

“Puedes dispararme  
con tus palabras,  
puedes herirme con tus ojos,  
puedes matarme con tu odio,  
y aún así, como el aire,  
me levanto.”

-Maya Angelou-



## TRANSFORMANDO **NARRATIVAS**

Estudio Delphi y Guía de Buenas Prácticas  
para la denuncia del racismo y la promoción  
de la convivencia intercultural en España.

Estudio realizado por:

**InniciA**  
ASOCIACIÓN

Financiado por:



POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINESES DE INTERÉS SOCIAL

© Asociación Inniciia I+D Social y Colaborativo (2024)

Edita:

Asociación Inniciia I+D Social y Colaborativo  
Gta. Bilbao, 5. 1ºD  
28004 Madrid  
Teléfono: +34 633 36 80 13  
info@innicia.org

Dirección:

María José Soler Fraile (Asociación Inniciia I+D Social y Colaborativo)

Coordinación:

Myriam Pérez Andrada (Asociación Inniciia I+D Social y Colaborativo)

Autoría:

Georgina Granero Chignoli  
Arturo Moreno Santa Engracia  
Estela Santos Díaz

**Cómo citar este texto:**

Granero Chignoli, G., Moreno Santa Engracia , A. y Santos Díaz, E (2024). *Transformando Narrativas: Estudio Delphi y Guía de Buenas Prácticas para la denuncia del racismo y la promoción de la convivencia intercultural en España*. Madrid: Asociación Inniciia I+D Social y Colaborativo.

# ÍNDICE

---

<b>Resumen ejecutivo</b>	1
<b>1. Introducción</b>	3
<b>2. Marco contextual</b>	6
2.1. Breve demarcación conceptual	6
2.1.1. Racismo, racismos y discriminación racial	6
2.1.2. Interseccionalidad y discriminación interseccional	11
2.1.3. Discursos de odio y narrativas	12
2.1.4. Delitos de odio	13
2.1.5. Interculturalidad y convivencia intercultural	15
2.2. El racismo en España en datos	16
2.2.1. Discriminación y delitos de odio racistas	16
2.2.2. Discursos de odio racistas	22
2.3. Contexto político y normativo	26
<b>3. Marco metodológico</b>	32
3.1. Fase de revisión bibliográfica y fase exploratoria	32
3.2. Fase realización del estudio Delphi	33
3.3. Fase de análisis y validación	37
<b>4. Resultados</b>	40
4.1. Aspectos valorados en la elaboración de guías de buenas prácticas antirracistas	40
4.1.1. Elementos positivos: lo que debe tener	40
4.1.2. Elementos negativos: lo que debe evitarse	46
4.1.3. Valoración y validación de los resultados	49
4.2. Recursos, buenas prácticas y vacíos identificados por ámbito de actuación	51
4.2.1. Narrativas antirracistas emergentes: sensibilización e incidencia	53
4.2.2. Convivencia intercultural	62
4.2.3. Redes y colaboraciones: iniciativas y recursos	67
4.2.4. Acceso a recursos (vivienda, empleo, sanidad, educación, protección jurídica)	70
4.2.5. Delitos de odio: sensibilización, información, acompañamiento	74
4.2.6. Trato adecuado no discriminatorio en la práctica profesional	77

<b>5. Conclusiones</b>	82
<b>6. Referencias bibliográficas</b>	86
6.1. Marco normativo y programático citado	90
6.1.1. Internacional y europeo	90
6.1.2. Español	90
<b>Agradecimientos</b>	91
<b>7. Anexos</b>	92
7.1. Contenido de la Guía de buenas prácticas	92
¿De qué trata esta Guía?	92
¿A quién va dirigida?	92
¿Cómo lo hicimos?	92
Herramienta #1: Preguntas para elaborar un recurso o guía de buenas prácticas para combatir el racismo	94
¿Qué queda por hacer? Ideas de actuación e incidencia consenso	95
7.2. Instrumentos aplicados en el estudio	98
7.2.1. Guion entrevistas exploratorias	98
7.2.2. Guion grupo triangular	98
7.2.3. Cuestionarios	103

