contempla la posibilidad de que, en el diseño de aquellas medidas a desarrollar, la administración pueda abrir un proceso de trabajo con las entidades sociales, pues ninguna medida contempla restricción al respecto.

• Vivienda

El acceso a la vivienda se ha convertido en una problemática endémica, mucho más complicada para ciertos sectores de la población, entre ellos la población migrada, racializada y gitana. En el ámbito de intervención A14: *“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”*.

Desde SOS Racismo Navarra venimos denunciando las prácticas racistas que se dan desde el ámbito institucional o por ciertas inmobiliarias. En ese sentido el trabajo de la Plataforma de las Personas Afectadas por la Hipoteca ha venido desarrollando una serie de demandas y medidas concretas. Creemos que se comete un craso error en focalizar, identificar y denunciar porque se sabe de sobra cuáles son las problemáticas reales. Desde la Administración pública se tiene que proponer medidas concretas no que favorezcan prácticas “tolerantes” sino que propongan medidas concretas avaladas por políticas públicas concretas de obligado cumplimiento para la propia Administración y la ciudadanía.

A43. Diseño de protocolo de actuación y denuncia frente a hechos de discriminación racial o xenofobia en el ámbito de vivienda. p.22

Desde hace 30 años SOS Racismo Navarra viene desarrollando protocolos de actuación y denuncia en el ámbito de la vivienda, que hemos trasladado a la administración pública, como en el último año al Departamento de Políticas migratorias, al Parlamento navarro o al Defensor del Pueblo, sin una respuesta que solucione o proponga alternativas a las denuncias que hemos presentado para paliar en parte esta problemática estructural. Por tal motivo, como se recoge en nuestro Informe Anual 2020 proponemos diferentes medidas que se deberían favorecer, si realmente se quiere incidir de manera directa.

1. Garantizar el acceso a derecho y deber de empadronamiento en el lugar de residencia efectiva de los/as solicitantes. Utilizar vías alternativas que existen para facilitar el empadronamiento en la legislación verificando dónde viven las personas con informes de el/la trabajador/a social. Es importante que los ayuntamientos y servicios sociales puedan trabajar conjuntamente para ofrecer alternativas a las personas que no pueden acceder al padrón y por ello pierden el acceso a muchos derechos.

(Resolución de 29 de abril de 2020, de la Subsecretaría, por la que se publica la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4784>)

2. Una política de parque de vivienda pública, vivienda protegida, promoción de ayudas de alquiler y facilitar el acceso a estos programas.
3. Creación de recursos a personas en situación de falta de vivienda, sin requisitos de entrada y ayudas de emergencia para personas sin vivienda sin requisito de antigüedad ni empadronamiento.

4. Además, ante el agravamiento de la situación como consecuencia del COVID-19, planteamos la necesidad de mantener los recursos residenciales habilitados durante el Estado de Alarma con creación de normativa que permita su reactivación urgente en caso de que vuelvan a darse circunstancias de urgencia y necesidad similares.
5. Respecto a los programas EMANZIPA y DAVID: establecer mecanismos oportunos para garantizar y facilitar el acceso de todas las personas que lo necesiten a estos programas, con independencia de su edad, situación administrativa, tiempo de empadronamiento o de inscripción en el censo, precio de vivienda de alquiler.
6. Adaptación de la normativa de vivienda a la realidad socioeconómica y jurídica de las familias, asegurando la no discriminación y la igualdad de condiciones de acceso de todas las personas. Eliminación de barreras administrativas/digitales.
7. Poner mecanismos de control contra discriminaciones racistas en el mercado de vivienda. Vigilar las acciones de inmobiliarias y privados que pueden tener discursos racistas y de odio. Establecer mecanismos de sanción a las agencias inmobiliarias que apliquen criterios discriminatorios en función del género, edad, etnia u origen de los/as posibles inquilinos/as, o que establezcan requisitos inalcanzables para el acceso de vivienda en alquiler.
8. Regularizar el precio de los alquileres en el mercado de vivienda en Navarra, no permitir la especulación con los precios por los fondos Buitres.
9. Elaborar con carácter de urgencia el Registro de Vivienda vacía, de conformidad con lo establecido en la Ley Foral 24/2013. Reforzar, mejorar y ampliar la Bolsa de Alquiler. Regular el precio del alquiler. Restringir la implantación de pisos turísticos.
10. Aprobación y exigencia del Impuesto a la vivienda vacía en la totalidad de Ayuntamientos navarros.
11. Establecer recursos para ayudar en la búsqueda de vivienda a las personas que lo necesitan.
12. Poner más recursos habitacionales para personas sin hogar sin límites de tiempos ni requisitos de acceso, acompañado con un programa de acompañamiento para la inserción de estas personas.
13. Prohibición de cualquier desahucio en el que no se garantice alternativa habitacional.
14. Incrementar la cesión de viviendas para primera acogida de personas refugiadas y solicitantes de asilo, así como de personas en situación de vulnerabilidad.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Son medidas a valorar en el marco de la Estrategia de Convivencia y el Plan de Acogida que actualmente están en curso aprobación.

