



PLAN DE LUCHA
CONTRA EL RACISMO
Y LA XENOFOBIA

ARRAZAKERIAREN
ETA XENOFIARIAREN
AURKAKO PLANA



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

DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO SOBRE
SITUACIÓN, RETOS Y OPORTUNIDADES

05 de noviembre de 2021

ARRAZAKERIAREN ETA XENOFIARIAREN AURKAKO PLANA 2021-2026

EGOERARI, ERRONKEI ETA AUKEREI BURUZKO
DIAGNOSTIKO PARTE-HARTZAILEA

2021eko azaroaren 05a



El presente documento es un avance de los resultados del diagnóstico realizado para la elaboración del futuro Plan de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia (2021-2026) del Gobierno de Navarra. Actualmente, el equipo redactor se encuentra elaborando la versión definitiva con objeto de incorporar los resultados del proceso participativo que está en curso, así como observaciones y aportaciones recibidas.



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

AVANCE DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO SOBRE SITUACIÓN, RETOS Y OPORTUNIDADES

Dirección:

Laura Oso Casas

Coordinación:

Obdulia Taboadela Álvarez

Equipo de investigación:

Paula Alonso Prado

Beatriz Cruz Regueras

Keina Espiñeira González

María González Flores

Laura Oso Casas

Obdulia Taboadela Álvarez

Colaboradores/as:

Diego López de Lera

Andrea Souto García

Edesga

Índice de contenidos

PRESENTACIÓN	10
AGRADECIMIENTOS	11
BLOQUE I. CREACIÓN DEL PRIMER PLAN DE LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA EN NAVARRA	12
1. MARCO INSTITUCIONAL Y SOCIAL.....	13
1.1. <i>Encuadre institucional y social</i>	13
1.2. <i>Ámbito de actuación y agentes implicados/as.....</i>	14
1.3. <i>Fases del proceso de elaboración del Plan de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia de Navarra 2021-2016.....</i>	15
1.4. <i>Finalidad, objetivos y utilidades del Diagnóstico Participativo.....</i>	18
2. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO.....	19
2.1. <i>Naturaleza y aproximación conceptual sobre el término raza, racismo y xenofobia.....</i>	19
2.1.1. Racismo	19
2.1.2. Xenofobia	21
2.1.3. Interseccionalidad	23
2.1.4. Discriminación.....	24
2.2. <i>Marco metodológico del diagnóstico participativo</i>	26
2.2.1. Técnicas cuantitativas y cualitativas para la recopilación, procesamiento y análisis	26
BLOQUE II. ESTUDIO DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE FUTURO	37
3. EL IMPACTO DE LA INMIGRACIÓN EN LA DINÁMICA DEMOGRÁFICA NAVARRA (2000-2020)	38
4. LOS DELITOS DE ODIO	42
4.1. <i>El concepto de delito de odio: un solo fenómeno, varias realidades.....</i>	42
4.2. <i>La evolución en el tratamiento de los delitos de odio en España. Una historia reciente de aprendizaje mutuo.....</i>	44
4.3. <i>Evolución de los delitos de odio en la Comunidad Foral de Navarra.....</i>	47
4.4. <i>La problemática de la cifra oculta en los delitos de odio: “Lo que no se nombra no existe” ..</i>	53
4.5. <i>¿Hay perfil de víctimas y agresores en los delitos de odio?.....</i>	55
4.6. <i>Más formación y coordinación. Las claves para mejorar la prevención.....</i>	59
4.7. <i>El discurso de odio y el delito de odio en línea ¿dos caras de la misma moneda?.....</i>	60
4.8. <i>Las buenas prácticas.....</i>	61
5. CARTOGRAFÍAS DEL RACISMO Y DE ACTITUDES PREJUDICIOSAS.....	63
5.1. <i>Actitudes de la población navarra ante la inmigración y la diversidad.....</i>	63
5.1.1. Introducción: El contexto de los estudios sobre actitudes ante la inmigración	63
5.1.2. El reto de medir las actitudes de la población autóctona ante la inmigración	66
5.1.3. ¿Son España y Navarra contextos “excepcionales” ante la aceptación de población migrante?..	68
5.1.4. Análisis del discurso del grupo de discusión con trabajadores/as cualificados/as: la aceptación de la inmigración “por su utilidad”	75
5.1.5. “Ni moros, ni gitanos”: las actitudes de nuestros mayores ante la diversidad étnico/racial	88
5.2. <i>El mercado laboral en Navarra y la opinión de los empleadores.....</i>	91
5.2.1. Situación de población inmigrante en relación al mercado laboral	91



5.2.2.	El discurso empresarial.....	100
5.3.	<i>Mapeos emocionales de espacios racializados.....</i>	<i>110</i>
5.3.1.	Análisis de la técnica <i>Relief Maps</i>	110
5.3.2.	Primeros resultados: bienestar/malestar	113
5.3.3.	¿Cómo te sientes en este espacio?.....	117
5.3.4.	Algunas notas preliminares.....	126
6.	EXPERIENCIAS, NARRATIVAS, ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN Y VULNERACIONES DETECTADAS.....	129
6.1.	<i>Antigitanismo: Un reto histórico en la lucha contra el racismo en Navarra.....</i>	<i>129</i>
6.1.1.	La comunidad gitana en España.....	129
6.1.2.	Mecanismos y espacios de discriminación hacia la población gitana	134
6.1.3.	La intersección entre la discriminación por origen étnico, clase social y género.....	142
6.2.	<i>Población migrante: Resistencias ante la precariedad y los prejuicios</i>	<i>145</i>
6.2.1.	Un discurso positivo hacia la sociedad navarra, pero con presencia de espacios donde se reproducen actitudes racistas, xenófobas y de discriminación.....	145
6.2.2.	Los principales espacios de discriminación: la vivienda y el trabajo	151
6.2.3.	Racismos y actitudes xenófobas vinculadas a la escasez de recursos del Bienestar: la competición por las ayudas y los servicios sociales.....	160
6.2.4.	El racismo/xenofobia institucionalizado: policía, frontera, barreras administrativas	161
6.2.5.	El peso del género y cómo se imbrica con el origen migrante en la precariedad	164
6.3.	<i>Infancia y juventud migrante</i>	<i>166</i>
6.3.1.	La escuela, primer espacio de racialización.....	166
6.3.2.	Quedarse fuera del sistema de protección	169
6.3.3.	Vivienda y trabajo, principales ámbitos de discriminación en el paso a la mayoría de edad y otros racismos velados del cotidiano	170
6.3.4.	Denunciar la discriminación racista y xenófoba, ¿dudas o ambigüedades para identificarla? ...	172
7.	ACTIVOS EXISTENTES EN LA LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA EN NAVARRA.....	176
7.1.	<i>Servicios de la administración pública en la prevención, atención y reparación</i>	<i>176</i>
7.1.1.	Dirección General de Políticas Migratorias y Justicia.....	176
7.1.2.	Servicio Ayllu de Convivencia Intercultural y Lucha contra el Racismo y la Xenofobia	176
7.1.3.	Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación (SAVDRE)	177
7.1.4.	Defensor del pueblo de Navarra	177
7.1.5.	Oficina de Atención a las Víctimas de Delito	178
7.1.6.	Fiscalía delegada de Delitos de Odio	178
7.2.	<i>La visión de las instituciones: Diagnóstico de necesidades y prioridades de mejora</i>	<i>179</i>
7.2.1.	Líneas de trabajo de las administraciones en la lucha contra el racismo y la xenofobia.....	179
7.2.2.	Necesidades para la mejora en la gestión y sostenibilidad de los recursos.....	184
7.2.3.	Necesidades para la mejora de la coordinación con la sociedad civil	186
7.2.4.	Ámbitos de discriminación prioritarios para la administración pública	187
7.2.5.	Evaluación de los servicios y recursos de la administración foral a partir de metodología Delphi	190
7.3.	<i>El impacto del tejido social en la lucha contra la discriminación en Navarra.....</i>	<i>204</i>
7.3.1.	Líneas de trabajo y acción en la lucha contra el racismo y la xenofobia	204
7.3.2.	Necesidades diagnosticadas desde las entidades sociales.....	212
7.3.3.	Necesidades para la mejora de la coordinación y de los ámbitos de intervención.....	217
7.3.4.	Principales estereotipos, discursos y prejuicios identificados por el tejido social	222
BLOQUE III. CONCLUSIONES PRELIMINARES	226	
8.	SÍNTESIS DE CONCLUSIONES PRELIMINARES.....	227
8.1.	<i>Los delitos de odio</i>	<i>227</i>



8.2.	<i>Actitudes ante la inmigración.....</i>	229
8.3.	<i>El mercado laboral y la opinión de los empleadores.....</i>	230
8.4.	<i>Antigitanismo.....</i>	231
8.5.	<i>Población migrante.....</i>	232
8.6.	<i>Infancia y juventud migrante.....</i>	234
8.7.	<i>Necesidades y prioridades de mejora por parte de la administración.....</i>	236
8.8.	<i>Necesidades y prioridades de mejora por parte de las entidades sociales.....</i>	237
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES.....		239
ANEXO 1. INDICADORES DEMOGRÁFICOS.....		246
ANEXO 2. MARCO NORMATIVO EN VIGOR EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....		251

Índice de figuras, gráficos y tablas

Figura 1. Agentes participantes en la elaboración del plan	15
Figura 2. Infograma con las fases de elaboración del Plan y el proceso participativo	17
Figura 3. Perfiles de participantes en entrevistas y grupos de discusión	36
Figura 4. Distribución territorial de los delitos de odio. Tasas por 100.00 hab. España, 2020	46
Figura 5. Distribución por lugar de comisión de los delitos de odio. España, 2020	46
Figura 6. Evolución de los delitos de odio en la Comunidad Foral de Navarra, 2014-2020	47
Figura 7. Peso Relativo de los Principales Delitos de Odio. Comparación Navarra y España, Año 2020 ...	48
Figura 8. Evolución de Delitos de Odio por Racismo/Xenofobia/Antigitanismo, Navarra	49
Figura 9. Evolución de los delitos e incidentes de odio por antigitanismo, racismo/xenofobia, Navarra (2014-2020)	50
Figura 10. Víctimas por género en delitos de odio por antigitanismo, racismo/xenofobia, Navarra (2014-2020)	55
Figura 11. Víctimas por género y grupo de edad en delitos de odio por antigitanismo, racismo/xenofobia, Navarra (2014-2020)	56
Figura 12. Grupo de edad de víctimas mujeres y varones por delitos de odio por racismo/xenofobia, Navarra (2014-2020)	56
Figura 13. Nacionalidad y género de las víctimas por delitos de odio por antigitanismo, racismo/xenofobia, Navarra 2020	57
Figura 14. Espacios analizados en la técnica Relief Maps	112
Figura 15. Dimensiones exploradas en la técnica Relief Maps	112
Figura 16. Nubes de palabras sobre espacios domésticos	118
Figura 17. Nubes de palabras sobre espacios públicos	119
Figura 18. Nubes de palabras sobre espacios educativos	120
Figura 19. Nubes de palabras sobre espacios laborales	121
Figura 20. Nubes de palabras sobre espacios de ocio/deporte	123
Figura 21. Nubes de palabras sobre hospitales y centros de salud	124
Figura 22. Nubes de palabras sobre la administración pública	125
Figura 23. Notas preliminares relief maps	126
Figura 24. Nubes de palabras sobre género	127
Figura 25. Nubes de palabras sobre religión	127
Figura 26. Nubes de palabras sobre racialización	128
Figura 27. Nubes de palabras sobre país de origen	128
Figura 28. Tipología de entidades identificadas	191
Figura 29. Áreas de actuación de programas de prevención destacados	193
Figura 30. Percepción de fracaso de programas de atención a víctimas	194
Figura 31. Dificultades y obstáculos identificados en el acceso a servicios de protección	194
Figura 32. Caracterización de prioridades en materia de prevención y prioridades de prevención más destacadas	195
Figura 33. Caracterización de prioridades en materia de protección y prioridades más destacadas	196
Figura 34. Consensos delphi	196
Figura 35. Servicios de una futura oficina por la no discriminación	197
Figura 36. Mejoras para la coordinación	198
Figura 37. Valoración de la coordinación entre administración pública y entidades sociales	198

Figura 38. Mejoras para la coordinación en prevención.....	199
Figura 39. Red internacional ECCAR	199
Figura 40. Red de municipios	200
Figura 41. Municipios prioritarios	201
Figura 42. protocolos ante incidentes xenófobos o racistas	201
Figura 43. Protocolos ante incidentes xenófobos o racistas en las entidades	202
Figura 44. formación en entidades sobre igualdad, convivencia y no discriminación.....	202
Figura 45. Herramientas de la fundación secretariado gitano en la lucha contra la discriminación	210
Gráfico 1. Peso de la población inmigrante en el total. Navarra y España (2000-2021).....	39
Gráfico 2. Población residente en Navarra según lugar de nacimiento (2001-2021)	39
Gráfico 3. Nacimientos totales. Navarra y España (1975-2020).....	40
Gráfico 4. Población femenina en edad fértil (15-49) por lugar de nacimiento. Navarra (2005-2021)	41
Gráfico 5. Evolución de la población y de la población potencialmente activa por nacionalidad, Navarra	92
Gráfico 6. Evolución tasas actividad por género y nacionalidad, Navarra	93
Gráfico 7. Evolución tasa de empleo por género y nacionalidad, Navarra	94
Gráfico 8. Evolución tasa de desempleo por género y procedencia de los/as extranjeros/as en Navarra	94
Gráfico 9. Evolución de la tasa de paro estimado por género y nacionalidad en Navarra.....	95
Gráfico 10. Distribución del paro de larga duración por nacionalidad. Navarra, año 2018	95
Gráfico 11. Número de parados extranjeros/as por duración del desempleo. Navarra, año 2018.....	96
Gráfico 12. Distribución porcentual de los afiliados/as extranjeros por regímenes. Navarra.....	96
Gráfico 13. Peso de los/as extranjeros/as contratados/as en las actividades económicas con mayor presencia de extranjeros/as. Navarra, año 2018	97
Gráfico 14. Las 10 ocupaciones con mayor % de contratación a trabajadores/as extranjeros. Navarra, año 2018	98
Gráfico 15. Evolución del peso de la contratación de extranjeros/as en el grupo ocupacional 9=ocupaciones elementales. Navarra, año 2018	98
Gráfico 16. Las 10 nacionalidades con más presencia en la contratación de extranjeros/as. Navarra, año 2018.....	99
Gráfico 17. Comparación entre las ocupaciones con más contratos a extranjeros/as y las ocupaciones más demandadas por desempleados/as extranjeros/as. Navarra, año 2018	100
Gráfico 18. Nivel de bienestar/malestar identificado por participantes en los espacios analizados.....	113
Gráfico 19. Nivel de bienestar/malestar identificado por participantes en los espacios analizados desagregado por género.....	114
Gráfico 20. Nivel de bienestar/malestar identificado por mujeres y hombres blancos participantes.....	115
Gráfico 21. Nivel de bienestar/malestar identificado por mujeres y hombres latinos participantes	115
Gráfico 22. Nivel de bienestar/malestar identificado por mujeres y hombres negros participantes	116
Gráfico 23. Nivel de bienestar/malestar identificado por mujeres gitanas participantes	116
Gráfico 24. Nivel de bienestar/malestar identificado por hombres árabes/norteafricanos participantes	117



Tabla 1. Resumen de metodologías y Técnicas empleadas	26
Tabla 2. Integrantes GD1	28
Tabla 3. Integrantes EG1.....	29
Tabla 4. Integrantes MG1	30
Tabla 5. Integrantes GD2	30
Tabla 6. Integrantes EG2.....	31
Tabla 7. Integrantes GD3	31
Tabla 8. Integrantes GD4	31
Tabla 9. Integrantes GD5	32
Tabla 10. Integrantes MG2.....	32
Tabla 11. Integrantes GD6.....	32
Tabla 12. Integrantes GD7.....	33
Tabla 13. Integrantes MG3.....	33
Tabla 14. Integrantes GD8.....	34
Tabla 15. Integrantes MG4.....	34
Tabla 16. Integrantes GD9.....	34
Tabla 17. Integrantes EG3	35
Tabla 18. Integrantes EG4	35
Tabla 19. Integrantes EG5	35
Tabla 20. Integrantes EG6.....	35
Tabla 21. Integrantes EG7	35
Tabla 22. Integrantes EG8	35
Tabla 23. Integrantes EG9	36
Tabla 24. Nivel de bienestar/malestar espacios domésticos desagregado por género y racialización... 118	
Tabla 25. Nivel de bienestar/malestar espacios públicos desagregado por género y racialización	119
Tabla 26. Nivel de bienestar/malestar espacios educativos desagregado por género y racialización....	121
Tabla 27. Nivel de bienestar/malestar espacios laborales desagregado por género y racialización	122
Tabla 28. Nivel de bienestar/malestar espacios de ocio/deporte desagregado por género y racialización	123
Tabla 29. Nivel de bienestar/malestar en hospitales y centros de salud desagregado por género y racialización	124
Tabla 30. Nivel de bienestar/malestar en la administración pública desagregado por género y racialización	125
Tabla 31. Distribución de las valoraciones sobre los servicios navarros en materia de atención y protección a víctimas de discriminación racial y/o xenofobia	191
Tabla 32. Entidades destacadas en materia de prevención y razones para destacarlas.....	192
Tabla 33. Entidades a mejorar en materia de protección y razones para ello	192
Tabla 34. Entidades destacadas en prevención.....	193
Tabla 35. Distribución de las valoraciones sobre coordinación.....	197
Tabla 36. Valoraciones de gestión de los recursos	200
Tabla 37. intervención en el entorno rural	200
Tabla 38. situaciones de desprotección indentificadas	203
Tabla 39. prioridad de actuación en situaciones de desprotección.....	204
Tabla 40. Indicadores demográficos básicos, Navarra 2002-2021	246
Tabla 41. Población por país de nacimiento, Navarra 1998-2020	248
Tabla 42. Población según municipio de residencia y país de nacimiento, Navarra 1998-2020	249



Tabla 43. Número de personas por provincia, sexo, tipo de documentación y principales nacionalidades, Navarra 2019-2020..... 250



PRESENTACIÓN

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

Hoy, más que nunca, tenemos que luchar contra el odio al diferente. En sociedades complejas, diversas y cambiantes, es muy necesario convertir la lucha contra el racismo y la discriminación en una seña de identidad de las políticas públicas más comprometidas con la igualdad.

Navarra posee una ventaja de partida; en términos generales, es una sociedad plural, abierta, participativa y solidaria. Pero no hay que olvidar que el odio al diferente en sus múltiples manifestaciones es una realidad, y que se hace imprescindible trabajar sin descanso, poniendo lo mejor de nuestro esfuerzo colectivo al servicio de una sociedad comprometida con los valores de respeto y convivencia. El Plan contra el Racismo y la Xenofobia del Gobierno de Navarra 2021-2026 nace con ese principal objetivo: involucrar a toda la sociedad navarra en la meta de lograr una sociedad más inclusiva.

En una época convulsa, donde algunos/as agentes sociales están poniendo en duda algunas de las conquistas democráticas y de derechos de ciudadanía que creíamos inamovibles, donde el odio en muchas de sus manifestaciones está presente en rumores, en las redes sociales, en discursos prejuiciosos, es necesario y urgente tomar partido. Este Plan quiere representar una aportación para la consecución de una sociedad más respetuosa.

El diagnóstico del Plan resume una intensa labor de investigación realizada desde una perspectiva abierta, honesta y multidimensional, donde la participación de todos/as los/as agentes ha sido premisa fundamental. Todo ello en el convencimiento de que todas las voces representan a Navarra, y que todas son imprescindibles para la consecución de un espacio social de mejor convivencia y civilidad. Un plan para debatir en el espacio público acerca de la necesidad de reconocimiento al otro.

Esta primera fase del Plan, el diagnóstico, aporta algunas claves sobre cómo mejorar la convivencia y el respeto y de cómo abordar la prevención y la lucha contra el racismo y la xenofobia. Estamos convencidas de que trabajar por lograr sociedades más abiertas, plurales, iguales y democráticas nos hace mejores, sin duda, a todos y todas.

Un plan para lograr una Navarra que respeta.

Las integrantes del equipo redactor.

AGRADECIMIENTOS

El documento diagnóstico que ahora presentamos no hubiera sido posible sin la participación activa de muchas instituciones y personas que nos han brindado de forma generosa y desprendida, su tiempo y su saber.

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

Gracias

Eskerrik Asko

BLOQUE I. CREACIÓN DEL PRIMER PLAN DE LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA EN NAVARRA



1. MARCO INSTITUCIONAL Y SOCIAL

1.1. ENCUADRE INSTITUCIONAL Y SOCIAL

La administración autonómica de Navarra, y muchas de las administraciones locales de la Comunidad Foral, han mantenido **una posición proactiva** en la integración de los migrantes, en parte derivada de una tradición avanzada en la inclusión social de la sociedad navarra. Se ha trabajado en estrecha colaboración con el asociacionismo y el tercer sector. Además, Navarra representa una sociedad de acogida que, en su inmensa mayoría, valora y respeta la diversidad.

Pero ello no ha evitado la presencia de actitudes y delitos de odio por razón de racismo y xenofobia. Si analizamos la evolución de los delitos de odio en Navarra, el diagnóstico es positivo en términos absolutos; no se producen una cantidad alarmante de dichos delitos. Ahora bien, la tasa en 2019 está por encima de la media española (4,7 delitos por 100.000 hab. en Navarra frente a 3.6 en España). Además, los delitos de odio por racismo y xenofobia suponen, junto a los delitos de odio por ideología, el 90% del total.

En este informe se recoge un avance de los resultados del Diagnóstico participativo sobre el estado actual del racismo y la xenofobia en Navarra que se ha desarrollado entre los meses de junio a septiembre de 2021, y forma parte del proyecto para la elaboración del Plan de Lucha contra el Racismo y la xenofobia 2021-2026, impulsado desde la Dirección General de Políticas Migratorias del Gobierno de Navarra.

Se trata de un compromiso de legislatura que quiere sentar las bases de la convivencia de los próximos años. En el marco del *Acuerdo de Programa para una legislatura de convivencia, igualitaria, innovadora y progresista 2019-2023*, aparece explícitamente como objetivo de gobierno el fomento de la convivencia y la lucha contra la desigualdad. Para ello se reforma la administración mediante el *Decreto Foral 266/2019, de 30 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Políticas Migratorias y Justicia y sus competencias*, con el fin de visibilizar el compromiso y los medios del gobierno navarro para contribuir a una sociedad más inclusiva y plural.

En relación con la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia, conviene reseñar la Declaración institucional del 8 de junio de 2020 por la que el Parlamento de Navarra muestra su **compromiso con la lucha contra el racismo y contra cualquier situación que vulnere los Derechos Humanos, en particular en el ámbito de las administraciones públicas.**

Así mismo, la Comunidad Foral de Navarra tiene vigente la *Estrategia para el Desarrollo de la Población Gitana de Navarra (2019-2022)*, donde además de un completo diagnóstico de la situación de la sociedad gitana residente en la comunidad autónoma, se desarrollan una serie de medidas correctoras de situaciones de discriminación, desigualdad o antigitanismo, con el desarrollo de una serie de objetivos estratégicos con indicadores de cumplimiento.

No partimos de cero; la *Estrategia Navarra para la Convivencia* (2015), y el *Plan estratégico de inclusión de Navarra* (2018-2021) han puesto las bases para una actualización de los planes y medidas para garantizar y mejorar la convivencia. Identificamos aquí la existencia de una serie de buenas prácticas relacionadas con el respeto y la diversidad que muestran sin ambages la preocupación y el interés de los poderes públicos por hacer de Navarra un territorio de civilidad y respeto mutuo.

Se trata ahora de **fortalecer los mecanismos de lucha contra el racismo y la xenofobia, dotándose de un Plan de acción propio que ordene y articule los distintos dispositivos, servicios y recursos existentes y dote de nuevas herramientas adaptadas a los cambios sociales y demográficos presentes**. Para avanzar en esta dirección, la propuesta que se le presenta al gobierno propone que se dote de un Plan coordinado, que articule no sólo el trabajo realizado desde la administración pública, sino que reconozca, apoye e incluya también la importante labor que realizan las entidades sociales, la sociedad civil y la propia red migratoria y de la comunidad gitana. Este será un aspecto prioritario en el diseño de la planificación, con la finalidad de establecer un marco de cooperación y trabajo en el que puedan participar todos y todas los/as agentes implicados/as.

1.2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y AGENTES IMPLICADOS/AS

Un diagnóstico participativo es especialmente enriquecedor en tanto en cuanto está construido desde la diversidad y la pluralidad de visiones. Si nos acercamos a los ejes de análisis por separado, podemos cometer el error de victimizar a determinados grupos, estigmatizar a otros como inherentemente agresores, y no comprender cómo funciona el mapa de violencias y discriminaciones interconectadas (Coll-Planas & Solà-Morales, 2019: 42). Por este motivo, el proceso participativo propuesto no se centra solo en las personas racializadas, sino también en la totalidad de la sociedad civil para lograr una convivencia no discriminatoria.

En la figura 1 se pueden observar los diferentes perfiles de los y las agentes que participan en las distintas etapas del proceso participativo para el diagnóstico y elaboración del Plan. En la composición de la muestra se ha buscado la diversidad de orígenes, con representación paritaria por género 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.

FIGURA 1. AGENTES PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN



1.3. FASES DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA DE NAVARRA 2021-2016

El proceso de diseño del Plan de Lucha contra el Racismo y la xenofobia 2021-2026 comprende siete meses de elaboración y se estructura en tres fases:

Fase I. Diagnóstico participativo (meses 1-3)

Realización de un diagnóstico participado sobre la realidad del racismo y la xenofobia en Navarra a partir del cual identificar las situaciones de desprotección, problemáticas y violencias a trabajar; las necesidades y demandas relacionadas con coordinación de agentes, redes, gestión y sostenibilidad de recursos; y la identificación de los activos existentes, buenas prácticas y líneas de actuación y mejora. En esta fase se han llevado a cabo los siguientes procesos:

- Mapeo de agentes y recursos disponibles comprendiendo todo el territorio de Navarra.
- Revisión teórica y documental.
- Entrevistas semiestructuradas con informantes y participantes clave.
- Grupos de discusión con distintos perfiles de la sociedad navarra racializada y no racializada.
- Mapeo emocional sobre el uso de espacios públicos y privados realizado por personas racializadas.



- Cuestionarios dirigidos a diferentes niveles de la administración pública autonómica y municipal bajo una metodología Delphi con el objetivo de identificar posibles acuerdos de mínimos para las líneas de actuación del Plan.
- Activación de un proceso de investigación participativa mediante la constitución de grupos de trabajo que serán coordinados a través de una plataforma de trabajo virtual.

Fase II. Diseño del Plan: documento borrador (meses 3-5)

La elaboración del Plan comenzará con la activación de una plataforma de trabajo virtual a través de la cual coordinar grupos de trabajo participativos. Se realizarán sesiones de trabajo periódicas a modo de laboratorios de co-creación para el diseño participativo de soluciones y acciones comunes a partir de las necesidades y demandas diagnosticadas. En el diseño del Plan se abordarán tres cuestiones principales del mismo:

- **La definición de los principios orientadores y objetivos del Plan.** Líneas prioritarias de actuación identificadas tras una revisión profunda del marco normativo estatal, internacional, la Agenda 2030 y experiencias exitosas de lucha contra el racismo y la xenofobia recogidas tanto en el conjunto de la Unión Europea como en las distintas Comunidades Autónomas del Estado español.
- **La definición y contenido de las áreas de intervención.** Para cada área de intervención se establecerá una serie de programas con un conjunto de medidas y acciones, prioridades, su correspondiente atribución de responsabilidades e indicadores de cumplimiento. Preliminarmente se han identificado diez posibles áreas de intervención: protección social, vivienda, empleo, extranjería, salud, educación, deporte, ocio y tiempo libre, medios de comunicación y redes sociales, y ámbito político.
- **La propuesta de una metodología de evaluación y seguimiento.** Será un Plan sujeto a evaluación en todas sus fases, estableciendo mecanismos de seguimiento, transparencia y rendición de cuentas a lo largo de toda su vigencia.

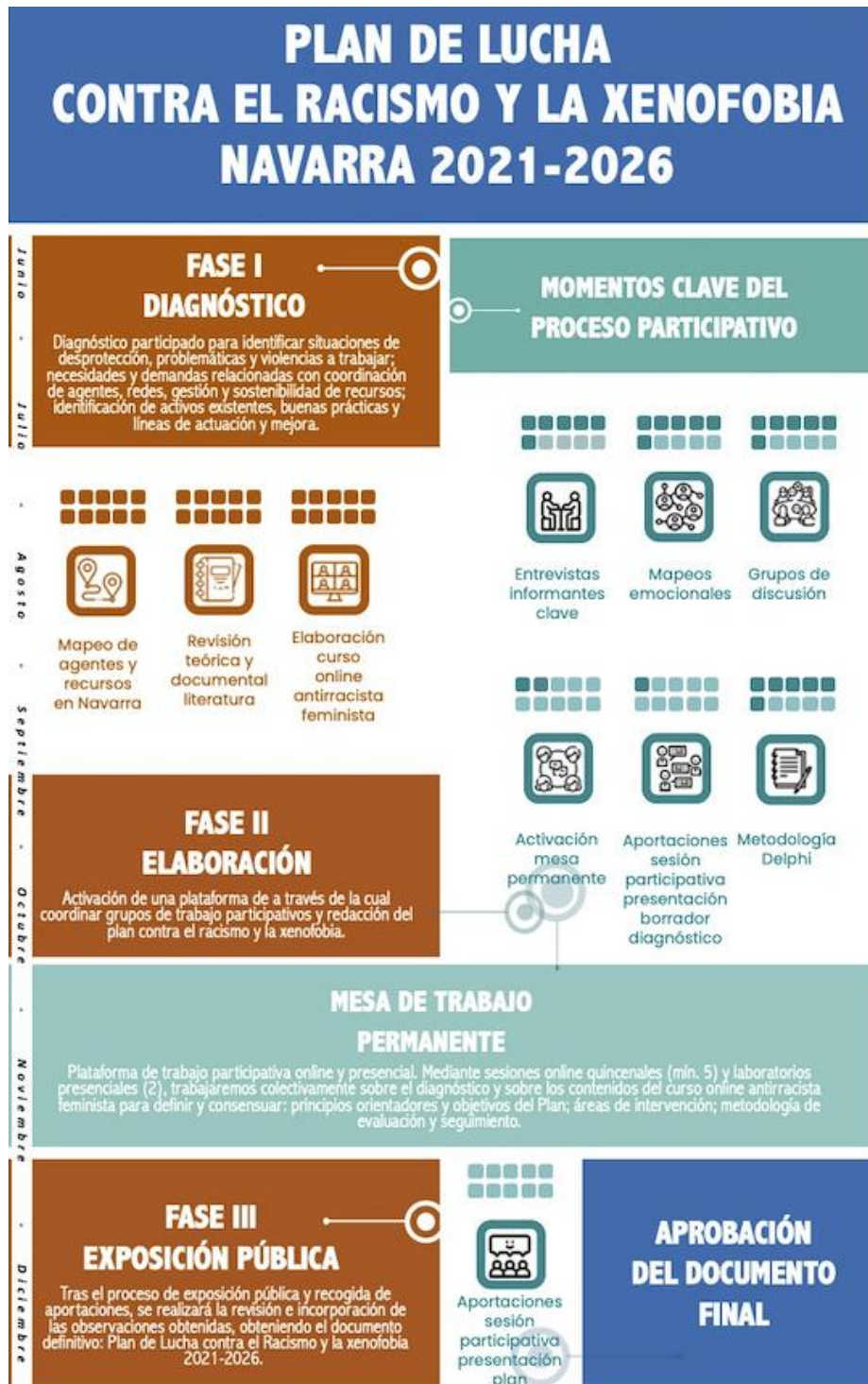
Resultado de este trabajo se obtendrá el documento borrador del Plan, entrando a continuación en una fase de exposición pública. Ésta consistirá en una devolución de resultados y revisión participada, mediante la apertura de un canal virtual de participación en línea para la recepción de aportaciones.

Fase III. Documento final del Plan (meses 5-7)

Tras el proceso de exposición pública y recogida de aportaciones, se realizará la revisión e incorporación de las observaciones obtenidas, obteniendo el documento definitivo: Plan de Lucha contra el Racismo y la xenofobia 2021-2026.



FIGURA 2. INFOGRAMA CON LAS FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN Y EL PROCESO PARTICIPATIVO





1.4. FINALIDAD, OBJETIVOS Y UTILIDADES DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Un diagnóstico participativo es especialmente enriquecedor en tanto en cuanto está **construido desde la diversidad y la pluralidad de visiones**. En el proceso de diagnóstico elaborado por administraciones que operan bajo una lógica monofocal se corre el riesgo de articular toda la problemática y toda la identificación sobre un solo eje, por tanto, simplificando en exceso el análisis y errando. Es por ello por lo que se ha diseñado un proceso de investigación que prioriza la transferencia de conocimiento *bottom-up*, desde el terreno hacia la institución.

La finalidad principal ha sido disponer de un diagnóstico participativo amplio que permita abordar la realidad de la convivencia en Navarra desde una perspectiva antirracista, ofreciendo datos y claves para el análisis crítico de los procesos de racialización, del racismo, de la xenofobia y de formas de discriminación conexas.

En lo relativo al contenido a obtener de este diagnóstico, los objetivos han sido los siguientes:

- Conocer las principales actitudes, percepciones y experiencias de discriminación desde distintos perfiles de la sociedad navarra racializada y no racializada.
- Identificar los principales ámbitos de discriminación y situaciones de desprotección.
- Realizar un análisis profundo sobre los delitos de odio en Navarra, las problemáticas relacionadas con violencias racistas y los recursos disponibles para hacerles frente.
- Cartografiar la racialización de espacios públicos y privados desde una perspectiva subjetiva y emocional a través de la recogida de experiencias de personas racializadas.
- Identificar los activos existentes y buenas prácticas de intervención en la lucha contra el racismo y la xenofobia.
- Identificar las necesidades y demandas de mejora en la gestión y acceso a los recursos, así como en la coordinación entre los/as agentes y las potenciales áreas de intervención a contemplar en el Plan.

Este diagnóstico tiene una orientación primariamente práctica, es por ello que se ha de entender como un diagnóstico abierto, dinámico y en clave de proceso. Un diagnóstico que persigue ser compartido y discutido, estando su elaboración directamente vinculada a un proceso de devolución con las personas racializadas, con la sociedad civil, con las entidades sociales y con la administración.



2. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO

2.1. NATURALEZA Y APROXIMACIÓN CONCEPTUAL SOBRE EL TÉRMINO RAZA, RACISMO Y XENOFOBIA

“El colonialismo no es algo que sujetos activos le hace a sujetos pasivos. En cambio, es una relación entre colonizadores y colonizados que modifica a todos los sujetos y todos los espacios que toca.” (Fanon, 2009 [1952], p.46).

2.1.1. RACISMO

El **racismo** es una ideología hegemónica. Es un eje estructurante del pensamiento occidental y un principio organizativo de los sistemas políticos contemporáneos. La historia del racismo es la historia de la emergencia y desarrollo del capitalismo, del Estado-nacional y también de la democracia tal y como hoy la comprendemos. Las nociones de ciudadanía, igualdad, universalismo, son inseparables de la realidad del colonialismo, de la esclavitud de los negros y los indígenas, del extractivismo, y de la destrucción de la naturaleza y de las culturas de los no-europeos (Mbembe, 2016).

El origen colonial del racismo contemporáneo

Es solo a partir del s. XV que, vinculado a los proyectos de colonización y expansión capitalista, aparece un nuevo sistema de ideas altamente sofisticado que se sirve del argumento de la subhumanización de la alteridad para legitimar su explotación en los modos más brutales (Balibar & Wallerstein, 1991; Graeber, 2010; Federici, 2010). Es a esto que llamamos racismo, a la negación de la humanidad de los otros. El racismo es el discurso capaz de disolver a la persona humana en la cosa, en la mercancía, capaz de convertirla en propiedad de otras personas, sin derechos, sin libertades (Mbembe, 2016); es el artificio que impide el reconocimiento entre los que se presuponen diferentes porque establece una desigualdad abismal entre ellos (Fanon, 2009).

Es con la irrupción de la Modernidad que surge un orden geopolítico y epistemológico cuyo centro axial es la raza: la colonialidad (Quijano, 2014). Con ella nacen nuevos términos - Europa, América, África, Norte, Sur-, para referir los diferentes espacios de poder que lo componen y las relaciones de dominación/subordinación que lo sostienen. Así, en concordancia con la jerarquía territorial, se establece una jerarquía social para la que se inventan identidades raciales con el fin de clasificar verticalmente a las personas en el nuevo sistema productivo protoglobalizado, en función de su zona de procedencia.

Con respecto a la raza Mbembe (2016) afirma:

La raza no existe como acontecimiento natural, físico, antropológico o genético. Sin embargo, tampoco se trata únicamente de una ficción útil [...] La raza existe como una serie de clivajes histórico-políticos, de diferencia de origen, de lengua, de religión y,



sobre todo, como un tipo de lazo que se establece a través de la violencia de la guerra (p. 15, 40).

La **racialización** que da lugar a las razas va a consistir entonces en un ejercicio de invención de las distinciones raciales. La *fenotipificación* es la función por medio de la cual se conciben los trazos raciales y se imprimen en los *otros*. La racialización es en consecuencia, una dinámica corporal. Es a través de la proyección de esas marcas físicas distintivas que *se vuelve a las personas visibles al poder* (Bacchetta, Maina y Winant, 2019; p. 12). Es decir, las personas somos racializadas, “hechas” racialmente diferentes, una vez las distinciones raciales nos son impresas en el cuerpo y en el gesto, desde afuera. De modo que negro, indio, mestizo, mulato, blanco, son categorías originalmente desarrolladas no para nombrar realidades, sino para crearlas con el fin de adscribir a los individuos a partir de “su” raza asignada a lugares determinados en la estructura socioeconómica mundial; esto es, para incorporarlos a los circuitos del capital, en el rango de explotadores o de explotados (Fanon, 2009; Quijano, 2014).

La colonialidad es un universo de representaciones. Es este imaginario construido sobre la idea de la raza y del género etnosexualizado (Nagel, 2003), la sustancia base que hace el contenido de las ciudadanía nacionales. Los estereotipos y los prejuicios que manejamos diariamente para enfrentar la *otredad* y construirnos como identidad nacional, se forjaron en los significados y las relaciones coloniales (Wade, Urrea Giraldo y Viveros Vigoya, 2008). Las continuidades entre el pasado imperial/colonial y el presente nacional se evidencian en las posiciones disimétricas que ocupan los distintos individuos y comunidades racializadas dentro de los estados-nacionales y, cada nación en el orden internacional.

Las corrientes migratorias que desde los territorios excolonizados arrastran mano de obra barata hacia los antiguos centros metropolitanos, dan cuenta de la **colonialidad de las migraciones internacionales** (Grosfoguel, 2017). La presencia de migrantes latinoamericanos en España, de magrebíes en Francia, de indios en el Reino Unido –todos adjetivados con categorías de origen colonial- es un ejemplo de la validez de la colonialidad y también del lenguaje racista de que se sirven los Estados para levantar fronteras interiores entre sus habitantes. **La división racial del trabajo**, esto es, las tareas precarias que los migrantes del Sur como nuevos sujetos coloniales, están llamados a desempeñar en sus respectivos contextos de destino en el Norte global, expresan, a su vez, la vigencia del racismo como factor organizador de la producción en las democracias contemporáneas.

La ciudadanía como dispositivo de racialización

Raza, colonialismo y nación son términos consustanciales que no pueden ser comprendidos fuera del triángulo semántico que conforman. Porque hunde sus raíces en el sustrato histórico y político de la globalización capitalista y de la empresa colonial europea, el estado-nación es por fuerza un producto derivado del poder racial y los principios que lo regulan son, subsiguientemente, racistas (Balibar y Wallerstein, 1991). La cuestión de la ciudadanía no

puede, por tanto, ser abordada desde una escala nacional que no tome en cuenta el profundo legado del racismo colonial (Fraser, 2011).

Las comunidades imaginadas (Anderson, 2011) que llamamos estados-nacionales, la idea romántica de una comunidad humana transhistórica que se sostiene en torno a la ficción de la etnia, la cultura y el territorio compartidos; establecerá la frontera nacional como la línea estructurante fundamental del racismo hoy en día. Al ser forjadas las naciones modernas sobre los restos de las potencias imperiales europeas y sus excolonias, los sentidos racistas que organizaron las relaciones coloniales se traducirán en la nacionalidad porque en esta se prueba la pertenencia “auténtica” al pueblo, a la etnia nacional. Y es sobre la base de esa legítima pertenencia a la nación que los ciudadanos adquieren sus derechos como propietarios de esta (McClintock, 1995). En este sentido, la nacionalidad, la ciudadanía, va a funcionar a la vez como un dispositivo de racialización y como carta de derecho.

La figura del migrante es ilustrativa de la forma en que algunas personas son configuradas como cuerpos extraños (extranjeros) a la nación. Las lógicas de regulación y desregulación de la frontera articuladas en la política migratoria de los Estados son el mecanismo a través del cual se restringe la humanidad de los migrantes (Suárez Navaz, 2011). El cercenamiento de libertades y derechos a los migrantes legitimado en el hecho de su condición de no-ciudadanos es una manera reactualizada de subhumanización. “Legal” e “ilegal”, “ciudadano” y “no-ciudadano”, “nacionales” o “residentes permanentes”, son modos contemporáneos por medio de los que el Estado discrimina, vigila y produce identidades migrantes (Lowe, 1996, p. 19)¹; y reproduce, por ende, identidades raciales. El *ius sanguis*, (el derecho de sangre), el criterio jurídico por el que el hijo de un español puede acceder directamente a la nacionalidad en España es la expresión de la vigencia de los códigos raciales modernos en la legislación migratoria.²

La novedad es que en el marco del Estado del Bienestar y de la democracia liberal contemporáneos, el racismo opera sobre una nueva retórica que evita nombrar la raza, pero que sirve a su mismo propósito, la inferiorización de ciertos grupos humanos. Solo que ahora se moviliza a la cultura y a la religión para argumentar la incompatibilidad, la inadaptabilidad ontológica de algunas comunidades a la cultura nacional mayoritaria (Balibar y Wallerstein, 1991; Mbembe, 2016).

2.1.2. XENOFOBIA

La xenofobia es definida habitualmente como el odio, el rechazo, el miedo al extranjero. Pero, de igual modo que el racismo y otras herramientas conceptuales, la xenofobia debe ser historizada, puesta en relación con el contexto sociopolítico específico en el que se enuncia

¹ Traducción propia a partir del original en inglés.

² El *ius sanguis* funciona como criterio de adscripción nacional en la mayoría de los países europeos. En los Estados Unidos y Canadá, los países occidentales del Nuevo Mundo, prima sin embargo el *ius solis*, (derecho de suelo), por el aquel nacido en suelo nacional es considerado un ciudadano nacional.



para hacerse comprensible, para bajarla del plano abstracto y volverla un instrumento útil a la comprensión de la realidad que nos rodea.

A lo largo del tiempo las personas se han organizado en grupos de pertenencia fundados en una identidad compartida que se materializa sobre la negación del otro para ser. Somos porque otros no son (Guillaumine, 1995). Así, la xenofobia, la exclusión relativa de aquellos considerados exógenos, no es, desde este punto de vista, un acontecimiento ni inédito ni característico de las sociedades actuales. Al contrario, en grados y formas muy variables la xenofobia es un elemento inherente a la constitución de todas las sociedades (Appadurai, 2007; Ginzburg, 2017).

Históricamente, en los procesos xenófobos se ha formulado la diferencia con el otro, se le ha temido y se le ha expelido, pero si estas operaciones resultaron factibles es porque se reconoce al diferente en su calidad de ser humano. Lo que ocurre con las formas actuales de la xenofobia es que han excedido el marco de la diferencia. Completamente permeada por el racismo, en la xenofobia de hoy en día se han tensado los límites de la relación diferencial hasta el extremo de romperlos. Así, la xenofobia en nuestros días se produce sobre una base de deshumanización del extraño, del extranjero, pero no de cualquier extranjero, si no de aquellos ubicados fuera de los límites de la blanquitud, de la “occidentalidad”. Deshumanizar al contrario que diferenciar, consiste en aniquilar cualquier posibilidad de reconocimiento en el otro, es la negación misma de su condición humana que, en última instancia, es el material sobre el que se sientan las bases para la empatía y la negociación.

Los procesos de racialización diferenciada que gradúan a individuos y grupos en la escala de lo culturalmente asimilable/inasimilable, determinan la dureza de la doctrina xenófoba en un contexto sociopolítico determinado. El rechazo, el miedo y el odio contra el “extraño” se articula con diferente intensidad cuando tratamos identidades étnico/raciales diferentes. Existen pues, diferentes tipos de xenofobia que afectan a los distintos tipos de extranjeros que nos habitan, de manera que la fobia, el odio y el miedo no se manifiestan homogéneamente cuando tratamos con las distintas identidades nacionales y culturales. Al abrigo de un discurso estigmatizador que opera a nivel global, la **islamofobia** constituye un ejemplo de la forma radical que ha asumido la xenofobia en España, así como en la práctica totalidad de los países occidentales. La civilización occidental asumida como una entidad, aunque transnacional, coherente y uniforme, se proyecta como una forma de supranacionalismo que se distingue por su marcada intolerancia religiosa (Sayyid y Vakil, 2010). Es importante remarcar a este respecto que, desde la expulsión de los judíos y los musulmanes de la Península Ibérica a manos de los Reyes Católicos, la intolerancia religiosa es uno de los rasgos distintivos del racismo (De Sousa Santos, 2014). Pero, aparte de la confesión religiosa, en distintas magnitudes, todos aquellos identificados como procedentes de las periferias del mundo, del Sur global, pueden llegar a ser objeto de los discursos xenófobos radicales.

Así, un ciudadano alemán, un británico y un estadounidense son extranjeros en España en el mismo modo que pueden serlo un ciudadano marroquí o colombiano; sin embargo, no serán



objeto de la misma clase de discriminación. Al margen de las ventajas políticas que garantiza la tenencia de la doble nacionalidad, relativamente habitual entre los contingentes de larga tradición migratoria en España como es el caso de marroquíes y colombianos, y de las afinidades lingüísticas y culturales que se presupone con los migrantes procedentes de Latinoamérica (justamente por el vínculo colonial entre la península y el continente); en España la xenofobia contra los colectivos latinos y magrebíes será más acusada que la manifestada contra alemanes, británicos o estadounidenses en tanto europeos y norteamericanos.

Para comprender este comportamiento paradójico de la xenofobia en España es necesario regresar sobre la idea de raza y sobre la clasificación racial colonial, la cual establece una relación dicotómica entre las poblaciones auto-referenciadas como blancas frente a las signadas como oscuras. La proximidad y la distancia con que nos situamos respecto a los extranjeros se fundan en una escala racial que sitúa fuera de los límites de la blanquitud a latinoamericanos y africanos. Estadounidenses y alemanes, aunque extranjeros, y por ende diferentes, llegan a ser concebidos como próximos en la medida que son considerados blancos. Es en la no-blanquitud que se funda la xenofobia extrema que enfrentan los colectivos marcados como no-blancos en España.

2.1.3. INTERSECCIONALIDAD

“Las categorías tienen significado y consecuencias”

Kimberlé Crenshaw

La **interseccionalidad** es la perspectiva teórica que se interroga acerca de la relación íntima entre la identidad y el poder, porque “el poder se dirige a, y es ejercido por individuos quienes se encuentran localizados dentro de estructuras que sirven como negociadores silenciosos de su acción política” (Hill Collins, 2017, p. 35). La interseccionalidad trata de revelarnos los vacíos, aquello que se nos escapa por los huecos del pensamiento categorial (Lugones, 2008), para descubrirnos la necesidad de dar con categorías nuevas que recojan más fidedignamente las identidades de los sujetos y sus resonancias colectivas en la historia global. Como las categorías con que construimos las identidades geoculturales y sociales que manejamos son producto del colonialismo, la “raza” va a constituirse en axioma central de la perspectiva de la interseccionalidad. También, otras estructuras de dominación más antiguas, principalmente el género y también la clase, aunque reconfiguradas a raíz de la emergencia de la raza, constituyen núcleos analíticos clave de esta perspectiva.

La interseccionalidad es una propuesta que busca mirar más allá del racismo, el patriarcado, el capitalismo, el heterosexismo, el nacionalismo, para abarcar la complejidad que encierran los sistemas de dominación en las sociedades globalizadas contemporáneas. Para ello, las teóricas de la interseccionalidad se sirven de una herramienta fundamental: la matriz de dominación. Formulada por Patricia Hill Collins (2000), esta figura geométrica se construye a partir de la intersección de las distintas categorías de opresión -el género, la raza, la clase, la sexualidad, el



estatus político, etcétera-, a la manera de ejes que se interceptan. La arquitectura matricial implica que las diferentes estructuras constituyentes ya no son percibidas como independientes, sino al contrario, son considerados ejes en co-institución formando el todo indisoluble que es la matriz (Hill Collins, 2017).

Las matrices de dominación son tropos extremadamente fluidos, su eficiencia radica en su gran capacidad de adaptabilidad a cada contexto social. Son capaces de poner en relación los distintos ejes de opresión sin establecer causalidad entre ellos y sin jerarquizarlos, remarcando la importancia de la coyuntura histórico-política que los impregna. La matriz de dominación expresa los efectos de sus ejes co-instituyentes en las distintas esferas en que se sucede la vida social. Esto es, en las diferentes instituciones sociales, mercados, bancos, juzgados, escuelas y otras administraciones del Estado, en las normativas y las políticas públicas que regulan la cotidianidad, en la reproducción de las ideologías y representaciones culturales, y en la experimentación (inter)personal de las de las opresiones en intersección (Hill Collins, 2017).

La interseccionalidad como instrumento conceptual-analítico nos ayuda a problematizar la violencia y la discriminación contra ciertos colectivos como fenómenos multidimensionales, al tiempo que nos permite establecer disimetrías en las experiencias de los individuos ubicados al interior de dichos grupos. De modo que, ser migrante senegalés en España resultará una experiencia muy diferente en función de múltiples variables que conciernen al espacio de destino y a la situación de origen del migrante, más allá de la estigmatización derivada de la negritud y de la africanidad. Ahora sí que importa si se es marcado genéricamente como hombre o mujer, sexualmente como homosexual o heterosexual, si se proviene de una clase social privilegiada o por el contrario desfavorecida, si se está en situación administrativa de irregularidad o de regularidad.

Lo relevante de la interseccionalidad es que todas estas circunstancias adyacentes a la experiencia del sujeto no son aditivas si no constitutivas de su experiencia de la opresión. De este modo, la interseccionalidad es capaz de mostrar los impactos nocivos del contexto sociopolítico sobre el sujeto pues es el propio sistema social el que crea las condiciones para su exclusión. Por ejemplo, una mujer oriunda de Senegal, migrante en España que, en situación de irregularidad y ante la imposibilidad de acceder a los mercados formales de trabajo, se ve obligada a trabajar como trenzadora de pelo en las playas del Mediterráneo; será objeto de discriminación y violencia en la sociedad de destino no por ser mujer, negra, migrante irregular y pobre, sino por todo ello a la vez.

2.1.4. DISCRIMINACIÓN

La discriminación es la práctica activa de exclusión del otro, es la privación de su acceso a derechos, libertades y recursos políticos, económicos, sociales y culturales. La discriminación tiene un carácter interseccional en la medida en que se articula y se produce a partir de los sistemas de dominación -racismo, patriarcado, capitalismo-, que construyen a un sujeto en particular como potencial objeto de opresión, al situarlo en una posición subordinada de la



estructura social. La discriminación siempre lleva implícita una relación desigual de poder entre el que discrimina y el discriminado. El primero generalmente, pertenece a la clase, a la raza, al género mayoritarios, pertenece pues al grupo en el poder y se encuentra en una situación de privilegio con respecto a aquel a quien discrimina. El discriminado, por el contrario, va a pertenecer siempre a una minoría o a varias (minoría en términos de poder, sin que ello se traduzca en términos numéricos). Es esa no-pertenencia al grupo hegemónico la condición de posibilidad de su discriminación (Appadurai, 2007).

Así, por ejemplo, las mujeres son en las sociedades patriarcales como la nuestra, una apabullante minoría política pues, a pesar de encontrarse en situación de empate numérico con los varones, su acceso a los puestos de decisión, a los cargos públicos, y a los recursos económicos, a la propiedad, a los trabajos mejor remunerados, está restringido en beneficio de sus congéneres masculinos (Fraser, 1997). Los/as migrantes son sin duda, la otra gran minoría discriminada en España, pero también el colectivo LGTBI y esa minoría interior olvidada, el pueblo gitano, son discriminaciones endémicas de la sociedad española. Todos los sujetos objeto de discriminación son diferentes, pero todos tienen una cosa en común: son desviados en alguna o en múltiples maneras de la norma del sujeto en el poder en las democracias capitalista occidentales, esto es, un varón-blanco-heterosexual- burgués (Grosfoguel, 2017)

Sin embargo, la discriminación ejercida desde el grupo hegemónico sobre las minorías no es uniforme, sino que se acusará en función del grupo y del individuo dentro del grupo, por la acumulación de aquellos rasgos identitarios objeto de discriminación. Del mismo modo, las minorías no son organizaciones horizontales exentas de violencia (Anzaldúa, 2000). Existe opresión dentro de los grupos oprimidos, por ejemplo, la raza, la clase y la sexualidad agravan, en función de las circunstancias, la discriminación de género.

La discriminación es un ejercicio colectivo porque se pauta en los códigos culturales y legislativos de la sociedad. Se practica en múltiples niveles, estructurales y cotidianos, asumiendo modos formales o informales, explícitos o tácitos. Algunas discriminaciones históricamente naturalizadas e invisibilizadas, tales como la denegación del derecho de autodeterminación de la identidad de género, la denegación de los derechos políticos a los no-nacionales, o de los derechos reproductivos y sexuales a las mujeres, son hoy cuestionadas por amplios sectores sociales. Es por ello que, los campos de producción de la opinión pública y del discurso político son las principales arenas en la lucha contra la discriminación, pues es ahí donde se negocia la noción de justicia.



2.2. MARCO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

2.2.1. TÉCNICAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS PARA LA RECOPIACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

La elaboración del Plan en el contexto actual conllevó la toma adicional de precauciones. Se llevó a cabo, por escrito, **un protocolo de prevención ante la COVID-19**, en el que se describieron exhaustivamente las pautas a seguir, por parte del equipo, frente a las situaciones comunes durante el trabajo de campo (distancia interpersonal, instrucciones ante sintomatología propia o ajena, etc.), así como los materiales de protección pertinentes. Se solicitó a todas las personas participantes en el estudio la firma de un documento de declaración responsable ante el COVID-19.

En la planificación de la recogida de información se combinaron técnicas presenciales y online.

Las técnicas, combinando lo cuantitativo y cualitativo, que se han utilizado para la extracción de información y recogida de datos del avance del diagnóstico se presentan en la tabla a continuación, siendo **algunas de ellas frecuentemente utilizadas para la elaboración de diagnósticos sociales y otras de carácter innovador**.

TABLA 1. RESUMEN DE METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS EMPLEADAS

Nombre	Objetivo	Tipo
Análisis de datos estadísticos	Explotación de los datos demográficos del Instituto Nacional de Estadística (INE), para sacar a la luz el impacto de la inmigración en la estructura demográfica de la sociedad navarra. Para la elaboración del capítulo sobre delitos de odio se han explotado los datos empíricos del Portal Estadístico de Criminalidad del Ministerio del Interior. ³ Así mismo, se han consultado todos los informes y recursos disponibles sobre delitos de odio y su evolución proveniente de fuentes oficiales ⁴ .	Cuantitativa
Entrevistas semiestructuradas presenciales y online	Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con informantes clave. Un total de 41 personas contactadas. Personas 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.	Cualitativa

³ Fuente:

<https://estadisticasdecriminalidad.ses.mir.es/publico/portalestadistico/portal/datos.html?type=pcaxis&path=/Datos6/&file=pcaxis>

⁴ Fuente:

<http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/informe+sobre+la+evoluci%C3%B3n+de+delitos+de+odio+en+Espa%C3%B1a%20a%C3%B1o+2019/344089ef-15e6-4a7b-8925-f2b64c117a0a>



	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	<p>Se celebraron 9 grupos focales de discusión, 4 minigrupos y 9 entrevistas grupales con población migrante/racializada y población autóctona. Un total de 104 personas participantes.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	Cualitativa
Revisión y análisis documental	Se llevó a cabo una revisión de publicaciones de tipo académico y técnico, con el objetivo de situar la problemática de investigación, en el marco de las investigaciones previas realizadas en el contexto estatal y navarro.	Cualitativa
Relief Maps	<p>Se realizaron 58 mapas emocionales con personas racializadas 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.</p> <p>Objetivo: Identificación y visionado de las percepciones de la desigualdad vinculada a espacios geográficos y sociales.</p>	Cualitativa
Cuestionarios DELPHI	<p>Se enviaron 100 cuestionarios de los cuales se recogieron 30 respuestas.</p> <p>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.</p>	Mixta
Nº total de personas participantes	<p>Un total de 186 personas han participado en distintas fases del proceso. 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:</p> <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 (4 única participación) <p>30 participantes en cuestionarios Delphi (26 única participación)</p>	

Entrevistas semiestructuradas

Las personas seleccionadas para la realización de las entrevistas semiestructuradas se dividieron en las siguientes categorías: Administración pública, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, sector privado, sector social, activismo antirracista.

Antes de la realización de las entrevistas, se elaboraron guiones adaptados a cada una de las categorías de personas a entrevistar, definiéndose objetivos temáticos y preguntas-tipo, con el objetivo de optimizar la extracción de datos. En función de las características propias de cada persona (nivel educativo, comprensión del lenguaje, etc.), las preguntas se formularon de manera adaptada. Se realizaron 41 entrevistas semiestructuradas individuales.

Grupos de discusión, minigrupos y entrevistas grupales

Para la elaboración del avance del diagnóstico se llevaron a cabo nueve grupos de discusión, cuatro minigrupos y nueve entrevistas grupales. Para el diseño de los grupos de discusión se diferenció, en primer lugar, entre personas originarias de Navarra o de otras Comunidades Autónomas, no racializadas, y personas de origen migrante, racializadas o no.

Para el diseño de los **GD/minigrupos** con población inmigrante se tuvieron en cuenta las siguientes variables: etnicidad/país de origen, posición social (en términos de nivel de estudios y ocupación), edad, género, religión, cargas familiares, año de llegada a Navarra y lugar de residencia. En el caso de la población autóctona (de origen navarro o de otras comunidades autónomas) se consideraron las siguientes variables: posición social (nivel de estudios, ocupación), edad, género y lugar de residencia (contexto de alta densidad de inmigrantes).

Se llevó a cabo un primer grupo de discusión con mujeres inmigrantes (GD1). La homogeneidad grupal estuvo marcada por el género, la ocupación, la edad, el año de llegada a Navarra y el lugar de asentamiento. Así se buscaron mujeres en edades comprendidas entre los 30 y 55 años, trabajadoras en sectores de alta ocupación de población inmigrante (servicio doméstico, cuidados, hostelería), con cargas familiares y residentes en Pamplona desde hace al menos cinco años. La heterogeneidad grupal vino marcada por el origen, así como por la religión y la racialización. Así, se contactó a mujeres provenientes de Latinoamérica, África y países del Este, algunas de ellas musulmanas, incluyendo participantes racializadas. En concreto, asistieron mujeres originarias de Colombia, Moldavia, Turquía y Mali. Con este grupo de discusión se pretendía un primer acercamiento a la problemática de las mujeres inmigrantes, por lo que se primó la homogeneidad de género, por encima de la fundamentada en el origen, para que aflorase la heterogeneidad de imaginarios y prácticas racistas xenófobas, en el marco de las trayectorias de inserción social de las mujeres inmigrantes. Desde un enfoque interseccional, este grupo de discusión estuvo especialmente orientado a aflorar los discursos y prácticas de discriminación, racismo y xenofobia, según la percepción desde el imaginario y práctica cotidiana de las mujeres inmigrantes.

TABLA 2. INTEGRANTES GD1

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 1	Mali	38	Primarios	Servicio doméstico	10
Participante 2	Mali	45	Primarios	Servicio doméstico	15



Participante 3	Colombia	48	Medios	Hostelería (empresaria)	10
Participante 4	Turquía	39	Universitarios	Sociología	19
Participante 5	Moldavia	41	Universitarios	Hostelería	8

Este grupo de discusión fue complementado con una entrevista grupal (EG1) que se llevó a cabo con tres mujeres inmigrantes, solicitantes de asilo y refugio, de reciente asentamiento en Pamplona (menos de dos años), originarias de Latinoamérica (Colombia y Venezuela), con cargas familiares. Dos de ellas trabajaban en servicio doméstico/cuidados, una estaba en proceso de búsqueda de empleo. A través de este encuentro buscamos identificar las experiencias de discriminación de mujeres en una fase inicial del ciclo migratorio, a diferencia de las asistentes al GD1. Más allá de las migraciones de carácter laboral, se cubrió, de esta manera, la participación de mujeres cuyo éxodo se debe a razones políticas y vinculadas a situaciones de violencia, incluida la violencia de género (como es el caso de una de las mujeres entrevistadas).

TABLA 3. INTEGRANTES EG1

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 6	Venezuela	39	Universitarios	Servicio doméstico	2
Participante 7	Colombia	45	Universitarios	Docente	2
Participante 8	Colombia	45	Universitarios	Servicio doméstico	3,5

En tercer lugar, se llevó a cabo un minigrupo (MG1) con cuatro mujeres de etnia gitana, residentes en Pamplona, tres de ellas separadas con cargas familiares (una de ellas estuvo casada con un “payo”, otra con un inmigrante de origen colombiano) y una soltera. Las asistentes contaban con un nivel de estudios medio-bajo y una situación económica y ocupacional precaria (empleos precarios, en búsqueda de trabajo). La técnica del minigrupo consiste en reunir a un menor número de personas que las que suele contemplarse habitualmente en los grupos de discusión (5-10). Suele utilizarse como complemento a los grupos de discusión. Se desarrolla de manera menos dirigida que las entrevistas en profundidad, fomentando la espontaneidad del discurso y facilitando la interacción grupal. Esto último permite aflorar discursos, representaciones sociales e imaginarios, en mayor medida, que en el marco de entrevistas individuales. Los minigrupos facilitan la participación de las personas asistentes, caracterizándose por su mayor dinamismo, en comparación con los grupos de discusión, más densos, difíciles de moderar y, en el marco de los cuales, siempre existen personas asistentes que “dominan” los discursos, dificultando la participación de las “más tímidas”. La técnica del minigrupo fue realmente útil, fomentando, en este sentido, la participación de los y las asistentes, menos cohibidos/as por la menor presencia de personas, permitiendo la interacción grupal de manera dinámica.

TABLA 4. INTEGRANTES MG1

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación
Participante 9	España	18	ESO	Parada
Participante 10	España	34	ESO	Parada
Participante 11	España	42	ESO	Parada
Participante 12	España	24	Cursando ESO	Estudiante

En cuarto lugar, se llevó a cabo un grupo de discusión (GD2) con 7 jóvenes, mixto en tanto al género y el origen (migrante y no migrante), de 18 a 21 años. Todos ellos tenían el título de Bachillerato y en el momento de realizarse el GD estaban estudiando o en Formación Profesional (5 jóvenes) o bien en la Universidad (2 jóvenes). Se consideró que pertenecer al mismo grupo de edad y el hecho de que los jóvenes de origen migrante dispongan de un “registro cultural” compartido con sus coetáneos navarros, podrían ser requisitos suficientes que permitiesen el desarrollo de discursos. Y así fue, sorprendentemente, la dinámica grupal fue muy rica, aflorando una reflexión grupal entorno a la convivencia multicultural. Con respecto a su procedencia, encontramos 3 jóvenes de origen migrante y 4 autóctonos. Los primeros procedían de Ecuador y República Dominicana, con un tiempo de residencia en España entre 8 y 10 años. El tercer joven nació en Pamplona, pero sus progenitores eran originarios de Argelia.

TABLA 5. INTEGRANTES GD2

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 13	Argelia	19	Bachillerato	Estudiante FP	Nacido en España
Participante 14	Ecuador	18	Bachillerato	Estudiante FP	8
Participante 15	Rep. Dominicana	18	Bachillerato	Estudiante FP	10
Participante 16	España	21	Bachillerato	Estudiante FP	-
Participante 17	España	19	Bachillerato	Estudiante FP	-
Participante 18	España	19	Bachillerato	Estudiante Universidad	-
Participante 19	España	18	Bachillerato	Estudiante Universidad	-

Para completar la parte relativa al discurso y experiencias de discriminación, racismo y xenofobia, por parte de la juventud migrante, se organizó una entrevista grupal (EG2), en la cual participaron tres jóvenes, originarios de Marruecos, de edades comprendidas entre los 18 y 20 años.

TABLA 6. INTEGRANTES EG2

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 20	Marruecos	18	Estudiante de ciclo formativo	3
Participante 21	Marruecos	18	Estudiante de ciclo formativo	2
Participante 22	Marruecos	18	Estudiante de ciclo formativo	2

A continuación, se desarrolló un grupo de discusión (GD3) con 6 personas de origen navarro/otras CC.AA. Para el diseño de este grupo de discusión se consideró, fundamentalmente, la posición social. Así, se seleccionó a personas con un nivel de estudios alto (titulados universitarios en Ingeniería, Sociología, Educación Social, Economía o Turismo), ocupados/as en profesiones cualificadas, en el sector en el que se habían formado. El GD fue mixto por género, siendo las edades comprendidas entre los 30-60 años. Salvo una persona que no era originaria de Pamplona, los/as restantes sí llevaban residiendo en la comunidad desde su nacimiento.

TABLA 7. INTEGRANTES GD3

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación
Participante 23	Pamplona	60	Universitarios	Profesora Universidad
Participante 24	Pamplona	37	Universitarios	Autónoma comunicación y formación
Participante 25	Zaragoza	33	Universitarios	Enseñanza media
Participante 26	Pamplona	27	Universitarios	Agencia Viajes
Participante 27	Pamplona	35	Universitarios	Empresa Ingeniería
Participante 28	Pamplona	46	Universitarios	Economista

En una segunda fase del diagnóstico (septiembre de 2021), se realizaron nuevos grupos de discusión, minigrupos y entrevistas grupales con objeto de ampliar el alcance del análisis en lo referido a las percepciones de las personas migrantes y las actitudes de la población autóctona no-racializada. En relación con la población migrante se realizaron dos grupos con hombres, uno en Tudela (GD4) y otro en Pamplona (GD5). El GD4 reunió a siete hombres de origen magrebí con edades comprendidas entre los 29 y 59 años, y cuya ocupación está o ha estado relacionada con el sector primario, aunque la mayoría se encontraba en ese momento en situación de desempleo.

TABLA 8. INTEGRANTES GD4

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 29	Marruecos	43	-	Fábrica	20
Participante 30	Marruecos	59	Sin estudios	Pensionista	26

Participante 31	Marruecos	44	Secundarios	Agricultor	11
Participante 32	Marruecos	51	Bachillerato	Desempleado	20
Participante 33	Marruecos	50	Secundarios	Desempleado	18
Participante 34	Marruecos	45	Universitarios	Desempleado	7
Participante 35	Argelia	29	Primarios	Desempleado	2

En el GD5, que tuvo lugar en Pamplona, participaron seis hombres de origen latinoamericano trabajadores de la construcción o de servicios elementales (repartidor), algunos de ellos en paro, edades comprendidas entre los 38 y 60 años.

TABLA 9. INTEGRANTES GD5

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 36	Venezuela	60	Formación Profesional	Operario	2
Participante 37	México	63	Universitarios	Consultor	4
Participante 38	Venezuela	38	Bachillerato	Operario	2
Participante 39	Ecuador	60	Formación profesional	Artista	21
Participante 40	Venezuela	42	-	Desempleado	3
Participante 41	Honduras	39	Primarios	Operario	2,5

El MG2 contó con la presencia de cuatro hombres de origen subsahariano (senegaleses), con edades comprendidas entre los 37 y 40 años. La mayoría trabajaban en actividades relacionadas con la agricultura.

TABLA 10. INTEGRANTES MG2

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 42	Senegal	37	Primarios	Sector primario	7
Participante 43	Senegal	37	Bachillerato	Sector primario	11
Participante 44	Senegal	40	Primarios	Sector primario	8,5
Participante 45	Senegal	-	Formación profesional	-	3

Así mismo, con objeto de completar el material empírico obtenido en la primera fase, se realizaron nuevos GD con mujeres migrantes, en esta ocasión consistieron en tres grupos homogéneos por nacionalidad. El GD6 llevado a cabo en Tudela, constó con la participación de cinco mujeres de origen africano, con edades comprendidas entre los 32 y los 42 años. La mayoría de ellas trabajaba en servicio doméstico o como cuidadoras, en fábricas de envasado o se encontraba en situación de desempleo.

TABLA 11. INTEGRANTES GD6

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación	Tiempo residencia España
---------------	--------------------	------	-------------------	-----------	--------------------------

Participante 46	Marruecos	36	Bachillerato	-	3,5 años
Participante 47	Marruecos	34	Secundarios	Estudiante	3 años
Participante 48	Argelia	27	Secundarios	Estudiante	2
Participante 49	Senegal	48	Secundarios	Operaria fábrica	15
Participante 50	Guinea Bissau	39	Bachillerato	Operaria	14

El GD7 realizado en Pamplona estuvo formado por ocho mujeres procedentes de países latinoamericanos, con edades comprendidas entre los 34 y 52 años, y ocupaciones diversas, encontrándose la mitad de las participantes en situación de desempleo.

TABLA 12. INTEGRANTES GD7

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 51	Venezuela	52	Formación profesional	Diseño joyas	3
Participante 52	Brasil	41	Universitarios	Autónoma	8
Participante 53	Colombia	34	Secundarios	Desempleada	17
Participante 54	Venezuela		Bachillerato	Desempleada	2
Participante 55	Ecuador	38	Bachillerato	Operaria	20
Participante 56	Ecuador	42	Formación Profesional	Desempleada	21
Participante 57	Ecuador	45	Universitarios	Cuidados	13
Participante 58	Venezuela	35	Universitarios	Desempleada	2

En la localidad de Lekunberri se realizó un minigrupo (MG3) en el que participaron cuatro mujeres procedentes de Europa del Este (Bulgaria), y con ocupación en el sector de servicio doméstico y limpieza, encontrándose en ese momento la mitad de las participantes en situación de desempleo.

TABLA 13. INTEGRANTES MG3

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 59	Bulgaria	38	Bachillerato	Desempleada	4
Participante 60	Bulgaria	61	Bachillerato	Limpieza	10
Participante 61	Bulgaria	36	Bachillerato	Desempleada	14
Participante 62	Bulgaria	41	Superiores	Limpieza	19

Por otro lado, en la segunda fase de campo también se amplió la muestra de la población autóctona con objeto de obtener nueva información relacionada con procesos y actitudes de racialización. En Lekunberri se realizó un grupo (GD8) conformado por nueve mujeres autóctonas de clase trabajadora (mayoritariamente en sector servicios) con edades comprendidas entre los 33 y los 54 años.

TABLA 14. INTEGRANTES GD8

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación
Participante 63	España	47	Formación profesional	Ocupada -
Participante 64	España	52	Formación profesional	Desempleada
Participante 65	España	48	Formación profesional	Desempleada
Participante 66	España	54	Primarios	Cocinera
Participante 67	España	50	Primarios	Limpieza
Participante 68	España	47	Secundarios	-
Participante 69	España	51	Formación profesional	Desempleada
Participante 70	España	33	Formación profesional	Hostelería
Participante 71	España	42	Bachillerato	Hostelería
Participante 72	España	47	Formación profesional	Ocupada -

En Pamplona se llevó a cabo un minigrupo (MG4) con cuatro hombres de clase trabajadora autóctonos, edades comprendidas entre los 28 y 57 años.

TABLA 15. INTEGRANTES MG4

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación
Participante 72	España	28	Secundarios	Operario
Participante 73	España	48	Secundarios	Operario
Participante 74	España	35	-	Operario
Participante 75	España	57	Primarios	Desempleado

En Pamplona, también se llevó a cabo un grupo de discusión de tamaño grande (GD9) en el que participaron siete mujeres y cinco hombres mayores de 65 años pensionistas.

TABLA 166. INTEGRANTES GD9

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Nivel de estudios	Ocupación
Participante 76	España	65	Formación Profesional	Pensionista - jubilado
Participante 77	España	68	Primarios	Pensionista - jubilado
Participante 78	España	71	Secundarios	Pensionista - jubilado
Participante 79	España	71	Primarios	Pensionista - jubilado
Participante 80	España	80	Primarios	Pensionista - jubilado
Participante 81	España	82	Primarios	Pensionista - jubilado
Participante 82	España	78	Formación Profesional	Pensionista - jubilado
Participante 83	España	65	Formación profesional	Autómomo
Participante 84	España	83	Primarios	Pensionista – jubilado
Participante 85	España	73	-	Pensionista – jubilado
Participante 86	España	75	Primarios	Pensionista - jubilado
Participante 87	España	67	Formación profesional	Pensionista - jubilado

Finalmente, se realizaron una serie de entrevistas grupales con agentes clave del tejido asociativo y empresarial de Navarra en distintas localidades, cuyos perfiles se recogen a continuación:

TABLA 17. INTEGRANTES EG3

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Formación	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 88	España	41	Universitaria	Tercer Sector	-
Participante 89	-	-	-	-	-

TABLA 18. INTEGRANTES EG4

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Formación	Ocupación
Participante 90	España	47	Formación Profesional	Ganadero
Participante 91	España	62	Bachillerato	Ganadero
Participante 92	España	60	-	Constructor

TABLA 19. INTEGRANTES EG5

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Formación	Ocupación
Participante 93	España	37	Universitarios	Gerente sector primario
Participante 94	España	62	Universitarios	Gerente sector primario
Participante 95	España	47	Universitarios	Recursos Humanos sector primario

TABLA 20. INTEGRANTES EG6

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Formación	Ocupación
Participante 96	España	37	Universitaria	Educación secundaria
Participante 97	España	52	Universitaria	Educación secundaria
Participante 98	España	49	Universitaria	Educación secundaria

TABLA 21. INTEGRANTES EG7

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Formación	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 99	España	41	Universitaria	Tercer Sector	-
Participante 100	Turquía	42	Universitaria	Tercer Sector	20

TABLA 22. INTEGRANTES EG8

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Formación	Ocupación
---------------	--------------------	------	-----------	-----------

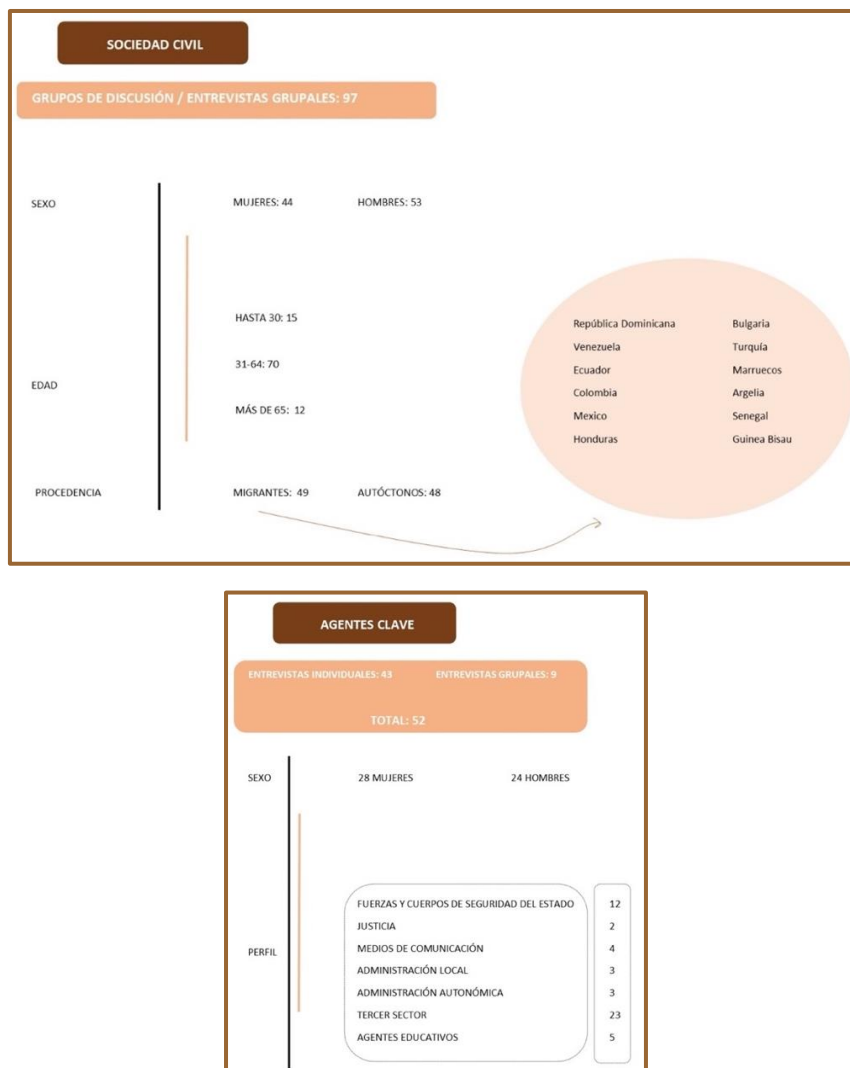
Participante 101	España	24	Primarios	Desempleado
Participante 102	España	25	Primarios	Operario

TABLA 233. INTEGRANTES EG9

Participantes	Origen/procedencia	Edad	Formación	Ocupación	Tiempo residencia España
Participante 103	Venezuela	50	Universitaria	-	-
Participante 104	Venezuela	48	Universitaria	-	-

Un total de 104 personas participaron en los grupos, minigrupos y entrevistas realizadas durante el trabajo de campo, de las cuales 52 fueron agentes claves. En la figura 3 se recogen los perfiles de los participantes en las entrevistas y grupos de discusión.

FIGURA 3. PERFILES DE PARTICIPANTES EN ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN





BLOQUE II. ESTUDIO DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE FUTURO



3. EL IMPACTO DE LA INMIGRACIÓN EN LA DINÁMICA DEMOGRÁFICA NAVARRA (2000-2020)

En este apartado, hemos considerado que no era pertinente repetir el trabajo relativo a la explotación y análisis de datos sobre la evolución de la población inmigrante en Navarra, la distribución territorial y sus principales características (según el origen, sexo y edad, etc). Este trabajo ha sido ya llevado a cabo, previamente, en los diagnósticos del *Plan Navarro de Acogida de Personas Migrantes* y la *Estrategia de Convivencia Intercultural* (2021). Por esta razón, hemos pensado en centrarnos en analizar el impacto de la inmigración en la dinámica de la población navarra, en la medida en que esta óptica puede permitir contribuir a construir un imaginario enriquecedor de la inmigración, de cara a contribuir a la construcción de discursos positivos que vayan contrarrestando las narrativas negativas que potencian las actitudes racistas y xenófobas. Además de los datos aquí analizados, el Anexo 1 de este diagnóstico contiene una serie de tablas con indicadores demográficos básicos para los años 2002-2021, incluido el número de personas extranjeras por municipio, sexo, tipo de documentación y principales nacionalidades.

Observamos una tendencia creciente (5,7% de la población total de Navarra en 2002, a 15,8% en 2020).⁵ Ese peso ascendente es debido a la inmigración que ha llegado en estas décadas a la Comunidad Foral de Navarra. Se pueden distinguir tres fases diferentes. Una primera, entre 2001 y 2008 de crecimiento poblacional sostenido (13,2% en 2008). Un estancamiento (relativo) de la población entre 2008 y 2017 (13,4%), cuando recupera el peso de 9 años antes. Y la fase actual (2017-2020) de recuperación del crecimiento sostenido (15,2% en 2020), que la pandemia puede o no haber frenado (a la espera de datos definitivos de 2020 y 2021) (ver Gráfico 1). Estas etapas se corresponden con los ciclos económicos de crecimiento-crisis-recuperación (López Sala y Oso, 2015; Domínguez-Mujica et al., 2019). En esta tercera fase el leve descenso que registra la población nativa (nacidos en España) contrasta con la evolución de población inmigrante (ver Gráfico 2). En otras palabras, de no haber sido por la llegada de alrededor de 25.000 nuevos inmigrantes,⁶ la población de Navarra se hubiera estancado en el tamaño que alcanzó en 2015.

Es además durante estos últimos años cuando la población inmigrante presenta en Navarra un crecimiento algo más rápido respecto al resto de España. Este repunte se ha producido en los últimos 5 años (se puede decir que desde 2016 en adelante), y contrasta con el leve descenso de la población nativa (que ha experimentado una reducción de 2.200 personas entre enero de 2017 y de 2021, según los últimos datos provisionales del INE). Además, esta última ola de inmigración a Navarra tiene un signo ligeramente femenino: la presencia de mujeres provenientes del extranjero ha sido mayoritaria en esos años, a principios del siglo XXI suponían el 46% de la población inmigrante, en 2013 después de la crisis, su peso alcanzó el

⁵ El INE es la fuente de todos los datos y cifras de este apartado.

⁶ Se trata de la llegada a Navarra (saldo neto, llegadas menos salidas) de inmigrantes nacidos en el extranjero, tanto procedentes de otros países (migración exterior, alrededor de 25.000 personas) como de otras comunidades autónomas (migración interior, algo más de 3.000 personas).



50%, y desde entonces han ganado dos puntos porcentuales más (52,2% en 2020). Esta evolución de la presencia femenina refleja las distintas estrategias seguidas por mujeres y hombres durante los años de crisis y desempleo. Sabemos que el desempleo afectó en mayor medida a sectores laborales masculinizados (construcción, transporte) que, a otros sectores más feminizados, como el cuidado de personas o el servicio doméstico con demanda creciente de mano de obra (Muñoz Comet, 2013). De forma que, durante la crisis de 2008, muchos varones eligieron volver a su país de origen, por lo menos hasta que mejorara la situación (ahorro en alquiler y gastos), mientras que la mayoría de mujeres permanecieron (Oso, 2018).

GRÁFICO 1. PESO DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN EL TOTAL. NAVARRA Y ESPAÑA (2000-2021)

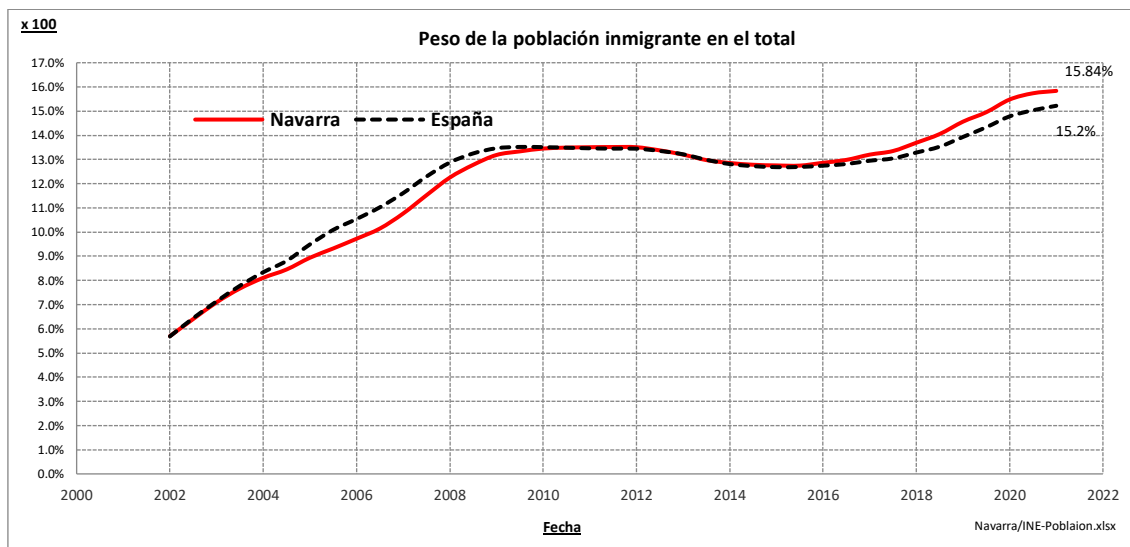
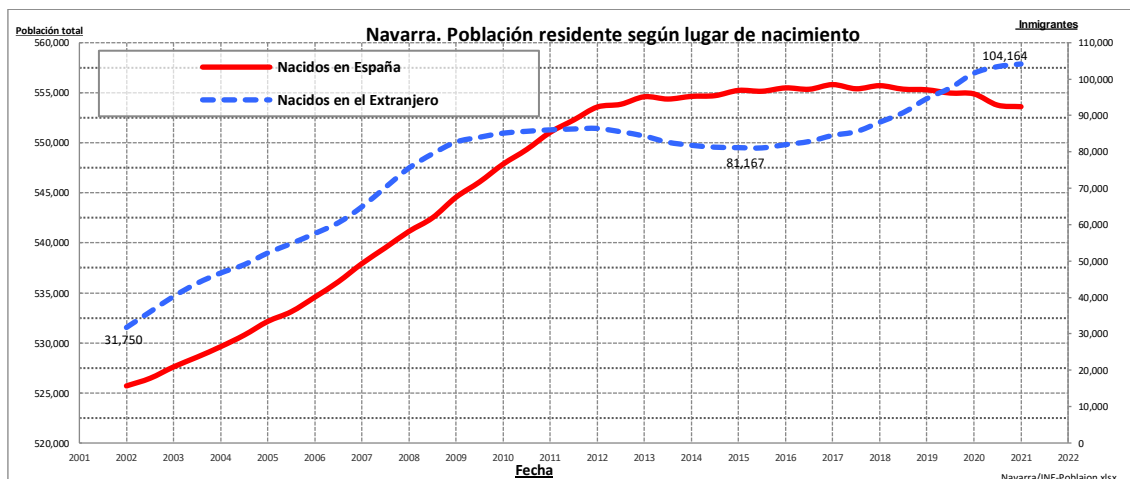


GRÁFICO 2. POBLACIÓN RESIDENTE EN NAVARRA SEGÚN LUGAR DE NACIMIENTO (2001-2021)

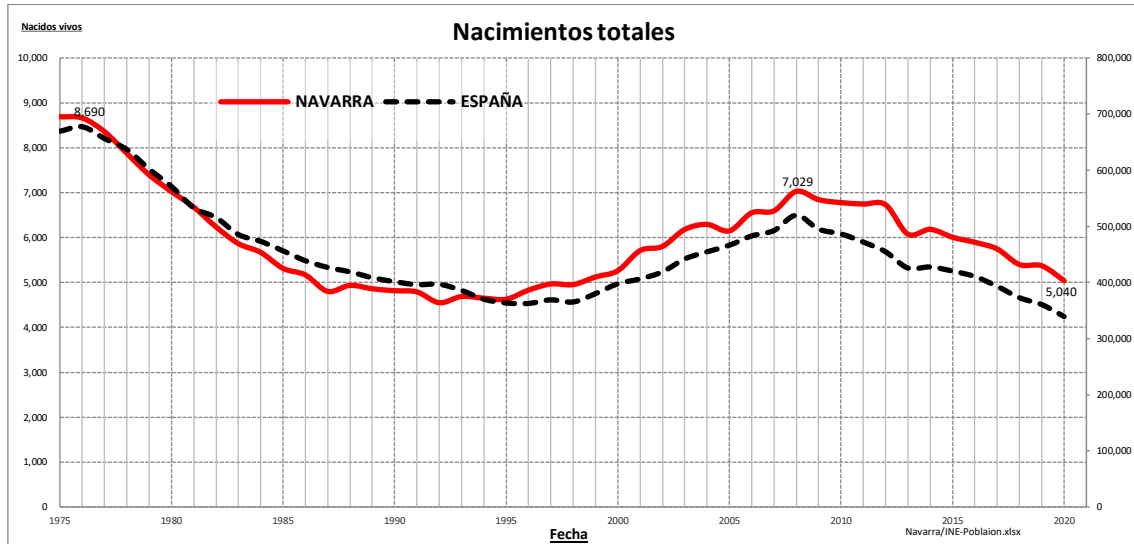


Ese es el aporte del saldo neto de la inmigración en los últimos 5 años, pero su efecto se puede encontrar también en la dinámica interna de su población, ya que registra un saldo vegetativo negativo, es decir pierde población debido a la disminución de los nacimientos.