## ÍNDICE DE FIGURAS

---

<b>Figura 1.</b> Cantidad de respuestas de recursos recomendados y de vacíos y/o faltantes identificados por ámbito en la primera ola. Datos en valores absolutos	52
<b>Figura 2.</b> Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en la generación de narrativas antirracistas emergentes. Datos en porcentaje	61
<b>Figura 3.</b> Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en el ámbito de la convivencia intercultural. Datos en porcentaje	66
<b>Figura 4.</b> Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en relación con las redes y colaboraciones profesionales. Datos en porcentaje	70
<b>Figura 5.</b> Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en el Acceso a recursos por parte de personas afectadas por discriminaciones racistas. Datos en porcentaje	73
<b>Figura 6.</b> Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en la actuación sobre delitos de odio. Datos en porcentaje	77
<b>Figura 7.</b> Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en relación con el trato profesional no discriminatorio. Datos en porcentaje	80

# ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Caracterización del panel participante en el estudio Delphi, según variables sociodemográficas y ámbito de actuación. Datos en porcentaje y valores absolutos	35
<b>Tabla 2.</b> Valoración del grado de importancia de los elementos que debe tener de una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo; siendo 1 (nada importante) y 5 (totalmente importante). Datos en valores absolutos y categoría sí/no	44
<b>Tabla 3.</b> Orden de importancia final de los elementos que debe tener una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo, de la primera a la tercera. Datos en valores en porcentajes y valores absolutos	45
<b>Tabla 4.</b> Valoración del grado de importancia de los elementos que deben evitarse en una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo, siendo 1 (nada importante) y 5 (totalmente importante). Datos en valores absolutos y categoría sí/no	477
<b>Tabla 5.</b> Orden de importancia final de los elementos que deben evitarse en una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo, de la primera a la tercera. Datos en porcentaje y valores absolutos	48
<b>Tabla 6.</b> Vacíos y pendientes identificados en el ámbito de las Narrativas antirracistas emergentes, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola	60
<b>Tabla 7.</b> Vacíos y pendientes identificados en el ámbito de la Convivencia Intercultural, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola	65
<b>Tabla 8.</b> Vacíos y pendientes identificados en el ámbito de las Redes y colaboraciones, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola	69
<b>Tabla 9.</b> Vacíos y pendientes identificados en el ámbito de Acceso a recursos, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola	72
<b>Tabla 10.</b> Vacíos y pendientes identificados en el ámbito de Delitos de odio, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola	76
<b>Tabla 11.</b> Vacíos y pendientes identificados en el ámbito del Trato adecuado no discriminatorio, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola	79

# RESUMEN EJECUTIVO

- El **objetivo principal** del estudio ha sido identificar y sistematizar buenas prácticas y narrativas antirracistas en España para afrontar el racismo y la xenofobia, fomentando la denuncia y la convivencia intercultural.
- Para su realización **se priorizó** la generación de conocimiento sobre **cómo construir y comunicar estos recursos** de manera efectiva (a través de guías de buenas prácticas) a partir del conocimiento experto, tras la fase exploratoria. Ello se plasmó en la metodología Delphi aplicada, que constó de dos olas y de un panel multidisciplinario de 20 expertos/as; además de la aplicación de técnicas cualitativas en la fase exploratoria y de validación, con un total de 6 personas expertas consultadas en dichas fases.
- Los **principales hallazgos** del estudio Delphi para la elaboración de guías de buenas prácticas se centraron en dos categorías principales: aspectos positivos (lo que debe tener) y aspectos negativos (lo que debe evitarse). En el primer caso, destacó el alto consenso en torno a: 1. Contar con el protagonismo y la participación real de personas racializadas; 2. Ofrecer herramientas prácticas y aplicables; 3. Explicar el racismo en su dimensión estructural e institucional; 4. Incorporar la perspectiva interseccional y de género. Con un consenso menor y sin alcanzar estabilidad estadística, cabe mencionar que se identificaron como problemáticos los enfoques generalistas como la descripción anecdótica y descontextualizada de las discriminaciones racistas, la falta de herramientas prácticas y la ausencia de criterios claros para definir las buenas prácticas que se recogen.
- De forma complementaria, la consulta al panel de expertos/as arrojó **141 recursos y buenas prácticas** en diferentes ámbitos consultados que, en orden de cantidad de respuesta, incluyen a: narrativas antirracistas, convivencia intercultural, redes y colaboración, acceso a recursos, delitos de odio y trato profesional no discriminatorio. La sistematización según los agentes implicados (organizaciones sociales, comunicación digital, administración pública), destaca la referencia de iniciativas de **comunicación digital y cultural**, por su relación con el campo de debate en torno a las narrativas alternativas en el contexto digital.