• **Empleo**

En cuanto al empleo el Plan no cumple las expectativas a un problema largamente identificado por organizaciones sociales, investigaciones o la denuncia de sindicatos. Se propone un cambio estructural por la defensa de los derechos laborales de la clase trabajadora, mejorar las condiciones laborales para todos los sectores y reconocer la importancia de sectores esenciales como los cuidados y agricultura como se ha puesto de evidencia en el Estado de alarma. Solo así se podrá favorecer una verdadera inclusión social de la población migrada y racializada en el acceso laboral en igualdad de condiciones. Para facilitar la movilidad social desde la administración pública se debería impulsar como en otros países con políticas de acción positiva, el desarrollo de prácticas apropiadas para la incorporación en el empleo público de la población migrada y racializada facilitando clases gratuitas o de bajo coste en euskera que permitiría dicha movilidad ascendente. Nuestro Informe Anual 2020 de SOS Racismo Navarra recoge estas propuestas para luchar contra racismo en el ámbito laboral:

1. Un cambio estructural por la defensa de los derechos laborales de la clase trabajadora, mejorar las condiciones laborales para todos los sectores y reconocer la importancia de sectores esenciales como los cuidados y agricultura.
2. Tomar medidas contra la explotación laboral, vigilar las empresas por cumplimiento de convenios, vigilancia del fraude en la contratación, hacer más accesible y ágil el uso de la inspección de trabajo.
3. Regularización de todas las personas sin requisitos para poder acabar la explotación laboral de las personas en situación administrativa irregular.
4. El fin del régimen especial para las trabajadoras de hogar, garantizar el acceso de derechos laborales con igualdad de condiciones con otros sectores. Ampliar la protección para los y las trabajadoras del sector.
5. En el empleo de hogar, hay que empezar por regularizar a las trabajadoras en situación administrativa irregular que el control de la Inspección de Trabajo de no se limite a las cotizaciones del año 2021 sino llegue a los anteriores, que alcance también a las trabajadoras a tiempo parcial y sea el comienzo del reconocimiento de todos los derechos para el sector.
6. Acabar con la eventualidad de los contratos. Defender mejorar los derechos y las condiciones laborales es una mejora para los sectores desfavorecidos.
7. Poner medidas y recursos necesarios para la conciliación familiar entre vida laboral y la privada, especialmente en el caso de familias monoparentales.
8. Garantizar los derechos laborales de todas las personas y promover formaciones sobre los derechos y deberes de las personas trabajadoras. Garantizar la libertad de actividad sindical de todos los sectores.
9. Apostar por proyectos de inserción sociolaboral como una metodología eficaz en la lucha contra la exclusión social y facilitar el acceso a estos programas a las personas migradas sin requisitos de permisos de residencias o homologación de títulos. Garantía de aplicación del convenio de la actividad que se desarrolla en los centros y programas de inserción laboral.
10. Publicaciones de derechos básicos y de los convenios colectivos en distintos idiomas atendiendo a la diversidad de origen.
11. Garantizar que, en todos los estudios referidos al ámbito laboral, y especialmente en el ámbito de la salud laboral, se tenga en cuenta la variable origen.
12. Impulso de iniciativas dirigidas a organizaciones empresariales y sindicales para que las necesidades específicas de las personas migradas sean tenidas en cuenta en el ámbito laboral.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Son medidas a valorar en el marco de la Estrategia de Convivencia y el Plan de Acogida que actualmente están en curso aprobación.

• **Educación**

El Plan no detecta ni menciona un problema estructural existente, como es la segregación racial en el sistema educativo de Navarra; que se da, tanto entre Escuela privada y pública, como entre los propios centros de la red pública (entendemos segregación racial la que se da, tanto por sobrerepresentación de población racializada, como por sobrerepresentación de población no-racializada). La realidad es que el alumnado navarro está siendo educado en centros segregados racialmente y ello está provocando que, con frecuencia, no funcione el “ascensor social” que representa la escuela. Este tema, que no es mencionado en el documento. Por su gravedad, no se soluciona creando “aulas de NO discriminación” en centros segregados o con materiales de sensibilización, sino con la acción del Gobierno, adoptando las medidas necesarias (legislativas o de otra índole), para erradicar la segregación racial escolar en Navarra. El Plan propone el “diseño de protocolo de actuación

y denuncia frente a hechos de discriminación racial o xenofobia en el ámbito educativo” (EO9), medida que consideramos imprescindible, pero que tendrá que partir de un profundo y decolonial análisis del bullying/acoso racial que se da en el ámbito escolar, hoy invisibilizado. Lo remarcamos, porque el Plan no hace referencia a las resistencias que se dan (dentro del propio ámbito educativo) para la identificación del acoso racial en el aula (y en el patio).