Al igual que la evolución de su población, la de los nacimientos traza un recorrido similar al del total del país (ver Gráfico 3).

GRÁFICO 3. NACIMIENTOS TOTALES. NAVARRA Y ESPAÑA (1975-2020)



Como es sabido, esta disminución comenzó en 2009, como un efecto más de la crisis económica y laboral de 2008, con el consiguiente coste en términos de cierre de empresas y pérdida de empleos, siendo además los inmigrantes el grupo social más afectado por el paro (Alonso, 2009).

Consecuencia de esa salida de población inmigrante de Navarra fue que, en pleno descenso de los nacimientos en Navarra, el peso relativo de los nacimientos de madre extranjera bajó 3 puntos porcentuales (del 21% en 2008 al 18% en 2013). Una vez que disminuyeron los efectos de la recesión económica y se inicia la recuperación, vuelve la llegada de inmigrantes (que no desapareció durante la crisis, pero que fue superada por las salidas entre 2011 y 2014), y con esa entrada, la vuelta a un saldo neto de más de 800 personas nacidas en el extranjero en 2015 (entre ese año y 2020 las entradas a Navarra superaron a las salidas en más de 23000 personas nacidas en el extranjero)⁷. Los nacimientos de madre extranjera comenzaron a recuperarse, mientras se mantenía la disminución de los de las madres nativas, de forma que en la actualidad (2020), se han registrado más de 1300 nacimientos de madre extranjera (uno de cada cuatro nacimientos del total). Ello significa que el aporte de nacimientos en Navarra, por parte de madres extranjeras, se sitúa en valores cercanos a los pre-crisis (valor máximo en 2008, cerca de 1500 nacimientos).

Al contrario de los nacimientos, las defunciones de población extranjera representan menos del 2% del total de defunciones de Navarra, debido a que en su gran mayoría se trata de una

⁷ Cabe mencionar que el saldo intercomunitario de personas nacidas en el extranjero (inmigrantes) procedentes del resto de comunidades autónomas solo fue negativo durante 2013. Fue el saldo con el extranjero el que registró pérdidas desde 2010 a 2015 que superaron al aporte del saldo intracomunitario. En otros términos, Navarra sirvió de alternativa para algunos inmigrantes que vivían en otras comunidades durante los peores años de la crisis.

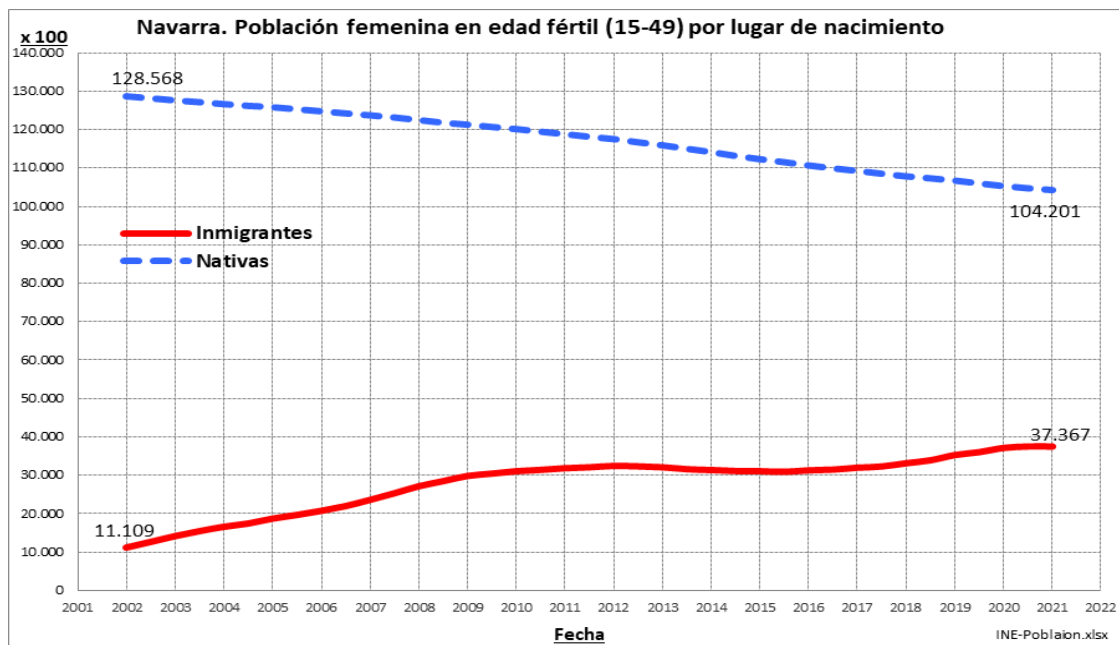


población joven, en edad laboral, baste recordar que 8 de cada 10 inmigrantes tienen entre 20 y 64 años. Y otro dato, 7 de cada 10 mujeres inmigrantes tienen entre 15 y 49 años (por 4 de cada 10 mujeres nativas). Por tanto, también en Navarra, la inmigración tiene efectos positivos sobre la estructura de edad, en el sentido de mitigar el proceso de envejecimiento.

Gracias a la incorporación de mujeres y hombres inmigrantes, como parte de la población, el crecimiento demográfico de Navarra se ha mantenido positivo en los últimos 6 años (2015-2020), su aumento compensa la pérdida de población nativa (las nacionalizaciones afectan a la población “extranjera”, no a la población “inmigrante” /nacida en el extranjero). Por eso su peso, como se ha adelantado, mantiene un aumento sostenido (16% a principio de 2021 según los datos provisionales del INE). Su saldo vegetativo permitió en 2019 compensar en más de mil personas la pérdida del saldo vegetativo de la población nativa⁸.

La población inmigrante es joven, de tal manera que sus efectos indirectos sobre el mercado nupcial y la natalidad están mitigando el descenso de mujeres fértiles nativas, uno de los componentes (junto al bajo índice de hijos por mujer) del descenso de la natalidad en todo el país, no sólo en Navarra. Mientras las mujeres navarras nativas en edad fértil han disminuido un 19% en lo que va del SXXI, las mujeres inmigrantes han triplicado su número (ver Gráfico 4). Actualmente (enero de 2021) representan el 26% del total de mujeres en edad fértil en Navarra (una de cada cuatro).

GRÁFICO 4. POBLACIÓN FEMENINA EN EDAD FÉRTIL (15-49) POR LUGAR DE NACIMIENTO. NAVARRA (2005-2021)



Como vemos, la inmigración está teniendo un impacto positivo en la dinámica de la población navarra, lo cual hemos querido sacar a la luz a través de la explotación de los datos del INE; si

⁸ Utilizamos los últimos datos oficiales que corresponden a 2019, los datos de 2020 son todavía provisionales.

bien, el aporte de la inmigración a la sociedad navarra no siempre es bien percibido en las representaciones sociales, dando lugar a actitudes racistas y xenófobas fundamentadas en el “discurso de odio”. En el siguiente capítulo tendremos ocasión de analizar este fenómeno con mayor profundidad.

4. LOS DELITOS DE ODIO

“El rumor es la antesala del incidente y el incidente es la antesala del delito” (FFSS_4)

4.1. EL CONCEPTO DE DELITO DE ODIO: UN SOLO FENÓMENO, VARIAS REALIDADES

Podríamos decir que los delitos de odio representan el fallo del sistema y la sociedad en su lucha contra cualquier forma de violencia asociada a la discriminación y la intolerancia. Es la manifestación de esta forma de discriminación, aunque también puede ser entendida como la respuesta jurídica y penal para luchar contra este tipo de delitos.

A pesar de la existencia de la discriminación, el odio y la intolerancia, la inclusión como delito específico de los delitos de odio es relativamente novedosa en los sistemas jurídicos internacionales, de hecho, la definición de delito de odio comúnmente aceptada en nuestro entorno fue aprobada en Maastricht, en 2003:

“El delito de odio consiste en toda infracción penal, incluidas las cometidas contra las personas o la propiedad, donde el bien jurídico protegido, se elige por su, real o percibida, conexión, simpatía, filiación, apoyo o pertenencia a un grupo. Este grupo se basa en una característica común de sus miembros, como su “raza”, real o percibida, el origen nacional o étnico, el lenguaje, el color, la religión, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, u otro factor similar.” (Decisión nº 4/03 de la OSCE)⁹.

Años más tarde, el Comité Europeo de Ministros del Consejo de Europa añade la consideración del «discurso de odio» para dar cuenta de cualquier forma de expresión que “propague, incite, promueva o justifique el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo u otras las formas de odio, incluida la expresada a través del nacionalismo y el etnocentrismo y la hostilidad contra las minorías y los inmigrantes”¹⁰, dando carta de naturaleza a los delitos de odio por racismo y xenofobia.

La propia definición jurídica de este tipo de delitos no está exenta de cierta dualidad, como muestra la definición de delito de odio recogida en el *Diccionario Jurídico de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación*:

⁹ Consejo Ministerial de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), Maastricht, 2003.

¹⁰ Rec. de la Comisión, de 20 de septiembre de 2012.



“Conjunto de delitos que admiten varias acepciones. En primer lugar, tal denominación se refiere a aquellos delitos agravados por haber sido cometidos con una determinada motivación o móvil, consistente en el odio o prejuicio del autor hacia un estereotipo caracterizado por una condición personal, real o sólo por él percibida, de su víctima (etnia, sexo, creencias, etc.). Alternativamente, también puede referirse este concepto a aquellos delitos cuya comisión, con independencia de la motivación real del autor, conlleve una carga ofensiva, humillante o intimidatoria hacia un colectivo social que haya sido tradicionalmente objeto de discriminación por razón de alguna de dichas condiciones personales. Pueden incluirse entre estos delitos o crímenes de odio todos aquellos a los que fuera de aplicación la circunstancia agravante genérica de razón de intolerancia y prejuicios, así como diversos tipos de la parte especial del Código Penal (CP), paradigmáticamente los relativos al llamado “discurso del odio” entre los que se encuentra el delito de incitación al odio, la hostilidad, la discriminación o la violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél del art. 510 CP.” (p.62)

El delito de odio se relaciona con las nociones de intolerancia y discriminación, y su inclusión en el ordenamiento jurídico pretende precisamente proteger a los colectivos que tradicionalmente han estado sujetos a discriminación y estereotipos. Su definición y tratamiento prohíbe la discriminación y pretende sociedades más justas, democráticas y con mejor civilidad y convivencia.

En España, la legislación penal, siguiendo los criterios de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), y también recogidos por la Unión Europea, considera delitos de odio diferentes tipos penales, con un abordaje de los delitos desde diferentes procedimientos jurídicos:

- A través del Código Penal, por medio de los artículos 510, 511 y 512, que incluyen categorías sobre discriminación.
- Mediante un delito tipificado del Código Penal al que se le añade la agravante del artículo 22.4: "Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad".
- A través de otros artículos que incluyen agravantes por motivos de discriminación, por ejemplo, el artículo 314.

En este sentido, para que exista un delito de odio deben existir dos componentes básicos, un delito base, que puede ser un delito ordinario, más la “motivación de odio y discriminación” como factor denominador común. Digamos que el delito de odio se superpone y agrava el delito cometido.

Una variante del delito de odio es el llamado “discurso de odio”. Su definición y delimitación procede del ámbito europeo, donde se ha definido el discurso de odio como el: “...fomento, promoción o instigación (...) del odio, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo



de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas y la justificación de esas manifestaciones por razones de “raza”, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y otras características o condición personales.”¹¹

La Recomendación N.º 15 diferencia entre discurso de odio sancionable y no sancionable. Para ser considerado como sancionable, han de concurrir dos circunstancias: que el discurso tenga lugar en un espacio público, y que puede incitar actos de violencia, intimidación, hostilidad o discriminación. Esa incitación es suficiente con que se incite al odio al injuriar, ridiculizar o difamar a ciertas partes de la población y sus grupos específicos o la incitación a la discriminación. La idea es que cualquier restricción de la libertad de expresión “debe obedecer a una necesidad social democrática, que va más allá de la lesión de derechos individuales”.

La necesidad de tipificarlo social y jurídicamente ha venido motivada por la extensión del uso de Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC). Una parte muy importante del discurso de odio se produce en el espacio virtual. Las redes sociales son un ámbito privilegiado para la consecución de estos delitos, ya que procuran de un anonimato que obstaculiza el señalamiento de los/as culpables. Ya sea por la dificultad de identificar a los titulares, o por el problema de establecer los límites con la libertad de expresión, resulta complicado la persecución de este delito. El fenómeno de las “fake news” en los últimos años, exige prestar más atención a esta tipología de incidente/delito.

En suma, la propia conceptualización, desarrollo normativo y tratamiento jurídico del delito de odio es relativamente novedosa, y responde a una cada vez mayor conciencia de la necesidad de combatir cualquier forma de discriminación y prejuicio. Como tendremos ocasión de señalar más adelante, esa relativa novedad condiciona su tratamiento, por lo que recogeremos algunas recomendaciones y mejoras necesarias para su mejor abordaje y una mejor prevención de este tipo de delitos.

4.2. LA EVOLUCIÓN EN EL TRATAMIENTO DE LOS DELITOS DE ODIOS EN ESPAÑA. UNA HISTORIA RECIENTE DE APRENDIZAJE MUTUO

La reciente tipificación del delito de odio explica la también nueva preocupación de las instituciones y sociedad por este tipo de delitos. Por supuesto que los delitos de odio no son nuevos, pero sí lo son su consideración como tales, y debe ocurrir esta formalización jurídica y sociológica, para que la sociedad inicie una reflexión conjunta y establezca una serie de prácticas para su análisis y prevención. Resultado de esa reflexión es la demanda de las

¹¹ Recomendación n.º 15 de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa (2015).



distintas administraciones por dotarse de instrumentos y prácticas que prevengan la comisión de estos delitos y colaboren en la lucha contra cualquier forma de discriminación.

Tan recientes son estas prácticas, que hasta el propio Ministerio del Interior no empieza a recoger evidencias estadísticas de esta tipología de delitos hasta 2008, con la publicación de su primer Informe sobre la evolución de los delitos de odio, que después ha ido actualizando año a año. Como resultado de esa creciente preocupación por los delitos de odio, el Ministerio del Interior y el Ministerio de Justicia han ido poniendo en marcha distintas iniciativas, órganos funcionales y políticas activas de lucha y prevención de este tipo de delitos.

En 2008, se produce un salto cualitativo con la creación de la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio (a partir de ahora ONDOD), dependiente de la Dirección General de Coordinación y Estudios del Ministerio del Interior, mediante Instrucción núm. 1/2018, de la Secretaría de Estado de Seguridad. Dicho órgano es el impulsor de las políticas vinculadas a los delitos de odio, y a tenor de los entrevistados/as es tremendamente activo en iniciativas y actividades.

Igualmente, por Decreto del Fiscal General del Estado, el 12 de diciembre de 2012, se creó una Fiscalía Delegada para la Tutela Penal de la Igualdad y contra la Discriminación, para desarrollar al año siguiente, una Red Nacional de Fiscales especializados en delitos de odio con despliegue en cada fiscalía provincial. Su objetivo principal es impulsar y reforzar la actuación del Ministerio Fiscal contra los "crímenes de odio" a partir de criterios uniformes en la interpretación y en la aplicación de las normas jurídicas. Sin duda, los efectos han sido positivos:

“Podemos concluir que la especialización de la fiscalía ha traído con ella sustanciales mejoras derivadas de la cercana relación del Ministerio Fiscal con la policía y la sociedad civil. Así, por una parte, se ha mejorado la elaboración de los atestados policiales permitiendo una persecución de los delitos de odio y discriminación más efectiva y se han elaborado protocolos que permiten una rápida actuación en caso de concentraciones en las que se va a difundir el discurso del odio. Por la otra, se ha mantenido cercanía con ONGs para ampliar el conocimiento sobre qué derechos tienen los ciudadanos y cómo denunciar y se ha ofrecido un canal directo para realizar tales denuncias”¹²

Los/as actores entrevistados coinciden en señalar un cambio de perspectiva en las instituciones responsables de Justicia y, sobre todo, Interior, en el sentido de dotar de más importancia, medios y visibilidad a la lucha contra los delitos de odio¹³:

“El Ministerio del Interior de 2018 a la actualidad ha sido un despertar... y luego nos han formado a los delegados para dar formación al resto de policías docentes y al propio alumnado” (FFSS_1)

¹² Güerri, C. (2015) “La especialización de la fiscalía en materia de delitos de odio y discriminación”, en InDret, Revista para el análisis del derecho, 1/2015, pp. 1-33.

¹³ Para una revisión de los recursos existentes a nivel nacional en relación con la lucha contra los delitos de odio consultar: <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/delitos-de-odio>

“Esto ha empezado con mucha fuerza, se está desarrollando rápidamente, y aparte de rápido, con unas bases muy sólidas, vienen como instrucciones de la Secretaría de Estado, de obligado cumplimiento, eso va a misa. Esto no ha hecho más que empezar, estamos en el kilómetro cero, con un buen punto de partida” (FFSS_1)

“El inicio serio en 2019; la realidad es que llevamos poco tiempo” (FFSS_3)

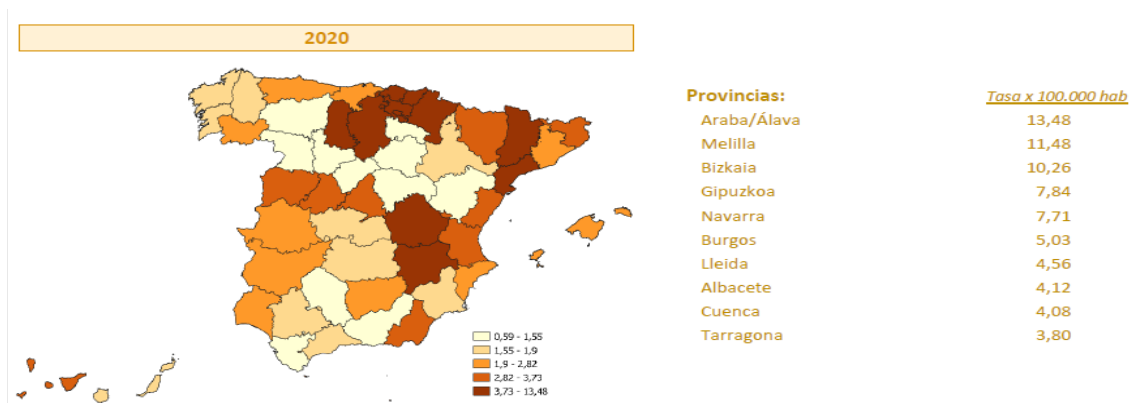
“Vas viendo un cambio de sensibilización, generalizado” (FFSS_1)

“Los delitos de odio están en su nacimiento en cuanto a visibilización” (FFSS_3)

“Es más común que se vaya denunciando” (FFSS_1)

El último informe publicado por el Ministerio del Interior dibuja un mapa donde se establecen rangos de prevalencia de los delitos de odio (figura 4). Navarra se sitúa en un punto intermedio, entendiéndose que tanto esta Comunidad Foral como el País Vasco se sitúan por encima de la media en delitos de odio por motivos ideológicos.

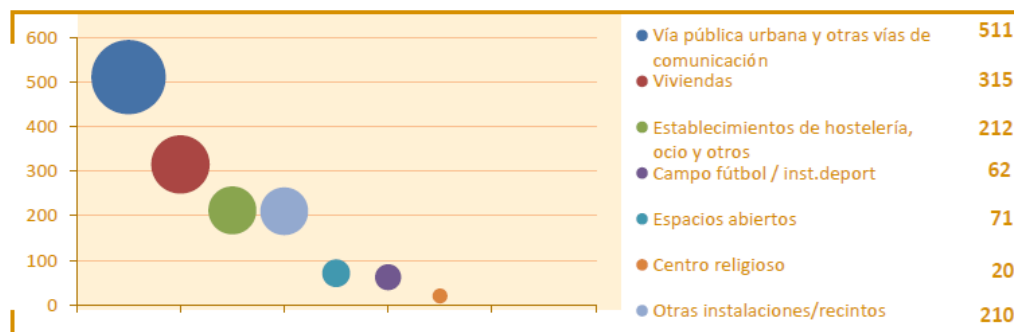
FIGURA 4. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS DELITOS DE ODIOS. TASAS POR 100.00 HAB. ESPAÑA, 2020



*Fuente: Ministerio del Interior

FIGURA 5. DISTRIBUCIÓN POR LUGAR DE COMISIÓN DE LOS DELITOS DE ODIOS. ESPAÑA, 2020

>> Distribución por lugar de comisión del hecho



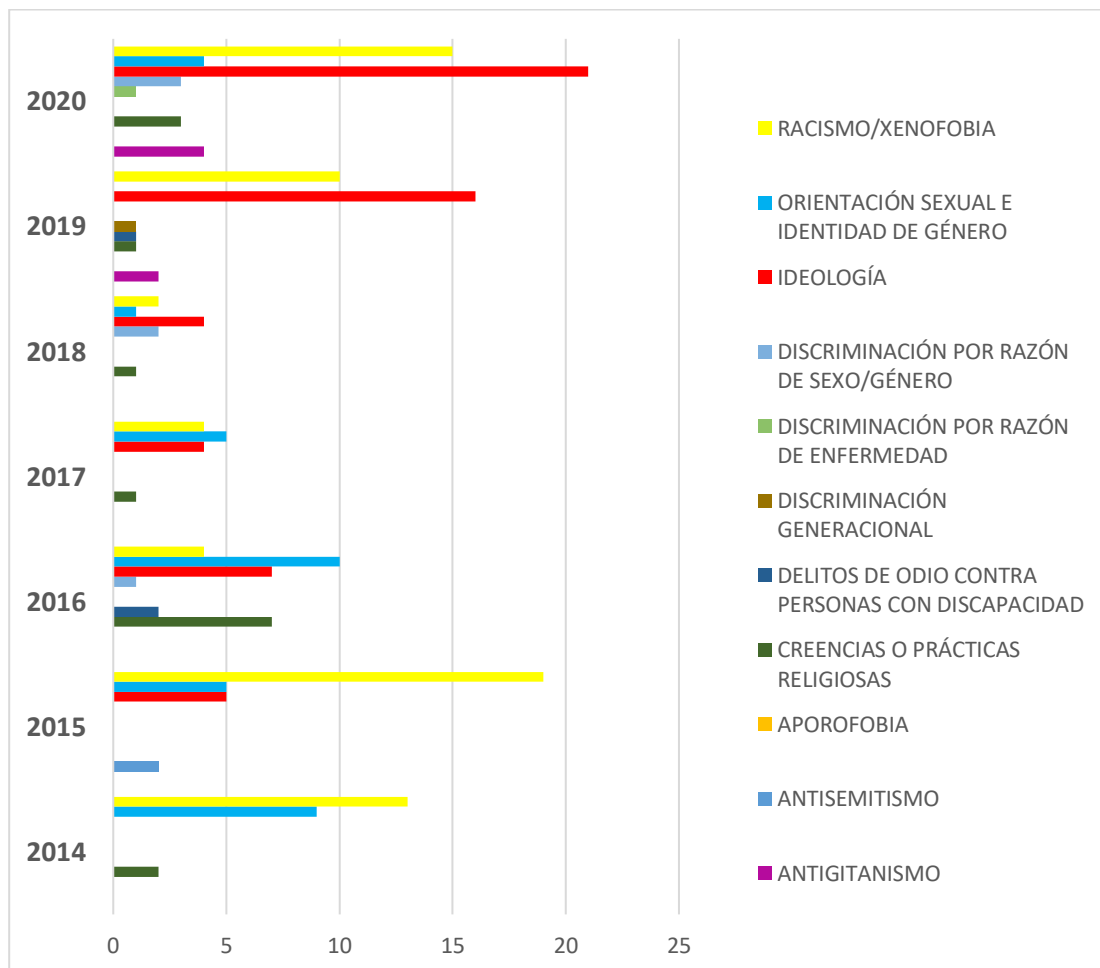
*Fuente: Ministerio del Interior

Como se aprecia en el gráfico 5, los delitos de odio se cometen sobre todo en la vía pública, seguida viviendas, establecimientos, instalaciones deportivas, espacios abiertos y los centros religiosos.

En líneas generales, Navarra mantiene un bajo índice delincencial, tanto en términos generales, como en el de los delitos de odio. Es más, a través de nuestro trabajo de campo, descubrimos que los participantes mantienen una percepción mayoritaria sobre la sociedad navarra caracterizada como solidaria, tolerante, receptiva a los foráneos y muy participativa socialmente. Veamos lo que dicen los datos sobre la evolución de los delitos de odio en Navarra.

4.3. EVOLUCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIOS EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

FIGURA 6. EVOLUCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIOS EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA, 2014-2020



*Fuente: Ministerio del Interior¹⁴

¹⁴ Conviene reseñar que el antigitanismo como delito de odio aparece en la estadística desglosado como tal a partir de 2019, con anterioridad este delito de odio se incluía en el epígrafe de “delitos de odio de racismo/xenofobia”.

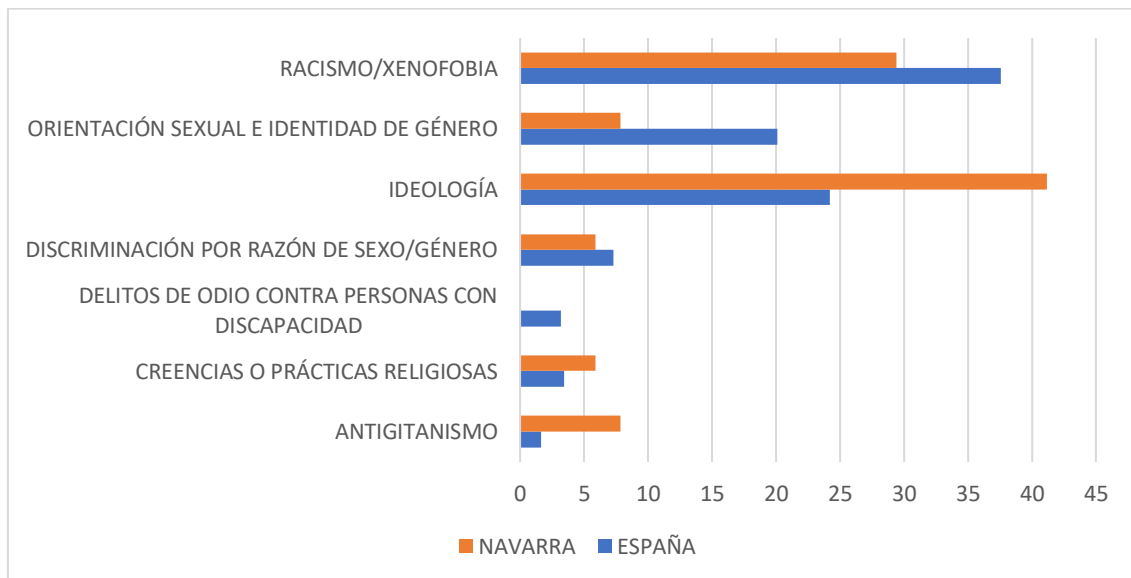


En la figura 6 se recoge la evolución de los delitos de odio para los años 2014-202, de un primer análisis de los datos, se extraen varias conclusiones tentativas:

- A pesar de la novedad, los delitos de odio crecen en los últimos años.
- Aun así, las cifras son extraordinariamente bajas.
- En todo caso, lo que sí es claro es que los delitos de odio más prevalentes en Navarra, con diferencia, son aquellos relacionados con la ideología (consecuencia de su reciente pasado) y los delitos de odio vinculados al racismo y/o la xenofobia, incluyendo el antigitanismo.

Si comparamos en términos relativos los principales delitos de odio (los que se cometen en mayor número) en España y Navarra encontramos algunas diferencias significativas.

FIGURA 7. PESO RELATIVO DE LOS PRINCIPALES DELITOS DE ODIO. COMPARACIÓN NAVARRA Y ESPAÑA, AÑO 2020



*Fuente: Ministerio de Interior y elaboración propia

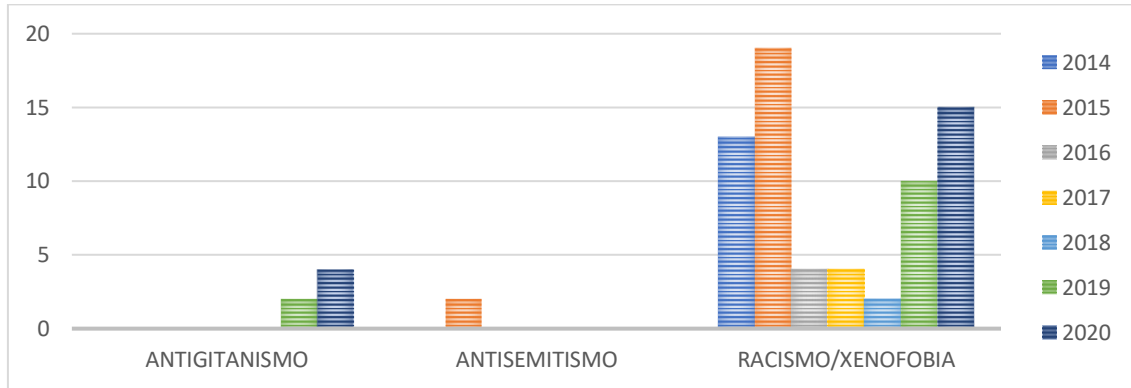
- En tres tipologías de los principales delitos de odio: Ideología, creencias o prácticas religiosas y antigitanismo, Navarra está por encima de España.
- En racismo/xenofobia, orientación sexual/género, discriminación sexo/género, delitos contra personas con discapacidad, la prevalencia de esos delitos es mayor en el conjunto de España que en Navarra.

En ambos casos, los delitos de odio más prevalentes son los relacionados con la ideología y el racismo/xenofobia.

El gráfico siguiente muestra la evolución temporal de los delitos de odio asociados al racismo y la xenofobia en Navarra. Sin embargo, no prestaremos mucha atención a las diferencias entre años, primero por la baja cifra delictiva, y segundo porque, como veremos, el escaso tiempo

transcurrido desde que se consignan datos oficiales hace prever una cifra oficial mucho más baja que la realidad.

FIGURA 8. EVOLUCIÓN DE DELITOS DE ODIO POR RACISMO/XENOFOBIA/ANTIGITANISMO, NAVARRA



*Fuente: Ministerio de Interior

Aunque nuestro análisis va a centrarse en los delitos de odio vinculados al racismo y la xenofobia, no hay que olvidar que, desde una perspectiva interseccional, las víctimas pueden serlo igualmente por razón de género, condición socioeconómica, o creencias/prácticas religiosas.

Aun considerando solo y estrictamente las dos categorías, antigitanismo y racismo/xenofobia, por sí mismas suponen 19 de 51 delitos de odio consignados, lo cual muestra la importancia y prevalencia de este tipo delictivo. Y asegura la pertinencia y la oportunidad de la elaboración de este Plan contra el Racismo y la Xenofobia.

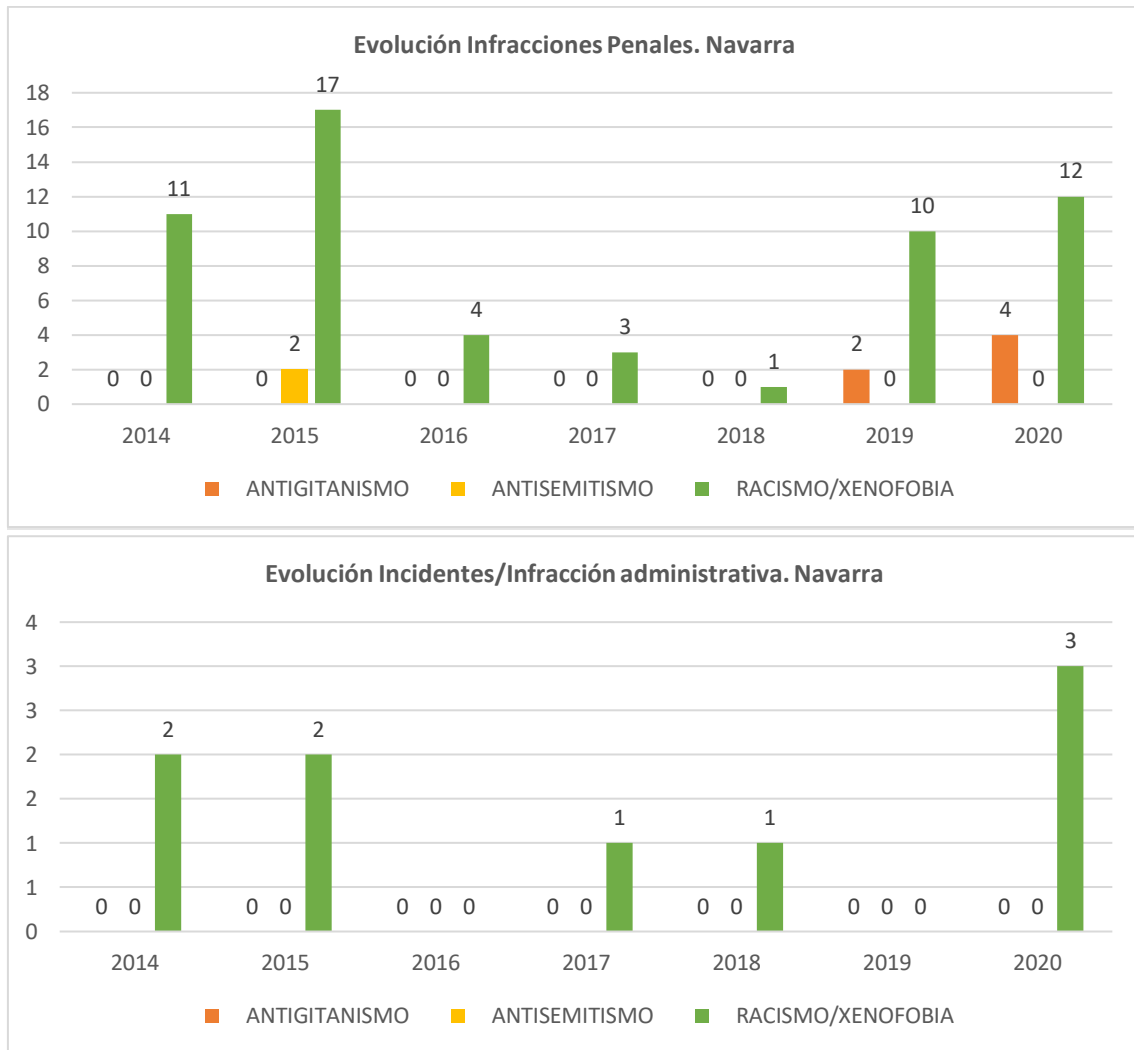
La estadística del Ministerio del Interior distingue entre infracciones penales e infracciones administrativas/incidentes. Esta diferencia parte de la reforma de la LO-1/2015 donde se suprime el delito de faltas y se sustituye por el de infracción administrativa/incidente. Ambos conceptos se derivan de un incumplimiento de la norma, pero mientras que cuando hablamos de delitos lo hacemos en un marco penal, las infracciones e incidentes tienen carácter administrativo, sin consecuencias penales de ningún tipo. Esta distinción resulta de interés para nuestro análisis.

“Los incidentes relacionados con los delitos de odio (“incidentes de odio”) son hechos que, pudiendo ser indiciariamente constitutivos de un delito de odio o de una infracción administrativa relacionada con un delito de odio, no son delito: ya sea porque no es constitutivo de infracción alguna, ya sea porque sólo es constitutivo de la infracción administrativa, ya sea porque todavía no se ha dictado sentencia condenatoria por la comisión del delito de odio en cuestión.”¹⁵

¹⁵ Oberaxe. Informe de delimitación conceptual en materia de delitos de odio. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.



FIGURA 9. EVOLUCIÓN DE LOS DELITOS E INCIDENTES DE ODIOS POR ANTIGITANISMO, RACISMO/XENOFOBIA, NAVARRA (2014-2020)



*Fuente: Ministerio de Interior

Como se aprecia, el número de incidentes es aún más bajo que el de delitos, precisamente por esa falta de experiencia en la definición y práctica de este tipo de hechos. Estamos ante el inicio en el conocimiento, la práctica y la sensibilización de los delitos de odio por parte de las instancias policiales y judiciales. Además, la legislación ha ido incorporando más casuística y colectivos (antigitanismo, aporofobia...). No es extraño que los representantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (FFSS) e incluso del poder judicial manifiesten dudas a la hora de la tramitación de los atestados y en cuestiones importantes como la consideración del hecho como delito o infracción:

“Oye, esto no es delito, no se puede tramitar” (FFSS_4)

“Y ver si realmente ha pasado una cuestión que tiene carácter de delito o es un incidente que no cumple los requisitos porque el tema penal está muy tasado, tiene que tener unos condicionantes muy concretos y a veces no se dan” (FFSS_4)



“Yo incidente estoy pensando en toda aquella disfunción que exista, aunque no sea ni sanción administrativa” (FFSS_3)

De hecho, la demanda más explícita por parte de las instancias judiciales y policiales es la necesidad de formación y sensibilización para sus integrantes:

“Requiere una conciencia del cuerpo, saber que tenemos que visibilizar, que trabajar con el 22.4, con ese agravante, este delito se está cometiendo por este motivo” (FFSS_3)

“Es una cuestión de trabajarlo, y si se trabaja, sale” (FFSS_3)

“Requiere un plus, aunque se está haciendo, se está trabajando” (FFSS_3)

La duda es también jurídica y procedimental. En ocasiones, los actores intervinientes no disponen de criterios claros y unívocos para determinar si se ha producido o no delito de odio:

“No hay figuras para categorizar los hechos. Sobre todo, con los incidentes” (FFSS_4)

“No es sensibilización ante el delito, esa ya la tenemos, es sensibilización para poder determinar que se trata de un delito de odio”. Que ese delito ha tenido un agravante por odio o por discriminación” (FFSS_3)

“Y no hay término medio para que sea un incidente, entonces pues no se contabiliza” (FFSS_4)

“Nos cuesta mucho distinguir la diferencia porque son muchos los motivos concurrentes” (J_2)

El hecho de que los delitos de odio estén señalados con pena de prisión también puede generar una sensación de inseguridad en la tramitación de los expedientes:

“Esa línea que separa los incidentes de los delitos es importante” (FFSS_2)

“El tema de que sea una pena privativa de libertad limita mucho” (J_2)

“Las penas son tan altas, tan desproporcionadas, que es muy complicado. El legislador ha conseguido el efecto contrario” (FFSS_4)

“No hay una perspectiva penal que en ocasiones se corresponde con lo que a nosotros nos gustaría, en ocasiones” (J_2)

“Hay que tener mucho cuidado con eso porque se corre el riesgo de que un delito que se legisla para algo muy concreto, se convierta en algo generalizado” (J_1)

Con relación al tratamiento que dan los jueces al delito de odio:

“Hay que partir de que el delito de odio es un delito muy valorativo. Al ser muy valorativo depende de la percepción” (J_2)

“Son delitos con dificultad para la prueba” (J_2)

“El tipo 510 tiene además está castigado con pena de prisión y eso quieras o no, pues frena también un poco de cara a cuando llega a los tribunales, no a nosotros, porque lo que es delito es delito, y si hay pruebas se va a acusar, y se va a tratar de lograr



resarcimiento a la víctima porque no es solo la condena penal, pero cuesta porque es pena de prisión que no se puede suspender” (J_2)

Los delitos de odio en su consideración jurídica son muy recientes, con lo que, a lo anterior, se suma la ausencia de jurisprudencia para que los jueces se sientan más seguros en sus sentencias. Según la experiencia aportada, existe sintonía entre la Fiscalía y los Tribunales de Justicia, aunque en algunas ocasiones, la Fiscalía especializada en delitos de odio recurre algunas sentencias archivadas por los tribunales.

Los delitos de odio tienen una tramitación distinta a la de otras figuras delincuenciales. Cuando el atestado policial decide que hay indicios de delito de odio, se informa inmediatamente a la Fiscalía especializada en delitos de odio, para su consideración y tramitación judicial con la presencia del Ministerio Fiscal. Durante la tramitación del expediente, las fuerzas y cuerpos de seguridad cuentan con una serie de indicadores en el atestado para decidir si hay o no agravante de odio en la comisión de ese delito. Las respuestas de los/as agentes consultados/as coinciden en que, aunque el procedimiento está tasado, todavía están en proceso de aprendizaje. Imaginamos que la consideración o no de delito de odio cuando se encuentran un hecho en los márgenes, responderá más a conductas individuales que institucionales. De ahí, como veremos más tarde, la necesidad de mayor formación y sensibilización en este tipo de delitos.

“Vamos un poco de la mano, y aprendiendo juntos” (FFSS_3)

“Ese atestado directamente va a la Fiscalía, nosotros a nivel policial cuando tenemos un atestado donde el autor no está identificado no se manda a la Fiscalía, salvo en los delitos de odio, necesitamos que la Fiscalía -ya que esta nombrada una Fiscalía de delitos de odio-, sepa del fenómeno, aunque el autor no sea conocido. Por lo cual, hay un interés” (FFSS_1)

“Estoy convencida de que, si se argumenta bien, la Fiscalía lo va a tramitar” (FFSS_1)

“En los atestados, si hay un mínimo componente de odio, hacemos una diligencia de indicadores y aunque sea algo muy leve, nosotros damos cuenta a la autoridad judicial, y si luego se quiere considerar como agravante... (FFSS_2)

“Es importantísimo que nosotros como policías sepamos cómo realizar un atestado para que queden consignados todos los indicadores de odio y ese atestado vaya para adelante y no se archive como una mera denuncia” (FFSS_1)

En muchos casos, tal como relatan los representantes policiales y judiciales ni siquiera llega a juicio. La mayoría llegan a un acuerdo, sin celebrar juicio oral. El acuerdo se desarrolla entre la Fiscalía y el delincuente, no la víctima. Desde la última reforma, es posible imponer una sanción administrativa que según la opinión de los/as entrevistados, resulta más eficaz.



4.4. LA PROBLEMÁTICA DE LA CIFRA OCULTA EN LOS DELITOS DE ODI: “LO QUE NO SE NOMBRA NO EXISTE”

Todo lo comentado con anterioridad nos lleva al tema de la “cifra negra u oculta” de los delitos de odio. Hay acuerdo unánime tanto en la literatura de referencia como en los actores consultados, en que la cifra oficial de los delitos de odio es sólo la punta del iceberg; ya que la mayoría de estos delitos no se denuncian y quedan, por tanto, ocultos a la visión no solo de las instituciones, sino de la propia sociedad.

La Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea plantea una cifra oculta del 80% para los delitos de odio en Europa. Las razones para este ocultamiento son variadas, desde la dificultad de las propias víctimas para reconocerse como tales hasta la ausencia de formación e instrumentos de las propias instancias policiales y judiciales. El resultado es que en un lento proceso de reconocimiento y sensibilización las cifras van aflorando, y van reduciendo la infradenuncia. De hecho, el crecimiento de los delitos de odio señalado en las estadísticas oficiales puede ser una combinación de cierto crecimiento junto a un mayor reconocimiento por parte de los actores implicados (víctimas, delincuentes, fuerzas y cuerpos de seguridad y administración de justicia).

La cita refleja muy bien todas las motivaciones que explican esa cifra negra en los delitos de odio:

“Los estudios demuestran que en los delitos de odio las víctimas son propensas al aislamiento, a la pérdida de la fe y de la identidad, a la auto-culpa, a la frustración, y a la post-victimización por deficiencias en las conductas de afrontamiento, etc., por lo que decidir si deben denunciar o no se vuelve una tarea realmente difícil (Kercher, Nolasco & Wu, 2008). Aguilar, Gómez, Marquina, de Rosa y Tamarit (2015) recogen algunos motivos por los que las víctimas son reacias a denunciar –a los que nosotros añadimos algunos otros–, lo que facilita la impunidad de los autores y nos sitúa frente al importante problema de la cifra negra, es decir, ante aquellos delitos motivados por intolerancia no conocidos oficialmente: falta de conciencia de haber sido realmente victimizadas, o sea, vivir el hecho como algo normal; falta de confianza en las autoridades policiales y judiciales; percepción subjetiva de que nada va a cambiar, aunque denuncien; miedo a sufrir represalias por parte de los autores del delito o de su entorno; la extrema vulnerabilidad de algunas de las víctimas que se encuentran en situación de exclusión social, como por ejemplo, las personas sin hogar, los inmigrantes sin permiso de residencia que tienen miedo a ser expulsados o las personas transexuales que carecen de trabajo, etc.; la vergüenza, llegando incluso a creer que la agresión fue culpa suya y que merecen ser estigmatizadas socialmente; la baja autoestima; el miedo a desvelar u orientación sexual o su filiación étnica, religiosa o política, o el miedo a desvelar su situación personal, por ejemplo, las mujeres, extranjeras o no, que sufren explotación sexual; las barreras lingüísticas o culturales, considerando como delincuencia ordinaria incidentes o delitos cometidos por motivación prejuiciosa.”¹⁶

¹⁶ Achutegui, P. (2017) Victimización de los delitos de odio. Aproximación a sus consecuencias y a las respuestas institucional y social. Revista de Victimología, *Journal of Victimology*, 5: 33-62.



Tanto los estudios previos, como las respuestas de los actores entrevistados, son coincidentes en este punto; la mayoría de los delitos de odio no se denuncian:

“A nosotros nos hablan de un 80% de cifra negra. Es terrible” (FFSS_1)

“El número de delitos es irrisorio” (FFSS_4)

“No se están visibilizando los incidentes ni los delitos de odio, ni por la policía, ni por los colectivos vulnerables ni por la administración” (FFSS_3)

“Cuesta ir más allá, y para dar ese paso, para precisamente crear más jurisprudencia” (J_2)

Las razones esgrimidas son multicausales, y apuntan a un reparto de responsabilidades entre las víctimas (que no saben o no se atreven) y los propios agentes implicados en la redacción y tramitación de la denuncia (a los que le falta formación y/o sensibilización ante esta tipología de delitos):

“Toda esa infradenuncia pasa por la formación porque muchos de esos extranjeros que vienen ni siquiera saben cuáles son sus derechos, ni cuáles son sus obligaciones” (FFSS_1)

“Son personas que están en la supervivencia” (J_3)

“Es que le estás pidiendo a la víctima un compromiso muy potente, muy importante” (J_3)

“Una persona en situación irregular en el país, es que no va a venir aquí” (FFSS_4)

Las siguientes citas ilustran muy bien las dificultades que más allá de la formación y la sensibilización, tienen las víctimas de delitos de odio (sobre todo migrantes) para reconocerse como tales, acudir a las instancias policiales en busca de ayuda y reconocer a las fuerzas y cuerpos de seguridad y la Justicia como aliados:

“El problema de la cifra negra es que muchas víctimas no saben identificar que es un delito de odio, ya no es solo que sé que es un delito o un incidente y quiero ir o no quiero ir porque no me quiero meter en un lío, es que esas víctimas no lo saben ni identificar, están siendo permanentemente víctimas de incidentes de odio y no lo saben identificar. Entonces, la ayuda, la confianza de las asociaciones, de gente que les pueda dar ese calor, que se lo podemos dar nosotros, pero es que falta la confianza.” (FFSS_4)

“Los inmigrantes no tienen la percepción de que yo les puedo ayudar, por tanto, no se visibilizan esos incidentes, y ahí es donde tenemos que trabajar.” (FFSS_3)

[Respecto del art. 510 de discurso de odio, y el agravante 22.4] “Necesitamos una conciencia tanto del denunciante como del denunciado, que sepa que está ahí. Realmente no se está trabajando ese 22.4.” (FFSS_3)

“Generalmente la gente no viene a denunciarte un delito de odio, es muy difícil que alguien sea capaz de vencer ese miedo a la policía y venir a contarte...” (FFSS_4)



“Más bien detectan a través de los partes de los agentes que haya podido haber un problema relacionado con delito o incidente de odio” (FFSS_4)

“Hablar con la víctima, darle esa confianza que necesita para ponerse en contacto con nosotros, romper el hielo.” (FFSS_4)

“Es que son minucias para ellos, están el puro día a día, pasar desapercibido, ser invisible” (J_3)

“A las víctimas les cuesta explicar lo que les ha pasado, ¡he sido víctima por algo innato a mi persona!” (J_2)

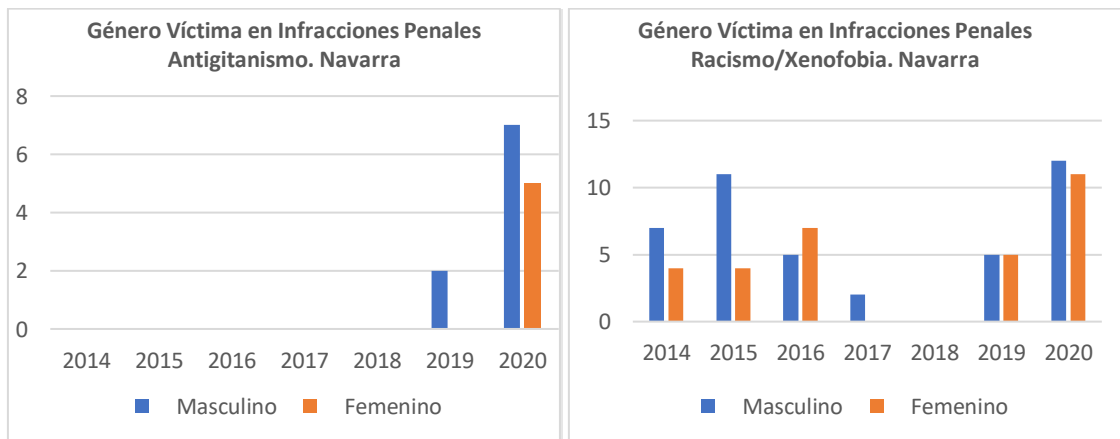
“Es muy importante que las denuncias sean pormenorizadas, que la víctima ponga en conocimiento lo que le han dicho, y la percepción personal que tiene ella de por qué cree ella que se lo ha dicho.” (J_2)

Las soluciones a esta doble infradenuncia pasan por trabajar con todos los colectivos implicados; con las víctimas, para hacerlas partícipes de sus derechos y obligaciones, para empoderarlas como colectivo. Sin olvidar la formación de las comunidades migrantes en valores democráticos, en sensibilización en cultura y valores de la sociedad de acogida. Con la sociedad en general, impartir formación en elementos culturales y convivenciales, con el tercer sector, colaborar con la sensibilización y el empoderamiento de las víctimas, y con las instancias judiciales y policiales una intensa labor de formación, sensibilización y procedimientos en este tipo de delitos.

4.5. ¿HAY PERFIL DE VÍCTIMAS Y AGRESORES EN LOS DELITOS DE ODIO?

La estadística del Ministerio del Interior sobre delitos de odio relacionados con el racismo y la xenofobia incluye una descripción de variables sociodemográficas básicas (grupo de edad, nacionalidad y género) tanto de víctimas como de detenidos/investigados. Presentamos los resultados relativos a la Comunidad Foral de Navarra:

FIGURA 10. VÍCTIMAS POR GÉNERO EN DELITOS DE ODIO POR ANTIGITANISMO, RACISMO/XENOFOBIA, NAVARRA (2014-2020)

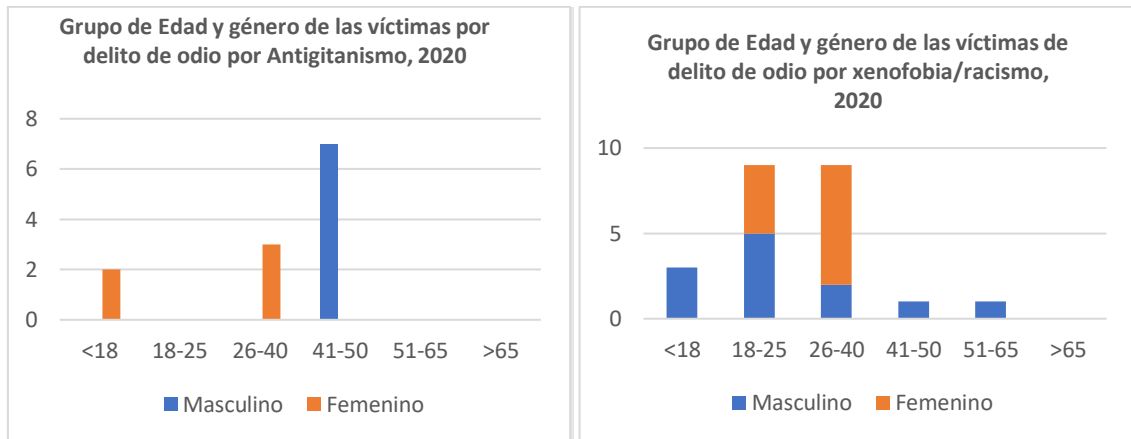


*Fuente: Ministerio de Interior



Se observa una mayor presencia de varones víctimas. En ambas tipologías, y en casi todos los años, hay mayor prevalencia de hombres. Eso sí, la presencia de mujeres víctimas aumenta a medida que aumenta el número de estos delitos. En este sentido, la Comunidad Foral de Navarra se comporta de forma similar al resto del país.

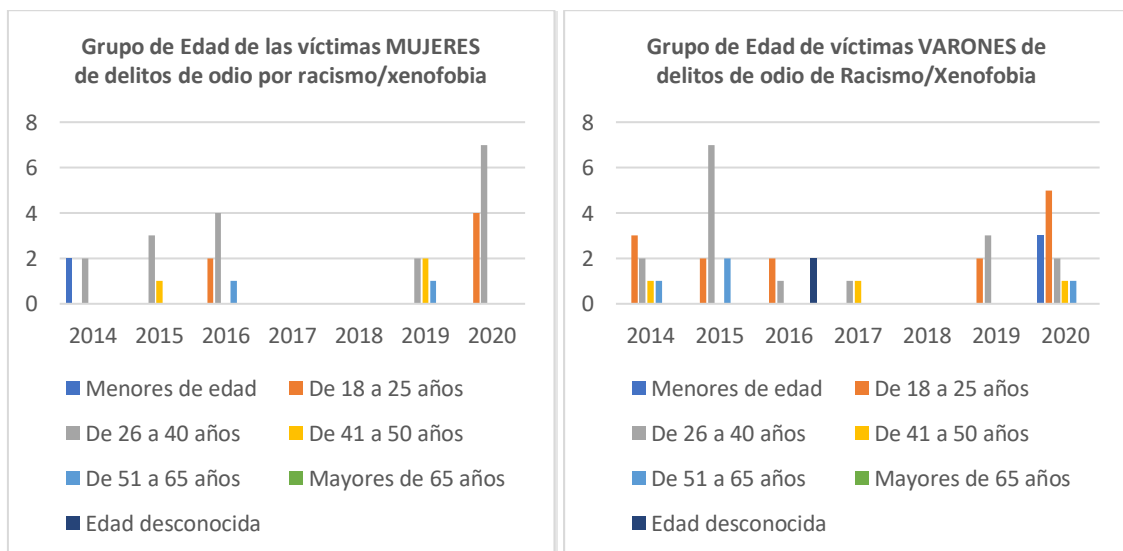
FIGURA 11. VÍCTIMAS POR GÉNERO Y GRUPO DE EDAD EN DELITOS DE ODIOS POR ANTIGITANISMO, RACISMO/XENOFOBIA, NAVARRA (2014-2020)



*Fuente: Ministerio de Interior

En relación con la edad de las víctimas en esta clase de delitos, hay alguna diferencia significativa; los victimizados en el delito de odio por razón de racismo/xenofobia en general son más jóvenes que las víctimas por antigitanismo. Hay que considerar que la edad media de los inmigrantes es menor que la de la población autóctona, aun así, conviene no perder de vista el dato por si se confirma en los próximos años esa relación. De nuevo, la pauta es la misma en España.

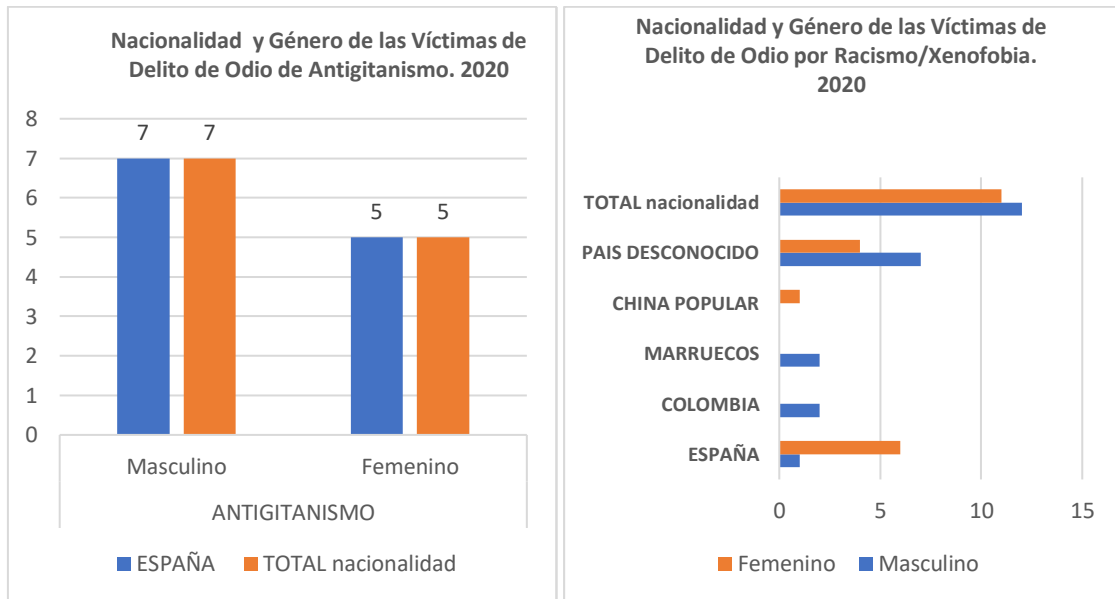
FIGURA 12. GRUPO DE EDAD DE VÍCTIMAS MUJERES Y VARONES POR DELITOS DE ODIOS POR RACISMO/XENOFOBIA, NAVARRA (2014-2020)



*Fuente: Ministerio de Interior

Si analizamos desagregando por género, la evolución sigue la pauta de una mayor prevalencia de mujeres adultas jóvenes en el total de las víctimas, mientras que en el caso de los varones los jóvenes de 18 a 25 (junto a los adultos jóvenes) han estado presentes como víctimas a lo largo de todo el periodo considerado. Como decíamos más arriba, conviene prestar atención a la mayor presencia en los dos últimos años de víctimas jóvenes, tanto varones como mujeres.

FIGURA 13. NACIONALIDAD Y GÉNERO DE LAS VÍCTIMAS POR DELITOS DE Oidio POR ANTIGITANISMO, RACISMO/XENOFOBIA, NAVARRA 2020



*Fuente: Ministerio de Interior

Por último, nos fijamos en la nacionalidad de las víctimas. En el caso del delito de odio por antigitanismo, la totalidad de las víctimas consignadas en 2020 son de nacionalidad española, sin incluir víctimas de romaníes de otras nacionalidades.

En el caso de los delitos de racismo/xenofobia, la mayoría son también nacionales que pueden serlo por adquisición, como la estadística no recoge el país de nacimiento, resulta imposible distinguir si son migrantes nacionalizados o españoles de origen. Esta pauta vuelve a ser coincidente con la estadística general en España.

Llama la atención —y resulta coherente con lo anteriormente analizado—, que de la mayor parte de las víctimas por racismo y xenofobia no sabemos su nacionalidad, resultado de los fallos en la redacción de los atestados y la falta de detalle en la recogida de datos de las víctimas.

TABLA 24. DETENCIONES E INVESTIGADOS POR CAUSA DE DELITOS DE ODIOS POR CALIFICACIÓN, COMUNIDADES AUTÓNOMAS, GRUPO EDAD, PERIODO, ÁMBITO Y SEXO

2020						
	ANTIGITANISMO		ANTISEMITISMO		RACISMO/XENOFOBIA	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
INFRACC. PENALES						
NAVARRA (COMUNIDAD FORAL DE)						
Menores de edad	0	0	0	0	0	0
De 18 a 25 años	0	0	0	0	0	1
De 26 a 40 años	0	0	0	0	0	0
De 41 a 50 años	0	0	0	0	0	1
De 51 a 65 años	0	0	0	0	0	0
Mayores de 65 años	0	0	0	0	0	1
Edad desconocida	0	0	0	0	0	0

*Fuente: Ministerio de Interior

Sólo aparecen 3 investigados/detenidos por racismo y xenofobia en 2020, todos de nacionalidad española. Lo comentado con anterioridad explica el bajo número de detenidos en relación a los delitos de odio consignados.

Cierto es que cuando se trabaja con números tan pequeños, es arriesgado hablar de generalizaciones. Estos apuntes son simplemente llamadas de atención que habrá que ir analizando con interés y detalle en los próximos años, para comprobar si son regularidades o relaciones azarosas derivadas de la escasa prevalencia cuantitativa de esta tipología de delitos.

Hemos observado igualmente que, en el caso de las infracciones administrativas, no se recoge ni el género ni la nacionalidad, lo que da idea de la falta de instrumentos y formación a la hora de recoger y tramitar las denuncias.

Entre otras, esa es la razón por la que los entrevistados/as no se atreven a describir perfiles de víctimas ni agresores:

“No he visto ningún patrón ni ningún perfil, sí que es muy variado el tipo de discriminación, sobre todo en las RRSS, no hay perfil de edad ni nada.” (J_3)

“Si acaso en los delitos en línea, varones jóvenes.” (FFSS_2)

“Un perfil de persona con baja tolerancia a la frustración, la que viene algo de fuera y en lugar de ver un enriquecimiento, una diversidad o algo que te puede aportar y tú le puedes aportar, pues lo ve con una inseguridad y dice ojo que me van a comer el pan.” (FFSS_1)

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (sobre todo Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía, expresan una queja sobre su situación como colectivo en algunos lugares de la Comunidad Foral de Navarra, donde se producen situaciones de discriminación por el hecho de su pertenencia a un cuerpo de seguridad. Como solución, demandan la incorporación de ese colectivo como grupo potencialmente sujeto a discriminación, con el fin de tener una cobertura legal y jurídica frente al discurso de odio y acciones de discriminación a este colectivo.

4.6. MÁS FORMACIÓN Y COORDINACIÓN. LAS CLAVES PARA MEJORAR LA PREVENCIÓN

De nuevo, la solución apuntada por los intervinientes pasa por la formación y la sensibilización a todos los niveles y con todos los colectivos:

“Hay que educar a personas autónomas, a personas seguras a personas con autoestima alta, vamos con eso es imposible que sean autores de este tipo de delitos.” (FFSS_1)

“Educación y refuerzo positivo del mensaje. Cuando trabajas la parte de la investigación, cuando ya se han cometido estos casos, yo por lo menos siempre veía que como policías teníamos que hacer algo para evitar llegar a esta situación. Se hacía necesaria una prevención en una serie de delitos.” (FFSS_1)

“Para mí, el plan para empezar desde abajo tiene que haber una difusión masivamente del fenómeno porque no puedes empezar a construir un plan de acción si no sabes contra lo que tienes que actuar. Ese algo es lo que tienes que explicar. Es que hay mucha gente que no sabe las diferencias entre racismo y xenofobia, pero gente culta.” (FFSS_1)

“La educación es el mejor método para erradicar el odio.” (FFSS_2)

“¿Que debe incluir un plan contra el racismo? formación, prevención, concienciación, es que es básico.” (FFJJ_1)

Otra de las cuestiones a considerar en todo el procedimiento es la coordinación entre instituciones. En general, la coordinación entre el poder judicial y el estamento policial es buena, ya que toda la actividad cotidiana de ambas instituciones parte del trabajo en común. Cierto que, en esta clase de delitos, por su novedad, cuesta más hacer funcionar el engranaje debido al desconocimiento de los delitos de odio. Coinciden en afirmar que el proceso está mejorando:

“Ahora nos conocemos y podemos saber a quién derivar las cuestiones.” (FFSS_4)

“Las FFSS han mejorado mucho.” (J_2)

Incluso el trabajo interno de la institución policial y judicial no está tan engrasado como debería. La tramitación de los delitos es algo diferente al resto y en los cuerpos policiales menos “avanzados” se percibe ese déficit y esa demanda de mayor coordinación interna.

Cuestión distinta es la coordinación con el resto de instituciones, ahí la respuesta es siempre negativa, no existe ni conocen mecanismos para solucionar esa falta de relación. Se refieren tanto a la administración pública como al tercer sector.

“Una vía de comunicación directa a día de hoy no existe”, salvo con las fuerzas y cuerpos de seguridad.” (J_2)

“Esto es un trabajo interdisciplinar, global.” (FFSS_1)

“Nosotros siempre agradecemos cuando instituciones de fuera cuentan con nosotros. Cuando alguien de fuera piensa en nosotros estamos encantados.” (FFSS_1)

“No hay relación con otras administraciones salvo la judicial.” (FFSS_2)



“Estamos en ello”, en poder encontrar mecanismos de coordinación. Necesitamos saber lo que hay, necesito que los colectivos vulnerables sepan que hay policía.” (FFSS_3)

“No puede ser que determinadas unidades de la administración pública vean a la policía como una herramienta, se trata de coordinarse.” (FFSS_3)

“Tenemos relaciones profesionales pero escasas [con la administración autonómica].” (J_1)

De manera unánime, tanto la institución judicial como la policial demandan mayor coordinación con el resto de administraciones y también con el Tercer Sector. Se reconoce a éste como un interlocutor válido y necesario mediador con los colectivos vulnerables.

4.7. EL DISCURSO DE ODIO Y EL DELITO DE ODIO EN LÍNEA ¿DOS CARAS DE LA MISMA MONEDA?

El discurso de odio (*hate speech*) se refiere a actos de habla con un contenido expresivo comunicativo del odio o prejuicio del autor hacia determinada persona por razón de una condición personal, o generan un efecto discriminatorio en un colectivo caracterizado por una condición personal. El crecimiento de este tipo de discursos y la facilidad con la que se propagan gracias a las nuevas tecnologías aconsejan la apertura de un debate comprometido y multidisciplinar que aporte instrumentos para su control.

Se utilizan las redes sociales e Internet bien de forma individual, bien en grupos organizados para propagar sus doctrinas y soflamas racistas, xenófobas y/o alentar a la violencia contra el que es distinto. No en vano, destacados expertos como el Fiscal Miguel Ángel Aguilar alertan sobre la relación entre el delito de odio y la previa incitación a la violencia y al odio a través de las redes sociales e Internet.

La dificultad para establecer la autoría del delito, el anonimato y el alejamiento de la víctima que procuran las pantallas, la amplia difusión de los rumores y “fake news”, y por qué no decirlo, una cierta permisividad social antes discursos prejuiciosos y estereotipados, complican la investigación y resolución de este tipo de delitos de odio en línea.

Los actores entrevistados destacan este fenómeno emergente contra el que hay que establecer mecanismos para combatirlo:

“El rumor es la antesala del incidente y el incidente es la antesala del delito.” (FFSS_4)

“La experiencia nos dice que muchas veces el delito de odio se da a partir de otro delito o problema.” (FFSS_4)

“Normalmente los llevan a cabo personas individuales, sin el respaldo de asociaciones.” (FFSS_2)

“Lo que te dan las pantallas, ese anonimato, hace que se vengán arriba, sobre todo que como no ven sufrir a la persona porque no la tienen delante...” (FFSS_1)

“Si el tipo penal no es claro, al final nos lleva a absoluciones.” (J_1)



En general, los delitos en línea son investigados por las brigadas de información y contra los delitos tecnológicos (y no por la policía judicial) dada la alta especialización tecnológica requerida para su investigación. Ahora bien, además de medios, la línea entre la libertad de expresión y el delito es muy tenue y es muy difícil establecer los límites sin mecanismos y apoyo jurídico claro y preciso. Quizás sea necesario introducir mecanismos jurídicos y procedimentales más apropiados para luchar contra este fenómeno. Hasta ahora, el discurso intolerante no es sancionable por lo que en muchas ocasiones escapa al control policial y judicial.

4.8. LAS BUENAS PRÁCTICAS

Este último apartado lo dedicamos a revisar las buenas prácticas que desde las instancias policiales y judiciales se están implementando para luchar contra el delito de odio por racismo y xenofobia. En el marco de la redacción de un plan contra el racismo y la xenofobia es fundamental conocer aquellas buenas prácticas que se están llevando en otros contextos similares.

Hemos conocido dos iniciativas de mucho interés, y que relatamos porque están siendo asumidas por dos instancias policiales presentes en la Comunidad Foral; la Policía Local de Pamplona y la Policía Foral. Nos referimos al Proyecto Clara, donde también participa la Fiscalía especializada en delitos de odio de Navarra, y el proyecto ESTAR.

El proyecto CLARA: *Comunidades Locales de Aprendizaje Contra el Racismo, la Xenofobia y los discursos de odio*, está financiado por el *Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía (2014-2020)* de la Unión Europea, y tiene como objetivos:

- Mejorar las capacidades de la policía local, autoridades locales y las comunidades afectadas para prevenir, identificar y luchar contra los incidentes racistas y xenófobos y en especial los discursos y delitos de odio, a través de un modelo de formación innovadora como son las Comunidades Locales de Aprendizaje en las que policías locales y comunidades puedan intercambiar conocimientos y desarrollar estrategias comunes de convivencia pacífica.
- Desarrollar un modelo de seguimiento y apoyo a las víctimas de delitos y/o discursos de odio y a las comunidades locales, que permita mejorar la acción policial comunitaria, desde un punto de vista preventivo y de mediación.
- Incorporar lecciones y buenas prácticas de otras ciudades y policías locales europeas, en el ámbito de la prevención, identificación y lucha contra los incidentes racistas y xenófobos y en especial los discursos y delitos de odio, de manera que se rentabilicen las experiencias ya probadas, incorporando los elementos más exitosos y teniendo en cuenta aquellos que supusieron dificultades o limitaciones.
- Distribuir los resultados del proyecto y proponer, validar y transferir el modelo de Comunidades Locales de Aprendizaje para la formación de policías municipales y comunidades locales, a otras ciudades europeas, de forma que se transfiera y



aproveche esta metodología de probado éxito en el ámbito educativo y de mejora de las organizaciones.¹⁷

La Policía Local de Pamplona y la Fiscal especializada en delitos de odio de Navarra están participando como socios en el proyecto y el relato de los participantes sobre la experiencia es muy positiva. El proyecto no solo trata de formación sino de trabajo colaborativo con ONG's y colectivos representativos que puedan ser víctimas o colectivos vulnerables. Además del aprendizaje de conceptos, hay un nuevo saber hacer vinculado a la figura de la comunidad de aprendizaje que permite la utilización de nuevas metodologías y herramientas en el tratamiento de los delitos de odio.

El proyecto prevé la creación de una herramienta, que en forma de cuestionario defina con precisión cualquier hecho (delictivo o no) relacionado con los incidentes/delitos de odio. Como hemos visto, el diseño de protocolos eficaces y concretos es una demanda de todas las fuerzas policiales para mejorar la calidad y eficacia de los atestados.

La Policía Local de Pamplona ha creado un cuerpo de policía comunitaria (2017) que se ha desplegado en los barrios y que recoge información y problemáticas in situ. El objetivo principal es mejorar la convivencia, por lo que la prevención de los delitos de odio se incardina muy bien en ese objetivo. Además, tratan de crear una red estable de ayuda con los ciudadanos, asociaciones, y tercer sector para la detección y resolución de problemas.

El segundo ejemplo de buenas prácticas asociadas a la prevención y lucha contra los delitos de odio es el proyecto “*EStAR: Enhancing Stakeholder Awareness and Resources for Hate Crime Victim Support (EStAR)*” auspiciado por la OSCE (Organization for Security and Co-operation in Europe) (2020-2021) “dotará a los agentes estatales y no estatales de las herramientas y los recursos necesarios para garantizar que las víctimas de delitos de odio estén protegidas, disfruten de pleno acceso a la justicia y reciban un apoyo especializado adaptado a sus circunstancias. El proyecto también creará una red de expertos, desarrollando un marco para compartir las normas internacionales y las buenas prácticas, asegurando al mismo tiempo que los recursos lleguen a quienes los necesitan. El proyecto, de dos años de duración, está siendo ejecutado por la OIDDH -en 41 Estados participantes de la OSCE- en colaboración con la Asociación de Centros de Asesoramiento para Víctimas de la Violencia Derechista, Racista y Antisemita de Alemania (VBRG)”.¹⁸ El proyecto está financiado por la Comisión Europea y el Gobierno Federal de Alemania.

España como socio del proyecto está siendo muy activa en el mismo, colaborando en la evaluación de los sistemas e instrumentos existentes para el apoyo a las víctimas de delitos de odio, y mejorar esa atención fomentando una mayor coordinación y estableciendo mecanismos nuevos de atención y apoyo a las víctimas, así como elementos de justicia restaurativa.

¹⁷ <https://proyecto clara.es/>

¹⁸ <https://www.osce.org/odihr/hate-crime-victim-support>

En este proyecto colabora la Policía Foral de Navarra e incorpora una relación más estrecha con las asociaciones del Tercer Sector. Así mismo, las reuniones incluyen el intercambio de iniciativas y buenas prácticas en relación con los objetivos del proyecto. Aunque aquellos que trabajan en los márgenes de la administración de justicia y el tercer sector tiene una visión muy positiva de ese posible lugar de atención y asesoramiento a las víctimas:

“Muy de acuerdo con la oficina porque hay que desjudicializar y despolicializar este tipo de incidentes. Ese tipo de soluciones (sobre todo para los migrantes no empoderados, de reciente llegada), son muy positivas porque va a ser un sitio donde se van a sentir cómodos, donde se van a sentir acogidos, van a ver que es un lugar donde se les va a respetar, que no van a tener problemas administrativos y que no se les va a perseguir policialmente, creo que es importante que al mismo tiempo que acoges, que das la primera acogida, les digas, y aquí estamos para lo que necesitéis, me parece que es un complemento..., es cerrar el círculo. Y luego ya derivar a donde precisen.”

La creación de una oficina integral de atención a las víctimas por delitos de odio despierta (sin llegar a ser manifiesta), ciertas reticencias en la institución policial y judicial. En este sentido, su creación debería responder a las necesidades de las víctimas y al tiempo ser consensuada en sus funciones con el resto de administraciones y tercer sector. Solo así podrá llegar a ser el recurso de referencia para la prevención, el tratamiento y acompañamiento de las víctimas de delitos de odio por racismo y xenofobia.

5. CARTOGRAFÍAS DEL RACISMO Y DE ACTITUDES PREJUICIOSAS

5.1. ACTITUDES DE LA POBLACIÓN NAVARRA ANTE LA INMIGRACIÓN Y LA DIVERSIDAD

5.1.1. INTRODUCCIÓN: EL CONTEXTO DE LOS ESTUDIOS SOBRE ACTITUDES ANTE LA INMIGRACIÓN

A partir de los años noventa, con la configuración de España como país de inmigración, se dio un impulso a los estudios sobre las actitudes de la población autóctona. Estos trabajos se vieron especialmente impulsados tras la aprobación del Plan para la Integración Social de los Inmigrantes (1994), así como la creación del Fórum para la integración social de los inmigrantes (1995) y el Observatorio Permanente para la Inmigración. A este observatorio, de carácter estatal, se le sumaron, posteriormente, otros promovidos por gobiernos autonómicos, siendo especialmente destacable la labor realizada por el Observatorio de la Inmigración de Tenerife (OBITen), el Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM), el Observatorio Vasco de Inmigración (IKUSPEGI), el Observatorio de Inmigración-Centro de estudios y datos de la CC.AA. de Madrid y el Observatorio Permanente de la Inmigración en Navarra (OPINA), entre otros.



Desde el plano estatal, los estudios sobre actitudes ante la inmigración fueron potenciados, igualmente, por los trabajos llevados a cabo desde el CIS (Centro de Investigación Sociológica), a través de encuestas específicas (la última llevada a cabo en 2017) o la inclusión de preguntas en sus barómetros. Este campo de investigación también se desarrolló a través de los Eurobarómetros sobre racismo y xenofobia, promovidos por el Parlamento Europeo, así como gracias a la Encuesta Social Europea, que incluye algunas preguntas sobre migraciones. Podemos mencionar también las encuestas llevadas a cabo por el Centro de Investigaciones sobre la Realidad Social (CIRES), la ASEP (Análisis Sociológicos, Económicos y Políticos) y las desarrolladas en el marco del Centro de Estudios sobre Migraciones y Racismo (CEMIRA), de la Universidad Complutense de Madrid.

Más recientemente se ha realizado una encuesta (EASIE), llevada a cabo en el marco de un proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y dirigido por Sebastian Rinken (IESA-CSIC), que aporta resultados actuales sobre las actitudes de la población española ante la inmigración (González Enríquez y Rinken, 2021).

En materia de lucha contra el racismo y la xenofobia destaca el trabajo llevado a cabo desde el *Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia* (OBERAXE), dependiente de la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria, de la Secretaría de Estado de Migraciones, que fue constituido tras la aprobación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Este observatorio tiene como función la recopilación de información sobre proyectos, encuestas, recursos, informes y estudios con el objetivo de impulsar el conocimiento de cara a la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia, así como los incidentes y delitos de odio.¹⁹

Este observatorio incluye, en su página web, material relativo a informes y estudios sobre racismo, xenofobia y discriminación, así como un apartado donde resume la normativa nacional, comunitaria e internacional más relevante contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia.²⁰

Los ejes prioritarios de OBERAXE se enmarcan en la *Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia* aprobada por Consejo de Ministros el 4 de noviembre de 2011 y se resumen en los siguientes: Coordinación y cooperación con organismos e instituciones; Diálogo con personas africanas y afrodescendientes; Cooperación con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC); Análisis de la situación; Educación; Empleo; Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; Incidentes y delitos de odio; Discurso de odio; Medios de comunicación y sanidad. Además, desde OBERAXE, se creó en 2008 el *Centro Virtual de Recursos Anti-Discriminación*, que recopila información sobre servicios relacionados con la discriminación de todo el territorio nacional.

¹⁹ <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/>

²⁰ <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/normativa/index.htm>



Este organismo publica informes periódicos analizando los resultados de los datos de la encuesta “Actitudes hacia la inmigración” del CIS, muchos de los cuales fueron elaborados por los investigadores M^a Angeles Cea d’Ancona y Miguel Valles (UCM). El último de estos informes fue llevado a cabo por Mercedes Fernández, Consuelo Valbuena y Raquel Caro, investigadoras del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia de Comillas (OBERAXE, 2019). Recoge los resultados de la última de las encuestas elaboradas por el CIS en 2017.²¹

Entre los trabajos publicados por OBERAXE es relevante mencionar, igualmente, el estudio elaborado por CIDALIA (2020), que lleva a cabo un análisis de los planes, estrategias y programas de integración e inclusión de las personas inmigrantes y de prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia existentes en las administraciones autonómicas y locales en el año 2020. Este trabajo saca a la luz que, si bien las actuaciones municipales en materia de integración social están más presentes, la resolución de incidentes racistas y xenófobos es la menor de las prioridades manifestadas desde los gobiernos locales. Están poco presentes las estructuras de gobernanza municipales con competencias específicas en la prevención del racismo y la xenofobia, no disponiéndose de protocolos de actuación en caso de incidentes racistas y/o xenófobos.

Navarra se constituye en una de las CC.AA. que ha tenido un papel más relevante en el diagnóstico y la puesta en marcha de estudios sobre inmigración, destacando la labor que se desarrolló en el tiempo que ha estado activo el *Observatorio Permanente de la Inmigración en Navarra* (OPINA) y, posteriormente desde el Observatorio de la Realidad Social²², en el marco del cual se hace un esfuerzo por hacer transversal el estudio de la inmigración, constando datos relativos al país de nacionalidad y de nacimiento en los estudios realizados y destacando el *Banco de Datos del Observatorio*. Esta herramienta interactiva ofrece datos sobre Navarra y con una perspectiva comparativa con otras CC.AA. en materia de migraciones y población extranjera²³. En la Comunidad Foral cabe destacar, igualmente, los trabajos llevados a cabo por el grupo de investigación ALTER de la Universidad Pública de Navarra, dirigido por Miguel Laparra, que incluyen diversos estudios en torno a la inmigración, la integración social, incluyendo los diagnósticos de convivencia en diferentes municipios, llevados a cabo por Izaskun Andueza y Rubén Lasheras. Destacan las tres encuestas que se llevaron a cabo en materia de inmigración (2000, 2003 y 2008), en el marco de las cuales se presentan algunos datos en materia de discriminación. Desde el ámbito del mercado, cabe igualmente mencionar las investigaciones llevadas a cabo por CIES-Análisis de mercado y opinión. Una buena parte de estos trabajos pueden consultarse en la página web del Observatorio Permanente de la Inmigración en Navarra-OPINA.²⁴

²¹ <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informe-Racismo-2017.pdf>

²² <https://www.observatoriorealidadsocial.es/>

²³ <https://www.observatoriorealidadsocial.es/es/datos/demografia-movimientos-migratorios/indc-4-21> y <https://www.observatoriorealidadsocial.es/es/datos/demografia-poblacion-extranjera/indc-4-22/>

²⁴ <http://www.navarra.es/NR/exeres/0BD6BB88-1388-498D-806F-0E7949D20CB5.htm>

En la Comunidad Foral destaca el *Informe anual sobre Racismo en Navarra* que elabora SOS Racismo, siendo el último publicado el correspondiente a los datos de 2020, donde se saca a la luz relatos de casos por ámbitos de discriminación, así como un resumen de irregularidades y vulneraciones detectadas (SOS Racismo, 2021). El informe está basado sobre 62 actuaciones, relativas a 104 casos de discriminación, la mayoría derivados de discriminaciones estructurales en el ámbito de la vivienda, sanidad o protección social. El informe no mide cuestiones relativas a las actitudes de la población autóctona.

La campaña llevada a cabo por la Dirección General de Políticas Migratorias del Gobierno de Navarra, “Esenciales / Funtsezkoak”, es otra de las acciones que cabe mencionar, habiendo tenido una repercusión positiva en el desarrollo de sentimientos de aceptación hacia los y las inmigrantes, por parte de la población navarra, según los resultados de un estudio llevado a cabo por la Universidad del País Vasco (2021). En este sentido destaca, igualmente, la marca “Navarra de Colores – Nafarroa Koloretan”, lanzada desde el Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, que ha tenido, igualmente, una repercusión positiva en la generación de actitudes. La búsqueda de narrativas alternativas para contrarrestar los discursos de odio y contribuir a construir actitudes más positivas ante la inmigración se constituye en un reto esencial en la lucha contra el racismo y la xenofobia. En este sentido es relevante mencionar el trabajo llevado a cabo por Violeta Velasco y Lucila Rodríguez-Alarcón (2020).²⁵

5.1.2. EL RETO DE MEDIR LAS ACTITUDES DE LA POBLACIÓN AUTÓCTONA ANTE LA INMIGRACIÓN

El debate sobre cómo definir y medir el racismo y las actitudes ante la inmigración, así como la evaluación sobre el grado de efectividad de los indicadores utilizados en las encuestas y la pertinencia del uso de técnicas cualitativas, estuvo en la base de la discusión académica desde los primeros trabajos (Cea d’Ancona, 2002, 2009; Colectivo IOE, 2005; Rincken y Velasco Dujo, 2010; Cea d’Ancona y Valles, 2008). Las investigaciones ponen de relieve la dificultad de medir las actitudes racistas y xenófobas, ante la tendencia de la población a no declarar abiertamente este tipo de actitudes y la complejidad de medir los aspectos más sutiles de los prejuicios. Sin entrar en la complejidad de estos debates, podemos apuntar que las investigaciones previas sacan a la luz diferentes perfiles de la población española en función de las actitudes ante la inmigración. Así, se constata la presencia de un perfil tolerante, un perfil reacio y un perfil ambivalente, éste último a caballo entre los dos primeros (Cea D’Ancona, 2004). Otros trabajos hablan de recelosos, distantes y multiculturales (Informe OBERAXE, 2015). Algunos estudios diferencian entre varias formas de racismo. El informe OBERAXE (2019) plantea, por ejemplo, una diferenciación entre racismo simbólico, aversivo y prejuicio sutil:

²⁵ Violeta Velasco y Lucila Rodríguez-Alarcón (2020), *Nuevas narrativas migratorias para reemplazar el discurso del odio* https://porcausa.org/wp-content/uploads/2020/02/Dossier_Nuevas-Narrativas-para-reemplazar-el-discurso-del-odio.pdf

“El primero, el **racismo simbólico** o racismo moderno estudia el antagonismo y resentimiento del grupo dominante contra las minorías que ascienden demasiado rápido, contra las supuestas concesiones hechas a las minorías, o contra la discriminación positiva hacia las mismas, en su caso. Estos individuos, sin embargo, no se consideran racistas y no asumen estereotipos negativos hacia estos grupos. Simplemente niegan la existencia de discriminación hacia grupos desfavorecidos en trabajo, vivienda y escuela aduciendo que estos colectivos ya están en igualdad de condiciones de acceso y competitividad. De hecho, creen que las demandas de estos grupos son excesivas. Para medir este tipo de racismo se han desarrollado escalas con ítems del estilo: ‘Los inmigrantes tienen más prestaciones, han conseguido más de lo que se merecen’.