- A su vez, se han identificado 36 ausencias en todos los ámbitos consultados que, al formularlas como **propuestas de acción**, también han sido valorados en su grado de importancia. En general, se destaca una valoración alta o media-alta de todas las propuestas, lo que sugiere un consenso sobre la relevancia de los desafíos identificados. Entre ellos, los espacios de trabajo en red entre colectivos antirracistas, organizaciones sociales y administraciones, la generación de narrativas y su uso como herramientas transformadoras, la puesta en valor de los recursos existentes y la generación de evidencias, así como la incidencia en agentes clave como las fuerzas de seguridad, la atención directa o los medios de comunicación digitales, destacan como los principales aspectos de interés.
- Entre las **principales conclusiones** del estudio se enfatiza la necesidad de fortalecer la producción de narrativas antirracistas, garantizar la aplicabilidad de las herramientas desarrolladas sin perder de vista el carácter estructural del racismo y asegurar la participación y representación real de las personas y grupos que viven discriminación racista en la producción de recursos y narrativas, como clave central. Cabe mencionar que, aunque se obtuvo consenso en aspectos clave, la tasa de respuesta del panel y la naturaleza exploratoria del estudio representan las principales limitaciones del estudio.

# 1. INTRODUCCIÓN

La promoción de la convivencia, la erradicación y denuncia de actos de discriminación racistas y, de forma capital, del fenómeno estructural del racismo en España, se posicionan como compromisos impostergables para las Administraciones, así como para el conjunto de la sociedad. Actualmente, diversas voces alertan sobre una nueva crisis migratoria en Europa, con España como escenario destacado. Este fenómeno coincide con un rebrote y fortalecimiento de manifestaciones racistas, de la mano de la emergencia y creciente consolidación de discursos de odio hacia minorías, en especial, de origen extranjero.

Algunos datos recientes parecen reforzar este planteamiento. Los barómetros del CIS de septiembre y octubre de 2024 colocan el foco en "la inmigración" como "principal problema que existe actualmente en España" para la población española [1]. Esta percepción generalizada fue recogida en titulares de prensa, pero también matizada y analizada críticamente por fuentes divulgativas y académicas (López, 2024; González, Mariscal-de-Gante y Rinken, 2024). Quizás el señalamiento de mayor interés sea que la urgencia y coyuntura del tema, con clara amplificación mediática, puede hacer olvidar no solo su complejidad y profundidad social e histórica, sino su naturaleza ¿Es la inmigración realmente el problema? ¿Qué tipo de problema representa y cómo podría interpretarse a la luz del racismo estructural en España y Europa?"

En este contexto se inserta el presente proyecto de investigación que se ha propuesto *detectar y sistematizar buenas prácticas y nuevas narrativas eficientes para enfrentar las situaciones de racismo e impulsar la convivencia intercultural en España*, a través de un estudio exploratorio Delphi. La elección metodológica ha respondido a la necesidad y la oportunidad que supone comprender y poner en diálogo el conocimiento experto de personas de diversas disciplinas y ámbitos de trabajo, tanto académico como social, aunadas en la lucha contra el racismo a lo largo y ancho del territorio español.