En el informe Anual 2020 proponemos las siguientes medidas para el ámbito educativo:

1. Facilitar la entrada al sistema educativo sin requisitos de residencia o empadronamiento.
2. Facilitar la formación para personas en situación irregular, acceso a las escuelas talleres con prácticas en las empresas.
3. Posibilitar la educación post obligatoria para personas en situación irregular.
4. Facilitar la homologación de los títulos, poner soluciones alternativas como exámenes forales para convalidar los títulos o programas educativos para las personas que tengan experiencia laboral, etc.
5. Facilitar la homologación de carné de conducir con unas pruebas económicamente más accesibles.
6. Poner recursos de apoyo en las escuelas tanto primarias como secundarias y post obligatorias para aprendizaje lingüístico. No limitar la solicitud de estos recursos de apoyo en unas fechas cerradas.
7. Ofrecer cursos de aprendizaje de castellano y euskera para personas recién llegadas a Navarra. Adaptar el funcionamiento de estos cursos como los tiempos de matriculación, los foros, modelos, horarios etc. a la demanda que hay en la sociedad.
8. Apostar por y fortalecer los centros comunitarios de barrios que ofrece un espacio accesible y gratuito para las familias con pocos recursos y un espacio de encuentro para interrelación en el barrio.
9. Aumentar el tejido social y asociativo en los barrios para desarrollar las redes de apoyo y proyectos de integración para la población migrada y racializada.
10. Competir con la brecha digital ofreciendo herramientas, recursos y formaciones a las personas necesitadas y también siempre teniendo un acceso presencial a los recursos, servicios o cualquier oficina de instituciones

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Son medidas a valorar en el marco de la Estrategia de Convivencia y el Plan de Acogida que actualmente están en curso aprobación.

• **Salud**

En este apartado queremos recordar lo que comentamos en nuestro Informe Anual de 2020, donde ante las irregularidades detectadas, proponíamos una serie de medidas que entendemos que son imprescindibles para garantizar el acceso y mantenimiento del derecho a una Sanidad Universal, tal y como recoge el Plan en los ámbitos de Intervención: *A17. (...) 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/etnicadas.(p. 13).*

1. Cese de la práctica del requisito de tener el empadronamiento como única vía de acreditar la residencia en Navarra para acceder al sistema sanitario.
2. Aceptar otros tipos de documentos para identificación de las personas en caso de que no se pueda aportar un DNI, NIE o pasaporte.
3. Tramitar de manera urgente la normativa (vía Decreto Foral) necesaria para garantizar el acceso al Sistema Sanitario de todas las personas presentes en este momento en Navarra, residan o no aquí de manera habitual, con instrucciones comunes a todos los

centros de salud y hospitales, que se publiquen y a la que tenga acceso toda la ciudadanía.

4. Inclusión de todas las personas presentes en Navarra que requieran de asistencia médica en la base de datos, con asignación de CIPNA y de médica/o en Atención Primaria.
5. Cese de facturación en Servicios de Urgencias y red de Atención Primaria. Anulación de facturas emitidas a personas hasta ahora.
6. Cese de la aplicación del criterio basado en la Sentencia del TS que afecta a las personas mayores de 65 años reagrupadas o que venían a cargo de un familiar, por el que no se les concedían TIS y se estaba procediendo a la retirada de las ya concedidas.
7. El uso del servicio de interpretación en todas las atenciones que lo requieren en el sistema de salud de navarra. Anunciar la existencia de este servicio en sitios visibles en los centros de salud y hospitales para las/los pacientes e informar las/los trabajadores de salud y administrativos de los mismos. Crear protocolos de actuación con buenas prácticas en la atención de personas migradas y racializadas como utilizar la mediación intercultural o traducciones.
8. Priorizar a la atención presencial en los centros de atención primaria.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Son medidas a valorar en el marco de la Estrategia de Convivencia y el Plan de Acogida que actualmente están en curso aprobación.

• **ocio y tiempo libre**

Entendemos que es función y responsabilidad institucional garantizar el acceso en igualdad de condiciones al diseño y participación en los servicios y espacios de ocio y tiempo libre y a los espacios de toma de decisiones en los que se diseñen los modelos de fiestas y celebraciones. Por otro lado, es necesario establecer medidas y protocolos antidiscriminación en el acceso a locales de ocio y comercios, lo cual pasa por revisar la normativa vigente en materia de Derecho de Admisión, ya que se siguen constatando, por ejemplo, la denegación de acceso a locales de ocio a personas racializadas, por el hecho de serlo, o la aplicación de tarifas de uso de locales o cursos no adaptadas a la condición administrativa y/o socioeconómica de las personas usuarias. Por último, es necesario reforzar el apoyo técnico y económico a las asociaciones culturales que ya existen, para que puedan desarrollar las actividades que propongan, adaptando la normativa a la realidad social de las diversas asociaciones (modificación de plazos de resolución, justificación y pago de subvenciones/ayudas).