El **racismo aversivo** permite identificar el racismo de aquellas personas que se tienen a sí mismas por progresistas (racismo latente). Surge cuando existe un conflicto entre los valores igualitarios y democráticos de una persona y los sentimientos negativos que le despierta un miembro de un determinado grupo étnico. Se produce de manera no intencional, pues el sujeto no es consciente de este tipo de prejuicio. Sus sentimientos son más bien de incomodidad, miedo. El racista aversivo sabe que el prejuicio es una conducta reprochable, pero él no se considera prejuicioso.

El prejuicio sutil. En este ámbito existen dos formas de prejuicio: el prejuicio manifiesto (caliente, cercano y directo), versión abierta de la visión contraria a las minorías (antinormativo) y el prejuicio sutil (frío, distante, indirecto), que es una versión encubierta de la misma pero socialmente aceptable. De hecho, el prejuicio sutil surge porque existen normas que prohíben las expresiones manifiestas del prejuicio y la discriminación. El prejuicio manifiesto incluye la creencia en la inferioridad genética del exogrupo y a través de ella justifica el rechazo a sus miembros y su posición de desventaja en la sociedad. Tiene dos componentes: uno, la amenaza percibida del exogrupo y el rechazo inicial hacia él y dos, el rechazo al contacto íntimo con los miembros del exogrupo (desde la dependencia laboral hasta las relaciones personales o familiares). Sin embargo, el prejuicio sutil es una actitud no abiertamente racista (al revés que el racismo simbólico), sino basada en la defensa de los valores tradicionales, en la exageración de las diferencias culturales y en la negación de las emociones positivas hacia el grupo estigmatizado. Tiene tres componentes que se expresan de forma normativa para aquellos que rechazan el prejuicio manifiesto. Los que adoptan esta postura no son conscientes de ser racistas:

— Defensa de los valores tradicionales. Se achaca a las minorías su falta de esfuerzo para adoptar esos valores y, por ello, las consideran una amenaza para mantenimiento de los mismos.

— Exageración de las diferencias culturales entre los grupos. Estas diferencias percibidas se usan como justificación ante las actitudes negativas hacia el grupo y la posición subordinada y en desventaja del mismo.

— Prejuicio afectivo, o negación de las emociones positivas. Más que expresar emociones negativas, lo cual amenaza la imagen igualitaria del racista sutil, éste niega emociones positivas: no es que ellos sean malos, es que nosotros somos mejores.

El prejuicio sutil enmascara el racismo a través del llamado sesgo de deseabilidad social. Así, ante la cada vez mayor censura social que existe contra el racismo o sus expresiones abiertas, las personas dejarían de expresar el racismo de forma directa y manifiesta, lo cual no necesariamente implica que hayan cambiado la representación negativa que tienen sobre diversas minorías étnicas. Por tanto, se han ido generado nuevas formas de racismo, capaces de esquivar el coste social del racismo manifiesto.”

OBERAXE, 2019: p.213-215

Veamos, a través de algunas investigaciones anteriores, cuál es la especificidad de la población española y Navarra respecto a las actitudes ante la inmigración y cómo han evolucionado en los últimos años.

5.1.3. ¿SON ESPAÑA Y NAVARRA CONTEXTOS “EXCEPCIONALES” ANTE LA ACEPTACIÓN DE POBLACIÓN MIGRANTE?

Tal y como muestran Oso, López Sala y Muñoz-Comet (2021)²⁶, las investigaciones sacaron a la luz cómo, en el momento de mayor crecimiento de los flujos de llegada de población inmigrante en España, durante finales de los noventa y principios de siglo (coincidiendo con el periodo del boom económico), la inmigración no constituyó un problema central para la opinión pública española, más preocupada por el paro y el terrorismo. En efecto, al inicio del siglo XXI los niveles de españoles que consideraban la inmigración entre los tres principales problemas oscilaron entre el 10 y 20 por ciento de entrevistados por el CIS (Muñoz Comet, 2020). En esta misma línea, el Eurobarómetro de 2000 situaba a España en el tercer puesto en ciudadanos tolerantes, después de Suecia y Finlandia. Lo cual se explica por la presencia de una cultura post-franquista universalista en lo referente a los derechos cívicos y sociales, el rechazo al nacionalismo, así como a la propia experiencia emigratoria de la población española. Herencia histórica generadora de actitudes más abiertas ante la inmigración e inhibidora de manifestaciones expresas sobre actitudes negativas (Arango, 2013; Rinken, 2015; González Enríquez y Rinken, 2021).

La preocupación por la inmigración, por parte de la sociedad española, aumentó en coincidencia con los procesos de regularización y los debates sobre el efecto llamada (algunas alzas poco pronunciadas en 2001, 2002, 2005), en comparación con la tolerancia más generalizada de los noventa (Méndez Lago, 2007; Rinken, 2015). Se empezaron a constatar algunas actitudes menos abiertas, generándose discursos que apuntaban a la competición por los recursos (trabajo, servicios sociales, elección de colegios); si bien, la mayoría de la opinión pública respaldaba una inmigración “controlada” (con contrato de trabajo) y estaba de acuerdo con el reconocimiento de derechos a los inmigrantes (Méndez Lago, 2007).

²⁶ Para la elaboración de este apartado nos hemos basado, fundamentalmente, en la revisión bibliográfica publicada en Oso, López-Sala y Muñoz-Comet (2021).



No obstante, a mediados de la primera década del nuevo siglo se activaron, en mayor medida, las actitudes menos positivas (Cea d'Ancona, 2004; Colectivo IOE, 2005; Checa Olmos y Arjona Garrido, 2011). Lo cual se explica por la mayor visibilidad de la inmigración en los medios de comunicación, así como por el auge del discurso mediático en torno a la inmigración irregular (el tratamiento de los flujos de entrada como avalancha, invasión, oleada...) (Checa Olmos y Arjona Garrido, 2011). En efecto, como han sacado a la luz algunos trabajos, los medios de comunicación son clave como principal fuente de información que contribuye a la formación de las actitudes hacia los inmigrantes (Cea d'Ancona and Valles, 2000; IOE, 2004; Checa Olmos y Arjona Garrido, 2011). Esta mayor presencia de actitudes negativas pudo estar debida, igualmente, al desarrollo de un discurso, por parte del Partido Popular, durante la legislatura 2000-2004, relacionando la inmigración y la delincuencia (Colectivo IOE, 2005). La crisis de los cayucos en 2006 y su alcance mediático coincidió con el momento más álgido en la concepción de la inmigración como un problema social en España (casi un 60% de entrevistados del CIS lo consideraba como uno de los tres principales problemas) (Rinken, 2015; Muñoz Comet, 2020).

La llegada de la recesión económica en 2008 llevó a los diferentes autores/as a evaluar si las actitudes ante la inmigración aumentaban, tal y como podría presuponer la *Teoría del Conflicto Grupal* (Cea d'Ancona, 2015; Rinken, 2015). Para esta teoría las actitudes hostiles hacia la inmigración y los prejuicios hacia las minorías étnicas y el extranjero se incrementan en una situación de competencia, ya sea real o percibida, de los recursos valorados y escasos en la sociedad (Allport, 1954, Blumer, 1958). Lo cual podría hacer presuponer que incrementaría las actitudes negativas hacia la inmigración, tras la recesión económica. No obstante, el análisis de las encuestas realizadas puso de manifiesto cómo, sorprendentemente, la crisis no influyó considerablemente en la percepción de la inmigración como un problema en España. De hecho, se desploma el porcentaje de entrevistados del barómetro del CIS que considera la inmigración como uno de los tres principales problemas de nuestro país, hasta llegar a niveles por debajo del 5 por ciento. En 2018 este porcentaje vuelve a ascender, situándose a mediados de 2019 en un 10% (Muñoz Comet, 2020), porcentaje similar al de principios de siglo; si bien, se reduce posteriormente, de tal manera que en la encuesta EASIE de 2020 sólo un solo un 7% de los encuestados señalaron a la inmigración entre uno de los temas más importantes (Rinken, 2021).

Esta “excepcionalidad española”, tal y como ha sido denominada por la literatura, es explicada por el mayor protagonismo que alcanzan las preocupaciones en torno a la economía, el paro, la corrupción y la calidad política, problemas que emergieron, tras la recesión, en el Barómetro del CIS (Rinken, 2015). Como ya se señaló anteriormente, la opinión pública está modelada por los medios de comunicación y los discursos políticos, de tal manera que la disminución de la intolerancia puede explicarse por el enfoque del debate político y mediático postcrisis en torno a la “nueva emigración” española y el retorno, perdiendo protagonismo la figura del inmigrante extranjero (Cea d'Ancona, 2015). Así como por el desarrollo de la empatía y un mayor conocimiento entre inmigrantes y autóctonos, tras años de convivencia (Cea d'Ancona, 2016). La construcción mediática del mayor impacto de la crisis en la población inmigrante y el



foco en las salidas podrían haber contribuido a aliviar las percepciones de competencia de los autóctonos (Rinken, 2015).

No obstante, tal y como apunta Rinken (2011), más allá de la percepción de la inmigración como un problema, si se consideran otros indicadores, se constata que la recesión impactó negativamente en la, hasta entonces, prevaleciente aceptación de la inmigración como una necesidad de mano de obra para la realización de “trabajos duros y mal remunerados” (actitud funcionalista). Se fue construyendo un discurso hacia posturas menos favorables, que ponían el acento en las situaciones de competencia “desleal” u otros efectos indeseables de la llegada de inmigrantes (Rinken, 2011). Así, aumentan las argumentaciones que sugieren competencia laboral y un impacto negativo de la inmigración sobre el mercado de trabajo, disminuyendo la imagen de que los inmigrantes realizan trabajos que los españoles no quieren. Se endurecen, igualmente, las opiniones sobre la regulación de los flujos inmigratorios, la expulsión de inmigrantes irregulares, el impacto negativo de la inmigración en la calidad de los servicios públicos, así como la concepción de la religión de los inmigrantes como una amenaza (Rinken, 2015). Algunos estudios de corte regional elaborados en Andalucía, País Vasco y Tenerife coinciden en sacar a la luz cómo se ha desarrollado un cierto resentimiento, ante la percepción de que las personas migrantes reciben más de lo que merecen, en comparación con la población autóctona (Ikuspegi, 2019; Rinken, 2019; Buraschi y Godenau, 2020).

No obstante, a pesar del desarrollo de estos discursos, los estudios coinciden en señalar cómo, en España, en sintonía con los países escandinavos, las actitudes de la población eran menos reticentes a la inmigración y más positivas, en comparación con los países europeos de mayor tradición en tanto receptores de inmigrantes, (Cebolla-Boado y González-Ferrer, 2016).

La “excepcionalidad” del caso español estuvo marcada, igualmente, por la inexistencia de un partido con discursos negativos hacia la inmigración, hasta la aparición de VOX (Alonso and Rovira Kaltwasser, 2015); si bien, algunos autores definieron la situación de la extrema derecha española como una “ausencia presente” (Xavier Casals, 2000:148), en la medida en que el Partido Popular había conseguido incluir a los votantes españoles de extrema derecha en su proyecto político. Además, el sistema electoral español, que promueve las mayorías y la concentración geográfica, así como el peso de la memoria del régimen franquista, fueron obstáculos al surgimiento de este tipo de formaciones en España (Casals, 2000, citado por Cervi y Tejedor, 2021).

No obstante, el partido de extrema derecha VOX llegó a los comicios (elecciones europeas) en 2014, irrumpiendo en el Parlamento de Andalucía, en 2018. Su fuerza se consolidó en las elecciones generales de abril de 2019, donde consiguió 24 escaños, que multiplicó por dos en la repetición de las elecciones en noviembre de 2019. Esta llegada marcó el fin de la “excepcionalidad española” (Turnbull-Dugarte, 2019; Denison y Mendes, 2019); si bien, algunos autores señalan cómo el discurso anti-inmigración no es la principal base del éxito de esta agrupación, sino más bien el “nacionalismo español”, en el contexto de la “crisis catalana” y el desgaste de los partidos tradicionales, tocados por la corrupción (Rinken, 2019).



Un estudio recientemente publicado, sobre la base de una encuesta realizada a finales de 2020 (EASIE), señala que la opinión pública sigue siendo más positiva que negativa ante la inmigración, de tal manera que “una amplia mayoría de la población española comparte actitudes abiertas y comprensivas respecto a la inmigración internacional, gracias, por lo menos en parte, a la apreciación de que la mano de obra inmigrante es complementaria a la autóctona”. Además, siete de cada diez personas encuestadas declaran tener lazos de amistad con personas inmigrantes (Rinken, 2021: 15). Sólo el 16% de las personas encuestadas declara tener una antipatía generalizada hacia la inmigración. No obstante, sí se observan actitudes menos positivas en relación a “cómo se percibe el impacto de la inmigración sobre el acceso a servicios públicos y su financiación” (Rinken, 2021: 15).

Según los principales colectivos, la encuesta EASIE señala que, aquellos que suscitan más antipatía, son los inmigrantes marroquíes, de manera que un tercio de las personas encuestadas les considera como “muy antipáticos” o “antipáticos” (35%), posicionándose en segundo lugar según mayor antipatía los procedentes de Europa del Este (26%), seguidos de los originarios de África Subsahariana (17%), Latinoamérica o China (10% respectivamente). La población latinoamericana es la que recibe una mayor valoración respecto a la simpatía declarada (42%), seguida de la originaria de China (27%) y África Subsahariana (24%) (Rinken, 2021).

Cuestión distinta es cómo se percibe el impacto de la inmigración sobre el acceso a servicios públicos y su financiación. Los recelos y críticas al respecto, cuya difusión es amplia según este estudio y otros anteriores, no pueden equipararse sin más a prejuicios, al remitir a cuestiones de justicia distributiva.

Una de las principales conclusiones de esta encuesta es que, tras la llegada de VOX, se constata una acentuación de la polarización de las opiniones. Así, en un polo estarían las posturas de izquierda que se han reafirmado a favor de la inmigración, ante el rechazo del discurso de VOX. Y, en el otro, los defensores de la extrema derecha, más radicalizados y que se sienten legitimados a opinar en contra de la inmigración, respaldándose en las argumentaciones políticas de VOX: “La presencia institucional de un partido con retórica antinmigrante estaría animando a personas con ideología de derechas, especialmente aquellas con un ideario muy derechista, a expresar posicionamientos crecientemente desfavorables. En cambio, dicha presencia institucional de un partido de derecha radical estaría induciendo a personas con ideología de izquierdas a declarar posicionamientos cada vez más favorables en materia migratoria” (Rinken, 2021: 13).

En Navarra, aunque son numerosos los trabajos sobre inmigración y los diagnósticos que abordan la problemática de la convivencia, así como las encuestas realizadas sobre la situación de la inmigración (OPINA), hay menos publicaciones que se centren exclusivamente en analizar las actitudes ante la inmigración. Entre ellas podemos mencionar el trabajo realizado por CIES y la Dirección General de Bienestar sobre *La población navarra ante la inmigración. Un estudio de opinión* (2003), en el marco del cual se llevó a cabo una encuesta. Este estudio puso de



manifiesto, comparando los datos con los resultados del CIS, que el porcentaje de los navarros que consideraba la inmigración como excesiva era menor, que en el conjunto de la población española (35% y 42% respectivamente), incrementándose esta percepción en las zonas Media y en la Ribera. Del total de personas participantes en la encuesta 41% opinaba que la inmigración era positiva para Navarra, 47% ni positiva, ni negativa y 12% negativa. Por lo general, el sentimiento mayoritario era de aceptación, percibiéndose más aspectos positivos que negativos a la llegada de población inmigrante; si bien, se constataban preocupaciones en torno a la vivienda, el trabajo, el incremento de la delincuencia y, en algunos lugares, se percibía un descenso en la calidad de la sanidad y la enseñanza, en sintonía con los resultados apuntados anteriormente en otros estudios de corte estatal y llevados a cabo en otras CC.AA. (CIES, 2003).

Cabe destacar el excelente trabajo de investigación llevado a cabo por el grupo de investigación Alter (UPNA), dirigida por Miguel Laparra, Antidio Martínez de Lizarrondo y Txerra García de Eulate, a través de la elaboración de la *Encuesta 2008. Inmigración en Navarra*, trabajo que fue precedido por otras encuestas anteriormente realizadas, a través del Observatorio Permanente de la Inmigración de Navarra. Este trabajo ofrece algunos datos sobre la discriminación según la percepción de la población inmigrante, sacando a la luz cómo un 42,2% de la población inmigrante residente en Navarra señala haber sido objeto de discriminación, ascendiendo este porcentaje al 45% en el caso de los inmigrantes de origen extracomunitario. En este estudio, se aclara que la “discriminación percibida” no responde, necesariamente, a procesos objetivos de discriminación. Los espacios donde las personas encuestadas declaran ser objeto de mayores procesos de discriminación son el del empleo, en primer lugar, en segundo, “la calle” y la vivienda, percibiéndose menos discriminación en el espacio propio a la sanidad pública. Por lo general, los inmigrantes africanos resienten una mayor discriminación, sobre todo los originarios del norte de África, en el ámbito del trabajo, la administración pública (policía y funcionarios), el comercio y los locales públicos. Los originarios del resto de África apuntan hacia una mayor discriminación en el espacio escolar, la sanidad y en el espacio público de la calle. Los originarios de América Latina, en el ámbito de la vivienda y la convivencia vecinal, siendo los procedentes de Europa del Este quienes perciben menos discriminación. Cabe destacar que la percepción de discriminación está relacionada, igualmente, con otras cuestiones, como la situación jurídica o el año de llegada. Lo cual se pone de manifiesto para el caso de los inmigrantes bolivianos, que declaran ser objeto de una alta discriminación, lo cual puede estar relacionado con el hecho de ser una migración más reciente y que cuenta con una menor estabilidad jurídica y una inserción social menos asentada. La percepción de discriminación es más fuerte entre los hombres de origen magrebí y del resto de África, en comparación con las mujeres de su mismo origen, diferencia que no es tan acentuada entre la inmigración originaria de Europa del Este y América Latina. La encuesta de 2008 también pone de relieve que no se da una especial percepción de discriminación según concentración territorial de la inmigración, de manera que la comarca de Pamplona y Tudela, con mayores porcentajes de población inmigrante, no son percibidas como territorios donde la discriminación sea más elevada.



La encuesta para 2010, dirigida por Martínez de Lizarrondo, pone de relieve datos similares, siendo los espacios de mayor discriminación el trabajo, los establecimientos públicos y la calle. Este estudio, citando a Andueza (2009) señala que:

“(…) los procesos de discriminación pueden producirse más fácilmente en el seno de la sociedad civil (en el trabajo, establecimientos públicos o en la calle) que en contextos mediados por instituciones públicas (administración, cuerpos de seguridad, sanidad, educación), donde quizás se aplica un tratamiento más igualitario que es consecuencia de su regulación normativa. Pero, además, parece que hay una mayor posibilidad que esta diferencia de trato se produzca en relaciones anónimas, como puede ser la calle, más que en relaciones de tipo cercano, como el vecindario y/o mediadas por una institución pública” (en Martínez de Lizarrondo, 2010: 84)

La encuesta de 2010 apunta a que las mujeres perciben una mayor discriminación que los hombres, siendo los procedentes de América Latina los que señalan ser objeto de una mayor discriminación, seguidos de los originarios del Norte de África.

Una publicación, llevada a cabo por el Observatorio de la Realidad Social (2021), *Percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Navarra*, recoge el análisis de la explotación del módulo sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Navarra, que se incluyó en 2019 en la Encuesta Social y de Condiciones de Vida (realizada cada año por el Instituto Navarro de Estadística-NASTAT).

Esta explotación saca a la luz datos actuales sobre discriminación, según origen y religión en la Comunidad Foral. Según este trabajo, la inmigración no representa uno de los tres principales problemas para la sociedad navarra, de tal manera que sólo un 5,9% de los encuestados lo identificaba como tal (Observatorio de la Realidad Social, 2021). Lo cual, aunque no sabemos las dificultades metodológicas que puede traer consigo la comparación, estaría por debajo del 10% identificado en el Barómetro del CIS para 2019 (Muñoz Comet, 2020).

En la encuesta de percepciones y actitudes de 2021 se llevó a cabo una pregunta que puede ser un indicador del grado de tolerancia de la población navarra ante la inmigración: “¿En qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?”. Los resultados indican que un 54,2% de la población encuestada se decanta por la opción “una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión”, en contraste con un 28,5% que optó por la respuesta opción “una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión”. Esta pregunta reagrupa a un número elevado de personas que optaron por “No sabe/No contesta” (17,3%), lo cual podría estar relacionado, según el informe con “una relación directa entre lo que socialmente se considera correcto y lo que no” (Observatorio de la Realidad Social, 2021: 10). Si se contrasta estos resultados con los obtenidos para el conjunto del Estado por el CIS, el porcentaje de personas encuestadas que señalan su preferencia por vivir en una sociedad diversa es más elevado (58,0%) que en Navarra; si bien, también se constata un porcentaje más alto de encuestados/as en el conjunto de España que prefiere vivir en una sociedad mayoritariamente homogénea (34%), siendo este dato menor en Navarra (28,5%)” (Observatorio de la Realidad Social, 2021).



Los datos en función de la orientación religiosa son significativos. Así, del total de personas encuestadas, aquellos que se declaran musulmanes/as son perciben una mayor desigualdad en lo relativo a la aplicación de leyes (40,8%), destacando la percepción de desigualdad en el acceso a la vivienda (85,5%, el acceso a un puesto de trabajo (70,8%) y a un puesto de responsabilidad (65,4%). Estos porcentajes son más bajos entre la población cristiana (39,3%, 63,6%, 55,2% y 53,1% respectivamente). Sólo se considera mayoritariamente que existe igualdad en el acceso a los servicios públicos (96,1%) entre el colectivo de personas musulmanas. Punto en el cual la población cristiana percibe un agravio (58,6%). Respecto al origen extranjero, es considerado como el factor más perjudicial de cara al acceso a los servicios públicos (14,9%), siendo percibido como el segundo factor más perjudicial en lo relativo a aplicar las leyes (39,2%) y de cara a acceder a un puesto de trabajo (36,3%). Por otro lado, el origen étnico y racial son los factores que indican más discriminación en Navarra. Sólo un 11,2% de las personas encuestadas declaran no sufrir “nada” de discriminación debido a estos factores. El origen étnico es también un factor que influye, en gran medida, en el grado de tolerancia de la población navarra. Así, un 20% de las personas que participaron en la encuesta afirman que les incomodaría mucho o bastante tener entre su vecindario a personas de etnia gitana, de religión musulmana (8,1%) o inmigrantes (6,5%). Siendo, como vemos, la convivencia con el colectivo gitano la que recibe peor valoración (Observatorio de la Realidad Social, 2021).

Respecto a estar o no de acuerdo con que se contrate antes a una persona nacida en España que, a una persona inmigrante, las opiniones están divididas (47,1% de los encuestados están de muy o bastante de acuerdo, mientras que un 46,5% declara estar poco o nada de acuerdo). Por otro lado, un 25,2% de las personas encuestadas declara ser nada favorable a la construcción de una mezquita en su barrio, mientras que un (52,7%) se muestra muy o bastante de acuerdo con esta idea. Por un lado, un 32,1% de la población encuestada se declara nada favorable a que las mujeres musulmanas lleven el velo en los espacios públicos, mientras que un 45,7% se muestra estar muy o bastante a favor. Por último, cabe señalar que el origen étnico y la nacionalidad se configuran en los principales motivos que están detrás del sufrimiento de discriminación en los últimos doce (16,3% y 15,1% respectivamente). (Observatorio de la Realidad Social, 2021).

Para poder identificar las narrativas de la población autóctona ante la inmigración en Navarra hemos llevado a cabo, a lo largo del trabajo de campo, cuatro grupos de discusión con población de origen navarro o nacida en otras CC.AA. En el primero de ellos, que se llevó a cabo en Pamplona, participaron, tanto hombres como mujeres, con estudios superiores y trabajos cualificados. Al segundo grupo de discusión, desarrollado en Lekunberri, asistieron mujeres de clase trabajadora. En tercer lugar, se organizó un mini grupo con hombres de clase trabajadora en Pamplona, llevándose a cabo, por último, un grupo de discusión con personas mayores de 65 años, también en Pamplona.

Veamos, a continuación, sobre la base del análisis del material empírico obtenido con el trabajo de campo cualitativo realizado para este diagnóstico, algunos resultados preliminares



entorno a cómo se están configurando las actitudes a la inmigración en la población navarra. A la espera del análisis del resto de grupos de discusión, vamos a presentar, exclusivamente, los resultados relativos al GD3 compuesto por profesionales con estudios superiores, así como el GD9 relativo a personas mayores de 65 años, ambos desarrollados en Pamplona. Estos resultados deben tomarse como preliminares, ya que sólo muestran el discurso de dos grupos poblacionales. No pueden considerarse representativos del conjunto de la población navarra. En la versión definitiva del diagnóstico se completarán los resultados con el análisis del grupo de discusión de mujeres de clase trabajadora en Lekunberri y de hombres de este mismo estrato social en Pamplona.

5.1.4. ANÁLISIS DEL DISCURSO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN CON TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS: LA ACEPTACIÓN DE LA INMIGRACIÓN “POR SU UTILIDAD”

En este apartado, presentaremos los resultados relativos al GD3, correspondiente a trabajadores/as cualificados/as, de ambos sexos, que contaban con estudios superiores. Las edades estaban comprendidas entre los 30-60 años. La tendencia política era de izquierda o centro-izquierda.

El grupo de discusión con trabajadores autóctonos cualificados (GD3) elabora una narrativa tolerante hacia la inmigración, haciendo alusión a la clasificación elaborada por Cea d’Ancona (2004); si bien, esta narrativa se construye bajo una argumentación utilitarista: se acepta la inmigración por su utilidad. Algunos autores se han referido a las actitudes que se construyen sobre la base de la aceptación de la inmigración debido a la necesidad de mano de obra para algunos trabajos como actitud funcionalista, habiendo sido ésta una postura altamente representada, que fue perdiendo fuelle tras la recesión de 2008 (Rinken, 2011).

Para iniciar el debate, evitando orientar mucho las narrativas del grupo de discusión, se planteó como temática inicial la convivencia en Navarra. Sobre la base de esta temática, el GD3 comenzó sobre la “idiosincrasia pamplonesa”. En las narrativas se percibe a Pamplona como una ciudad conservadora, que presenta una autopercepción muy positiva y que estructura las relaciones sociales, sobre la base del “sistema de cuadrillas”, que son de difícil acceso.

El difícil acceso a las cuadrillas

En efecto, en la discusión sobre la potencial posibilidad de una persona “de fuera” de integrarse en Pamplona, automáticamente se mencionan las cuadrillas o peñas como elemento vertebrador de las relaciones sociales, así como la dificultad para integrarse en ellas. Las cuadrillas son grupos de amigos que se forman en la infancia o adolescencia y que suponen un importante factor para la socialización en Pamplona. Las personas participantes al GD3 coinciden en sacar a la luz que, por lo general, es “muy complicado” hacerse un hueco en las cuadrillas:



“- Aquí sí, aquí está como muy arraigado este tema, si eres de Pamplona de toda la vida... las cuadrillas...

(...)

- Y yo creo que es bastante inaccesible luego poder entrar en las cuadrillas (Risa). Cuando llegas con cierta edad. O sea, a ver, sí que conoces gente. La gente de Navarra, en mi opinión, es bastante abierta, bueno, luego yo en mi trabajo, sí que lo he notado. Pero, es verdad, que incorporarte en una cuadrilla, así, de estas cerradas de toda la vida... Digo cerradas porque es mi punto de vista ¿eh?

(...)

- Hacerte un hueco en esa cuadrilla es bastante complicado, que creo que es algo característico de aquí de Navarra.

- Concretamente, en la nuestra, no hemos tenido esa... Esa cualidad... No, no, nosotros hemos sido bastante de incorporaciones, de hecho, hasta una persona que era sudamericana, por ejemplo, luego se fue ...” (GD3).

Y sale a relucir, de alguna manera, un prejuicio velado. La narrativa se construye entorno a la idea de que “incluso una persona sudamericana” entró en una cuadrilla, señalando la excepcionalidad del hecho. Algunas de las personas participantes en el GD3 apuntan, igualmente como, incluso habiendo nacido en Pamplona, el hecho de que sus padres fueran de “otro lugar” y no tuvieran interiorizado ese modo de relacionarse, pudo haber influido en que esta persona nunca tuviera cuadrilla propia, y reconoce que eso le hacía sentir “rara”.

“- Sí... Yo, por ejemplo, soy de aquí de toda la vida, nunca he tenido una cuadrilla, como tal, entonces siempre me he sentido como un poco alejada de ese ámbito y me sentía rara a veces, porque era como, yo tenía grupitos diferentes según la actividad o... Y luego las amigas más íntimas o lo que tengas, ¿no? Entonces es verdad que yo ahí siempre me he sentido un poco rara y no sé si, puede ser porque al venir de otro lugar mis padres no tenían ese... Pues bueno, esa manera de hacer o de reunirse y... No lo sé.” (GD3)

Las personas participantes también mencionan que, en su experiencia, el origen de las cuadrillas no suele ser mixto, en lo que concierne al género de los integrantes, aunque señalan que esto está cambiando:

“- Hay de chicos, de chicas y mixtas, hay de las dos cosas.

- Bueno, pero empiezan individualmente, chicas, por un lado, chicos por otro y luego hay mixtas...

- Porque entran parejas, sino es raro que haya mixtas, igual en las nuevas generaciones que están viniendo ahora ya sí, pero en las de nuestra edad yo creo que son muy diferentes, de hecho, hay días de quedadas con las parejas o sin las parejas ¿no? (Risas)” (GD3)

En este punto se menciona la idea de que Pamplona se concibe, en ocasiones, como una ciudad conservadora y “cerrada”, dando a entender que la juventud ya no se corresponde con ese estereotipo:

“- Y yo creo que, de esa, de esa Pamplona de los años 70, a ahora, no tiene nada que ver. Yo mis hijos, el mayor tiene treinta y pico años y el tema de las cuadrillas yo creo que ha cambiado mucho ¿no? porque depende cómo hayas ido y venido, tus estudios,



tu vida. Es verdad que hay un perfil de joven que está muy arraigado aquí y se dice, pero también hay un perfil de joven que va, viene, sales de otro sitio ¿no? Yo creo que eso es un cambio fundamental, las peñas ya no son lo que eran antes ¿no? Y yo lo veo eso en la universidad, en los estudiantes, tengo la suerte de tener todos los años jóvenes en el aula ¿no? que eso es interesantísimo, y me parece que es otro mundo ¿no? No estoy tan segura de que la sociedad siga siendo... Creo que sigue siendo bastante conservadora, por lo menos una parte importante...

- También aquí, en general en toda España ¿no? pero en Navarra somos muy conservadores, cristianismo, hay que hacerlo todo bien, la culpa..." (GD3)

Navarra "palante", Navarra "parriba": el arraigo y orgullo de la sociedad navarra ante la gestión del "Bienestar"

Las personas participantes en el GD3 coinciden en señalar cómo hay un arraigo muy extendido entre los pamploneses y también una idea idealizada de Navarra, que se percibe como un contexto que gestiona "mejor" los recursos del bienestar, lo cual genera un orgullo para su población y un incentivo para querer residir en la Comunidad Foral:

"- Están allí porque no pueden estar aquí (*refiriéndose a población navarra que reside fuera de la comunidad*). Y yo he tenido opciones, tal vez, de trabajar fuera con empresas. Y es que no me gusta nada. O sea, puedo estar un mes, lo que quieras, yo no quiero estar en otro sitio, yo tengo esa sensación y he estado fuera ¿eh? he estado trabajando fuera. He pasado épocas. Y no, para mí, así como yo, yo sí que quiero estar aquí, es decir, yo no comparto tu sensación, pero...

(...)

-Y luego tenemos la idea de que lo mismo que hace el otro, si lo hacemos nosotros...

- Lo hacemos un "poquico" mejor y somos mejores.

- ¿Sabes? Tenemos mejor sanidad, todo eso...

- Tenemos muchas universidades... Ese es un mantra...

- Que luego los datos no corroboran, pero nosotros: erre que erre con eso.

- Y luego los datos aquí son iguales, las residencias y todo, o sea, es decir, que es igual que en otras comunidades, pero parece que cuidamos más y mejor (Risas).

- Sí, sí, sí, yo estoy de acuerdo (Risas).

- O sea, que problemas de autoestima no hay en Navarra (Risas).

- Todo "palante", todo "parriba" (Risa)" (GD3)

Esta percepción positiva de la gestión del bienestar podría ser utilizado en futuras campañas que incluyan, igualmente, en esa representación de la Navarra "palante" "parriba", el orgullo por la diversidad cultural, en la línea de la ya citada marca "Navarra de Colores – Nafarroa Koloretan" (Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, Gobierno de Navarra)

La barrera lingüística y "cultural" a la inserción social

La cuestión lingüística se menciona, en varias ocasiones, pero dando a entender que lo relevante, en el proceso de acogida e inserción, es hablar castellano, no euskera. Se achacan las dificultades para aprender el idioma, por parte de la población inmigrante, al tipo de inserción laboral (sectores como la construcción, la agricultura, etc), en los cuales se puede trabajar con unas competencias lingüísticas básicas.



“- Yo creo que, en la obra, eso, la mayoría de personas que están trabajando son de otro país. Faltan los fontaneros y los electricistas y... porque son instalaciones un poco jodidas a veces, puedes poner una pared, que la puedes poner mal, eso está claro, pero es un trabajo, lo aprendes y es ponerte a ello, no son cosas excesivamente complicadas.

- Y que no hace falta el idioma, o sea, quiero decir...

- Eso, le indicas aquí, le dibujas y lo hacen.” (GD3)

Y a la barrera lingüística se suma a la cultural, según la percepción de las personas asistentes al GD3:

“- Yo clientes... trabajo en una agencia de viajes en La Milagrosa y sí que tengo bastante rumanos, gitanos rumanos y algún latino, pero tampoco... No sé, o sea, que no me parece... Vamos, yo personalmente pues lo trato como si me viene cualquier otro pues a comprarme un vuelo, se lo tengo que explicar igual tres veces, a ver, ¿me has entendido? Na, na, na, na, na... Pero más allá de eso tampoco veo más diferencia. (...)

- Pero, o sea, simplemente el hecho ese de... Te dicen sí, sí, sí a todo, no sabes si se están enterando, hay que hacer como una labor extra de paciencia y... A veces la educación también les falla, desde mi percepción de trabajo, pero bueno, por lo demás yo creo que...” (GD3)

La denuncia del discurso “nos quitan el trabajo”

En el GD3 se denuncia cómo se ha ido construyendo un imaginario entorno a la competencia en el mercado de trabajo con la población inmigrante, sobre todo a raíz de la crisis económica. Se desmonta esta narrativa, desde una visión tolerante. Y argumentando la utilidad de la mano de obra migrante que, anteriormente a la recesión, sacó a flote sectores económicos donde no quería trabajar la población autóctona.

“- Que han venido a quitarnos el trabajo en un momento prime time... Primero, yo me acuerdo de un lugar que había... Pues la chica había contratado a dos o tres camareros y camareras y era extranjeras y ¿qué pasa? Que llegó la crisis del 2008 y entonces le dijeron que a ver por qué no contrataba a españoles y ella dijo pues porque ya tengo a estas personas que llevan diez años conmigo, que cuando yo quería que trabajaseis de camareras nadie quería y sí que trabajaron conmigo de camareras ¿no? Entonces a raíz de esa crisis hubo, o sea, nos vendieron la idea de que nos han quitado el trabajo” (GD3)

La diferencia cultural en la base de una ética diferencial del trabajo: una argumentación que reproduce el prejuicio del trabajador/a inmigrante “poco fiable”

El GD3 saca a la luz cómo en la sociedad navarra existen una serie de prejuicios, que se achacan a diferencias culturales o según el origen de las personas inmigrantes. Prejuicios que pueden dificultar su inserción laboral. En particular se señala la “desconfianza” que despierta el origen o la pertenencia étnico/racial de ciertos/as inmigrantes, que son percibidos/as como “poco fiables” en el trabajo. En concreto, se apunta hacia los trabajadores pakistaníes o



marroquíes, como aquellos hacia los cuales, las personas asistentes al GD3, han constatado que se construyen prejuicios en su contra.

Y se avanzan narrativas sobre cómo en “otras culturas” se reproduce otra ética en el trabajo, que hace que “no tienes esa sensación de poder confiar, porque igual te falla”, “O quedas con él para que te haga un trabajo de no sé qué, y no te llama, y no aparece: Ah, ¡que se me ha olvidado!; “Ah, ¡que me he quedado dormido! De esta manera, se lleva a cabo un ejercicio de intento de elaboración del discurso “tolerante”, basándose en la justificación empática de estas prácticas, con el argumento de la diferencia cultural: “es otra manera de entender la vida”. No obstante, estas narrativas contribuyen, en el fondo, a reproducir los prejuicios hacia la población inmigrante, que se extienden, igualmente, hacia personas provenientes de regiones del Sur de la Península. No dejan de conformar una forma de **prejuicio sutil** (OBERAXE, 2019)

“- Lo que sí del trabajo, yo por ejemplo estamos achuchados de personal y me piden más trabajadores y tengo que poner un refuerzo al encargado, pero sí que me pregunta el encargado, “Pero...” Porque ya sabe que no va a ser uno de los míos, de mis trabajadores, “¿Pero de dónde va a ser? Porque si es un pakistaní, no quiero ni que me lo traigas”. Y esas cosas son así.

(...)

- Entonces no tienes esa sensación de poder confiar, porque igual te falla, igual... O quedas con él para que te haga un trabajo de no sé qué y no te llama y no aparece, “Ah, que se me olvidado”, “Ah, que me he quedado dormido”, y no pasa nada, ellos son así y es otra manera de llevar... Es otro ritmo, es otra manera, y como él sabe que, en lo que él trabaja, si no es aquí va a trabajar en otro sitio, pues este trabajo no me gusta, y lo deja, y no le importa que no tengo paro, que no tengo... No le importa. Aquí somos distintos, somos... estamos más preocupados por el... Claro, quizá él como viene de dónde viene ¿no? Y no ha tenido nada, pues aquí, aunque no tengas nada, tienes algo ¿no? Digo, no sé, porque esa sensación de que aquí queremos todo como más seguro ¿no? Mi trabajo y yo no dejo este trabajo, aunque no me guste nada hasta que no encuentre otro o... ¿No? Eso sí que me sorprende, él no tiene ningún problema, que no le gusta, no va, ya está y ya encontrará otro; claro, a su mujer la pone mala (Risas), él ya ni se lo dice, pero cómo no le vas a decir que has dejado el trabajo, no, no se lo dice, y cuando encuentra otro pues ya está (Risas). A mí eso... Es otra manera de entender la vida también.

- Eso pasó con gente de aquí del sur también, gente que te viene una hora “No, es que son las fiestas de mi pueblo”, y yo no, no, no, faltaban dos semanas y nos dejaban a los cuatro tirados, no, no, que le da igual, le da igual, a las dos semanas “Oye, volvemos” y yo ¿vuelves a dónde? Si ya sabes que no. Uno de ellos se quedó con el esfuerzo...” (GD3)

La devaluación del trabajo por la inmigración: la culpa no es de los/as inmigrantes, sino del mercado y de la debilidad del Estado del Bienestar

Las personas asistentes al GD3 reconocen la precariedad laboral que vive la población inmigrante; si bien, las narrativas también sacan a la luz que, debido a la inmigración, se han deteriorado las condiciones laborales. Así, los discursos se plantean cómo la inmigración ha



devaluado el trabajo, pero sin culpar al inmigrante: “Yo si fuese inmigrante cogería cualquier trabajo precario”. Se achaca la responsabilidad a “los empresarios”, como un abstracto. Y se alude, indirectamente, a la explotación capitalista y a la cadena global de cuidados como causas de la situación deficiente. Explícitamente se menciona, igualmente, la ley de extranjería española como uno de los impedimentos fundamentales de las personas que están en situación irregular para alcanzar una cierta estabilidad o bienestar, así como la ley de dependencia como insuficiente y detonante de la explotación de mujeres migrantes por parte de personas necesitadas de cuidados. Es decir, la discriminación institucional y las dinámicas del mercado, en el marco del capitalismo, están detrás de la devaluación del trabajo, de tal manera que los trabajadores migrantes son percibidos como víctimas de esta desigualdad, más que como los responsables de esta. También aparecen como presionadas las familias autóctonas, que necesitan recurrir al mercado de trabajo privado para poder hacer frente a las necesidades de cuidados, ante la escasez de apoyo para hacer frente a la dependencia por parte de la administración. En el fondo, el capitalismo de mercado y la debilidad del Estado del Bienestar aparecen como los responsables del deterioro de las condiciones laborales.

“- Yo al final, a ver, cuando te vienen un montón de inmigrantes te bajan... Este es un discurso muy de derechas, pero te devalúan el trabajo, es decir, antes las obras te las montaban gente de Pamplona, llegaron los rumanos y trabajan diez o doce horas, trabajan tres meses seguidos, cuatro meses seguidos sin parar, muy bien para la obra porque trabajan sábados y domingos y cuantos más trabajen en una obra menos costo vas a tener, entonces (*****) luego claro, trabajan tres o cuatro meses seguidos, se van dos o tres a su país porque no tienen muchos gastos y están muy bien; entonces qué pasa, que ahora ya no hay trabajadores de pladur y eso mismo va a pasar con eso y lo que va a pasar con los albañiles, o sea, los albañiles ahora son pakistaníes. ¿La emigración ha devaluado el trabajo? Sí. ¿Yo si fuese emigrante cogería cualquier trabajo precario?, también.

- Y yo haría lo mismo en su misma situación, ¿eh? no estoy diciendo... Pero el resultado es ese.

- Y los empresarios se aprovechan de esa situación.” (GD3)

Desmontando el discurso en torno a la competencia por los “recursos del bienestar”: les hemos necesitado y les seguimos necesitando

Las personas asistentes al GD3 desmontan, igualmente, el discurso de la población inmigrante como acaparadora de ayudas públicas y recursos. No obstante, utilizan para ello un discurso utilitarista: “les hemos necesitado y seguimos necesitando”, que racionalizan la presencia de las personas migrantes como algo “necesario”. También se señala la precariedad de la población española y cómo el discurso racista que apela a la parte más emocional y al miedo conecta con la población rápidamente.

“- Sí, yo creo que es la situación económica, no sé si será muy simple el... El análisis, pero ante una situación precaria para la mayoría, para la población de aquí, el hecho de que gente extranjera absorba recursos públicos ¿no? Pues subvenciones, eh... Pues pisos tutelados, o bueno, lo que sea, recursos públicos que se podrían destinar a la gente que ahora también lo necesita de aquí, yo creo que eso es fácil vender ese



discurso de que “Es que vienen a quitarnos lo nuestro”; cuando les hemos necesitado y les seguimos necesitando, porque si se fueran hay muchas cosas que no se sostendrían porque muchos trabajos si no los hacen ellos no los va a hacer nadie.

(...)

- Y el partido este en concreto del que hablamos, yo creo que se basa mucho en la parte emocional, o sea, te da de lleno con noticias falsas, o desinformación, o falta de contexto y te da de lleno en la emoción, cosa que el resto de partidos no lo hacen, entonces cuando tú vas a la emoción y te disparan una emoción negativa súper fuerte, o un miedo atroz, lo compartes a todo el mundo... Y entonces ya entras en psicosis, o sea... Y el resto de partidos creo que no están jugando en esa parte emocional, que no sé si deberían jugar ¿eh? ojo, no estoy poniendo en... (Risa) En que haya que jugar ahí.” (GD3)

Por lo general, el GD3 contrarresta el imaginario de la inmigración como “acaparadora de los recursos del bienestar”, alguna de las personas asistentes sí que plantea estar de acuerdo con esta narrativa, aunque es contraatacada y contrarrestada, de forma generalizada, por el grupo. Lo cual pone de relieve que, aunque de corte mayoritariamente tolerante, las narrativas entorno al impacto negativo de la inmigración han ido calando entre algunas de las personas participantes al GD3.

“- Tú tienes un problema, o una ayuda, y accedes más rápido siendo emigrante...

- Eso no es verdad!

- No...

- Eso no es verdad y te lo digo yo que he trabajado en...

- Eso es lo que nos han metido en vena, pero no...

(...)

- Mi chica es trabajadora social de exclusión y no voy a decir nada más, y...

- Pero escucha, pero que los baremos...

- Y no voy a decir nada más.

- Mira...

- Las bases, las bases.

- Los baremos para acceder a una prestación social son los mismos para... No hay prestaciones sociales para extranjeros y no hay prestaciones sociales para nacionales, sino que todo se basa en unos baremos que son igualitarios para todos como ciudadanos.” (GD3)

¿Racismo o aporofobia? La intersección entre el origen étnico, la raza y la posición social en la conformación de las actitudes racistas/xenófobas

Las personas asistentes al GD3 perciben negativamente la acogida y trato a las personas “de otros países” por parte de la sociedad pamplonica, mostrándose sorprendidos por los buenos datos que, en su conocimiento, tiene Navarra en cuestión de acogida. Señalan ser conscientes de la existencia de actitudes racistas/xenófobas, que detectan en la sociedad navarra. Incluso admiten sentir alguna forma de prejuicio, sobre todo cuando se da una intersección entre el origen étnico, la raza y la posición social. Así, el rechazo a la pobreza (aporofobia), combinada con la racialización, es caldo de cultivo a la hora de la construcción de una forma de **racismo aversivo** (Oberaxe, 2019), en el marco del cual la persona es consciente de que los prejuicios



son reprochables, pero no puede evitar sentir miedo o incomodidad: “Ves a una persona negra, pues les decimos negritos, y le ves en la calle e igual no te paras hablar, igual te quiere preguntar algo y no te paras...” (GD3)

“- Hay encuestas que muestran eso [que la sociedad navarra es muy acogedora] sí, a mí me sorprende, pero hay encuestas que muestran eso.

- A mí me sorprende muchísimo.

- Sí, estaba pensando ahora en los saharauis, por ejemplo, o sea, las encuestas dicen eso, yo desde luego mi experiencia no es esa, yo no lo diría, yo no lo diría no.

(...)

- Y yo creo que hay mucha diferencia, además, en cómo se acoge a la gente que es de fuera, pero sigue siendo de España, que la que es de otros países, o sea, creo que no tiene nada que ver, y precisamente por el tema del trabajo, o sea, pues igual viene un negro a trabajar a la universidad y no pasa nada, porque oye, es un profesor universitario y tal, tal, tal, pero ves a un negrico, voy a decir negrico porque es como se les dice ¿no? Ves a una persona negra, pues les decimos negritos, y le ves en la calle e igual no te paras hablar, igual te quiere preguntar algo y no te paras...

- Ahá.

- Y yo ahí creo que sí hacemos diferencia, mucha diferencia.

- Yo creo que si es de aquí y está en la misma situación tampoco es que le hagamos mucho caso, es más la situación digamos... Que, si es un pobre, un tirado de la calle, da igual que seas negro, que sea de dónde sea, de la (****), que no sé, no se le mira...”

(GD3)

Como vemos se construye un discurso que indica que el problema no es el racismo sino la aporofobia, se diferencia entre “un negro [que trabaja en] la universidad” y “un negrico”, en referencia a una persona negra y en una situación desfavorable, incluso haciendo ver que recibiría el mismo trato que cualquier “pobre”. Esta idea se repite en la conversación:

“- Por la inestabilidad laboral.

- ¿Sí?

- Sí.

- Muchas veces por...

- Y los ingresos.

- Sí, también es más precarias, muchísimas veces.

(...)

- Pero tampoco creo que sean extranjeros, pero... A ver, porque mi marido es extranjero...

- Por eso digo que extranjeros...

- Entonces no lo estamos diciendo por ser extranjero, sino por nivel social, nivel económico.

- Pero siempre ¿eh? siempre, yo para mí el racismo no existe, para mí es...

- Falta de dinero.

- Es el estatus que tú tengas socialmente por tu capacidad económica.

- Sí, ya está.

- Vamos...

- Sí, yo creo que sí.” (GD3)



Aunque la idea general es que los recursos navarros de acogida están por encima de la media española, las personas participantes al GD3 muestran reticencias a congratularse por ser una sociedad de acogida excelente, percepción extendida. Y, en este sentido, mencionan el trato diferenciado que tiene la población migrante dependiendo de sus orígenes:

“- Sí, pero no te hacen el mismo caso si eres nigeriana, que si eres marroquí, que si eres...

- Ah ¿sí? Ah, vale.

(...)

- Y yo la desconocía totalmente y he alucinado en colores, porque no tiene nada que ver, no tiene nada que ver. Y luego no tiene nada que ver cómo tratamos a la gente que habla nuestro idioma, con la gente que no lo habla, o sea...” (GD3)

El GD3 saca, igualmente a la luz, experiencias de racismo presenciadas o vividas indirectamente, especialmente en el contexto de relaciones entre personas de procedencia española y no española. Aunque varias de las personas participantes comentan que en sus entornos las parejas “mixtas” son habituales, pronto matizan que siguen llamando la atención, que no es habitual verlas en los espacios públicos y que aún enfrentan cierto rechazo. Y, en los espacios públicos, no se percibe que haya una interacción entre las personas de diferente origen: “no ves sentados a nacionales con latinos, por ejemplo, no es lo habitual.”

“- Yo es que mi pareja es migrante, o sea, mi pareja lo que pasa es que lleva aquí... Llegó aquí con 7 u 8 años y llegó de Colombia, entonces también el idioma el mismo, él está súper arraigadísimo, bueno, tiene acento aragonés, o sea... (Risas) Entonces no quiero decir que sea lo mismo porque sí que es verdad que hay, mira, voy a contar esto así resumidamente, tuvimos una boda este fin de semana y él es bastante gori ¿no? O sea, él es bastante oscuro, y a ver, yo realmente, yo llevo muchos años con él, yo el tema del color de piel es que no... No soy ni consciente ya, o sea, hablando de ¿no? de diferenciar, y se acercó el padre de la novia eh... porque le daba curiosidad que qué hacíamos juntos los dos (Risas), o sea... Que en un momento dado se acercó y, o sea, hay gente que le sigue sorprendiendo que mi novio tenga la piel oscura, o sea, y yo eso sí lo he notado y no hablo de Navarra, hablo a nivel general ¿eh?

- Sí...

- Pero aquí sí que me ha pasado, yo he ido por la calle en según qué momentos y seguro que alguien se me ha mirado, pero a nivel de decir que en ese sentido creo que la sociedad todavía estaba... O sea, quiero decir, pues se ven ya más parejas mixtas, y me quiero referir pues a los ojos, ¿no? las facciones de gente de aquí con gente de allá, pero aún así yo he de decir que mi experiencia y mira que, vuelvo a repetir que está súper arraigado, pero a nivel estético pues puede... yo he notado que a veces llamamos, hemos llamado la atención, cosa que a mí me da igual y que no le doy importancia, pero yo sí que me he sentido en ese sentido a veces observada.” (GD3)

Por otra parte, a lo largo del grupo de discusión se constata el uso de términos tales como: **negrico, musulmán, africano, sudamericano, latino...** Ya sea para visibilizar que en la sociedad navarra se usan o como una forma de prejuicio sutil.

La denuncia del “racismo institucional”



Las personas asistentes al GD3 también denuncian el racismo institucional, aquel que viven las personas inmigrantes por parte de las propias instituciones y que se reproduce, de manera diferencial, según los orígenes.

“- Y a nivel institucional ¿no?

- Yo creo que...

- Yo tampoco lo diría. Yo no.

- Si es que para rellenar los papeles por ejemplo, en el mismo sitio tú vas a extranjería y una persona de un país los consigue antes que los de otro país, o sea, la propia institución pública no acoge igual, no acoge igual; yo conozco a una mujer que lleva 15 años aquí sin papeles, tiene una situación, superviviente de diferentes cosas y lleva 15 años aquí sin papeles, y otra persona que igual quizás es de Marruecos, que sí que hay un vínculo más directo, pues los ha conseguido antes por ejemplo.” (GD3)

“No quiero extranjeros”: La vivienda, un ámbito de reproducción de la discriminación abierta hacia la población inmigrante

El GD3 percibe, claramente, cómo en el ámbito de la vivienda se da una discriminación abierta hacia la población inmigrante:

“- Se añade, es más, hay veces... es que está mal decirlo ¿eh? Pero, o sea, está mal decirlo... Yo conozco a una chica que trabaja aquí en una...

- Inmobiliaria.

- Inmobiliaria, y gente específicamente: “No quiero extranjeros”, o sea...

- Sí, sí.

- Y como ahora tienen para elegir, porque tú pones una oferta de un piso y en un minuto puedes tener 200 solicitudes, puedes hacer tanta criba... Puedes decir, que no tengan perro, que no tengan hijos, que no sean extranjeros y que además sean los dos funcionarios y cobren los dos 2000 euros.” (GD3)

La percepción de una alta presencia de inmigrantes y su concentración residencial: el imaginario en torno a la delincuencia

Las personas participantes en el GD3 consideran que en Navarra se da una alta presencia de población inmigrante, en comparación con otras comunidades autónomas. Lo cual se visibiliza, aún más, debido a su alta concentración en algunas zonas.

“- Aquí en Barañain, en el municipio de Barañain...

- Sí, sí.

- Lo llaman, los colombianos los llaman Bugarañain de la emigración colombiana que hay, lo llaman Bugarañain, o sea, yo nunca había visto tanta población extranjera, es verdad tampoco he estado viviendo en tantas ciudades, pero incluso ni en Zaragoza, que he estado viviendo, por ejemplo, no he visto tanta población extranjera. Aquí hay muchísima.

- Lo que pasa que está localizada también ¿no?

- Sí, sí.

- Los barrios... Es verdad, está localizada.

- Es verdad, sí.” (GD3)



Y su inmediata asociación a términos como delincuencia o conflictividad, por ejemplo, aludiendo a Txantrea (barrio que en los 90 adquirió el apelativo de “conflictivo”, siendo incluso protagonista de la canción “Barrio Conflictivo” del grupo de rock navarro Barricada), o a La Milagrosa:

“- En La Milagrosa por ejemplo... Ha ido como cambiando, ¿no? A mí me decía el otro día un compañero “Yo camino mucho...”, además todo serio ¿eh? Y me dice, “Oye, no pases...”, tienes que pasar por la milagrosa para ir a la universidad, “No se te ocurra...”. No se me ocurre, bueno, iba a pasar igual (Risas), y le digo ¿pero por qué? “Pues porque en La Milagrosa ahora...”, es decir, hay como un mapa ¿no? Que funciona sin saber muy bien cómo...

(...)

- Y eso funciona también para los alquileres, porque por ejemplo a mí me preguntan, pero...

- No de manera explícita, pero bueno, tú sabes que en determinados sitios pues viven más... Y luego las viviendas de protección oficial también, cuando tú sabes, un barrio nuevo, bueno, y en las VPO se concentran, no se concentran, eso circula en términos informales, yo lo oigo y circula.

- Sí, sí, porque es que está todo ocupado...

- Y además es que son bastante cerrados también allí.

(...)

- Las casas están muy viejas ya, no se han rehabilitado y allí se ha convertido en un... Y claro, eso le vas sumando, porque luego los datos no sé si dicen que allí hay más delincuencia ¿eh? Pero se crea ese imaginario de...” (GD3)

Vemos cómo, aunque la narrativa pretenda ser amable o benevolente, se da cierto margen de credibilidad a prejuicios que asocian barrios más diversos con más peligro. Además, la cuestión de la vivienda y el urbanismo salen una y otra vez en la conversación, tanto para indicar las dificultades de acceso a la vivienda de la población migrante como para señalar una división por barrios asociada a estatus económico, clase y determinados grupos de población.

“- Pero no os parece por ejemplo que en La Milagrosa hay mucha más gente... más personas musulmanas...

-Sí.

- ¿Y en el ensanche mucho más latino? O sea, en el ensanche por ejemplo no hay africanos, hay muy poquitos, o sea...

- Lo que pasa que en el ensanche como hay mucha cuidadora latina...

- Claro...

(...)

- Moderadora: Porque el ensanche es un barrio de...

- caro.

- Las casas... Internas...” (GD3)

Educación, otro de los ámbitos donde se da la intersección: el origen social y étnico, en la base del fracaso escolar

El GD3 pone de relieve cómo la educación constituye otro de los ámbitos de discriminación de la población de origen inmigrante, que difícilmente consigue acceder a los niveles altos de la



enseñanza secundaria y a la universidad. La precariedad es percibida como una de las causas del mayor fracaso escolar que se observa entre los descendientes de inmigrantes.

“- Y de los chavales estudiantes, por ejemplo, estoy pensando en plaza de la Cruz, que es el instituto donde se concentran mayoritariamente, mis hijos han estudiado ahí y a COU llegaba uno, en el curso de mi hijo uno llegaba ¿no? No tengo esa percepción.

- ¿Están llegando a la universidad?

- A la universidad tenemos, pero un porcentaje pequeño, pequeño.

- Pequeñísimo y habría que mirar...

- Qué crees que es lo que bloquea el acceso? Como por ejemplo el llegar a COU o a segundo de bachiller.

- No lo sé... Yo creo que la condición familiar ¿no?

- También hay una parte de renta ¿no?

- El fracaso escolar sigue siendo más alto en ese segmento de población.

- Sí...

(...)

- Hay un tema de renta yo creo también, que incluso si la familia, si la madre o el padre, están preocupados de poder llegar a fin de mes, de pagar la luz, el agua, el no sé qué, no sé cuál, quizá no está tampoco tan preocupada porque su hijo o su hija vaya a la universidad, necesita otro trabajo, alguien que trabaje también.

- El valor de los estudios, sí.

- No lo sé, estoy especulando, creo que hay que... Es la percepción de lo que significa estudiar y una universidad, o sea...

- Yo sí que diría que los pocos que están en la universidad ahí funciona bien, ahí sí.

- Claro, claro.

- Claro, ahí sí.

- Por eso están, claro, sí.” (GD3)

Recetas para potenciar la oportunidad de una sociedad diversa: vivienda, educación, trabajo, sanidad, empatía y responsabilidades

Y como recetas para el éxito se encuentra, en primer lugar, acabar con la precariedad: vivienda, educación, empleo, sanidad. Las oportunidades que ofrece la diversidad. Y, también, trabajar la empatía y pedir responsabilidades a los medios de comunicación.

“- Yo creo que controlando bien el trabajo y controlando bien la vivienda, lo demás, hombre, está claro y la sanidad, ¿vale? y la educación, pero lo demás va un poco rodadico, son detallitos, detallitos, que si euskera, que si no sé qué, que si... Detalles. Controlar el trabajo, controlar educación, sanidad, vale, y la vivienda, si la gente no sé, puede acceder a una vivienda todo, todo va, no va a ser necesitado de conseguir este trabajo tan malo, tan malo, tan malo, voy a estar achuchado... Yo creo que todo iría mal.

(...)

- Yo creo que, si logramos, que, si pudiéramos aprovechar la oportunidad de que ahora nos estamos mezclando, eso traería además riqueza cultural, nos tendríamos que beneficiar de eso...

- Sí.

- Y... Y tirar por esa vía y no por la separación, por el elitismo, por el... o sea... Intentar aprender de los otros, integrar, porque siempre te aportan cosas buenas, o sea, todo el



mundo te aporta cosas buenas y nosotros no somos los mejores, no sé, ellos tienen cosas buenas, nosotros también, aprender de... Y lograr una integración para avanzar. (...)

- Yo creo que, si pudiéramos ver el sufrimiento, sería la gran lección ¿no? A mí me contaba una cuidadora que en un año se le murieron tres personas mayores que cuidaba ¿no?... ” (GD3)

El GD3, formado por personas con un nivel de estudios alto, empleados en ocupaciones cualificadas, de tendencia ideológica progresista, elabora, en términos generales, un discurso tolerante hacia la inmigración. Busca visibilizar y denunciar las situaciones de discriminación y racismo que percibe en el marco de la sociedad navarra. No obstante, en ocasiones, desvela prejuicios sutiles. Además, algunos/as participantes aislados/as lanzan narrativas que reproducen algunas de las representaciones negativas ante la inmigración (en concreto, el deterioro de las condiciones laborales y la imagen de la población inmigrante como principal beneficiaria de ayudas de bienestar). No obstante, en términos generales, ante este tipo de declaraciones, el grupo busca rápidamente neutralizarlas, reconduciendo el discurso hacia la narrativa de la tolerancia. No obstante, se observa cómo, la argumentación en favor a la inmigración es, en ocasiones, de corte utilitarista: les hemos necesitado y les seguimos necesitando. Este tipo de construcción narrativa tiene el inconveniente de que no garantiza una tolerancia “de corto alcance”, porque si el valor de la inmigración deriva de su utilidad, la tolerancia se puede desvanecer rápidamente, ante una situación de crisis económica, en el momento en el cual se “justifique menos esa necesidad”. Por ello, creemos que es necesario ir construyendo imaginarios positivos y tolerantes hacia la inmigración que tengan un calado de fondo, menos utilitaristas y que estén fundamentados en el universalismo de los derechos humanos, así como en la riqueza de una sociedad con una fuerte identidad intercultural. Este último argumento (el de la riqueza de la diversidad cultural), es planteado también por el GD3. Merece la pena visibilizarlo más, concediéndole un menor protagonismo a la narrativa más instrumental.

Frente al discurso del GD3 (profesionales cualificados) que podemos calificar de “tolerancia instrumentalista”, como veremos a continuación, las personas mayores (asistentes al GD9) elaboran una narrativa de corte más intolerante, que se pronuncia abiertamente en contra de la población gitana y de ciertos colectivos de inmigrantes, en concreto “los moros”. Si la inmigración es justificada debido a la demanda del mercado de trabajo de ocupaciones que no son cubiertas por la población española, se construye un discurso reacio en torno a la construcción discursiva del inmigrante como “abusador”, en el terreno de las ayudas y servicios sociales. Así como en materia de vivienda, justificándose la discriminación en aras a la falta de confianza que suscita la población inmigrante y gitana de cara a poder mantener los pagos de un alquiler. No obstante, no todos los inmigrantes y grupos étnicos se perciben de la misma manera. Se presenta una gradación de la inmigración, que ubica a los procedentes de Marruecos en el “ojo de mira”. Pero es, sin duda, el rechazo a la población gitana quien gana la partida en el discurso racista y xenófobo que elaboran nuestros mayores. La mención a los



MENA, como una amenaza, pone de relieve que las narrativas de VOX han podido calar en las representaciones de la población de edad más avanzada.

5.1.5. “NI MOROS, NI GITANOS”: LAS ACTITUDES DE NUESTROS MAYORES ANTE LA DIVERSIDAD ÉTNICO/RACIAL

La generación de los/as mayores resulta de gran interés para conocer la historia de la convivencia de los barrios en la comunidad. En este sentido, se realizó un grupo de discusión con personas mayores de 65 en una asociación de jubilados de un barrio de la ciudad de Pamplona. A través de sus relatos, diversos y con mucho contenido sociológico, conocemos la realidad del paisaje urbano, en cuanto a caras, culturas, procedencias, etnias y grupos sociales, una realidad que habla de convivencia, pero también de rechazo, discriminación, racismo y xenofobia. Son personas que, muchas de ellas, procedentes de otros territorios españoles sienten la ciudad como suya y la califican como conservadora, complicada y despersonalizada— cambios dinámicas vitales y laborales-, segura para algunos/as e insegura para otros/as y sobre todo con mucho dinamismo del tejido social, lo que favorece un envejecimiento activo.

En el arranque del encuentro se comparte mayoritariamente que Pamplona y Navarra es ciudad acogedora y abierta ante la llegada de la diversidad. Las narrativas son comprensivas, muy cercanas a la tolerancia y respetuosa con la alteridad: “No hay problemáticas en el barrio, hay cosas a mejorar. No hay discriminación. Cambiar desde Navarra no se puede cambiar. Es una convivencia buenísima y unos servicios sociales buenísimos” (GD9).

También se observa empatía en las reiteradas analogías entre la movilidad de españoles/as a otros países de Europa y las personas que llegan a España. Ese paralelismo de realidades constituye un acicate hacia la igualdad de trato para alguno/as de los participantes, pues lo cierto es que empiezan a alejarse las posturas:

“- Hay una cosa que está claro que los españoles no quieren algunos trabajos...quiénes están trabajando el campo? También cuando los de aquí íbamos a Francia no nos daban los buenos trabajos eh tampoco. La gente de aquí no se da cuenta de que nuestros padres hicieron lo mismo, nuestros abuelos ... ir a Francia a la vendimia.” (GD9)

“- Quedan libres trabajos duros y mal pagados...pero hay de un lado y de otro que no quieren trabajar.” (GD9)

El elemento principal que configura el imaginario colectivo acerca de la migración es el empleo. Ésta es la punta de lanza para aquellas visiones igualitarias o aquéllas que, a medida que avanza la conversación, contienen racismo y xenofobia:

“- Esa gente se viene porque vale. La gente se va de sus países porque quiere buscar algo más...entonces casi todo el que viene aquí es bueno (...) El trabajo está mal y los sueldos están bajos y los cogen los inmigrantes.” (GD9)



“- Hay gente que no quiere integrarse. No sé el motivo, pero a los de fuera se les da más que a los de aquí (...) Yo diría que algunos se acomodan a los que les dan y no buscan trabajo (...) abusan de ayudas y tienen hijos a montones (...)
- Yo conozco dos casos. Uno de aquí otra de allá que les ofrecían trabajo y decía que le compensaba tener otro hijo y ser madre soltera que le pagaba el estado y recibir ayudas, porque le daban un tanto al mes. Es el día que sigue en las mismas condiciones y tiene 3 hijos.” (GD9)

Por otra parte, la vivienda es otro punto conflictivo que sitúa a la población migrante y gitana en el punto de mira. En el debate, afloran definitivamente actitudes, comportamientos racistas y xenófobos, a la vez que escucha un discurso paternalista y con las relaciones de poder muy marcadas.

La ciudad acogedora flaquea, se reviste de hostilidad y, entre arrebatos directos de honestidad, buena parte de los/as participante asumen su racismo y xenofobia. Lo vemos en los siguientes extractos:

“- Todos tenemos racismo ...Es innato del ser humano... por desgracia y el que lo niegue, miente.” (GD9)

“- (...) está claro. No se alquila a negro ni se alquila a gitanos y el que diga lo contrario miente (...) Ni moros ni gitanos. El que diga que alquila tranquilamente, miente.” (GD9)

“- Por la sencilla razón de que la cosa está como está...pues porque no te fías porque mañana igual no tienen trabajo (...). Le alquilas a una familia de moros, de negros o gitanos y lo estoy diciendo sin intención. Te dejan de pagar el alquiler y no los echas en la vida...a los españoles es más difícil porque pues tienen familia cerca, avergonzarían a sus padres, a sus hermanos.” (GD9)

También resuena el espacio público compartido. Existe una escala del rechazo, una gradación en la conciencia racista y xenófoba, que va de menos a más, según la cercanía cultural y que se basa en crear de lo excepcional la generalidad. Esa escala sitúa más cerca a la población latinoamericana y, más lejos, a la población magrebí, al grupo de menores que migraron solos y, por último, la comunidad gitana:

“- Si tú te subes a la Villavesa y ves a un negro no te sientas a su lado. Las cosas como son. Y las mujeres no dejan sentar a la gente mayor.” (GD9)

“- Mi nuera es brasileña y vino... y trabaja en la sanidad y todo lo que tocaba ella, no lo quería tocas una compañera, y eso que es solo morenita eh. No es negra negra.... Aquí se les discrimina por el color de la piel, no por sus hechos.” (GD9)

Hay que destacar el rechazo abierto hacia la población musulmana:

“- El tema de los musulmanes. Vienen de país y los acogemos con todo el cariño del mundo

- Y eso en qué consiste?

- Les das todas las facilidades para trabajar, para la escolarización de sus hijos/as, sistema de salud, no los rechazan en los hospitales y lo primero que te piden es que quieren tener una mezquita y una escuela musulmana y que cambies el menú del



comedor porque sus hijos no comen cerdo. Una cosa es racismo y otra cosa es ser antisocial.” (GD9)

También, el imaginario hacia los/as menores migrantes, que nace en buena medida, por los medios de comunicación, bulos, rumores y fantasías creadas socialmente:

“- Y si ves a MENAS pues tienes miedo. Te encuentras con 4 MENAS porque sabes que son MENAS y sabes lo que hay detrás de esos chicos. A los 18 fuera. Supervivencia. Chicos que están solos y es muy duro. Y generan miedo porque pones la tele porque ves. Es que es así.” (GD9)

Con respecto a la comunidad gitana, la hostilidad es manifiesta y declarada, incorporando conscientemente durante momentos del debate parodias que estereotipan y estigmatizan al colectivo. Así se muestra en una conversación entre varios/as participantes:

“- Los de la Rotxa son de la familia... bueno, de mi familia no, jeh!
- Yo... lejos.
- Se saltan todas las leyes a la torera.
- Es que ellos no quieren estar con nosotros.
- Ellos son racistas.
- Yo tuve muchos problemas con los gitanos e incluso con juicios y amenazas con navajas...yo como comprenderéis cuanto más lejos mejor. Y es por su cultura, por sus costumbres. Y la ley de los payos les interesa para lo que quieren.
- ¿Habéis visto muchos gitanos trabajar? Muy pocos.
- Esto es una anécdota que es como una broma, pero ¿habéis visto alguna vez a un gitano en una gasolinera comprando gasolina? [muchas risas por detrás]
- ¿No encuentran trabajo? no los rechazan por ser gitanos. Y, ¿tú eso te lo crees? No los rechazan por ser gitanos, los rechazan porque al día siguiente tienes la empresa desvalijada.” (GD9)
(...)
- A los gitanos, te los regalo todos.
- Moderadora: ¿podemos decir que hay nacionalidades que os gustan más?
- No perdona, razas y religiones [una participante por detrás asiente a tal afirmación]
- Yo a un gitano, le corto el cuello, así de claro [se escuchan carcajadas de fondo]
- Y con un moro, ya sabemos lo que pasa con los moros...” (GD9)

Ante las posturas postradas, varios participantes establecen una definición de racismo e integración, claramente etnocéntrica, asimilacionista y con poca memoria:

“- [no, no es que no gusten algunas nacionalidades] No, no, son algunas razas y religiones. Una cosa es racismo a todas las razas y otra cosa es tener sentido común y rechazar a las personas antisociales y, para mí, los gitanos y los musulmanes son antisociales.” (GD9)

“- ¿Que es la integración? Allá a donde fueras haz lo que vieras”.



5.2. EL MERCADO LABORAL EN NAVARRA Y LA OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES

“Aquí cualquier persona que venga se le cura el racismo rápido, sí, sí, sí, sí, sí, yo que lo trato, o lo asimilo como una enfermedad, esa enfermedad se cura, viniendo y estando con ellos dos horas, tres horas porque ves que es gente trabajadora, gente normal, gente igual que tú, gente exactamente igual que tú.” (E_1)

Resulta evidente que una parte fundamental del proceso de integración de la población extranjera pasa por su inclusión en el mercado de trabajo. Dedicamos una breve reflexión a la situación de población inmigrante en relación al mercado laboral. Al tiempo, analizaremos las conclusiones del trabajo de campo realizadas a autónomos, y directivos y responsables de empresas de Navarra con experiencia en la contratación de inmigrantes.

5.2.1. SITUACIÓN DE POBLACIÓN INMIGRANTE EN RELACIÓN AL MERCADO LABORAL

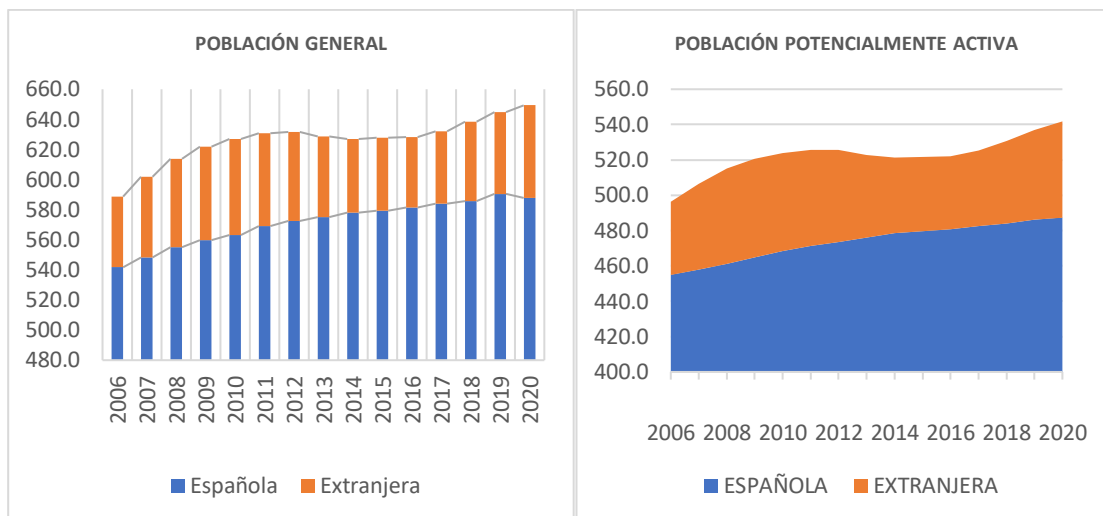
Si comparamos la evolución de la población española²⁷ y extranjera en la Comunidad Foral de Navarra, observamos un crecimiento suave y sostenido de la población de nacionalidad española, y una evolución creciente de la población extranjera hasta 2012-13, que como efecto de la crisis desciende, y no recupera el ritmo ascendente hasta 2018. Ya hemos comentado en un apartado anterior que los flujos migratorios, por ser de carácter básicamente laboral, fluctúan con el ciclo económico, de forma que, en épocas de crisis de empleo, los inmigrantes retornan a sus países o re-emigran a destinos más propicios en términos laborales.

La evolución de la población potencialmente activa, esto es, de 16 y más años, presenta una tendencia similar a la de la población total, si bien la crisis muestra una mayor salida de extranjeros en edad de trabajar que de la población general, consecuencia como hemos dicho del carácter laboral y económico de la inmigración. Una vez que la economía y el empleo se recuperan, la población migrante vuelve a crecer en Navarra.

²⁷ Hay que tener en cuenta que la nacionalidad incluye nacidos en España, nacidos en el extranjero nacionalizados, y residentes con doble nacionalidad. Según datos de la Secretaría de Estado de Migraciones, en la Comunidad Foral de Navarra se han concedido en el periodo 2009-2020 un total de 48.906 nacionalizaciones. Teniendo en cuenta que en 2019 hay 94.647 personas nacidas en el extranjero residentes en Navarra, puede argumentarse que alrededor del cincuenta por ciento de esos residentes ya son nacionales.



GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN Y DE LA POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA POR NACIONALIDAD, NAVARRA



*Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

Aunque la EPA a este nivel de análisis no distingue más allá de las categorías nacional-extranjero, vamos a entender que los inmigrantes nacionalizados/as tienen –en general-, más tiempo de residencia y un proyecto migratorio más estable, y esas dos características los acercan más al perfil de trabajador/a autóctono. De otro lado, en el análisis vamos a considerar la variable del género, ya que introduce diferencias significativas en el análisis del mercado laboral.

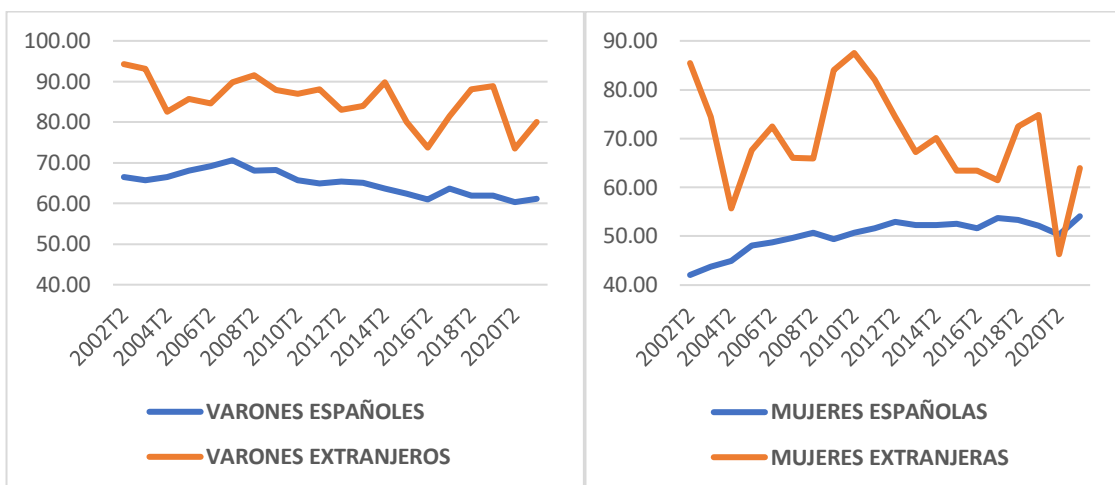
Si atendemos a la evolución de las tasas de actividad²⁸ encontramos una doble constatación:

- Los varones, independientemente de su nacionalidad, presentan tasas de actividad más altas que las mujeres. Es una constante su mayor propensión al empleo.
- Los extranjeros, con independencia de su género, mantienen tasas de actividad más altas que los españoles. Tanto por la pirámide de edad (los/as inmigrantes son en conjunto una población más joven que la autóctona) como por su proyecto migratorio, los extranjeros/as presentan mayor propensión al empleo en comparación con los nacionales.

²⁸ Tasa de actividad: Es el cociente entre el número total de activos y la población total.



GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN TASAS ACTIVIDAD POR GÉNERO Y NACIONALIDAD, NAVARRA



*Fuente: Encuesta de Población Activa IIT (INE)

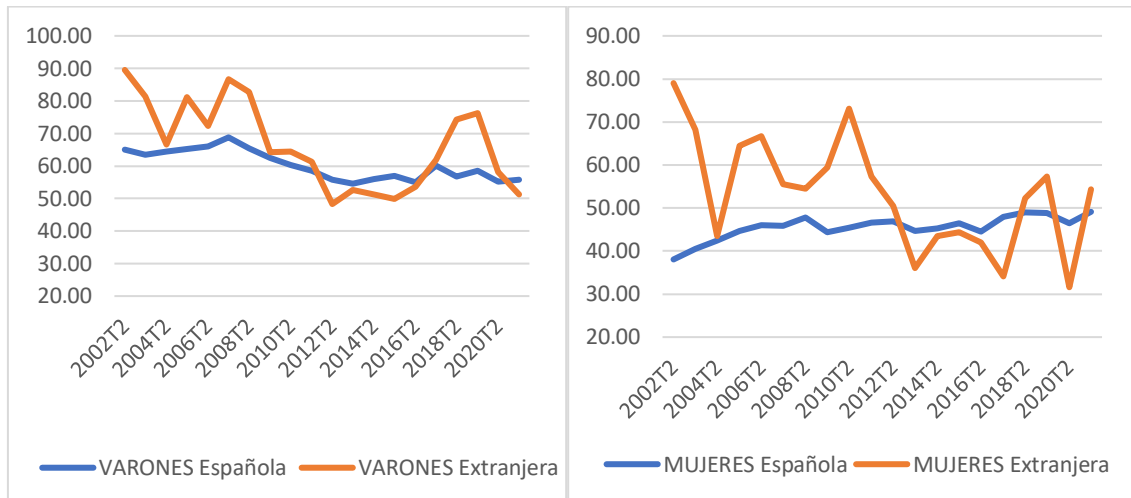
En relación con la evolución en los últimos 20 años, encontramos también un hecho significativo y común a todo el país, el descenso tendencial de la tasa de actividad de los varones nacionales (suma de entradas más tardías al mercado de trabajo y salidas más tempranas) y aumento tendencial de la tasa de actividad femenina nacional (incorporación intensa y sistemática de las mujeres de las nuevas generaciones al mercado laboral). Frente a los autóctonos, la evolución de los y las extranjeras es mucho más dependiente de la marcha del ciclo económico, presentando picos de ascenso y descenso vinculados a la actividad económica y el empleo.

Esta distinción por origen y sexo sigue siendo relevante en el análisis del resto de magnitudes asociadas al mercado laboral. Así, la tasa de empleo²⁹ se comporta de la misma forma que la tasa de actividad; esto es, los varones, independientemente de su origen, mantienen tasas más altas de empleo. Igualmente, los extranjeros (sean varones o mujeres) mantienen tasas más elevadas respecto de los nacionales españoles. Así mismo, también las tasas de empleo de los extranjeros/as son mucho más volátiles y dependientes de la evolución del ciclo económico, lo que muestra además de su dependencia del devenir de la economía y su menor protección contractual (a contratos menos estables, más posibilidad de salir del mercado de trabajo en épocas de crisis). Ello explica los picos en la evolución de la curva frente a una tendencia más suave de los españoles/as.

²⁹ Tasa de empleo: Es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años. Fuente: INE



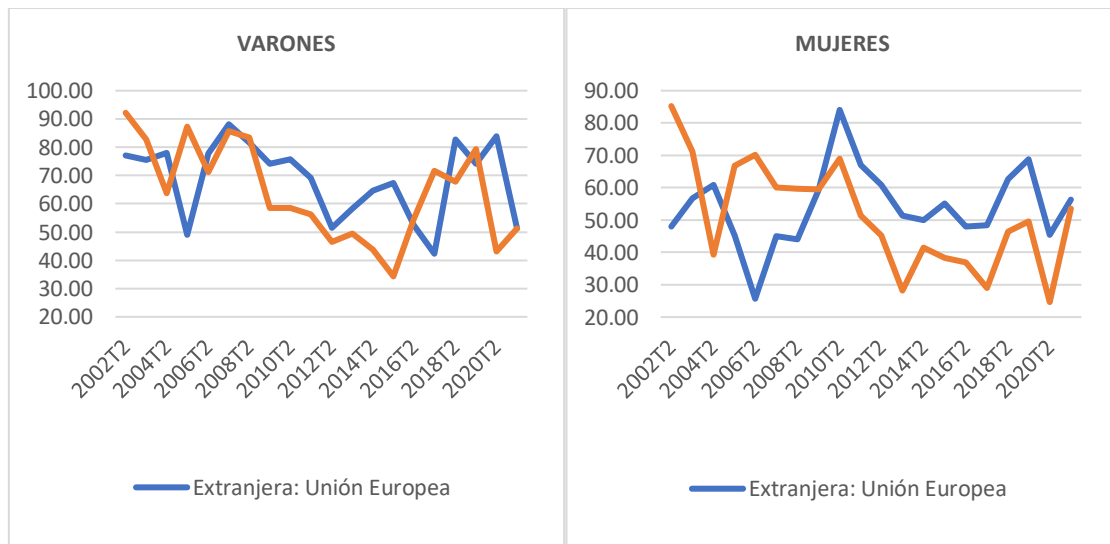
GRÁFICO 7. EVOLUCIÓN TASA DE EMPLEO POR GÉNERO Y NACIONALIDAD, NAVARRA



*Fuente: Encuesta de Población Activa IIT (INE)

Podemos ir a un análisis más detallado, distinguiendo el origen de los trabajadores extranjeros/as (extranjeros comunitarios y no comunitarios). Aquí, observamos que mientras que en el caso de las mujeres extranjeras su origen de dentro o fuera de la UE no determina la evolución de la tasa de empleo -aunque si su intensidad (mayores tasas de empleo para las extranjeras comunitarias)-, cuando hablamos de varones, la situación es algo distinta: la evolución a partir de la recuperación económica –y hasta la pandemia-, beneficia más a los varones de fuera de la UE, con tasas de empleo más elevadas que la de los comunitarios.

GRÁFICO 8. EVOLUCIÓN TASA DE DESEMPLEO POR GÉNERO Y PROCEDENCIA DE LOS/AS EXTRANJEROS/AS EN NAVARRA

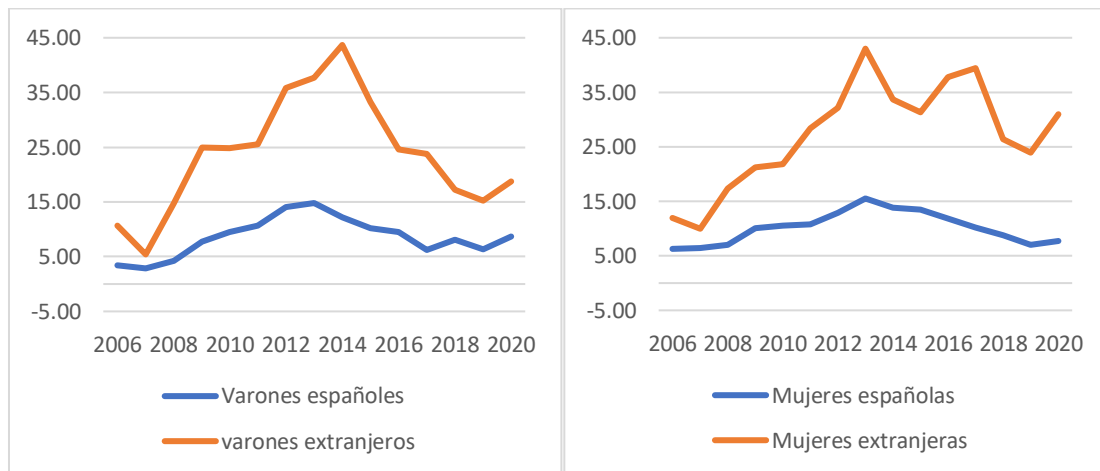


*Fuente: Encuesta de Población Activa IIT (INE)



En relación al desempleo estimado (desempleo medido a través de la EPA), el hecho más relevante es la mayor prevalencia del paro entre los trabajadores extranjeros (sean varones o mujeres). En el caso de los varones, la nacionalidad explica la intensidad del desempleo (sobre todo durante la crisis del 2008 y años siguientes) pero no su evolución, que es muy similar entre nacionales y extranjeros. En cambio, el desempleo de las extranjeras exhibe una evolución distinta a sus compañeras nacionales, con dientes de sierra más pronunciados que en el resto de colectivos. Llama la atención el menor desempleo femenino durante la crisis COVID, derivado probablemente de su papel protagonista en servicios esenciales (alimentación, cuidados etc.).