---

[1] Esta afirmación corresponde a la sumatoria de las respuestas dadas al primer, segundo y tercer problema, respectivamente. El barómetro de octubre arroja para dicha sumatoria, un total 28.1%; 2 puntos menor al resultado del mes anterior (30.4). Mientras que, en ambos casos, el primer problema que recibió un mayor porcentaje (considerado de forma individual), fue "Los problemas políticos en general". Cuando se pregunta sobre el problema que afecta más personalmente, el peso mayor lo lleva, tanto por sumatoria, como por el primer puesto, "La crisis económica, los problemas de índole económica" (CIS, octubre de 2024, p. 4 y 6; CIS septiembre 2024, p.5 y 7). Estos resultados son consistentes con González, Mariscal-de-Gante y Rinken (2024) quienes señalan diferencias en la valoración hacia la inmigración como un todo abstracto, asociado a un posicionamiento ideológico, y hacia las personas inmigrantes en particular.

La aproximación a la producción existente en materia de recursos y narrativas antirracistas en España (de lo cual se han recopilado más de 140 recursos), como a las perspectivas de las personas expertas consultadas en la fase exploratoria, centró la propuesta inicial en el análisis de la puesta a disposición y comunicación de dichos recursos; en concreto, a través de la elaboración de guías de buenas prácticas. Teniendo presente la variedad de formatos, contenidos y esfuerzos realizados por parte de organizaciones sociales,ivismos e instituciones con amplia trayectoria en el combate contra el racismo y la xenofobia en el contexto español, se buscó con dicho enfoque capitalizar el conocimiento acumulado a la vez que enriquecerlo.

Por tanto, la pregunta de investigación refinada tras este acercamiento, y que enmarca los resultados presentados en este informe, refiere a *cómo pueden diseñarse guías de buenas prácticas y nuevas narrativas en el ámbito social y profesional en España que aborden, de manera efectiva, el racismo y las realidades específicas de las personas que lo experimentan*. Sobre esta base, más acotada, pero de clara aplicación, la consulta estructurada a 20 personas expertas a través de dos cuestionarios u oleadas permitió, hasta donde fue posible, construir una base de consensos útiles para quienes, desde ámbitos públicos y privados, académicos y de intervención social, apuestan por desarrollar y poner a disposición narrativas y prácticas para combatir el racismo en España. De forma complementaria, la detección de aspectos menos consensuados, junto al análisis de las aportaciones directas de las personas expertas en las diferentes fases, y en particular en la validación, arrojó luz sobre aquellos matices y debates que permanecen abiertos y son expresión del propio proceso de emergencia y construcción de narrativas en diferentes ámbitos de actuación.

Como aporte final del estudio, cabe agregar la identificación y sistematización de recursos concretos, así como de vacíos y "pendientes" en las diferentes áreas relevadas, tales como la actuación ante delitos de odio, el acceso a recursos o la convivencia intercultural, entre otras. Estos resultados permiten delinear las áreas de mejora e innovación a recorrer por parte del conjunto de agentes sociales implicados en la lucha contra el racismo y la xenofobia en el contexto español. En tal sentido, la amplitud de áreas y temáticas tratadas se agrupa en torno al racismo como fenómeno estructural, institucionalizado, multifacético y cotidiano, que precisa, asimismo, de una perspectiva interseccional que pueda integrar a su comprensión y análisis, ejes no menos estructurales para la comprensión de la desigualdad existente, como las relaciones de género.



*"Transformando Narrativas: Estudio Delphi y Guía de Buenas Prácticas para la denuncia del racismo y la promoción de la convivencia intercultural en España"* es un proyecto de investigación desarrollado por la Asociación Innacia I+D Social y Colaborativo con el apoyo del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 a través de la subvención 0'7 de tramo estatal. Su contribución está orientada a apoyar tanto el trabajo profesional y especializado en los ámbitos público y privado como las iniciativas ciudadanas que combaten diversas formas de racismo y xenofobia en España.