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se ha incorporado en la descripción del ámbito de intervención A19 (deporte y ocio) , y en la medida A32 <ul style="list-style-type: none"> • 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.

• **Servicios/políticas sociales**

Desgraciadamente uno de los servicios administrativos de mayor influencia en la vida de las personas migradas, gitanas o racializadas, por la necesidad de acogerse a recursos de protección. Uno de los sectores necesitados, en este caso sí, de formación y capacitación del personal. Tampoco el Plan detecta el recorte de prestaciones y derechos que este

servicio del propio Gobierno de Navarra ha llevado a cabo con los menores extranjeros acogidos al sistema de protección social. En este apartado queremos recordar lo que comentamos en nuestro Informe Anual de 2020, donde ante las irregularidades detectadas, proponíamos una serie de medidas que entendemos que son imprescindibles, entre las cuales se recogían las siguientes:

1. Tramitar de manera urgente la normativa (Decreto Foral) necesaria para establecer protocolos de atención y tramitación (vía urgente) comunes a todas las unidades de barrio y a todos los servicios sociales de base con instrucciones claras que se publiquen y a la que tenga acceso toda la ciudadanía.
2. Dar a atención a todas las personas que viven en la localidad de los servicios sociales sin el requisito de empadronamiento. También activar vías de empadronamiento para estas personas que tienen dificultad en acceso al deber y derecho de estar empadronado donde viven. Activar protocolos de empadronamiento en unidades de barrio o servicios sociales para estos casos que requieren una solución urgente.
3. Garantizar el cobro de una prestación garantizada (RG) para todas aquellas personas y familias que lo requieran por encontrarse sin ingresos o con ingresos inferiores a la cuantía de la prestación, sin tener en consideración el cumplimiento de los demás requisitos, pudiéndose aplicar la propia normativa (art. 19 del DF 26/2018 *Supuestos de acceso excepcional a Renta Garantizada por exclusión social grave.*) Activar vías de urgencia que garanticen el cobro inmediato de la prestación, habilitando cuentas bancarias para aquellas personas que no tengan posibilidad de abrir una cuenta. Adicionalmente, habilitar ayudas del pago de alquiler/hipoteca para aquellas personas que no puedan acogerse a las moratorias del pago, si las hubiese, y cuyo pago suponga más del 30% de los ingresos.
4. Activar ayudas de emergencia necesarias para cubrir los periodos de espera al cobro de la RG o cualquier otra circunstancia que de origen al cobro de esta.
5. Establecer la renovación automática de todas las Rentas Garantizadas, la paralización de expedientes sancionadores y de los cortes/suspensiones de la prestación (reanudándose de manera automática y urgente la prestación).
6. Facilitación de apertura de cuentas bancarias para las personas que los bancos les rechazan este derecho. También ofrecer otras soluciones alternativas desde servicios sociales para el cobro de las prestaciones económicas a estas personas como; activar unas cuentas propias de unidades de barrio, de ayuntamiento o de departamento de derechos sociales.
7. Poner en marcha recursos/espacios a los que puedan acudir personas dependientes (menores y mayores en situación de dependencia) en situaciones que sea necesario y siempre como una opción a disposición de las familias: cuando la persona cuidadora tenga que acudir a lugares en los que no se establezcan medidas de cuidado de ellas (puesto de trabajo, citas médicas, situación de hospitalización, situación de hacinamiento prolongado, etc).
8. Poner en marcha programas de acompañamiento para las/los jóvenes migrantes no acompañados. Apostar por las prestaciones de autonomía, tanto económicas como formaciones e inserción laboral.
9. Trabajo coordinado entre las entidades que gestionan acompañamiento de menores no acompañados con servicios sociales para que cuando cumplen el mayor de edad tengan acceso a prestaciones sociales. Garantizar y agilizar el acceso a los permisos de residencia y/o petición de pasaportes de los consulados antes de que salgan del programa de acogida.
10. Habilitar vías de acceso a los servicios sociales/unidades de barrio más ágiles que puedan evitar de manera efectiva la saturación en el acceso como tener varias líneas de atención y mantener siempre la vía presencial como una opción para solicitar una cita.
11. Hacer uso de servicios de interpretación y traducción en las atenciones, tanto por las administrativas como los/las trabajadores/as sociales para las personas que lo necesitan. Hacer una buena publicidad de la existencia de este servicio para las/los

trabajadores/as de servicios sociales y para la población migrada en general. Generar protocolos de actuación de buenas prácticas en las atenciones con las personas que tengan dificultad lingüística.