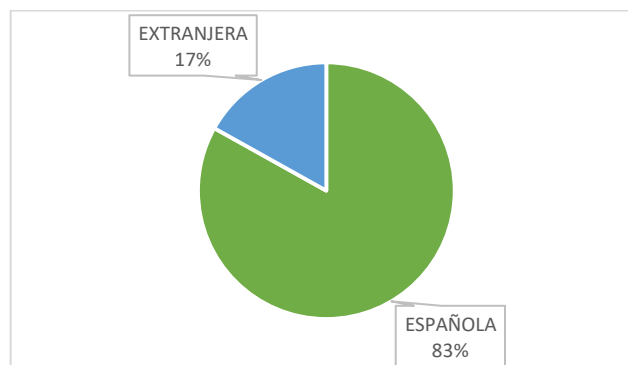
GRÁFICO 9. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO ESTIMADO POR GÉNERO Y NACIONALIDAD EN NAVARRA



*Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

De otro lado, tal como representa el gráfico a continuación, el paro de larga duración es un fenómeno que afecta mayoritariamente a los trabajadores/es nacionales.

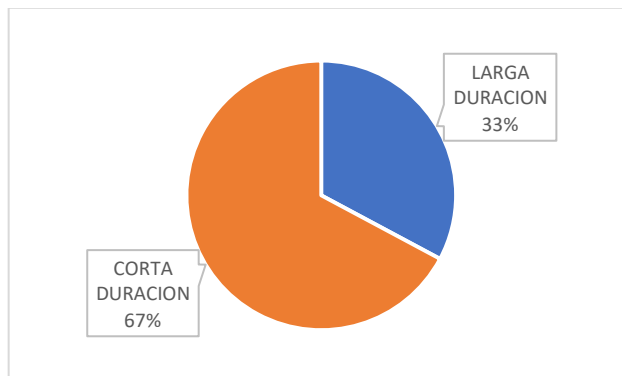
GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN DEL PARO DE LARGA DURACIÓN POR NACIONALIDAD. NAVARRA, AÑO 2018



*Fuente: Observatorio de las ocupaciones del SEPE y elaboración propia. Año 2018

A diferencia de los trabajadores nacionales, los trabajadores extranjeros sufren en mayor medida paro de corta duración (1 año o menos) salvo en los años de crisis, donde aumenta por el efecto de pérdida de empleo unido a la paralización de la actividad económica.

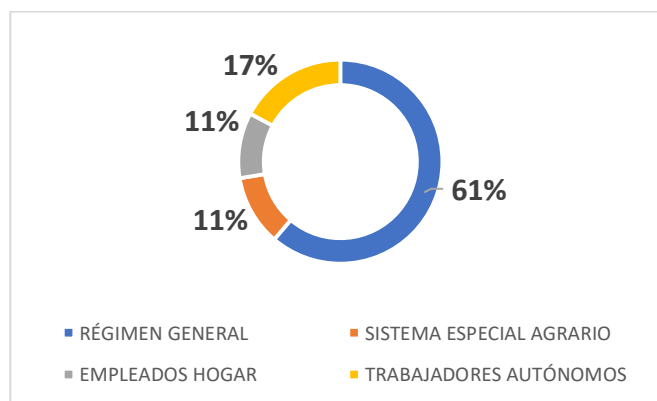
GRÁFICO 11. NÚMERO DE PARADOS EXTRANJEROS/AS POR DURACIÓN DEL DESEMPLEO. NAVARRA, AÑO 2018



*Fuente: Observatorio de las ocupaciones del SEPE y elaboración propia. Año 2018

Si analizamos ahora los datos de contratación de trabajadores extranjeros/as, se aprecia como la mayor parte de los inmigrantes trabajan afiliados al régimen general de la Seguridad Social. Llama la atención la prevalencia de los inmigrantes no comunitarios en el régimen agrario, siendo que en el resto de los regímenes la presencia entre comunitarios y no comunitarios está equilibrada. A partir del 2016-17, la recuperación del empleo entre los trabajadores extranjeros/as es un hecho; creciendo en un año el 14 por ciento para los trabajadores/as de fuera de la UE (el doble que para los comunitarios). Esto vuelve a apoyar la idea de que el empleo de los inmigrantes (sobre todo de los extracomunitarios) es altamente dependiente del ciclo económico, de manera que en la crisis sus empleos se destruyen con facilidad, y cuando la actividad económica se recupera, crece más intensamente el empleo en este colectivo.

GRÁFICO 12. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS AFILIADOS/AS EXTRANJEROS POR RÉGIMENES. NAVARRA

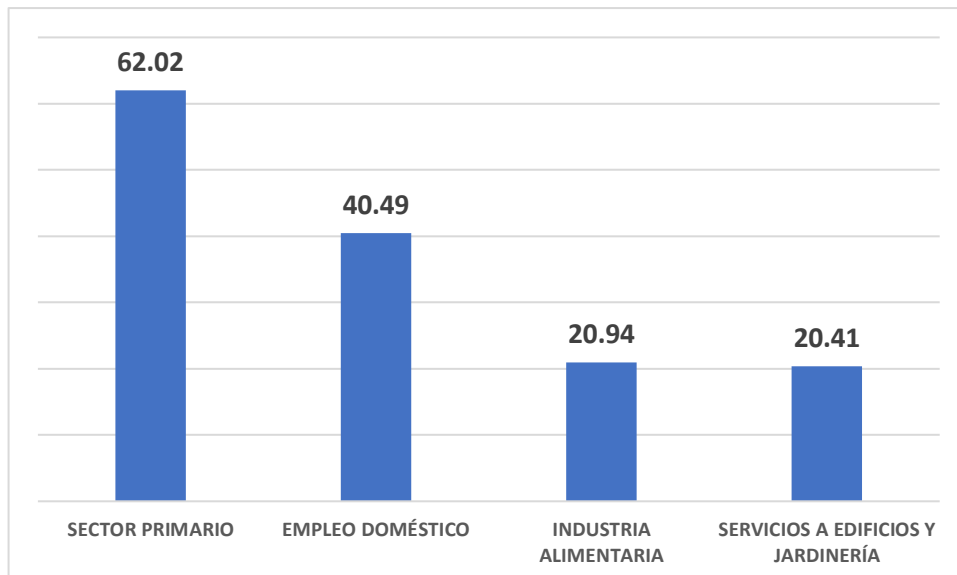


*Fuente: Elaboración propia sobre datos extraídos del Informe sobre el Empleo en Navarra. Gobierno de Navarra. 2018

En relación a los sectores de actividad económica donde se concentra el empleo a extranjeros/as, encontramos una representación significativa en el sector primario, la industria manufacturera, la construcción, el comercio y la hostelería, nichos laborales que se sabe concentran una parte muy importante del empleo de los extranjeros/as.

Las actividades con mayor número de contrataciones a personas extranjeras confirman sus nichos laborales: sector primario, industria agroalimentaria, hostelería y restauración, servicio doméstico, comercio y peones de la industria. Destacar que, en el sector primario, la tasa de extranjeros sobre el total de las contrataciones es de más del 60 por ciento, con tendencia al crecimiento. En servicio doméstico los-las extranjeras-, representan ya más del 40 por ciento, e igualmente subiendo.

GRÁFICO 13. PESO DE LOS/AS EXTRANJEROS/AS CONTRATADOS/AS EN LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR PRESENCIA DE EXTRANJEROS/AS. NAVARRA, AÑO 2018



*Fuente: Observatorio de las ocupaciones del SEPE y elaboración propia, año 2018

En relación a las ocupaciones, Navarra tampoco representa una excepción, la mayor parte de los extranjeros es contratado en ocupaciones descualificadas: peones agrícolas, de la construcción y de la industria, personal de limpieza, camareros, empleo doméstico, ayudantes de cocina y vendedores. En todas las ocupaciones (salvo empleo doméstico y comercio), la tasa de temporalidad es del 90 por cien o mayor. Todas las ocupaciones crecen respecto al año 2017, y en las ocupaciones descualificadas de la agricultura, los contratos a extranjeros representan el 70 por ciento.

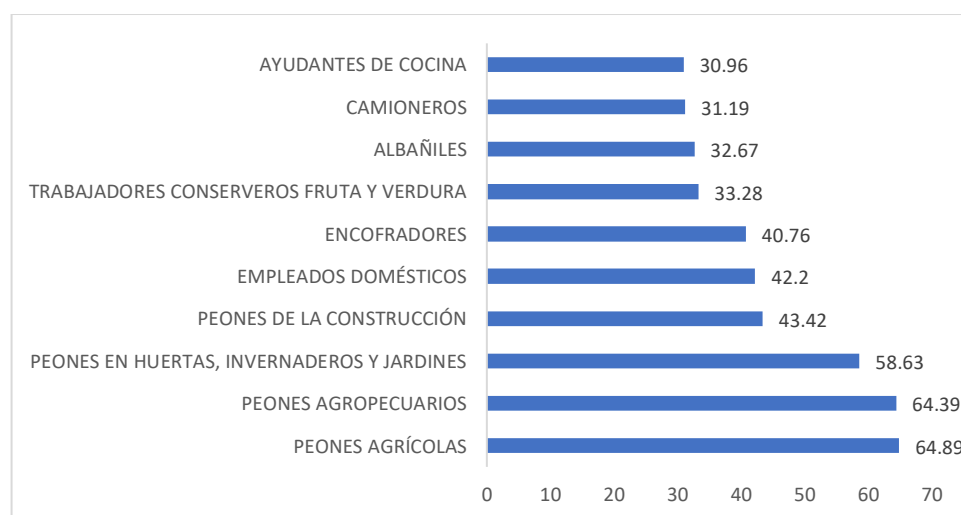
GRÁFICO 14. LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR % DE CONTRATACIÓN A TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS. NAVARRA, AÑO 2018



*Fuente: Observatorio de las ocupaciones del SEPE y elaboración propia, año 2018

Si atendemos a la evolución de las ocupaciones donde trabajan los extranjeros, observamos que desde 2012 a la actualidad ha crecido más de 5 puntos el porcentaje de ocupados/as extranjeros en las ocupaciones más descualificadas (Grupo 9 de la CNAE, ocupaciones elementales), suponiendo más de 2/3 partes del empleo total a extranjeros/as. Todo ello es coherente con los estudios empíricos realizados a propósito de la segregación y las grandes dificultades de movilidad social de los inmigrantes a través del empleo.³⁰

GRÁFICO 15. EVOLUCIÓN DEL PESO DE LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS/AS EN EL GRUPO OCUPACIONAL 9=OCUPACIONES ELEMENTALES. NAVARRA, AÑO 2018



*Fuente: Observatorio de las ocupaciones del SEPE y elaboración propia, año 2018

³⁰ Muñoz Comet, J. (2013). La salida del desempleo de extranjeros y españoles. Efectos del contexto económico, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 142: 47-70

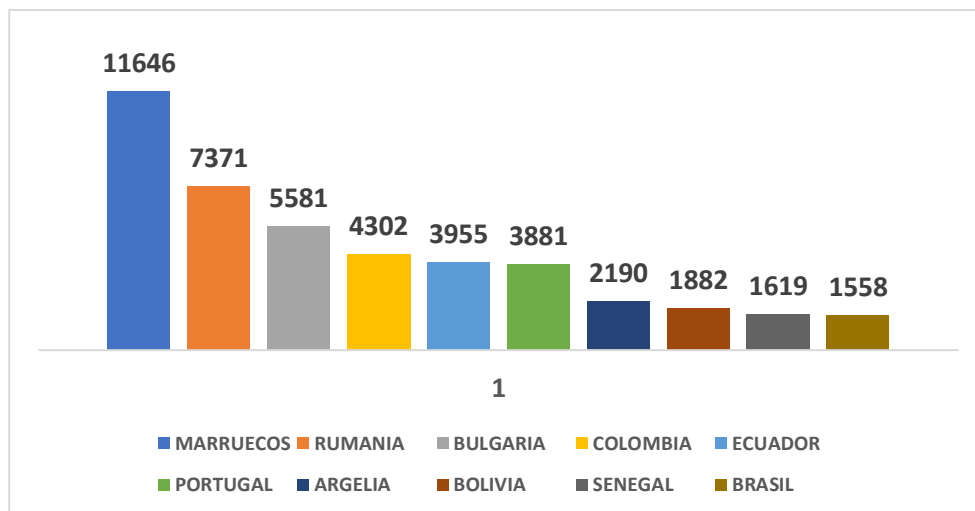
Muñoz Comet, J. (2020). La integración socioeconómica de los inmigrantes. In J. J. González (ed.) *Cambio social en la España del siglo XXI* (pp. 241-273). Madrid: Alianza Editorial. ISBN 978-84-1362-035-0.



Disponemos de datos de perfiles de los trabajadores extranjeros/as en Navarra. Hay más presencia masculina que femenina, entre otras razones por la prevalencia de las ocupaciones de peón agrícola y de construcción, muy masculinizadas. Además, sabemos que, aunque hay un nivel medio-alto de convivencia familiar en la población extranjera, las mujeres participan menos del trabajo extra doméstico. Aun así, la tendencia es a un mayor crecimiento del empleo femenino (éste crece el doble que el de los varones). Igualmente, el perfil etario más común tanto para comunitarios como extracomunitarios es el de edades centrales (25 a 44 años). Los extranjeros presentan nivel de estudios bajo o muy bajo, siendo que la mayoría no tiene credenciales educativas del nivel básico.³¹

Si atendemos a la procedencia de las personas extranjeras contratadas, lógicamente es un reflejo de su perfil poblacional. Marruecos, Rumanía y Bulgaria representan una parte muy importante del colectivo de extranjeros. La menor presencia de latinos se debe a que estos están -en mayor medida que las otras procedencias-, nacionalizados. Hay en los últimos años un crecimiento importante de trabajadores colombianos, senegaleses y marroquíes.

GRÁFICO 16. LAS 10 NACIONALIDADES CON MÁS PRESENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS/AS. NAVARRA, AÑO 2018



*Fuente: Observatorio de las ocupaciones del SEPE y elaboración propia, año 2018

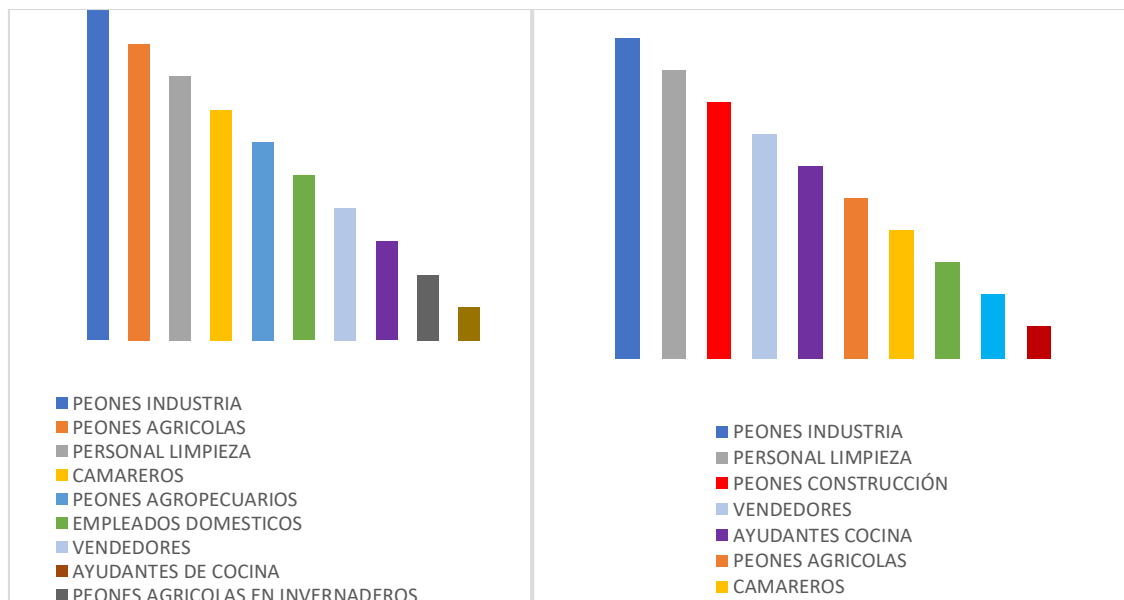
La modalidad contractual de los trabajadores extranjeros es coherente con nuestro mercado de trabajo, es decir, altos índices de temporalidad más acusados aun en este colectivo. Se sabe por la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, que aquellos colectivos más vulnerables y con menor capacidad de negociación, engrosan las filas de los trabajadores del segmento secundario, caracterizado por presentar más temporalidad, peores condiciones salariales y de trabajo, menor capacidad de promoción, y escasa cualificación. Hay que tener en cuenta que la agricultura tiene un componente estacional importante, y hay muchos inmigrantes en el sector primario. Aun así, y debido a la particular segmentación de nuestro mercado de trabajo, la comparación de la tasa de temporalidad en Navarra entre trabajadores

³¹ Datos extraídos del informe sobre las ocupaciones del SEPE. Año 2018

nacionales y extranjeros no presenta diferencias significativas. Entre el 90 y el 95 por cien de los contratos son temporales. La contratación por sectores es también un reflejo de los nichos laborales a los que hemos hecho referencia y a la segmentación de los empleos por género. Salvo en servicios, los varones extranjeros son mayoría en el resto de los sectores económicos.

Si analizamos la oferta y la demanda (contratados y parados) a personas extranjeras, hay una correspondencia bastante alta entre ellas. El primer puesto en ambas son los peones de la industria, y en las primeras posiciones tanto de contratos como de demandantes de empleo aparecen los servicios de limpieza, peones agrícolas o camareros. En suma, los trabajadores/as extranjeros/as son contratados y demandan puestos de trabajo en ocupaciones que funcionan como nichos laborales segmentados para población inmigrante.

GRÁFICO 17. COMPARACIÓN ENTRE LAS OCUPACIONES CON MÁS CONTRATOS A EXTRANJEROS/AS Y LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS POR DESEMPLEADOS/AS EXTRANJEROS/AS. NAVARRA, AÑO 2018



*Fuente: Observatorio de las ocupaciones del SEPE y elaboración propia, año 2018

5.2.2. EL DISCURSO EMPRESARIAL

Como parte del amplio proceso de audición social que hemos llevado a cabo en este diagnóstico, recogimos las voces y opiniones de distintos agentes vinculados a la empresa en Navarra. En concreto, realizamos una entrevista grupal con empresarios residentes en el Norte de Navarra – dos ganaderos y un constructor (EG4), y entrevistamos a responsables en sendas empresas de transformación agroalimentaria en Tudela, una entrevista grupal (EG5) y otra individual (EE_1). Todos ellos contratan de manera regular personas extranjeras en sus empresas, de ahí que nuestro objetivo fuera recoger sus opiniones respecto de la inmigración, y más en concreto, analizar el espacio laboral como espacio de conflicto o convivencia intercultural.



En primer lugar, los entrevistados comparten la necesidad que tiene el sistema productivo navarro de contar con mano de obra inmigrante:

“- Desde el año 2000 más o menos tengo a inmigrantes trabajando y lo que estoy convencidísimo es que el sector primario en Navarra, bien sea en leche, en invernadero, donde quieras, no hubiera existido si no hubiese sido por los inmigrantes. Aparte de todo lo que se quiera contar después.” (EG4)

“Desde el principio, yo creo que el primer trabajador de la empresa no era español” (EE_1)

“- Entrevistadora: Entonces no creéis que el problema de la inmigración... o sea que la inmigración sea un problema.

- Lo contrario. Para nosotros ha sido la salvación.

- Una cosa, si no hubiese habido inmigración...

- Para nosotros ha sido lo contrario.

- Si no hubiese habido inmigración...

- Claro.

- Estaba acabado.

- Claro. Por supuesto.

- Y eso... Vamos.

- No me cabe la menor duda.

- Por supuesto, sí, sí, sí. O sea, he cubierto los puestos de trabajo con esa gente.

- A ver quien ha trabajado aquí en el sector primario. En el primario por lo menos. [...]. Nada, cero patatero. Si no hubiese sido por la inmigración.” (EG4)

En efecto, a partir de los últimos años 90, empieza a ser evidente la escasez de mano de obra, sobre todo en el sector primario (agricultura, ganadería), en el creciente sector de la construcción (boom inmobiliario), y la mano de obra para las fábricas:

“- Lo que veo yo, ¿eh? A partir del 98-99 hay un problema gordo entre que la economía a nivel general va subiendo... o va, yo qué sé, en niveles positivos. Todo el sector primario se queda jodido...

- Sí.

- Sin mano de obra disponible”

- Nos quedamos sin gente... sin posibilidad de gente para trabajar en el campo

- Españoles, de encontrar, encontrar... igual algún albañil, porque se haya cerrado alguna empresa y que tú... que le pidieres porque... Y le cobras en el momento porque si no ya el albañil bueno también, porque con sus chapucitas se saca la vida. Y de años, y de años tiene que ser, ¿eh? Joven, olvídate. De 30 años no hay.” (EG4)

Al efecto del vaciamiento de los pueblos, se une el crecimiento de la agricultura y la ganadería intensivas, así como una pujante industria agroalimentaria, en un contexto de pérdida de deseabilidad social en los jóvenes del trabajo en el campo. Los Entrevistados son muy conscientes del cambio de valores que impide a las nuevas generaciones permanecer en el sector primario y en la construcción.

“- Yo a un joven, y a más de uno...

- Sí.

- Le he ofrecido un 50... casi un 50% más que en la fábrica.



- El joven no quiere...
- Ahhhh! Y te dice: no, no, no...
- El joven ahora... Los jóvenes quieren el dinero y sobre todo tiempo. Tiempo para estar tumbado o en el bar o lo que sea.
- Es así.” (EG4)

“- Nosotros, para mí sí. Pero es que ahora la gente no quiere más que fábrica. Y es que pasa que antes iba a la construcción la gente. Pero es que ahora poniéndolo en una balanza en la construcción se gana menos dinero que en la fábrica hoy. Significa que en **** [nombre de la localidad] a mí no me han pedido ni un joven trabajo, nunca. Nunca, nunca. Bueno, a mí...” (EG4)

“- Y no hay además que sepan ni con ganas de aprender eh. Porque mira, nadie nace aprendido, pero si hay un par de chavales con ganas les enseñas un poco y bueno. La primera pared la hacen un poco así, pues la segunda mejor. Hay una plaza de... oye que me hace falta un albañil no es ninguna vergüenza, y tú... Y encima pasas ahí y un... Pasas ahí que mira, vas a Pamplona, mira esa nave la he hecho yo, ese chalet lo hice yo, ese tal, bueno, ese se ha caído un poco, pero también lo hice yo. Yo no sé.” (EG4)

También son conscientes de la dureza del trabajo y las malas condiciones salariales como explicación a la dificultad a encontrar trabajadores:

“- Es que, es que todo al final todo va... todo va relacionado. Si nuestro producto valdría más dinero, podríamos pagar mejores sueldos, la gente entraría mejor al sector, claro, todo es un poco la pescadilla que se muerde la cola.

- Y tengo amigos completamente deprimidos. Como es el sector primario y la construcción. ¿Estamos? Entonces ¿qué pasa? Que si tú podías pagarle a un tío como podías pagarle el año 2006 o 2007 tendrías gente así para trabajar en abundancia.” (EG4)

“- Son trabajos en los que realmente el europeo, una vez que adquiere un nivel cultural rechaza, y el inmigrante pues es donde tiene la oportunidad de entrar, y en el momento en que él puede, también cambia de sector.” (EG5)

“En principio, el trabajo es muy duro, y la verdad es que ellos están más acostumbrados o tienen menos remilgos, a coger, remangarse los brazos y trabajar duro.” (EE_1)

Solo aquellos obligados por la herencia, aceptan “con condiciones”, quedarse en el rural y vivir de sus explotaciones:

“- Los jóvenes españoles son los que se quedan con las tierras, los terratenientes, y los empleados son extranjeros. Tengo amigos agricultores que lo que hacen es invertir en maquinaria, alquiler de tierras, y luego llega la campaña y tiran de temporeros extranjeros.” (EG5)

No hay efecto llamada, sino el reconocimiento de que fuimos “nosotros” quienes les llamamos:



“- Yo creo que vino cuando... con aquel boom de las... de las obras. Les llamamos, al final les llamamos nosotros, porque hacía falta. Lo mismo que ahora que hay, que no quiere ir nadie, les llamamos.” (EG4)

Igualmente, desconfían de un supuesto resurgimiento del rural de mano de los inmigrantes, que ven el trabajo en el sector primario como un puente hacia otros sectores:

“- Eso, olvídate, vendrán porque tienen que venir por obligación. Porque no tiene otra cosa, porque si no, no va a venir. Cuando tenga una cosa mejor, no va a venir.
- Vendrá a cubrir puestos de trabajo...
- Exactamente.
- Que no hay gente de aquí, pero a mantener el mundo rural no.
- El tema de la población de...
- No, porque en cuanto ven la oportunidad de entrar en otro sector ya...” (EG5)

Los entrevistados mantienen una visión muy instrumental de la inmigración; están aquí porque la economía navarra los necesita. Los autónomos, en especial, dentro de esa visión utilitarista, se resisten a pensar en ellos como parte de la sociedad, en general, siguen considerándolos inmigrantes. Su idea de la integración, además, es fuertemente asimilacionista, de manera que el inmigrante que se integra es aquel que se comporta como los nacionales, sin importar demasiado si en el camino ello implica la renuncia a parte de su identidad o cultura:

“- Pero luego, la siguiente hornada, pienso que, a partir del 2005, más o menos, que vino gente más joven... Esos sí que ya...
- Esos se han integrado aquí.
- Se han integrado aquí mucho más.
- Y han hecho la familia aquí y...
- Sí, han hecho la familia aquí. Eso sí.
- Los primeros ha habido un cambio generacional muy fuerte.” (EG4)

Desde la asunción de que “o asimilas la cultura de destino o no te integras”, comienza a construirse el estereotipo, las actitudes prejuiciosas y la discriminación. Hemos visto este discurso vinculado a los autónomos y pequeños propietarios que en las empresas medianas y grandes. Entre los primeros, se establece una jerarquía de “mejores y peores inmigrantes” asociados a la nacionalidad. En esa escala de “deseabilidad”, los inmigrantes procedentes del Magreb son los más perjudicados; la actitud de discriminación se refiere a su cultura, su religión, su actitud ante el trabajo...

“- De hecho, ya sabéis cómo funcionan, que trabajen las mujeres, es otra cultura y aquí eso no vale. Yo con los marroquíes he tenido unos problemas terribles, de hecho, de llamarme... oye, tal, para trabajo y... me hacía falta gente y marroquíes no, oye, no que no te tengo que aguantar nada, que no todos somos iguales, que ya lo sé, pero he tenido 4 y los 4 me han dado por culo y no quiero saber nada, así de claro. Son falsos.” (EG4)



Frente a las personas de origen marroquí, en el otro lado de la escala, los autónomos sitúan a las personas procedentes del Este de Europa, a quienes califican con adjetivos opuestos a los magrebíes:

- “- No, y era, bueno, era una gente, para mí la gente del Este es una gente súper seria. Yo ya te digo que nada, es más ahora mismo yo tengo a alguno trabajando todavía y de hecho se han portado como amigos de categoría y yo también con ellos pienso, pero vamos, pero yo sé y si se iban a marchar a su tierra te traían otro y te hacían... Gente muy, muy, para mí muy...
- Responsable.
 - Muy correcta.
 - Muy seria y responsable, sí.
 - Muy seria. Así como yo qué sé, yo he tenido después...
 - Sí.
 - Los moros que no son, vamos, lo mismo, impresentables a mí me parecen. Es mi opinión, no...
 - Entrevistadora: ¿En qué sentido?
 - Porque son unos... son mentirosos, son vagos...y aparte que no te puedes fiar de ellos. Es una cosa...
 - Es eso, el problema...
 - El problema está ahí.
 - El problema es que porque... no te dan esa confianza.
 - A ti el búlgaro, a ti el búlgaro te dice: “He hecho esto mal” y te lo va a decir él.
 - Sí, sí, sí.
 - El otro te va a negar hasta la muerte también yo creo, aunque yo tenga testigos de que ha hecho mal. Es que es una cosa que no...” (EG4)

Actitudes prejuiciosas y de racismo que se justifican por la supuesta dificultad para integrarse por parte de los/as inmigrantes marroquíes frente a los/as inmigrantes del Este:

- “- Parecida, vamos. Los buenos, por ejemplo, rumanos, vienen aquí por necesidad real pienso yo. Y se adaptaron de categoría y han sido buena, buena, buena gente.
- Sí, se han integrado.
 - Se han integrado, por lo menos los primeros. Luego ya... bueno, ahora ya no sé si es que no quieren entrar, pero... pero... por lo menos los primeros sí. En cambio, estos pues no sé... eh... ni como a... Es una cosa, los marroquíes es una cosa que si por el tema de las ayudas admitirles, que si no sé qué, que si no sé cuánto. Siempre están, están con esos puñeteros rollos. Tú a un búlgaro o a un rumano jamás les escuchas esas tonterías... No, tonterías no.
 - Tonterías no.
 - Es una cosa muy seria. Pero no te hablan de esas cosas. En cambio, los otros...
 - En seguida.
 - Están siempre pendientes de aquello.
 - Sí.” (EG4)
- “- Yo experiencia con marroquíes y eso no he tenido. He tenido gente del Este que muy bien y sudamericanos que hay ya, bueno, de todo.
- De todo hay.
 - Hay ya de todo.
 - Hay una mezcla ahí terrible.



- Hay, sí, Hay gente muy noble, que ahora también tengo, y trabajadores y serios. Y alguno que tuve que... tipo lo que dicen del marroquí, todo mentiras, todo esto. Cobrar la nómina, no aparecer. Bua, era... era un show aquello. Sí.” (EG4)

Para insistir en esa caracterización negativa, aparece el prejuicio de las ayudas sociales, los intervinientes relatan supuestos casos de fraude y engaño cometido siempre por los mismos:

“- Aparte a mi modo de pensar las ayudas también están haciendo mucho daño, hay gente que prefiere acogerse a las ayudas que está dando el Gobierno y no trabajar que ponerse a trabajar con los sueldos que podemos nosotros más o menos pagar. Entonces...

- Entrevistadora: ¿Pero qué ayudas dan? ¿Que da el Gobierno ayudas?

- Sí, pues como por estar separados o por... Ha habido gente, estando trabajando en el sector, que han dicho: “Mira, yo gano 1200 euros, y yo ahora hago con mi mujer que estoy separado, cobro tanto dinero, alquilo una habitación no sé qué, y voy a ganar más dinero sin trabajar que trabajando, entonces me voy, me marchó”. Y eso es real y verídico.

- Entrevistadora: ¿Es gente de aquí, gente de fuera?

- No, de fuera, de fuera.

- Gente de fuera.

- La gente de aquí no tienen ayuda.

- Ni más ni menos, es así de claro, además.

- Eso es, eso es.” (EG4)

Como se aprecia, los componentes prejuiciosos del discurso están presentes y son evidenciados sin tapujos, como hemos comentado en otras partes de este informe, el discurso xenófobo y calumnioso hacia la inmigración tiene ahora un referente político y público muy notorio que probablemente está calando en determinadas capas de la opinión pública, *desculpabilizando* y *naturalizando* las manifestaciones racistas y xenófobas. Aseveraciones como “eso es real y verídico” sin aportar pruebas, o el hecho de que estén convencidos de que solo tienen acceso a esas supuestas “ayudas” determinados colectivos, es un discurso falso que puede convertirse con relativa facilidad en discurso de odio. Además, establece jerarquías discriminantes entre nacionalidades que no favorecen la convivencia y que, por supuesto, no se basan en hechos reales, sino en actitudes de prejuicio y discriminación. En la era de las noticias falsas estas se incorporan al discurso convirtiéndolas en verdades inapelables:

“- Somos críticos en ese aspecto, yo, coincidimos, por lo que han dicho aquí, coincidimos, pero lo que no tiene sentido es a una persona de aquí que esté casada, divorciada, con dos hijos, puede tener, yo qué sé, una ayuda de... estatal de 400 o 500 euros no llegarán. Pero una persona inmigrante que consigue un status tiene más de 1200 euros en este momento.

- Entrevistadora: O sea, ¿por el hecho de ser inmigrante?

- Claro.

- Sí, hay diferenciación, de ser inmigrante a ser...” (EG4)



De hecho, cuando se pide a los intervinientes que relaten casos reales de su cotidianeidad sobre problemas de convivencia en sus negocios o explotaciones, la respuesta es unánime: no existen:

- “- Yo en principio no, te digo, más es por la manera de ser de cada uno.
- Pues yo tuve un borrachingas que era un... que era, que no era ni un... No sé qué era. Bueno, pues al final si eres un borrachingas pues todo el mundo está en contra de ti, ¿entiendes? No es un problema de por ser de dónde es.
- Ya.
- No es un problema de... Yo no he tenido problemas de convivencia.
- Yo con los peores ya he... yo con los marroquí y tampoco, tampoco hemos tenido... La gente...
- En la obra a trabajar, cada uno tal y ya está.” (EG4)

Y enseguida tratan de desplazar la culpa hacia los/as inmigrantes, de nuevo bajo el prejuicio y la discriminación:

- “- A parte que aquí, aquí, pues no sé qué racismo habrá, pero yo pienso, o sea, convencidísimo de que son muchísimo más racistas ellos con ellos mismos que nosotros con ellos.
- Sí, mucho más.
- O sea que, te lo digo así de claro.
- Mucho más.
- Eso es así.” (EG4)

Como hemos analizado páginas arriba, la realidad del mercado laboral navarro muestra una presencia muy significativa de extranjeros/as en los empleos más descualificados y, sobre todo, en el sector primario, donde representan más del 60 por ciento del empleo total. Hemos visto igualmente, que una parte muy importante de los trabajadores/as empleados en la agricultura y ganadería provienen de Marruecos, lo que de algún modo implica su idoneidad para el trabajo, y se compadece mal con el imaginario racista y xenófobo que a veces aparece en algunos discursos. Tendremos ocasión de volver sobre este tema en la fase de propuestas del Plan.

En las empresas del sur de Navarra, en cambio, sea porque hay mayor concentración de trabajadores provenientes del Magreb (básicamente marroquíes), y, sobre todo porque entrevistamos a encargados y ejecutivos/as de empresas medianas y grandes, los prejuicios no están tan presentes en el discurso. Resulta evidente que las empresas grandes están haciendo mejores esfuerzos por facilitar la convivencia entre trabajadores de culturas y nacionalidades diversas. De hecho, una de las empresas entrevistadas, dirige una parte importante de su producción al mercado musulmán, habiendo adaptado su producción al rito halal, en lo que puede ser considerado un caso de innovación vinculada a la inmigración.

El recurso a mano de obra extranjera es una práctica extendida y normalizada. Ello resulta en plantillas donde la interculturalidad es un hecho cotidiano y con presencia de años en el



territorio. De hecho, no refieren problemas de interculturalidad, sino estrategias de adaptación a un entorno diverso:

“- Entrevistadora: ¿Habéis tenido problemas de interculturalidad, digamos?
- Si bueno, con el Ramadán
- Problema no hemos tenido, lo que hemos ido es ir trabajando con las personas que trabajan aquí, y ver en qué cosas podemos adaptarnos. Es cierto, tenemos el respeto hacia cada una de las culturas siempre que se pueda y la producción lo permite.” (EG5)

“- Realmente no hay problemas de convivencia, salvo algún caso puntual que pueda haber y que se toman medidas” (EG5)

La convivencia intercultural en los casos entrevistados se ha ido tejiendo a base de años y experiencias compartidas:

“Llevan 4,5 ó 6 años juntos y pues eso, son compañeros” (EE_1)

“El buen ambiente entre ellos se retroalimenta, y por parte de la empresa, te tratan igual, no hay tú eres musulmán, y eres negro, no, no, no, da igual, te ponen en el mismo sitio que el compañero español, que el compañero rumano” (EE_1)

La convivencia en el centro de trabajo, según los empleadores, es buena. Ciertamente que, en un entorno laboral de trabajo intenso, bien en el campo, bien como operarios en espacios fabriles, la jornada y el trabajo ocupan casi todo el tiempo. Quizás donde podría producirse algún elemento de fricción es con respecto al seguimiento del rito musulmán.

“Y tampoco me ha dicho nunca nadie, ningún compañero, oye Fernando, puedo salir a rezar, la verdad es que no” (EE_1)

“¿Hay religiones distintas? Si, también si te iba a comentar, ahí sí que hay un poco más de ..., no más de ... bueno claro llega el mes de Ramadán, pues los compañeros que no comen, pues se ponen aparte. Ahí sí que ves diferencia, pero porque simplemente unos practican y otros no” (EE_1)

“- Es decir, cuando nuestros trabajadores islámicos hacen el Ramadán, pues todo el resto de trabajadores que no son islámicos acceden a cambiar sus desayunos para que siempre puedan almorzar antes de la salida del sol. Son cosas que realmente la compañía ha ido consiguiendo, escuchando a sus trabajadores y viendo cómo se podía solucionar.” (EG5)

El análisis permite entrever distintas estrategias adaptativas a la interculturalidad que van desde el apoyo proactivo de la convivencia diversa, a simplemente ignorar o considerarlo un tema que pertenece al ámbito privado. De nuevo, los pequeños empresarios son los que muestran menos empatía con la diferencia, remitiéndolo a un asunto que no debe trascender a la esfera laboral:

“- Yo no me entero. Yo no me entero ni cuando se para a rezar, yo sé qué hace el Ramadán, eso sí ya sé, pero vamos a mí no...
- Entrevistadora: ¿Y con la comida, con el rancho, con estas cosas no ha habido tampoco problemas?



- No, con el rancho lo hacen ellos, yo no tengo nada que ver.
- Cada uno hace lo que quiere.
- Yo no...
- Y en su casa, se hacen su comida, se hacen lo que quieren.” (EG4)

Hemos encontrado distintos sistemas de captación de trabajadores. Es muy común el recurso al “boca-oído”, también se recurre a los propios trabajadores/as para que presenten candidatos/as de su círculo de influencia, y en la empresa grande se prefiere el recurso a procesos estandarizados de reclutamiento y de ayuda de las empresas de empleo temporal. En suma, no hemos encontrado significativas diferencias a cómo funciona la contratación de trabajadores nacionales.

“Por lo menos desde que entré yo, mi política es esa, ayudar a amigos y familiares de compañeros, porque entendemos que vienen con una cierta responsabilidad. Ellos cuando nos recomiendan un amigo un familiar, les comentan oye que es un trabajo duro, y nos suele funcionar muy bien” (EE_1)

[Hablando de la contratación a través de ETT’s] “- Es la forma un poco de conocer al trabajador, y también que este conozca el puesto de trabajo y sepa si le gusta o no le gusta.” (EG5)

Los empresarios se quejan de una alta rotación en el trabajo. La penosidad de las tareas asignadas, la existencia de convenios colectivos con bajos salarios (sobre todo aquellos más feminizados) y la diferencia de proyectos migratorios, tienen como resultado una baja identidad con la empresa y el puesto de trabajo. Además, como se ha comentado, muchas veces el sector primario y la industria agroalimentaria son el primer eslabón del proyecto migratorio, que después continúa en otros sectores productivos con mejores condiciones laborales y salariales.

“- Quizás es la vía de entrada más fácil porque somos los que más mano de obra empleamos, es la que más oferta tiene dentro de los sectores, y luego en el momento que la persona tiene contactos y adquiere habilidades lingüísticas que puede ser otro de los problemas, pues busca otras opciones para trabajar.” (EG5)

“- Yo he regularizado entre el 98-97 y en 2006 o ¿cuándo era? Pues no sé, igual había regularizado no sé si 15 o 20 búlgaros, todos muy buenos, pero solamente se me quedaron 2-3. Entonces...En cuanto les regularizábamos...

- Es verdad.

- Fuimos el sector que regularizábamos y luego ya...” (EG4)

“- Somos el último eslabón, quizás la agricultura sea el último, y nosotros seamos el penúltimo.” (EG5)

En realidad, como se reconoce en el discurso, es el mismo camino que antes hicieron los trabajadores nacionales:

“Mi padre ha sido temporero, luego se pasó a la construcción, antes aquí, todo el mundo iba al campo, hombres y mujeres, y es lo que había” (EE_1)



Sorprende que ninguno de los entrevistados recurra a la administración o al tercer sector para la intermediación laboral. El papeleo y la burocracia asimilada a la contratación de trabajadores extranjeros se deja en mano de las asesorías o departamentos de recursos humanos, pero no refieren relación directa con la administración (a ningún nivel). Tampoco hablan de las ONGs como intermediarias en el proceso.

“- Sí, tirábamos de asesorías y... Tuvimos que buscarnos la vida nosotros y...” (EG4)

El problema de la vivienda se trata tangencialmente en los discursos. Son conscientes de las dificultades con que se topan los/as inmigrantes en la búsqueda de vivienda y de los prejuicios y actos de racismo que pueden cometer con ellos en este tema. De hecho, uno de los entrevistado pone una vivienda en alquiler para sus trabajadores, y otro entrevistado reconoció que tuvo que mediar con algunos propietarios que se mostraban renuentes a alquilar viviendas a sus trabajadores. Se reconoce el problema de la vivienda, no en vano, la adquisición por parte de los/as inmigrantes de una vivienda en propiedad es percibida como el nivel máximo de adaptación e integración:

“- Y luego están más baratos, esos marroquí te he dicho, que trabajan para... esos, los dos, los dos, no sé si están los dos o no, han comprado piso, ¿eh? Son gente que se ha integrado” (EG4)

Todos los entrevistados/as coinciden en señalar que la presencia de trabajadores/as extranjeros en Navarra va a ser permanente, bien porque haya personas que escojan proyectos migratorios estables y de continuidad, bien porque vengan de forma temporal a procurarse un medio de vida en sectores de actividad que van a continuar siendo deficitarios en mano de obra.

“Sí, sí, sí, sí, 100 por cien.” (EE_1)

“- No es solo yo recibo un barco de inmigrantes del medio del mar, sino que les voy a proporcionar el camino para que se sientan a gusto en mi país”. Y trabajar para que a ser posible se queden en origen.” (EG5)

Ahora bien, las empresas con mayor visión de futuro adelantan las dificultades para la captación de personal en un entorno de continuo cambio y aceleración tecnológica. Ante los retos de la automatización:

“- Esos trabajos tienden a desaparecer, pero hay una preocupación de ver cómo vamos a formar a las personas para los nuevos retos de digitalización.” (EG5)

Nos gustaría destacar que en las empresas que han participado (no así en los autónomos entrevistados), hay una autocrítica y una necesidad de seguir trabajando en el reconocimiento del otro.

“Sobre todo los prejuicios, que los musulmanes vienen por las ayudas, mil cosas, que los rumanos son unos ladrones, que los gitanos que te atacan y que no sé qué, hablas



con ellos, son personas muy educadas, pues que las circunstancias les ha hecho salir de su casa.” (EE_1)

Igualmente, se destaca en uno de los entrevistados la necesidad de conocer más y mejor a los/as inmigrantes, dando a entender que el desconocimiento genera desconfianza:

“Simplemente, hace falta estar por ellos. No hace falta tener ninguna herramienta (...) ¿prejuicios? Si, como todo el mundo. Tampoco te voy a decir que no tuviera, pero entras a la fábrica, el ambiente que hay, ellos como te tratan y como les tratas tú, ahí yo creo que no hay ningún problema.” (EE_1)

“Hasta que no estas con ellos, yo entiendo que falta mucho que hacer, los prejuicios están ahí.” (EE_1)

“Mi recomendación: que la gente conviva con ellos, pero en plan eso convivir eso, de trabajar con ellos, no hacen falta años, o sea, es unas horas, ver que están aquí para trabajar, como todos, para ganarse la vida, como estoy yo, como estáis vosotras, como está todo el mundo y pienso que eso es la clave, o a mí me ha pasado.” (EE_1)

“Lo que saco de ganancia es que yo venía con los prejuicios que trae la mayoría, y se te pasa rápido, de verlos trabajar, vienen y te cuentan que se quieren comprar un piso, o que van a tener un niño, o te enseñan fotos de las casas que se están haciendo allí que son auténticos palacios y es que es exactamente igual que lo que quiero yo” (EE_1)

“- Yo pediría, primero conocer, y luego hablar, y si se puede acordar, acordar, y si no se puede porque está muy distante, bueno pues quizás no se pueda, pero primero conocer y después hablar.” (EG5)

Conviene en su opinión, además, destacar los elementos positivos de la diversidad y la interculturalidad:

“Hay veces que ellos se ponen su Corán y te quedan como ganas de preguntar ¿sabes? “la gente no es consciente de la falta que hacen [los inmigrantes] a todos los niveles de lo que pueden enriquecer” (EE_1)

“yo salgo ganando, en plan, de saber cosas que antes no sabía, de culturas, de religiones” (EE_1)

“El aporte económico, demográfico que nos dan, las escuelas se tienen que llenar o las fábricas...” (EE_1)

5.3. MAPEOS EMOCIONALES DE ESPACIOS RACIALIZADOS

5.3.1. ANÁLISIS DE LA TÉCNICA *RELIEF MAPS*

Por qué esta técnica

Los *Relief Maps* o *Mapas de relieve de la experiencia* son una herramienta metodológica desarrollada por Maria Rodó de Zárata (2014, 925-7), en el marco de su investigación doctoral sobre geografías feministas, que busca recoger y analizar datos de forma interseccional,



atendiendo a cómo se interrelacionan tres dimensiones en particular: las estructuras de poder (lo social), las experiencias vividas (lo psicológico, emocional) y los espacios (lo geográfico).

Para un diagnóstico en profundidad desde una perspectiva feminista e interseccional, decidimos hacer uso de esta metodología por su potencial para revelar sentimientos y emociones asociados a los espacios ocupados o habitados por la ciudadanía, y por su capacidad para explorar cómo estas fluctúan atendiendo a los distintos sistemas de opresión y resistencia en los que se imbrica cada persona, como explicamos en el apartado 2.3.

Interseccionalidad. Esta herramienta ha sido sistematizada y digitalizada por la UOC (<https://www.reliefmaps.cat/es/>). Para el proceso de recogida de datos realizado en la primera fase de diagnóstico en campo, a causa de la evolución del trabajo de campo y de las informaciones obtenidas en un primer momento, decidimos simplificar el cuestionario para adaptarnos a los tiempos asignados y para facilitar el proceso a todas las personas participantes. Finalmente, 26 personas residentes en Navarra de distintos contextos sociales, racializaciones, edades y orígenes participaron en la primera fase. Tras comprobar los resultados y las ventajas y dificultades de la técnica, en la segunda fase de recogida de datos en campo se continuará con la recogida, hasta un total estimado de 70 muestras lo más diversas posible. En el desglose y análisis de datos que se verá a continuación, exponemos solo por tanto una primera ojeada a la primera tanda de resultados, que debe tomarse como un análisis preliminar exploratorio pero no definitivo, ya que será completado en la siguiente fase.

Espacios y posicionamientos analizados

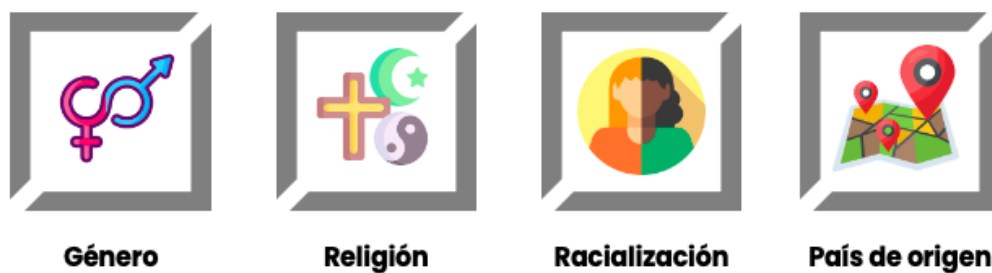
Los espacios escogidos para realizar estos mapas de emociones fueron determinados a través de la revisión de estudios previos sobre impacto de racismo y xenofobia, como se ha ido detallando en apartados anteriores, así como teniendo en cuenta los elementos que afloraron en los distintos grupos de discusión. Finalmente, estos fueron los espacios escogidos:

FIGURA 14. ESPACIOS ANALIZADOS EN LA TÉCNICA RELIEF MAPS



Por otra parte, también a través de la revisión bibliográfica y los grupos de discusión determinamos los elementos identitarios o de posicionalidad que eran más relevantes a la hora de sentir bienestar o malestar en cada uno de los espacios, decidiéndonos por explorar:

FIGURA 15. DIMENSIONES EXPLORADAS EN LA TÉCNICA RELIEF MAPS

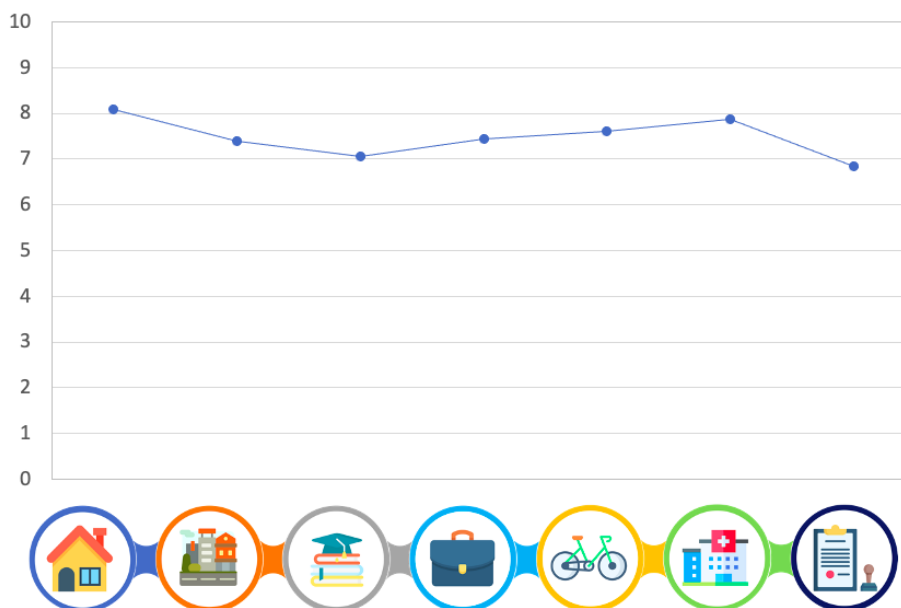


Así, para esta técnica pedimos a las personas participantes que reflexionaran sobre cómo se sentían en cada uno de los espacios identificados y desde cada uno de los lugares en los que se posicionaban respecto a su género, su religión, su racialización y país de origen.

5.3.2. PRIMEROS RESULTADOS: BIENESTAR/MALESTAR

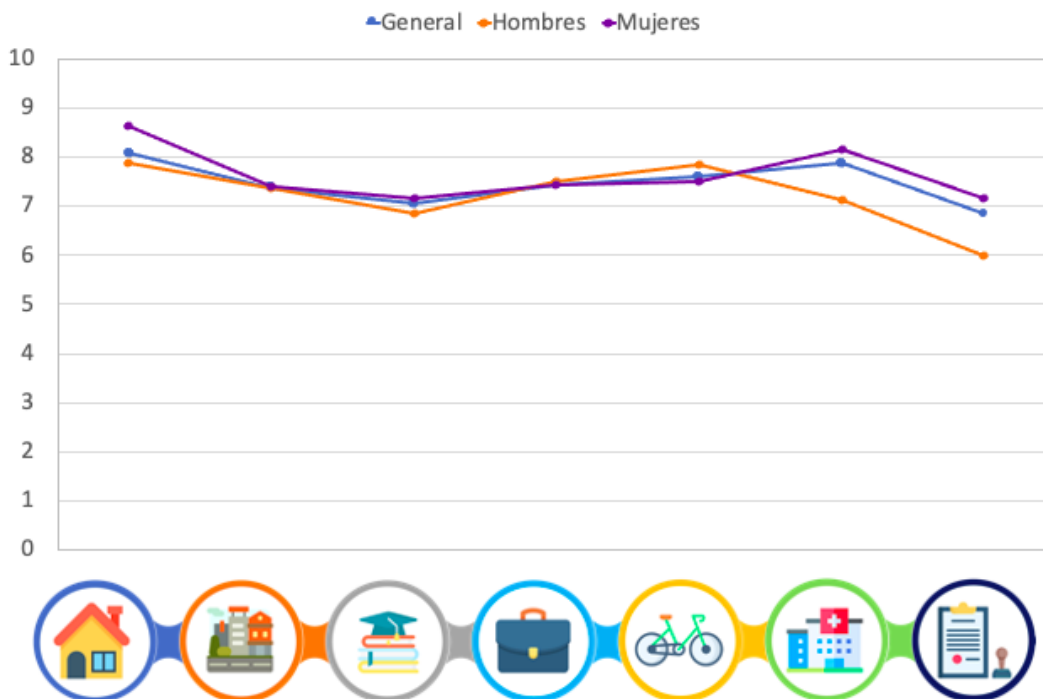
Al pedir que calificaran del 0 al 10 (siendo el 0 la peor calificación y el 10 la mejor) su nivel de bienestar o malestar en cada uno de los espacios, obtuvimos de media estos resultados, con la mayoría de participantes identificando los espacios domésticos como los de mayor bienestar (8,07 de media) y la administración pública como el lugar más hostil (6,84).

GRÁFICO 18. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR IDENTIFICADO POR PARTICIPANTES EN LOS ESPACIOS ANALIZADOS



Al desglosar los resultados por género, estos apenas varían, con la salvedad de que los hombres participantes (en naranja en la gráfica a continuación) sienten menor bienestar que las mujeres (en morado) en la administración pública (6 frente a 7,16), hospitales (7,14 frente a 8,16) y hogares (7,8 frente a 8,6); mientras que ellas están casi imperceptiblemente más incómodas en los espacios de ocio y deportes (7,5 frente a 7,86) y laborales (7,4 frente a 7,5). Estas diferencias coinciden plenamente con la asignación de roles por géneros tradicional identificada por la literatura académica feminista, siendo así que las mujeres ocupan con más tranquilidad los espacios donde se producen las labores reproductivas, de cuidados, la esfera privada (hospitales, hogares) mientras que los hombres están más a gusto en los espacios donde se producen labores productivas (entorno laboral) y la esfera pública (ocio, deportes). Aunque presentes, son sin embargo diferencias muy ligeras, como se puede ver en la gráfica a continuación y como confirman los buenos datos de Navarra en materia de igualdad de género, así como las percepciones compartidas por las participantes de los grupos de discusión.

GRÁFICO 19. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR IDENTIFICADO POR PARTICIPANTES EN LOS ESPACIOS ANALIZADOS DESAGREGADO POR GÉNERO



Así y todo, esta percepción cambia si introducimos un nuevo elemento en la ecuación. Acorde con la perspectiva feminista interseccional de la propuesta, todos los datos recogidos serán desagregados por género en este análisis, pero a esta capa de estudio hemos ido añadiendo los elementos identificados previamente como relevantes para la identidad *autopercebida* (cómo se identifica la persona) y *exopercebida* (cómo leen los demás a la persona): género, religión, racialización y país de origen. Una vez analizadas las distintas superposiciones de estas identidades, y cómo afectan al bienestar/malestar de la persona, hemos optado por destacar a continuación la intersección entre género y racialización, por ser un eje excepcionalmente relevante, y que además protagoniza el estudio que nos ocupa.

Aunque también exploraremos los otros elementos en el epígrafe siguiente del análisis, la revisión en profundidad de la intersección entre género y racialización con país de origen y religión se realizará en la segunda fase del diagnóstico, con una muestra mayor de casos.

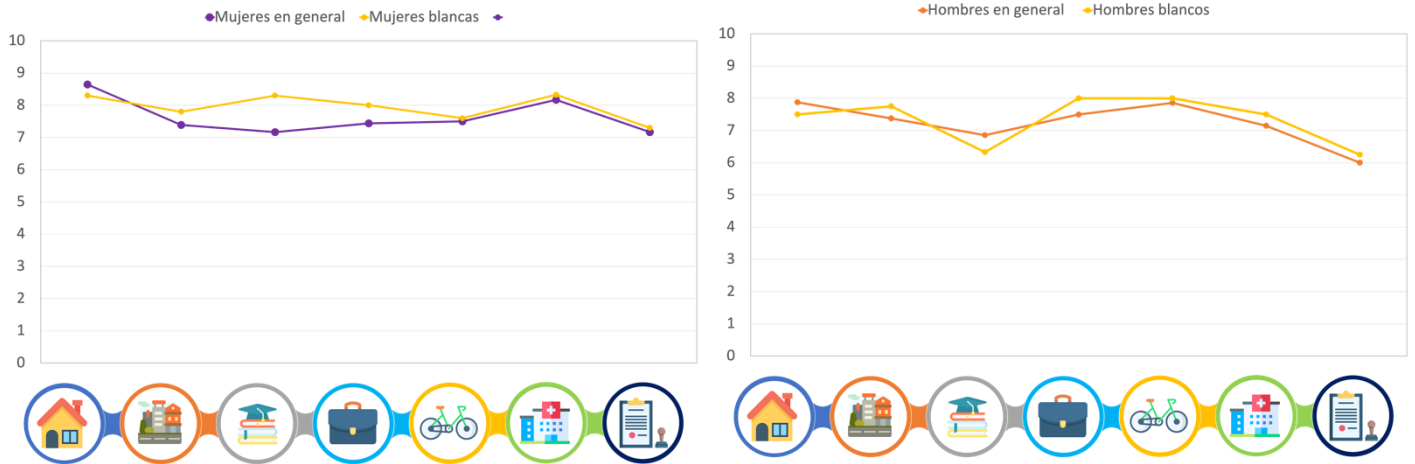


A continuación, comparamos la media de respuestas de mujeres y hombres con la identidad en el eje de racialización de las personas participantes. Así, comprobamos que tanto las mujeres como los hombres blancos españoles participantes se sienten igual de cómodos o



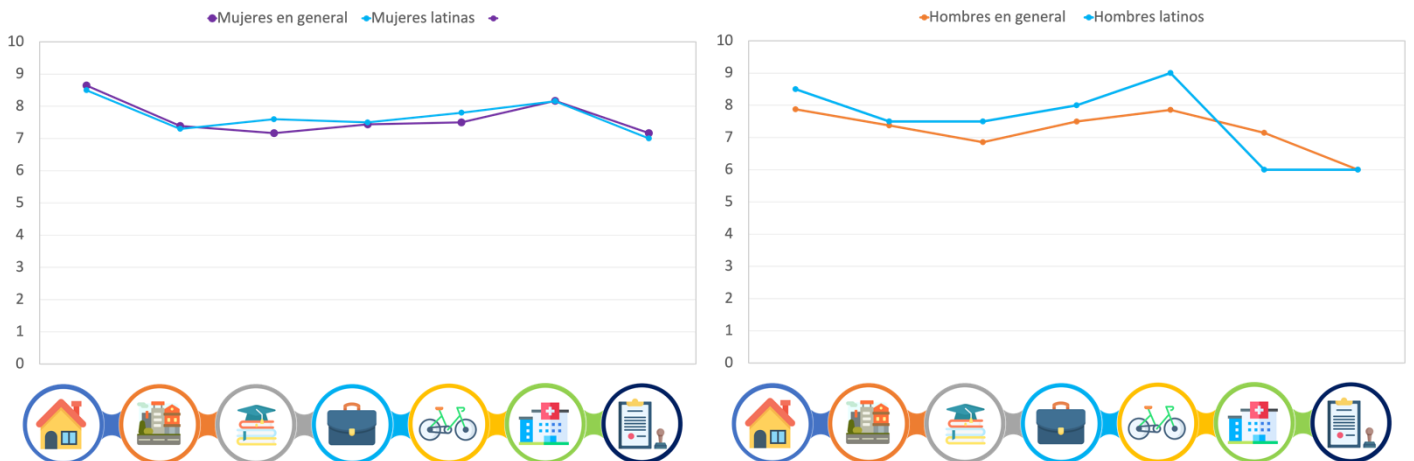
mejor que la media, a excepción de los espacios escolares, donde las mujeres blancas están especialmente cómodas (8,3 frente a una media entre las mujeres de 7,16) y los hombres blancos (6,33) un poco por debajo de la media masculina (6,85).

GRÁFICO 20. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR IDENTIFICADO POR MUJERES Y HOMBRES BLANCOS PARTICIPANTES



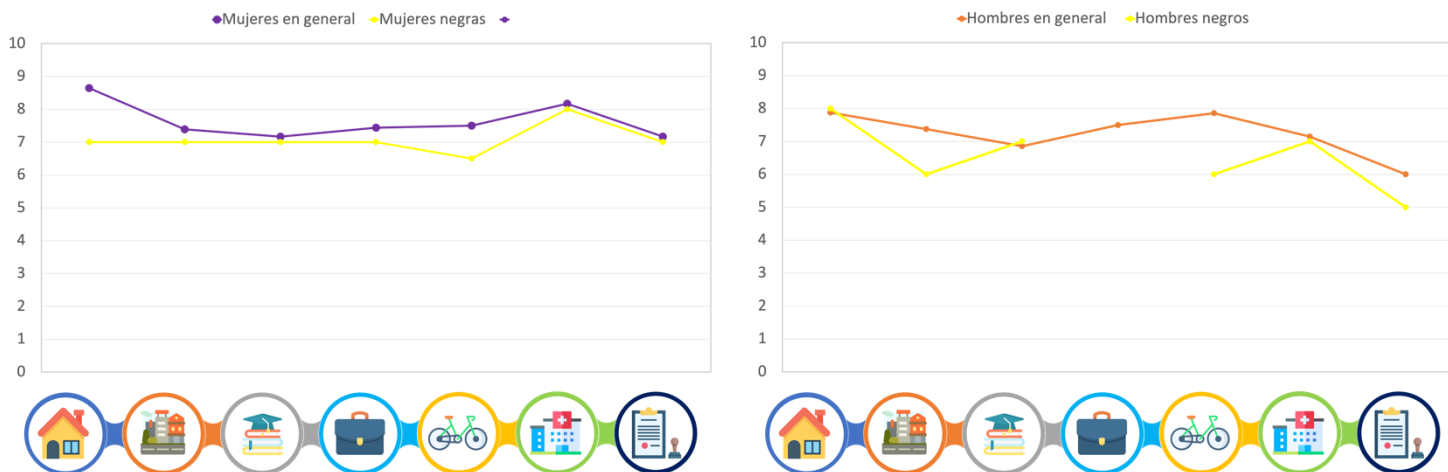
Algo parecido sucede con la sensación de bienestar de mujeres y hombres de origen latinoamericano, que por lo general va paralela o un incluso por encima de la media salvo en el caso de los hombres latinos, que identifican de forma especialmente positiva los espacios de ocio y deporte, valorándolo con un 9, por encima del 7,85 de media de los hombres y del 7,8 de las mujeres latinas. Contrasta con la incomodidad identificada en hospitales y centros de salud (6 frente a la media masculina de 7,14, muy lejos del 8,16 de las mujeres latinas).

GRÁFICO 21. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR IDENTIFICADO POR MUJERES Y HOMBRES LATINOS PARTICIPANTES



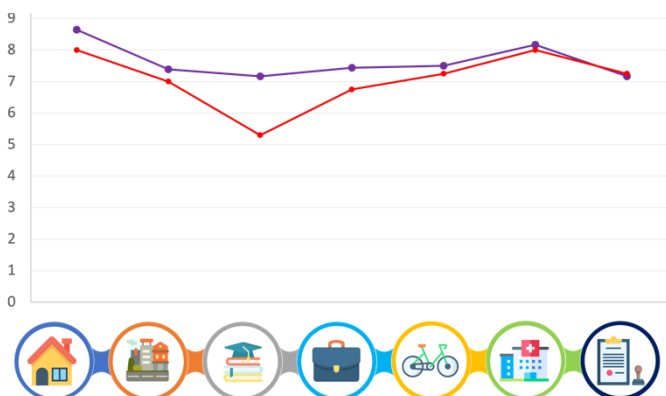
En el caso de las personas negras participantes se produce el efecto contrario: la percepción de bienestar se encuentra por debajo de la media tanto en mujeres como hombres, siendo especialmente llamativa la diferencia de bienestar en el hogar de las mujeres negras participantes (7 frente a un 8,64 de media entre todas las mujeres y un 8 en el caso de los hombres negros), así como la baja cualificación otorgada por ambos géneros a los espacios de ocio y deportes (6,5 y 6 respectivamente, frente a una media general de 7,6).

GRÁFICO 22. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR IDENTIFICADO POR MUJERES Y HOMBRES NEGROS PARTICIPANTES



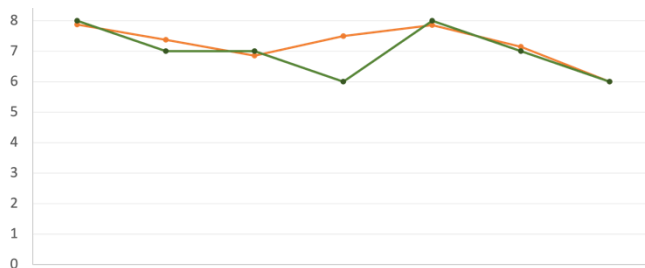
A falta de completar la recogida de datos en la segunda fase, por el momento la muestra obtenida solo cuenta con mujeres romaníes/gitanas y hombres árabes/norteafricanos.

GRÁFICO 23. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR IDENTIFICADO POR MUJERES GITANAS PARTICIPANTES



Por ahora, de forma preliminar, podemos ver un acusado malestar de las mujeres gitanas en los espacios educativos (un 5,3 frente a una media femenina de 7,16), con alguna de las participantes “suspendiendo” el espacio con un 4. En prácticamente todos los espacios las mujeres gitanas tienen un nivel de bienestar identificado por debajo tanto de la media femenina como la mixta, algo que aparece reflejado también en el grupo de discusión con mujeres gitanas.

GRÁFICO 24. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR IDENTIFICADO POR HOMBRES ÁRABES/NORTEAFRICANOS PARTICIPANTES



Por su parte, los hombres árabes/norteafricanos participantes obtuvieron resultados muy similares a la media de participantes masculinos en casi todos los espacios, con la salvedad de una nota baja (6 frente al 7,5 de la media) en lo que respecta al ambiente laboral.

5.3.3. ¿CÓMO TE SIENTES EN ESTE ESPACIO?

Ante la pregunta ¿cómo te sientes en cada uno de estos espacios? las personas participantes en esta técnica tuvieron a su disposición una lista de adjetivos de entre los que podían escoger o añadir los que quisieran: libre, aceptada / aceptado; apoyada / apoyado; orgullosa / orgulloso; segura / seguro; controlada/controlado; humillada / humillado; rechazada / rechazado; rabiosa / rabioso; con miedo; desprotegida / desprotegido; discriminada / discriminado; incómoda / incómodo; incomprendida / incomprendido. En este apartado introducimos algunos de los resultados preliminares más interesantes para cada uno de los espacios.

Los espacios domésticos (la casa, el hogar) son con seguridad donde las personas participantes sienten un mayor bienestar por lo general. En esta figura podemos ver distintas nubes de palabras (con un tamaño proporcional al número de veces que se repitieron) creadas a raíz de las respuestas obtenidas a la pregunta “¿Cómo te sientes en casa respecto a tu género/religión/racialización/país de origen?”. Sentirse “aceptado” en el hogar es lo más habitual, y aunque es un calificativo positivo no implica lo mismo que sentirse “orgulloso”, “seguro”, “apoyado” o “libre”, los otros adjetivos que aparecen en este espacio, aunque de forma menos frecuente.

FIGURA 16. NUBES DE PALABRAS SOBRE ESPACIOS DOMÉSTICOS



Como mencionábamos en el epígrafe anterior, los espacios domésticos son tradicionalmente asociados al mundo de lo femenino: en este caso, como podemos ver en la siguiente tabla las puntuaciones medias de mujeres y hombres desagregadas por racialización, ellas se sienten mejor que ellos en casa y así lo demuestran también en los adjetivos escogidos.

TABLA 244. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR ESPACIOS DOMÉSTICOS DESAGREGADO POR GÉNERO Y RACIALIZACIÓN

	Media total	Blancas/os	Negras/os	Latinas/os	Romanís	Árabes/ norteafricanas/os
Mujeres	8,65	8,3	7	8,5	8	--
Hombres	7,88	7,5	8	8,5	--	8

Así, quienes se definieron como “orgullosas” de su género en el hogar fueron dos mujeres (una de ellas latina y otra negra, procedentes de Latinoamérica y el Norte de África respectivamente), mientras que se definieron como “libres” en este sentido personas de ambos géneros, tanto procedentes de España como de América Latina. Respecto a su religión, después de “aceptado”, lo más habitual fue sentirse “apoyado”, “libre” y “seguro” en el hogar, con participantes musulmanes, evangélicos y católicos de ambos géneros y todas las racializaciones presentes en esta muestra definiéndose con alguna de estas opciones. Tanto el color de piel como el país de origen se nombran como motivo de orgullo en casa, una vez más solo por parte de mujeres: gitanas y latinas en el primer caso y de origen español y sudamericano en el segundo. Vemos por tanto que la intimidad del hogar es un espacio por lo general de alivio, donde predominan los adjetivos positivos y donde la no-blanquitud, los países de origen diversos y la pluralidad religiosa son bienvenidos e incluso celebrados.

FIGURA 17. NUBES DE PALABRAS SOBRE ESPACIOS PÚBLICOS



Frente a la seguridad del hogar, “la calle” es un espacio que puede resultar algo más controvertido, puntuado en general con notas entorno al 7 en el apartado anterior, con la población blanca sintiéndose más cómoda que todas las demás racializaciones.

TABLA 25. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR ESPACIOS PÚBLICOS DESAGREGADO POR GÉNERO Y RACIALIZACIÓN

	Media total	Blancas/os	Negras/os	Latinas/os	Romanís	Árabes/norteafricanas/os
Mujeres	7,39	7,8	7	7,3	7	--
Hombres	7,38	7,75	6	7,5	--	7

Si además prestamos atención a cuáles son los ejes más controvertidos en el espacio público, vemos que las personas participantes se sienten por lo general “aceptadas, libres y seguras” en lo que concierne a su género y religión en las calles navarras, confirmando de nuevo los datos positivos en este sentido de la comunidad foral. Hay más variedad de adjetivos cuando la pregunta se centra en racialización y país de origen: preguntados por cómo influye el color de su piel en cómo se sienten por la calle, aunque las respuestas mayoritarias son positivas (“aceptado”, “seguro”...) e incluso muy positivas (dos mujeres latinas se declaran orgullosas de su racialización, y una de su país de origen), también las hay negativas. Tanto mujeres gitanas como latinas se declararon “incómodas” por su racialización en los espacios públicos, al igual que se sentían dos mujeres de procedencia sudamericana por su país de origen, junto a una tercera que se definía como “discriminada”. Cabe resaltar que todas las personas que utilizaron adjetivos negativos para sus experiencias en las calles navarras fueron mujeres, que

si bien no identificaron su género como un motivo de incomodidad sí consideraron su color u origen como problemáticos en este espacio. Destacan también tres personas (de ambos géneros) españolas que se declaran “orgullosas” de su país de origen en la calle, y una que remarca sentirse “afortunada” por ser blanca y española y por lo tanto no sufrir discriminación en este espacio.

FIGURA 18. NUBES DE PALABRAS SOBRE ESPACIOS EDUCATIVOS



Para abordar las emociones vinculadas a los espacios educativos preguntamos, de entre las personas participantes, a aquellas que ocupan dichos espacios (ya sea como usuarias o como tutoras de personas usuarias), cómo se sentían al hacerlo respecto a los cuatro elementos identificados. La dimensión religiosa, como se puede ver en la nube de palabras, es la menos controvertida en este espacio (todas las personas contestaron que se sentían “aceptadas”, “seguras” o “libres”). Sin embargo, las otras tres generaron respuestas más diversas: por su fenotipo, además de dos mujeres latinas que se sentían “orgullosas”, dos de las mujeres gitanas se percibían “discriminada” e “incómoda” respectivamente. Respecto a su país de origen, mientras que una de las mujeres procedentes de América del Sur se declaraba “orgullosa”, otras tres se nombraban “incómodas” o “apoyada solo cuando estoy entre latinos”. A su vez, en lo que se refiere a su género, dos mujeres romaníes se declararon “incómodas” y “discriminadas”, mientras que una tercera mujer latina dijo sentir “miedo” en estos entornos.

Las percepciones negativas sobre los espacios educativos están presentes en todas las edades recogidas (de 18 a 69 años), pero aparecen especialmente entre las mujeres gitanas, un

colectivo marcado por el estigma del abandono temprano y el fracaso escolar: la Federación de Asociaciones Gitanas de Navarra, Gaz Kaló, aseguraba en 2018 que solo dos de cada diez alumnos de la comunidad gitana terminaba los estudios secundarios en Navarra³², indicando que el abandono de los estudios se produce por lo general “entre las chicas al terminar la educación primaria, y el de los chicos al empezar los primeros cursos de secundaria”. Frente a esto, el gobierno de Navarra tiene habilitados instrumentos específicos como el plan Promociona y el Plan de Atención al Pueblo Gitano. Pese a los esfuerzos por cambiar esta tendencia, vemos que los espacios educativos continúan siendo percibidos como incómodos o discriminatorios en los imaginarios de las participantes romanís, puesto que al prejuicio y presión social se suman las malas experiencias personales.

TABLA 26. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR ESPACIOS EDUCATIVOS DESAGREGADO POR GÉNERO Y RACIALIZACIÓN

	Media total	Blancas/os	Negras/os	Latinas/os	Romanís	Árabes/ norteafricanas/os
Mujeres	7,17	8,3	7	7,6	5,3	--
Hombres	6,86	6,33	7	7,5	--	7

Si volvemos a la tabla previa de bienestar/malestar, vemos que la incomodidad, discriminación y miedo manifestadas por las mujeres romanís participantes se reflejan en la nota más baja: una de ellas, estudiante de secundaria, “suspendió” al espacio calificándolo con un 4, siendo uno de los dos únicos casos de una calificación por debajo de 5 entre los realizados.

FIGURA 19. NUBES DE PALABRAS SOBRE ESPACIOS LABORALES



³² https://www.eldiario.es/navarra/ultimas-noticias/gaz-kalo-indica-comunidad-secundaria_1_2196832.html

No solo es el entorno laboral es un espacio fundamental para la socialización, sino que es un espacio difícilmente evitable para la mayoría de la población. Crear entornos laborales amables y seguros supone facilitar una experiencia prácticamente obligada, frecuentemente diaria y continuada en el tiempo. En lo que respecta al análisis de datos de las personas participantes, vemos una vez más que entre ellas la religión no se considera un elemento de tensión (se sienten “aceptadas”, “libres” o “seguras”) en sus trabajos.

TABLA 27. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR ESPACIOS LABORALES DESAGREGADO POR GÉNERO Y RACIALIZACIÓN

	Media total	Blancas/os	Negras/os	Latinas/os	Romanís	Árabes/norteafricanas/os
Mujeres	7,44	8	7	7,5	6,75	--
Hombres	7,50	8	--	8	--	6

El país de origen tampoco se identifica por lo general con problemas, salvo por una mujer procedente de América del Sur que indica sentirse “incómoda” en este aspecto en su empleo. En este caso podemos ver cómo resulta interesante separar los distintos elementos: esta misma persona, que se siente “cómoda” respecto a su religión y “orgullosa” respecto a su género en el trabajo, identifica su lugar de origen y racialización como los elementos que la hacen sentir “incómoda”. Por su parte, una mujer gitana se declaraba “discriminada” tanto por su género como por su color de piel, mientras se sentía “aceptada” por su religión y país de origen (España). A su vez, un participante procedente del norte de África se definía como “aceptado”, “libre” y “apoyado” en el entorno laboral, para después calificar su nivel de bienestar con un 6, identificando este espacio junto a la administración pública como los menos cómodos en su experiencia. Estos ejemplos muestran la necesidad de un análisis interseccional y holístico para un conocimiento más profundo de las experiencias de las personas participantes: desde las propias emociones y sensaciones autopercibidas por ellas podemos ir más allá de un análisis unidimensional e identificar realmente los puntos de tensión y alivio.

Como adelantábamos en la primera parte del análisis, aunque los espacios de ocio y deporte son tradicionalmente ocupados con más tranquilidad por los hombres, en Navarra por lo general las mujeres ocupan también los espacios públicos con relativa comodidad, aunque dos mujeres (una española y una latinoamericana) se nombran “incómodas” en este entorno.

FIGURA 20. NUBES DE PALABRAS SOBRE ESPACIOS DE OCIO/DEPORTE



Si volvemos a la tabla del bienestar/malestar, vemos que las percepciones son por lo general positivas salvo por las personas negras participantes, que puntúan a la baja los espacios recreativos pese a declararse “aceptadas” en todas las dimensiones mencionadas. De nuevo vemos un fenómeno recurrente en la recogida de datos en Navarra, como se ha ido explicando en los epígrafes de análisis de grupos de discusión: habitualmente la población racializada describe en términos positivos su experiencia (“aceptada”, “apoyada”, etc.), desde un posicionamiento de agradecimiento y cortesía, pero al profundizar algo más encontramos que bajo esa capa superficial hay experiencias personales no tan buenas y un cierto malestar en determinados espacios y contextos.

TABLA 28. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR ESPACIOS DE OCIO/DEPORTE DESAGREGADO POR GÉNERO Y RACIALIZACIÓN

	Media total	Blancas/os	Negras/os	Latinas/os	Romanís	Árabes/ norteafricanas/os
Mujeres	7,50	7,6	6,5	7,8	7,25	
Hombres	7,86	8	6	9		8

En este caso, de nuevo la religión no provoca conflictos entre las personas participantes. Una de las mujeres latinas afirma sentirse “orgullosa” en cuanto a su género, pero “incómoda” respecto a su país de origen en los espacios de ocio y deportivos, mientras que otra mujer latina, de mediana edad, se siente “incómoda” en todos los aspectos (excepto el religioso) y puntúa este entorno con un 6 en la escala del bienestar/malestar. Podemos destacar también el testimonio de un hombre norteafricano, que escoge este espacio como el más cómodo junto al laboral y afirma sentirse “libre” respecto a su racialización en lugares de ocio y deporte.

FIGURA 21. NUBES DE PALABRAS SOBRE HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD



Los hospitales y centros de salud son lugares que, por su propia naturaleza, no solemos desear ocupar. Sin embargo, cumplen una evidente función esencial en nuestras sociedades, y asegurar que son espacios cómodos, amables y receptivos es importante de cara a asegurar una sanidad pública de calidad que no excluya a nadie. Los resultados obtenidos en este aspecto son relativamente positivos, ya que las personas participantes no identificaron género ni religión como elementos problemáticos, aunque sí encontramos una mujer latina que se siente “incómoda” respecto a su racialización y lugar de origen, y un hombre latino que pese a sentirse “aceptado” en todos los aspectos puntúa estos espacios con su nota más baja en cuanto a bienestar.

TABLA 29. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR EN HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD DESAGREGADO POR GÉNERO Y RACIALIZACIÓN

	Media total	Blancas	Negras	Latinas	Romanís	Árabes/ norteafricanas
Mujeres	8,17	8,33	8	8,16	8	
Hombres	7,14	7,5	7	6		7

Hay múltiples motivos por los que un espacio sanitario puede no estar asociado a emociones positivas y comodidad que van más allá de las cuatro dimensiones aquí presentadas, por lo que trabajaremos sobre esta cuestión en los Relief Maps de la segunda fase, así como en el grupo de trabajo participativo para sacar a la luz, de haberlas, las cuestiones relacionadas con buen trato de pacientes, prejuicios en consulta, violencia obstétrica, etc.

FIGURA 22. NUBES DE PALABRAS SOBRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Por último, la administración pública fue el espacio peor valorado en conjunto. Aunque los factores de religión y racialización no fueron subrayados como relevantes en este caso, el género y país de origen sí lo fueron. Una mujer latinoamericana se sintió “desprotegida” por su género y “rechazada” por su país de origen, mientras que otra se sintió “incomprendida” en ambos casos, y una tercera “incómoda” respecto a su país de origen. Una vez más vemos que, aunque los hombres negros participantes se dicen “aceptados” o “apoyados” valoran negativamente sus experiencias, con una media de 5, al igual que los participantes árabes y latinos, con un 6. En la segunda fase y a través del grupo de trabajo participativo exploraremos, definiremos y trabajaremos sobre los elementos de la administración pública que provocan que sea un espacio por lo general percibido como poco amable.

TABLA 30. NIVEL DE BIENESTAR/MALESTAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DESAGREGADO POR GÉNERO Y RACIALIZACIÓN

	Media total	Blancas/os	Negras/os	Latinas/os	Romanís	Árabes/ norteafricanas/os
Mujeres	7,17	7,3	7	7	7,25	
Hombres	6,00	6,25	5	6		6

Vale la pena mencionar la percepción negativa de dos hombres de nacionalidad española que se declararon “discriminados” por su país de origen, en la misma línea de algunos de los comentarios recogidos en los grupos de discusión, dentro de la falsa percepción que ha calado en una parte de la población española de que la población extranjera o racializada “acapara los servicios públicos” y “recibe más subvenciones y ayudas”. Identificar este discurso también en este contexto, en la forma de percibir los espacios de la administración por parte de hombres

blancos españoles, nos da una idea del calado de estas narrativas en la ciudadanía y permite enfocar con mayor claridad las problemáticas a trabajar.

5.3.4. ALGUNAS NOTAS PRELIMINARES

Aunque aún estamos en una fase preliminar de esta técnica, podemos proponer algunas notas como primeras aproximaciones, que desarrollaremos en profundidad en la segunda fase de investigación, especialmente a través del grupo de trabajo participado. Estas notas deben tomarse por lo tanto como un boceto y no como un resultado final.

FIGURA 23. NOTAS PRELIMINARES RELIEF MAPS





FIGURA 24. NUBES DE PALABRAS SOBRE GÉNERO

Por género

El género es uno de los elementos que más variabilidad muestra en este análisis, siendo tanto motivo de orgullo y seguridad como de incomodidad, desprotección, incomprensión, discriminación o miedo, dependiendo del contexto.



SEGURA LIBRE ORGULLOSA
ACEPTADA APOYADA

ORGULLOSA INCÓMODA
ACEPTADA APOYADA LIBRE

LIBRE
ACEPTADA SEGURA

APOYADA
ACEPTADA SEGURA

CON MIEDO LIBRE DISCRIMINADA
ACEPTADA APOYADA INCÓMODA

DESPROTEGIDA INCOMPRENSIVA
APOYADA ACEPTADA SEGURA

SEGURA APOYADA CONTROLADA
ACEPTADA LIBRE ORGULLOSA DISCRIMINADA

FIGURA 25. NUBES DE PALABRAS SOBRE RELIGIÓN

Por religión

Por el contrario, la religión no se identificó entre las personas participantes en esta tanda de **Relief Maps** como un elemento de tensión.



APOYADA SEGURA
ACEPTADA LIBRE

LIBRE SEGURA
ACEPTADA

ACEPTADA
SEGURA LIBRE

LIBRE
ACEPTADA APOYADA SEGURA

SEGURA
ACEPTADA LIBRE

SEGURA
ACEPTADA APOYADA

SEGURA LIBRE
ACEPTADA



FIGURA 26. NUBES DE PALABRAS SOBRE RACIALIZACIÓN



FIGURA 27. NUBES DE PALABRAS SOBRE PAÍS DE ORIGEN





6. EXPERIENCIAS, NARRATIVAS, ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN Y VULNERACIONES DETECTADAS

6.1. ANTIGITANISMO: UN RETO HISTÓRICO EN LA LUCHA CONTRA EL RACISMO EN NAVARRA

6.1.1. LA COMUNIDAD GITANA EN ESPAÑA

“La población gitana está presente en España desde el siglo XV y su trayectoria histórica ha estado marcada, igual que en el resto de Europa, por persecuciones, intentos de asimilación y procesos de exclusión social”. De este modo, comienza el Informe presentado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y que conforma la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020 (2014: 11).

La historia de la comunidad gitana³³ es la historia de la discriminación, invisibilización y desigualdad. Solo basta un dato para contrastarlo:

“En 2013 las diferencias en el porcentaje de personas afectadas por la exclusión siguen siendo enormes (23,5% de incidencia de la exclusión en la población no gitana y 72,3% en la población gitana), aunque las diferencias se han reducido por el incremento en las personas no gitanas en situación de exclusión. Más en detalle, podemos observar que en 2013 el 35,2% de la población no gitana se encontraba en una situación de plena integración, mientras que esto sólo sucedía al 5,8% de las personas gitanas (es decir, un porcentaje 6 veces menor)” (Damonti y Arza, 2014).

Laparra (2007)³⁴ destaca su gran desconocimiento, que podría pivotar entre el desinterés por la sociedad mayoritaria y el Estado, y por las estrategias defensivas de esta minoría. Lo cierto es que, tras más de cinco siglos de residencia en España, la realidad presente no se podría explicar si no fuera por su capacidad de supervivencia y pertenencia étnica. También, por la progresiva atención de los agentes públicos para tratar de revertir una situación cronificada en el tiempo incluyendo al colectivo dentro de las prioridades de la agenda política – educación, vivienda y servicios y prestaciones sociales- y por el esfuerzo académico e investigador por avanzar en su conocimiento.