## 2. MARCO CONTEXTUAL

---

### 2.1. Breve demarcación conceptual.

Resulta imprescindible introducir los conceptos centrales del estudio, aunque su abordaje exhaustivo está fuera del alcance del presente informe. Como se anticipó, el racismo como fenómeno estructural y multidimensional constituye el eje de este estudio y en torno a dicho eje se presentarán los conceptos utilizados en su desarrollo. A su vez, para realizar este ejercicio de definición, se ha dado **prioridad** al marco normativo e institucional en vigor (desarrollado en el último punto de este apartado), sin dejar de introducir algunas referencias teóricas que, desde el ámbito académico o social, aportan visiones complementarias y enriquecedoras. Estas referencias representan una muestra del amplio campo de conceptualización y producción de narrativas, en el que participan agencias diversas, a menudo divergentes. Aquí se presentan de forma introductoria, aunque su inclusión es igualmente necesaria.

#### 2.1.1. Racismo, racismos y discriminación racial.

Tal como señala el *Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión, contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027) en España* (en adelante, Marco Estratégico), no existe una definición jurídica universal de racismo. En su lugar, se dispone de aproximaciones que han sido producto de la construcción de consensos en el ámbito internacional de derechos humanos, principalmente durante el siglo XX, en torno a la naturaleza socio histórica (y no biológica ni científica) del concepto de raza, las consecuencias derivadas de la discriminación racial y, por tanto, el racismo como fenómeno.

Así lo deja asentado en su preámbulo la *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial* (CERD) en 1965, que sigue a la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de 1963, cuando refiere a que: "toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable y socialmente injusta y peligrosa, y de que nada en la teoría o en la práctica permite justificar, en ninguna parte, la discriminación racial" (p. 1, párr. 6). El Marco Estratégico citado toma como referencia estas fuentes y aquellas existentes a nivel europeo, que son las que seguiremos de modo principal en este apartado.

La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), en su Glosario, define al **racismo** como una creencia basada en la asunción de que un atributo determinado (color –de piel-, lengua, religión, nacionalidad, etnia) es indicativo de una relación de inferioridad/superioridad entre grupos y personas pertenecientes a dichos grupos. Entre dichos atributos, entrecerrillada, señala la **raza** y establece sobre esta que, en realidad, toda la humanidad pertenece a la misma especie, rechazando la existencia de diferentes razas humanas [2]. En esa línea, también se define el concepto de **racialización** como aquel proceso por el cual los rasgos y características físicas, conductuales y de cualquier tipo se atribuyen de forma innata a grupos humanos con la función y en el marco de establecer su diferenciación, jerarquización y exclusión; conformando, de tal manera, los elementos necesarios de una ideología de supremacía racial.

Buraschi y Aguilar (2019) especifican que el proceso de racialización presenta como componentes básicos la dominación-inferiorización y la racialización de las diferencias; definiendo la “raza” como una construcción sociohistórica e ideológica que se origina, es efecto y debe comprenderse en el marco de dicho proceso desarrollado en el seno de la modernidad[2]. En esa línea, la caracterización del racismo en términos históricos, ideológicos y sociológicos ha dado lugar a otros conceptos que permiten comprender sus modos de funcionamiento, tales como el racismo estructural, el racismo institucional y el racismo sutil; a saber:

### Racismo estructural

En contraposición a lo coyuntural o accidental, el racismo está “arraigado en la historia de nuestras sociedades”, según lo expresa el Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025, refiriendo “el colonialismo, la esclavitud y el Holocausto” como eventos históricos clave (punto 3). Este arraigo supone que el racismo está presente en la configuración de normas, imaginarios y prácticas y, por tanto, en el funcionamiento social y político. Ello implica no tanto que puede haber racismo en las instituciones públicas y en las relaciones interpersonales, sino que más bien este forma parte del modo en que tales elementos sociales básicos se han constituido y se comportan actualmente.