12. Integrar la figura de mediador/a cultural en la plantilla de unidades de barrio y servicios sociales y hacer el uso de ello en las atenciones con las personas que lo necesiten. Trabajar conjunta y activar vías de comunicación estable con entidades que ejercen como mediadores con las comunidades migradas y racializadas. Especialmente en los tiempos de confinamiento fortalecer la práctica de mediación cultural porque es más necesaria que nunca.
13. Priorizar la atención presencial para las personas que tienen dificultad lingüística e informática/digital en la comunicación o así lo prefieren para garantizar una buena calidad de atención en los servicios sociales y unidades de barrio.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Son medidas a valorar en el marco de la Estrategia de Convivencia y el Plan de Acogida que actualmente están en curso aprobación.

• **Policía**

A pesar de que el diagnóstico detecta “los encuentros con la policía” como una de las principales barreras con que se encuentra la población migrante (añadiríamos a la población gitana y racializada), este aspecto no aparece en los Ámbitos de intervención del Plan. Efectivamente, el encuentro con la policía y la acción policial, en general, es uno de los apartados del racismo institucional que más quejas genera en la Oficina de Denuncias de SOS Racismo Nafarroa. En el informe Anual 2020 señalamos que 18,17% de las denuncias han sido relaciones con las actuaciones policiales. Si se pretende luchar contra el racismo y la xenofobia, es imprescindible la adopción de medidas para el control de la acción policial, a fin de garantizar que las mismas sean acordes y respetuosas con los derechos humanos y la dignidad de las personas, en este caso, migrantes, gitanas y racializadas. El Plan debería recoger medidas como: implantación de boletines de identificación, colocación de cámaras en los espacios en que se encuentren personas privadas de libertad o retenidas, grabación de las intervenciones policiales, implementar el protocolo de Estambul en Navarra (en el medio policial, judicial, médico/forense), protocolos para una investigación veraz e independiente de casos de abusos o torturas policiales..., entre otras. Todas ellas avaladas por la ONU y organizaciones de derechos humanos. Por último, resulta imprescindible la adopción de medidas verificables para garantizar el fin de las identificaciones policiales por perfil étnico y de las citaciones ante la Brigada de Extranjería (“Citas trampa”) llevadas a cabo por los cuerpos policiales dependientes de las entidades locales y del Gobierno de Navarra, así como garantizar el cumplimiento del estatuto de la víctima, que se puede ver vulnerado en los casos en los que las personas denunciadas que acuden a denunciar un posible delito ante agentes de Policía, se encuentren en situación administrativa irregular y puedan ser sujeto de incoación o ejecución de expedientes de expulsión o comunicaciones de salida obligatoria, como consecuencia de las citaciones ante la Brigada de Extranjería citadas anteriormente.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se ha incorporado en ámbito de intervención A13 , y con medidas concretas como A38, A39, A42 . <ul style="list-style-type: none"> • 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,

	<p>con objeto de facilitar que las personas migrantes puedan denunciar posibles delitos sin temor a la apertura de expedientes sancionadores de extranjería.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Mitigar los efectos de la aplicación de la ley de extranjería La Ley de Extranjería es la máxima expresión del racismo institucional, se concibe como una ley discriminatoria, racista y xenófoba y en Navarra hay un amplio consenso sobre ello, recordemos, por ejemplo, que el propio Parlamento pidió el cierre de los CIE (Centros de Internamiento de Extranjeros). Es una ley estatal, por lo que su derogación o modificación no es competencia del Gobierno/Parlamento de Navarra; pero también es cierto que Navarra cuenta con amplias competencias que pueden paliar los efectos de la aplicación de la Ley de Extranjería, que, en algunas ocasiones, se han utilizado; recordemos el caso de la ley navarra de Salud que se promulgó frente a la exclusión sanitaria que imponían las leyes estatales. Es cierto que ni el Gobierno ni el Parlamento de Navarra se han prodigado en este sentido, pero un Plan de lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación debería plantear el adoptar medidas que mitiguen los efectos de la aplicación de la Ley de Extranjería, como podrían ser: no colaboración de las administraciones navarra en prácticas ilegales, como las “citas trampa”; protección a personas que han sufrido violencia de género (en los supuestos en que protección está excluida por la Ley de Extranjería) o violencia policial; apoyo psicológico y legal a las personas que han sido temporalmente internadas en un CIE, no colaboración de las Policías de Navarra en identificaciones y redadas racistas (declaradas ilegales por la ONU, Caso Rosalynd Williams, año 2009); brindar apoyo legal en caso de amenaza de expulsión; reconocimiento del derecho a Verdad, Justicia y Reparación de personas extranjeras que hayan sufrido violencia por parte del personal y funcionariado público o del Estado; revisión de la normativa foral vigente que impide el acceso a derechos y servicios a personas en situación administrativa irregular, inclusión de personas que cumplan requisitos para regularizar su situación a través del empleo social protegido, etc., entre otras muchas más medidas. 	
VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
<p>Se estima</p>	<p>Incorporado en el nuevo ámbito de intervención A13 (racismo institucional, justicia y FFSS), y específicamente, en las medidas A38 y A39. Parte de las sugerencias aquí aportadas responden a medidas que se están trabajando en el Plan de Acogida y Estrategia de Convivencia en curso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<ul style="list-style-type: none"> • Promoción del reconocimiento de las víctimas, de su dignificación y visibilización garantizando su presencia en la memoria colectiva y en el espacio público (oe12) El proponer celebrar una jornada de reparación específica a las víctimas del racismo, cuando, casi simultáneamente a la redacción del Plan, se aprueba la Ley Foral 16/2019, de 26 de marzo, de <u>reconocimiento y reparación de las víctimas</u> por actos de motivación política provocados por grupos de extrema derecha o funcionarios públicos, que excluye a las 	