Realizar un perfilamiento básico de la comunidad es complejo: primero, porque no existe seguridad en los datos y, segundo, porque es un colectivo diverso y heterogéneo. Viven en el Estado español alrededor de 725.000 personas gitanas, número que ha ido en aumento con la llegada de personas romaníes procedentes de Rumanía y Bulgaria desde 2002 (Estrategia,

³³ Tal y como señala Laparra (2007), existe debate en torno a la existe de diferentes términos de referencia a este colectivo: “pueblo gitano”, “gitanos”, “comunidades gitanas” o “comunidad gitana”. En la línea de su argumentación emplearemos “comunidad gitana” para referirnos “al grupo social que enfoca nuestro análisis, pensando que da cuenta de un sistema de relaciones sociales realmente existentes y de unas estructuras culturales básicamente compartidas” (p.7).

³⁴ Laparra, M. (coord.) Situación social y tendencias de cambio en la Comunidad Gitana. Año 2007.



2014). El peso más destacado recae en las comunidades de Andalucía, Cataluña, Valencia y Madrid. En el contexto navarro, se estima que la población gitana ascendía en el año 2015 a 7.553, lo cual representa un 1,2% del total de la población navarra. Respecto al lugar de residencia, se ubican, fundamentalmente, en Pamplona (30%), así como en Tudela (6%) y Estella (5%). Alrededor de un millar de la población gitana en Navarra es de origen portugués y rumano (435 y 511 personas respectivamente) (FSG y MSSSI, 2016)³⁵.

Por otro lado, se trata de una población joven, con más hijos/as que el conjunto de la población y que ha experimentado un ligero cambio en la pirámide de población: más esperanza de vida – más salud y calidad de vida- y descenso de la natalidad -, cambios culturales y cambios educativos-. La estructura familiar diverge de la no gitana y las nomenclaturas de modelos de familia contruidos no describen la realidad de los mismos, pues se centran en las tendencias de la sociedad mayoritaria, que reside en hogares con menos miembros: La forma familiar predominante en los hogares gitanos es la denominada como nuclear, si bien el hogar con familia extensa es cuatro veces superior en la comunidad gitana. No obstante, ésta ha ido disminuyendo en el tiempo a pesar de que los lazos familiares se mantienen más allá del hogar – que se denomina grupo doméstico (Laparra, 2007).

Si bien es cierto que, con la llegada de los esfuerzos democráticos por garantizar un cierto umbral de bienestar social y calidad de vida para un sector de la población, buena parte del grueso continúa enganchada estructuralmente a una situación de vulnerabilidad y exclusión social: “Todavía queda un camino largo por recorrer para alcanzar la equidad en las cuatro áreas fundamentales para la inclusión social” (Estrategia, 2014:13). En el seno de la comunidad encontramos tres perfiles: aquéllos que tienen unos niveles socioeconómicos medios y viven en situación de plena inclusión en la sociedad; un grupo amplio que ha experimentado notables avances en las últimas décadas, si bien aún acusa carencias sociales e inequidades frente al conjunto de la población; y, aquél que vive una exclusión social severa y ha experimentado pocos avances en cuanto a su inclusión social (Guía Dosta, 2013).

En consonancia con las tesis de la Guía Dosta³⁶, desde Secretariado se certifica que la desigualdad sigue muy presente pues “solo hay que ver que viven 10 años menos de media que la sociedad mayoritaria y son los más proclives a no tener empleo...” (TS_1). La esperanza de vida y el empleo constituyen dos componentes fundamentales del bienestar social de una sociedad y la flaqueza con que se muestra en estas declaraciones evidencia que el camino a recorrer es todavía arduo y complejo, si bien se reconoce el incontestable avance con respecto a décadas pasadas.

³⁵ El Mapa sobre Vivienda y Comunidad Gitana en España, elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Fundación Secretariado Gitano (2016).

³⁶ Guía Dosta! para combatir los estereotipos sobre la comunidad gitana. Fundación Secretariado Gitano. Editorial: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Año: 2013. Lugar de publicación: Madrid.



Señalábamos anteriormente que hay dos puntos claves en torno al presente de la comunidad gitana: su resistencia y lucha ante la desigualdad, y la acción del Estado para poner solución a dicha situación estructural.

Con resistencia, hay que referirse al valor individual intergeneracional, sino también a la capacidad de organización colectiva histórica que hoy cristaliza a través del importante rol que tienen las diferentes asociaciones, entidades y organismos que velan por sus intereses, como son Secretariado Gitano, la Majarí, Gazkaló o Yoar en el contexto de actuación de Navarra.

La intervención del Estado, a través de la dotación de recursos y servicios ha aportado, en primer lugar, algo indispensable: conocimiento. El acercamiento a la comunidad gitana favorece el contacto, la interacción e invita paulatinamente hacia el camino de la convivencia real, que no será posible si no se reducen los niveles de desigualdad que se manifiestan en torno a cuatro áreas fundamentales -vivienda, educación, salud, y empleo- en las que se ha profundizado durante la realización de campo.

En esa radiografía de las patas claves del Estado de Bienestar, replicamos la pregunta que se hace Laparra (2007): “¿se están reduciendo o se están ampliando las diferencias sociales (objetivas y simbólicas) de los gitanos respecto del conjunto de la sociedad?” (p. 214). Repasemos esas cuatro áreas.

Vivienda

Con respecto a la vivienda El acceso a una vivienda digna ha sido durante décadas el eje central de los programas de integración social dirigidos a la comunidad gitana (Campos, 2007: 106). A pesar de que, durante los 70, se dieron avances significativos con la construcción de viviendas de protección oficial, casi el 80% de la comunidad gitana vivía en zonas con baja infraestructura y casi 2/3 parte habitaba viviendas con condiciones mínimas de habitabilidad (Campos, 2007).

Estos datos sirven para subrayar la segregación residencial, la exclusión habitacional y las carencias de bienestar. Existen diferentes factores que han ido marcando el acceso a la vivienda, como puede ser el mercado especulativo inmobiliario, la descentralización, las situaciones de crisis o la deficiente gestión por parte de los poderes públicos, junto con la dificultad para erradicar el chabolismo, entre otros. Por ejemplo, en el año 2000, eran 48.000 personas residiendo en chabolistas en España y éstas representaban entre el 10% y el 12% de la población gitana (FSG 2002³⁷). Teniendo esa imagen del pasado, surge una mirada optimista, y es que, tal y como señala la FSG en el Informe Estudio-Mapa sobre vivienda y población gitana, 2015 “España es el país europeo en el que más se ha avanzado en la inclusión socio-residencial de la población gitana pero, aún así, no debemos olvidar que aún existe un 2.17% de chabolismo (más de 2.200 hogares) y que un 8.63% de las viviendas habitadas por familias gitanas son infraviviendas (9.000 hogares que no cumplen condiciones de habitabilidad)”. Los

³⁷ Revista Gitanos- Pensamiento y cultura nº16, octubre 2002 (Dossier Vivienda). Fundación Secretariado Gitano, Madrid.



saltos cualitativos a lo largo de estas décadas son evidentes, pero es cierto que la problemática permanece y sigue siendo una tarea suspendida.

Educación

La escuela es el escenario donde tejen los hilos para lograr la emancipación, donde se desarrolla el conocimiento y se estimula el aprendizaje. Los datos que ofrece la Estrategia (2014) destacan avances, a pesar de que la realidad no es la deseada, porque siguen lejos de alcanzar los números deseados para la ciudadanía en general³⁸: los datos existentes coinciden en destacar claros avances en cuanto a la escolarización de los niños y las niñas gitanas en la Educación Infantil y Primaria. A medida que aumenta el nivel educativo el absentismo y abandono escolar aumenta, sobre todo en la Enseñanza Secundaria Obligatoria, todavía más acentuado en el caso de las niñas. No obstante, aquellas personas que continúan estudiando más allá de la obligatoriedad son más excepcionales, aunque si lo hacen, son más mujeres que hombres (Brudilla Callí, 2000/3, p. 20., cit. Por Laparra, 2007). Sin profundizar en las razones, nos quedamos con una reflexión que se muestra en la Guía Dosta y es que “Carencias en el nivel de vida o en el empleo de los padres, en vivienda o en salud influyen en el acceso a la escuela, se trata de un problema complejo donde todos los factores influyen de forma interrelacionada” (Guía Dosta, 2013). Lo que está claro es que “la comunidad gitana no posee ninguna supuesta particularidad ni especificidad cultural que explique o establezca una relación causal entre su pertenencia étnica y la mayor o menor vinculación con el sistema educativo (mayor o menor tasa de abandono escolar, por ejemplo) derivadas de ello” (Cardiel, 2007: 81).

Salud

La salud es un marcador de la desigualdad social. Así se refleja en diferentes estudios e informes realizados que han ido cuantitativamente en las últimas décadas (San Román, 1986; Grupo PASS, 1985; Gamella 1996). En el Informe sobre la situación social y tendencias de cambio en la comunidad gitana se expresa que “Una gran parte de la comunidad gitana forma parte de estos sectores sociales desfavorecidos cuya situación secular de pobreza y marginación social queda perfectamente plasmada en el campo de la salud (Campos, 2013: 130). Como señalábamos anteriormente, la esperanza de vida es 10 años menor que la población mayoritaria. Por otra parte, existen grandes desequilibrios en la salud infantil y de la mujer que, en parte, se explicarían por la dificultad del sistema sanitario y la comunidad gitana para “relacionarse”, al parecer que aquél les exige una adaptación a los parámetros establecidos desde el punto de vista de la mayoría social.

No obstante, la situación sería peor sin el progreso realizado en la atención generalizada, el acceso, los programas de educación sanitaria y otros instrumentos desplegados. Pero han de seguir perseverando. El acceso al conocimiento es una tarea fundamental también puesto que no hay estudios que aporten datos detallados. Se puede destacar la Encuesta sobre salud

³⁸ Rehusamos utilizar el marco comparativo con la población mayoritaria pues goza de mayor ventaja histórica en escolarización y, por lo tanto, se sitúan en la escala social en torno a la clase media alta.



realizada en 2006 entre el Ministerio de Sanidad y Consumo y la Fundación Secretariado Gitano, en donde, por primera vez, se establecía una comparación la comunidad gitana y no gitana a nivel de salud, concluyendo que existe una situación de asimetría histórica entre ambos grupos de población.

Empleo

“La comunidad gitana ha demostrado una extraordinaria capacidad para buscarse espacios dentro del mercado laboral informal o la economía sumergida, desarrollando actividades que han sido la base de su propia supervivencia. Sin embargo, parece que la gran dificultad se ha dado a la hora de conseguir el paso de lo informal a lo formal en ciertas actividades que han ido desarrollando a lo largo de la historia” (Laparra y Del Pozo, 2007: 85).

Los datos señalaban en 2005 que, entre la población de 16 a 65 años, la tasa de actividad era de 71,8%, ligeramente superior todavía a la del conjunto de la población española: 70,2%, aunque 4 de 10 gitanos se encontraban en situación de desempleo, bajando la tasa de empleo cerca del 20%. En los últimos años, la tasa de empleo es de 63% para el grupo de 16 a 65 años, similar a la de la población mayoritaria, mientras que la de desempleo sigue siendo diez puntos superior: “estos datos proporcionan un argumento en contra del estereotipo existente de una comunidad gitana alejada de los valores del trabajo (...) Sin embargo, la ocupación gitana se caracteriza por una gran precariedad en el empleo, en relación con el conjunto de la población, y la crisis actual les está afectando especialmente” (Guía Dosta, 2013: 43).

Según el Estudio anual sobre la discriminación por el origen racial o étnico: la percepción de las potenciales víctimas (2011) del Consejo para la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico, 50,7% de la población gitana española se ha sentido discriminada en el ámbito laboral; 35,3% afirma haber sido rechazado/a en una entrevista por su origen étnico; 26,9% se ha sentido más controlado/a y/o vigilado/a que las demás personas; y 11,9% ha vivido situaciones en que han evitado que esté en puestos de cara al público o con otras personas por su origen racial o étnico.

Con este breve repaso, se ha tratado de bocetar la evolución de los procesos de exclusión a través de las principales dimensiones y entender la necesidad de atención e interés progresivo de los agentes públicos en mejorar las condiciones de vida del colectivo, como representantes del Estado social y responsables del bienestar y protección social de sus ciudadanos, así como de la importancia del movimiento asociativo y entidades sociales promotoras de la consecución de una mayor igualdad. La puesta en marcha del Programa de Desarrollo Gitano, en 1989, y la creación del Consejo Estatal del Pueblo Gitano, en 2005, constituyen instrumentos decisivos, financiero y técnico uno y de participación el otro, para combatir esta situación a través de la colaboración del Estado, tanto con las comunidades autónomas como con las organizaciones del movimiento asociativo gitano. El objetivo fundamental de ambos es que las políticas de bienestar social impulsen la mejora de la calidad de vida de los gitanos y las gitanas, garanticen el ejercicio de los derechos y obligaciones como ciudadanos de pleno



derecho, y combatan la discriminación para que puedan disfrutar de los logros y servicios que ofrece la sociedad.

En La Comunidad Foral de Navarra la *Estrategia para el Desarrollo de la Población Gitana de Navarra (2019-2022)*, supone un ejemplo de ello. Con ella, se desarrollan una serie de medidas correctoras de situaciones de discriminación, desigualdad o antigitanismo. Además, desde la sociedad civil navarra, existen diversas iniciativas y asociaciones que trabajan por los derechos de las personas gitanas, como las agrupadas dentro de la Federación Gazkaló, la Majarí o Yoar, además del trabajo de entidades como la Fundación Secretariado Gitano Navarra. Junto con ellas, a continuación, se analizan los mecanismos de la discriminación hacia la comunidad desde la óptica de estas entidades y un grupo de mujeres gitanas participantes en el estudio.

6.1.2. MECANISMOS Y ESPACIOS DE DISCRIMINACIÓN HACIA LA POBLACIÓN GITANA

Una población vigilada en el espacio público, ante la etiqueta y el estigma del robo y la suciedad

La entrevista con la trabajadora de Secretariado gitano plantea la necesidad de distinguir entre la discriminación activa, por una parte y la discriminación pasiva. Con respecto a ésta última, se detecta la existencia de prejuicios inconscientes, de invisibilización, en la sociedad, tanto en el grupo de población mayoritario como gitano. Este tipo de prejuicios son difíciles de detectar y, además, contribuyen a la construcción de una identidad gitana e imaginario colectivo profundamente nocivo.

Existen discursos como “estáis así porque os lo habéis buscado”, o el tema del pañuelo, el folclorismo de cantar y bailar, el ser devotos a la familia, el analfabetismo generalizado, etc. Todas estas dosis de discriminación diaria, “crean expectativas a las propias personas individuales gitanas. Y al final se crea expectativas sobre una persona y marca el camino en su vida. es un error porque es concebir a una persona solo con una identidad, la gitana y las personas estamos llenas de identidades. Somos muchas cosas al mismo tiempo” (TS_1).

En esta misma línea de reflexión, las personas asistentes al minigrupo (MG1) coinciden en señalar cómo la población gitana se siente bajo una continua vigilancia en el espacio público. El estigma de relacionarlas con “robar” marca su cotidianidad, cargando con esa etiqueta.

- Yo voy a un supermercado, y mira que yo no aparento ser gitana, pues a mí me siguen vaya por donde vaya. Yo voy con mis billetes para pagar, que yo no robo; siempre tengo al guarda detrás por si hago algo. Eso me da mucha rabia.
- Cuando nos están siguiendo, yo digo; ‘tranquilas, no nos va a pasar nada, que tenemos guardaespaldas. Muchas gracias por seguirnos ‘pa’ que no nos pase nada, gracias’. Y se lo digo a su puñetera cara.
- Pero en pleno siglo XXI, ese gitano que iba a entrar a un bar, que salió la noticia hace poco, y no le dejaron entrar por ser gitano... ¡hombre! Que habrá sido un caso aislado, vale; pero existe.” (MG1)



“- Cuando tú vas a estos sitios y te pasan estas cosas, lo mejor es una hoja de reclamación; si no te la quiere dar, llamas a la policía, y para que no sea retirada le dices ‘oye, dame la copia’. Y con eso, denuncias a la empresa; a él se la va a pelar, pero a la empresa no.” (MG1)

Los marcadores identitarios, los perfiles étnicos, están en el ideario colectivo, haciendo que sean más susceptibles de recaer sobre aquellas personas “que parecen gitanas”. Se establece una diferencia rotunda en el tratamiento hacia aquellos grupos de gitanos y gitanas que son invisibles, es decir, que tienen un fenotipo o un marcador confundible con los de la sociedad mayoritaria, hasta que se identifican. Así, la etiqueta la llevan, de forma más marcada, las personas que por sus rasgos fenotípicos o su forma de vestir tienen una “apariencia gitana” más evidente (el uso de cadenas para los hombres, por ejemplo), mientras que aquellas que “disimulan” su origen étnico pasan más desapercibidas.

“- Por ejemplo, a mi hermano sí que le pasa; mi hermano es que es muy alto, le gustan las cadenas, habla distinto a mí, se le nota el acento... pues si va a un sitio conmigo e, igual, yo me voy pa’ un lado... él, al final, se enfrenta siempre; que pagas y ya está, pero él se siente un poco agobiado.” (MG1)

Comparar a la comunidad gitana con la suciedad, el mal olor, los piojos, son también estigmas y usos del lenguaje que se perciben como antigitanismos en la vida cotidiana de las personas racializadas.

“- Pues cuando vas por la calle, si hay un grupo de chavales, un matrimonio dice; ‘es que los gitanos últimamente roban mucho, es que los gitanos no sé qué...’. Si tú estás al lado y lo escuchas, tienes que llamar la atención.
- El otro día estaba en un parque yo, tan normal con mis amigas y mis hijas, y le dicen a la cría ‘¡ay, te has puesto como una gitana!’.
- Eso me revienta a mí.
- Yo soy gitana; ¿voy mal? ¿O es que por ser gitana ya tienes que ir mal vestida? Yo lo soy; ¿usted me ve a mí mal? ¿Tengo la cara sucia? ¿Me ve con piojos? No; pues entonces, no se lo digas a la niña.” (MG1)

No obstante, la discriminación no queda sólo en la calle, sino que se vive, de forma muy acentuada, en el acceso al trabajo y la vivienda.

Empleo, formación y vivienda: los tres pilares que sustentan la discriminación hacia la población gitana

La discriminación de la población gitana en el acceso al empleo es apuntada por las investigaciones realizadas previamente, que señalan mayores niveles de desempleo, así como de precariedad (temporalidad, trabajo a tiempo parcial), siendo escaso nivel de asalarización y constatándose una baja cualificación (FSG, 2012; Dirección General de Inclusión y Protección Social, 2018).

Las personas participantes en el MG1 ratifican la presencia de este tipo de discriminación y señalan la necesidad de mayor formación con aras de mejorar la inserción laboral de la



población gitana. La integración al mercado de trabajo se ve dificultada, en mayor medida, para las mujeres, debido a la intersección de esta forma de desigualdad con la relativa a los imperativos de género en la comunidad, que las relega al ámbito reproductivo, reproduciendo una mayor situación de vulnerabilidad y de exclusión social para las gitanas.

- “- Moderadora: ¿Qué le pediríais a las administraciones? ¿Qué le pediríais, por ejemplo, a la sociedad? ¿A los payos? ¿A las administraciones?
- Yo, si fuera un ministro o algo, daría las mismas oportunidades a todo el mundo. Yo lo daría.
- Yo ayudaría a las mujeres gitanas.
- Un puesto de trabajo y una vivienda.
- Las mujeres gitanas, pobrecitas de nosotras, necesitamos mucha ayuda. Para buscar trabajo, porque no estamos formadas. Para que nos ayuden a formarnos. Yo no digo ‘¡hala! Carreras’. No, yo no digo carreras. Que nos ayuden a formarnos en ciclos, en puestos de trabajo haciendo prácticas... en lo que sea, para que la casa vaya pa’ adelante. Porque mira; yo, por ejemplo, soy una mujer sola, ¿no? Y si yo no trabajo, mis hijos no comen. Pero en un matrimonio... ¿tú sabes lo bonito que tiene que ser? Que yo no sé si lo viviré. Ojalá algún día lo viva; que mi marido trabaje y yo ayude a mi marido. Que haya dos sueldos en una casa.” (MG1)

La dificultad para encontrar un empleo se suaviza entre aquellas personas que consiguen disimular los marcadores étnicos.

- “- He trabajado en supermercados, he trabajado en residencias, he trabajado... muchísimo he trabajado; en limpiezas... ¡en todo! He estado tres años en un supermercado de cajera y a mí me han tratado como una más. Pues luego, ya te ven que ves a una gitana y te saluda; ‘¡hola!’, ‘¡hola!’. Saludas... ‘ah, pero ¿tú eres gitana? Es que como no aparentas...’; ‘ya, pero, aunque no aparente, lo soy’ -ríe-. Eso sí que me ha pasado. He trabajado en residencias con gente mayor; tres años he estado, y la verdad que no he tenido problemas. He trabajado en cafeterías y no he tenido problemas... sí que es verdad que hay alguna gitana que te conoce y te saluda, y entonces te preguntan ‘¿de qué la conoces?’. ‘Es que yo soy gitana’.” (MG1)

El aspecto físico, la forma de vestir y hablar marca esta diferencia; si bien, también influye el nombre. Los apellidos “gitaneros” funcionan como un marcador, de tal manera que aquellas personas que no tienen apellidos característicos de las familias gitanas pasan más desapercibidas y consiguen un mejor acceso al mercado de trabajo.

- “- [Refiriéndose a su abuela] En aquellos tiempos, se quedó embarazada; dio a luz, y el padre le quería quitar a la criatura, porque encima era varón. Entonces, dijo; ‘cojo a mi hijo y me voy’. Y se fugó. Fue a donde un amigo payo del pueblo que la ayudaba, y le dijo; ‘por favor, hazme este favor. Ponle los apellidos, que es que estos me lo quieren quitar’. Entonces, por aquella confianza y aquella buena unión que tenían, le dijo; ‘no te preocupes, que yo te lo registro’. Entonces, le pusieron apellidos payos; nosotros somos Echeverría, y no nos lo hemos quitado. Yo, con mis apellidos, puedo pasearme por donde quiera que nadie dice... a no ser que sea gitano y me conozca; pero si no, no. Yo, en mi trabajo, por mi nombre y mis apellidos, nadie dice nada; no es un Berrio, un Jiménez... ¿me entiendes? Apellidos que son señalizados, ¿entiendes? Es lo bueno



que tenemos nosotras... algo bueno. No, pero que ayuda, y algo más de puertas...”
(MG1)

Respecto a la inserción escolar, los resultados del trabajo de campo están en sintonía con otras investigaciones realizadas en el ámbito estatal y en Navarra que ponen de relieve cómo se ha dado una relevante incorporación de la población gitana a la enseñanza primaria. No obstante, se siguen constatando unos peores resultados educativos del alumnado gitano, sobre todo en la enseñanza secundaria, constatándose elevadas tasas de abandono escolar en la última etapa de la educación secundaria (FSG, 2012; FSG, 2013), siendo éste un espacio donde se constatan situaciones de discriminación (Dirección General de Inclusión y Protección Social, 2018; CIS, 2006).

Las mujeres asistentes al minigrupo se sienten vigiladas, no sólo en el espacio público, sino también en la escuela y señalan las dificultades que tuvieron para poder desarrollar su trayectoria escolar. Lo cual se explica, otras razones, por la falta de apoyo por parte de las madres gitanas, ya sea por estar menos concienciadas hacia la necesidad de que sus hijas estudien, o más ocupadas por las excesivas cargas familiares. Y ante las dificultades económicas que supone pagar estudios universitarios.

“- Cuando yo empecé, en septiembre, en el instituto de Cuatrovientos... yo, por ser la única gitana que había, a mí no me cambiaban de sitio. Cuando les pedía ir al baño, me decían que no; pedía uno cualquiera, da igual que sea gitano o moro, les dejaban ir. A mí eso pues me ofendía, y me sentía mal; al final, pues lo dejé. Yo lo dije; ‘¿cómo no lo voy a dejar? Si estoy viendo machismo hacia mí misma’. Entonces, le pedía ayuda; ‘explícame esto’. ‘Sí, luego voy’; se pasaba la hora y no venía donde mí. Y yo... pues no voy a estar en un sitio sentada en una silla; lo dejé.

- ¿Cuesta mucho seguir estudiando siendo mujer gitana?

- Sí.

- ¿Cuesta más que a las payas?

- Sí, claro. Porque la madre paya quiere que su hija estudie...

- Y la madre gitana también, lo que pasa es que tiene muchos hijos; no puede con todo.

(...)

- A mi profesor; le decía ‘por ser gitana, no soy ni más que nadie ni menos que nadie. Todos somos de la misma raza. Somos las mismas personas’. Claro, porque venga un negro... ¿me tengo que alejar yo de él porque sea negro? Pues no. Yo soy gitana y él es negro; podemos ser amigos, no se tiene por qué alejar de mí.” (MG1)

Las madres asistentes al minigrupo tienen la esperanza de que sus hijos e hijas tengan un menor bloqueo social y se encuentren con menos piedras en el camino. Piedras derivadas de las actitudes antigitanas, de las dificultades para estudiar, encontrar un empleo y tener una vida digna. Y ven, en la escolarización y en la formación profesional, la luz para una movilidad social y una mejor calidad de vida de sus hijas e hijos, con el objetivo de que puedan ir escalando peldaños en la sociedad. Constatan la importancia del apoyo de las instituciones y de las asociaciones, en la toma de “conciencia” hacia la inserción escolar y laboral de la población gitana y de las mujeres.



- “- Es que estamos subiendo; quiero decir que los gitanos, hoy en día, estudian más. ¡Están estudiando más! Los niños jóvenes de hoy, chulitos, no quieren ir a chararrear con su padre. Quieren buscarse su trabajo; mecánica... lo que sea.
- Tienen otras aspiraciones.
 - Es mejor, ¿eh?
 - Es mejor.
 - Porque luego tienes hijos... ¿y qué les das? ¿Arroz?
 - Por eso, por eso. Y las niñas... pues están que quieren ser peluqueras, que quieren ser no sé qué... van subiendo también, y van aprendiendo, por lo menos, algún oficio.
 - Y eso, ¿de quién es mérito? O sea; ¿es más mérito de las gitanas y de los gitanos o de que también la sociedad pues va avanzando?
 - Y de que haya sitios como el Secretariado.
 - Las asociaciones es como que te abren más la mente. A ti te dicen que la vida del gitano es la chatarra; la mujer en casa, y el hombre trabajando. Tanto derecho tiene el hombre de trabajar y de estar en casa cuidando de sus hijos, como tanto derecho tiene la mujer a trabajar y a estar en su casa. Hay gitanas que estudian; y hay gitanas que, pues igual, les cuesta más y tienen vidas gitanas. Pero eso no quiere decir que tú no puedas seguir estudiando si quieres...” (MG1)

Una buena parte del esqueleto de la discriminación lo constituye la vivienda. En el marco de las estrategias transversales de lucha existe una denuncia declarada que la vincula con una crisis real de vivienda señalada por las personas entrevistadas (Entrevista Secretariado Gitano) y asistentes al minigrupo (MG1). La insuficiencia de soluciones residenciales para la población en general en la comunidad navarra, debido a una escasa oferta de viviendas y fuerte demanda, se agudiza en el caso de la comunidad gitana, que encuentra barreras más altas y difíciles de romper por su condición étnica. Precisamente, por esa dificultad de demostrar ese obstáculo, es una marca más de discriminación, casi siempre encubierta.

Ante las dificultades para encontrar empleo y vivienda, sólo queda recurrir al Estado del Bienestar; si bien, esta es un arma de doble filo.

El círculo vicioso de las ayudas y la competencia por los recursos del bienestar: hacia una inserción de fondo

Tal y como se pone de relieve en la *Estrategia para el desarrollo de la población gitana de Navarra (2019-2022)*, en el periodo 2014-16 se constata una alta representación de las personas gitanas entre el conjunto de personas en situación de desempleo de alta intensidad, que residen en unidades familiares que han percibido la Renta Garantizada en Navarra (19,2% del conjunto). Entre las personas gitanas beneficiarias de esta ayuda destacan la mayor presencia de mujeres (Observatorio de la Realidad Social, 2017; Dirección General de Inclusión y Protección Social, 2018).

Al igual que en el GD1 con mujeres inmigrantes, las participantes en el MG1 de etnia gitana perciben rechazo, por parte de la población paya, por el supuesto “trato de preferencia” a la hora de recibir ayudas públicas. También se cuestiona la política de favorecer la inclusión de la



población gitana a partir de ayudas, debiéndose, en boca de las participantes al MG1 fomentar una inclusión con más calado de fondo, que favorezca la escolarización y la inserción laboral.

- “- Moderadora: ¿Cómo imagináis el futuro de los gitanos aquí, en Navarra?
- Como estamos.
- Moderadora: ¿Como estáis?
- Hombre... yo creo que, poco a poco, tendrá que ir evolucionando más.
- ¿En qué sentido? ¿Hacia dónde?
- Pues a no tanto racismo. Que, a la hora de buscar un trabajo, por ser gitana te puedan contratar igual que si eres una paya, que si eres un negro... lo que sea. No sé; a la hora de apuntarte a cualquier curso de los que sea, a la hora de estudiar... que, por ser gitana, también tengas los mismos derechos que los demás.
- Tanta ayuda, tanta ayuda... no, no; dale un buen piso, dale un buen trabajo.
- Y luego, también se quejan de que nos aprovechamos de las ayudas.
- ¡Es que la gente involuciona! ‘No, es que no encuentro trabajo...’. ‘Venga, una ayuda’. ¡No!
- A mí los del Ayuntamiento me han dado la vida con la vivienda, ¿eh? Yo me he dado cuenta de que una vivienda digna la necesita todo el mundo; pero gitanos, payos... lo que sea, ¿eh? Que sea persona. Una vivienda te da la vida; a mí me ha cambiado la vida por completo.” (GD1)

Más racismos en el medio rural

Se percibe cómo en algunos pueblos el racismo es mayor, sobre todo si hay una concentración de población gitana.

- “- No, pero los payos de los pueblos sí; se apartan...
- O sea, que en los pueblos es más fácil que os hagan sentir u os sintáis diferentes, entre comillas.
- Sí. En los pueblos que viven bastantes gitanos, pues bueno... hay pueblos racistas, que les molesta que vayas hasta el río.” (MG1)

Las dificultades para optar por la denuncia ante el círculo de la discriminación múltiple

Ante las diferentes prácticas de discriminación sólo queda la rabia y la impotencia, según las asistentes al GD, para quienes les resulta difícil denunciar.

- “- Moderadora: ¿Y no denunciáis?
- No, yo no denuncio.
- ¿A quién denuncias? Si vas a comprar... no tienes motivo.
- Pero la gente, por ejemplo, ¿por qué no denuncia? ¿Porque cree que no se le va a hacer caso?
- Es que... pa’ qué. Tú vas a llamar a la policía; ‘oiga, perdone. ¿Puede venir a este supermercado? Es que estoy comprando y me sigue un guardia’. ‘Hala, señorita. Adiós, que tengo otros problemas más urgentes’.” (MG1)

La entrevista llevada a cabo con Secretariado Gitano pone de manifiesto cómo existe todo un proceso de naturalización de acciones discriminatorias que genera un ecosistema de asunción del prejuicio, rechazo y resignación por parte del colectivo gitano. Históricamente, la falta de actuaciones del sistema en su favor penaliza la confianza, empezando por la figura del Estado.



En los casos en los que sí son detectados, señalados, señala “Son conscientes de que existen. El problema es que, por razones históricas no denuncian, porque piensan que su situación que no va a cambiar (...) Existe como una indefensión aprendida, aunque yo denuncie no va a haber cambios” (TS_1).

Ante esta realidad, Secretariado Gitano trata de formar a la población gitana en revertir la situación, en ella y para ella. Ante la “falta de confianza, se niega la discriminación (...) están acostumbradas a aguantar, y en ese aguante no hablan y no denuncian” (TS_1). La denuncia supone un señalamiento en un entorno pequeño, y ello inhibe.

Las situaciones más visibles de antigitanismo se dan, como hemos visto anteriormente, en espacios comerciales y de hostelería, así como en los centros escolares. Estos últimos, supone una inquietud añadida, al ser el lugar donde se educa a los hijos e hijas, constituyendo una de las voces del Estado. También, se mencionan los centros sanitarios.

Con respecto al rol de la Administración o el Estado es relevante la aportación. Existe una visión constructiva y positiva, más acogedora de las diferencias: “La administración tiene prejuicios? No es general que haya una ley racista, discriminatoria pero sí hay personas que ejecutan recursos públicos que son las personas racistas (...). También, hay profesionales muy involucrados (...) la Guardia Civil, están súper colaborativos y sensibilizados. La verdad es que hay aquí una predisposición impecable”. Esta mención, introduce un actor fundamental en la lucha contra la discriminación, esto es, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (TS_1).

No obstante, el círculo del racismo y la xenofobia es complejo, puesto que las personas asistentes al minigrupo plantean, abiertamente, que la comunidad gitana también da muestras de racismo/xenofobia hacia otras comunidades étnicas.

El racismo y la xenofobia entre minorías étnicas: el rechazo de los gitanos hacia la población inmigrante

La comunidad gitana también presenta actitudes racistas hacia otras personas racializadas, constatándose igualmente actitudes xenófobas:

“- En ocasiones, he sido racista, pero no con payos; con negros... en ocasiones, como persona me equivoco, y he sido racista; yo lo reconozco. Tendríamos que empezar a aceptarnos como personas y olvidarnos de las razas.

(...)

- ¿Y hay inmigrantes en vuestros barrios?

- Sí.

- ¿Y qué tal la convivencia con ellos?

- Muy mal.

- No es por nada, pero son un poco cerdos.

- Yo, con eso, no puedo. Porque yo voy a su país y hago lo que ellos hacen aquí... salgo con los pies pa' adelante.

- ¿Y qué hacen?

- ¿Qué hacen? Adueñarse de las plazas. Las plazas son de ellos. Si está la juventud, los despachan. Está el crío, llegan y... pero ¿por qué? Si estaba el crío. O sea, respeta. Hay



normas. Hay leyes. Si en tu país se matan por un paquete de chicles, aquí no. Yo, con esos, no puedo.

- ¿Y de dónde son esos?

- Ecuatorianos... no sé.

- ¿Latinos?

- Y moros... ¡de todo!

- Por ejemplo, en mi vecindario, los gitanos no manchamos. Yo tengo tres niños, los que viven en frente tampoco manchan...

- ¿Por qué son tan cerdos? ¿Por qué?

- ¿Por qué no llamas a la policía? Igual se cagan...

- Nos hemos quejado' en el Ayuntamiento, porque es su rellano y su trozo de escalera... ¡es que se ve claramente!

- Y a ver... por ejemplo, lo que decía ella; ¿os quejáis en el Ayuntamiento?

- Ya... si pasa algo en la plaza, o así... pero bueno...

- ¿Ni caso? Y tú antes estabas diciendo...

- ¡Sí! Lo de la denuncia. Es que, si se les denuncia, igual, no tienen papeles y se cagan, pero... es que va por bandos. Tú me has dicho que vives en San Jorge, ¿no? Lo que pasa es que no tienes niños pequeños, y claro... no es lo mismo.

- Pero a mí me pasa que, a mi hijo, uno mayor le dice 'oye, fuera de aquí'... es que yo no le dejo que se quede ahí, de rositas; o sea, yo le denuncio y hago lo posible pa' que escarmiente. O sea, es que es mi hijo; igual, al niño lo tengo con miedo.

- En Facebook salió publicado, el verano pasado, que a un matrimonio... fíjate si es vergüenza; a un matrimonio de 52 años que iba paseando por la calle en la avenida Tirapu le atracaron. Les quitaron el móvil, le pegaron un puñetazo al hombre, a la mujer le pegaron... no tienen vergüenza. No había Dios que pasara por esa plaza; miedo tenía la gente.

-: ¿Y es todo gente así?

- Todo, todo. Eso va por grupos o por zonas; ahí unos, en ese los otros... quedan en un sitio pa' pegarse...

(...)

- ¿Sabes lo qué pasa? Que han girado mucho los precios... han girado mucho los precios, porque yo me acuerdo de mi madre cuando empezaba a trabajar... a 10, 12 euros la hora. ¡Es que no había españolas! Y la que había... yo, a mi madre, la he visto trabajar como una burra de una casa a otra; llegaron los inmigrantes, y a 5 euros la hora. Pero luego, ¿qué pasa? Los españoles nos pusimos de morros; no queríamos ir a trabajar a esas cosas. ¡Ja! Pues ellos se aprovecharon. Sí, es verdad... pero bueno... luego llegas a una casa y te dicen; 'es que prefiero a una española, ¿sabes? ¡Ah, amigo! No es lo mismo...

- ¡Tú eres racista!

- ¡Yo sí!

- Imaginaos; una paya quiere contratar a alguien para la limpieza. De servicio doméstico, ¿no? O de cuidado de mayores. ¿A quién creéis que van a contratar antes?

- Sí, pero se van a arrepentir.

- ¿Sabes por qué? Por zalameras. '¡Ay, abuelita! ¡Abuelito!' Y luego, las ves por la calle y los dejan en los bancos como si fueran... y ellas, con el móvil. Yo lo siento; según pa' qué cosas soy muy abierta, pero pa' eso no." (MG1)



6.1.3. LA INTERSECCIÓN ENTRE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN ÉTNICO, CLASE SOCIAL Y GÉNERO

Las narrativas de las personas asistentes al minigrupo (MG1) ponen de relieve la clara intersección que se da entre el género, la discriminación étnica y la posición subalterna de las mujeres gitanas, de tal manera que el género contribuye a la reproducción de la posición de clase entre las mujeres gitanas.

Las participantes en el MG1 sacan a la luz las mayores dificultades de movilidad social que presentan las mujeres gitanas, en comparación con las payas. Perciben, en su vida cotidiana, que cuentan con más barreras por “ser mujer” que por ser gitanas.

“- Moderadora: ¿Y nunca se os ha pasado por la cabeza el ‘ojalá no fuera gitana’? ¿O el ‘ojalá no fuera mujer’?

- El ‘ojalá no fuera mujer’, sí; preferiría haber nacido hombre. Pero el ‘ojalá no fuera gitana’, no.

- No tienes por qué negar tu raza; eso no te lo va a quitar nadie.

- Se lleva con orgullo.

- Pero el ser mujer... yo tenía que haber sido hombre. Yo sí.

- El hombre es distinto. Nos duele ser mujeres, muchas veces.

- ¡Yo tenía que haber sido hombre!

Moderadora: ¿Pero mujer gitana? ¿O mujer?

- Mujer gitana.

- Mujer gitana.

- Moderadora: Con vuestras amigas payas de vuestra edad, por ejemplo, ¿notáis diferencias?

- Sí. Mira, Ana (pseudónimo) es conocida mía de toda la vida, de la misma edad que yo; mira su vida y mira la mía, a ver si cambia. Tenemos los mismos años, ¿eh?

- ¿Qué dices? No parece.

- Ella parece más joven, y yo más vieja.

- Ella trabajando, con estudios, sin hijos, con carnet de conducir ... Yo: tres hijos, sin estudios, sin trabajo, sin carnet de conducir, eso....” (MG1)

El matrimonio temprano es visto como un hándicap para la independencia de las mujeres jóvenes, de tal manera que las madres asistentes al MG1 desean que sus hijas tengan una formación que les posibilite el acceso al mercado de trabajo. Le dan importancia, igualmente, al carnet de conducir como una vía de autonomía y no desean que sus hijas se casen jóvenes, ante el riesgo de que caigan sobre un marido “poco trabajador”

“- A ver... yo tengo a mi hija, que tiene 17 pa’ 18, y me viene el novio llamándome a la puerta... y no quisiera; yo quisiera que sacase su carnet, que se comprase su coche... que se haga una mujer independiente.

- Y si se enamora, que se enamore de verdad.

- ¡Eso! Pero está ese temorcillo, esa cosilla... que ande con un vago que esté todo el día en la calle. Yo prefiero que sea algo más feo, pero que sea trabajadorcillo, que se busque la vida, avispadillo... ¿me entiendes?” (MG1)



La endogamia y la presión de la comunidad. Mujeres que salen del círculo, mujeres menos marcadas

La presión de la comunidad para los matrimonios endogámicos es fuerte, sancionando a las mujeres que optan por parejas mixtas, ya sean payas o de otro origen. La familia también sanciona a los candidatos/as que provienen de clanes o familias con las que no se mantiene una buena relación o que no son “aprobadas”. Lo cual se tiene en cuenta, en mayor medida, cuando se trata de las hijas, que son “entregadas” y sobre las cuales se tiene miedo “a lo que le va a venir”

- Se analiza la situación; la familia, qué ha hecho, qué no ha hecho, qué ha dicho...
- ¡Y más con una hija!
- Porque ella es como más indefensa; el hombre es como ‘aquí estoy yo. Venga, quédate en casa, que ahora vengo’.
- Pero si das la hija... ¡hostias, qué dolor!, ¿eh?
- La hija es como que sabes lo que le va a venir; o sea, es que lo sabes. Un hombre, al fin y al cabo, es ‘entro, salgo, y a ver quién me toca a mí las palmas’.
- Y el que manda, supuestamente.
- Pero la chica ya se te va de casa, ya se va con la suegra, ya te da más cosa... qué le harán, qué no le harán... y más, cuando se te va fuera; ay, madre... estás pensando si tendrá pa’ comer, si le pasará algo...” (MG1)

Algunas asistentes al MG1 han abierto su círculo de amistades, disponiendo de relaciones con la población paya. Las participantes al minigrupo pertenecen a generaciones en el marco de las cuales hubo una escolarización, por lo que han estado en contacto y mantienen amistades payas de la escuela. Entre las participantes se encuentran madres que desean que sus hijos tengan acceso a un capital social más abierto, al ser conscientes de las limitaciones de relacionarse sólo con la comunidad.

- Mis hijas sí; que vayan con chicos, con chicas, en cuadrilla, a cenar, a dar una vuelta a Pamplona... o sea, que hagan vida normal; que vivan su vida como les dé la gana. Ahora, siempre el bien por delante, pero lo de andar sólo con gitanos... no, no; relaciónate con todo el mundo y vive la vida, que los problemas vienen cuando te casas. Mientras tanto, vive la vida. Yo; mi forma, ¿eh? Yo no les prohíbo nada...” (MG1)

La violencia de género, en la familia y el matrimonio

Las mujeres participantes en el minigrupo ponen de manifiesto algunas situaciones de violencia de género, que son vividas, tanto como “hijas de padres maltratadores”, como por parte de parejas.

- Yo le quiero, porque es mi padre, pero... ¡buf! Es que hemos pasado muchas cosas... es que fue de repente; yo amaba a mi padre de pequeña. Yo me acuerdo, yo tengo el recuerdo de que era ‘padrera’, pa’ que me entiendas; pero el ya no poder salir a la ventana, al sol, a nada... cerrar con candado... eso era obsesivo. A mi madre, palizas; en ese entorno era paliza, paliza... y claro, si mi madre recibía, recibía yo, la siguiente... yo llevaba un niño en brazos y era horrible; yo, con mi ex y con mis padres, lo he pasado tan mal... que, realmente, yo he cuidado a todos mis hermanos. Me había dicho mi ex-



pareja; ‘vamos a tener hijos’. Yo no quiero tener hijos aún. Yo quiero tener mi trabajo, quiero tener mi casa... y luego ya, el día de mañana, Dios dirá...” (MG1)

Las narrativas ponen de relieve cómo, ante el deseo de separación, la familia presiona para que las mujeres no se separen. Las madres que han vivido violencia de género, normalizan la situación y aconsejan a sus hijas “aguantar”:

“- Cuando yo quería separarme de él, él llamaba a mi madre, llamaba a mi padre, llamaba a mi familia... ‘oye, mira; que es que tu hija se quiere separar’. Y mi padre me decía ‘no lo dejes, que has sido virgen pa’ él, que te has ido con un payo...’. Al final, dije ‘me piro. Me voy’. Después, estuve un año entero sola, sin nadie. Yo quería estar a mi bola, pero no podía; no iba a los sitios, porque no sé cómo hacía, pero me encontraba. (...)

- ¡Eso! Para mí... yo decía ‘esto es normal’. Encima, un novio payo... ¡igual me está tratando hasta mejor! ¿Sabes? Igual me está tratando mejor que mi madre, porque mi madre venía y me decía ‘es que tienes que aguantarlo’. Y yo, claro... si encima una madre te dice que lo aguantes, pues vale... (...)

- A ver... mira, si fuera por mí, mi relación con este chico no hubiera durado ocho años, ¿vale? Si yo, cuando ya me cansé y ya era él y yo, porque era un no acabar... porque cuando él ya no hacía nada, y ya no quería conquistarme entre comillas... yo no soportaba ni el verle de lejos, no soportaba nada; es que mira, me da mucho asco. Y venía, se ponía de rodillas... la gente decía ‘¡pobre chico!’; claro, pobre chico... me cago en tu puta madre. Es que no sabéis lo que es esto, porque si lo veis... y claro, mi madre me decía ‘es que eso es normal’. ¿Tú qué quieras? ¿Que tu hija se te muera? Mi madre sacó un palo pa’ pegarme, porque quería que me juntara con él de nuevo. Le dije ‘pégame’. Empujé a mi madre, me pegué con mi ex marido... ya no pude más. Ya me dio igual; vino la ambulancia, tuve un ataque de ansiedad... ya no pude más. Es que yo ya tenía... mi hermano, de 18 años, dijo; ‘oye, ¿qué le pasa a mi hermana?’.” (MG1)

Respecto a la violencia doméstica, las mujeres gitanas no sienten un trato diferente, por parte de las instituciones, el antigitanismo no está marcado en este ámbito. Si sienten cómo, en el caso de matrimonios mixtos, la protección que se suele dar a las mujeres en el ámbito familiar se debilita, por dos razones. En primer lugar, porque se enfría la relación con los progenitores ante el matrimonio con un payo, que no suele ser aceptado por la familia, lo cual deja a las mujeres ante una situación de mayor desprotección. Y, por otro lado, porque el papel de la suegra en la comunidad gitana es fundamental para garantizar la protección de las nueras. Ante una situación de violencia de género, las mujeres gitanas acuden a la suegra para que reprima a sus hijos y las proteja. Este tipo de “protección cultural” está ausente en el caso de matrimonios mixtos.

“- Sí, pero... claro, ¿sabes lo que yo hacía? Mira; igual me pegaba un día, ¿no? Y yo iba a donde su madre y le decía; ‘mira, suegra, lo que me ha hecho tu hijo’. Y ella decía; ‘tú le dejas que te haga eso’. Una gitana... no es por ser racista, pero una gitana diría ‘¿qué haces tú con mi nuera? ¿Qué pasa? ¿Te ha dado motivos? Venga, pues arrea pa’ tu casa’.” (MG1)



Cómo vemos, una clara intersección entre el género, la posición social y la etnicidad reproduce las condiciones de precariedad de las mujeres gitanas, bloqueando sus trayectorias de inserción social. Y, en esta intersección que acentúa las discriminaciones, está imbricada, no sólo la sociedad “payá”, sino también la propia comunidad gitana, a través de los mecanismos de bloqueo social a las mujeres, derivados de la construcción de las relaciones y roles tradicionales de género.

6.2. POBLACIÓN MIGRANTE: RESISTENCIAS ANTE LA PRECARIEDAD Y LOS PREJUICIOS

En este apartado presentamos los resultados del GD1, llevado a cabo en Pamplona con cinco mujeres inmigrantes de diversos orígenes (Colombia, Moldavia, Turquía y Mali), así como la entrevista grupal EG1 desarrollada en Pamplona con tres mujeres procedentes de Colombia y Venezuela, de edades comprendidas entre los 30 y 55 años. En el primer caso, se trataba de una inmigración asentada, que disponía de entre 8-15 años de residencia en España. La mayoría eran trabajadoras en el servicio doméstico/cuidados u hostelería. En el segundo se trataba de inmigrantes llegadas hace 2-3 años, refugiadas y solicitantes de asilo, que se encontraban en proceso de búsqueda de empleo. El análisis de los discursos de las mujeres inmigrantes se completa con los resultados de un grupo de discusión (GD6) llevado a cabo en Tudela, con cinco mujeres de origen africano (2 marroquíes, 1 argelina, 1 procedente de Senegal y otra de Guinea Conakry). La mayoría de ellas trabajaba en servicio doméstico o como cuidadoras, en fábricas de envasado o se encontraba en paro, de edades comprendidas entre los 32 y los 42 años.

Se presenta, igualmente, el análisis de un grupo de discusión y de un minigrupo, llevados a cabo en Tudela, con hombres inmigrantes. El GD4 reunió a siete hombres de origen marroquí (seis marroquíes y un argelino). El MG2 contó con la presencia de cuatro hombres de origen subsahariano (senegaleses). La mayoría trabajaban en actividades relacionadas con la agricultura. En el GD5, que tuvo lugar en Pamplona, participaron 6 hombres de origen latinoamericano (3 venezolanos, uno hondureño, uno ecuatoriano y otro mexicano), trabajadores de la construcción o de servicios elementales (repartidor), algunos de ellos en paro. Las edades de todos los participantes varones a los GD y MG estaban comprendidas entre los 30 y 60 años.

6.2.1. UN DISCURSO POSITIVO HACIA LA SOCIEDAD NAVARRA, PERO CON PRESENCIA DE ESPACIOS DONDE SE REPRODUCEN ACTITUDES RACISTAS, XENÓFOBAS Y DE DISCRIMINACIÓN

La población inmigrante elabora, en términos generales, un discurso más positivo hacia Navarra como contexto de acogida, en comparación con otras regiones en España y con otros países europeos.



“- En Navarra, aunque pueden ser más cerrados, son gente buena” (GD4, hombres magrebíes, Tudela)

“- Las personas son muy serviciales y aquí puedes convivir” (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona)

“- Aquí (...) la gente son muy buena gente, te tratan bien y te hablan bien” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela).

“- (...) Yo creo que es muy distinto; yo creo que el español es xenófobo, pero no racista. Nos ven como con curiosidad, sí. Y tratan de entender de qué va tu vida. ¡Uy! Ya empiezo a hablar como español... tratan de entender cómo es tu vida, cómo es tu país... de repente, pueden rechazar eso, pero no es que te estén rechazando a ti. Sí creo que hay un poco de xenofobia, pero no es comparable a los de los alemanes o los ingleses, que te hacen sentir o pretenden...” (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona).

De este contexto de acogida se valora, sobre todo, la seguridad, la tranquilidad y el acceso a la salud.

“- Pamplona es una ciudad tranquila, me encanta; yo he estado en capitales de otros países, pero esto es súper tranquilo. La limpieza, la seguridad...

- ¡Buah, de todo! Yo puedo hablar bien de la ciudad, de la seguridad, del tema de la salud... es que eso en nuestros países... eso lo vale todo.

- Aquí te empadronan y, automáticamente, ya te dicen ‘mira, tienes que ir allí, donde la médico...

- En eso es muy diferente Europa a Sudamérica; en el tema de la salud

- Esa parte donde tú dejas el coche con el motor encendido y no va a pasar nada, o que no tienes que lidiar con nada... es maravilloso. Me gusta Pamplona. Me la paso bien, tengo algunos amigos aquí...” (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona)

No obstante, a pesar de no percibir a Navarra como un contexto manifiestamente racista, según profundizamos en el discurso, la población inmigrante va identificando comportamientos racistas y xenófobos con los cuales convive en la vida cotidiana, sobre todo en el espacio público, en el laboral y también en el acceso a la vivienda. Se sacan a la luz los prejuicios que tiene la población autóctona, identificándose actitudes y prácticas correspondientes a lo que hemos denominado como “racismo sutil” (OBREAXE, 2019).

Se pone de relieve cómo la población autóctona, en ocasiones, percibe y trata a los/as inmigrantes como ignorantes, analfabetos/as e, incluso, primitivos/as.

“- Yo voy, miro... y no sé cómo me vio la señora, que se acercó y me dijo ‘¿sabes leer?’. O sea, me quedé más frío que... (...) Y a mí, realmente, me dolía; que hablen así, ¿no? Y hasta ahora (...) Pero... ¿cómo se puede pensar todavía así? O sea, para mí era un mal recibimiento; que me vean analfabeto, ignorante...

- O sea; de repente dices: es que piensan que todos vamos en taparrabos, con una pluma... ¡y no tienes ni idea!

- Yo creo que el español, tan sólo con saber o darse cuenta de que somos latinoamericanos, ya nos clasifican; o sea, para ellos es indistinto si tienes o no tienes dinero. Para ellos, como él señaló al principio, todos los latinoamericanos tenemos un



taparrabos. Para ellos, nosotros no tenemos ningún tipo de cultura” (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona)

“- Te preguntan ‘¿tenéis coches en Marruecos?’. ‘Pues no; seguimos con burros y caballos’” (GD4, hombres magrebíes, Tudela)

En líneas generales los inmigrantes de origen magrebí consideran que están más discriminados que otros grupos étnicos. Señalan que las actitudes de las personas autóctonas hacia ellos son más negativas, que hacia inmigrantes de otros orígenes.

“- Entonces, la gente aún lo tiene en la cabeza. ‘¿De dónde eres?’. ‘Marroquí’. ‘Bueno...’. Ya se echan las manos a la cabeza... lo que sea. Entonces, bajo mi punto de vista, eso aún sigue en la sociedad. Y hay muchos que sí; que hacen cosas malas, que roban, que tal... pero de todas las razas” (GD4, hombres magrebíes, Tudela)

Se perciben mayores prejuicios, en localidades pequeñas del medio rural, así como entre la población que no ha viajado o de mayor edad.

“- El que no ha visto mundo. Los que no han visto ninguna parte del mundo, no hay manera de... Está en su casa y es el ombligo. La gente mayor; el problema es más con la gente mayor.” (GD4, hombres magrebíes, Tudela)

La explicación de los prejuicios se fundamenta en el “desconocimiento” de “otras culturas”. Entre las diferentes personas participantes en los grupos de discusión y entrevistas hay un acuerdo de que muchas de las actitudes racistas con las que se encuentran son debidas al miedo a lo desconocido. A lo cual se suma la influencia de los medios de comunicación en transmitir la imagen del inmigrante como un problema.

“- O sea, hay prejuicios. Se oye en la tele que un moro vino en patera; pues todos los moros vienen en patera. Han encontrado una célula yihadista de origen marroquí; pues todos los marroquíes son yihadistas. ¿Entiendes? Este es el problema que tiene la mayoría de la sociedad española; la mayoría.

- Escuchan la televisión mucho...

- ¡Es que yo los entiendo! Si han vivido siempre en un pueblo de 2.000 o 3.000 habitantes y no han salido nunca de su casa, no han viajado nunca... si les preguntas por Madrid te dicen... ‘¿Dónde queda?’

- Es que los medios de comunicación también...

- Tienen una culpa muy grande, porque cogen...

- ¡Sólo noticias negativas! Yo puedo decir ‘todos los que llevan chaqueta negra son malos’, y el tonto de turno va a mirar mal a los que tengan chaqueta negra” (GD4, hombres magrebíes, Tudela).

“- Es el no saber, el no saber, no conocer, hay mucha gente aquí que son racismo, no han salido ni fuera de España, no saben lo que hay fuera de España, no han visto el mundo, no saben lo que hay en África, sólo ven las imágenes que le están mostrando, de los pobres que están saltando la valla, que vienen... sólo ven esto. Pero no saben la realidad, lo que hay fuera de aquí, de España” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela)

Los participantes en el GD de hombres magrebíes perciben a los inmigrantes de origen latino mejor posicionados en la escala étnico/racial de prejuicios.



“- En términos genéricos, están más cómodos que nosotros; los latinos están más cómodos que otros extranjeros. Luego, tienen sus dificultades también; por supuesto.
- En el trabajo...
- O sea, que tienen problemas ellos también... pero muchos menos.” (GD4, hombres magrebíes, Tudela)

Por su parte, los inmigrantes de origen subsahariano señalan que las personas de origen senegalés son bien consideradas en la sociedad navarra; si bien, su racialización genera, como veremos en los siguientes apartados, actitudes racistas.

“(...) nosotros somos negros, pero somos negros de Senegal y la gente de aquí, no sé, pero nos tienen mucho cariño (MG2, hombres subsaharianos, Tudela).

En algunos grupos de discusión se desencadena un debate en torno a VOX y al discurso negativo que transmite este partido entorno a la idea de que los inmigrantes quitan el trabajo, se llevan las ayudas sociales y hay que expulsarlos; si bien, existe una percepción de que este discurso está menos acusado en Navarra, en comparación con otras regiones, tales como Andalucía y Murcia.

“Mucha gente de la sociedad cree que lo que dice VOX es de verdad; que los inmigrantes nos quitan trabajo, que los inmigrantes nos quitan no sé qué... pero... ¡hombre! Un porcentaje de la gente, no decimos toda, si van con VOX pues siempre han pensado igual; que ‘nos quitan el trabajo’, que ‘nos hacen daño’, ‘tenemos que echarlos’... entonces, VOX tiene sus espectadores” (GD4, hombres magrebíes, Tudela).

Actitudes racistas y xenófobas en el espacio público: la calle y los espacios de consumo

Si en el acceso al trabajo y a la vivienda se encuentra el grueso de las discriminaciones percibidas por las asistentes a los grupos de discusión, como veremos más adelante, también existen algunas experiencias, aunque menores, de racismo/xenofobia encubierta en otros espacios públicos. Encuentros furtivos en el autobús, por ejemplo, en el marco de los cuales se hacen comentarios despectivos hacia la población de origen migrante, el clásico “vete a tu país”.

Así, una mujer, de origen africano, participante en el GD1, pone de manifiesto algunos de estos encontronazos, al hacer referencia a una mujer que les increpó a ella y otra amiga en el autobús por hablar muy alto: “es que vosotros habláis muy alto”. El vosotros se refiere al “otro” cultural. Disputas con comerciantes también dan lugar a actitudes xenófobas. A raíz de una discusión con un vendedor de fichas de juegos de feria una de las mujeres participantes en el GD1 relata:

“- Es verdad que estaba llorando, le dije “Oiga, atrevido, hágame el favor a él no le pone un dedo encima”, de malas, “Es que él no tiene que tocar nada de ahí”, y yo “No, es que él está poniendo sólo las fichas que el grosero de su amigo me tiró en el piso”. Yo me fui y mi hermana me dijo, pues venga, vamos, Dylan quedó como sonsoneto, le dolía la cintura, fui donde la policía, pusimos la denuncia, él se vino conmigo y le dijo a él “Devuélvele la plata”, “No se la voy a devolver, que haga lo que ella quiera porque ella va a salir perdiendo”, delante del policía... ¡Ah! Y fuera de eso, cuando me tiró las



fichas ¿sabe qué me dijo?, “Eso es lo que pasa con estos latinos muertos de hambre”, eso me dijo él, “Eso es lo que pasa con estos latinos muertos de hambre, porque la gente de aquí nunca me pone problema por eso”, eso fue de lo que más me dolió. Bueno, eso fue un proceso, llegamos al juzgado, estamos en plena pandemia, eso ya lleva como año y medio en los juzgados, hicimos la audiencia, al final me llegó una carta del abogado diciéndome que... Que él, que él no se iba a retractar, que él a mí no me iba a dar plata, que él no me iba a dar plata, que más iba a salir perdiendo yo, que, porque igual los problemas de las barracas nunca han tenido problemas por fichas ni por nada, que aquí la gente no ponía problema por eso. Y digo yo pues...no la pondrán porque la gente no le importa perder 10 euros, perder 15, pero fuera de eso, lo que él me hizo eso, eso no se hace, y yo le dije él, pues bueno, allá él, allá ustedes... Eh... Yo ya no puedo, si son decisiones, pues si el juez dice que no, pues bueno, pues ya lo está estipulando y ya, pero igual lo pasado es pasado, pero él no tenía por qué haber tocado a Dylan...Él no tenía por qué haber tocado a Dylan, él no tenía por qué haberme dicho... Y delante de ella lo dijo, “Sí lo dije porque yo entré en un momento que me dio mucha ira, porque aquí yo nunca he tenido problemas ni por diez, ni por quince, ni por fichas, ni por nada, la única que me puso problemas fue esta colombiana”, así lo dijo, y yo, bueno, listo.” (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

Ante estos conflictos, son raros los casos en los que se denuncia, evitando enfrentamientos, ante la situación de inestabilidad en la que viven las personas inmigrantes, sobre todo aquellas que aún no tienen la documentación en regla.

“- Como que a veces se perciben que hay una situación de vulnerabilidad y entonces se aprovechan, y uno pues bah, deja pasar, yo por lo menos si hay una cosa así yo evito al máximo que me afecte...

- Porque nuestra situación...

- Porque si no me pongo mal, prefiero estar bien, no hago caso y ya, claro, en ese caso no es cosa de uno de hacerse bah, porque que te toquen a un hijo a mí también se me sale el espíritu de lo que sea (Risas).

- Sí, pero muchas veces uno deja de pasar cosas por no meterse en problemas...

- Sí...

- Porque la situación de nosotros no es la mejor, entonces dices, qué me gano con ocasionar un problema, o hacer algo, meterme en problemas con alguien si igual... Siempre voy a salir perdiendo yo, porque en estos momentos no es que esté tan bien, entonces es mejor evitar muchas cosas.” (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

Otro ejemplo de la reproducción de actitudes racistas y xenófobas, en la competencia por los espacios públicos, es relatada por un hombre subsahariano participante en el MG2, en el marco de una disputa por una plaza de parking en el ámbito urbano, siendo consciente del rechazo que suscita que una persona de su origen conduzca un buen coche.

“Por tener un coche mejor que un hombre autóctono. Y yo he dicho: no, eres tú que aparcas cuando sales del coche, pero ya lo has hecho por mal, porque igual yo soy negro y, igual, no tengo que llevar un coche aquí en España. Porque ya lo he visto desde el principio, he dicho este igual (...) Un coche nuevo, pero así ha hecho en la puerta, bum, para joderme.” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela)



Los bares figuran también como espacios en el marco de los cuales se constatan actitudes racistas y xenófobas, que han sido vividas por nuestros informantes.

“Yo entro al bar, pido un cortado y me lo da mal. Veo el del español y pregunto ‘oye, ¿por qué no me das a mí el café así?’ ‘No quiero’. El camarero no quiere dártelo porque tiene un problema con... ¡no todos! Hablo de un 2% o 3%. Después, el 90% de Tudela es gente muy buena; es una gran gente y no hay problemas. Donde voy yo, me ayudan; en el trabajo y en todo. No tengo problemas.” (GD4, hombres magrebíes, Tudela).

Uno de los participantes en el MG2, de origen senegalés, saca a la luz cómo un hombre español, de mediana edad, se encara con él, al verle tomar algo en un bar:

“- Dale gracias a España [dice el hombre que le increpa]
- Y digo ¿Por qué?
- Porque si estás tomando esto es gracias a España. Porque vosotros venís aquí y siempre estáis de ayuda, nosotros trabajamos para que vosotros tengáis ayudas
- Y le digo: ¿Pero ¿yo qué ayuda tuve? ¿Tú me conoces? Tú no me conoces. ¿Sabes cómo he venido aquí? ¿Sabes lo que hago aquí? Antes que tú me dices que España me ha ayudado, porque soy negro ¿por eso me lo dices? Es que no se lo dices a este blanco, ¿sabes si este blanco, si está trabajando o no? ¿si le está ayudando España? Le digo: Yo estoy trabajando, cotizando para tu jubilación. Le he dicho así porque me estaba cabreando (Risas), le he dicho así.” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela).

El tener una pareja blanca es también motivo de actitudes racistas. Uno de los participantes en el MG2, de origen senegalés, relata el comportamiento de un hombre que increpa a su mujer por estar con un hombre negro. Y comenta, también, el caso que vivió otro amigo, a quien le dieron un empujón, por estar con su novia española.

“Eso molesta, porque yo tengo un amigo (...), tenía una novia española (...) Cuando ha entrado con su novia, pues le pegaron un empujón. Vete a tu puto país, mira que robarnos las mujeres. Y yo le he dicho, no, déjalo, tú vete con tu mujer para allá, toma, tu cerveza...” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela).

Como vemos, una parte de estas actitudes racistas y xenófobas se derivan de la competencia por el espacio urbano o por el mercado matrimonial. Estas tensiones se derivan, igualmente, cuando se ve que los inmigrantes racializados disfrutan del consumo en bares o tienen acceso a bienes de mayor coste monetario, como los coches. Lo cual denota que una competencia por el estatus social a través del consumo de ocio y de bienes. Así como el rechazo a que la población inmigrante acceda, más allá de trabajar, al mismo o nivel superior de consumo. Esto se explicaría desde una herencia postcolonial, que ubica a los inmigrantes en posiciones de “inferioridad” en la escala social, que “no deben de ser transgredidas”. El espacio que se deja a la inmigración es el del trabajo y, en concreto, el de aquellas ocupaciones que no quiere realizar la población española. No se ve bien que los “nuevos vecinos” accedan, en igualdad de condiciones, a los espacios de ocio y que ganen posiciones en la escalera del estatus, a través del consumo suntuoso.

Si los hombres inmigrantes racializados son acusados de “robar mujeres” blancas, las mujeres inmigrantes, participantes en el GD6, que presentan rasgos racializados (de origen subsahariano), suelen verse increpadas por la calle, molestadas por hombres blancos autóctonos, que solicitan servicios sexuales, pensando que están vinculadas con la prostitución. Prejuicio muy marcado, que las mujeres perciben como una forma de agresión en los espacios urbanos. Y que también se explica en el marco de la herencia “postcolonial”. Cuerpos racializados y sexualizados, la intersección entre la posición de raza, clase y género, está en la base de estas actitudes, que soportan, con resignación, algunas mujeres inmigrantes y, sobre todo, las más racializadas, en su vida cotidiana.

De la misma manera, las actitudes racistas, xenófobas y la discriminación se reproducen en el acceso a la vivienda, ante la competencia que se produce, en el marco de un mercado con una oferta limitada de alquiler. Así como debido al proceso de segmentación del mercado de trabajo, que relega a la población inmigrante a puestos laborales menos cualificados y en peores condiciones laborales, como veremos a continuación.

6.2.2. LOS PRINCIPALES ESPACIOS DE DISCRIMINACIÓN: LA VIVIENDA Y EL TRABAJO

Racismos y actitudes discriminatorias en el acceso a la vivienda

La vivienda es un ámbito donde se aprecia claramente la discriminación, siendo uno de los peores escollos a los que se tiene que enfrentar la población inmigrante. Las personas participantes en los grupos de discusión, así como en los minigrupos y entrevistas grupales, con independencia de su origen y género, son conscientes de que tienen muchas más dificultades, que la población autóctona, para encontrar un lugar donde vivir. Esta barrera se explica, en primer lugar, por la cantidad de requisitos que se exigen en el mercado de alquiler (contrato laboral fijo, empadronamiento, aval bancario, etc), que son difíciles de conseguir para la población de origen inmigrante.

“- Que estaba con esta compañera venezolana buscando, fuimos a la inmobiliaria y nos pedían tres años de contrato fijo, fijo, ni siquiera... ¿Quién tiene contrato fijo? El contrato por tres mil euros mínimo, algo así, porque los pisos costaban 700, y 800...” (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

“- Para conseguir un alquiler tienes que tener un permiso de trabajo. Tienes que tener una nómina, un empadronamiento...”

- (...) te voy a ser sincero; lo negativo que yo veo es que hay muchos pisos vacíos aquí, porque yo pasé por todo Pamplona caminando y en cada edificio veías varios pisos vacíos. Y yo decía ‘¡buah!’. Eso es un problema de aquí, eh.

- (...) para alquilar sí se me hizo un poco complicado, porque me pedían esto de trabajo, ayuda laboral... todas estas historias. No tenía nada de eso; o sea, me los denegaron.” (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona)

Para las personas recién llegadas y que no disponen de trabajo, aun contando con una ayuda (renta garantizada), es difícil encontrar una vivienda por los precios altos que esto implica y porque les queda poco dinero para el resto de los gastos (comida, etc). Además, alquilar una



habitación no permite el acceso al empadronamiento, por lo que no se asegura la salud, ni la educación. Círculo en el que se ven envueltas las personas recién llegadas, y que tienen dificultades para encontrar trabajo, en el contexto de pandemia. Los programas de inserción para las personas recién llegadas no abren las redes de contacto hacia ámbitos, más allá de inmigrantes en la misma situación, lo cual no facilita la inserción laboral, que se mueve mucho por los contactos. Además, una vez que se sale del programa, se dificulta la búsqueda de vivienda; aunque algunas iniciativas, como la de Cruz Roja, proporcionan los recursos para el pago de la fianza cuando se alquilan pisos.

Las solicitantes de asilo y refugio disponen de una tarjeta roja que les permite trabajar una temporada, pero algunas de las mujeres asistentes al GD1 en Pamplona señalan cómo se les acabó la tarjeta y las opciones de inserción laboral se dificultan, porque son las empresas las que tienen que tramitar los papeles con la oferta de empleo... Algunas participantes tuvieron que dejar cursos de inserción laboral, una vez que había caducado la tarjeta roja.

Algunos/as compatriotas sirven de intermediarios para la búsqueda de vivienda, ante la competencia del mercado inmobiliario y la cantidad de requisitos exigidos para alquilar un piso que difícilmente cubre la población inmigrante.

“- Es que hay un chico que es venezolano que ayuda con los pisos, bueno, ayuda entrecomillas porque él trabaja para una inmobiliaria y pues como los pisos son tan costosos, a él le conviene alquilar los pisos compartidos entre familias, entonces lo consigue...” (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

“- Los chicos, que ya tenían trabajos fijos, tuvieron que alquilar por nosotros, servir como intermediarios. Hasta que ya pasé un año trabajando en negro y luego empezaron los contratos; ahí fue que pudimos lograr la independencia” (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona)

“- Sí, porque tienen los alquileres muy altos, entonces lo que hace es compartir piso con dos familias de la Cruz Roja y entonces puede que a veces sea funcional y a veces no, lo cierto es que el piso, o sea, ya una vez que sales de este programa te enfrentas a la dificultad que a la que yo, que son pisos muy costosos...” (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

A estas dificultades para conseguir los requisitos necesarios para alquilar un piso, se añaden los prejuicios entorno al origen, que hace que los propietarios desconfíen, en mayor medida, cuando se trata de alquilar una vivienda a personas inmigrantes.

“- Este también puede ser, la nacionalidad, porque también hay gente, extranjeros que también hacen algo malo, les das un piso y luego te lo destrozan, o se quedan ahí y no te pagan, entonces no los puedes sacar, esos problemas, igual por eso tienen miedo, yo creo, desde mi punto de vista, sí.” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela).

La dificultad de encontrar vivienda es particularmente costosa para las personas inmigrantes de origen africano y, especialmente, para las originarias del Magreb, que están más marcados por “etiquetas” o prejuicios que dificultan su acceso a una residencia.



“- Me he pasado 3 años buscando una vivienda en Tudela, y he encontrado una habitación por las justas...
- A mí me ha pasado también...
- ¡Pero porque eres moro!
- Pero ¿qué pasa?
- Porque hay moros que rompen, moros que no sé qué...
- ¿qué pasa? Si yo estoy aquí, soy un trabajador y pago mis impuestos... ¿por qué no me lo das a mí y se lo das a otro? Le pregunto a la chica y me dice ‘no, no; es que tienes puntos negros’. ¿Cuáles son los puntos negros? Los puntos negros son como una etiqueta. Me dices que tengo puntos negros, pero hay gente que cobra peor que yo o no trabaja y se la das; bueno, no puedo decir nombres porque eso es una cosa en la que yo no puedo decir nada.” (GD4, hombres magrebíes, Tudela).

La convivencia en pisos con un número elevado de personas y de diferentes orígenes es igualmente percibido como un retroceso para personas que estaban acostumbradas a tener su hogar y a disfrutar de comodidades en su país de origen.

“- Yo creo que la prueba más grande que le puede pasar a uno, fuera de salir de su país y de todo esto, es el, el... El pensar en convivir con otras personas, o sea, usted sale de su país, pero tú has tenido tu casa, tus comodidades, tus cosas que son tuyas, es tu espacio, pero venir acá y saber que tienes que convivir hasta con cuatro, cinco, seis personas... O sea, si es difícil convivir con la madre de uno (Risas), hasta con los hijos de uno, ahora con personas que usted no conoce...” (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

Actitudes racistas, xenófobas y discriminación en el mercado laboral

En relación al mercado laboral la mayoría de las personas que participaron en el trabajo de campo son conscientes de que ocupan espacios que los autóctonos no quieren, como es el caso del campo, el servicio doméstico o la construcción. Nuestros/as informantes tienen claro que están realizando los empleos que no aceptan las personas españolas. E intentan poner de relieve, en su discurso, lo que aporta la inmigración a la economía, a las arcas de la seguridad social, para contrarrestar el discurso según el cual “los inmigrantes quitan el trabajo”. El argumento “demográfico” es, igualmente, puesto de relieve, como parte de las aportaciones de la inmigración a la sociedad española y como un mecanismo de defensa ante los recurrentes “ataques” discursivos a los que hacen frente en la vida cotidiana. Ataques que, en los últimos años, se han recrudecido, ante la llegada de partidos políticos, declaradamente “anti-inmigración”, como VOX.

“- (...) los inmigrantes van por eso, donde no quieren ir los españoles pues nosotros vamos ahí, estoy seguro de que si piden un español deshuesando a mí no me cogerían el primer día, esto lo tengo claro, lo cogerían a él primero antes que yo, pero si no lo quieres pues me cogen a mí, pero después no digas que yo te he quitado el trabajo.” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela).

“- Yo estoy trabajando, cotizando para tu jubilación”, le he dicho así... (MG2, hombres subsaharianos, Tudela)



“- Yo escuché decir a una periodista que el 15% de los que aportamos a la Seguridad Social somos migrantes; ese es un dato que escuché ayer.

- Yo he estado trabajando donde Saturnino, donde la catedral... y no tengo nada en contra del español, pero yo en la vida los vi trabajando como trabajamos nosotros ahí, como burros. ¡Ni locos! Y, a fin de cuentas, ellos tampoco se dan cuenta de que nosotros estamos ayudando a que España se mantenga; seamos como burros o seamos como seamos, pero estamos aportando al país.” (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona)

“- O sea; no me vas a decir que llega ahora VOX al poder y va a decir ‘vale, lo primero es que cojo a todos los extranjeros y fuera de España’. ¿Y quién va a trabajar en el campo? ¿Y en un montón de edificios? ¿Quién va a trabajar?

- Yo el otro día vi una noticia... que no sé si era que el 21% o más de las arcas españolas es aportación nuestra, de los extranjeros. He visto también otra noticia de que España necesita unos 200.000 o 250.000 extranjeros hasta 2030 para pagar las cotizaciones.” (GD4, hombres magrebíes, Tudela)

Las personas participantes en los grupos y entrevistas sacan a la luz cómo la población autóctona genera una serie de prejuicios sobre los y las trabajadores/as inmigrantes, considerándolos como menos preparados/as, menos validos/as o menos fiables, que las personas nativas.

“- Claro... lo que pasa es que en los trabajos... usted a lo que le mandan, y si uno dice ‘yo lo hago mejor que este’... ‘tú allá’. Solamente con decirle a ellos el jefe ‘tú haces lo que yo te mando’...

- ¿Eso es una actitud con las personas de fuera?

- Sí, sí; de afuera, porque yo he observado el trato entre ustedes mismos y es diferente. En cambio, al de afuera no; yo soy de afuera y me dicen ‘¡oye! En cuanto puedas, limpia todo el baño. Lo quiero ver limpio’.

- El de aquí no lo va a hacer... yo, por lo menos, ahora tengo un trabajo poniendo mamparas. Colocamos mamparas, ponemos una cortina corrediza... y yo le digo al jefe mío ‘mira; si colocamos la cortina corrediza, y la mampara queda así, como lineal... nos quitamos de pintarla, porque va a llevar más tiempo; hay que taparla con silicona y eso’. Yo le mandé la foto; ‘no sé. Muy fea’. ‘Pues vamos a pintar entonces’...

- Sí, sí; porque, a veces, uno opina y la opinión no es válida.

- Porque tienen un concepto de nosotros que es como... ‘tú no sabes’.

- Yo viví una experiencia con otro paisano venezolano. Estaba en un trabajo; estaba yo allí igual, pero él estaba haciendo otro trabajo y estaba con su jefe. Estaba en un supermercado. El jefe, que era español, le dice ‘mira, haces así’. Y él dice ‘vale, pero yo sé hacerlo mejor’. Y le dice ‘lo haces muy bien, pero tienes que hacerlo como te digo yo’. Y así es. Y así funciona aquí.” (GD4, hombres latinoamericanos, Pamplona).

“- Se piensan que el extranjero se va a equivocar en su trabajo.

- Sí. Y nosotros siempre entendemos algo mal, pero siempre hay gente que trata mal; otros no. En fin... aprendimos, empezamos a trabajar... en el trabajo... hombre; hay convivencia en el trabajo también, pero siempre que hay alguna cosa que está mal se nos echa la culpa a nosotros. Yo he trabajado en un almacén, y cuando se caía un palé... ‘¿quién ha hecho esto?’ ‘Ha estado el moro ahí’. ¡Te echan la culpa!” (GD4, hombres magrebíes, Tudela).



Los trabajadores del sector agrícola relatan cómo el trabajo del campo es muy duro y las condiciones muy precarias, pero es la vía para conseguir papeles y luego poder aspirar a otra ocupación. Tanto los de origen magrebí, como subsahariano, están de acuerdo en que solo se quiere a los inmigrantes para trabajar en el campo. Ocupación que se ven abocados a aceptar, para lograr regularizar su situación jurídica.

“- Yo he salido al campo y yo trabajaba 30 días y me cotizaban 10. (...) Es poco dinero con lo que trabajas, trabajando con hielo, con agua, ahí recogiendo alcachofa, con el barro, la fruta, el calor... Es que salías de casa y vas... Yo subía las escaleras de mi casa con cuatro patas, de tanto andar y coger brócoli.” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela).

Las personas entrevistadas ponen de relieve cómo en un mercado de trabajo generizado y etnificado, el género y el origen son factores fundamentales a la hora de encontrar trabajo.

Los participantes en el grupo de discusión de hombres de origen latinoamericano (GD5), llevado a cabo en Pamplona, perciben la mayor facilidad que tienen sus compatriotas, mujeres, a la hora de encontrar un empleo, por la fuerte demanda de trabajadoras en el sector del servicio doméstico y de los cuidados.

“- La mujer lo tiene mucho más fácil para conseguir trabajo que el hombre. Es mucho más fácil.

- Yo lo he visto; es mucho más fácil. Mi esposa consiguió el trabajo, por lo menos cuando estaba en esa situación de doméstica, limpiando, haciendo aquí y allá... ‘límpiame la bodega’, ‘límpiame aquello’... eso es más fácil que para el hombre.
- Discúlpame; porque hay muchísimas amplitudes de trabajo para ellas.
- Claro...
- Con las personas mayores; la mayoría está con personas mayores.” (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona)

Además, se lleva a cabo una consideración de mejores o peores trabajadores según la procedencia. Así, a algunos países de origen se le asigna una cierta ética del trabajo, que les perjudica, beneficiando los estereotipos a otros trabajadores.

“- Lo que pasa es que, como dice aquí mi compañero, nos catalogan por sectores; no estamos clasificados por personas, estamos clasificados por nacionalidades. ¡Por nacionalidades! Cuando nos clasifiquen como personas por lo que tú aportas, por lo que tú sabes... ¡ahí van a cambiar las cosas! Pero eso no les conviene; no interesa eso. Aquí no interesa eso, porque aquí hay gente cualificada (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona).

Las personas provenientes de Latinoamérica son percibidas como las que tienen más facilidades para insertarse laboralmente, sobre las cuales recaen menos prejuicios. Al menos, así lo consideran los participantes en los grupos de discusión de hombres originarios del Magreb y de África Subsahariana.

Los magrebíes se auto-perciben como aquellos que tienen más dificultades para insertarse en el mercado laboral, por los prejuicios que tiene la población autóctona hacia los inmigrantes



de este origen. Coincidiendo, en esta misma percepción, los provenientes de África Subsahariana, que despliegan, ellos mismos, prejuicios entorno a la ética del trabajo de los inmigrantes originarios de Marruecos.

Por el contrario, los senegaleses son vistos como buenos trabajadores, estando bien aceptados. Lo cual es ratificado, no sólo por los inmigrantes de este origen, sino por los originarios del Magreb (GD4). Estos últimos consideran que las personas procedentes de África Subsahariana tienen más facilidad que ellos a la hora de insertarse al mercado laboral. Lo cual es explicado por sus mejores condiciones físicas, así como por ser “menos reivindicativos” y más sumisos en el trabajo.

No obstante, también aparecen relatos de situaciones racistas, desvaloración o ninguneo hacia los trabajadores subsaharianos, por su racialización. Uno de los hombres, de origen subsahariano, participante en el MG2, explica las diferencias hacia él por parte de un jefe por ser negro. Así, si el origen étnico es un factor que beneficia a los procedentes de Senegal, a la hora de insertarse en el mercado laboral, la racialización tiene un impacto negativo sobre las relaciones laborales.

“- Él me decía: ‘Búscame a tus paisanos, búscame senegaleses’. Vienen al trabajo un día, no quieren y se van y... [refiriéndose a los marroquíes]” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela)

“- Porque sabe que soy negro y eso es, porque llevaba con los demás bien y con el único que no llevaba bien soy yo y no hizo nada, pero ya lo sé qué es, es eso.” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela)

“- Por ejemplo, en el trabajo tienen más suerte que nosotros [se refiere a los originarios de África Subsahariana]; allí donde van les cogen.
- ¡Hombre! A un armario empotrado... ¿quién no lo coge?
- A lo mejor... por sus condiciones físicas, porque no dicen nada, porque no se quejan...
- No defienden sus beneficios; si les dicen ‘una hora más’, ellos se quedan una hora más.” (GD4, hombres de origen magrebí, Tudela)

El bloqueo a la movilidad social

También se percibe un bloqueo a la movilidad social, sobre todo por parte de personas que tienen un mayor nivel de estudios y que se ven abocadas a realizar trabajos por debajo de su cualificación. Se percibe cómo negativo, este descenso del status social, respecto a la posición social detentada en el país de origen.

El acceso al mercado de trabajo está, igualmente, mediatizado por el capital social, de tal manera que las personas asistentes a los grupos y entrevistas perciben que la población de origen navarro tiene más ventaja de encontrar empleo “el trabajo se lo dan a sus amistades” (GD1).

La dificultad de homologar los estudios, la falta de experiencia laboral en España, para las personas recién llegadas, así como la “desconfianza hacia nuestros países” (GD1) son barreras para la búsqueda de empleo.



Las personas con un nivel mayor de cualificación encuentran dificultades para conseguir un empleo, fuera de los yacimientos reservados a la población inmigrante (agricultura, servicio doméstico y cuidados, construcción) y perciben un descenso de su estatus social “aquí yo soy recién nacida”, “cogen al español” (GD1)... Barreras que se cruzan (las dificultades de homologación, de obtener la documentación en regla, la falta de experiencia laboral y la desconfianza) y que dificultan el acceso al empleo.

- “- ‘Es que usted un médico ¿y arreglando portales? Es que tal médico trabajando en una cafetería, o una docente arreglando un portal’. Sí, porque es que aquí pierdes tu carrera.
- Eso, comenzando de cero.
 - Usted ya no es docente, ni abogada, ni licenciada, ni nada de eso, ¿por qué? Porque hay que trabajarla y hay que saber sobrellevar y salir adelante (...)
 - (...) Acá venimos todos a empezar desde cero, y lo que tú fuiste, o lo que tuviste, o el dinero, o el trabajo que tuviste aquí no, entonces uno tiene que aprender a, a... A bajar esa cosa, porque venimos también con un chip de ‘No nos vamos a dejar pisotear de nadie’...
 - Entonces por eso empiezan a pelear con todo el mundo y mucha gente no aguanta la presión social y terminan devolviéndose, porque no son capaces quizás de bajar un poco ese ego con el que venimos.
 - Eso sí es verdad, sí. Y yo pienso que al latino le pasa mucho, pero de otras nacionalidades también les pasa mucho.
 - Entonces si quieres validar, tú sabes que tienes que validar primero tus títulos...
 - Si quieres un mejor trabajo y tienes que estudiar, estudia...
 - Tienes que estudiar.
 - Si no quieres quedarte, o sea, todos tenemos que empezar por acá, pero si quieres llegar acá, prepárate, estudia, eh... Busca contactos, relaciónate, si te vas a ir a un bar todos los fines de semana que son fiestas, que es licor, no te vas a relacionar con las personas indicadas, tienes que aprender también de manejar ese tipo de círculos donde te ayuden quizás más adelante a tener un mejor nivel, una calidad de vida.” (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

En el discurso se constata cómo esa dificultad de homologar diplomas, unida a la falta de capital social, dificulta la movilidad social para las personas más cualificadas a sectores laborales fuera de los yacimientos reservados a la población inmigrante.

El GD1, llevado a cabo con mujeres inmigrantes en Pamplona, saca a la luz, cómo algunas organizaciones de apoyo a la inmigración, subvencionadas por el gobierno de Navarra, tienen programas de apoyo para la búsqueda de empleo de la población inmigrante; si bien, desde una postura paternalista, no animan a buscar empleo más allá del servicio doméstico/cuidados/restauración..., contribuyendo a reproducir el bloqueo a la movilidad social que encuentran las personas cualificadas.

- “- En cuanto a eso. He encontrado mucho que por ejemplo vas a un sitio y aunque la gente quiera ayudarte, porque no lo hace por mal, sino que lo hacen por querer ayudarte, siempre te dicen “Hazte...”, este... “Hazte un curso de limpieza, hazte un curso de cocina”. Y no te preguntan primero si a ti te gusta eso, o qué eres tú, cuál es tu nivel, porque independientemente de que eso, yo trabajo en servicio doméstico,



pero yo soy economista, yo soy una persona que se preparó, que sé hablar, que sé... Este... Yo sé otros idiomas, yo hablo francés, entonces no te preguntan eso, sino que de una vez como que te encasillan en el perfil de que..." (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

Refiriéndose a los cursos de formación y los consejos que suelen darse al respecto, las mujeres asistentes al GD1 señalan:

"- ¿Y no has hecho lo de cuidar los ancianos? ¿y no has hecho lo de cuidar niños?" (Risas). (...) Y yo, a mí no me gusta eso (Risa). No lo he hecho (Risa), no... Pero algún curso he hecho, pero siempre como que te catalogan en eso, y en ese aspecto yo no lo encuentro mal porque entiendo que es por ayudar, pero no te hace sentir mejor (Risa), no te hace sentir mejor porque estás en una situación de dificultad, que te pasa esto, que te pasa aquello y encima te dicen "Mira, anda a hacer un curso de limpieza". Que de paso... No es por nada, pero yo digo el latino es muy aseado, muy aseado, entonces que llegues aquí y te manden a hacer un curso de limpieza (Risas), es como esto es el colmo (Risa), necesito un curso para limpiar y yo ¿de verdad? (Risa)" (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

El bloqueo a la movilidad social no sólo está presente entre las mujeres inmigrantes, encasilladas en el yacimiento ocupacional del servicio doméstico y los cuidados, sino que es puesto de manifiesto, igualmente, en los grupos de discusión llevados a cabo con hombres de origen magrebí y subsahariano, trabajadores del campo en Tudela, así como entre los varones latinoamericanos ocupados en la construcción.