personas extranjeras residentes en Navarra, es, cuando menos, contradictorio. Incluso discriminatorio, ya que unas víctimas son reconocidas y reparadas por ley y otras por actos. Es necesario el reconocimiento y reparación de las víctimas, de todas las víctimas, incluidas las del racismo (ya sean por grupos de extrema derecha, funcionarios públicos u otros agentes o por motivos políticos). Todas por igual, en la misma ley, en el mismo acto, no estableciendo categorías de reconocimiento por nacionalidad.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Actualmente se encuentra en proceso de elaboración la futura Ley Foral contra el Racismo en Navarra

• **El papel de la administración en la lucha contra el racismo (y el de las organizaciones sociales)**

En el ámbito social, las organizaciones llevamos años sensibilizando a la sociedad; atendiendo a las víctimas, recogiendo las quejas o denuncias de hechos discriminatorios y, a través de ellos, detectando situaciones o estructuras racistas o xenófobas; realizando informes anuales sobre todo ello, elaborando protocolos de actuación ante actos o situaciones racistas y proponiendo medidas de mejoras estructurales, movilizándolo a la sociedad contra la discriminación. Todo ello, a través de un trabajo en red, que hemos construido día a día. Con nuestra labor, las organizaciones y, en general, el movimiento antirracista de Navarra hemos logrado un reconocimiento social y también institucional, tal y como diagnostica el Plan (*“desde la dualidad de ser imprescindible para la administración y a la vez desprotegida por esta”* (p. 12). Dentro de nuestra labor, también le hemos reclamado a la Administración y, en concreto al Gobierno, que actúe contra la discriminación, que cumpla con su papel en la lucha contra el racismo y la xenofobia, que a nuestro entender pasaría por la creación de un organismo público, preferentemente con la figura de Instituto, para, en primer lugar, coordinar todos los organismos del Gobierno que haga una labor de vigilancia e identificación de las estructuras que provocan o favorecen el racismo institucional (incorporando las ya detectadas por las organizaciones sociales) y que adopte las medidas legales o ponga los recursos técnico, humanos y económicos para su erradicación; que haga un seguimiento, con criterios antirracistas, de las leyes y decretos que se promulguen.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Este primer Plan pone un esfuerzo notable en la creación de nuevas estructuras de protección frente a la discriminación racial, como por ejemplo la futura Oficina pública de Atención a las víctimas de racismo y xenofobia. No obstante, se recomienda a la Dirección General de Políticas Migratorias tomar en consideración esta aportación y valorar si será posible su desarrollo futuro.

• **Oficina de atención a las víctimas de racismo y xenofobia**

Aunque, como ya hemos mencionado, creemos necesaria la creación de un organismo público (preferentemente con la figura de Instituto), parece lógico que su estructura y contenido se deriven de los contenidos del Plan que se está elaborando y no que se definan previamente. Por otra parte, lo que hemos reclamado las organizaciones sociales, no es precisamente una oficina para “sensibilizar y luchar contra los estereotipos raciales y étnicos”, sino para que se ejerzan las tareas del Gobierno, las tareas que como Gobierno le son propias, tal y como hemos expuesto en el punto anterior.

El Plan detalla funciones que entendemos llevará a cabo esta oficina:

“Creación de una Oficina pública de Atención a las víctimas de racismo y xenofobia” (A38);
 “Habilitación de un canal de denuncia y asistencia telefónica para víctimas o testigos” (A39);
 “Diseño de protocolo para la detección de delitos/incidentes de odio... de discriminación en la administración pública... en el ámbito de vivienda... en el ámbito laboral... en el ámbito educativo... en el ámbito de salud... en el ámbito del deporte y ocio” (A41, A42, A43, A44, A45, A46, A47).

Todo ello no hace sino corroborar que la propuesta que se nos hace vuelve a ser la dejación de las funciones propias del Gobierno, para plantear hacer las funciones que son propias del movimiento social y que las organizaciones sociales ya están realizando. Todo ello nos hace concluir que, la reivindicación histórica de la creación de un organismo público para ejercer la acción de gobierno en la lucha contra el racismo y la xenofobia sigue pendiente; como dice el propio Plan, queda pendiente llenar ese espacio reclamado.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Las funciones de la Oficina de atención a las víctimas de racismo y xenofobia comprenden: Atención integral; Activación de protocolos de actuación; Asesoramiento jurídico personalizado y mediación; Detección de racismo estructural; Justicia restaurativa; Formación; Documentación; Fortalecer la difusión y promoción de los servicios y recursos públicos en la lucha contra el racismo y la xenofobia. La Oficina no pretende suplantar el trabajo realizado por las entidades y organizaciones sociales, sino fortalecer la lucha contra el racismo y la xenofobia desde la esfera institucional, ampliando los recursos y competencias. En relación con esta medida el Plan incide en que ha de ser un objetivo el trabajo en red y la coordinación entre la institución y el tejido social.

Aportación 6 Instituto Navarro para la Igualdad (INAI)

APORTACIÓN 6
<p>• Delimitación de los conceptos sexo y género. Uso inapropiado del concepto género. A lo largo del documento se utiliza la palabra género como sinónimo de sexo. No son sinónimos y este uso refleja una confusión muy extendida. El sexo se refiere a la condición biológica y, consecuentemente, el sexo es también la variable que se contempla en los estudios y estadísticas. Sobre los datos desagregados por sexo, se efectuará el posterior análisis de género. Cuando se habla de género se entiende aquello que cada sociedad, en cada momento concreto, entiende que es lo apropiado para hombres y mujeres, y en ese caso, es la base para analizar comportamientos, posiciones, normas, etc. El género funciona como una categoría de análisis, es decir, una forma de mirar al mundo que tienen en cuenta que mujeres y hombres se socializan de manera diferente, tienen ante sí rutas vitales y espacios diferentes y se enfrentan a diferentes exigencias, penalizaciones y recompensas. Así, por ejemplo, en la página 10 nos encontramos dos frases en las que sería pertinente sustituir género por sexo, ya que en ambas se hace referencia la condición de mujer u hombre de las personas aludidas: “En el segundo caso, el género y el origen son factores fundamentales a la hora de encontrar trabajo (...)” “El género es percibido como un peso añadido, que intersecciona con el origen migrante (...)” En la página 12 se dice:</p>

“Así, aborda la discriminación según origen migrante, étnico o racialización, en su intersección con el género, la edad, la orientación sexual o la religión, entre otros factores.” En este caso, reiteramos la recomendación de sustituir género por sexo y aportamos otro enfoque. Es común la utilización de la palabra género con otra acepción, que sería la forma en que las personas se entienden a sí mismas, es decir, la identidad de género. Si el Plan quiere incluir este entre los factores de interseccionalidad que confluyen en las discriminaciones, será conveniente que se especifique para posibilitar su identificación y para evitar la confusión terminológica y conceptual.

De esa forma, por ejemplo, podría completarse el Objetivo General del ámbito A15 (página 14) con una redacción similar a la siguiente:

“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.”

Del mismo modo, en la tabla de objetivos específicos, medidas e indicadores sería recomendable cambiar la formulación “Nº de participantes, según género” por “Nº de participantes según sexo” o “Nº de participantes desagregados por sexo”.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Nueva redacción aceptada. Se han realizado todas las correcciones pertinentes mencionadas en esta aportación, así como una revisión minuciosa del documento siguiendo el mismo criterio. Se aclara que por discriminación interseccional nos referimos a la intersección de la raza y el origen étnico/migrante con el sexo, la identidad de género, la edad, la orientación sexual o la religión. Con objeto de no complejizar la redacción, cada vez que se usa la palabra interseccional el Plan está haciendo referencia a este tipo de intersecciones.

• Respecto a la recogida de datos desagregados por sexo

Tal como se recoge en una nota al pie en la página 18: “El sistema de evaluación ha de contener un sistema de indicadores de género de calidad (indicadores de cumplimiento, de impacto, de proceso)”.

Para elaborar dichos indicadores se precisa desagregar por sexo todos los datos referidos a personas: participación en foros y grupos, formaciones, atenciones presenciales, telefónicas o virtuales, denunciantes, etc. Se trata de contar con una descripción fiable de la presencia de mujeres y hombres, su posición y su acceso para identificar las posibles brechas y singularidades de género y dotar al Plan de herramientas que mejoren su eficacia.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se ha considerado muy pertinente la aportación y se ha incluido.