"- Empecé a trabajar en agricultura. Yo, en mi ciudad, Casablanca, nunca había trabajado en la agricultura, y yo quería trabajar de electricista. El gobierno me daba la residencia sólo si trabajaba en la agricultura, en el campo.
- Si tienes contrato de agricultura, pues tienes que joderte de agricultor en La Rioja; no puedes moverte a otro sitio" (GD4, hombres magrebíes, Tudela).

"- Muchos de nosotros, a veces, ganamos un miserable sueldo por la necesidad, porque no conseguimos más nada. Sabiendo que nosotros podemos ser mejores en otros trabajos, pero no nos dan la oportunidad de hacerlo; entonces, por la necesidad... mira, yo llegué a limpiar coches todos los días para ganarme 35 euros. ¡35 euros! Tú no ves a un español trabajando allí por 35 euros, entonces... fíjate tú. Nosotros, prácticamente la clase laboral que hay de sudamericanos o de latinoamericanos trabajando, casi un 90% trabaja con un miserable sueldo por la necesidad.
- (...) 'no, este viene de otro país. Este no sabe nada'. No; (...) porque aquí simplemente presentas un documento de preparación... pero no te lo validan. Yo conozco un señor topógrafo que estudió en la universidad en Venezuela... y no se lo validan (...)
- Mi esposa también ha hecho cursos, tiene conocimiento en cuanto a medicina y todo eso... y mira donde está trabajando; en un supermercado de cajera. Entonces, es por el simple hecho de que no nos dan la oportunidad porque somos extranjeros (...)" (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona).

Ante las dificultades para escalar en la jerarquía social, para la población inmigrante, las expectativas de movilidad social se proyectan en los y las descendientes. Para los y las hijos/as



de la inmigración, se espera que tengan el camino allanado y puedan conseguir trabajo más fácilmente y salir de los yacimientos de empleo reservados para la población inmigrante; si bien, las mujeres de origen africano perciben que sus retoños llevan el peso del origen sobre sus hombros, al estar racializados, por lo que lo tendrán más difícil.

En el discurso está presente cómo los descendientes tendrán que “luchar más que el resto”, “algunos tienen dos escalones y otros tienen que subir veinte escalones”, para poder equipararse a los descendientes autóctonos. Y es que, aún sin estar racializados, la sociedad navarra segrega socialmente, a través del currículum, a los niños/as que siguen el modelo de escolarización en castellano. Disminuyendo el capital social, las relaciones que puedan establecer sus retoños con la población de origen navarro. A lo cual se añade el peso de la posición de clase. En efecto, las mujeres participantes en el GD1 en Pamplona son conscientes de que el tipo de trabajo que realizan los progenitores tiene también un impacto, de manera que se da una articulación entre el origen migrante, el capital social y el origen de clase que hace que los peldaños a subir sean muchos más en la escala social, para los hijos/as de la inmigración.

El rechazo a la diversidad religiosa

Todos los integrantes del MG2, compuesto por hombres senegaleses, son musulmanes practicantes, al mismo tiempo que los participantes en el GD4, de origen magrebí. En general, se sienten discriminados por ser musulmanes y la explicación a la que aluden es que la sociedad española no entiende el islam.

“- No entienden lo que es ser musulmán, no comes cerdo, no bebes alcohol y... Pero por qué, qué es esto, por ser musulmán no bebes, no... Te miran como, qué se yo.”
(MG2, hombres subsaharianos, Tudela)

Se considera que hay un desconocimiento de la realidad del Corán y, por ello, se vincula la religión musulmana con el radicalismo islamista.

“- En el islam no puedes matar ni una persona, si estás matando no sabes lo que es ser musulmán.” (MG2, hombres subsaharianos, Tudela)

Con todo hay una percepción de que las instituciones no solo no dificultan la práctica de su religión, sino que, en ocasiones, pueden ayudar.

“- (...) el gobierno trata bien; no hay problemas para tener las mezquitas, para ir a rezar hasta las 12 de la noche, para hacer el Ramadán... no hay ningún problema. Nos ayudan mucho para la organización a veces; no hay problemas con el gobierno de España, de Navarra... con cualquier gobierno, no hay problemas de eso (GD4, hombres de origen magrebí, Tudela).



6.2.3. RACISMOS Y ACTITUDES XENÓFOBAS VINCULADAS A LA ESCASEZ DE RECURSOS DEL BIENESTAR: LA COMPETICIÓN POR LAS AYUDAS Y LOS SERVICIOS SOCIALES

Otro espacio que da pie a actitudes xenófobas está configurado por la competencia entre autóctonos e inmigrantes ante la escasez de recursos de Bienestar, ante una representación que se ha ido configurando en el imaginario de que “los inmigrantes se llevan más ayudas”.

“- A mí por ejemplo me sucede algo en los cursos que yo he realizado, que he notado de que prácticamente hay personas que, debido a esta pandemia, han trabajado muchos años y que son españoles y que son navarros y llevan sus culturas acá, pero en este curso en particular me pasó algo, que hubo un debate, porque éramos una venezolana, dos colombianas y... Una de... Bolivia y del resto, los otros 30, eran de aquí, españoles, entonces surgió algo de que, no sé, estábamos hablando cuando dijo una de las compañeras mías, dijo: “Es que definitivamente yo no sé ustedes por qué se quejan, si definitivamente en esta actualidad y en estos momentos les está yendo mejor a los inmigrantes que a nosotros que somos propiamente españoles”. Entonces dijo un compañero mío, “Sí, porque nosotros caemos al ERTE y nadie nos da...”, pues con sus palabras, como se expresan los pamploneses (Risas), lo de ¡Arg!... Y yo me quedé así. “En cambio a uno lo mandan a...”. Que no hay nada, que... “Pero a ustedes los ayudan para pagar un alquiler, ustedes no aguantan hambre, ustedes están viviendo de los impuestos que nosotros estamos pagando, ustedes prácticamente no están aportando nada aquí, simplemente problemas y dificultades, porque por darles a ustedes es que estamos nosotros dejando de recibir lo que estamos recibiendo”. Entonces mi compañera que era venezolana le dijo “Mira, nosotros estamos pasando por situaciones que igual forma ustedes si llegan a otro país ustedes también son inmigrantes, y sea Colombia, o sea Venezuela, o sea Bolivia, o sea de donde llegan, ustedes son inmigrantes y nunca en el país de nosotros ustedes han visto un español aguantando hambre, o que vaya a pedir un asilo y se lo nieguen, o que le... No, a ustedes les tratan muy bien y a mí me parece muy cómodo lo que usted está diciendo”. “¿Pero por qué me tengo que quedar callado si es la verdad?”, entonces... Empezaron pues las discusiones, entonces una señora decía, “Pero es que definitivamente sí es verdad, o sea, ustedes llegan acá y prácticamente ustedes no están sufriendo por nada, porque auxilio es lo que ustedes tienen y nosotros vaya que nos den ahora mismo un auxilio de esos, es muy difícil para nosotros porque nos dicen que no lo necesitamos” ...

- Moderadora: ¿Pero creéis que eso es racismo?

- Pues yo me sentí vulnerada, yo me sentí... Yo me sentí mal, yo me sentí muy mal porque... Porque igual si lo estaba pensando no tenía por qué decirlo, y si lo dijo lo ha dicho muchas veces. ¡Ah! y había un africano también que incluso él le dijo: Mira, yo llegué aquí hace 18 años... En su idioma, porque él todavía, habla español bien, pero dice, 18 años y yo llevo 18 años aquí todavía recibiendo maltrato, incluso, mira, te estoy diciendo, viniendo de San Juan, de donde yo vivo, viniendo para acá, casi cinco jóvenes me golpean, simplemente porque les toqué la campana y les dije que por favor se corrieran, no sabes lo que me dijeron, “Que ustedes vienen a este país a hacer lo que ustedes quieran, que por qué nos tenemos que correr, es que ustedes quiénes son...”. Y llegó acá y me encuentro con las palabras que tú me estás diciendo. Y él se puso a llorar y yo me puse a llorar y todos nos pusimos a llorar (Risas), porque nos



sentimos mal, porque en un gesto, en una palabra... Uno que tiene sus sentimientos a flor de piel y él se pone a llorar y él decía: “Es muy duro, yo llevo 18 años luchando contra una sociedad, sí, yo soy de color, no hablo bien, pero que este negro, que este tal cosa, es que este latino...”. Porque yo también lo he escuchado “Es que esta latina, qué, ¡ha! Y es que colombiana...”. Yo simplemente por ser colombiana es que: “¡Ha! ¿Y vendes droga? O el país de la coca, o el país de Pablo, o es que todos allá son drogadictos”, o sea...” (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

“(...) ‘Ah, pero es que ustedes aquí están tranquilos, porque a ustedes los ayudan. Ustedes vienen acá para que los ayuden. Ustedes reciben ayuda por esto, reciben ayuda por aquello...’. Y yo le digo ‘¿cómo es eso? ¿Tú lo has visto? Porque yo no te he contado mi vida ni mi experiencia’ (...) Yo le dije ‘¿por qué dices eso?’. ‘No, porque a los marroquíes... porque a estos... porque a los otros...’ (...) Entonces, tú no puedes generalizar; porque uno sea extranjero no quiere decir que uno venga y lo ayuden. Hay que escuchar. Yo he visto y he conocido personas a las que han ayudado de muchas maneras, pero también he visto trabajadores esforzados que vienen para acá a ponerle corazón.” (GD5, hombres de origen latinoamericano, Pamplona).

Esta percepción es especialmente acusada entre los hombres de origen magrebí, quienes son conscientes de ser percibidos, por la población autóctona, como receptores de ayudas sociales. Ellos justifican que las dificultades de encontrar empleo les obligan a solicitar estos recursos sociales.

Por su parte, las personas de origen senegalés no se perciben a sí mismas como receptoras de recursos sociales. Hablan bien de Cruz Roja y también de los Servicios Sociales, pero según comentan, los senegaleses en general no perciben ayudas, pues tienen el recurso a la venta ambulante.

“- Muchos senegaleses lo que hacen es eso, cuando llegan y no tienen trabajo, no tienen nada, hacen venta en la calle, con eso viven, muchos no van y buscan ayudas, buscan algo para vender en la calle y ganan con esto su vida (...) Hay que ir con cabeza, yo no vengo a buscar ayudas ni nada, vengo, soy un hombre sano, voy a trabajar...” (MG2, hombres de origen subsahariano, Tudela).

6.2.4. EL RACISMO/XENOFOBIA INSTITUCIONALIZADO: POLICÍA, FRONTERA, BARRERAS ADMINISTRATIVAS

Se constata, igualmente, cómo el racismo o la xenofobia viene de la mano de las instituciones o de las personas que trabajan en ellas. Funcionarios que demandan documentación innecesaria, difícil de conseguir para una persona de origen migrante, son ejemplos de lo que podría ser una forma de racismo/xenofobia institucionalizada y que perciben en la vida cotidiana las mujeres asistentes al GD1. Sentirse extranjera, sentirse “indignada” por el trato recibido debido al origen migrante, son sentimientos que se perciben en espacios institucionalizados, el trato en la frontera, en extranjería cuando se tramita la documentación, esas barreras en el camino que entorpecen la vida cotidiana y que vienen de la mano de las instituciones o de las personas que trabajan en ellas.



“- Así directamente que alguien venga a decirme (se refiere a increpaciones de corte racista o xenófobo), no... Cuando yo me sentí extranjera, cuando yo me sentí indignada, cuando yo sentí injusticia, que me trababan diferente, es por tema de papeles y además es como... la persona que te quiere igual contratar no puede, aunque quisiera ¿no? Entonces, ¿dónde está el racismo? no es esta persona... Entonces ¿dónde está el racismo?, en todas estas entradas y salidas del país, ¿no?, estos sitios, qué pregunta de tu país, la policía en el aeropuerto me pregunta qué número calza mi marido... de zapatos, digo... ¿Qué número calza... Y el nombre de su madre.... Y yo digo, ¿perdona? ¿estamos en extranjería? Estoy volviendo de vacaciones de Turquía a España ¿y de repente le apetece hacer estas preguntas a una policía? - Hay algunos que son muy amables y te lo explican bien, pero hay algunos que piden cosas que no los necesitas y ellos no entienden que para nosotros el papel que lo piden es difícil de traerlo, además debes traerlo traducido, apostillado, todo eso es difícil y ellos no lo entienden y cuando lo traes, te toca otro, lo presentas y dicen: “Ay, pero esto no lo necesito, toma” (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona).

“- Pero hay administraciones que vas y... ‘¿cómo te llamas?’. ‘Mohammed’. Igual hablo castellano mejor que él o ella, pero al ser Mohammed ya hay un punto negativo hacia mi persona. ¡Que aún no he hablado, eh! ¡Aún no he dicho nada más que mi nombre! No sé si me entendéis; hay gente puesta en las administraciones, como es un puesto... Esto lo vas a notar en 2 sitios en España; en el SEPE y en Extranjería. (...) ¡Eso es! Me puso entre la espada y la pared. Vamos a ver; si no tengo nada para poder comer, beber y pagar el alquiler...necesito esto. ‘No, tienes que esperar’. Y me salta un administrativo con que tengo dos etiquetas a la espalda; la de ‘traficante’ y la de ‘ladrón’. Así me lo dijo (...)
- ¡Pues lo he notado hasta en el médico! Y un ejemplo concreto; mi madre no sabe hablar castellano, entonces tengo que traducirle. (...) se fue el médico y me quedé con la enfermera. Le estoy explicando a mi madre en árabe y saltó la enfermera ‘¡oye! ¡Que estás en España! Habla español’. Le digo ‘¿señorita? Le estoy explicando a mi madre el tema que ella tiene, y si me dirijo a usted me dirijo en castellano, obviamente’. ‘No, no; si estás aquí, tienes que hablar español’” (GD4, hombres magrebíes, Tudela)

A pesar de la idea de que a los tres años se consigue regularizar la situación, los y las asistentes a los grupos de discusión y entrevistas plantean la dificultad de conseguir los papeles, de tal manera que las cadenas de la irregularidad pueden perpetuarse en el tiempo, dando pie a múltiples situaciones de discriminación.

“- Hay gente que lleva muchos años en Tudela y todavía no tiene papeles.
- Otra cosa que os quiero decir a vosotros es que hay gente aquí, en España, sin papeles; el gobierno dice que cuando estás aquí 3 años ya tienes papeles, pero cuando llegan los 3 años... ¿dónde está el contrato? ¿Dónde está el contrato? ¿Dónde?
- No hay...” (GD4, hombres magrebíes, Tudela).

En muchas ocasiones las entidades encargadas de facilitar recursos a las personas inmigrantes, dificultan su acceso a los servicios sociales. Uno de los participantes al GD5, de origen latinoamericano, explica el dilema con el que se encuentra en Cruz Roja. Desde el programa de vivienda le ofrecen un piso en Tafalla, pero sin trabajo allí, sin conocer a nadie, además, el programa de empleo es en Pamplona...



“- (...) Le digo ‘ok; usted me está diciendo que, si nos vamos a Tafalla o a Tudela y ya estamos aquí establecidos, es como empezar de cero’. (...) y nos dijo ‘mira, tienen que escoger entre uno de los dos’. Nosotros estábamos entre la espada y la pared (...) ‘Bueno; pues vamos a rechazar el piso y seguimos trabajando’. Hemos hecho cursos... - Voy a mirar la tarjeta... y la había perdido junto con 200 euros. ¡Se me había caído en el autobús! O no sé... y yo miro así y digo... ‘¿y ahora qué?’. Y cuando ya fui a poner la denuncia a extranjería... entro allí y me dicen ‘mira, tú tienes que firmar aquí’. ‘Pero yo tengo que leerlo’. ‘¡Tú fírmalo y ya te explicaré!’. Cuando yo le digo ‘no, pero... ¿lo puedo leer?’. ‘Léelo un poco luego’, me dice el de extranjería. Luego me dice ‘mira; lo que has firmado es que, si te pillamos en la calle, o donde te pillemos, te vamos a mandar a tu país’. ‘Pero ¿por qué? Si a mí se me ha caído la billetera. Ahí tenía la tarjeta de salud y la tarjeta esa roja para que me la renueven, que ya hace 6 meses’. ‘No, no’, me dice; ‘ahora se ha firmado, y ya está’. ‘¡Uy! Pero qué sorpresa... vine aquí porque he perdido la tarjeta y he perdido hasta la oportunidad de poder trabajar aquí...’. (...) - Desde mi ignorancia yo diría... ‘oye; no me des ayudas, no me des esto, no me des lo otro... pero si yo vengo a servir, dame un permiso para trabajar’. - Te voy a contar algo. Mi esposa anda ahorita moviéndose por todos lados porque le dieron un permiso para trabajar, y donde ella trabaja, en un supermercado, la quieren contratar porque es una persona que trabaja. (...) Es sorprendente cómo este sistema ayuda a la gente que no quiere trabajar y a la que quiere trabajar les cierran las puertas’. (...) yo me levanto rezando al Señor para que no me despidan hoy; le pido al Señor que me deje trabajando. Y quiero trabajar, pero ya nos quitaron la tarjeta para trabajar porque vinimos de un tercer país... - Fue hace casi 2 años. Yo llevo aquí viviendo 1 año y 10 meses; en noviembre cumplimos los 2 años, y hemos tenido trabas por todos lados. Fíjate tú que a nosotros hasta nos negaron ahorita la residencia, y después he conocido personas de otros países que han tenido más beneficios. No entiendo cuál es la política, no sé qué es lo que ha pasado.” (GD5, hombres latinoamericanos, Pamplona)

Además, se plantea que, muchas veces, desde los servicios sociales, si bien en un principio se les dificulta el acceso a recursos, después, se perpetúan situaciones de dependencia.

“- Entonces, me hizo la gestión; me hizo la gestión y la cobré ese año. Después de ese año, cuando acabé el curso les dije ‘tengo este título y quiero trabajar’. ‘No, no; sigue cobrando’. ‘¡Que no quiero! Que el gota a gota yo no lo quiero. Yo quiero trabajar; barrendero, limpiafarolas... lo que toque’. Hay gente en las administraciones que casi obligan a la gente a cobrar rentas... ENTREVISTADO 3: Te arrinconan hasta que llegues a cobrar rentas.” (GD4, hombres magrebíes, Tudela)

Uno de los participantes en el GD4, de origen magrebí, cuenta la experiencia con una trabajadora social o administrativa que, al quedarse su mujer embarazada, le aconseja acudir a una clínica para abortar.

“- A ver... dice que él vivió una situación de racismo en los primeros días que se encontró aquí porque él tenía un bagaje de 3 meses de vivienda... ¿no? Sí; tenía 3 meses de estancia por el tema de la Cruz Roja, que fue como lo consiguieron ellos. Una administrativa le dijo que tenía 3 meses de estancia en la vivienda; después de esos 3 meses, ya se tenía que salir a buscarse la vida. Resulta que en esos 3 meses su mujer se quedó embarazada, y esta trabajadora le comentó que había una clínica en la cual



podía abortar; eso lo sintió como una patada en la yugular. No supo reaccionar, empezó a faltarle al respeto, tal y cual... en árabe todo; como que se revolucionó y le salió la vena ‘padre’, entonces... eso” (GD4, hombres magrebíes, Tudela).

6.2.5. EL PESO DEL GÉNERO Y CÓMO SE IMBRICA CON EL ORIGEN MIGRANTE EN LA PRECARIEDAD

El género es percibido como un peso añadido, al origen migrante, en el caso de las mujeres que están a cargo de hogares monomarentales, en la medida en que consideran que tienen el peso de toda la responsabilidad de cuidados. Además, el acceso generizado a los yacimientos de empleo reservados a la población migrante aumenta la precariedad, en la medida en que las mujeres que trabajan en servicio doméstico y cuidados tienen dificultades para conseguir un contrato laboral, lo cual precariza su situación social, ya de por sí complicada por el peso de las cargas familiares.

El género también está detrás de las decisiones de retorno, que más allá de tener un carácter individual, en el caso de las mujeres, están mediatizadas por su rol como cuidadoras. Así, el devenir de los hijos, si quieren quedarse o no en Navarra será clave para optar por quedarse o regresar, siendo especialmente relevante las responsabilidades ante el cuidado de los mayores que permanecen en el país de origen.

“- Como eres mujer tienes más dificultad... Soy mujer, yo soy madre soltera desde hace muchos años y la maternidad, la carga familiar, cae a mí y no al padre... y por qué yo he trabajado cuidando niñas y no en construcción. Los que trabajan en construcción igual más fácil tener relación de contrato, pero si cuidas niños por la tarde, tres horas cada tarde, ¿quién te hace contrato?; entonces sí que creo que me ha afectado mucho el ser mujer respecto al tipo de trabajos que me han tocado y a la carga familiar que llevo y eso sí que me afectó muchísimo y me hace mucho más precaria”.

“- Por otra cosa yo creo que también por ser mujer he tenido más posibilidades de moverme socialmente, he tenido mucha más facilidad también porque creo que también tenemos ¿no? que en pueblos también el ser mujer, te acerca más ¿no? que también es menos sospechoso, porque eres menos peligroso, porque las migrantes ... no solemos ser tan peligrosas. En el imaginario eso está, yo vengo de un país musulmán, un hombre es mucho más sospechoso, pero una mujer... Entonces en este sentido sí que creo que tuvo mucho impacto...” (GD1, mujeres inmigrantes, Pamplona)

El género puede ser un trampolín para una mayor aceptación, sobre todo en el caso de migrantes de origen musulmán, en la medida en que son percibidas como “menos peligrosas”, en comparación con los hombres del mismo origen, lo cual es puesto de relieve por las mujeres asistentes al GD1, en Pamplona. Las mujeres tienen, así, acceso a mayor capital social más allá de su comunidad de origen, pudiendo establecer puentes con la población autóctona. Lo cual facilita la movilidad social a través del contacto con personas de origen navarro o provenientes de otras CC.AA.

No obstante, para las mujeres de origen magrebí, el uso del velo puede suponer un hándicap a la hora de acceder al mercado laboral, incrementado la discriminación y los prejuicios hacia las



mujeres de este origen. Lo cual se pone de manifiesto en el GD6, llevado a cabo en Tudela con mujeres de origen africano.

Por su parte, los hombres originarios del Magreb en Tudela, a diferencia del discurso de las mujeres asistentes al GD1 en Pamplona, consideran que las mujeres de su mismo origen sufren más rechazo que los hombres por su vestimenta. Los hombres también sienten cómo sobre ellos recaen prejuicios, considerándoles “machistas”, debido al rechazo de la sociedad española del velo y de algunas prácticas, como el matrimonio con varias mujeres. Y descargan su responsabilidad al ser la vestimenta “un mandato de Dios”.

“- Ese es un problema de religión. A las mujeres las juzgan mucho; ¿por qué? Porque no vestimos normal. Hablamos del vestido. El problema de juzgar por los vestidos es que la mujer se viste así por orden de Dios; no es por orden de mí ni de nadie. ¿Qué quieren que hagan? Es como lo de que los hombres lleven barba. Lo de que los hombres lleven barba lo pueden pasar un poco, pero lo de la mujer no lo pasan. Dios quiere que vayan así; es orden de Dios.

- (...) Me echan la culpa, me dicen que soy machista, me insultan... ‘por favor, ¿me dejáis hablar y terminar?’. Para llegar a casarte con 2 o 4 mujeres, hay condiciones que una persona no puede aplicar; para casarte con otra mujer, tienes que aplicar un montón de condiciones. Si reúnes las condiciones, entonces ya cástate.” (GD4, hombres originarios del Magreb, Tudela)

Por su parte los hombres senegaleses justifican la menor socialización de las mujeres de este origen, que permanecen más aisladas en el entorno del hogar, por su carácter menos comunicativo o sociable, en comparación con los hombres del mismo origen.

“- Tenemos mayor facilidad de comunicar con la gente que las mujeres africanas, que dicen que nosotros las trajimos aquí, por ejemplo, su mujer, igual no sale mucho para comunicar con la gente de aquí...” (MG2, hombres de origen subsahariano, Tudela).

Así, los participantes en el MG2, de origen senegalés, no se consideran a sí mismos machistas, y achacan las diferencias de comportamientos a aspectos de manera de ser, parece que los hombres son más de salir que las mujeres. Y consideran que la responsabilidad del cuidado les hace estar más en casa y por eso también les cuesta más aprender el idioma. En cuanto a la vestimenta de las mujeres senegalesas se percibe bastante libertad, las mujeres si no quieren no llevan velo, aunque también afloran actitudes relacionadas con la cultura patriarcal.

“- Se quedan en casa encerradas, no buscan... tienen amigas, pero si salen de ahí pues están en otra cultura, les cuesta dar un paso para la comunicación, para todo, les cuesta (...).

- No, no es obligación, no, eso, no existe obligación, pero se recomienda (refiriéndose al velo)

- Pero si quieres ponerte...

- Yo mi mujer pues le digo no te pases por lo menos, pero ponte lo que quieras, pero no pasarse porque también soy celoso hombre (Risas), pero... (Risa).” (MG2, hombres de origen subsahariano, Tudela)

6.3. INFANCIA Y JUVENTUD MIGRANTE

Como parte del diagnóstico para conocer el discurso y experiencias de discriminación racista o xenófoba en la población joven, se llevó a cabo un grupo de discusión (GD2) con 7 jóvenes de 18 a 21 años, mixto en tanto al género y el origen (migrante y no migrante). Todos ellos tenían el título de Bachillerato y en el momento de realizarse el GD estaban cursando estudios superiores (formación Profesional y Universidad). Con respecto a su procedencia, encontramos 3 jóvenes de procedencia migrante y 4 autóctonos. Los primeros proceden de Ecuador y República Dominicana con un tiempo de residencia en España entre 8 y 10 años. El tercer joven nació en Pamplona, pero sus progenitores proceden de Argelia, así pues, podemos caracterizarlos como generación 1.5.³⁹ Así mismo, se realizó también una entrevista grupal (EG2) en la que participaron 3 jóvenes de 18 años de edad, originarios de Marruecos. Los tres llegaron a Navarra siendo menores no acompañados, el tiempo de residencia en España comprende los 2-3 años, en la actualidad viven en pisos tutelados.

6.3.1. LA ESCUELA, PRIMER ESPACIO DE RACIALIZACIÓN

Pamplona se describe como “pequeña” y “tradicional”. Todos los/as participantes la perciben como una sociedad cerrada, donde predominan las cuadrillas y las relaciones de barrio. Las cuadrillas son descritas como grupos “donde hay poca apertura”, pero su valoración es entre positiva y muy positiva, por ser espacios buenos de “amistad desinteresada”, donde se comparte y se ayuda entre los miembros.

Todos los/as participantes han vivido en ambientes cultural y racialmente diversos, valoran positivamente el intercambio y las relaciones entre personas de distintas culturas: “abre la mente”.

- “- Desde pequeños, sí. La cuadrilla se ha formado con gente de otras culturas; hay uno de Argelia, otro de Ghana...
- Hemos vivido eso muy normal.” (GD2)

Sobre la vida en los barrios expresan que hay diferencias en el perfil de barrio dependiendo de factores socioeconómicos y que eso influye también en los espacios públicos y las instalaciones de las que dispone, así como influye también la financiación de los ayuntamientos. Señalan que el abandono por parte de los poderes públicos se materializa en la falta de instalaciones deportivas, culturales, sociales. Perciben que esta falta de instalaciones de utilidad pública condiciona el ocio y tiempo libre de los/as jóvenes.

³⁹ Se consideran inmigrantes 1.5 aquellos que emigraron con 12 años o menos. Arcarons, A. F., y Muñoz-Comet, J. (2018). La generación 1.5 de inmigrantes en España ¿La crisis de empleo les ha afectado igual que a la primera generación?. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (164), 21-40.



Las asociaciones como espacios “imprescindibles” desde los que se fomenta la convivencia

También consideran que entre la juventud navarra es frecuente el participar en asociaciones de barrio, asociaciones juveniles y/o culturales. En la actualidad, todos los participantes en el GD2 son voluntarios o monitores temporales en alguna asociación (no ocurre lo mismo con el EG2, cuyos participantes no toman parte en ninguna asociación). Esta intervención en el tejido asociativo influye en la percepción a la hora de valorar como muy positivo que se fomente la participación de los/as jóvenes en los espacios de las asociaciones de barrio. En la descripción que se realiza del trabajo que desempeñan dentro de las asociaciones, destacan dos funciones principales: la primera, facilitar y favorecer el ocio de la gente; la segunda, tiene que ver con la formación en valores de convivencia, igualdad, poniendo de relieve el valor de lo comunitario.

“- Yo creo que cuando llegamos a la asociación nos inculcan unos valores desde el principio, e intentamos que todos tengan esos valores a la hora de hacer las actividades o de tratar con otras personas. Por ejemplo, yo he visto gente que no va a este tipo de asociaciones y que su comportamiento es muy diferente a la gente que suele concurrir a esto. Igual hay un mayor rechazo a otras personas fuera de las asociaciones, pero como en nuestra asociación, por ejemplo, hay gente de todos lados y de todos sitios, tienes que aprender a convivir con ellos, con sus costumbres... qué cosas puedes hacer, qué cosas no debes hacer...” (GD2)

Perciben que el trabajo de las asociaciones “es imprescindible” para fomentar la igualdad y la convivencia:

“- Es que, por ejemplo, en mi caso... yo con la gente de mi clase no me relacionaba mucho, entonces iba a una asociación; y ahí conocí a gente de todos lados. Todos nos tratábamos igual, y cualquier conflicto que había, era muy raro el caso que iba asociado a porque fueras negro o a porque fuera de otro lado; iba más pues por cosas de niños. Y ahí, al estar tú en contacto directo con gente de otras culturas, las conoces, las entiendes, y aprendes a vivir con ellas.” (GD2)

Diversidad y racialización en los centros educativos

Los centros educativos, son los espacios en los que primero se confrontan las diferencias de raza, etnia, cultura y religión. En el grupo GD2, el discurso en torno a los centros de educación primaria es en clave de diversidad, espacios en los que se encuentran “gente de todos lados”. Pero aquí pronto aflora una disparidad importante en cuanto a los distintos modelos educativos, así como desigualdad entre centros educativos públicos y concertados, siendo estos últimos percibidos como espacios más homogéneos, con poca diversidad.

“- Pero, después de estar tan acostumbrado a un colegio o a un instituto público, que hay gente de aquí, de allí... de muchos sitios... llegas a un colegio concertado... yo, cuando llegué, me quedé impresionado, porque venía de **** [nombre del centro público], que éramos muchos latinos de muchos sitios, y en el **** [nombre del centro privado], me encontré con que el único latino de mi clase era yo; me dio una impresión bastante grande, ¿no? Luego ya, buscando por todo el curso, había dos latinos; y yo, otro más. Hay muy poca gente de fuera; en esa situación sí que me he visto.” (GD2)



En la discusión pronto aparece la variable de clase, sienten que la discriminación se produce también en base al nivel socioeconómico de la persona, se da una intersección de raza y clase:

- Muchas veces asociamos el racismo al clasismo. Por ejemplo, yo ahora voy a un colegio concertado, pero no me pasa lo mismo que a él; en los colegios públicos a los que yo iba antes había gente de todos lados, de todos sitios, y era más común el que hubiera conflicto entre una persona latina y una de color, pero porque había más. Cuantas más personas hay y más variadas son, más posibilidades de que haya algún conflicto.
- Moderadora: Cuanta más diversidad, ¿más posibilidades de conflicto?
- Sí, pero no para llamarlo racismo, como tal. Dependerá de las situaciones, pero igual alguna pelea que se daba era porque yo te llamaba a ti 'puto negro', o te he dicho que no puedes jugar por negro, pero son cosas que... ahí sí que es racismo, pero a mí también me ha pasado de que no puedes jugar porque eres de la clase A; ha sido más común el eres del A o eres del B, y no puedes jugar.
- Sí... un poco, también, por el nivel económico, ¿no? Yo creo que eso que se llama la aporofobia, y todo eso... que muchas veces no nos da miedo la raza, sino el nivel económico; cuando ves a un negro con dinero, no haces nada. Pero si es un negro pobre que está en la calle... cuidao'." (GD2).

En materia de prevención de actitudes y comportamientos racistas en los centros educativos, el grupo GD2 percibe como importantes la sensibilización y educar en interculturalidad. No obstante, se destaca que no es suficiente con que la formación sea dirigida exclusivamente al alumnado, sino que también tiene que llegar al cuerpo docente, educar en la diversidad al claustro de profesores.

- “- Una persona que es racista, xenófoba... para ti está mal, pero para él va a estar bien. O sea, él en su pensamiento, para él, va a estar bien; todo lo que él piensa, está bien para él.
- ¿Y tú crees que si tu profesor es una persona racista y xenófoba te va a educar a ti en diversidad? Tú naces siendo racista y mueres siendo racista; no puedes cambiar de opinión -irónicamente-
- Una persona que ya tiene sus ideologías, y todo...
- Pero... si no quieres cambiar, no cambias... ¿sabes?
- Yo no quiero que a mis hijos les eduque alguien que sea racista... yo no sé vosotros, pero yo no busco que quién eduque a mis hijos... o sea, si mis hijos me vienen diciendo comentarios...
- Pues tendrás que educar a los niños pequeños; si no puedes educar a los profesores, educa a los pequeños.
- Claro, claro; si yo a mi hijo le educo en respeto, y su profesor que tiene 40 años más que él le empieza a soltar comentarios racistas... ¿qué más da lo que le diga yo? Igual es un buen momento para educar a las generaciones de ahora, ¿no? Para que sean profesores con valores. ¿O ahora tampoco es...?
- Pero si él piensa que lo que dice está bien, si él no ve un fallo ahí, no ve un error... ¿qué quiere cambiar?" (GD2)

En el grupo EG2, en el que participan jóvenes migrados que han pasado por Centros Observación y Acogida de menores (COA), las prioridades de intervención van en otra



dirección. En materia de formación se prioriza el aprendizaje de español, el refuerzo en todos los planes lingüísticos y acompañamiento en los diferentes itinerarios de escolarización.

6.3.2. QUEDARSE FUERA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN

“- Moderadora: ¿Os habéis sentido protegidos, en ese sentido, por la institución?

- Yo creo que sí; en mi caso, sí.

- Sí, la verdad es que sí.

- Yo, por ejemplo, que estuve en el centro de menores.... ahí te mandan a hacer algo; si no lo hacías, tenías un castigo. Al final, si eres una persona muy cuadrada y no quieres hacerlo, no lo vas a hacer; ponme el castigo que quieras, pero si no quieres hacerlo no tienes por qué hacerlo. Ahí es acción-castigo; es así todo el rato. Y, la verdad, es que esa no es manera; hay diversas formas de educar que no son con castigos.” (GD2)

La institución no protege a todos por igual. El paso por un Centro de Observación y Acogida de menores (COA) es percibido como muy negativo. Produce efectos negativos en las trayectorias personales futuras. En las conversaciones de ambos grupos aflora que las deficiencias y las carencias de estos centros son notorias. Se hace mención explícita a la necesidad de que haya una atención personalizada, individual, de escucha y protección de la persona; que se prioricen las familias de acogida frente a la estancia en los centros; que se ofrezca atención diferenciada para los casos de maltrato; que el personal esté dotado de formación en diversidad e igualdad. Hay una crítica fuerte a la burocratización del proceso y despersonalización.

“- Y muchos se basan en un informe tuyo que han leído, que ni te conocen, que determina dónde te llevan por un papel escrito por a saber quién... y ya está.” (GD2)

La percepción durante el tiempo de estancia en un centro es de “encierro”:

“- Era como muy, no sé, muy encerrado. Porque si entrabas, si entras en la habitación te cerraban la puerta, no podías salir de una a la otra. Luego sales para comer, yo qué sé, te dejaban un poco así ver la tele y entrabas otra vez al cuarto. No puedes salir si ellos no quieren. Si quieres ir al baño tenías que tocar la puerta y esperar a que te abran. Por ejemplo, nosotros como éramos MENAS, nos dejaban salir una vez a la semana, tres horas o así por Pamplona, pero, por ejemplo, había menores que no salían en tres meses, no salían de **** [nombre del Centro de Menores].

- Yo cuando entré en **** [nombre del Centro] dije a ver, yo no sabía, todavía no me enteraba de lo que pasaba, pero dije, es gente de aquí, no sé, que tuvo problemas o que hizo algo que le hizo entrar en **** [nombre del Centro], pero yo no hice, no sé, igual habrá que hacer otro centro aparte como para MENAS, porque nosotros no hemos hecho nada, en **** [nombre del Centro] encontrabas gente que, yo qué sé, se drogaba, hacía algo, pegaba a alguien, pelea con sus padres, alguna movida así. Nosotros no hicimos nada de eso, entonces...

- A mí no me importa esas personas, sino el tratamiento que les dan.” (EG2)

Recuerdan que durante ese periodo hay un deseo por alcanzar la mayoría de edad para salir del centro y tener autonomía. Sin embargo, la situación de los/as jóvenes migrados que se quedan fuera del sistema de protección debido a dificultades en el proceso de regularización



jurídica es una situación que las entidades señalan como muy preocupante y que tienen que ver con la Ley de Extranjería.

Cuando se les pregunta por cuestiones concretas que consideran que es preciso cambiar, las demandas se centran precisamente en esta cuestión, poniendo de manifiesto la complejidad de un régimen de extranjería que aboca a situaciones de irregularidad o, cuando menos, no facilita las vías para la regularización mediante la obtención de permisos de trabajo. También se pone de manifiesto la importancia que para los/as jóvenes tiene el acceso al mercado laboral.

“- Hay una cosa que a mí me parece, no sé, que me parece que no está bien. Por ejemplo, yo, he venido aquí para trabajar, no para quedarme así sentado en un sofá. Segundo, el Gobierno me da un permiso de residencia de dos años, pero no me autoriza a trabajar. En el mismo tiempo dice: ‘Si consigues un contrato de un año te voy a cambiar y te voy a dar la autorización de trabajar. Y si no te contratan durante un año no te la vamos a dar. Pero cómo un gobierno quiere que trabajemos y no nos quedemos en casa, cogiendo una ayuda, porque hay gente que se queja de esto, de ‘un inmigrante se queda en casa y coge la ayuda’. Pero, yo quiero trabajar y, a mi este gobierno no me deja, porque no me autoriza a trabajar. Es como un bucle raro.

- ¿Cómo vas a conseguir uno de un año si no te autorizan a trabajar? A parte de un hombre, dices, si vas a conseguir trabajo, le dices que eres árabe y con tu nombre, te rechaza. Imagínate que le dices que eres árabe y que tienes todo ese follón detrás de ti. No estoy autorizado, me tienes que dar un año, tal, tal. El encargado se va a rallar la cabeza. Porque hay gente que no tiene problema y dice: ‘Uy es mucho lío, quita, quita, ya me busco a uno de aquí y ya está’

- Yo tengo un permiso de trabajo que me caduca en tres meses y en tres meses tengo que encontrar un contrato de seis meses o un año para renovar los papeles. Si no lo encuentro me van a quitar el permiso de trabajo.

- Es el problema, se queda sin permiso para trabajar” (EG2)

6.3.3. VIVIENDA Y TRABAJO, PRINCIPALES ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL PASO A LA MAYORÍA DE EDAD Y OTROS RACISMOS VELADOS DEL COTIDIANO

Al hablar sobre las experiencias de racialización afloran percepciones diferenciadas, micro-racismos y situaciones encubiertas de racismo/xenofobia. El trabajo y la vivienda son los dos ámbitos principales donde perciben una mayor discriminación por motivo de raza, etnia o religión. Una discriminación que viene determinada por el propio nombre de la persona, antes incluso de que haya un encuentro físico. El nombre, los datos personales, el acento, en tanto que indicios que determinan un origen extranjero, son en la actualidad un filtro a través del que se ejerce una discriminación racial y racista en el acceso al mercado laboral y al alquiler de vivienda.

“- A ver, algún comentario te dicen; el típico ‘eres moro’, no sé qué... pero, por lo demás, no; que yo me haya sentido así, de normal, no.

- Yo voy a decir una cosa, que siempre se te olvida; lo del contrato de trabajo...

- Bueno...

- ¡No, pero eso no está bien! ¡No hay que dejarlo pasar!



- Ella me consiguió una oferta de trabajo, para trabajar con ella. Y cuando vieron mi nombre, no me quisieron llamar. Pero bueno..." (GD2)

Pero las experiencias de racialización y los sentimientos de "sentirse diferente" no se limitan a ámbitos como el empleo y la vivienda, los/as jóvenes perciben que se producen en el día a día, en espacios y situaciones de la vida cotidiana que están impregnados de discursos y actitudes racistas y xenófobas, como el transporte público, el comercio, los espacios públicos. La diferencia se percibe en el trato, en el tipo de relaciones que se establecen.

"- Yo sí que he tenido unos comentarios; no tan fuertes... pero, por ejemplo, una amiga de mi madre, hace poco en una villavesa, que es como llamamos aquí al autobús, con esto del COVID como hay que llevar mascarillas... una señora llevaba la mascarilla bajada, y la amiga de mi madre le dijo; 'señora, ¿se puede subir la mascarilla?'. Y le dijo; 'yo no sé por qué me dices nada, que yo no digo nada de vosotros'. Esas cosas, ¿no? A mí también me ha pasado algún comentario de '¿eres latino? ¿Vendes droga?', ¿sabes? Como si por ser de Colombia fuésemos todos Pablo Escobar, ¿sabes? Pues esas cosas..." (GD2)

(...)

"- Sí, yo creo que aquí 'adjetivizan' tu persona según de dónde vengas o de dónde eres. Yo, por ejemplo, vengo de un centro de acogida de menores, y muchas personas... yo no me escondo de decirlo; yo he estado allí unos años, y muchas personas asocian el que he estado en un centro de acogida con... ya te ponen como una persona que ha hecho algo para estar ahí. Sí; pues si vienes de X, eres Y.

- Sí, eso sí que lo he visto bastante aquí, en Pamplona. Por ejemplo, si te vistes de una forma, ya eres tal. Si haces no sé qué cosas, eres no sé qué. Entonces, ahí sí que hay un poco más de problemas con la juventud. Yo creo que lo de antes, lo de las experiencias así, es más discriminación en el ambiente adulto, porque le ha pasado a mi madre varias veces; de estar trabajando en una carnicería, y una persona que estaba comprando no quería que mi madre vendiera. Entonces, mi madre cogió y la echó.

- Y también hubo una experiencia de esas en la asociación el año pasado, con una persona que trabajaba con nosotros. Una madre vino y le atendió una persona negra; la próxima vez, no quería que le atendiera una persona negra. Entonces, sí que hay un poco más en el ambiente adulto; en el ambiente de niños, a no ser que tengas una familia con una mente más cerrada, como en todos los barrios hay mucha gente de muchos lados... Aprendes a convivir con ello." (GD2)

Cuando se pregunta por las percepciones de los padres, si se quejan de la falta de integración y si perciben una evolución respecto a ellos, señalan que no es un tema frecuente de conversación, pero que creen que la situación para ellos es un poco mejor de lo que fue para sus padres gracias a que en los últimos años se percibe una mayor intervención por parte de la administración.

"- Hablar no, pero yo creo que sí que va mejor, porque cuando vino mi madre, o cuando vino mi abuela, sí que tuvieron unas situaciones de racismo... pero yo, conforme he ido creciendo y he ido yendo al colegio, he visto cada vez menos situaciones. Igual, también es porque estos últimos años ha habido un poco más de bombardeo contra ello. En el colegio, por ejemplo, cuando hay situaciones en las que sí puede haber racismo, se ha tratado desde la raíz; se ha hablado con el padre, se ha



hablado con la madre, se ha hablado con el niño... se ha hecho que esa situación no vuelva a ocurrir.” (GD2)

Otro de los ámbitos de discriminación que marca la experiencia de los/as jóvenes tiene que ver con el ocio y el tiempo libre. Perciben que no hay una oferta cultural, lúdica y deportiva que sea gratuita y accesible: “No hay cosas de ocio comunes”, “tienes que pagar por todo”, “Aquí lo que hacen los/as jóvenes es juntarse en parques” (EG2)

El deporte podría ser una vía a través de la cual fomentar la convivencia y la igualdad, sin embargo, perciben también que el acceso y las facilidades para realizar deporte son escasas, y no lo consideran entre sus opciones de ocio. Además, advierten que el deporte es también un ámbito en el que se producen muchos comportamientos y discursos racistas, particularmente el fútbol:

“- El fútbol es tóxico, desde mi parecer; es un ambiente muy tóxico, ¿no? Yo creo que, al final, sí que ha ayudado, pero sigue habiendo el... o sea, a mí me pasó; yo entrenaba a niños pequeños, y yo tenía a un chico negro, africano, y por algún error que cometió, de hacerle una falta a otro jugador, se pusieron a decir ‘el puto negro’, no sé qué, tal... y es que tenían siete años, ¿sabes?

- Los niños tenían siete años, y los padres le sacan al niño este... cincuenta años.

- Moderadora: Pero ¿quién decía puto negro? ¿Los niños o los padres?

- No, no; los padres.” (GD2)

6.3.4. DENUNCIAR LA DISCRIMINACIÓN RACISTA Y XENÓFOBA, ¿DUDAS O AMBIGÜEDADES PARA IDENTIFICARLA?

Al hablar sobre violencia y agresiones racistas, se les pregunta expresamente si sabrían identificar un ataque racista y si, en ese caso, sabrían cómo actuar.

“- Yo creo que depende mucho de cómo te lo digan, porque yo, con mis amigos... ‘hostia, negro’, no sé qué... ¿sabes? Por ejemplo, él es muy así en la relación. Y con otra amiga mía, que es de China... pues le digo ‘venga, china’, no sé qué... pero llega un punto en que, a veces, si te lo dice otra persona que está fuera de esa amistad, llegas a pensar en si te lo está diciendo como te lo diría tu amigo o si te lo está diciendo como un insulto; al final, es depende de en qué contexto te lo digan y todo, ¿no?

- Lo primero que debes hacer es racionalizar el por qué lo ha hecho o por qué no, porque... yo qué sé, igual no está del todo cuerdo, ¿no? Y ha tenido problemas de la vida; pues qué le vas a decir. Otra cosa es si lo está haciendo para herir tu persona, tus sentimientos...

- Si tienes los factores como para clasificarlo como un ataque racista o lo que sea, ahí ya lo siguiente que viene es denunciar.

- Moderadora: ¿Conocéis alguna denuncia? ¿Alguien que haya denunciado algún ataque así?

- Conocer no, pero sí que he escuchado de denuncias a empresas por no contratar a gente por ser de otro lado. Eso, en mi opinión... tienes que tener muy claro que ha sido por eso, porque dices que no te han contratado por ser de otro lado, pero igual no te han contratado porque no tienes los requisitos necesarios.



- Pues si me vuelve a pasar sí que voy a ir a denunciar, porque si tienes los factores necesarios como para saber que ha sido una situación racista, una situación de discriminación... se supone que somos todos iguales, entonces... ante los mismos parámetros para coger a alguien, no puedes excluirlo por eso." (GD2)

En este caso, cuando se plantea la posibilidad de presentar una denuncia ante la policía, la respuesta es negativa en el GD2. Esta decisión de no recurrir a la policía se justifica por la falta de confianza en que esa vía proporcione respuestas efectivas: "Pero... ¿qué caso te van a hacer?". En el grupo EG2, cuando se pregunta de manera explícita si irían a la policía a denunciar un acto o agresión racista la respuesta es de duda, no hay una respuesta a priori, de lo cual se infiere que dependería de las circunstancias. No obstante, se intuye también en la argumentación una desconfianza en la efectividad de las respuestas. Dicha desconfianza se sustenta también en el hecho de que no se tiene información sobre la existencia de servicios a los que acudir para denunciar incidentes o agresiones racistas y xenófobas, ni tan siquiera orientación. No tienen información al respecto de la existencia de estos recursos. Desconocen qué se puede hacer y a quién pueden acudir.

Los y las jóvenes migrantes sufren una mayor presión policial que otros perfiles racializados

En relación con el papel que cumplen las fuerzas y cuerpos de seguridad, perciben que en las actuaciones policiales se producen comportamientos discriminatorios que están marcados por la condición racial de la persona y por el hecho de ser "joven y migrante":

"- Moderadora: ¿Habéis tenido una situación que os haya hecho sentir mal por vuestra trayectoria en la vida, pues no sois españoles...

- Sí pasa un poco, sí. Por ejemplo, cuando nos juntamos algo, los marroquíes, y andan por la calle, viene la policía a nosotros y empieza a identificar a nosotros.

- Sí, eso es así. La policía hace eso. Yo me acuerdo una vez, me dijo mi colega en plan, - es por aquí, y entonces quería pasar por esa calle, y le dijo [el policía] – Te vas a ir o te voy a preguntar por los papeles. Sabes? En plan, y te cagas. Se lo dijo así, en plan como, de violencia. Ah, que no tienes papeles [tono jocoso] entonces te pregunto y te pido tu identificación." (EG2)

La identificación de la policía por perfil racial es percibida como una práctica racista. En este caso, consideran que la policía actúa y los trata diferentes por ser marroquíes, por su origen. Observan que hay diferencias en el trato dependiendo del color de la piel y país de origen.

Cuando se pregunta sobre la posibilidad de que la administración disponga de oficinas públicas para orientar, acompañar y facilitar los procesos de denuncia, los grupos muestran de nuevo desconfianza sobre su efectividad. Relacionada con esta cuestión, se manifiesta una valoración negativa sobre el papel de las instituciones y el compromiso político con la igualdad y el respeto por la diversidad, en ambos grupos se observa una desafección importante por la política de partidos e institucional.

"- Yo creo que lo usan como quieren para conseguir votos. Al final, la mayoría de cosas que hacen... o se salen de lo que quieren realmente, o realmente no hacen nada. En el caso que estáis diciendo, de si debería haber un sitio donde sea seguro que se te va a



hacer caso al 100% y que vaya a haber una represalia contra la empresa o algo, eso yo sí que lo vería necesario.” (GD2)

En el discurso se constata una falta de expectativas y una desilusión que resulta muy marcada en el grupo de jóvenes que se encuentran en pisos tutelados: “no hay horizonte”, “Nada, no se va a cambiar a nada”, “esta historia nunca termina”, “se necesita mucho tiempo para el cambio”.

Prejuicios y discurso de odio en las redes sociales

“- Sí, sí; discusiones por WhatsApp, a mogollón. Cada uno defiende su argumento.
- Tenemos algún que otro colega que sí, que lo apoya; que son de derechas, tal... y hay algunos que te dicen que igual dices un argumento válido, y hay otros que te dicen que no.
- Pero si vas a defender algo, tienes que saber que eso es verdad; no te vas a apoyar en una noticia falsa.
- Pero ellos se basan, digamos, en su propio culo.
- Yo, por ejemplo, ahora mientras estudio percibo la Renta Básica, y un comentario que me dijo uno era ‘yo te estoy pagando a ti tu sueldo’. Yo no le di importancia a ello. Al final, he trabajado, he cotizado, estudio, soy una persona que voy a tener un buen puesto de trabajo... pero oye; si él quiere opinar eso, pues bueno...” (GD2)

Al preguntar sobre el origen y causas del aumento de discursos de odio, mencionan el entorno familiar, la educación y las amistades, principalmente. En relación con el papel de las redes sociales como espacios en los que se producen y comparten estos discursos, se observa una percepción positiva de las redes como herramienta de información. Se pone de relieve la importancia de contrastar la información frente a los bulos y las noticias falsas, este es el peligro identificado de un mal uso de las redes, pero en general la percepción es positiva por facilitar espacios de debate, en los que compartir información. Se destaca también como aspecto positivo el que las redes sociales facilitan el acceso a información y productos culturales de otros países, lo cual puede contribuir a tener un mayor conocimiento y actitudes más tolerantes con la diversidad.

“- Yo creo que, por ejemplo, más que perjudicar... yo creo que ayudan, porque la imagen que nos has enseñado antes [Cartel publicitario de la Campaña electoral de Vox en Madrid mayo 2021 “Un MENA 4.700 euros al mes. Tu abuela 426 euros de pensión/mes”], si no hubiese redes sociales y así, no nos hubiésemos enterado. Es eso; la tele no la vemos, entonces en algún lado nos tenemos que enterar... y se vio que había muchísima más gente en contra de esa imagen que la que apoya el mensaje que tenía. Entonces, para mí, es algo más positivo.
- Sí, puede ser un arma contra el racismo.
- Yo creo que ayuda más, sobre todo, porque ahora sí que hay como más artistas en auge de un montón de sitios diferentes, y es más típico ver un artista famoso de Latinoamérica, de China, de donde sea... es mucho más fácil verlo que si no tuvieras internet o no tuvieras redes sociales, porque verías la tele, y la tele... jolín; muchas cosas, te come la cabeza o te da información que no...” (GD2)



Consideran que hay distintos perfiles y grados en los comportamientos racistas, con diferentes niveles de discriminación según el país de origen. Consideran que es difícil cambiar los comportamientos y la mentalidad de la gente que es racista, aquí de nuevo señalan a la educación como una intervención importante, pero, sobre todo, es el uso compartido de espacios públicos diversos el aspecto que más destacan para ayudar a cambiar los comportamientos racistas.

“- Sí; que hace comentarios y ni se da cuenta...

- Hay racismo por selección...

- Nuestro colega, por ejemplo...

- Hace un montón de comentarios así, pero a mí siempre me ha tratado bien, y nunca me ha dicho nada a la cara ni me ha faltado al respeto; pero a la gente de fuera... si no lo conoce, le falta al respeto, pero a mí que me conoce desde pequeños y así, nunca; siempre me ha tratado bien. O hay gente que es racista... imagínate; no es racista con los africanos, pero con los sudamericanos sí. De eso hay un montón.” (GD2)

La infancia y la juventud han de ser especialmente protegidas frente a discursos, comportamientos y actitudes racistas. Los grupos de discusión realizados con jóvenes migrados y segundas generaciones, descendientes de padres que han migrado, ponen de relieve que los procesos de racialización y racismo comienzan desde muy temprano, en la escuela. Al cumplir la mayoría de edad, el trabajo y la vivienda pasan a ser los ámbitos principales donde se percibe una mayor discriminación, pero también en la vida cotidiana los jóvenes se encuentran con micro-racismo y racismos velados, encubiertos. En el transporte público, el comercio, los espacios públicos, el deporte, el ocio.

En los grupos se pone de manifiesto que la institución no protege a todos por igual, siendo especialmente vulnerable la situación de los menores y su paso por los Centros de Observación y Acogida. La realidad de los/as jóvenes migrados/as que se quedan fuera del sistema de protección es muy preocupante. En esta cuestión se ponen de manifiesto los fallos de un régimen de extranjería que aboca a situaciones de irregularidad o, cuando menos, no facilita las vías para la regularización mediante la obtención de permisos de trabajo. También se pone de manifiesto la importancia que para los/as jóvenes tiene el acceso al mercado laboral.

En caso de agresión o violencia racista o xenófoba se desconoce el procedimiento a seguir. Los/as jóvenes no tienen acceso a información sobre los servicios y recursos que ofrece la administración pública. A la hora de denunciar una discriminación racista o xenófoba se manifiestan dudas y desconfianza hacia las fuerzas y cuerpos de seguridad. Esto está relacionado con la presión policial que perciben en el uso del espacio público. Las identificaciones por perfil racial son una práctica continua que se ejerce también como amenaza. En este caso, observan que hay diferencias en el trato dependiendo del color de la piel y país de origen, siendo los jóvenes de origen magrebí quienes muestran más afectados por esta práctica policial.

7. ACTIVOS EXISTENTES EN LA LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA EN NAVARRA

7.1. SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN

7.1.1. DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS MIGRATORIAS Y JUSTICIA

La Dirección General de Políticas Migratorias forma parte orgánica del Departamento de Políticas Migratorias y Justicia del Gobierno de Navarra. Su funcionamiento y sus ámbitos de actuación se establecen en el Decreto Foral 266/2019,⁴⁰ y comprenden la gestión de la acogida e integración de las personas migrantes en Navarra; la mejora de la convivencia intercultural; la lucha contra el racismo y la xenofobia; la coordinación y evaluación de las políticas sobre migración en el Gobierno de Navarra; la coordinación con instituciones estatales, europeas e internacionales relacionadas con las materias previamente mencionadas; y cualquier otra actividad relacionada con los procesos migratorios y las políticas públicas a implementar en el ámbito de su competencia. La DG de Políticas Migratorias se estructura en dos Servicios:

- Servicio Karibu de Acogida y Acompañamiento a Personas Migrantes.
- Servicio Ayllu de Convivencia Intercultural y Lucha contra el Racismo y la Xenofobia.

7.1.2. SERVICIO AYLLU DE CONVIVENCIA INTERCULTURAL Y LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA

El Servicio Ayllu de Convivencia Intercultural y Lucha contra el Racismo y la Xenofobia ejerce las funciones establecidas en el decreto foral 266/2019, de 30 de octubre por la que asume la gestión de la diversidad étnica y cultural en Navarra para una mejora de la convivencia intercultural, la lucha contra el racismo y la xenofobia y el estudio del fenómeno migratorio y los derechos de las personas migrantes para la mejora de las políticas de actuación del Gobierno de Navarra en esta materia. Es el órgano encargado del diseño e implementación de las políticas públicas de lucha contra el racismo y la xenofobia. En la actualidad, está gestionando la Estrategia de Convivencia de la población migrante y el Plan de lucha contra el Racismo y la Xenofobia.

⁴⁰ Decreto Foral 266/2019, de 30 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, Presidencia del Gobierno de Navarra. Publicado en BON núm. 220 de 07 de noviembre de 2019. Vigencia desde 08 de noviembre de 2019. Revisión vigente desde 27 de febrero de 2021.



7.1.3. SERVICIO DE ASISTENCIA Y ORIENTACIÓN A VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN (SAVDRE)

SAVDRE es un servicio estatal gratuito de asistencia, que ofrece apoyo y asesoramiento a personas que hayan sufrido discriminadas étnica/racial en cualquier ámbito. Dispone de nueve oficinas repartidas en distintas localidades de España. En el caso de Navarra, tiene una oficina en Pamplona, en la Fundación Secretariado Gitano, servicio en el cual también participa Cruz Roja. Es un servicio dependiente del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, órgano colegiado adscrito al Ministerio de Igualdad.⁴¹ Los objetivos del Servicio son:

1. Promocionar la Igualdad de Trato y la no Discriminación Racial o Étnica.
2. Asistencia presencial, telefónica y telemática gratuita.
3. Ofrecer un servicio de información y sensibilización, próximo, adaptado a la situación real de las potenciales víctimas de discriminación y a los distintos sectores de población.
4. Acciones de impacto a agentes clave (fiscalías, servicios policiales, juristas, inspecciones de trabajo, medios de comunicación, etc.)
5. Actuaciones extrajudiciales: quejas ante el defensor del pueblo, oficina de consumidores y usuarios, servicios de inspección, documentos en vía administrativa, reuniones, actuaciones en red con otras entidades implicadas en la materia, comunicados, etc.
6. Ejercer acciones legales y de representación de las víctimas, con su consentimiento expreso, previa autorización de la Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico-Racial, cuando se trate de casos que, atendiendo a las circunstancias y al impacto social de los mismos, sean considerados como estratégicos.

7.1.4. DEFENSOR DEL PUEBLO DE NAVARRA

Su misión es supervisar la actuación de la Administración de la Comunidad Foral y de los entes locales para proteger y mejorar los derechos y las libertades públicas. Es elegido y nombrado por el Parlamento de Navarra, única institución ante la que tiene que presentar el resultado de sus actuaciones. Es una institución políticamente independiente. No depende del Gobierno y actúa con objetividad, libertad de criterio e independencia.⁴² Tiene la facultad de hacer las advertencias y las recomendaciones que crea oportunas a los organismos que no

⁴¹ Este órgano fue creado en el año 2009 en cumplimiento del artículo 13.1 de la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Su plan de trabajo establece como uno de sus ejes principales el desarrollo de los mecanismos necesarios para impulsar la asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica. En este marco, la Dirección General para la igualdad de Trato y la No Discriminación Étnico – Racial a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad está desarrollando este servicio con la participación de entidades sociales profundamente implicadas y con una amplia experiencia en la promoción de la igualdad.

⁴² Institución creada y regulada por la Ley Foral 4/2000, de 3 de julio, publicada en el Boletín Oficial de Navarra número 82, de 7 de julio de 2000, modificada por la Ley Foral 3/2005, de 7 de marzo.



respeten los derechos. Actúa, a petición de cualquier persona –física o jurídica– que le presente una queja, o bien a iniciativa propia, en asuntos en los cuales la actuación de las Administraciones públicas haya podido producir una vulneración de los derechos de las personas; es decir, cuando crea que las Administraciones Públicas navarras han podido incurrir en algún abuso, arbitrariedad, discriminación, error o negligencia. Siempre que le parezca conveniente, recomendará a la Administración foral y a los entes locales que introduzcan cambios o modificaciones en la ley o las normas en las que se observe una lesión de los derechos. En el ejercicio de la misión que tiene encomendada tiene que recibir la ayuda, con carácter preferente y urgente, de las autoridades, que, si se negaran, incurrirían en las responsabilidades previstas por la ley y podrían ser denunciadas públicamente. Anualmente, informa al Parlamento de Navarra sobre las quejas recibidas de los ciudadanos, la tramitación que han seguido y los resultados obtenidos.

7.1.5. OFICINA DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE DELITO

Se trata de un servicio público y gratuito, que presta una atención integral, coordinada y especializada, en los ámbitos jurídico, psicológico y social a todas las víctimas de delito. Depende del Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, pero se ubica físicamente en el Palacio de Justicia de Pamplona, colaborando activamente con la administración general de Justicia. Orientan, median, asesoran y ayudan a las víctimas, si bien no tienen especialización en víctimas por delitos de odio.

7.1.6. FISCALÍA DELEGADA DE DELITOS DE ODIO

El precedente de las Fiscalías especializadas en delitos de odio se remonta al año 2009, cuando se crea dentro de la fiscalía provincial de Barcelona el Servicio de Delitos de Odio y Discriminación cuyo objetivo era proporcionar una respuesta especializada a los delitos de odio, considerados una amenaza frente a los principios de igualdad y no discriminación. En 2013 se constituye una fiscalía especializada en delitos de odio en cada provincia de España, y una Fiscalía General que coordina la acción de estas fiscalías provinciales. La Fiscalía especializada entiende de los delitos de odio, y tanto las instancias policiales como los juzgados de instrucción deben obligatoriamente comunicar a la autoridad fiscal cualquier hecho susceptible de ser considerado delito de odio. Es la Fiscalía la que, a través de la revisión del atestado, puede calificar el delito/infracción/incidente con esa consideración o agravante de delito de odio. Además, la fiscalía especializada en delitos de odio dedica una parte importante de su actividad a la formación de las fuerzas y cuerpos de seguridad, poder judicial y otras asociaciones en delitos de odio: concepto, tratamiento, prevención etc. De forma periódica, mantienen reuniones a nivel estatal para coordinar procedimientos y actividades. Hay coincidencia en que estas fiscalías especializadas han mejorado la coordinación con el Tercer Sector, y han procurado herramientas y protocolos para combatir más eficazmente los delitos de odio.



7.2. LA VISIÓN DE LAS INSTITUCIONES: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PRIORIDADES DE MEJORA

En este apartado se presenta un análisis de la visión desde las instituciones, sus principales preocupaciones, así como las limitaciones y posibilidades de mejora en el tratamiento y prevención del racismo y la xenofobia. Esta información se basa en las entrevistas realizadas con agentes clave, así como en la recogida de respuestas a un cuestionario mediante la técnica Delphi que persigue la búsqueda de consensos para la elaboración de un acuerdo de mínimos.

7.2.1. LÍNEAS DE TRABAJO DE LAS ADMINISTRACIONES EN LA LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA

Espacio administración local

Un escenario clave en el trabajo de lucha contra la desigualdad social y, por tanto, racismo y xenofobia, son las Áreas de Servicios Sociales de los Ayuntamientos navarros. En este sentido, queremos dar voz a la mirada de las mismas para conocer la realidad desde dentro.

En el ayuntamiento de Pamplona, la concejalía de Servicios Sociales, Acción comunitaria y deporte dispone de diferentes áreas. De ésta, se desprenden las unidades de barrio el SMAM, el EISOL, EL EAIA y el resto de servicios. Se atiende a todas aquellas personas que no tiene cabida dentro de las Unidades de barrio por no tener regularizada su situación administrativa, no tener arraigo, empadronamiento u otras causas, en palabras de la propia entrevista “cuando no les atiende nadie ahí estoy yo” (AL_1), además de valorar las diferentes ayudas de emergencia, gestionar el albergue, el comedor municipal, los vales de pensión, etc.

Destacamos el trabajo de Alta exclusión, que busca soluciones inmediatas y de emergencia: “se dan ayudas de emergencia. Prestaciones económicas finalistas para situaciones puntuales de necesidad” (AL_3). Se trabaja con las personas que están en una situación de vulnerabilidad social grave, proporcionando alojamiento, manutención y el apoyo necesario a las personas en esta situación.

El perfil que se atiende se divide en dos grandes bloques:

- Personas que viven en la calle (20% del total): atendidas por educadoras y educadores de calle, y en muchas ocasiones tienen problemas de consumos.
- Personas migrantes (80 % del total): bien de otras comunidades autónomas o procedentes del extranjero.

Un programa a destacar es el *Programa de Acogida y Orientación Social*, acoge a usuarios de diferentes nacionalidades y supone la puerta de entrada a los servicios sociales. El acceso al mismo es por propia iniciativa de la persona – en los demás programas, los usuarios son derivados-. Existe un perfil diverso de personas y familias y equilibrio sostenido en el tiempo



en cuanto a procedencia de esas personas usuarias: el 50% es población autóctona y el 50% extranjera a nivel general.

La coordinación entre este departamento y el resto de áreas se describe como dependiente de las diferentes personas responsables de las mismas y motivadas por las necesidades que se derivan de las situaciones cotidianas, coordinaciones que se ven gravemente dificultadas por la sobrecarga de trabajo de estas técnicas.

En el caso de Estella, como representativo de la realidad externa a Pamplona, también dirige la atención, los esfuerzos y recursos en la misma línea que en la capital navarra, puesto que es un contexto de recepción de población migrante, objeto de procesos de exclusión, desigualdad, racismo o xenofobia. Como decimos, el Área de Servicios Sociales⁴³ centra en aquellas personas en exclusión y que el propio sistema no resuelve. El objetivo principal es poder dar la “mayor cantidad de oportunidades posibles” (SS_E1) y resolver, en la medida de lo posible, la principal encrucijada diaria: “Existe un grupo de personas sin acceso al servicio navarro de empleo, sobre todo mujeres migrantes, sin referencia legal, sin posibilidad de homologación (...) se trata de hacer talleres de formación, aprender autonomía y solicitar empleo a una empresa” (SS_E1).

Espacio educativo: la escuela

Las tres entidades participantes forman parte de la red pública de centros de la comunidad de Navarra: una de ellas se localiza en el norte de Navarra, otra en la periferia de Pamplona y, otra en un barrio de la ciudad de Pamplona. Aunque, todas se insertan en un contexto socioeconómico, cultural y demográfico particular, lo cierto es que los tres relatos coinciden en señalar la importancia de los recursos del centro y capacidad de trabajo de equipo para enfrentar la desigualdad y discriminación. En aquellos centros donde la proporción de alumnado diverso – población migrante y comunidad gitana- es elevada, ofrecen y tienen implementadas acciones de carácter estructural para reforzar la convivencia y reducir los casos de este tipo de odio.

La institución educativa detenta un poder fundamental en la creación, mantenimiento, así como en la fantástica erradicación de la discriminación. Lo que sucede en la escuela sí importa, no sólo por lo su función académica, sino también relacional. Por tanto, el contexto de recepción importa, condiciona y puede coaccionar el modo en que la institución recibe a la diversidad es relevante a la hora de contar sus experiencias. El problema es que, casi siempre, la desigualdad social se traslada también a los centros, siendo éstos foco de actitudes y comportamientos de carácter racista y xenófobo.

En esa manera de estar la institución, encontramos dos centros particularmente con un fuerte compromiso en la lucha contra la discriminación, la convivencia, la implicación de las familias y el alumnado en centro, el comercio justo y consciente y el trabajo en red. Al ser preguntados

⁴³ El funcionamiento del área de Servicios Sociales en Pamplona se vehicula a través de las Unidades de Barrio, mientras que, en el resto de Navarra, todo se concentra en los Servicios Sociales de base.



por racismo y xenofobia, directamente cambian de registro y hablan de convivencia, pues no perciben que los conflictos existentes sean a consecuencia del racismo y xenofobia, sino que éstos están contenidos en cuestiones de convivencia. En general, no señalan al centro escolar como núcleo de racismo y xenofobia, pero sí de desigualdad social, desventaja y problemas de convivencia: “Los temas de convivencia en este centro... pues aparte de ser gueto, es que al final se concentran los problemas de convivencia; otros centros lo tienen una vez cada X tiempo y aquí se concentran en todos los días” (CE_3). No hay una única idiosincrasia de centro, pero lo cierto es que, entre las encontradas, dos destacan por su carácter abierto y consciente de la problemática y 1 afirma no ser una cuestión demasiado relevante en la vida escolar de ese centro en cuestión.

A pesar de la buena predisposición encontrada hacia el trabajo en la diversidad y libre de racismo y xenofobia, lo cierto es que la arquitectura del modelo educativo condiciona considerablemente, la convivencia en las aulas. Por una parte, porque la normativa homogeneiza y estandariza y por otra parte, porque los itinerarios lingüísticos⁴⁴ que se ofrecen se ofrecen tres modelos, sitúan a la diversidad en diferentes planos y actúan, a tenor de los relatos, como barreras hacia la inclusión:

- Modelo D: que se refiere a la inmersión en euskera
- Modelo A: Castellano con una asignatura en euskera
- Modelo G: Castellano

Conviene subrayar que la elección del modelo filtra a los diferentes grupos originando casi siempre, un modelo de escolarización descompensado – en términos de diversidad-: de población autóctona con lengua vehicular en euskera y un modelo formado por población autóctona con lengua vehicular en castellano, población gitana y población migrante.

Las familias de origen migrante escogen mayoritariamente los modelos cuya lengua vehicular es el castellano, señalándose esto como una posible barrera para la inclusión, “esto puede suponer un peligro ya que cabe la posibilidad de que un modelo se convierta en más gueto que el otro, esto es entendible porque muchas de estas familias desconocen el castellano, no tienen como lengua materna estos alumnos y alumnas el castellano, entonces el ver que la lengua vehicular en el centro es diferente al castellano, lo entienden como una dificultad añadida a la integración en el centro, en el barrio y en la vida cotidiana en general” (CE_1). Lo mismo sucede con la población gitana, que escoge como lengua de estudio la castellana.

Más allá de esta realidad, encontramos planes y proyectos que persiguen el fomento de los principios señalados anteriormente:

- **Plan y Comisión de Convivencia:** su función es diseñar, construir herramientas y recoger propuestas que mejoren la convivencia a nivel de centro y de comunidad educativa. Es desde la comisión de convivencia formada por representantes del equipo

⁴⁴ Dentro de estos tres programas está el área de inglés reforzada (Programa de aprendizaje en inglés del Departamento de Educación de Gobierno de Navarra).

docente, las familias y el alumnado, desde donde se detectan posibles problemáticas y acciones para prevenirlas y/o solventarlas.

- **Red de Escuelas Solidarias:** este programa se gestiona a partir de la coordinadora de ONGs de Navarra. Cada centro educativo tiene comunicación directa con una, o varias, ONG de referencia con la que se desarrollan diferentes proyectos. Por ejemplo, en el caso del colegio de barrio de Pamplona, se trabaja con varias ONGs en diversos ciclos de educación infantil y primaria: “lo que hacemos aquí desde el centro es diversificarlas, por ejemplo, el alumnado de infantil mantiene contacto con una ONG de la India, y cada año se pone una temática, (...) diferentes temáticas, las vestimentas, los oficios, y hacemos un proyecto para enseñarles cómo vivimos aquí y ellos uno de como ellos viven allí.” (CE_1). La función de esta Red es fomentar el acercamiento a las diferentes realidades desde el contacto directo con las mismas.
- **Programa de Inmersión Lingüística (PIL):** Este programa facilita el conocimiento del idioma castellano, afectando directamente a la población migrante recién llegada. No todos los centros tienen este programa por lo que el alumnado con esa necesidad es remitido al centro en cuestión. Ello supone una concentración de alumnado con desconocimiento de idioma y reúne a un colectivo que forma parte de una minoría, con desfase curricular (en algunas ocasiones) y otras problemáticas, lo que va a condicionar la cotidianeidad del centro. La bondad del programa, tal y como señala la entrevistada: “Todo el curso, os puedo garantizar que entran sin saber nada castellano y salen hablando y manejándose con el idioma, como para estudiar primero de formación profesional básica... Te lo digo porque a lo largo de estos años, no en mí, en el programa de inmersión lingüística, sino en la ESO, he tenido alumnos del este y alumnas y, vamos, están en la primera evaluación, o sea, en tres meses están hablando y están sacando dieces. Evidentemente, os que viene al programa de inmersión lingüística es más pues igual alumnado pues que tiene cierto analfabetismo” (CS_4).
- **Proyecto pedagógico centrado en el trabajo en equipo del cuerpo docente y aprendizaje por proyectos:** “Aquí decimos que trabajamos por proyectos; que es una forma de trabajar que trata de facilitar la inclusión, ¿no? Una inclusión que... una misma actividad o un mismo trabajo tengan diferentes posibilidades de aproximación; para que haya diferentes capacidades en juego, ¿no? Que no sean siempre los de las mismas capacidades. O diferentes culturas que se aproximen a un mismo tema (...) trabajamos por proyectos nos llevó a la conclusión más importante, que nuestro principal proyecto eres tú. Entonces, cada alumno o cada alumna es un proyecto desde que llega, autogestionado y acompañado. O sea; se trata, también, del empoderamiento del alumno o de la alumna (...) La joya de la corona de este instituto yo creo que son los equipos docentes, porque es que te llevan a trabajar en equipo; es más, yo lo que sentí hace 3 años cuando vine a este instituto... ya sabía dónde venía, eh; porque hay algunos que no saben dónde vienen y dicen ‘¡buah! ¿Qué es esto?’” (CE_3).



Espacio deportivo

El deporte constituye un espacio y un tiempo hegemónico en la vida de la ciudadanía en general. Y ahí, también, es donde se pone en juego los valores de esa sociedad: “El deporte además de ser un reflejo de la sociedad, ahí es donde las personas se desahogan y enseñan su mala educación, muchas veces” (D_1).

El Instituto de Navarra del Deporte, representa, desde otra óptica, a la Administración. Se organiza en torno a 3 secciones, una de las cuales es la que lidera la lucha contra la discriminación: Sección de promoción deportiva. En ella se trabaja la promoción de valores en el espacio deportivo, desde 2017, año en que se creó una oficina de mediación para trabajar cualquier conflicto que derive del deporte. Acoge a más de 300 clubes.

El objetivo central es mejorar la convivencia en el mundo del deporte a través de la promoción de valores y detección de contravalores. Según la entrevistada, “tener esta oficina es un lujo” (D_1).

El programa puesto en marcha, como decimos, desarrolla valores y denuncia actitudes contrarias a esos valores, ya a través de esas denuncias o de manera educativa, intentando dar solución a la problemática. Se denomina Programa de delegados de valores en el terreno de juego. En él hay personas formadas por una mediadora especializada que actúan en los terrenos deportivos, vigilando, observando y denunciando conductas contrarias a los valores promovidos, tanto entre el seno de los equipos, clubes, equipo arbitral y público. Esas denuncias se redirigen a la Oficina y ésta selecciona la estrategia a llevar a cabo.

Por otra parte, existe un buzón donde se recogen las denuncias e información importante: 4 durante 2021. A través de este buzón se pone sobre la mesa la ausencia de racismo y xenofobia en el deporte, según la responsable: “hay mucha mala educación, pero yo no diría racismo. Hay muchos insultos estereotipados, entonces se utiliza el insulto hacia esa persona cayendo en el estereotipo” (D_1). Y sigue: “Entre el período de febrero y junio de 2021, se recogieron 55 casos, de los cuales, sólo 1 fue tipificado de racista y xenófobo” (D_1).

Las situaciones y realidades son diversas pero lo común es:

- Una vez que se detectan situaciones de violencia o se inicia el programa junto con una formación a los sujetos que representan los contravalores.
- La formación a los clubes, mediante la Oficina de Mediación y proporcionada por un neurólogo y pedagogo. Ésta consiste en el trabajo mensual sobre un valor.

Toda la información es pública y está en la web de la institución a disposición de los usuarios: el Buzón, El programa de delegados en valores, el programas Responsables deportivos y material audiovisual. Se muestra buena receptividad por parte de las personas receptoras.

7.2.2. NECESIDADES PARA LA MEJORA EN LA GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LOS RECURSOS

En esta sección se presentan los resultados del material empírico recogido a través de la realización de entrevistas semiestructuradas con agentes clave. En la sección 7.2.5 se completa el diagnóstico de necesidades y prioridades de acción desde la administración pública con la aportación de los resultados de evaluación obtenidos a través de un cuestionario realizado mediante la técnica Delphi.

Administración local: servicios sociales

Por una parte, las necesidades detectadas mostradas desde la Administración municipal, tienen que ver con la insuficiencia de recursos humanos, materiales o habitacionales inmediatos: “no hay recursos para atender a todo el mundo, además de limitaciones de tiempo, el albergue tiene unos tiempos de seis días máximos y después no tienes donde dormir” (AL_1). La persona entrevistada destaca también la posibilidad de articular un centro público de urgencias, un recurso muy necesario, así como el aumento de las viviendas de emergencia social gestionadas por el Ayuntamiento con un proyecto marco.

Con respecto a los recursos humanos, se subraya la necesidad de un aumento de los traductores e intérpretes dentro de los servicios sociales “yo recorro a los mediadores de Cruz Roja, pero depende de la disponibilidad de estas personas, debiendo ser un derecho el poder ser atendido en tu lengua dentro del sistema público de Servicios Sociales” (AL_1). Por otra parte, también se advierte la necesidad de gozar de mayor continuidad en las subvenciones y en las personas que se contratan, para poder aprovechar los recursos, que de por sí, son limitados.

Otra demanda tiene que ver con un cambio estructural es la acción de la administración, ya no sólo local, sino autonómica y central. Las experiencias del día a día invocan a un cambio transformación profunda que a largo plazo favorezca el desarrollo de una sociedad con más posibilidad de igualdad y, por tanto, con menos capacidad para el odio y la discriminación. La vivienda ocupa buena parte del debate, pero es la punta del iceberg. Si la persona en situación de exclusión tuviera la capacidad de tener empleo, el resto de espacios sociales se normalizarían incluida la vivienda y se favorecería un clima más cercano a la tolerancia y a la paz social. Queda para la reflexión la relevancia de la condición socioeconómica – capacidad de tener empleo- como parte de la medida del racismo y la xenofobia.

Esos cambios pasan por:

- Modificar el acceso a la vivienda, controlando las situaciones de desprotección por cuestión de raza u origen.
- Modificar la Ley de Extranjería, de modo que las personas migrantes pasen a considerarse persona trabajadora y tengan más capacidad liberadora. El instrumento más disuasorio en el camino hacia la igualdad es la cortapisa que ejerce el marco legal,



que tiene efectos directos en el plano laboral: es imposible tener un empleo sin permiso de trabajo y ser regular, y viceversa. Desde el relato se destaca la necesidad de ofrecer a estas personas en situación irregular mayores recursos facilitando el acceso a los mismos, destacando la formación como una herramienta clave.

- Modificar los programas de Refugio: éstos revelan otro sinsentido e incoherencia del sistema, al favorecer la inserción laboral de las personas solicitantes de refugio sin tener en cuenta lo que supone tener la tarjeta roja y no poder emplearse durante dos años: “es todo un derroche de dinero” (AL_3).

Además de esos dos ejes de necesidades detectadas, son interesantes las reflexiones propositivas que marca, por ejemplo, la representante de Estella:

- Localizar referencias a algunas buenas prácticas, de casos exitosos, que sí se reconocen.
- Realizar grupos de formación con “función múltiple”: empoderamiento, conocimiento del otro, establecimiento de redes, mantenimiento activo desde lo social y también desde lo laboral.
- Obtener legitimidad por parte de la Administración local para poder actuar en empresas ante la discriminación.
- Estimular la presión social y movilización ante un suceso de racismo, xenofobia o discriminación.

En resumen, el conocimiento de la realidad navarra por parte de la Administración es profunda y las reflexiones aquí mostradas derivan del día a día, de los esfuerzos realizados, de la capacidad de acción, pero también, de la necesidad de más: “nos quedamos cortos en muchos aspectos y es ahí donde las asociaciones hacen un gran papel de refuerzo” (AL_1).

Espacio educativo: la escuela

La discriminación, el racismo y la xenofobia entroncan directamente con la desventaja educativa y la desigualdad social trasladada al centro escolar. Su lucha se contempla a través de dos demandas:

- Mayor dotación de recursos materiales y humanos, de capital docente y educador, para poder abordar de manera deseable la realidad tan diversa que hay en los centros. A pesar de que existe una convivencia correcta, se señala que la población migrante y el alumnado gitano tiene más dificultades académicas que podrían ser más abordadas: “a medida que los cursos avanzan en edad el número de alumnado de origen magrebí disminuye (...) el alumnado de etnia gitana, nunca he visto a nadie, que esté en un tercero de ESO, en un tercero normal, quiero decir, en un tercer de esos que tienen adaptaciones” (CE_2). Con todo, a pesar de ello, a nivel de socialización y convivencia no se detectan problemas.

- Elaboración y consolidación de Planes contra la discriminación (acoso escolar, víctimas de LGTBifobia, racismo, etc.): “Que yo sepa no, hay protocolos contra bullying, para aquellas personas que se sienten transgénero, y así, pero para esto, que yo sepa, no. Nunca he escuchado nada al respecto. El kit de partida, es un kit de partida garantista, en la enseñanza pública, no cabe albergar ningún tipo de discriminación por origen o por pertenecer a tal o cual sitio, eso de entrada ya es inconcebible, tanto a ese nivel como luego a nivel personal, vamos” (CE_2).
- Proyecto pedagógico personalizado, basado en la motivación: “la adaptación permanente al cambio”: “Este trabajo quema. Quema mucho, porque es mucho desgaste; es una manera de trabajar tan distinta y tan personal que... claro, eso; lo de menos es ‘¡ay! Es que tengo que dar este tema’. No, la pregunta es ‘cómo voy a dar este tema’; cómo consigo que esta gente mínimamente se enganche... yo aquí, como matemático, no me siento realizado (...) pero al final lo compensas como educador” (CE_3).

Espacio deportivo

Aunque es cierto que la satisfacción con los resultados de los programas, lo cierto es que la entrevistada señala como necesario:

- La utilización de más herramientas
- La mejora del trabajo en valores, sobre todo, en las familias.

7.2.3. NECESIDADES PARA LA MEJORA DE LA COORDINACIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL

Con respecto a las demandas de coordinación entre agentes y sociedad, desde las concejalías, así como desde el Instituto Navarro del Deporte, se ofrece una receta clave para luchar contra el racismo, esto es, la relación entre los diferentes agentes:

- Comunicación y trabajo en red: agilizar la burocracia e interdependencia de la información.
- Explotar la relación privada, pública y el Tercer Sector.
- Colaboración interdepartamental que trasciendan los cursos/encuentros de clases magistrales. Búsqueda de reuniones pequeñas de equipos, trabajo grupal.

Con respecto a lo primero, destacan los impedimentos y “zanjas” asociados a la burocracia, que van desde los abundantes errores en la documentación administrativa desembocando en ocasiones en consecuencias graves para las personas, como describe la persona entrevistada “hay un gran obstáculo desde la entrada, yo me he encontrado casos en los que se han confundido en el NIE provisional y eres de repente otra persona” (AL_1).



La falta de comunicación tiene consecuencias nefastas para el objeto de la protección. Desde la administración local, se acusa, por ejemplo, a algunos actores vinculados al mundo educativo y político como responsables de que la realidad no se revierta. Su inacción, omisión y alimentador del desconocimiento tiene carga ideológica: “A mayor responsabilidad política, mayor responsabilidad social. La memoria histórica, de la migración. El conocimiento. Como lo han vivido esas personas que se han ido fuera y lo que han aportado a las sociedades que las han recibido y luego lo que ha traído de vuelta” (SS_E1).

Desde los centros educativos, suena al unísono la retahíla de la necesidad del trabajo en red. Esa red estaría formada por toda la comunidad educativa, esto es, docentes, alumnado, familias y entorno. La interacción escuela – familia – barrio constituye un esqueleto necesario para construir un entorno cercano y el rol de estos tres agentes es fundamental. En el caso del barrio, se pone el foco en el protagonismo que tiene el asociacionismo, el rol del tejido social: “los institutos o centros de enseñanza, son una parte dentro de la sociedad, y habría que interactuar a dos niveles, ¿no?, en la dialéctica esa, centro de enseñanza sociedad, habría que actuar de algún modo ahí” (CE_2).

Sobre la evaluación de las necesidades de mejora en la coordinación véase también los resultados aportados en la sección 7.2.5.