• Respecto a la paridad en las estructuras de gobernanza del Plan

Se recomienda, en cumplimiento del artículo 16.4. de la LF 17/2019 4.: “Las Administraciones Públicas promoverán la presencia de las mujeres en una proporción equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, político, económico, educativo, de la salud, cultural y deportivo, entre otros”, la composición paritaria de las estructuras de gobernanza del Plan (medidas A1, A2 y A3).

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se ha incluido la aportación.
<p>• Respecto a los objetivos y acciones En referencia a los objetivos 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, al que corresponden las acciones A10-A13, OE4. 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, al que corresponden las acciones A18-A20 y OE5. 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, al que corresponden las acciones A21-A23, se recomienda introducir la perspectiva de género para que dichas acciones contemplen la posición diferencial de mujeres y hombres dentro de cada grupo de origen y tengan en cuenta la diferente estereotipación de las personas en función de su sexo, tanto en el interior como en el exterior de su grupo.</p>	
VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se ha incluido la aportación, de manera transversal en los apartados en los cuales era pertinente.
<p>• Respecto a la matriz de agentes El INAI/NABI es responsable, junto con el Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, la Dirección General de Función Pública, la Dirección General de Comunicación y Relaciones Institucionales, el Instituto Navarro de Administración Pública, la Asociación de la prensa y representantes de los MCM de la gestión de acciones y programas diseñadas para los distintos organismos de la administración pública y de los medios de comunicación. En virtud de esta responsabilidad, se recomienda incluir un cuarto resultado esperado cuya redacción podría ser: <i>“Identificación de los mecanismos diferenciales con que operan el racismo y la xenofobia en mujeres y hombres”</i> y un quinto: <i>Mejora de la comunicación inclusiva con perspectiva de género.</i></p>	
VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se ha incluido la aportación.
<p>• El lenguaje en el Plan El Plan revela una firme voluntad de utilizar lenguaje inclusivo, aunque no siempre lo consigue. El lenguaje inclusivo supone la visibilización de las mujeres y hombres que participan en las situaciones que se describen y analizan y contribuye a la creación de un simbólico social diverso e igualitario, al tiempo que es el vehículo para comprender realidades, posiciones, necesidades y demandas diferentes. En ese sentido, sugerimos los siguientes mecanismos para hacer un uso más eficaz, ágil y completo del lenguaje inclusivo:</p>	

- Cuando el texto es una cita textual, no se han propuesto cambios. Es el caso de citas académicas.
- El uso de la barra es inadecuado para documentos de esta importancia y queda reducido a comunicaciones informales o documentos con limitación de espacio. Así, en lugar de todos/as se propone el uso de todos y todas, todas y todos, todas las personas, etc. Analizamos una expresión de la página 8: “todos los/as agentes implicados”. Por una parte, la palabra todos no añade contenido y, además, como se ha dicho, la barra resulta inadecuada, no tiene posibilidad de lectura y gráficamente su extensión es similar a la de una y, que sería la opción más correcta: “los y las agentes implicadas” o “las y los agentes implicados” o “la totalidad de agentes”. Un lenguaje inclusivo no tiene por qué ser más prolijo. Un ejemplo parecido encontramos en una expresión de la página 9 “... a los y las trabajadores/as” que, si bien deja clara la voluntad de utilizar un lenguaje inclusivo, resulta reiterativa, bastaría con “a los y las trabajadoras” o “a las y los trabajadores”, dado que el artículo y el sustantivo adyacente deben concordar en género gramatical.
- Las duplicaciones utilizadas en lugares concretos del texto recuerdan la presencia de mujeres y hombres. Pero, para evitar un uso constante que hace más lenta la lectura, podremos utilizar un sustantivo abstracto que incluya a mujeres y hombres y así, en lugar de ciudadanos y ciudadanas podremos hablar de ciudadanía, en lugar de trabajadores y trabajadoras, de plantilla o personal laboral.
- Se desaconseja el uso del masculino genérico que invisibiliza la presencia de mujeres: “odio al diferente” (pág. 1), “el otro” (pág. 5) o “migrantes nacionalizados” (pág. 8). Esta modalidad tiende a crear un universal masculino. En los dos primeros casos se puede usar la palabra persona: “la otra persona”, “odio a la persona diferente” u “odio a la diferencia” si se opta por un sustantivo abstracto y en el último sería mejor recurrir a la reformulación y hablar de “migrantes que han adquirido la nacionalidad”.

VALORACIÓN	OBSERVACIÓN
Se estima	Se ha repasado y adaptado todo el lenguaje del plan según la aportación.