7.2.4. ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN PRIORITARIOS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Con respecto al tema de estudio, el racismo es una cuestión interiorizada, incorporada por todos los miembros de la sociedad, incluidos aquéllos susceptibles de poder sufrirlo. Sobre la xenofobia, el desconocimiento es la pata sobre la que se asienta: “lo desconocido da miedo. Los miedos activan cosas feas. Desconocimiento alerta la amenaza. Es la madre de todo estos estereotipos y problemas” (SS_E1). Con respecto a las personas víctimas de discriminación, los efectos que ésta genera en ellas dependen del nivel de formación, de la actitud ante el proceso migratorio, de la consciencia del acto. También, existe más cohesión y relaciones más estrechas y sanas en las zonas rurales, en comparación con Pamplona.

Enfocando los relatos hacia la cuestión del racismo y xenofobia, un componente primario de ésta es la desigualdad social, que se pone en marcha a través del problema de la vivienda, el empleo, el espacio público, el espacio educativo y deportivo, a través de narrativas y prejuicios. En ello interviene sin dudar un combo de aporofobia, clasismo, racismo y xenofobia. Las afirmaciones son rotundas: “Existe una discriminación residencial clara” (AL_3).

Vivienda

Las coincidencias en los discursos son rotundas: no hay disponibilidad de vivienda en Navarra. La vivienda vacía es una metáfora de la desigualdad, de la brecha social existente, que alimenta y potencia las actitudes discriminatorias, de racismo y xenofobia.



La crisis de la vivienda es una realidad que ahoga a parte de la sociedad navarra y sitúa en el limbo a la institución que parece no encontrar la tecla, a pesar de los recursos económicos que tiene para poder hacer frente y de las estrategias desplegadas para acabar con ese embrión de la desigualdad y foco de discriminación. Desde el Gobierno de Navarra se ha incorporado una bolsa de alquiler con alicientes y ventajas para que los propietarios de las viviendas vacías se animen a alquilar. En estos casos, el gobierno actúa de aval, pero no está resultando fructífero.

Una de las razones dadas es la idiosincrasia de la sociedad navarra que tiende hacia el conservadurismo: “dan ventajas para que lo incorpores a una bolsa de alquiler. Lo aseguran, pagar el IBI. El gobierno lo compensa. Muchas facilidades, pero este programa alquiló 78 viviendas en un año (...) Es una sociedad muy conservadora. No sabes a quien lo alquilas (...)” (AL_3).

Desde la concejalía se han detectado innumerables casos de discriminación en los alquileres, pero las manos están atadas, por la dificultad en el control y diagnóstico de esas situaciones. Es decir, por una parte, es complicado controlar el mercado del alquiler y, en segundo lugar, poder alegar odio, racismo o xenofobia en la dificultad para alquilar por parte de personas migrantes o racializadas, es, casi, una utopía.

Por otra parte, el sistema de Viviendas de Protección Oficial sigue activo, desde hace 20 años, que se ha ido desarrollando mucho y está avanzado. En los criterios de acceso no hay signos de corte racista o xenófobo – “en todo caso, positivo”, pero existe una menor movilidad con respecto a los tiempos del boom inmobiliario (AL_3).

Empleo

Si bien es cierto que las características, condiciones y perfiles de trabajos ha ido cambiando con el tiempo, no existe falta de empleo, aunque sí existen trabas legales y administrativas: “no hay problema de empleo, hay mucho más control con el trabajo en B por la regularización servicio doméstico (...) pero si las personas migrantes que vienen a trabajar se les da el permiso de trabajo desde el minuto 1, se solucionarían muchas cosas (...). La ley de Extranjería no da posibilidad de arraigo hasta los 3 años” (AL_3). Por ejemplo, esta situación se ve agravada en colectivos de mujeres migrantes procedentes de países del Magreb y el norte de África de familias monomarentales, muy jóvenes y sin red de apoyo, siendo un foco de trabajo del área en la actualidad por la mayor vulnerabilidad asociada al género y la vida en calle. Este hecho hace que por falta de sustento económico estas mujeres caigan en la prostitución por falta de otras opciones. Las mujeres autóctonas poseen una mayor red, más apoyo familiar y más amparo legal. También, se establecen especificidades entre diferentes nacionalidades, pero el denominador común en ellas es la precariedad, el clasismo y, en ocasiones, el racismo y la xenofobia.

Espacio público



En cuanto a las narrativas también se describe en el relato un aumento del discurso racista, en paralelo al auge de ideologías políticas de extrema derecha: “se oye mucho más, incluso dentro de los profesionales hay prejuicios en contra del colectivo” (AL_1). Desde Alta Exclusión de Pamplona el auge de la llegada de población procedente de Argelia, Marruecos y Senegal muy joven, con muchas dificultades porque no conocen el idioma y su situación administrativa no está regularizada, eleva cuantitativa y cualitativamente los procesos de exclusión social, que son alimentados por la población mayoritaria con prejuicios, estigmas y violencia.

Por otra parte, dado que es una realidad que el Tercer Sector en buena medida cubre las necesidades que debieran ser atendidas desde el Estado, éste debería ser un ámbito de actuación, con agentes con los que se trabaja de manera estrecha, como puede ser, por ejemplo, Apoyo Mutuo, Paris 365, o el Punto de Información al Migrante.

Espacio educativo

La escuela habla de sí misma como un universo de lucha: un contexto que hay conflicto, pero desde donde tiene que emerger la lucha para combatir principalmente la desigualdad y la discriminación - el racismo y xenofobia incluidas-. Se recuerda que, desde los centros, al plantear el problema del racismo, se deriva la conversación hacia las dificultades escolares, académicas y personales que tiene la minoría en desventaja. No se realizan acciones propositivas expresas sobre racismo. De hecho, el discurso de odio existente y predominante tiene más que ver con el machismo, aunque se detecta racismo entre las propias minorías y de la mayoría: “Sí, yo creo que sí. No sé; incluso cuando se insultan... sí que ha habido más choques por... yo qué sé; árabes, gitanos... sí que ha habido más choques. Son racistas y racistas” (CE_3).

Se establecen varios ámbitos que desde la administración educativa han de ser abordados para revertir la realidad de las aulas – y de la sociedad-:

Revisión del sistema educativo: cambio de perspectiva del modelo, confeccionado para el grupo social mayoritario.

- **Autonomía de centro y estabilidad del cuerpo docente:** libertad para la innovación y solución a las necesidades. Con ello, se refieren a la necesidad que de Inspección (agente intermedio) dé margen de maniobra para adaptar las imposiciones del sistema a la realidad de sus propios centros.
- **Competencial:** “Y que un chico (...) se le bajaba la ira, empezaba a disfrutar en el taller... y aunque no aprobara todo el programa, se iba con un puesto de trabajo en una especialidad que le gustaba; era un éxito. Y todo eso, no nos lo medía nada” (CE_3).
- **Humano:** Es fundamental fijar la atención en la parte humana del alumnado. El mejor ejemplo es comparar la realidad de un menor migrante que migró solo a un alumno autóctono que vive en un hogar nuclear. El sistema no distingue esas



realidades. Por ello, el cuerpo docente ha de poner contemplar las realidades humanas: “nosotros veíamos que se valoraba mucho lo cuantitativo, pero que había mucha dificultad para valorar lo cualitativo. ¿Y qué nos pasaba a nosotros? veíamos que se estaba midiendo la cantidad, porque aquí el alumnado venía con mucha mochila; y un chico que pasaba de venir, que no era capaz de mirar a los ojos, que no era capaz de afrontar las cosas, y que se marchaba afrontando y mirando... con todo suspendido, pero mirando; era un éxito” (CE_3).

- **Psicológico y motivacional:** “Este alumno es así y no va a cambiar’, ‘este alumno es así y no hay nada que hacer’... entonces, aquí intentamos, aunque a veces nos sale esa frase de ‘no hay nada que hacer’... se intenta evitar; nosotros pensamos que no hay nada que hacer y tenemos que evitarlo, porque ha habido casos de gente de la que todo el equipo docente decía ‘es que ya no sabemos qué hacer con este chico’ y, de repente, un clic en febrero y acaba titulando” (CE_3).

Espacio deportivo

Se reivindica una mayor implicación de los ayuntamientos, a través de planes de mejora deportivos. Se señala que aquéllos son los últimos responsables de estimular la actividad deportiva en su territorio, de generar planes: “para mejorar esto hay que mejorar las relaciones (...) que se mezclen las familias, las culturas” (D_1). Por último, en el propio terreno de juego, buscar la intervención en las familias, mejorando el trabajo en valores: “el voluntariado es fundamental, que afiancen lo que piensan que tiene que estar ahí. El balonmano es más familiar, está más aunado, ayuda” (D_1).

7.2.5. EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS Y RECURSOS DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL A PARTIR DE METODOLOGÍA DELPHI

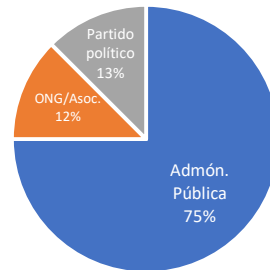
La técnica Delphi consiste en la creación de un consenso basado en la discusión entre expertos y expertas mediante un proceso interactivo. Se enviaron 100 cuestionarios a personal de la administración pública foral y municipal, de los cuales se recogieron 30 respuestas. Una vez analizados los resultados globales de este cuestionario –que se presentan en este apartado, se realizará una segunda consulta que deberán contestar los mismos expertos/as tras darles a conocer previamente estos resultados obtenidos. A continuación, los/as participantes reevalúan sus opiniones a la luz de esta información y se lanzará una propuesta para la elaboración de un acuerdo de mínimos.

El análisis de las diferentes preguntas y valoraciones contenidas se expone siguiendo los bloques definidos en el estudio para facilitar su lectura y contraste. Una vez analizados y presentados estos resultados, ofrecemos unas conclusiones generales sobre los principales hitos de este estudio. En esta encuesta han participado hasta 30 personas, de las cuales un 26,4% se han identificado y han señalado la entidad a la que pertenecen, un total de 8

entidades diferentes. Una amplia mayoría de estas entidades pertenecen a la Administración pública, repartiéndose el resto entre un partido político y una asociación/ONG.

FIGURA 28. TIPOLOGÍA DE ENTIDADES IDENTIFICADAS

Tipología de entidades identificadas (%)



BLOQUE A. EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS Y RECURSOS DE LA ADMINISTRACIÓN FORAL. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y PRIORIDADES DE MEJORA

En primer lugar, se ha solicitado a los participantes que evalúen los servicios de la Comunidad Foral en materia de atención y protección a víctimas de discriminación racial y/o xenofobia. La valoración media, en una escala de 1 a 5, se ha situado en un "aprobado" ajustado, con un **2,86 de media**. En la distribución de las valoraciones destacamos que no se ha otorgado, en ningún caso, la valoración máxima, la mayoría de las valoraciones, un 63%, se sitúan entre el 3 y el 4.

TABLA 31. DISTRIBUCIÓN DE LAS VALORACIONES SOBRE LOS SERVICIOS NAVARROS EN MATERIA DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL Y/O XENOFOBIA

Distribución de las valoraciones		
Valoración	N	%
1	3	10
2	7	23,3
3	10	33,3
4	9	30

A continuación, debían señalar los servicios que mejor funcionan en Navarra en materia de **prevención**. Aunque la pregunta buscaba que identificaran servicios concretos, en la mayoría de los casos se ha contestado directamente con el nombre de una entidad. Más de la mitad de estos servicios pertenecen a, o se llevan a cabo desde, ONGs o fundaciones, mientras que un 38% corresponden a entidades de la Administración pública. Con todo, **SOS Racismo es la referencia**, tanto nominalmente, entre personas que han contestado de esa manera, como en servicios destacados, específicamente, la Oficina de Atención y Sensibilización (ODAS)⁴⁵. A la

⁴⁵ ODAS (Oficina de Denuncia, Atención y Sensibilización) es un proyecto de SOS Racismo Navarra subvencionado por la Dirección General de Paz, Convivencia y Derechos Humanos (Departamento de Relaciones Ciudadanas) desde 2017 y desde 2019 subvencionado por la Dirección General de Políticas Migratorias y Justicia mediante un convenio con partida nominativa, sujeta a la Ley de Subvenciones.

hora de justificar por qué se señalan estos servicios las razones son variadas, pero destaca principalmente la capacidad de potenciar la sensibilización contra el racismo y/o la xenofobia. **La sensibilización es, de hecho, una de las cuestiones que aparecen señaladas con mayor constancia y transversalidad a lo largo del cuestionario**, aunque en el caso de esta pregunta vemos también elementos más pragmáticos, como la capacidad de estas entidades, sobre todo la ODAS y el servicio Ayllu, de actuar en todo el territorio navarro.

TABLA 32. ENTIDADES DESTACADAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y RAZONES PARA DESTACARLAS

Entidades destacadas en prevención			Razones para destacar entidades		
	N	%		N	%
SOS Racismo	7	14,29	Potencia sens. contra Xen. y racismo	5	12,2
ODAS	5	10,20	Cap. de actuación en todo el territ.	3	7,3
Cruz Roja	4	8,16	Herramientas y recursos públicos	3	7,3
Serv. Ayllu de la D.G. de Pol. Mig.	4	8,16	Trayectoria reconocida	3	7,3
Asociaciones/ONGs	3	6,12	Defensa ante el racismo	2	4,9
D.G. Políticas Migratorias	3	6,12	Planificación de políticas públicas	2	4,9

En cuanto a los servicios destinados a la atención y protección de personas que han sido víctimas de delitos de odio racial o xenofobia, y que necesitan mejorar, lo primero que destacamos es la reducción en la variedad y en la cantidad de respuestas. Una de las cuestiones importantes que se extraen del análisis del cuestionario es la **posible confusión o falta de distinción terminológica clara entre prevención y protección**. Más allá de las disquisiciones terminológicas, se trata de una cuestión de calado, debido a que **atañe directamente al reparto y a las posibles competencias que las diferentes entidades, públicas o privadas, pueden asumir para hacer frente al racismo** y, por lo tanto, a la forma y efectividad con la que cada entidad puede participar en ello.

Al igual que en la pregunta anterior, algunas personas han destacado específicamente entidades y otras han señalado determinados servicios que consideran susceptibles de mejora. Esta crítica se ha centrado, sobre todo, en **la Administración, la entidad que más necesita mejorar**. La información es otro de los elementos que se han destacado transversalmente en el cuestionario, como una cuestión a potenciar tanto para mejorar el acceso a colectivos minorizados a estos servicios, como internamente a las propias entidades, públicas y privadas. Al analizar las razones para considerar que estas entidades deben mejorar nos encontramos con otro elemento clave de este cuestionario, como es la formación, una necesidad de la que se ha destacado su importancia en buena parte de las preguntas. En este caso, se ha centrado la atención, sobre todo, en la formación del personal de atención a las víctimas, puesto que son el primer punto de enlace de estas personas y un fallo en este aspecto puede derivar en el empeoramiento de su situación.

TABLA 33. ENTIDADES A MEJORAR EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y RAZONES PARA ELLO

Entidades para mejorar en protección			Razones para mejorar entidades		
	N	%		N	%
Administración	4	19,0	Form. a personal de at. y gestión	7	33,3
Información	2	9,5	Activación de protocolos	2	9,5

NS/NC	2	9,5	Escasa difusión	2	9,5
Servicios sanitarios	2	9,5	Fallas en la atención a víctimas	1	4,8
At. A víctimas	1	4,8	Flexibilizar trámites y homologación	1	4,8
Ayllu	1	4,8	Fomentar integración social	1	4,8

Centrados ahora en programas llevados a cabo en exclusiva por la Administración de la Comunidad Foral en materia de **prevención**, han destacado principalmente aquellos destinados a las áreas de **sensibilización y educación**. Más específicamente, han destacado el plan Educativo del Gobierno de Navarra, la Estrategia para el Desarrollo de la Población Gitana y la Red Anti-rumores ZASKA.

FIGURA 29. ÁREAS DE ACTUACIÓN DE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DESTACADOS

Áreas de actuación de programas de prevención destacados (%)

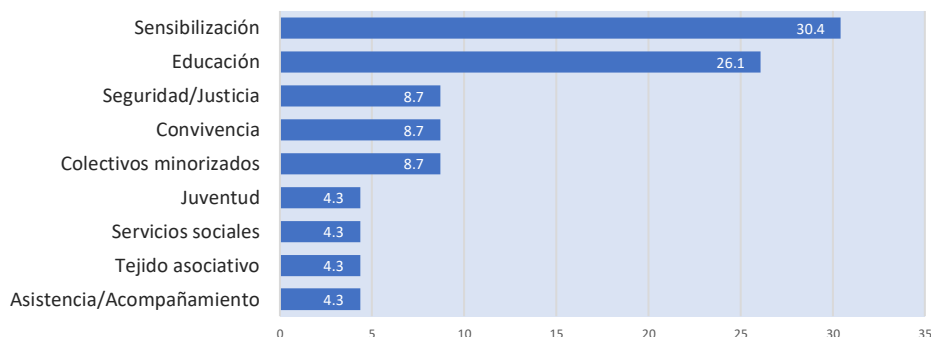


TABLA 34. ENTIDADES DESTACADAS EN PREVENCIÓN

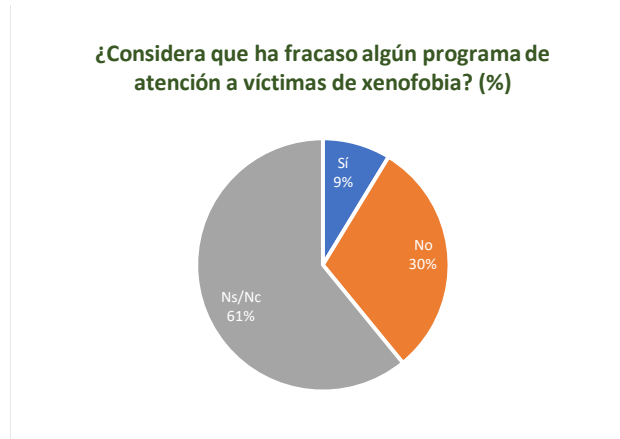
Entidades destacadas en prevención		
	N	%
Educación Gob. Navarra	2	7,1
Estrategia para el Desarrollo de la Población Gitana en Navarra (2019-2022)	2	7,1
Zaska Anti-Rumores	2	7,1
Actuaciones para la mejora de la convivencia	1	3,6
Atención educativa en los CEBA al personal migrante	1	3,6
Bibliotecas por la paz y la convivencia	1	3,6

Sin embargo, al tener que destacar programas de **protección** llevados a cabo por la Gobierno de Navarra se detecta un **mayor desconocimiento**. En el caso de esta pregunta, la respuesta mayoritaria ha sido el "no sabe/no contesta", que llega a representar más del 43% de las respuestas a esta cuestión. Las respuestas obtenidas son, en cualquier caso, dispersas, y muestran que **no se caracteriza o identifica con claridad lo que supone la protección**. Así, por ejemplo, se ha señalado la atención y acogida a menores no acompañados, o la Fundación para el Secretariado Gitano, es decir, que no se ha respondido, en general, correctamente a la pregunta o no se ha sabido contestar.

Si bien no cabe duda de que las personas encuestadas conocen de primera mano la realidad de las víctimas de racismo, discriminación o xenofobia, lo cierto es que no parecen conocer en

detalle los programas puestos en marcha por parte de la Administración. Con todo, y más allá de este **60% que no sabe con certeza si alguno de estos programas ha fracasado**, apenas un 9% considera que sí puede hablarse de fracaso en este tipo de políticas. Dentro de este porcentaje solo dos personas han especificado qué programas **han fallado**, concretamente, **las campañas de sensibilización, en general, o contra la discriminación y el racismo, en particular**. Lo cierto es, en todo caso, que el éxito o incluso el alcance, de este tipo de programas es difícil de evaluar, especialmente en el corto o el medio plazo.

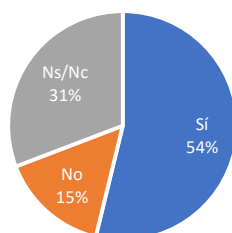
FIGURA 300. PERCEPCIÓN DE FRACASO DE PROGRAMAS DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS



Es casi unánime y más clara, sin embargo, la identificación de obstáculos o dificultades, estructurales o de atención personal, en el acceso a los servicios de protección. **Más de la mitad de las personas encuestadas responden que han identificado estas dificultades en el acceso a servicios**. Aunque una parte importante de estos obstáculos se relacionan directamente con la dinámica de la Administración, así la burocracia, la centralización, la desconfianza o incluso el interés propagandístico son destacados como problemáticos; **la clave se ha situado en una difusión insuficiente de los recursos disponibles**, que representa casi un 60% de las respuestas. El foco sobre esta cuestión es transversal, se ha encontrado a lo largo del cuestionario este reclamo por un mayor esfuerzo de difusión y se identifica como un elemento crucial para mejorar la prevención y la protección ante el racismo y/o la xenofobia.

FIGURA 311. DIFICULTADES Y OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS EN EL ACCESO A SERVICIOS DE PROTECCIÓN

¿Identifica dificultades en el acceso a servicios de protección a víctimas de xenofobia? (%)



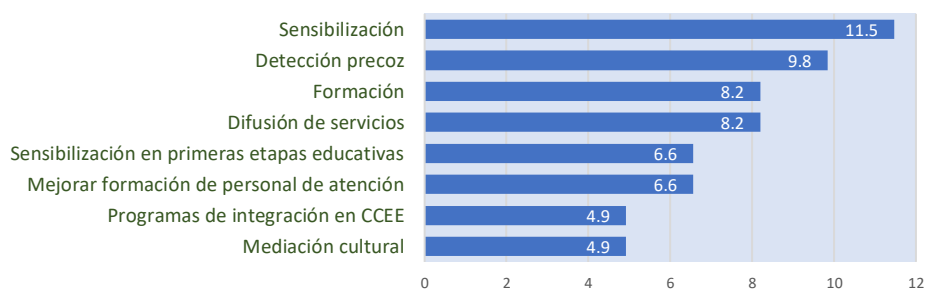
Obstáculos identificados		
	N	%
Falta de difusión de recursos disponibles	10	58,8
Burocracia	1	5,9
Centralización de servicios Pamplona y comarca	1	5,9
Desconfianza en la Administración	1	5,9
Difícil acceso	1	5,9
Fallas en el contacto con víctimas	1	5,9
Idioma	1	5,9
Interés propagandístico	1	5,9

A la hora de establecer con claridad cuáles son las formas más directas y urgentes de mejorar los servicios de prevención, vemos la importancia que tienen los elementos que hemos ido mencionando, como la sensibilización, la difusión o la formación. Creemos importante, no obstante, la importancia que se ha destacado, al pensar en las tres prioridades de actuación en materia de prevención, con respecto a la **detección precoz**, un elemento que, hasta el momento, no aparecía en las respuestas. Aunque esta detección precoz aparece entre las primeras prioridades, la sensibilización es, con claridad, el elemento al que se otorga mayor importancia. En el conjunto de las respuestas llega a representar más del 11%, al que se agrega, además, las especificaciones en esta misma materia, como la sensibilización en las edades más tempranas, que representan hasta un 6,6%.

FIGURA 322. CARACTERIZACIÓN DE PRIORIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y PRIORIDADES DE PREVENCIÓN MÁS DESTACADAS

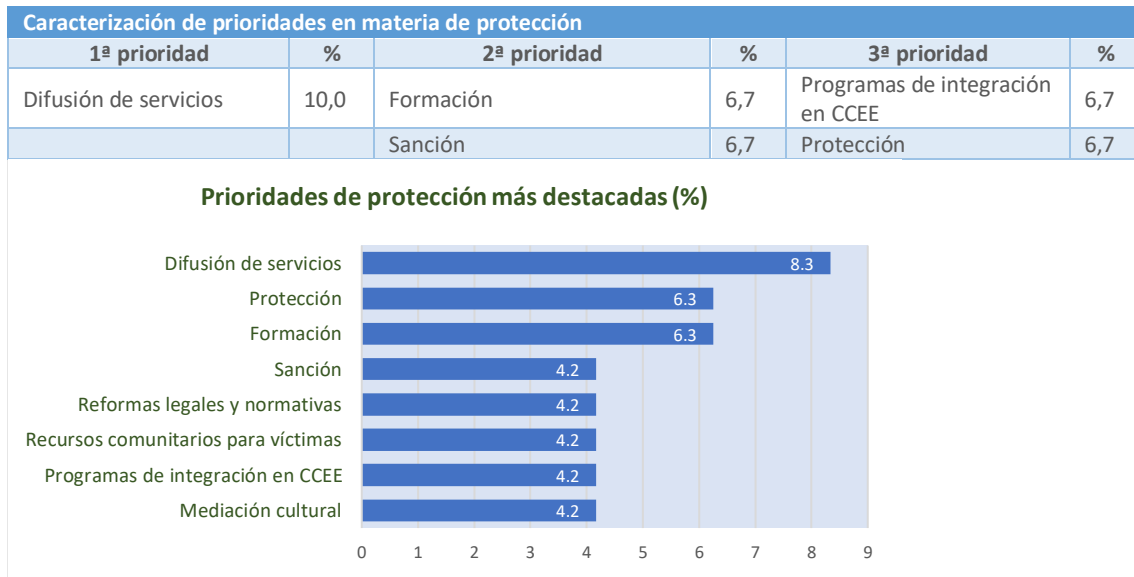
Caracterización de prioridades en materia de prevención					
1ª prioridad	%	2ª prioridad	%	3ª prioridad	%
Detección precoz	10,0	Sensibilización	13,3	Formación	6,7
Difusión de servicios	10,0	Mejorar formación de personal de atención	10,0	Mediación cultural	6,7
Sensibilización	10,0	Detección precoz	6,7	Programas de integración en CCEE	6,7

Prioridades de prevención más destacadas (%)



La protección, como hemos indicado, parece ser más difícil de caracterizar o de reflexionar con mayor profundidad. Así, al solicitarles las tres actuaciones prioritarias en este sentido ha crecido el porcentaje de no respuestas o de personas que indican no saber responder con exactitud a esta cuestión. La difusión de los servicios disponibles es el elemento más destacado como primera prioridad y, si bien en esta primera prioridad encontramos otros elementos más directamente relacionados, como podría ser también la detección precoz, las respuestas obtenidas parecen reforzar esta idea de que las personas encuestadas tienen un conocimiento más superficial en lo que atañe a la protección de las víctimas de discriminación. Esto explicaría, en parte, la coincidencia de las prioridades señaladas en términos de prevención. Es interesante, con todo, que encontremos algunos elementos directamente punitivos y que, por lo tanto, indican la otra forma, junto con la formación, más específica, o la sensibilización, más general, de abordar esta problemática desde o sobre la población autóctona o no migrante.

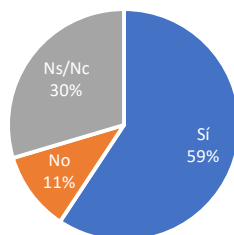
FIGURA 333. CARACTERIZACIÓN DE PRIORIDADES EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y PRIORIDADES MÁS DESTACADAS



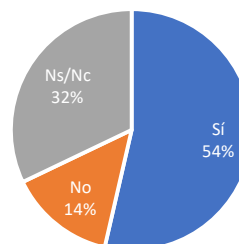
El bloque A finaliza con **dos claros consensos**, respecto a **la necesidad de que la Administración lleve a cabo análisis de impacto sobre la igualdad racial y por la creación de una oficina para la no discriminación**. Más allá del consenso, consideramos importante destacar que un tercio de las personas encuestadas no sabrían posicionarse ante estas preguntas, y que lleva a señalar que deberá mejorarse la estrategia de captación de personas expertas en las siguientes oleadas, para poder obtener respuestas de mayor validez o cualificación.

FIGURA 344. CONSENSOS DELPHI

¿Debería llevar a cabo la Admón. Pública análisis de impacto sobre igualdad racial? (%)



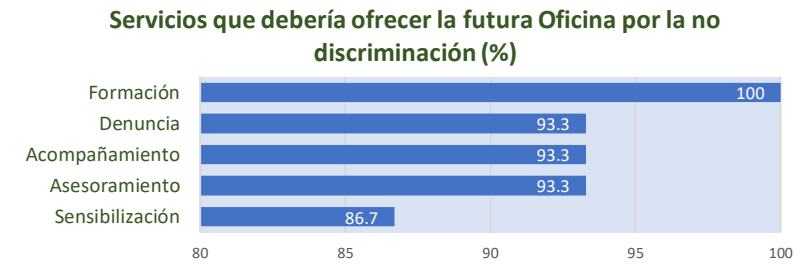
¿Sería necesaria una Oficina por la No discriminación en la Admón. Pública? (%)



Si han respondido con mayor rotundidad al definir los servicios básicos que debería ofrecer una futura Oficina por la no discriminación. Es destacable que la opción menos señalada sea la sensibilización si tenemos en cuenta el importante peso que se la ha dado a esta cuestión en las preguntas precedentes. Este resultado podría llevar a pensar que este tipo de funciones no se adscriben o asignan fácilmente con la gestión de la problemática de la discriminación por parte de la Administración. Se caracterizaría, si nos basamos en esta pregunta, por su aporte

más global y estructural, capacitado, por lo tanto, para dar formación en esta materia, pero también para canalizar aspectos más exigentes, tanto jurídica como presupuestaria o infraestructuralmente, como la denuncia o el acompañamiento.

FIGURA 355. SERVICIOS DE UNA FUTURA OFICINA POR LA NO DISCRIMINACIÓN



Nota: La suma de porcentajes es mayor al 100% porque las personas podían señalar varias opciones.

BLOQUE B. EVALUACIÓN DE LA COORDINACIÓN ENTRE LOS SERVICIOS PÚBLICOS IMPLICADOS Y CON LAS ENTIDADES SOCIALES

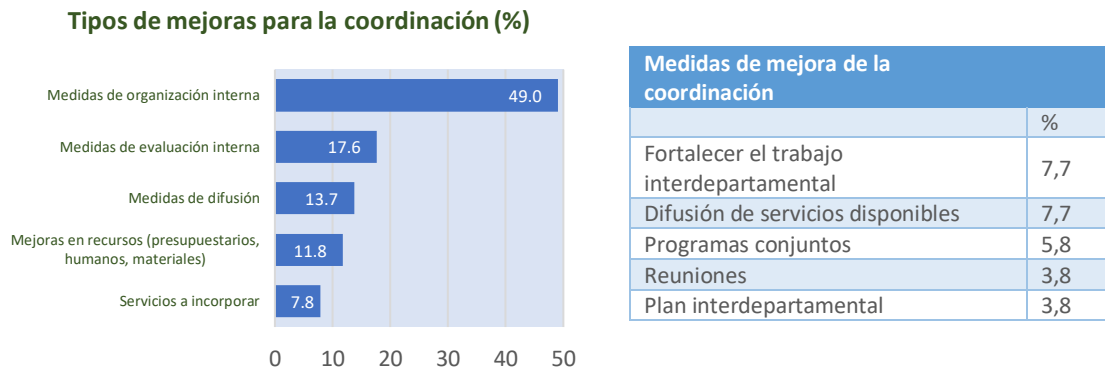
El segundo bloque tiene por objetivo valorar y caracterizar la relación entre la Administración, a través de los servicios públicos, y las diferentes entidades sociales dedicadas a la lucha contra la discriminación y la atención a los colectivos minorizados. En un primer momento se ha solicitado una valoración numérica de la coordinación existente entre los distintos servicios de la Administración Pública. En concordancia con la valoración general a la Comunidad Foral, la media es baja y, en este caso, queda por debajo del "aprobado", con **una media de 2,48 para valorar la coordinación entre entidades**. No obstante, más de la mitad de las valoraciones son positivas.

TABLA 35. DISTRIBUCIÓN DE LAS VALORACIONES SOBRE COORDINACIÓN

Distribución de las valoraciones		
Valoración	N	%
1	5	17,2
2	9	31
3	12	41,4
4	2	6,9
5	1	3,4

En la reflexión sobre las formas en las que podría mejorarse esta coordinación, se plantearon sobre todo medidas de organización interna, que representan casi la mitad de las respuestas. De entre las medidas concretas más señaladas destaca sobre todo **el trabajo interdepartamental como un elemento a fortalecer** y que puede contribuir a mejorar la coordinación. Vemos que **la difusión de los servicios disponibles** también aparece aquí como una cuestión de importancia, quizás porque las personas encuestadas consideran que puede ser un primer punto de contacto entre entidades. No obstante, la mayor parte de las medidas apuntan, de una u otra manera, hacia la mejora de la organización interna.

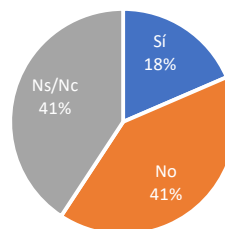
FIGURA 36. MEJORAS PARA LA COORDINACIÓN



Al evaluar esta coordinación entre ámbito público y asociativo volvemos a encontrar un importante porcentaje de personas que no se sienten capacitadas para caracterizar esta coordinación. Con todo, la opinión mayoritaria es crítica, y **se considera, en más del 40% de los casos, que esta coordinación no es buena.**

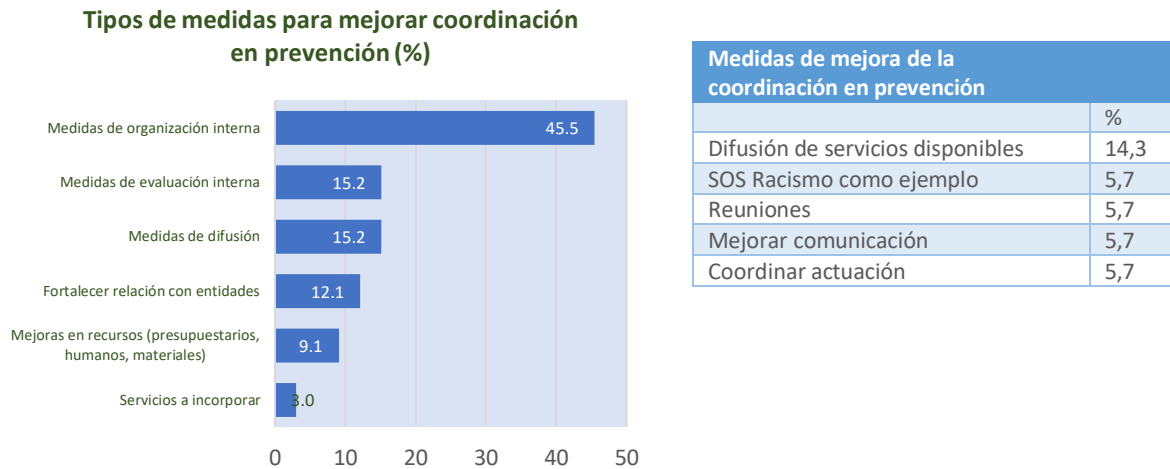
FIGURA 37. VALORACIÓN DE LA COORDINACIÓN ENTRE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y ENTIDADES SOCIALES

¿Existe una buena coordinación entre Admón. y entidades sociales en relación con la atención y protección de víctimas de xenofobia? (%)



En cuanto a las formas de mejorar esta coordinación, se centran también en las medidas de organización interna, que suponen más de un 45% de las respuestas obtenidas. La difusión de los servicios disponibles es, no obstante, la medida de mejora nominalmente más importante, que representa un 14% de todas las respuestas. Es destacable, también, que **reencontremos aquí el papel ejemplar de SOS Racismo**, y que la convierte, de cara al plan al que apunta este estudio, en **una entidad fundamental para tratar esta realidad en Navarra.**

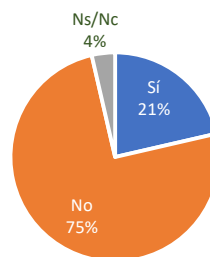
FIGURA 38. MEJORAS PARA LA COORDINACIÓN EN PREVENCIÓN



En este bloque también se ha querido profundizar en el conocimiento y valoración de las diferentes redes asociativas contra el racismo y la discriminación. Una de ellas es la **ECCAR (European Coalition of Cities Against Racism)**, que solo conoce un **21%** de las personas encuestadas. Entre estas personas es unánime la valoración positiva de que los municipios de Navarra se sumaran a esta iniciativa.

FIGURA 39. RED INTERNACIONAL ECCAR

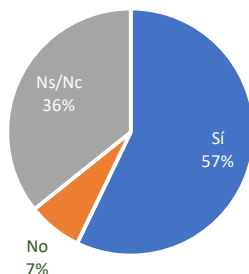
¿Conoce la red internacional European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR)? (%)



También se valora favorablemente la posibilidad de los municipios se sumen a otras redes. Sin embargo, no se han obtenido respuestas demasiado específicas respecto a qué otras redes podrían tomarse en cuenta, así, señalan la propia ECCAR o la Red de ciudades interculturales.

FIGURA 400. RED DE MUNICIPIOS

¿Consideraría positivo que los municipios de Navarra se sumasen a otras redes? (%)



Centrados ahora en una valoración más específica de la **gestión de los recursos**, se les ha pedido que califiquen su reparto entre territorios de la Comunidad Foral. En general este reparto tendería a ser **poco equitativo**, dado que la media de esta valoración, en escala de 1 a 5, se sitúa en 2,39. Las personas encuestadas son, de hecho, bastante críticas a este respecto, y la mayoría de las puntuaciones corresponden a 2 o menos en esta escala.

TABLA 36. VALORACIONES DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS

Distribución de las valoraciones		
Valoración	N	%
1	5	17,4
2	9	43,5
3	12	21,7
4	2	17,4

Más unánime, sin embargo, es la caracterización de la **intervención necesaria en el entorno rural** de cara a la atención y protección a víctimas. En la misma escala se obtenido una media de 3,96, calificando como **muy prioritaria la atención y actuación en estos entornos de la Comunidad**. El 70% ha valorado entre un 4 y 5 esta necesidad y apenas un marginal 3% lo considera muy poco prioritario.

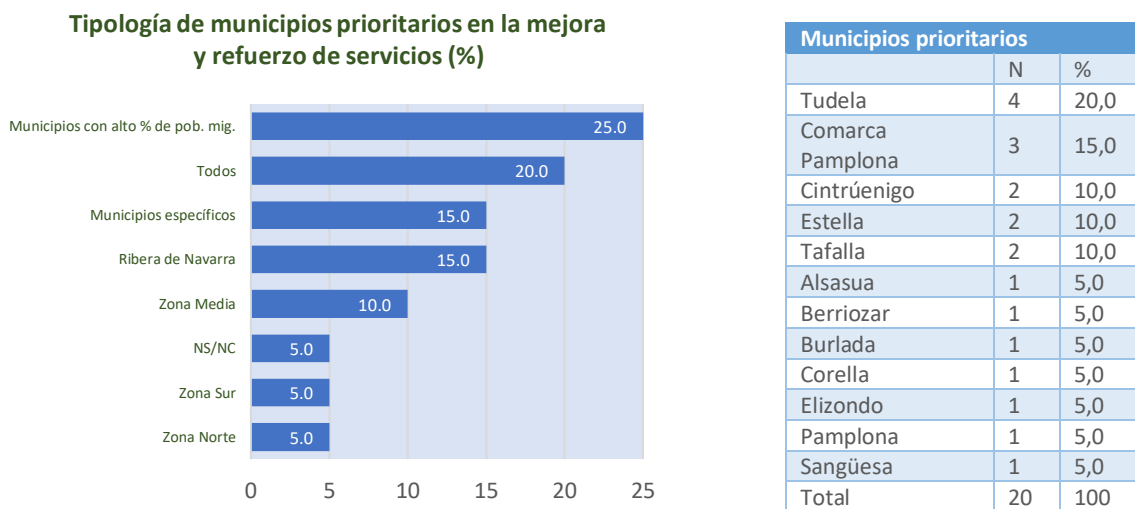
TABLA 37. INTERVENCIÓN EN EL ENTORNO RURAL

Distribución de las valoraciones		
Valoración	N	%
1	5	3,8
2	9	7,7
3	12	7,7
4	2	50
5	1	30,8

El Bloque B finaliza con exploración sobre los municipios de la Comunidad Foral que más urgentemente necesitarían aplicar o **reforzar sus recursos en materia de atención y protección a víctimas de discriminación**. Algunas personas han contestado especificando municipios concretos, otras señalando grandes zonas, pero un porcentaje importante, del 20%,

cree que **este refuerzo debería hacerse en toda la Comunidad**. No obstante, la mayor representación porcentual la ocupan quienes han contestado basándose en las características del municipio, concretamente su **porcentaje de población migrante como indicador de la mayor o menor prioridad en la mejora o refuerzo**. En cuanto a los municipios señalados, **Tudela es el más mencionado**, seguido por la Comarca de Pamplona.

FIGURA 41. MUNICIPIOS PRIORITARIOS



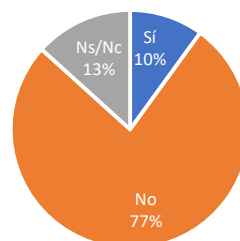
BLOQUE C. IDENTIFICACIÓN DE PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN Y FORMACIÓN

El bloque C centra su atención en los recursos estructurales disponibles para hacer frente a situaciones de racismo o discriminación, concretamente a partir de los protocolos, su conocimiento y aplicación, así como la formación en esta materia.

En primer lugar, respecto al **conocimiento de los protocolos disponibles en su municipio**, vemos que **solo una minoría de personas los conoce**, el 10%. Un 77% no sabría cómo actuar formalmente ante una situación de discriminación. De este pequeño margen que los conoce solo una persona ha indicado una posible vía de mejora, señalando como prioritario visibilizarlos y hacer difusión de su existencia.

FIGURA 42. PROTOCOLOS ANTE INCIDENTES XENÓFOBOS O RACISTAS

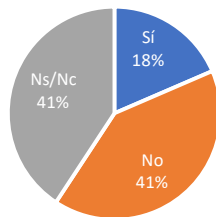
Conoce protocolos ante incidentes xenófobos o racistas (%)



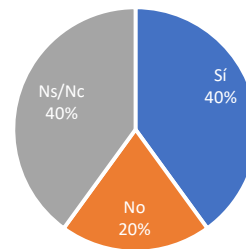
En cuanto a la **disponibilidad de estos protocolos en sus entidades de trabajo, un 18% afirma que cuentan con este documento**. De entre aquellas personas que sí cuentan con el protocolo, y lo conocen, lo han valorado con una puntuación media de 3,75 (en una escala de 1 a 5). Estos protocolos **tienen una aplicación interna efectiva en el 40% de los casos**. Más allá del 41% que indica no tener un protocolo específico para estos casos, quizá resulta más llamativo el porcentaje que ocupan aquellas **personas que no saben si su entidad cuenta con un protocolo**. Decimos llamativo porque esta pregunta no nos permite conocer las razones de ese desconocimiento, si es porque nunca les ha preocupado, o quizás porque no han tenido que recurrir a él. En caso de que en siguientes oleadas se opte por explorar la situación de los protocolos podría ser interesante preguntar las razones que explican tanto su conocimiento como su desconocimiento.

FIGURA 43. PROTOCOLOS ANTE INCIDENTES XENÓFOBOS O RACISTAS EN LAS ENTIDADES

¿Tiene su entidad protocolos de actuación ante incidentes racistas y/o xenófobos? (%)



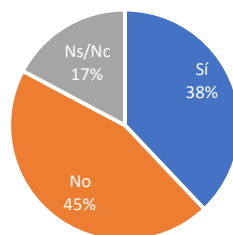
¿Este protocolo se aplica dentro de su entidad con sus trabajadores? (%)



Finalmente, respecto a la **formación** observamos que **no es habitual que incluya contenidos en relación con la convivencia y no discriminación**, solo un 38% indica que en sus entidades se ofrece este recurso a sus trabajadoras y trabajadores. A estas personas se les ha solicitado que indiquen posibles vías de mejora de esta formación, y han recogido tanto aspectos relacionados con los contenidos, como su planificación.

FIGURA 44. FORMACIÓN EN ENTIDADES SOBRE IGUALDAD, CONVIVENCIA Y NO DISCRIMINACIÓN

¿Ofrece su entidad formación a sus trabajadores en materia de igualdad, convivencia y no discriminación? (%)



Mejoras a la formación

Abordar racismo, xenofobia y homofobia

Ampliar a todo el personal

Ampliar concepto de igualdad más allá del género

Incluir aspectos LGTBIQ

Mejorar su planificación

BLOQUE D. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE DESPROTECCIÓN. IDENTIFICACIÓN DE LOS EJES DE ACCIÓN Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

El bloque final buscaba caracterizar las situaciones de discriminación y desprotección, sus características y frecuencia, así como algunas prioridades de actuación ante ellas. Se han señalado hasta 51 situaciones diferentes, que afectan a múltiples ámbitos de lo social, desde las faltas verbales a la impunidad administrativa, la violencia policial, diversos problemas educativos o discriminaciones sufridas en el acceso al empleo, a la vivienda o a los servicios básicos. Entre todas estas situaciones destacan tres con bastante diferencia: **el acceso a la vivienda, al empleo** y las complicaciones legales y/o burocráticas y de acceso a servicios derivadas de **la situación administrativa irregular**.

TABLA 38. SITUACIONES DE DESPROTECCIÓN IDENTIFICADAS

Situaciones identificadas	N	%
Acceso a vivienda	13	14,0
Acceso a empleo	9	9,7
Sit. administrativa irregular	6	6,5
Abuso laboral	3	3,2
Convivencia	3	3,2
Diferencias culturales en integración social	3	3,2
Estigmatización social	3	3,2
Mujeres en situación irregular	3	3,2
Vulnerabilidad de víctimas de racismo	2	2,2

A continuación, las personas encuestadas debían señalar, en una escala de 1 a 5, el grado o frecuencia con el que ocurren las situaciones que han señalado, así como su prioridad de actuación o la mayor o menor necesidad que pueden tener de una campaña de sensibilización. En su mayoría señalaron frecuencias altas, pero, centrándonos en las tres situaciones más destacadas, observamos que su grado o frecuencia es muy alto. **La discriminación en el acceso a la vivienda es la más frecuente**, con una media de 4,5, seguida por la problemática derivada de las situaciones administrativas irregulares, con una media de 4,3.

Según la prioridad otorgada a la actuación contra estas situaciones, podemos decir que **no hay problemáticas que no resulten urgentes**. Aquí debemos entender que se les ha preguntado a las personas la prioridad que creen que requieren estas situaciones y no con la que creen que las Administraciones, o la sociedad, actuarán sobre ellas. Esta aclaración es importante, porque lo que estamos indicando es que esta pregunta señala antes bien un deseo subjetivo que una valoración sobre la sociedad. De ahí que nadie, en ninguna de las situaciones, haya elegido como marco temporal de resolución o actuación el largo plazo. A esto se agrega también el propio efecto de la encuesta sobre la persona, que busca ser de aplicación a la realidad, para la redacción del Plan de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia 2021-2026, por lo que, por una parte, "invita" a destacar aquellas cuestiones más graves y urgentes, pero también que no tiene un marco temporal verdaderamente largo. Finalmente, por una cuestión ética, es comprensible que nadie que señale situaciones como, por ejemplo, la discriminación

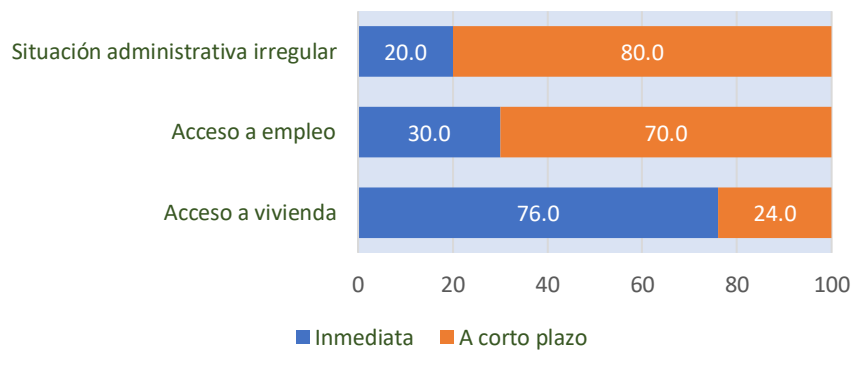


o el abuso laboral, la estigmatización social, etc., vaya a pensar (o atreverse a decir) que es admisible como sociedad que problemas tan graves se solucionen a largo plazo. En siguientes exploraciones podría ser más productivo, por una parte, definir temporalmente estas escalas (por ejemplo, indicar que "inmediato" significa actuar o resolver estas situaciones en 3 a 6 meses, "a corto plazo" en 1 o 2 años, etc.), y por la otra, que indiquen en qué plazo creen que las abordará realmente la sociedad. Como expertos, por supuesto, nos interesa conocer su deseo de mejora social, pero dado su ámbito de actividad este resulta bastante predecible. Sin embargo, puede ser más interesante conocer el diagnóstico que, desde su experiencia, puedan hacer de la capacidad y el deseo de resolución de la discriminación de la sociedad en la que viven.

Centrándonos en las tres situaciones más señaladas, acceso a vivienda, a empleo, y problemáticas derivadas de la situación administrativa irregular, como decíamos, comparten el mismo grado medio de urgencia o prioridad. Destaca, no obstante, la **mayor urgencia otorgada al acceso a la vivienda**, algo lógico, puesto que es un objetivo clave en la prevención de las situaciones de exclusión social.

TABLA 39. PRIORIDAD DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE DESPROTECCIÓN

Prioridad de actuación de las situaciones más destacadas (%)



Por último, respecto a la prioridad de realización de campañas de sensibilización, en función de la situación señalada, hay una unanimidad absoluta en que todas ellas requerirían este tipo de actuaciones de forma inmediata.

7.3. EL IMPACTO DEL TEJIDO SOCIAL EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN NAVARRA

7.3.1. LÍNEAS DE TRABAJO Y ACCIÓN EN LA LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA

“Todas las líneas de acción tanto estatales como internacionales, hablan, y cada vez más, de la importancia del ámbito comunitario como protector, como un ámbito a cuidar” (TS_14).



Atención, orientación y denuncia

La atención, la orientación y la denuncia, es una de las líneas de acción prioritarias en la lucha contra el racismo y la xenofobia. En Navarra nos encontramos con una pluralidad de entidades y asociaciones que trabajan con personas racializadas. Los programas y proyectos de estas destacan como valores esenciales la referencialidad, el acompañamiento, el espacio seguro, la escucha activa en pro de la igualdad y la no discriminación, generando un clima de confianza: “es desde ese clima de confianza desde donde hemos conseguido ofrecer los diferentes recursos” (TS_3).

Las entidades y asociaciones desempeñan una labor con un alto impacto en el plano de la primera acogida, que comprende también facilitar una orientación a los diferentes recursos existentes y el apoyo en trámites administrativos y de extranjería. Las entidades que trabajan con personas migradas están en estrecha conexión con otras asociaciones comunitarias que realizan “esa labor de puente (...) de acceso a la vida comunitaria, de espacios de encuentro donde se conozca la gente y se genere la convivencia” (TS_8). Este tejido social pone en primera línea los principios de igualdad y no discriminación como principios que han de estar insertos en su propia matriz, ya que contribuyen a la protección y la convivencia desde la no segregación y desde el encuentro comunitario.

En la línea de atención y denuncia, las entidades destacan la importancia que adquieren los proyectos de investigación financiados por la Administración Pública autonómica y estatal. En esta dirección, son reseñables proyectos como el Proyecto Neikea de Acompañamiento jurídico y psicosocial para el resarcimiento y restauración jurídico y emocional del daño para víctimas de delitos de odio⁴⁶, o el Proyecto Del Maine a las Redes Sociales: Investigación de acción participativa (IAP) sobre informaciones y desinformaciones en torno a la diversidad y las migraciones y su impacto en las comunidades migrantes y racializadas⁴⁷, ambos financiados por la Secretaría de Estado y Migraciones del Gobierno de España a cargo de SOS Racismo.

En el ámbito de denuncia, nos encontramos con dos modelos de intervención importantes dado su alcance y en tanto que fórmulas de colaboración mixta entre las entidades y la administración:

- La Oficina de Orientación, Información y Denuncia (OID), un proyecto de SOS Racismo que, desde 2017, recibe el nombre de **Oficina de Denuncia, Atención y Sensibilización contra el Racismo (ODAS)**, merced a un convenio anual con el Gobierno Foral (a través del Departamento de Paz y Convivencia entre 2017-2019, y a través del Departamento

⁴⁶ El Proyecto Neikea inicia su andadura en 2021 en A Coruña, Barcelona, Bizkaia, Gipuzkoa, Nafarroa y Zaragoza pretende trabajar en el ámbito de los delitos de odio poniendo el foco en la persona afectada. Una atención integral que junto a la representación legal de la víctima realice un acompañamiento psicosocial durante todo el proceso.

⁴⁷ El Proyecto Del Maine a las Redes Sociales analiza las tipologías de noticias basadas en bulos y discursos de odio dibujando un marco conceptual del rumor (categorización de informantes análisis semáforo de tipologías de información, trazabilidad de rumores, impacto del discurso político/del odio en las RRSS y vida de personas migrantes). Se analiza el impacto en la vida cotidiana, en los procesos de inclusión social en la sociedad de acogida y así como el impacto emocional en la vida de esas personas.



de Políticas Migratorias y Justicia a partir de 2020). Este servicio tiene como objetivo atender y asesorar a la ciudadanía ante situaciones racistas y xenófobas, proporcionando asesoramiento jurídico y laboral personalizado a quienes lo demanden, y garantizando una atención integral.⁴⁸ Sus funciones comprenden la atención, recopilación de denuncias, orientación, acompañamiento, elaboración de informes, sensibilización y seguimiento de casos que puedan incurrir en comportamientos o discriminación racial por parte de la administración en el ejercicio de sus funciones (racismo institucional). Las denuncias que se registran conllevan la activación de protocolos de atención, mediación o derivación a las instancias administrativas competentes por razón de la materia. Además, realiza un registro de las denuncias que es la base para un informe anual sobre el racismo en Navarra.⁴⁹ Otro objetivo clave es la sensibilización y prevención del racismo y la xenofobia realizando campañas y jornadas informativas, así como colaboraciones con otras entidades y la administración en proyectos de prevención. El servicio cuenta con dos oficinas físicas en Tudela y Pamplona y con un sistema de atención por teléfono con horario 24 horas.

- El segundo caso es el **Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación (SAVDRE)** gestionado por el Secretariado Gitano con sede Pamplona y en el que también participan CEAR y Cruz Roja (véase sección 7.1.4), financiado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica del Ministerio de Igualdad. Ofrece también un servicio de información y sensibilización, con acciones de impacto a agentes clave (fiscalías, servicios policiales, juristas, inspecciones de trabajo, medios de comunicación, etc.), acciones extrajudiciales (quejas ante el defensor del pueblo, oficina de consumidores y usuarios, servicios de inspección, documentos en vía administrativa, etc.); y acciones legales y de representación de las víctimas, con su consentimiento expreso, previa autorización de la Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico-Racial del Ministerio de Igualdad.

Sobre atención y acompañamiento, también destaca el trabajo de las asociaciones “de barrio”. A través del trabajo comunitario se observa la diversidad existente en su propio entorno. Éstas se centran en dos puntos:

- la promoción y la protección de los derechos de la población infanto juvenil de los barrios de Pamplona “desde la asociación hacemos especial hincapié en crear lazos, en que las personas se conozcan entre sí ya que consideramos que es la mejor manera de luchar contra la discriminación” (TS_22). En esta dirección, la labor protectora se centra en la referencialidad de las personas y del espacio, como determinantes para la prevención de las situaciones conflictivas “en el ámbito comunitario se detectan

⁴⁸ Durante el año 2017, la ODAS atendió 1.135 consultas de manera presencial, telefónica o telemática en torno a racismo y xenofobia, y se abrieron 38 expedientes de denuncia que afectaron a 48 personas.

⁴⁹ Véase *Informe Anual sobre el Racismo en Navarra 2020*, SOS Racismo Nafarroa, 2020, Iruña.



múltiples situaciones que intervenidas a tiempo pueden dar una respuesta que garantice más sus derechos que si espera” (TS_14).

- acompañamiento en la comunidad desde programas que fomenten el aprendizaje y crecimiento en el barrio: “cuando estas chiquis crecen conociéndose entre ellos es muy difícil que lleguen a ser racista” (TS_14). Este acompañamiento supone una herramienta de gran impacto social a la hora de realizar denuncias de manera comunitaria cuando han ocurrido incidentes de tinte racista dentro de la comunidad Foral, dado su amplia capacidad de movilización.

Otros proyectos sociales en materia de migración y extranjería que ofrecen programas de acogida, asesoramiento y acompañamiento son los que llevan a cabo de AROENA, que representa al colectivo ecuatoriano y latinoamericano en Navarra: “tenemos una incidencia del 70% latino, un 22% de Europa del Este, 3% de africanos y un 1% de asiáticos”. Con un gran volumen de población atendida llegando a las 5000 personas en 2020. Entre estos programas destacan la participación intercomunitaria y europea porque “el movimiento migratorio está constantemente en cambio, la gente se mueve allí en donde hay trabajo, o seguridad, donde pueda estar más tranquila, esto hace que la entidad deba estar actualizada de la regulación de cada país que se define redundantemente, por ser cambiante”.

También nos encontramos con programas de acompañamiento a menores migrantes que están tutelados por el Estado, como los de la Fundación Ilundain o la Asociación Navarra Sin fronteras. Su funcionamiento, sus usuarios, sus recursos y servicios invitan a reflexionar, antes de nada, sobre la prioridad que tiene el Estado en la protección y garantías de derechos a este colectivo, sujeto a sufrir discriminación y rechazo bajo cualquiera de sus manifestaciones. El fin es rastrear el racismo y xenofobia y tratar de eliminarlo de los espacios sociales donde se mueven los colectivos. El acompañamiento se vertebra en torno a tres ejes: ayuda educativa, orientación laboral y solución residencial.

La acción de Médicos Mundi, entidad internacional con más de 50 años de experiencia, trabaja sobre fundamentalmente en el ámbito sociosanitario defendiendo el derecho a la salud como su estandarte de batalla y fomentando proyectos con el objetivo de mejorar su salud y la transformación social. Trabaja los valores de interculturalidad, igualdad, resiliencia desde una perspectiva comunitaria.

Sensibilización y formación

De los diferentes relatos analizados se denota que desde las entidades y el tejido social están realizando grandes esfuerzos para realizar campañas de sensibilización social y formación en igualdad, tanto desde las entidades que trabajan contra la desigualdad social en general, de manera específica con los colectivos migrantes y/o racializados/as, como por las redes de lucha contra el racismo y la xenofobia. Se distinguen tres líneas fundamentales de acción:

- a) **Visibilización positiva de la diversidad:** desmontando estereotipos y rumores desde el acercamiento a la realidad. Las entidades trabajan por la erradicación de los



estereotipos asociados a los colectivos de origen migrante y/o racializado, fomentando el conocimiento por parte de la sociedad de los valores plurales y diversos, creando un acercamiento desde una visibilización positiva de la misma “queremos dar a conocer la cultura gitana, pero la cultura gitana real (...) somos los grandes desconocidos, es triste, pero si hay discriminación, por eso intentamos desmitificar esos perjuicios” (TS_3). Un movimiento interesante al respecto ha sido la conformación de la Red Zaska Antirumores⁵⁰. Zaska es una red antirrumores de Navarra que surge en el año 2017 y que en la actualidad aglutina a una treintena de organizaciones y personas a título individual. La red ha generado un manifiesto y unas bases sobre el tratamiento que dar a los prejuicios, estereotipos y rumores xenófobos y racistas. Otra de las actividades que realizan en convenio con el Servicio Ayllu es la realización de formación antirrumores para personal de la administración pública y de las entidades sociales.

- b) **Desde las relaciones y espacios de convivencia comunitaria.** Esto se mimetiza en muchas ocasiones en la creación de espacios donde es el encuentro y el conocimiento del otro y la otra, la herramienta esencial para conseguir deconstruir todos estos prejuicios, asociados también a aquello que se desconoce y que se siente como ajeno. Cuando la barrera del “otro” se rompe con la familiaridad en las propias relaciones la concienciación y el respeto a la diferencia se convierten en procesos pasivos intrínsecos. Un ejemplo claro es “las y los niños, no ven a su compañero de clase como extranjero o inmigrante, pero si a aquellas personas que no conocen, que no forman parte de su red” (TS_15). Dentro del seno de las organizaciones comunitarias, “a partir de los 12 años lo que es el juego inicia un proceso de educación no formal, en adolescentes para que en un futuro puedan convertirse no solo en animadores comunitarios sino en relacionarse en sus entornos de una manera diferente más solidaria, cooperativa, no discriminatoria, es decir, un trabajo sobre todo para la relación en valores para la mejora de las relaciones individuales y comunitarias” (TS_15). Es una formación desde la referencia donde son las/os propias/os adolescentes de la propia comunidad quienes ejercen el papel de referente.
- c) **La formación.** La formación es una línea de trabajo prioritaria para las entidades y asociaciones comunitarias que trabajan con el colectivo de personas de origen migrante y/o racializado o población gitana, desde varios niveles interno y externo. A nivel interno, las entidades y asociaciones que han formado parte del trabajo de campo realizado en la elaboración de este diagnóstico relatan que se imparte formación específica y transversal tanto al personal técnico de las mismas, como a las personas voluntarias y participantes. A nivel externo nos encontramos diferentes modalidades:

⁵⁰ <http://www.zaskarumorez.com/>



- **Formación y cursos específicos dirigidos a la población en general**, en materia de interculturalidad, políticas migratorias, ley de extranjería, antirracismo, desmontando estereotipos y prejuicios, fomentando la convivencia y la pluralidad.
- **Formación y cursos específicos dirigidos a personal de la administración pública.** Las entidades consideran que las instituciones han de asegurar que los trabajadores de la administración accedan a una formación antirrumores y discurso del odio: “El personal de la administración ha de tener un conocimiento continuo y actualizado de qué discursos están brotando y como están afectando a los distintos territorios” (TS_13). Un ejemplo de esta buena práctica sería el convenio ya citado entre la Dirección General de Políticas Migratorias y la Red Zaska para la formación antirrumores de empleados públicos y al servicio del Tercer Sector.
- **Formación dirigidos a colectivos vulnerables y/o en exclusión social.** En este ámbito observamos como una apuesta interesante la puesta en marcha de proyectos sociales vehiculizados a través del arte. La elección de los colectivos y de las temáticas depende de lo ya trabajado o de la consideración del propio departamento en función de las exposiciones que hay en ese momento o vaya a haber, pero siempre pensando en colectivos que necesitan ser empoderados. Es una alianza del arte con la educación social: “generar calidad de vida (...) es paliativa y genera entornos más igualitarios (...) hacer de la sociedad un poquito mejor, más igualitaria”. En definitiva, “Hacer el museo inclusivo desde la idea de que no solo nosotras tenemos una idea que lanzar o una idea de la que partir, tenemos que escuchar para ver qué quieren compartir el resto de colectivos que forman parte del ecosistema de una ciudad (...) que sea líquido, activo” (I_1).
- **Participación comunitaria:** La sensibilización se basa en el ese “tejer red” y crear espacios, programas y actividades diversos, donde se trabaje desde el empoderamiento la defensa de los derechos. Es destacable en este ámbito la formación y sensibilización de la población infanto-juvenil: “a partir de los 12 años lo que es el juego inicia un proceso de educación no formal, en adolescentes para que en un futuro puedan convertirse no solo en animadores comunitarios sino en relacionarse en sus entornos de una manera diferente más solidaria, cooperativa, no discriminatoria, es decir, un trabajo sobre todo para la relación en valores para la mejora de las relaciones individuales y comunitarias” (TS_15).

Líneas de acción desde el tejido asociativo gitano

La reparación histórica a través de dispositivos de inclusión es una línea de acción prioritaria. Existen diferentes dispositivos ligados a procesos de inclusión y que, por tanto, tratan de revertir la situación de discriminación/racismo histórico que la comunidad gitana arrastra secularmente. Entre la multitud de herramientas que la FSC posee - creadas a partir de subvenciones de diferentes fuentes- aquellas destacadas que empalman con la cuestión de

la racialización y, por tanto, antigitanismo, género y antirracismo son cuatro, en opinión de la persona entrevistada:

FIGURA 45. HERRAMIENTAS DE LA FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



*Fuente: Elaboración propia

El programa **CALÍ**, trabaja en intervenciones con mujeres gitanas en materia de empoderamiento, género y procesos pre-laborales. El programa tiene como finalidad la mejora de la integración socio-laboral de las mujeres gitanas, a través del fomento de la igualdad de oportunidades, igualdad de género y la lucha contra toda forma de discriminación.⁵¹ Está financiado por el Fondo Social Europeo, el Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social, el Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social y la Obra Social la Caixa.

El perfil de la persona destinataria es la comunidad gitana en general, pero principalmente acceder a él mujeres gitanas, españolas o inmigrantes (romanís), con dificultades de acceso a un empleo, bajo nivel educativo, situación socioeconómica precaria con responsabilidades familiares. También, personas gitanas víctimas de situaciones de discriminación, y mujeres gitanas que sufren situaciones de violencia de género o están en riesgo de padecerla.

El programa **ACCEDER**, con más de 20 años de vida, lucha contra la Discriminación. Tal y como se muestra en la plataforma web de la Fundación: “Acceder es el programa de formación y empleo que promueve la incorporación de la población gitana al mercado laboral como puerta a la inclusión social, tratando de dar respuesta a la situación de alejamiento y exclusión del mercado laboral (...). Para ello, se centran en la cualificación profesional de personas gitanas en ocupaciones con alta demanda; el acercamiento de los servicios generalistas de formación y empleo a las personas gitanas desempleadas; la generación de iniciativas de empleo protegido y de apoyo a la creación de empresas; la sensibilización contra los prejuicios y las prácticas discriminatorias de las que las personas gitanas son víctimas, así como la mejora progresiva de

⁵¹ Fuente: Secretariado Gitano: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/inclusion_social/cali.html

su imagen social; la generalización de políticas activas de empleo específicas para la población gitana.⁵²

El programa **PROMOCIONA** conecta directamente con la educación con la salida de la pobreza social y la aúpa como el trampolín para el cambio social. Dada cuenta de la desigualdad educativa históricamente experimentada por la comunidad gitana, y sobre la que lleva incidiendo a través de diferentes acciones durante décadas, se puso en marcha este programa dentro del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación, financiado por el Fondo Social Europeo. El objetivo es “lograr que los jóvenes gitanos finalicen los estudios obligatorios y continúen estudiando para lograr así rebajar las cifras de abandono prematuro de los estudios y mejorar las condiciones de acceso al mercado laboral de la comunidad gitana promoviendo la igualdad de oportunidades”.⁵³

Por último, el ya mencionado **Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial y Étnica (SAVDRE)**.⁵⁴

Identificamos 4 ejes vertebradores de lucha contra la discriminación por cuestión étnica que tratan de promocionar los derechos y ciudadanía de la población gitana:

- **Empleo:** Integración sociolaboral población gitana.
- **Género:** Esfuerzo doble por tratar de desarticular los procesos de exclusión por su condición de género, principalmente en el acceso y condiciones en el formativas y de empleo.
- **Información:** Acercamiento a la sociedad en general y gitana, en particular, de la realidad social y de la necesidad de promover el cambio a través de diferentes coordenadas.
- **Educación y Formación:** Ligado al aspecto anterior, empleo de acciones bidireccionales en torno al ámbito formativo y educativo que ayude a conocer(se) la sociedad mayoritaria y el colectivo minoritario gitano. Tal y como señala la entrevistada “es importante que la conflictividad no va asociada a la raza”. Y “la mejor herramienta que pueden hacer las instituciones es lo que ha hecho el Ministerio de Igualdad: incluir a las personas gitanas en campañas de sensibilización y respaldarlas. Es fundamental La Ley de Igualdad de Trato que va a salir”.

En definitiva, estos programas recogen los ingredientes fundamentales para una vida de derechos, sin discriminación, que a día de hoy no están garantizados: “esto es como la Pirámide de Maslow. Se necesitan tener las necesidades básicas cubiertas: Vivienda, trabajo y educación”. En cada uno de esos tres espacios, la población gitana está discriminada, tal y como percibimos en las narrativas de las personas asistentes el minigrupo (MG1).

⁵² Fuente: Secretariado Gitano: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/acceder.html

⁵³ Fuente: Secretariado Gitano: https://www.gitanos.org/quienes_somos/mision_estrategia.html.es

⁵⁴ Fuente: SAVDRE https://asistenciavictimasdiscriminacion.org/el_servicio/que_es_el_servicio/



Finalmente, otra línea prioritaria de acción para la comunidad gitana es el **acompañamiento y el fomento de espacios seguros**. El acompañamiento, el espacio seguro y la escucha activa a la hora de poder lograr una labor en pro de fomentar la igualdad, la no discriminación, la inclusión de este sector poblacional es el punto clave: “es desde ese clima de confianza desde donde hemos conseguido ofrecer los diferentes recursos”. Ello se materializa desde la Majarí a través de diferentes programas a la población gitana: acogida, promoción de la salud, prevención de drogas y prisión.

Educación: este es un programa al que, como se describe en la narrativa se le da un carácter prioritario dentro de la propia entidad, trabajando en la dimensión formal de la misma, con ofreciendo aulas de apoyo escolar y trabajando de manera conjunta con las instituciones educativas y la admiración, y desde la dimensión no formal promocionando actividades en el ocio y tiempo libre “la educación es el futuro, concebida desde el ámbito formal y no formal”.

Se acompaña y promociona a educación como el medio para la inclusión mediante el mercado laboral, ya que, el entrevistado reconoce que “en la escala de valores la educación para un gitano, tradicionalmente, para un gitano la educación, no está al mismo nivel que a un payo, aunque se ha avanzado mucho es en eso.

7.3.2. NECESIDADES DIAGNOSTICADAS DESDE LAS ENTIDADES SOCIALES

El primer planteamiento es la búsqueda de fórmulas de colaboración mixtas entre la institución y el tejido social. Se plantea como necesidad transversal la construcción de un marco interdepartamental que coordine la acción, teniendo como eje vertebrador la convivencia en todas las políticas públicas.

Las entidades inciden en que no es suficiente con tener líneas de acción y servicios específicos en la lucha contra el racismo y la xenofobia, sino que la transformación pasa por incorporar la perspectiva antirracista a cada una de las acciones, intervenciones y programas que se realizan en los distintos ámbitos. Para la administración, esto implica toda una reformulación de planteamiento. Se trataría de que cada organismo, departamento y sección tenga integrada en su quehacer la perspectiva de la igualdad racial y étnica, tanto en el ejercicio de sus funciones, en el acceso a los servicios como en la atención a posibles casos de discriminación racial y xenofobia.

“Nos suele pasar que cuando vamos con un asunto de una discriminación que nosotras consideramos estructural al departamento correspondiente nos derivan a ‘la técnica de migración’. Es que no estamos hablando de inmigración. ‘Ah, técnica de diversidad’. Es que no estamos hablando de diversidad, estamos hablando de vivienda. No se acaba de entender.” (TS_6)

En este pensar las relaciones con la Administración, las entidades sociales que trabajan desde la perspectiva antirracista ponen de relieve la importancia del reconocimiento, la autonomía, la participación y la sostenibilidad. El reconocimiento implica que la administración reconozca su función en tanto que agentes sociales y en tanto que fuente de conocimiento que informa



desde la sociedad. La autonomía se refiere a que en las relaciones se garantice la independencia, la no cooptación ni fagocitación del movimiento por parte de la institución. En relación con la participación y la sostenibilidad, hay una demanda expresa para que se habiliten canales de comunicación y participación fluida, y la estabilidad de las relaciones, que sean permanentes en el tiempo. Un trabajo coordinado desde la escucha y que sea sostenible y estable en el tiempo, independientemente del gobierno.

“No es cuestión de que el movimiento social forme parte de la estructura institucional, sino que pueda seguir teniendo su espacio de actuación, de reflexión, de organización y que de ahí beba la institución, pero que no beba de febrero a marzo, sino que beba constantemente. Que haya una relación constante y respetada y de reconocimiento y en permanente contacto. Porque yo creo que nuestra función es ser ancla a la tierra, cuando tengas dudas mira hacia aquí, porque se pierde perspectiva. (TS_6)

A grandes rasgos, se establecen los siguientes bloques de necesidades:

Dificultades en el acceso a estos recursos e inexistencia de representación de la población de origen migrante y/o racializada

Los diferentes agentes clave, describen numerosas dificultades en la primera fase de acceso a los recursos públicos ya que todavía existe un gran desconocimiento y miedo que se produce por parte de las personas migrantes en situación no regularizada de acudir a los recursos públicos “estamos en un país donde se están haciendo devoluciones en caliente, así que si por un lado se están haciendo devoluciones en caliente y por otro me dicen vete al hospital a urgencias, aunque no tengas tarjeta y digo ¿con qué me quedo?” (TS_17).

“No es que haya servicios que funcionen más o menos mal, sino que hay una ciudadanía previamente categorizada que no accede en igualdad de condiciones, y esto se va a dar todo el rato si no se incorpora una perspectiva antirracista” (TS_6)

“La administración estatal y navarra hoy en día sigue siendo consciente y concedora de que hay una parte de la ciudadanía que está atravesada por una legislación diferente como es la Ley de Extranjería” (TS_6)

Las entidades interpretan que el punto de partida en el caso de discriminación de personas migradas está en la misma Ley de Extranjería en la cual se establece una desigualdad estructural sobre la base de diferentes categorías jurídicas que afectan al reconocimiento pleno de derechos y de ciudadanía. Esta cuestión junto a la condición socioeconómica son ejes que marcan el acceso desigual a servicios y derechos. En esta línea, se diferencia entre un racismo institucional por acción y por omisión: “La administración en cuanto que es competente hace por recortar y condicionar el derecho, pero cuando no es competente hace que desoye, se vuelve pues cómplice por omisión” (TS_6).

Otro fallo de la administración identificado como “fallo sistémico” es la opacidad y falta de información, particularmente en lo referido a derechos. Las entidades resaltan que la administración es compleja y que las dificultades en el acceso son notorias. Los procesos administrativos son complejos y largos lo cual provoca que la población desista. Las entidades



sociales reclaman que la administración ha de garantizar acceso a una información clara, transparente y unificada.

Se reclama que desde la Administración Pública y los Servicios Públicos se de una atención igualitaria y no discriminatoria a las personas independientemente de su origen, proponiendo que la formación sea baremable para en los procesos de empleo público “no es una discriminación directa es el trato que reciben por no saber el idioma o por ser de otro país” (TS_11). Una manera de revertir la realidad es apostando por puestos de trabajo ocupados por población migrante, por ejemplo. La representación de la población migrante dentro de la administración pública de Navarra es cuanto menos escasa, esto crea una barrera y es signo de ese techo de cristal mencionado anteriormente, en el desarrollo de la narrativa se expresa “el día que exista algún técnico de origen migrante que conozca la realidad de la que venimos, eso cambiará mucho las cosas (...) ser voluntario en cinco países no es lo mismo, porque sabes que vas a volver el inmigrante no sabe si va a volver” (TS_8)

La lectura sociológica anuncia una ficticia justicia social, pues aboca al individuo a asumir un extra de responsabilidades que debiera ostentar, en realidad, el Estado, a través de un esquema de garantías de bienestar de la población vulnerable y susceptible de sufrir discriminación, como es ésta.

Conexión entre la Administración y la persona sujeto

La Administración representa a la sociedad civil, y ésta, en su tratamiento hacia las personas racializadas o víctimas de xenofobia, se traduce en buena medida, en “discriminación voluntaria o involuntaria”, esto es, racismo institucional y racismo de calle. Esa actitud entronca, según las declaraciones de los/as participantes con el concepto de aporofobia. Junto con el racismo y la xenofobia, el cóctel está servido, tanto a pie de calle o a pie de oficina.

Uno de los espacios donde se pone en evidencia la falta de entendimiento y conexión es el centro escolar: El centro escolar y la escolarización obligatoria son claves en las experiencias y trayectorias de los/as menores. La práctica educativa es diversa y, a pesar de que muchos centros se esfuerzan en adaptarse a la diversidad de alumnado, lo cierto es que “desde arriba” no se da sustento óptimo. Ello deja a la comunidad educativa en general, y a los menores en particular, en una situación de indefensión y desprotección que puede originar miedos, hostilidades y rechazos. Por tanto, se señala que el sistema educativo público un espacio donde se ponga en juego ese desaprendizaje y cambio de modelo por parte de la Administración. Por ejemplo, desde CEAR, se ve necesario profundizar en este aspecto tanto desde la educación primaria y secundaria “en las escuelas no se trabaja la discriminación, y menos en la pública, hay un foco hay que no se aprovecha, y esos niños y niñas van a ser las adultas del futuro (...) trabajando esto desde educación infantil hasta las residencias de personas mayores” (TS_11). A este respecto, desde el Museo Oteiza, se pone en valor la oportuna conexión entre educación artística y lucha racismo como fórmula óptima: “Se utiliza el arte para llegar a ese contexto social” (I_1). No tiene un carácter curativo, pero sí paliativo.



La contribución de la educación desde el arte “ayuda a tamizar todo eso, a que hablen de cosas que normalmente no verbalizan”. En el caso de las mujeres, existe una carga vinculada a la maternidad pues “no tienen nada de espacio. Les alivia, pueden hablar” (I_1).

El segundo espacio controvertido es el barrio. La dificultad para encontrar vivienda radica en la escasa oferta que hay, pero, también en las reticencias que existen en alquilar a este colectivo por arriesgar a romper la armonía del entorno. Se establece como prioritario políticas en el ámbito de la vivienda enfocadas tanto a la promoción del alquiler para personas migrantes y racializadas como la regularización del mismo “los precios del alquiler son prohibitivos para las personas que se encuentran en esta situación”.

La desconexión entre la Administración y el sujeto es particularmente mayúscula en el caso de los/as menores que migran solos, que sufren del desconocimiento o desinterés del sistema. De hecho, las entidades que trabajan en este ámbito se refieren críticamente a la desafortunada unión de perfiles que en ocasiones se hace en un mismo espacio “se intenta separar, pero luego los recursos y las plazas ya es otra cosa (...) Dices cuál es el recurso ideal para esa persona y luego Gobierno de Navarra decide”. No obstante, la realidad ha mejorado con respecto al momento de creación de los modelos: “Cuando se empezaron a crear a recursos específicos para menas yo broté por guetos. Ahora mucho mejor. Partió como algo funcional de urgencia. En 2008 había 400 chavales. No había recursos y se empezó a mezclar” (TS_2).

En resumen, en esa transformación pasa por incorporar la perspectiva antirracista a cada una de las acciones, tiempos y espacios de los diferentes ámbitos. La sensibilización y la conciencia sobre la propia interiorización del racismo se señalan también como prioritarias “tenemos muy interiorizado el racismo y muchas veces somos racistas sin ser si quiera conscientes de ello” (TS_11)

Escasa protección y financiación inestable por parte de la administración de los proyectos realizados por las entidades y el tejido social

Prácticamente, por unanimidad, se lamentan de la falta de personal asalariado en las entidades, ya que muchas de éstas están compuestas exclusivamente por personal voluntario. En esa inestable continuidad de los proyectos y personal se ve afectados los necesarios mecanismos eficaces de denuncia, así como el conocimiento de los mismos de carácter bidireccional tanto hacia el tejido social, administraciones y ciudadanía en general como a las propias personas que pueden ser víctimas de estas discriminaciones, fomentando una toma colectiva de conciencia “muchas veces las personas que lo sufren lo asumen como normal” (TS_11).

Se expresa la necesidad por parte de la administración de potenciar, tender puentes con el tejido social y las asociaciones en el insertas desde el conocimiento de la realidad del territorio. Entidades que son referentes con una larga trayectoria cuyos proyectos necesitan de estabilidad a nivel económico y del necesario respaldo público “que las grandes administraciones nos miren a nosotros de otra forma, no somos grandes empresarios, somos



gente que ayuda a gente, haciendo pequeñas cosas en una gran comunidad, y eso se debe apoyar” (TS_20).

En muchas ocasiones, y tenemos varios ejemplos de ello en la Comunidad de Navarra, se construyen desde los despachos proyectos, sin tener en cuenta la realidad social en la que se van a implantar, sin un proceso participativo real donde la comunidad pueda expresar sus necesidades y potencialidades, obviando el camino avanzado por entidades sociales referentes en el territorio.

Creación de supra-estructuras institucionales y desaprovechamiento de los recursos existentes en el tejido social

El movimiento social tiene un papel fundamental en tanto que es la estructura de base, la ciudadanía, que se organiza, y en el que la ciudadanía se puede encontrar y contarse como quiere ser leída... “tiene que tener un papel propio de actores/actrices principales” – “la administración cae en hacer diagnósticos y hacer planes cuando tiene ya voces que escuchar, se trata entonces de abrir espacios de participación que impliquen estar al servicio real de toda la ciudadanía y asegurarse que sea una ciudadanía que pueda participar” (TS_6).

A propósito de ello, se ponen en valor los procesos participativos: Es imprescindible que el protagonismo en los procesos participativos sea de las propias personas migrantes y racializadas, así como la ciudadanía en general “es necesario escucharlos entender cómo piensan para empezar desde ahí el cambio” (TS_11).

- **Espacios comunitarios de convivencia:** en la ciudad de Pamplona el trabajo comunitario es una denominación de origen propia que se desarrolla desde múltiples entidades, asociaciones e instituciones que tienen este principio como eje transversal. Destacan, además, las asociaciones de los barrios que hasta enero de 2020 gestionaban los denominados Servicios de Acción Preventiva (Umetxea, Buztintxureando Txuri, Siñarubi, Batean, Bideberri, Aldezar, Etxabakoitz Bizirik y Yoar). Desde el año 2000, el Ayuntamiento de Pamplona en pro de promocionar los derechos de la población infanto-juvenil de los barrios de Pamplona, la convivencia intercultural y el trabajo en red, licitaba un contrato público dirigido a las asociaciones que trababan en la propia comunidad con una trayectoria demostrada en dichos fines. De esta forma se reconocía este modelo basado en el propio potencial y estructura comunitaria “estas asociaciones hacen una labor fundamental en los barrios, creando espacios de convivencia únicos y referenciales” (TS_17).
- **Refuerzo institucional de este trabajo en red**
- **Mejora de interconexión entre departamentos**

Estas dos últimas cuestiones se abordan en el siguiente apartado.

7.3.3. NECESIDADES PARA LA MEJORA DE LA COORDINACIÓN Y DE LOS ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

Una de las herramientas clave para combatir el racismo y la xenofobia detectada desde el tejido social es el trabajo en red, viendo necesario un fortalecimiento del mismo. Esto se desarrolla desde diversas perspectivas mencionadas en diversas entrevistas.

Refuerzo institucional del trabajo en red y comunitario:

En Navarra en general, y en el territorio de Pamplona en particular existen redes con un gran potencial. Sin embargo, debido a la carga de trabajo de las asociaciones que trabajan en este campo, muchas veces las redes se ven debilitadas y, por tanto, la capacidad de lucha conjunta contra el racismo y la xenofobia se ve mermada. En las entrevistas afloran propuestas como “la posibilidad de que la administración ponga a disposición personal cuya función podría ir encaminada a reforzar dicha labor” (TS_3).

En este sentido se trata de que desde la Administración se refuerce, se dote de recursos y se dialogue con las iniciativas y proyectos puestos en marcha con el tercer sector. Todas las entidades entrevistadas ponen de relieve la importancia que va a tener para el éxito del nuevo Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia el fomentar las sinergias entre la administración y el tejido social, así como la fluidez en la comunicación.

“No se comprende que el Departamento de Política Migratoria y Justicia saque una campaña anti-rumores sin previamente haber hablado con la plataforma para recopilar información y aunar esfuerzo y trabajo.” (TS_13)

“La administración se olvida de que sin financiación también hay una forma interesante de apoyar y reforzar el trabajo que las entidades están haciendo.” (TS_13)

Se destaca, por tanto, la necesidad de trabajar desde la comunidad y desde las propias personas que son referentes comunitarias de la misma, fomentando el conocimiento mutuo como herramienta para poder romper estereotipos “el racismo ocurre cuando se despersonaliza a una persona, cuando se le identifica con ‘el otro’, ‘el desconocido’” (TS_24); por ello se ve que estos espacios compartidos, que crean lazos, fomentan la ruptura de conductas basadas en este desconocimiento.

Formación multidireccional y erradicación del racismo institucional:

Se señala por la totalidad de las entidades entrevistadas la necesidad de invertir un mayor esfuerzo en la formación y sensibilización de manera tridimensional:

En la dimensión institucional se ve necesario una mayor formación del personal que compone las diferentes áreas “El imaginario colectivo que tiene la propia administración es que las personas migradas con todo su acervo cultural, aparte de considerarlo un colectivo homogéneo, los consideran y tratan como víctima o criminal. O eres víctima o criminal. Hay una falta de normalización de las relaciones de la población con la administración. No ha



sucedido la promesa de la integración, que no se puede dar porque no hay igualdad de condiciones.” (TS_6)

Las entidades ponen de relieve como una carencia importante el que no existan protocolos de actuación contra la discriminación y la xenofobia a nivel municipal, y que sería importante que los Ayuntamientos se dotasen de ellos, más allá de los planes de convivencia e interculturalidad.

En relación con la población migrante y/o racializada

Se ve como esencial fomentar el empoderamiento, la protección y la concienciación de la población migrante y/o racializada acerca de sus derechos y los diferentes mecanismos de denuncia existentes garantizando la, protección de los derechos de estas personas.

En la dimensión que se refiere al tejido social y la sociedad civil, se valora positivamente la apuesta por la creación de espacios de encuentro mutuo adaptado a las necesidades de cada territorio, fomentando el fortalecimiento de una conciencia comunitaria como herramienta para detectar estas situaciones, e identificarlas como un problema colectivo “es importante qué se trabaje desde el prima comunitario identificando el racismo como un problema social dotando de recursos a la población para detectar, saber qué hacer cuando ocurren, cómo desmontar estereotipos, como confrontar bulos desde esa óptica”.

Mejora de interconexión entre departamentos y de flexibilización a nivel burocrático

La mejora de interconexión interdepartamental pone el foco en dos aspectos clave y simbióticamente relacionados; en primer lugar, el hecho de que muchas entidades del tercer sector basen gran parte de su financiación en subvenciones y ayudas, que se dividen en diferentes proyectos gestionados por diferentes áreas, hace que no se puedan realizar proyectos transversales con un prisma holístico y con mayor impacto.

Desde el tejido social se destaca también la necesidad de que se establezca una estrategia desde la administración que traspase la barrera de lo político “La cultura está dentro de un ecosistema político y condiciona al final. Llega en forma de sugerencia, pero es como suelen llegar todas las prohibiciones” (I_1).

En esta misma línea, se ve qué es la propia burocracia la que supone un obstáculo e incluso un mecanismo de desprotección al no contemplar vías intervención que traten de cubrir los vacíos y desprotecciones de la Ley de extranjería: “muchos jóvenes migrados que se quedan fuera del sistema de protección” (TS_22), “en la mayoría de los casos las personas beneficiarias están en situación irregular, y después no tienen derecho a nada, ya que tienen que pasar tres años para obtener el arraigo” (TS_11).

Por último, señalar que los ámbitos que destacan como prioritarios y desde los que trabajan las entidades son la educación formal e informal, el ocio y el tiempo libre, la salud, la vivienda, el empleo y el ámbito de extranjería y control de la movilidad, extrayendo diversas necesidades en los diferentes ámbitos:



Educación formal

La educación es parte fundamental del proceso de socialización primaria siendo una de las puertas de entrada de las familias de origen migrante a la propia sociedad de acogida. Desde las diferentes entidades y asociaciones pertenecientes al tejido social se trabaja de manera específica sobre este ámbito, ofreciendo aulas de apoyo escolar y trabajando de manera conjunta con las instituciones educativas y la administración, y desde la dimensión no formal promocionando actividades en el ocio y tiempo libre.

Se ve el ámbito educativo tanto a nivel formal como informal como fundamental para combatir el racismo y la xenofobia desde la propia base de la misma. Se mencionan diversas carencias del mismo centradas en la necesidad de un mayor trabajo respecto a una mayor adaptación del sistema educativo a las minorías, una escasa inserción de la formación en Diversidad y una necesidad de fomentar el papel de la educación no formal como herramienta inclusiva. Resaltando así mismo la potencialidad de la educación para mejorar la sociedad “protegiendo hilos y tejiendo redes” (I_1). Esa apuesta se ha de traducir en proyectos que “surjan de personas hacia personas”, es decir, crear un plan general de educación hacia lo social que “no tape parches” y con un carácter aséptico desde el punto de vista ideológico: “El problema es que todo lo que se estructure desde el ámbito político que confluir muchas cosas: económico, sensibilidad en los partidos” (I_1).

En este sentido, desde las diferentes organizaciones y entidades se señala que existen centros educativos segregados entre la población autóctona y las personas de origen migrante y/o racializado/a, que se concentra en determinados colegios públicos dentro de la Comunidad Foral, determinados por la alta concentración de estos colectivos poblacionales (llegando en algunos casos ser el 90% del alumnado de origen migrante y/o racializado/a). Esto produce y fomenta el distanciamiento social, al no darse paso a la convivencia desde este ámbito socializador. Esto va ligado a la segregación residencial, la existencia de barrios en los que la concentración de población migrante y/o racializada es alta, por sus condiciones socioeconómicas, colectivo sobrerrepresentado en cuanto a grado de vulnerabilidad social. De la misma forma, se señalan avances en el plano de la igualdad de género y la inclusión dentro del colectivo en el ámbito de la educación mejorando notablemente los niveles de absentismo y la continuidad en estudios superiores; sin embargo, también se describe en la narrativa como la aparición del COVID-19 ha supuesto un freno en dicho desarrollo debido a miedos desconocimiento, y la alta incidencia del virus entre la población gitana navarra “si el tren de los payos iba antes a 100 kilómetros y el de los gitanos a 80, ahora el de los gitanos ha disminuido la velocidad, la brecha es mayor, nos ha hecho mucho daño” (TS_3).

Respecto al papel de la administración pública en materia de igualdad y de no discriminación, las entidades señalan que es insuficiente y que se ha de reforzar: “la necesidad de un mayor respaldo del departamento de educación existe poco interés en agilizar los protocolos y la burocracia, el Plan de absentismo, por ejemplo, es muy lento cuando llega la medida se acaba el curso” (TS_3).



Educación no formal, ocio y tiempo libre

Es en el plano de la educación no formal y el ocio y el tiempo libre, donde se sitúa el foco principal de muchas entidades y asociaciones del tejido social. Es precisamente en este ámbito donde se pone de relieve la intervención de las asociaciones comunitarias y su función en pro de la cohesión social: “la asociación vehiculiza muchas veces las actividades desde el plano de la educación no formal, el acompañamiento social, en el ocio y tiempo libre, siendo la generación de estos espacios de la propia convivencia una acción en si misma insoslayable del hecho de fomentar la igualdad y no discriminación” (TS_14). La participación en el tejido asociativo comunitario es valorada muy positivamente, tanto para la persona como para la comunidad en su conjunto: “El nivel de cohesión social que ha aportado a un barrio con tantos problemas que tantos niños y adolescentes pasaran por los procesos sociales y educativos de la asociación, ha sido reconocido tanto por salud mental como por el mundo escolar, que toda esa unión y el trabajo que los chavales hacían en común ha repercutido en el conjunto de las organizaciones del barrio. Hoy por hoy todos los líderes vecinales menores de cuarenta años son chavales y chavalas que fueron parte de nuestros programas” (TS_14).

Desde el punto de vista de las necesidades que se expresan en este plano, se ve que existen barreras a la hora de acceder a las actividades extraescolares y al ocio y tiempo libre en general por parte de las personas de origen migrante y/o racializado, por motivos económicos “nuestra ciudad a pesar de ser una ciudad rica y con muchos recursos, sufre de profundas desigualdades que en los barrios donde existe un alto porcentaje de la población en situación de pobreza, que indica que la mayoría de niñas niños y adolescentes no tienen a donde ir, salvo a propuestas públicas” (TS_15); frente a otros sectores de población con un nivel económico mayor que puede si puede acceder a la oferta de ocio y tiempo libre tanto pública como privada. Por otro lado, también es importante resaltar que los espacios de ocio son donde transcurren buena parte de las acciones discriminatorias, racistas y/o xenófobas: “si tú no llevas a tu hijo a un parque porque es multicolor, estas proyectando el racismo sobre tu hijo” (TS_15).

Urbanismo/Vivienda

Más allá de estas narrativas, lo cierto es que una parte del esqueleto de la discriminación lo constituye la vivienda. En el marco de las estrategias transversales de lucha existe una denuncia declarada que la vincula con una crisis real de vivienda. La insuficiencia de soluciones residenciales para la población en general en la comunidad navarra, debido a una escasa oferta de viviendas y fuerte demanda, se agudiza en el caso de la de los colectivos vulnerables, que encuentra barreras más altas y difíciles de romper por su condición étnica. Precisamente, por esa dificultad de demostrar ese obstáculo, es una marca más de discriminación, casi siempre encubierta. En esto, la institución actúa de vigilante y portavoz, tratando de generar denuncia pública y formación, ya a las víctimas a través de la insubordinación, ya a la sociedad en general.



Se señala también, la necesaria reflexión en el plano urbanístico, existiendo en la actualidad profundas desigualdades entre los diferentes territorios de la realidad navarra, lo cual favorece la aparición de conductas asociadas al racismo y la xenofobia.

Empleo

Es el empleo un ámbito fundamental desde el que se trabaja desde el tejido social, por ser en sí mismo un ámbito esencial para la inclusión social. Es mediante el empleo remunerado desde el que las personas en situación de vulnerabilidad (sean migrantes, racializadas o no) consiguen salir de la misma, ya que este reporta los medios económicos necesarios para la autonomía y la adquisición de bienes como la vivienda.

De esta narrativa en la cual se destacan diferentes programas y servicios, existen dos entre los que se encuentra el empleo, vertebradores de lucha contra la discriminación:

- Empleo: Integración sociolaboral población gitana.
- Género: Esfuerzo doble por tratar de desarticular los procesos de exclusión por su condición de género, principalmente en el acceso y condiciones formativas y de empleo.

Desde el tejido social, este ámbito se trabaja de manera directa con programas de formación destinados a estos sectores poblacionales, para fomentar un aumento de las oportunidades en el campo del plano laboral, se establecen desde algunos cauces de incorporación para ello con las empresas privadas y la institución, así como otras acciones indirectas sobre este ámbito. Desde los diferentes agentes clave, se detecta que la crisis motivada por el COVID 19, ha generado un aumento de la precariedad laboral y una disminución de oportunidades para el sector migrante y/o racializado: “actualmente existen muchas personas que se están moviendo de los barrios, y no a otras comunidades autónomas, sino a otros lugares del planeta, ya que Pamplona no es el destino último de la población inmigrante. Pamplona es un destino si hay trabajo y hay condiciones de vida, cuando no las hay, ahora dicen mucho los africanos “aquí no hay trabajo para negros, por eso cuando no las hay las personas se van a otro destino” (TS_15).

En este aspecto se señala también la existencia de un “techo de cristal” en torno al empleo: existencia de desigualdad de oportunidades por parte, de las personas migrantes que en muchas ocasiones están cualificadas que no consiguen convalidar su formación y el círculo situación irregular-sin acceso a empleo/vivienda.

Salud

Existe también una defensa por parte de estas entidades de la salud como un derecho universal, y la promoción de la misma mediante el trabajo en red con el sistema de Salud Pública, y el desarrollo de programas específicos conjuntos como el caso de los agentes de salud, en caso del colectivo del pueblo gitano. Si bien, en el caso de la población gitana, las



situaciones más comunes para sufrir discriminación son espacios comerciales y de hostelería, también se mencionan los centros sanitarios y la salud como un ámbito de discriminación

Extranjería, control de la movilidad y relaciones con las FF.SS.

Los jóvenes migrados que se quedan fuera del sistema de protección es una situación que las entidades señalan como muy preocupante. Además, el colectivo de los jóvenes sufre una mayor presión policial que otros perfiles racializados.

Las entidades ponen de relieve como una carencia importante el que no existan protocolos de actuación contra la discriminación y la xenofobia a nivel municipal, y que sería importante que los Ayuntamientos se dotasen de ellos, más allá de los planes de convivencia e interculturalidad.

En relación con las FF.SS., en general, la posición es crítica. Consideran que la racialización atraviesa las actuaciones policiales, que los prejuicios y estereotipos impregnan su modo de prever las actuaciones, y piensan que es necesario el reconocimiento de este problema desde dentro de la administración.

En relación con la policía comunitaria, las entidades reconocen la apuesta por querer reformar y hacer más amables a las policías locales “son policía de cercanía y no lo hemos vivido así hasta día de hoy, y todo esfuerzo en esta dirección es considerado positivo” (TS_6). Uno de los proyectos que trabaja en esta dirección y que es reconocido es el Proyecto CLARA donde trabajan conjuntamente policías municipales y entidades sociales. Desde aquí consideran que es clave la existencia de una comunicación fluida con las entidades. En el caso de Navarra, entidades como SOS Racismo que participa en el Proyecto CLARA, han planteado a la Policía Municipal que en materia de delito de odio también se recojan los incidentes racistas y xenófobos pese a que, actualmente sólo se reconoce delito de odio cuando existen agravantes, lesiones para la víctima. Esta propuesta de recopilar el incidente y el discurso de odio, que se reconozca y registre, permitirá conocer el alcance del problema en la sociedad navarra y avanzar en la sensibilización de la administración.

Otra de las necesidades relacionadas con los cambios y mejoras a introducir en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad es habilitar mecanismos de seguimiento y control de sus actuaciones desde una perspectiva de Derechos Humanos.

7.3.4. PRINCIPALES ESTEREOTIPOS, DISCURSOS Y PREJUICIOS IDENTIFICADOS POR EL TEJIDO SOCIAL

Racismo, xenofobia y aporofobia

El racismo se fragua a fuego lento y en muchas ocasiones de manera subterránea. Las causas, pobreza y exclusión social no son casuales, y están muchas veces ligadas a la “aporofobia” y a las causas estructurales de la pobreza. Se tratan de discursos que ligan el racismo al clasismo:



“las personas no son tanto racistas sino clasistas, el racismo está ligado a la clase social de la que provengas” (TS_20).

La diversidad parece ser un elemento enriquecedor sobre el papel, pero la diversidad como elemento que dificulta, que entorpece, en la práctica. El hecho de que la racialización sea considerada como diversidad en sí ya es racista. Sucede en la calle y en los demás espacios. En este cóctel hay que señalar el etnocentrismo, agravante y motor de la desigualdad y discriminación. Desde las entidades se reivindica una deconstrucción del mismo “no se puede trabajar con las familias desde nuestro propio enfoque juzgando sus valores como buenos o malos, ya que culturalmente somos diferentes y para empoderar es necesario partir de la realidad del otro” (TS_17).

Población migrante y la gradación de la discriminación: de lo subliminal al descaro

En relación con los estereotipos y discursos de odio, las entidades señalan la zona de la Ribera como la zona donde la convivencia está más dañada. Son municipios con mayor población migrada donde el principal ámbito de actividad es la agricultura. En esta zona señalan que es importante el trabajo a realizar con la administración. Un ejemplo que se menciona tiene que ver con la atención a través de servicios de protección social como los servicios sociales de base donde se observa que en el trabajo hay una mayor permeabilidad a asumir y reproducir discursos prejuiciosos: “En estas zonas que reciben mayor atención de personas migradas, cuando a diario empiezan a recibir mayor demanda de prestaciones al final el trabajador o trabajadora que trabaja ahí acaba por asumir el discurso que confirma los prejuicios que creía que no tenía: ‘los migrantes se llevan las ayudas’, ‘están todo el día en la calle y no trabajan’” (TS_6). Hay una demanda para que las administraciones formen a las personas que trabajan directamente con población racializada para intentar que sus actitudes no refuercen los prejuicios y no esperar a que estalle el conflicto y tener un problema de convivencia.

Como decimos, existe un racismo subliminal – y no tanto- centrado en el colectivo norte africano “yo no soy racista pero mi hija que no se case con un nigeriano porque me da algo, con las personas latinas existe racismo, pero se ha avanzado mira la proporción de parejas mixtas entre la población latina y la norte africana”, el mestizaje es un símbolo de inclusión, y por tanto las parejas mixtas son un claro reflejo del mismo. Se percibe un incremento de islamofobia “de bio a las campañas de los medios de comunicación y a las nuevas olas migratorias hay muchos incidentes y se ha normalizado un discurso racista hacia estas personas” (TS_17).

Otros colectivos objeto en esa gradación son el colectivo de personas africanas, en especial las mujeres monoparentales y menores no acompañados, y las personas refugiadas, de las que existe un gran desconocimiento y equívoco: “se asocia siempre a los campos de refugiados y existe un amplio abanico de perfiles dentro del término.”

En este mismo sentido, estos son el caldo de cultivo sobre el que se asienta el sentimiento de la “indefensión aprendida” por parte de la población migrante y racializada hace que los



mecanismos de denuncia no sean utilizados y puede explicar, en parte, la cifra de denuncias anual de denuncias por odio en la Comunidad Foral (8 en 2021), “nosotros somos SADRE pero tenemos la dificultad de que la gente no te quiere contar eso porque piensa que le va a perjudicar y que tiene menos derechos por ser de fuera, el sistema está hecho para que no denuncie” (TS_17).

En resumen, las causas, pobreza y exclusión social no son casuales, fomentando “la guerra entre pobres”. “Las Personas más ricas de España pagan el uno por ciento de España, mientras las familias españolas cada vez pagan más, pero a quien ataco al inmigrante, no al de la hidroeléctrica que a la vez es la puerta giratoria del político, pero hay las instituciones no van a entrar porque no interesa”.

Comunidad gitana

La población gitana lleva asentada en el territorio de Navarra desde tiempos inmemoriales, lo cual puede hacer pensar que, dado que ha habido mucho espacio para la convivencia. Sin embargo, es patente la existencia de narrativas racistas respecto a este colectivo. Desde la Majarí se ilustra: “desde que eres pequeño te inculcan, gitano mal, gitano roba, pórtate bien que te va a coger el gitano, pareces un gitano. Gitano igual malo” (TS_3).

Según la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, el antigitanismo es una forma específica de racismo, una ideología basada en la superioridad racial, una forma de deshumanización y de racismo institucional alimentada por la discriminación histórica, y que se expresa, por medio de la violencia, la incitación al odio, la explotación, la estigmatización y el tipo más flagrante de discriminación.

Al comienzo del capítulo, mencionábamos la publicación de la Guía Dosta! en 2006 realizada para combatir los estereotipos sobre la comunidad gitana y mostrar la necesidad de promover el respeto a los valores del pueblo gitano erradicando las actitudes racistas y discriminatorias diarias, que se manifiestan en forma de “prejuicios y estereotipos que alimentan temores falsos que en nada contribuyen a la convivencia y al respeto a la diversidad y que, lamentablemente, se traducen en un trato injusto a la población gitana” (Guía Dosta, 2006).

En relación con esto, las entidades señalan que las personas más susceptibles de la hostilidad social son aquellas que tienen rasgos físicos más marcados: “existen dos tipos de gitanos el gitano visible y el gitano invisible, el moreno con rasgos marcados y el que puede pasar por payo (...), también existen personas que siguen la cultura y personas que se han aculturado” (TS_3).

Otras escenas de las que se hacen eco, son aquéllas que se sitúan en el ámbito laboral, educativo o en el acceso a la vivienda. Estos tres elementos están presentes en los discursos y comportamientos sobre antigitanismo al que se le añade, en muchas ocasiones, el componente de clasismo. Todas coinciden en señalar en que las ideas preconcebidas, clichés o prejuicios están presentes en mercado laboral, contexto de acceso más restringido para la población gitana, precisamente por esta razón. Así, la idea de que “los gitanos son vagos”, es



muy recurrente y favorece el apartamiento de los mismos del mercado laboral, en forma de rechazo por pertenencia étnica y ocupan empleos de muy baja cualificación.

Sobre la vivienda, sigue rumiando la idea acerca de que “les encanta vivir en chabolas y no quieren tener buenas casas” o “que son sucios”, lo que supone una dificultad enorme para acceder a la vivienda de alquiler, por ejemplo. “La gente no quiere tener vecinos gitanos” se repite constantemente. De hecho, en el Informe Anual sobre la discriminación por el origen racial o étnico de 2011, reflejaba que el 35,6% de la población gitana española se ha sentido discriminada en el ámbito de la vivienda; habiéndosele rechazado alquilar una vivienda al 27,6% y habiendo sufrido el 15,1% el rechazo de sus vecinos (insultos y otros problemas).

En la educación también hay prejuicios que restan capacidad de inclusión e igualdad: “no van a la escuela”, “los mandan a la escuela porque si no les sacan las ayudas” son algunas de las expresiones cotidianas. A colación de las ayudas, algo que es muy común y que no solo afecta a la comunidad gitana, sino también a buena parte de la población migrantes – sobre todo, de procedencia magrebí- es la visión del conformismo vital en estos colectivos, perpetuándose en el imaginario social la rentabilidad que obtienen del Estado sin tener que buscar empleo, es decir, la visión de la utilidad de la exclusión social por parte de la sociedad mayoritaria.

En resumen, la población diversa es sometida a un proceso de racialización por parte de la sociedad mayoritaria – a través de la Administración como a pie de calle- estableciendo un techo cristal que se alimenta de la desigualdad de oportunidades y de la superioridad cultural y moral de una sociedad que no entiende.



BLOQUE III. CONCLUSIONES PRELIMINARES



8. SÍNTESIS DE CONCLUSIONES PRELIMINARES

8.1. LOS DELITOS DE ODIO

- **Los delitos de odio: larga existencia, pero reciente reconocimiento social y jurídico.** A pesar de la existencia de la discriminación, el odio y la intolerancia, la inclusión como delito específico de los delitos de odio es relativamente novedosa en los sistemas jurídicos internacionales. Su desarrollo normativo y tratamiento jurídico responde a una cada vez mayor conciencia de la necesidad de combatir cualquier forma de discriminación y prejuicio.
- **La evolución en el tratamiento de los delitos de odio en España: una corta historia de aprendizaje mutuo.** Como resultado de esa creciente preocupación por los delitos de odio, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia y otras administraciones públicas locales y autonómicas han comenzado a poner en marcha distintas iniciativas, órganos funcionales y políticas activas de lucha y prevención de este tipo de delitos. Además, la legislación ha ido incorporando más casuística y nuevos colectivos (antigitanismo, aporofobia...).
- **Navarra: muy pocos delitos de odio, pero con tendencia creciente.** Navarra mantiene un bajo índice delincencial, tanto en términos generales, como en el de los delitos de odio. A pesar de la novedad, los delitos de odio crecen en los últimos años. Los delitos de odio más prevalentes en Navarra –con diferencia- son aquellos relacionados con la ideología (consecuencia de su reciente pasado) y los delitos de odio vinculados al racismo y/o la xenofobia, incluyendo el antigitanismo.
- **Es imprescindible mayor formación y sensibilización en delitos de odio.** Los representantes de las FF.SS. e -incluso del poder judicial-, manifiestan dudas a la hora de la tramitación de los atestados y en cuestiones importantes como la consideración del hecho como delito o infracción. La solución pasa por la formación integral a todos los/as agentes implicados, más y mejores protocolos de actuación y en algún punto mayor claridad normativa.
- **“El rumor es la antesala del incidente y el incidente es la antesala del delito”:** hay que **luchar contra el discurso de odio.** El discurso de odio (*hate speech*) se refiere a actos de habla con un contenido expresivo comunicativo del odio o prejuicio del autor hacia determinada persona por razón de una condición personal, o generan un efecto discriminatorio en un colectivo caracterizado por una condición personal. El crecimiento de este tipo de discursos y la facilidad con la que se propagan gracias a las nuevas tecnologías aconsejan la apertura de un debate comprometido y multidisciplinar que aporte instrumentos para su control. Quizás sea necesario introducir mecanismos jurídicos y procedimentales más apropiados para luchar contra este fenómeno. Hasta ahora, el discurso intolerante no es sancionable por lo que en muchas ocasiones escapa

al control policial y judicial. De nuevo, falta formación, claridad jurídica y sensibilización frente al delito.

- **La problemática de la cifra oculta en los delitos de odio: “Lo que no se nombra no existe”.** Sabemos que existen muchos más delitos e infracciones de las realmente denunciadas. La mayoría de estos delitos no se denuncian y quedan, por tanto, ocultos a la visión no solo de las instituciones, sino de la propia sociedad. El resultado es que (en un lento proceso de reconocimiento y sensibilización), las cifras van aflorando, y van reduciendo la infradenuncia. De hecho, el crecimiento de los delitos de odio señalado en las estadísticas oficiales puede ser una combinación de cierto crecimiento junto a un mayor reconocimiento por parte de los actores implicados (víctimas, delincuentes, fuerzas y cuerpos de seguridad y administración de justicia).
- **¿Hay perfil de víctimas y agresores en los delitos de odio?** En relación con los delitos de odio por antigitanismo y racismo/xenofobia, se observa una mayor presencia de varones víctimas. Eso sí, la presencia de mujeres víctimas aumenta a medida que aumenta el número de estos delitos. Navarra se comporta de forma similar al resto del país. Con relación a la edad de las víctimas en esta clase de delitos, los victimizados en el delito de odio por razón de racismo/xenofobia en general son más jóvenes que las víctimas por antigitanismo. En el caso de los delitos de racismo/xenofobia, la mayoría son también nacionales que pueden serlo por adquisición (como la estadística no recoge el país de nacimiento, resulta imposible distinguir si son migrantes nacionalizados o españoles de origen). Esta pauta vuelve a ser coincidente con la estadística general en España. De la mayor parte de las víctimas por racismo y xenofobia no sabemos su nacionalidad, resultado de los fallos en la redacción de los atestados y la falta de detalle en la recogida de datos de las víctimas.
- **Más formación y coordinación. Las claves para mejorar la prevención.** En general, la coordinación entre el poder judicial y el estamento policial es buena. Cuestión distinta es la coordinación con el resto de instituciones, ahí la respuesta es siempre negativa, no existe ni conocen mecanismos para solucionar esa falta de relación. Se refieren tanto a la administración pública como al tercer sector. De manera unánime, tanto la institución judicial como la policial demandan mayor coordinación con el resto de administraciones y también con el Tercer Sector. Se reconoce a éste como un interlocutor válido y necesario mediador con los colectivos vulnerables.
- **La necesidad de mejora de atención a las víctimas.** A día de hoy, no existe ninguna institución de atención integral a las víctimas de delitos de odio por racismo o xenofobia. De una parte, está el tratamiento policial y judicial, de otra, el asesoramiento y acompañamiento del tercer sector, y de la oficina de atención a las víctimas (general para todas ellas), pero falta un recurso integral y holístico. La solución a la infradenuncia pasa por trabajar con todos los colectivos implicados. Con las víctimas, para hacerlas partícipes de sus derechos y obligaciones, para empoderarlas como colectivo. Con la

sociedad en general, impartir formación en elementos culturales y convivenciales. Con el tercer sector, colaborar con la sensibilización y el empoderamiento de las víctimas. Con las instancias judiciales y policiales una intensa labor de formación, sensibilización y procedimientos en este tipo de delitos.

- **Las buenas prácticas como guía de acción.** Europa está llevando a cabo iniciativas interesantes, comprometidas y eficaces para luchar contra los delitos de odio. Es necesario tomarlas en consideración y participar activamente en las mismas, con el objetivo, no sólo de elaborar un banco de buenas prácticas, sino de contribuir a soluciones innovadoras socialmente que persigan la reducción de este tipo de delitos.

8.2. ACTITUDES ANTE LA INMIGRACIÓN

- **La necesidad de construir un imaginario positivo acerca de la inmigración.** El discurso ante la inmigración, por parte del grupo de discusión de profesionales con un alto nivel de estudios, saca a la luz una argumentación positiva en favor a la inmigración.
- **Les hemos necesitado y les seguimos necesitando.** El argumento positivo se centra, sobre todo, en una narrativa de corte utilitarista. La inmigración es positiva, porque es útil para la sociedad navarra, en términos económicos, demográficos.
- **El discurso utilitarista no garantiza la tolerancia a largo plazo.** Este tipo de construcción narrativa tiene el inconveniente de que supone una tolerancia “de corto alcance”, porque si el valor de la inmigración deriva de su utilidad, la tolerancia se puede desvanecer rápidamente, ante una situación de crisis económica, en el momento en el cual se “justifique menos esa necesidad”.
- **El valor del discurso universalista y fundamentado en la fortaleza de una sociedad intercultural.** Creemos que, más allá del discurso utilitarista, es necesario construir imaginarios positivos y tolerantes hacia la inmigración, que tengan un calado de fondo y que estén fundamentados en el universalismo de los derechos humanos, así como en la riqueza de una sociedad con una fuerte identidad intercultural.
- **Stop Rumores! Monitoreo de las actitudes racistas y campañas de sensibilización en positivo.** Es fundamental ir lanzando campañas de sensibilización que planteen la riqueza de una sociedad fundamentada en la diversidad étnica.
- **La fortaleza de monitorizar las actitudes ante la inmigración.** Se constata cómo, de cara a sustentar una sociedad basada en la tolerancia, es necesario llevar a cabo estudios periódicos, sobre la base de técnicas cuantitativas o cualitativas, que identifiquen y rastreen las actitudes y los discursos ante la inmigración y la diversidad étnica.
- **Hablar para todos y todas, y desde lugares distintos.** Avanzar en una sociedad tolerante supone trabajar en una comunicación que empatee, tanto con la población autóctona como con la población inmigrante.



- **La administración pública tiene que dar ejemplo.** Es fundamental trabajar de cara a implantar programas formativos, dirigidos al personal sanitario, a la comunidad educativa, al conjunto de empleados públicos y trabajadores del tercer sector, que incidan en la necesidad de desarrollar un trato y un lenguaje inclusivo e igualitario, fundamentado en el respeto a las personas racializadas y a las minorías étnicas.
- **Vivir dignamente es requisito imprescindible para ser ciudadano/a.** La intersección entre las diferentes formas de discriminación (clase, origen étnico, raza, género) hace necesario la implantación de medidas con el fin de detectar y contrarrestar la discriminación en el acceso a la vivienda y al empleo (incluyendo las condiciones laborales) para la población inmigrante y población de etnia gitana.
- **La caridad bien entendida empieza por nosotros mismos/as.** El racismo y la xenofobia institucional son dos de las principales formas de discriminación detectadas por la población inmigrante y racializada, por lo cual es fundamental identificar los mecanismos mediante los cuales opera, para intentar contrarrestarlos, en aras a la construcción de una sociedad inclusiva.
- **Las personas mayores elaboran una narrativa de corte más intolerante, que se pronuncia abiertamente en contra de la población gitana y de ciertos colectivos de inmigrantes,** en concreto “los moros”. Si la inmigración es justificada debido a la demanda del mercado de trabajo de ocupaciones que no son cubiertas por la población española, se construye un discurso reacio en torno a la construcción discursiva del inmigrante como “abusador”, en el terreno de las ayudas y servicios sociales. Así como en materia de vivienda, justificándose la discriminación en aras a la falta de confianza que suscita la población inmigrante y gitana de cara a poder mantener los pagos de un alquiler. No obstante, no todos los inmigrantes y grupos étnicos se perciben de la misma manera.

8.3. EL MERCADO LABORAL Y LA OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES

- **La realidad laboral de Navarra es ya una realidad multicultural, donde el recurso a los y las trabajadores extranjeros es un fenómeno que podemos calificar como estructural.** Las necesidades de su estructura productiva incluyen la presencia permanente de un contingente de trabajadores y trabajadoras que no es posible cubrir recurriendo solo a la mano de obra autóctona. Entonces, el reto para el inmediato futuro es la convivencia intercultural.
- **El espacio laboral es como cualquier otro espacio de convivencia, un lugar potencial para la expresión del prejuicio, la discriminación y las actitudes racistas y xenófobas.** Pero también puede ser un lugar de encuentro, de aprendizaje y de convivencia intercultural.
- **Las opiniones empresariales analizadas mantienen, en general, una visión utilitarista de la inmigración.** Podríamos situar a los empleadores en un eje imaginario que discurre



desde las posiciones más prejuiciosas hasta las más respetuosas en relación a los trabajadores/as extranjeros/as, siendo que la actitud hacia el conocimiento del otro, el respeto y el acercamiento al diferente marcan las distintas posiciones en ese eje.

- **En el lado menos “respetuoso”, detectamos una visión tremendamente economicista de la inmigración, en un intercambio que se resume de trabajo por salario.** En esa posición, se espera del extranjero/a que “se integre” (se asimile) y que todo aquello que le hace diferente quede relegado al ámbito de lo privado; se tolera mientras “no se haga en mi patio”. **En un punto intermedio, encontramos empleadores que han asumido una estrategia más pragmática respecto al fenómeno migratorio, con estrategias adaptativas de convivencia y evitación del conflicto. En el otro extremo, hemos descubierto el caso paradigmático del respeto y las buenas prácticas asociadas a la convivencia intercultural en el centro de trabajo,** un reconocimiento del otro al tiempo que una práctica exigente contra el prejuicio a través de la convivencia.
- **Como en muchas ocasiones, el prejuicio y la discriminación van unidas al desconocimiento del otro.** Como los propios actores reconocen, es necesario un mayor conocimiento para considerar la diferencia como valor y no como desigualdad o discriminación. Tendremos ocasión de volver sobre este tema en el desarrollo del Plan; de momento, nuestra conclusión tentativa a través de este proceso de audición es que donde se fomenta la convivencia intercultural, se notan los efectos positivos de la diversidad.

8.4. ANTIGITANISMO

- **Navarra tiene recursos públicos y del tercer sector que combaten el antigitanismo, pero no son suficientes.** Es necesario que el Plan para la lucha contra el racismo y la xenofobia se coordine con la Estrategia para el Desarrollo de la Población Gitana de Navarra, así como con los programas e iniciativas desarrolladas por el tercer sector.
- **Vigilar y castigar: el estigma de la población gitana y su continua vigilancia en el espacio público.** El prejuicio de relacionarlas con “robar” marca la cotidianidad de la población gitana, cargando con esa etiqueta. Comparar a esta población con la suciedad, el mal olor, los piojos, son también estigmas y usos del lenguaje que se perciben como antigitanismos en la vida cotidiana de las personas racializadas.
- **Más allá de la calle, la discriminación en la vivienda y el trabajo.** La discriminación también se vive, de forma muy acentuada, en el acceso al trabajo y la vivienda. La integración al mercado de trabajo se ve dificultada, en mayor medida, para las mujeres, debido a la intersección de esta forma de desigualdad con la relativa a los imperativos de género en la comunidad.
- **¿Estudiar es de payos?** La escolarización y la formación profesional es percibida como la estrategia más importante para la movilidad social y la mejora en la calidad de vida de las jóvenes generaciones. Es clave el apoyo de las instituciones y de las asociaciones en



la toma de “conciencia” hacia la inserción escolar y laboral de la población gitana y de las mujeres.

- **Las ayudas públicas como parche: la difícil salida de la exclusión.** Ante las dificultades para encontrar empleo y vivienda, sólo queda recurrir al Estado del Bienestar; si bien, esta es un arma de doble filo, porque constituye un “parche” y no permite una carrera de fondo que garantice la inserción laboral y residencial a largo plazo. Además, la población gitana percibe rechazo, por parte de la población paya, por el supuesto “trato de preferencia” a la hora de recibir ayudas públicas.
- **La reafirmación de la diferencia como elemento de supervivencia.** Existe todo un proceso de naturalización de acciones discriminatorias que genera un ecosistema de asunción del prejuicio, rechazo y resignación por parte del colectivo gitano. Ante las diferentes prácticas de discriminación sólo queda “la rabia y la impotencia”, porque resulta difícil denunciar.
- **El racismo es complejo y multidireccional.** El círculo del racismo y la xenofobia es complejo, puesto que las personas participantes en nuestro trabajo de campo plantean, abiertamente, que la comunidad gitana también da muestras de racismo/xenofobia hacia otras comunidades étnicas.
- **Mujer y gitana: la superposición de las desigualdades.** Se observa una articulación entre la discriminación étnica y la posición subalterna de las mujeres gitanas, de tal manera que el género intersecciona y contribuye a la reproducción de la posición de clase.
- **Más sensibilización: el rechazo al rechazo.** Son necesarias muchas campañas de sensibilización que proporcionen conciencia sobre la discriminación y prejuicios en torno a la población gitana. La creación de una Oficina de Denuncias sería un espacio simbólico positivo, siendo igualmente relevante que haya personas de referencia para el propio colectivo dentro de diferentes espacios (centro escolar, ámbito de la justicia o policial), que actúen de catalizadores, de canalizadores de confianza, en aras a la apuesta por la convivencia futura.

8.5. POBLACIÓN MIGRANTE

- **Tras el telón de una aparente tolerancia, existen racismos y actitudes xenófobas ante la inmigración.** A pesar de no percibirse a Navarra como un contexto manifiestamente racista, la población inmigrante identifica comportamientos racistas y xenófobos con los cuales convive en la vida cotidiana. Las prácticas y actitudes negativas parecen estar más presentes hacia la inmigración de origen africano y, en concreto, la magrebí. Si los inmigrantes senegaleses perciben una mayor aceptación social, en comparación con los marroquíes, son también receptores de actitudes negativas, que se explican, en este caso, más que por el origen, por su racialización.



- Los principales espacios de discriminación están relacionados con el acceso a la vivienda y el trabajo. En el primero de los casos, los requisitos que impone el mercado del alquiler (contrato de trabajo fijo, aval bancario, etc.), limitan a la población inmigrante, que también sufre de prejuicios y etiquetas que hace que propietarios/as y agentes inmobiliarios desconfíen. En el segundo caso, el género y el origen son factores fundamentales a la hora de encontrar trabajo en el marco de un mercado laboral etnificado, que relega a los inmigrantes a los puestos laborales rechazados por la población española y que bloquea la movilidad social para aquellos que disponen de una mayor cualificación.
- **Buena parte de las barreras con las que se encuentra la inmigración derivan del racismo institucionalizado**, el que se encuentra el trato recibido en las administraciones públicas, el derivado de las propias normativas, del trato en las fronteras, los encuentros con la policía.
- **En los lugares públicos se generan situaciones de rechazo hacia la inmigración, sobre todo cuando se percibe una competencia por el espacio de la calle**, en el transporte público (peleas por parking, en el autobús, etc.) o los espacios de consumo. De tal manera que, algunas de las personas que participaron en el trabajo de campo, señalan cómo una parte de la población autóctona bloquea o rechaza que los inmigrantes “se salgan de su lugar”. Rechazo fundamentado en una percepción colonial, según la cual “el otro” no debe salir de la posición de inferioridad, de su papel en el marco de los nichos ocupacionales reservados para la población inmigrante: no debe destacar en la lucha por ganar estatus social, ni competir con los autóctonos en el mercado matrimonial o en las ayudas sociales.
- En definitiva, aunque Navarra no aparece como un contexto especialmente racista y xenófobo, el peso de las actitudes que instrumentalizan la inmigración se hace sentir para la población inmigrante, que percibe cómo hay una aceptación, siempre y cuando el inmigrante “no se salga del papel y del lugar” que la sociedad le ha asignado.
- **El difícil y lento camino a la regularidad**. Para las personas recién llegadas, que no consiguen obtener la solicitud de asilo/refugio, aparecen muchas dificultades para encontrar trabajo, en el contexto de pandemia y, sobre todo, una vez que les caduca la “tarjeta roja”. Además, los programas de inserción para las personas recién llegadas no abren las redes de contacto hacia ámbitos, más allá de inmigrantes en la misma situación, lo cual no facilita la inserción laboral, que se mueve mucho por los contactos. Una vez que se sale del programa, se dificulta la búsqueda de vivienda.
- **Hacinados/as en los pisos**. En materia de vivienda las personas inmigrantes sacan a la luz el problema derivado de la convivencia en pisos con un número elevado de personas y de diferentes orígenes. Es necesario llevar a cabo medidas para incentivar el alquiler de vivienda a la población inmigrante.



- **Yo soy licenciada/o pero...** La dificultad de homologar los estudios, la falta de experiencia laboral en España, para las personas recién llegadas, así como la “desconfianza” hacia los países de origen, por parte de la población autóctona, son barreras para la búsqueda de empleo, a lo cual se añade la falta de capital social (relaciones con la población autóctona). Todo ello también dificulta la movilidad social para las personas más cualificadas a sectores laborales fuera de los yacimientos reservados a la población inmigrante.
- **Mis hijos e hijas vivirán mejor que yo.** Las expectativas de movilidad social se proyectan a la segunda generación de la cual se espera que tengan el camino allanado y puedan conseguir trabajo más fácilmente, y salir de los yacimientos de empleo reservados para la población inmigrante; si bien, las mujeres de origen africano perciben que sus retoños llevan el peso del origen sobre sus hombros, al estar racializados.
- **Las desigualdades nunca vienen solas.** Se da una articulación entre el origen migrante, el capital social y el origen de clase que hace que los peldaños a subir sean muchos más en la escala social, para los hijos/as de la inmigración.
- **El camino hacia la autoconsciencia de la discriminación.** Existen algunas experiencias, aunque menores, de racismo/xenofobia encubierta o actitudes prejuiciosas en otros espacios públicos; si bien, las personas migrantes no suelen denunciar. Sería conveniente incorporar medidas para que la población inmigrante pueda defenderse y sepa cómo gestionar estos “encontronazos” de la vida cotidiana, dotando de herramientas y de formación para que la población objeto de discriminación se puedan defender.
- **El género es percibido como un peso añadido,** al origen migrante, en el caso de las mujeres que están a cargo de hogares monomarentales. No obstante, el género puede ser un trampolín para una mayor aceptación, sobre todo en el caso de migrantes de origen musulmán, en la medida en que son percibidas como “menos peligrosas”, en comparación con los hombres del mismo origen.

8.6. INFANCIA Y JUVENTUD MIGRANTE

- **EL racista se hace, no nace.** La infancia y la juventud han de ser especialmente protegidas frente a discursos, comportamientos y actitudes racistas. Los procesos de racialización y racismo comienzan desde muy temprano. La escuela, en tanto que uno de los primeros espacios de socialización, es un lugar de encuentro de diversidades, pero también de discriminaciones. Afloran las disparidades también entre modelos de centros educativos públicos y concertados. La sensibilización y la educación en interculturalidad ha de estar dirigida tanto al alumnado como al cuerpo docente.
- **Lo urgente desplaza a lo importante.** En el caso de jóvenes migrados que han pasado por Centros Observación y Acogida de menores, las prioridades de intervención van en



otra dirección. En materia de formación se prioriza el aprendizaje de español, el refuerzo en todos los planes lingüísticos y acompañamiento en los diferentes itinerarios de escolarización.

- **El centro no es un hogar.** El paso por un Centro de Observación y Acogida de menores es percibido como muy negativo. Tiene efectos negativos en las trayectorias personales. La percepción durante el tiempo de estancia en un centro es de encierro y se produce una crítica fuerte motivada por el proceso de despersonalización de los menores.
- **Los agujeros negros en las leyes de extranjería.** La situación de los/as jóvenes migrados que se quedan fuera del sistema de protección debido a dificultades en el proceso de regularización jurídica es un contexto que las entidades señalan como muy preocupante. Los procesos de renovación de permisos presentan obstáculos importantes para la regularización que, en el caso de los jóvenes presentan aún mayores dificultades, como la falta de experiencia y las dificultades en el acceso al mercado laboral.
- **Los problemas de los jóvenes son los mismos que los del resto, con el añadido de la falta de red y el racismo.** Con el paso a la mayoría de edad, el trabajo y la vivienda se convierten en los dos ámbitos donde perciben una mayor discriminación. No obstante, los micro-racismos y racismos velados están presentes en la vida cotidiana, en el uso del transporte público, el comercio, los espacios públicos, el deporte, el ocio.
- **El deporte como salida.** El deporte podría ser una vía a través de la cual fomentar la convivencia y la igualdad, sin embargo, el acceso y las facilidades para realizar deporte son escasas. Se pone de manifiesto que es necesaria una oferta cultural, lúdica y deportiva que sea gratuita y accesible para cubrir las necesidades de ocio y tiempo libre de la juventud y la infancia. Esta debería ser una cuestión para abordar de manera estratégica y prioritaria por parte de los poderes públicos.
- **Ah, ¿pero eso que me han hecho es un delito?** En caso de agresiones y violencias racistas o xenófobas, se desconoce el procedimiento a seguir. No se tiene acceso a información sobre los servicios y recursos que ofrece la administración pública. A través de las redes de apoyo, son las asociaciones y entidades sociales las que proporcionan una orientación y acompañamiento.
- **¿La policía es mi amiga?** A la hora de denunciar una discriminación racista o xenófoba se manifiestan dudas y desconfianza hacia las fuerzas y cuerpos de seguridad. Los/as jóvenes migrantes sufren una mayor presión policial que otros perfiles racializados. La identificación de la policía por perfil racial es percibida como una práctica racista. En este caso, observan que hay diferencias en el trato dependiendo del color de la piel y país de origen, siendo los jóvenes de origen magrebí quienes se muestran más afectados por esta práctica policial.
- **¿Adónde me dirijo?** Ante la posibilidad de que la administración disponga de oficinas públicas para orientar, acompañar y facilitar los procesos de denuncia por



discriminación racista o xenófoba, los/as jóvenes muestran desconfianza sobre su efectividad. En este supuesto, una de las demandas que se expresa de manera explícita es que la administración disponga de canales de denuncia adaptados para jóvenes y para menores de edad.

- **La desconfianza en el futuro.** En el discurso se constata una falta de expectativas y una desilusión que resulta muy marcada en el grupo de jóvenes que se encuentran en pisos tutelados: “no hay horizonte”, “Nada, no se va a cambiar a nada”, “esta historia nunca termina”, “se necesita mucho tiempo para el cambio”.

8.7. NECESIDADES Y PRIORIDADES DE MEJORA POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN

- **Importancia de la sensibilización, pero que se ocupe el tejido asociativo.** La sensibilización ha sido caracterizada como la medida más importante. Si la actuación ante la discriminación se repartiera en dos polos de actividad, la Administración y el tejido asociativo, la sensibilización estaría, casi siempre, bajo la responsabilidad de este último. En buena medida, todo lo que tenga que ver con crear, aumentar o difundir algún tipo de capital intelectual respecto a la discriminación, en donde encajaríamos la sensibilización, tiende a estar bajo la responsabilidad del tejido asociativo.
- **Difusión como vía a la visibilización.** Siempre o casi siempre que se ha preguntado por vías de mejora se han obtenido respuestas que indicaban la necesidad de dar a conocer diversos elementos, desde los servicios disponibles para luchar contra la discriminación, hasta formaciones específicas o incluso la misma existencia de las entidades públicas o asociativas.
- **A ser anti-racista y anti-prejuicioso se aprende.** La formación es la otra columna sobre la que se apoya la caracterización de la mejora en el tratamiento y erradicación de la discriminación. Ya sea mediante la intervención curricular en los Centros Educativos, como, especialmente, en la formación del personal de atención pública, ya sea administrativa o de seguridad.
- **Si trabajamos en lo mismo, ¿cómo que no nos hablamos?** Coordinación para fortalecer la prevención y la protección. Debe mejorarse, con urgencia, la coordinación entre la Administración pública y el tejido asociativo. En las respuestas se ha destacado la necesidad del trabajo interdepartamental, la unificación de criterios y el establecimiento de formas de estímulo a la coordinación, como reuniones periódicas. Asimismo, también se ha señalado una vocación de eficiencia en la gestión de los recursos, pero también como medida que fortalece la coordinación, como es el seguimiento y evaluación de la actuación de las diferentes entidades.
- **Lo primero es lo primero: vivienda y empleo como problemáticas graves y urgentes.** A la hora de distinguir situaciones de discriminación en su entorno se ha señalado, con

diferencia, la obstaculización en el acceso a la vivienda y el empleo. Aunque también es importante la desprotección a que quedan sometidas las personas en situación administrativa irregular, estas dos problemáticas, casa y trabajo, destacan por su importancia crucial en la prevención de las situaciones de exclusión social.

8.8. NECESIDADES Y PRIORIDADES DE MEJORA POR PARTE DE LAS ENTIDADES SOCIALES

- **Somos muchos y llegamos a muchas partes... pero no a todas.** La Comunidad de Navarra se caracteriza por su amplio espectro de entidades y organizaciones que son un apoyo fundamental para la administración pública, cubriendo necesidades allí donde la administración no llega. Estas entidades tienen como fines fundamentales la defensa de los derechos humanos con programas enfocados desde el acompañamiento social y la acogida, la promoción y la formación, la orientación y el apoyo en las gestiones burocráticas-recursos, la sensibilización, el acompañamiento social buscando la inclusión social desde la participación social y la convivencia.
- **Cercanía, referencialidad, confianza y acompañamiento.** Es desde el plano comunitario, desde donde la denuncia pasa de ser individual a colectiva y pública, lo cual tiene un efecto multiplicador y contundente a la hora de luchar contra los actos racistas o xenófobos.
- **La sensibilización y la formación es una línea principal de acción y trabajo para las entidades sociales.** A nivel interno, se realiza una labor de formación y sensibilización del personal técnico y el voluntariado, centrada en el acercamiento, la deconstrucción de estereotipos y formación para la inclusión; como en las propias personas destinatarias y/o participantes en los mismos donde adquiere especial relevancia ese foco empoderador que contrarreste actitudes derivadas de una indefensión. A nivel externo y focalizado, se ofrecen formaciones y cursos específicos que buscan acercar la realidad de colectivos que son objeto de discriminación racial, tratando de desmontar los estereotipos y los discursos de odio. Destaca en este ámbito la formación realizada con personal de la administración y con policía municipal mediante contrato público.
- **Los colectivos vulnerables tienen dificultades en el acceso a los recursos y no encuentran representación de la población de origen migrante y/o racializada en las instituciones.** centradas en las complicaciones burocráticas, acrecentadas por la virtualización de muchos de los trámites. Además, las personas de estos colectivos perciben a la administración con un ente distante e incluso al que temer, sobre todo en las situaciones en que las personas se encuentran en una situación no regularizada. A esto no contribuye de manera positiva el hecho de que las personas migrantes no se sientan representadas en las diversas instituciones por las que son atendidas/os por no existir a penas cuotas representativas de población migrante y/o racializada en las mismas. Estas lógicas discriminatorias que están presentes en la administración pueden



suponer la existencia de un racismo institucional que es necesario analizar para poder combatirlo.

- **Escasa protección y financiación inestable por parte de la administración de los proyectos realizados por las entidades y el tejido social**, las entidades sociales y organizaciones comunitarias dependen en su mayoría de una financiación inestable y escasa que producen una gran incertidumbre en la viabilidad y continuidad de los propios proyectos. Por lo que se vive desde la dualidad de ser imprescindible para la administración y a la vez desprotegida por esta.
- **Mejora de interconexión entre departamentos y refuerzo institucional del trabajo en red**. Es algo que se repite en los discursos tanto de las/os agentes claves entrevistadas/os desde la administración pública como desde las propias organizaciones del Tercer sector. Las redes de apoyo comunitario son claves para la construcción de relaciones sociales y entornos inclusivos no discriminatorios
- **Vivienda, trabajo, salud, educación, protección al menor y a sus derechos, y extranjería, aparecen como los ejes prioritarios de actuación.**



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- Arcarons, A. F., y Muñoz-Comet, J. (2018). La generación 1.5 de inmigrantes en España ¿La crisis de empleo les ha afectado igual que a la primera generación?. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (164), 21-40.
- Allport, F. H. *The Nature of Prejudice*. Cambridge, M.A: Addison-Wesley, 1954
- Alonso, J. O. (2009). Inmigración y crisis del mercado de trabajo en España 2008-2009: el fuerte aumento del desempleo de la inmigración y sus razones. *Anuario CIDOB de la Inmigración*, pp. 74-108.
- Alonso, S. & Rovira Kaltwasser, C. (2015). Spain: No Country for the Populist Radical Right?, *South European Society and Politics*, 20 (1): 21–45.
doi:10.1080/13608746.2014.985448
- Anzaldúa, G. (1999). *Borderlands/La Frontera: the new mestiza*. Madrid: Capitán Swing.
- Appadurai, A. (2007). *El rechazo de las minorías: ensayo sobre la geografía de la furia*. Barcelona: Tusquets.
- Arango, J. (2013). *Exceptional in Europe? Spain's Experience with Immigration and Integration*. Washington D.C.: Migration Policy Institute.
- Bacchetta, P., Maira, S. y Winant, H. (2019). *Global raciality: empire, postcoloniality, decoloniality*. New York: Routledge.
- Balibar, E. y Wallerstein, I. (1991). *Raza, nación y clase*. Madrid: Iepala.
- Blumer, H. (1958). Race prejudice as a sense of group position, *Pacific Sociological Review*, 1: 3-7.
- Burashi, D. y Godenau, D. (2020). ¿Cómo percibe la sociedad tinerfeña la inmigración? OBITen Factsheet 6-2020. Recuperado de www.obiten.net. DOI <https://doi.org/10.25145/r.obitfact.2020.03>
- Campos, B. (2007). "La vivienda en la comunidad gitana". En: Laparra. M. (Coord.). *Informe sobre la situación social y tendencias de cambio en la población gitana. Una primera aproximación*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Cardiel, B. (2007). "Educación y comunidad gitana". En: Laparra. M. (Coord.). *Informe sobre la situación social y tendencias de cambio en la población gitana. Una primera aproximación*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Casals, X. (2000). La ultraderecha española: una presencia ausente (1975-1999). *Historia y política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, 3: 147-174.
- Cea d'Ancona, M. (2002). La medición de las actitudes ante la inmigración: Evaluación de los indicadores tradicionales de "racismo". *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 99: 87-111. doi:10.2307/40184401



- Cea D'Ancona, M.A. (2004). La activación de la xenofobia en España. ¿Qué miden las encuestas?. Madrid, CIS/Siglo XXI, Monografía nº 210
- Cea d'Ancona M. A. (2005). La exteriorización de la xenofobia. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 112: 197-230
- Cea D'Ancona, M.A. (2009). La compleja detección del racismo y la xenofobia a través de encuesta. Un paso adelante en su medición *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)* 125: 13-45.
- Cea d'Ancona, M. A. (2015). Los efectos de la crisis económica en la maduración y evolución de la opinión pública española ante la inmigración, *Migraciones*, 37, DOI: mig.i37.y2015.002.
- Cea D'Ancona, M. A. (2016). Percepción social de las migraciones en España. *Panorama Social*, 24: 129-144.
- Cea d'Ancona M. A. and Valles, M. (2008). Nuevos-viejos discursos ante la inmigración y su reflejo vivencial de racismo, xenofobia y xenofilia en la España inmigrante, *Migraciones*, 23.
- Cea d'Ancona M. A. y Valles, M. (2000). Los medios de comunicación y la formación de la opinión pública ante la inmigración y el racismo, *Sociedad y Utopía*, nº16.
- Cebolla Boado, H. y González Ferrer, A. (2016). ¿Ha podido más la crisis o la convivencia? Sobre las actitudes de los españoles ante la inmigración, *Laboratorio de Alternativas*, Documento de trabajo Nº: 191/2016, Fundación Alternativas.
- Checa Olmos, F. (2001). El Ejido: la ciudad-cortijo. Claves socioeconómicas del conflicto étnico. Barcelona, Icaria.
- Checa Olmos, J. C. y Arjona Garrido, A. (2011). Españoles ante la inmigración. El papel de los medios de comunicación, *Comunicar: Revista científica iberoamericana de comunicación y educación*, 37: 141-149.
- CIDALIA (2020): Inclusión, gestión de la diversidad y lucha contra el racismo y la xenofobia: Actuaciones de las Comunidades Autónomas y las Administraciones Locales, CIDALIA, OBERAXE, FEMP.
- CIES y Gobierno de Navarra. (2003). La población navarra ante la inmigración. Un estudio de opinión, CIES y la Dirección General de Bienestar, Gobierno de Navarra.
- CIS – Centro de Investigaciones Sociológicas (2006). Encuesta 2664 a hogares de la población gitana. http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=7820
- Colectivo IOÉ. (1995). Discurso de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad, Madrid, CIS, Colección Opiniones y Actitudes.
- Colectivo IOE (2005). Ciudadanos o intrusos: la opinión pública española ante los inmigrantes, *Papeles de economía española*, 104: 194-209.



- Coll-Planas, G., & Solà-Morales, R. (2019). *Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales*.
- Consejo para la promoción de la Igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial o étnico (2011). *Estudio anual sobre la discriminación por el origen racial o étnico: la percepción de las potenciales víctimas*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence against women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6): 1241-1299.
- Damonti, P.; Arza, J. (2014). *Exclusión en la comunidad gitana. Una brecha social que persiste y se agrava, en VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España en 2014*. Fundación FOESSA. Cáritas.
- Dennison, J. y Mendes, M. (2019). When Do Populist Radical Right Parties Succeed? Saliency, Stigma, and the Case of the End of Iberian 'Exceptionalism'. EUI Working Paper RSCAS 2019/26. Fiesole: Migration Policy Centre.
- Domínguez-Mujica, J., López de Lera, D., Ortega-Rivera, E. y Pérez-Caramés, A. (2019). El sistema migratorio de Latinoamérica-España: ¿Ha sido la crisis económica un paréntesis?, *Cuadernos Geográficos*, 59(3): 37-57.
- Fanon, F. (1999). *Los condenados de la Tierra*. Tafalla: Txalaparta.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia interrupta reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Santafé de Bogotá: Siglo del Hombre.
- FSG – Fundación Secretariado Gitano (2016). Mapa sobre Vivienda y Comunidad Gitana en España. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y FSG.
- FSG – Fundación Secretariado Gitano (2013). El alumnado gitano en secundaria: un estudio comparado. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; Fundación Secretariado Gitano.
- FSG – Fundación Secretariado Gitano (2013). *Guía Dosta! para combatir los estereotipos sobre la comunidad gitana*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- FSG – Fundación Secretariado Gitano (2012). Población gitana de Navarra y empleo. <https://www.gitanos.org/upload/73/49/1.3-FSGpob Poblacion Gitana de Navarra y Empleo.pdf>
- FSG – Fundación Secretariado Gitano y Ministerio de Sanidad y Consumo (2006). *Estudio comparativo de las Encuestas Nacionales de Salud a Población Gitana y Población General de España*. Madrid.



- FSG – Fundación Secretariado Gitano. Revista Gitanos- Pensamiento y cultura nº16, octubre 2002 (Dossier Vivienda). Madrid.
- Gobierno de Navarra (2015). *Estrategia Navarra para la Convivencia*.
- Gobierno de Navarra (2018). *Plan estratégico de inclusión de Navarra 2018-2021*.
- Gobierno de Navarra (2018). *Estrategia para el desarrollo de la población gitana de Navarra (2019-2022)*. Dirección General de Inclusión y Protección Social.
- Gobierno de Navarra (2019). *Acuerdo de Programa para una legislatura de convivencia, igualitaria, innovadora y progresista*.
- González Enríquez, C. y Rinken, S. (2021). La opinión pública ante la inmigración y el efecto de VOX. ARI 33/2021 - 16/3/2021
http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/imagen+de+espana/ari33-20201-gonzalez-rinken-opinion-publica-ante-inmigracion-y-efecto-vox
- Graeber, D. (2012). *En deuda: una historia alternativa de la economía*. Barcelona: Ariel
- Grosfoguel, R. (2017). Las migraciones coloniales del Caribe a Estados Unidos y Europa Occidental: colonialidades diferenciadas en cuatro centros del sistema-mundo. *Kamchatka. Revista de Análisis Cultural*, 9: 225-250.
- Hill Collins, P. (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York and London. Routledge.
- Hill Collins, P. (2017). The Difference That Power Makes: Intersectionality and Participatory Democracy. *Investigaciones Feministas*, 8(1): 19-39.
- IKUSPEGI (2019). Barómetro. Percepciones y actitudes hacia la población de origen extranjero. Bizkaia: Ikuspegi.
- Laparra, M. y Del Pozo, J. M^a (2007). “Empleo y ocupación en la comunidad gitana”. En: Laparra, M. (Coord.). *Informe sobre la situación social y tendencias de cambio en la población gitana. Una primera aproximación*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Laparra, M.; Martínez de Lizarrondo, A. y García de Eulate, T. (Dir.) (2008). *Encuesta 2008. Inmigración en Navarra*, Equipo Alter, Encuesta 2008 sobre inmigración en Navarra, Colección Digital del OPINA https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/CCC6D958-A01B-4E45-BE6A-9FE974975936/142799/encuesta_inmigracion_2008.pdf
- López Sala, A. y Oso, L. (2015). Inmigración en tiempos de crisis: dinámicas de movilidad emergentes y nuevos impactos sociales, *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de estudios sobre Migraciones*, 37: 9-27.
- Lowe, L. (1999). *Immigrant acts*. Durham, North Carolina: Duke University Press.



- Lugones, M. (2008). Heterosexualism and the Colonial / Modern Gender System *Hypathia*, 22(1): 186-209.
- Martínez de Lizarrondo, A. (Dir.) (2010). *La incidencia de la crisis en el colectivo inmigrante en Navarra. Encuesta 2010*.
- Mbembe, A. (2016). *Crítica de la razón negra: ensayo sobre el racismo contemporáneo*. Futuro anterior, NED Ediciones.
- McClintock, A. (1995). *Imperial leather: race, gender and sexuality in the colonial context*. New York: Routledge.
- Méndez Lago, M. (2007). Actitudes de los españoles ante la inmigración. Una mirada desde las encuestas, Anuario CIDOB de la inmigración, ISSN-e 2462-6740, Nº. 0, 2007 (Ejemplar dedicado a: «La inmigración en España en 2006»), págs. 68-81
- Mezzadra, S. y Nielson, B. (2013). *Border as method, or, the multiplication of labor*. Durham, North Carolina: Duke University Press.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020*. Madrid.
- Moldes-Anaya, S., Jiménez Aguilar, F. y Jiménez Bautista, F. (2018). Actitudes hacia la inmigración en España a través de la Encuesta Social Europea. *OBETS, Revista de Ciencias Sociales*, 13(1): 93-119. doi: 10.14198/OBETS2018.13.1.04
- Muñoz Comet, J. (2013). La salida del desempleo de extranjeros y españoles. Efectos del contexto económico, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 142: 47-70
- Muñoz Comet, J. (2020). La integración socioeconómica de los inmigrantes. In J. J. González (ed.) *Cambio social en la España del siglo XXI* (pp. 241-273). Madrid: Alianza Editorial. ISBN 978-84-1362-035-0.
- Nagel, J. (2003). *Race, ethnicity and sexuality. Intimate intersections, forbidden frontiers*. Oxford, U.K: Oxford University Press
- OBERAXE (2017). *Evolución del racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en España. (Informe-Encuesta 2015)*, Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/ejes/informes/2015_Evolucion_racismo.pdf
- OBERAXE (2019). *Informe – Encuesta 2017. Evolución del Racismo, la Xenofobia y otras formas de Intolerancia en España*, Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0121.htm
- Observatorio de la Realidad Social (2017). *Plan Estratégico de Inclusión Social de Navarra (2018-2021)*. Manuscrito no publicado. Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra.



- Observatorio de la Realidad Social (2021). *Percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Navarra*. Pamplona: Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra.
- OPINA, Gobierno de Navarra (2012). *La incidencia de la crisis en el colectivo inmigrante en Navarra*. Encuesta 2010, https://www.navarra.es/NR/ronlyres/0BD6BB88-1388-498D-806F-0E7949D20CB5/216219/la_incidencia_de_la_crisis_PORTAL.pdf
- Oso, L., López-Sala, A., & Muñoz-Comet, J. (2021). Migration Policies, Participation and the Political Construction of Migration in Spain. *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*, (51): 1-29.
<https://doi.org/10.14422/mig.i51y2021.00>
- Quijano, A. (2014). Colonialidad del poder y clasificación social, en: *Cuestiones y Horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder*. Buenos Aires: CLACSO
- Rinken, S. (2011). La evolución de las actitudes ante la inmigración en tiempos de crisis económica. Un estudio cualitativo. Anuario CIDOB: Inmigración y crisis económica: impactos actuales y perspectivas de futuro / Eliseo Aja Fernández (dir.), Joaquín Arango Vila-Belda (dir.), Josep Oliver i Alonso (dir.), 2011, págs. 24-47
- Rinken, S. (2015). Actitudes hacia la inmigración y los inmigrantes: ¿en qué es España excepcional? *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de estudios sobre Migraciones*, 37: 53-74. <https://doi.org/10.14422/mig.i37.y2015.00>
- Rinken, S. (2019). El peligro de la xenofobia. En Grupo de estudio de nivel estratégico del Comité Especializado de Inmigración. El fenómeno migratorio en España. Reflexiones desde el ámbito de la Seguridad Nacional. Madrid: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 221-228.
- Rinken, S. (2021). Las actitudes ante la inmigración y los inmigrantes en España: Datos recientes y necesidades de conocimiento. Presentación en el seminario del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, de la Secretaría de Estado de Migraciones el 16 de septiembre de 2021, <https://www.iesa.csic.es/wp-content/uploads/2021/03/Resumen-encuesta-EASIE-seminario-Oberaxe.pdf>
- Rodó-de-Zárate, M. (2014). Developing geographies of intersectionality with Relief Maps: reflections from youth research in Manresa, Catalonia. *Gender, place & culture*, 21(8), 925-944.
- Sayyid, S. y Vakil, A. (2010). *Thinking through Islamophobia. Global Perspectives*. Oxford University Press.
- SOS Racismo Nafarroa (2020). *Informe Anual sobre el Racismo en Navarra 2020*. Iruña
- De Sousa Santos, B. (2014). Más allá del pensamiento abismal: de las líneas globales a una ecología de saberes. En De Sousa Santos y Meneses, P. (eds.) *Epistemologías del Sur*. Madrid: Akal



Turnbull-Dugarte, S. J. (2019). Explaining the end of Spanish exceptionalism and electoral support for Vox. *Research and Politics*. doi: 10.1177/2053168019851680

Universidad del País Vasco (2021). Proyecto de investigación “Emociones trascendentes y actitudes interculturales hacia navarras/os esenciales de colores durante la pandemia de la COVID-19”, Universidad del País Vasco – Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV-EHU) y Universidad de Utrecht (Países Bajos).

Velasco, V. y Rodríguez-Alarcón, L. (2020). Nuevas narrativas migratorias para reemplazar el discurso del odio, Narrativas porCausa https://porcausa.org/wp-content/uploads/2020/02/Dossier_Nuevas-Narrativas-para-reemplazar-el-discurso-del-odio.pdf

Wade, P., Urrea Giraldo, F. & Viveros Vigoya, M. (eds.) (2008). *Raza, etnicidad y sexualidades. Ciudadanía y multiculturalismo en América Latina*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

ANEXO 1. INDICADORES DEMOGRÁFICOS

TABLA 40. INDICADORES DEMOGRÁFICOS BÁSICOS, NAVARRA 2002-2021

Indicador	NAVARRA						
	2021	2020	2019	2013	2008	2002	
Población total (% sobre la población total de Navarra)							
c- % de nacidos en el extranjero (pob.inmigrante)	a	15,8%	15,5%	14,6%	13,2%	12,3%	5,7%
% de mujeres		52,2%	52,2	52,2	49,8%	47,0	46,2
d- % de extranjeros (pob. extranjera)	b	10,3%	10,0%	9,2%	9,7%	10,2%	4,7%
% de mujeres		51,2%	51,1%	51,0%	47,9%	45,4%	44,5%
e- % de nacimientos de madre extranjera	b		26,41	25,32		20,86	11,2
% de nacimientos de padre extranjero	b						
f- Matrimonios por mil hab. con algún extranjero	b		4,45	5,74		10,5	12,78
% de mujeres extranjeras			4,97	6,86		13,79	17,98
g- Divorcios por mil hab. con algún extranjero	b			8,93		4,32	
h- % de defunciones de extranjeros	b		1,6	1,7		1,1	0,8
% de mujeres extranjeras				50,00		46,43	35,90
Tasas por mil habitantes							
Migración Interior							
p- Tasa de inmigración interior pers. Extranjeras	b		21,36	29,54	35,25	46,24	
q- Tasa de emigración interior pers. Extranjeras	b		15,41	20,82	30,48	25,3	
Migración Exterior							
r- Tasa de Migración NETA con el extranjero	z		3,22	9,80	-4,99	7,76	
s- Tasa de Migración BRUTA con el extranjero	z		14,56	20,41	15,30	18,09	
t- Tasa de INMigración con el extranjero	b		75,05	139,80	49,63	118,25	
u- Edad media de los inmigrantes del extranjero	b		29,44	30,44	27,55	26,62	
v- Tasa de EMigración con el extranjero	b		41,15	38,21	90,60	43,38	
x- Edad media de los emigrantes del extranjero	b		47,26	46,34	40,86	48,77	
Población extranjera							
Tasas por mil habitantes							
j- TBN	z		19,8	21,98		22,48	21,41
k- TBnup	z		4,45	5,74		10,5	12,78
l- ISF	b		1,88	2,03		1,91	1,74
m- Edad media a la fecundidad	b		30,09	30,01		27,98	26,84
n- Edad media a la primo-fecundidad	b		27,63	27,21		25,53	24,63
ñ- Edad media al matrimonio	b		39,34	37,64		35,46	35,87
o- Edad media al 1er matrimonio	b			34,58		33,54	32,22
Fuente:	INE		Datos provisionales				

Tabla 40. Notas:

z- Por mil habitantes (población Total de Navarra)

a- Nacidos en el extranjero (población inmigrante)

b- Nacionalidad extranjera (población extranjera)



c- En 2021, el 15,8 % de la población total de Navarra era población inmigrante (nacidos en el extranjero). En aumento. Con 52,2% de mujeres. La mayoría habían nacido en América del Sur (40,4%); seguidos por los nacidos en países europeos (24,1%), 19,7% en países UE28 y 4,4% en NO UE28. Seguidos de cerca por los nacidos en África (22,1%). Ver Tabla 41.

d- En 2021, el 10,3 % de la población total de Navarra tenía nacionalidad extranjera (población extranjera). En aumento. Con 51,2% de mujeres (en aumento también).

e- En 2020, el 26,4 % de los nacimientos totales de Navarra era de madres extranjeras (con nacionalidad extranjera). En aumento.

f- En 2020, el 4,45 % de los matrimonios totales de Navarra tuvieron alguno de los cónyuges extranjero (con nacionalidad extranjera). En descenso. Un poco mayor que en España (4,06 en 2020) y que la de los navarros (3,95 en 2020).

g- En 2021, el 8,93 % de los divorcios totales de Navarra tuvieron alguno de los cónyuges extranjero (con nacionalidad extranjera). En aumento. Mayor que la de España (4,53 en 2019) y mucho mayor que la de los Navarros (2,9 en 2019).

h- En 2020, el 1,6 % de las defunciones totales de Navarra fueron de extranjeros (con nacionalidad extranjera). En aumento. Menos que en España (3,4 en 2020). En 2019 el 50% de las defunciones de extranjeros eran de mujeres (en aumento).

j- En 2020, 19,8 nacimientos por mil extranjeros residentes en Navarra. Mayor que la de España (14,2 en 2020). En descenso.

k- En 2020, 4,45 matrimonios por mil extranjeros residentes en Navarra. Mayor que la de España. En descenso.

l- En 2020, 1,88 hijos por mujer "extranjera" residente en Navarra. Mayor que en el total de España (1,45 en 2020).

m- En 2020, las mujeres extranjeras que tuvieron hijos en Navarra tenían en promedio 30,9 años. Mayor que la de España (28,46 en 2020). En aumento.

n- En 2020, las mujeres extranjeras residentes en Navarra que tuvieron su primer hijo tenían en promedio 27,6 años. Menor que la de España (30,26 en 2020). En aumento.

ñ- En 2020, los extranjeros residentes en Navarra que contrajeron matrimonio tenían en promedio 39,4 años. Mayor que la de España (38,43 en 2020). En aumento.

o- En 2020, los extranjeros residentes en Navarra que se casaron por primera vez tenían en promedio 34,58 años. Similar a la de España (34,39 en 2019) y a la de los navarros (35,01).



TABLA 41. POBLACIÓN POR PAÍS DE NACIMIENTO, NAVARRA 1998-2020

País de nacimiento	Anexo 1 Navarra. Población por país de nacimiento				2020		2020		2020		2020	
	1998	2002	2008	2013	2019	2020	Mujeres Nacidas extranjero país / Tot.Nac.Extranjero país		Nacionalidad Extranjera		Nacionalidad Extranjera	
	TOTAL POBLACIÓN				%		%		%		%	
	1998	2002	2008	2013	2019	2020	Mujeres Nacidas extranjero país / Tot.Nac.Extranjero país		Nacionalidad Extranjera		Nacionalidad Extranjera	
	1998	2002	2008	2013	2019	2020	Mujeres Nacidas extranjero país / Tot.Nac.Extranjero país		Nacionalidad Extranjera		Nacionalidad Extranjera	
AMBOS SEXOS												
TOTAL POBLACIÓN	530.819	569.628	620.377	644.477	654.214	681.197						
NACIDOS EN ESPAÑA	521.328	532.925	544.201	554.404	555.003	564.433						
NACIDOS EN EL EXTRANJERO	9.491	36.703	76.176	90.073	99.211	106.764						
PAISES AMERICANOS	3.063	16.674	37.313	42.051	48.084	53.845						
AMERICA DEL SUR	1.944	16.180	32.653	35.509	39.501	43.183						
PAISES EUROPEOS	4.535	9.271	24.893	28.778	25.460	25.745						
PAISES AFRICANOS	1.528	7.824	12.507	16.532	21.337	23.575						
UNION EUROPEA (28)	4.067	7.951	21.731	25.146	20.976	21.030						
AMERICA CENTRAL Y CARIBE	599	1.687	3.407	5.081	7.862	8.889						
PAISES EUROPEOS NO UE(28)	467	1.319	3.162	3.632	4.484	4.715						
PAISES ASIATICOS	288	840	1.350	2.595	3.183	3.457						
AMERICA DEL NORTE	520	806	1.253	1.461	1.731	1.773						
Marruecos	938	3.790	7.074	9.676	14.255	16.059						
Ecuador	51	8.362	14.410	15.058	14.151	14.649						
Colombia	244	4.217	5.849	6.984	8.798	10.213						
Rumania	51	661	4.962	7.279	6.869	6.866						
Bulgaria	14	1.216	5.306	6.694	5.375	5.474						
Perú	218	684	2.544	3.381	4.094	4.691						
Bolivia	14	100	3.502	3.163	3.714	3.838						
República Dominicana	330	972	2.072	2.973	3.498	3.642						
Portugal	1.292	2.201	5.391	4.997	3.358	3.300						
Venezuela	280	489	914	1.067	2.281	2.888						
Brasil	180	623	1.923	2.146	2.585	2.840						
Argelia	271	2.358	2.315	2.535	2.332	2.450						
Argentina	621	1.030	2.156	2.212	2.273	2.418						
Francia	1.752	2.058	2.513	2.499	2.296	2.301						
Nicaragua	13	22	102	392	1.439	1.851						
China	80	288	703	1.357	1.670	1.761						
Ucrania	7	389	1.130	1.311	1.672	1.748						
Moldavia	0	168	769	956	1.276	1.355						
Cuba	163	495	735	995	1.281	1.353						
Nigeria	15	279	826	965	1.302	1.268						
Senegal	94	326	632	888	1.167	1.268						
Honduras	11	27	134	289	899	1.204						
México	238	386	692	836	954	995						
Chile	200	465	806	818	789	810						
Pakistán	26	181	148	506	670	745						
Rusia	26	220	581	668	709	735						
Alemania	387	603	803	783	746	731						
Estados Unidos de América	220	334	471	518	672	676						
Reino Unido	159	318	427	581	548	567						
Italia	114	186	471	565	505	522						
Ghana	2	51	233	521	483	520						

Fuente : INE. [Población \(españoles/extranjeros\) por País de nacimiento, sexo y año \(ine.es\)](#)



TABLA 42. POBLACIÓN SEGÚN MUNICIPIO DE RESIDENCIA Y PAÍS DE NACIMIENTO, NAVARRA 1998-2020

Anexo 2. Navarra 1 de enero de 2021 Población según municipio de residencia y país de nacimiento.		País de NACIMIENTO		País de NACIMIENTO																								
Municipio de residencia	Total	España		Extranjero	País de NACIMIENTO																							
		Total	% de Mujeres nacidas en extranjero		América del Sur (Es. Africa y sin España)	Asia	Oceania	Perú	Bolivia	República Portuguesa	Venezuela	Brasil	Argentina	Francia	China	Ucrania												
Total	661.197	554.433	106.764	15,9%	53.345	25.745	23.575	21.000	4.715	3.457	142	16.059	14.649	10.213	6.866	5.474	4.691	3.838	3.642	3.300	2.888	2.840	2.450	2.418	2.301	1.761	1.748	
31201 Pamplona/Iturra	203.944	165.346	38.598	18,9%	23.406	8.667	4.839	6.995	2.072	1.628	60	1.939	5.531	4.020	1.997	2.096	2.562	2.414	1.840	1.840	748	1.332	946	602	793	688	889	884
31202 Tudela	37.042	29.038	8.004	21,6%	4.055	1.417	2.384	1.777	240	135	13	136	1.161	1.149	535	175	112	341	349	162	156	389	362	97	122	73	67	87
31060 Burdada/Burdara	19.541	15.824	3.717	19,0%	2.228	865	482	687	158	136	6	164	812	409	280	225	332	117	90	76	89	62	67	65	53	78	44	
31001 Barañáin/Barañain	20.167	16.524	3.643	18,0%	2.094	1.106	317	886	220	115	1	138	432	644	325	364	222	58	129	53	156	125	38	66	56	71	89	
31086 Valle de Egues/Eguesibar	21.418	18.574	2.844	13,3%	1.585	826	331	637	189	88	4	168	434	283	186	198	185	55	93	64	106	87	34	115	87	30	89	
31087 Estella-Lizarra	13.981	11.529	2.452	17,6%	1.565	280	498	298	52	104	5	330	635	283	92	26	51	72	34	31	88	32	86	52	27	40	11	
31903 Berrozar	10.651	8.352	2.299	21,6%	972	766	513	577	189	47	1	227	319	167	140	156	108	22	76	198	65	66	55	40	35	28	48	
31077 Corella	8.100	6.160	1.940	24,0%	744	420	751	353	67	20	5	659	75	204	132	10	24	12	263	123	21	42	57	27	67	13	39	
31072 Chirrengo	8.026	6.151	1.875	23,6%	786	183	882	164	19	23	1	730	430	178	89	14	21	46	31	20	3	11	41	29	15	9	5	
31907 Zur Mayor/Zur Nagusia	15.088	13.421	1.667	11,0%	846	630	117	467	163	72	2	69	151	162	137	112	80	42	44	52	104	47	16	59	52	39	50	
31227 Talala	10.821	9.018	1.803	16,5%	780	471	332	496	35	38	2	235	163	298	22	314	31	33	53	42	37	63	26	33	28	18	3	
31016 Ansoain/Ansoain	10.836	9.420	1.416	13,1%	666	480	221	385	75	68	1	48	140	159	72	154	134	22	52	59	34	31	30	47	43	52	31	
31203 Miraferrada	10.245	8.911	1.334	13,0%	668	465	136	382	83	72	3	51	126	125	131	134	97	37	44	52	44	29	13	39	30	19	38	
31088 Meán (Valle de Elorz)/Meán	8.354	7.150	1.204	14,4%	663	363	125	319	44	53	0	55	100	130	88	128	66	17	23	39	38	59	6	50	18	41	20	
31902 Berriplano/Berriplana	7.457	6.200	1.197	16,1%	594	490	97	416	64	25	1	46	127	154	103	172	45	9	32	49	47	71	12	43	33	18	13	
31202 Paratzen/Paratzen	5.951	4.800	1.121	18,8%	708	150	253	101	49	10	0	205	540	35	54	3	12	22	32	19	7	15	14	12	14	9	16	
31023 Aranguren	11.306	10.202	1.104	9,8%	514	424	89	321	103	75	2	34	60	113	44	101	25	18	20	39	78	38	5	79	48	45	29	
31169 Miengo	3.460	2.453	1.017	29,5%	380	189	382	173	16	55	1	386	281	74	82	2	2	3	10	50	12	0	5	3	11	3	5	
31070 Castiñe	4.251	3.228	1.023	24,3%	188	70	769	59	11	6	0	731	21	117	25	8	1	4	12	20	0	4	17	3	3	6	6	
31215 San Adrián	6.344	5.424	920	14,5%	311	133	455	111	22	21	0	415	82	64	43	34	17	3	33	10	14	23	4	21	14	16	2	
31122 Huarte/Uarte	7.278	6.367	911	12,5%	485	282	98	192	70	64	2	60	97	91	54	55	74	9	36	11	40	16	7	56	38	32	35	
31010 Alsasua/Alsasua	7.665	6.582	883	11,8%	300	265	280	251	14	35	3	213	124	26	109	12	12	8	12	93	8	22	6	16	21	22	8	
31050 Baztan	7.650	7.025	625	10,6%	479	258	80	250	8	7	1	50	83	20	44	8	8	25	8	69	4	17	10	25	109	6	2	
31157 Lodosoa	4.837	4.046	791	16,4%	137	218	357	184	34	76	3	293	25	36	134	0	2	4	3	17	1	15	42	1	5	4	0	
Municipios pequeños con alto % de inmigrantes																												
31225 Saldia	57	39	18	31,6%																								
31214 Oreaga/Rocenasales	18	13	5	27,8%																								

Fuente: INE. [INE Base/ Demografía y población/ Padrón. Población por municipios. Estadística del Padrón continuo / Resultados](#)

TABLA 43. NÚMERO DE PERSONAS POR PROVINCIA, SEXO, TIPO DE DOCUMENTACIÓN Y PRINCIPALES NACIONALIDADES, NAVARRA 2019-2020

Anexo 3.

Navarra. Número de personas por provincia, sexo, tipo de documentación y principales nacionalidades

País de NACIMIENTO	Padrón de Habitantes		País de NACIONALIDAD	Permisos Residencia		% SIN Permiso
	01/01/2020	%		31-12-2019	%	
Total	106.764		Total	64.631		60,5%
Marruecos	16.059	15,0%	Marruecos	10.203	15,8%	63,5%
Ecuador	14.649	13,7%	Ecuador	3.000	4,6%	20,5%
Colombia	10.213	9,6%	Colombia	2.210	3,4%	21,6%
Rumanía	6.866	6,4%	Rumanía	11.397	17,6%	166,0%
Bulgaria	5.474	5,1%	Bulgaria	8.051	12,5%	147,1%
Perú	4.691	4,4%	Perú	991	1,5%	21,1%
Bolivia	3.838	3,6%	Bolivia	1.025	1,6%	26,7%
República Dominicana	3.642	3,4%	República Dominicana	932	1,4%	25,6%
Portugal	3.300	3,1%	Portugal	5.896	9,1%	178,7%
Venezuela	2.888	2,7%	Venezuela	772	1,2%	26,7%
Brasil	2.840	2,7%	Brasil	1.068	1,7%	37,6%
Argelia	2.450	2,3%	Argelia	2.473	3,8%	100,9%
Argentina	2.418	2,3%	Argentina	361	0,6%	14,9%
Francia	2.301	2,2%	Francia	1.082	1,7%	47,0%
Nicaragua	1.851	1,7%	Nicaragua	546	0,8%	29,5%
China	1.761	1,6%	China	1.320	2,0%	75,0%
Ucrania	1.748	1,6%	Ucrania	1.208	1,9%	69,1%
Moldavia	1.355	1,3%	Moldavia	1.325	2,1%	97,8%
Cuba	1.353	1,3%	Cuba	445	0,7%	32,9%
Nigeria	1.302	1,2%	Nigeria	673	1,0%	51,7%
Senegal	1.268	1,2%	Senegal	763	1,2%	60,2%
Honduras	1.204	1,1%	Honduras	266	0,4%	22,1%
México	995	0,9%	México	266	0,4%	26,7%
Chile	810	0,8%	Chile	210	0,3%	25,9%
Pakistán	745	0,7%	Pakistán	565	0,9%	75,8%
Rusia	735	0,7%	Rusia	387	0,6%	52,7%
Alemania	731	0,7%	Alemania	724	1,1%	99,0%
Estados Unidos de América	676	0,6%	Estados Unidos	234	0,4%	34,6%
Reino Unido	567	0,5%	Reino Unido	766	1,2%	135,1%
Italia	522	0,5%	Italia	1.447	2,2%	277,2%
Ghana	520	0,5%	Ghana	293	0,5%	56,3%

Fuente: INE. Padrón de Habitantes. [PORTAL DE INMIGRACIÓN. Extranjeros por tipo de documentación. Serie semestral desde 30-06-2016 \(inclusion.gob.es\)](https://portal.inmigracion.gob.es/)

ANEXO 2. MARCO NORMATIVO EN VIGOR EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Marco internacional

- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales, Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 27 de noviembre de 1978.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, Asamblea General de Naciones Unidas, Resolución 2200 A (XXI) de 16 diciembre de 1966, ratificado por España en 1977.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Asamblea General de Naciones Unidas, Resolución 2106 A (XX) 21 de diciembre de 1965, ratificada por España en 1969.
- Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 15 de diciembre de 1960.
- Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, o Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958 (núm. 111), ratificado por España en 1967.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, Asamblea General de Naciones Unidas, Resolución 217 A (III) de 10 de diciembre de 1948.

Marco europeo

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025, COM(2020) 565 final Bruselas, 18.9.2020.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de septiembre de 2020, sobre la aplicación de las estrategias nacionales de integración de los gitanos: lucha contra las actitudes negativas hacia las personas de origen gitano en Europa (2020/2011(INI))
- Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de noviembre de 2018, sobre las normas mínimas para las minorías en la Unión Europea (2018/2036(INI))
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de febrero de 2018, sobre la protección y no discriminación de minorías en los Estados miembros de la Unión (2017/2937(RSP))
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la



protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

- Decisión marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- **Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.**
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva del Consejo 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOCE C, 364/1, de 18 de diciembre de 2000.
- Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952.

Marco estatal

- Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.
- Protocolo de actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los Delitos de Odio y Conductas que Vulneran las Normas Legales sobre Discriminación. Boletín Oficial de la Guardia Civil, nº 1, sección 1, pág. 51-108, 7 de enero de 2015.
- Estrategia Integral contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de noviembre de 2011.
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Real Decreto 891/2005, de 22 de julio, por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano.



- Decreto 102/2005, de 31 de mayo, de creación de la Comisión Interdepartamental del Plan integral del pueblo gitano y del Consejo Asesor del Pueblo Gitano.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social que traspone la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico al ordenamiento jurídico español. Con la aprobación de esta ley, se estableció:
 - El marco legal para combatir la discriminación por el origen racial o étnico de las personas en todos los ámbitos.
 - La definición legal de la discriminación, directa e indirecta.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
 - El Código penal, en su artículo 510, establece sanciones para el delito de provocación a la discriminación, y para el de injurias realizadas por motivos discriminatorios contra grupos o asociaciones en relación con la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza.
 - Asimismo, los artículos 511 y 512 tipifican el delito de denegación de prestaciones por parte, tanto de encargados de servicios públicos en el ejercicio de sus funciones, como en su caso del ejercicio de actividades profesionales o empresariales de carácter privado.
 - También el artículo 314 establece sanciones para los responsables de una discriminación grave en el trabajo, en el sector público o privado, cuando ésta se produce, entre otros motivos, por pertenecer a un grupo étnico. Por último, el artículo 22.4 reconoce como agravante de la responsabilidad criminal, la motivación racista.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.
 - Artículo 4: prohíbe la discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo y en el empleo por origen racial o étnico, entre otras.
 - Artículo 17: considera nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por origen racial o étnico, entre otras.
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. En su artículo 5 reconoce la obligación de actuar en todo momento con “absoluta neutralidad política e imparcialidad y, en consecuencia, sin discriminación alguna por razón de raza, religión u opinión”.



Marco autonómico

- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.
- Acuerdo Programático Gobierno de Navarra, de 26 de julio de 2019, “Acuerdo de Programa para una legislatura de convivencia, igualitaria, innovadora y progresista 2019-2023”.
- Decreto Foral 266/2019, de 30 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Políticas Migratorias y Justicia.
- Plan Estratégico de Inclusión Social 2018-2021, Gobierno de Navarra, 2018.
- Protocolo integral de acogida a personas refugiadas en Navarra, Gobierno de Navarra, 2018.
- Estrategia Navarra para la Convivencia, Gobierno de Navarra, 2015.
- Ley Foral 13/2008, de 2 de julio, de modificación de la Ley Foral 9/1999, de 6 de abril, para una Carta de Derechos Sociales.
- Ley Foral 2/1998, de 27 de marzo, del Voluntariado.