[2] Aclara, no obstante, que su referencia entrecerrillada se utiliza para evitar excluir de la protección jurídica a personas que se identifican con la pertenencia a una raza.

[3] En tal sentido, se discute la idea de simplemente descartar la noción de raza por carecer de argumento científico sin emprender, a la par, el esfuerzo por entender y desarmar sus efectos desde la generación de narrativas alternativas.

Como señala dicho Plan, la distribución del poder, de los bienes y espacios socialmente relevantes, y por tanto de su acceso y participación, es un cristal que transparenta la lógica racista vigente. Por todo ello, las personas sujetas a discriminación racista se ven excluidas de forma sistemática o implícita (incluso no consciente) de dichos espacios y bienes, así como de la participación en las decisiones que afectan sus vidas. Por todo ello, más que "una forma de racismo", hablar de racismo estructural es una perspectiva desde la cual cabe abordar este fenómeno, evitando su tratamiento superficial y descontextualizado.

### **Racismo institucional**

Como consecuencia necesaria del carácter estructural del racismo, este tiene un componente institucional que atañe al funcionamiento y la estructuración de las instituciones públicas. SOS Racismo (2023) [4] lo define como "prácticas, políticas y normas adoptadas por instituciones o entidades gubernamentales que resultan en la discriminación o exclusión sistemática de personas o grupos debido a su racialización o etnia". Dicho carácter institucional es contrapuesto al que acaece a nivel interpersonal a través de actitudes y comportamientos [5].

En particular, este prisma permite atender a la producción y reproducción del racismo en la elaboración y aplicación de normativas y regulaciones, de modo especial, en materia de extranjería; así como el análisis de la coherencia de este y otros instrumentos con, por ejemplo, el Marco Estratégico citado. También, es de interés atender a las prácticas y actuaciones que se generan en la relación con las fuerzas de seguridad, en el acceso a servicios públicos, o bien, en esferas privadas, como el consumo, en tanto presentan y responden a un marco de política pública y regulación.

### **Racismo sutil**

En complementariedad con lo anterior, este concepto subraya la enorme capilaridad del racismo en vínculos, expresiones verbales y gestuales, eminentemente cotidianas, naturalizadas y desapercibidas.

[4] Este término no está incluido en el glosario del Marco estratégico ni de la ECRI.

[5] Esta aproximación sigue a Buraschi y Aguilar (2019), quienes diferencian tres dimensiones del racismo interrelacionadas: institucional (con y sin actores), interpersonal (actitudes y conductas) y cultural (marcos culturales e ideología).

Este carácter escurridizo se presenta, en particular, cuando es posible (o deseable) evitar una abierta y declarada justificación de la discriminación racial, desplazándola a cuestiones que esconden dichos prejuicios (por ejemplo, negar el derecho de acceso a un empleo, aludiendo al supuesto de un bajo nivel educativo del país de origen). En particular, este término vehicula las nuevas expresiones en las que es posible y necesario reconocer el racismo y, en este sentido, es otra forma de manifestación de su carácter estructural que encuentra formas de adecuarse a los cambios y contextos: "La caída de la legitimidad del racismo explícito ha implicado el nacimiento de nuevas formas más sutiles de racismo, a menudo inatacables jurídicamente" (Buraschi y Aguilar, 2019, p. 65).

Otro enfoque relevante por su aplicación en diversos campos (sobre todo, el educativo y de políticas públicas), es el de la *Critical Race Theory* o teoría crítica de la raza, acuñada en EE.UU. Este enfoque pone el acento en el carácter sistémico del racismo para comprender el funcionamiento de las instituciones y de la sociedad actual, desde su marco normativo hasta sus prácticas cotidianas, a partir del *privilegio blanco* (Salter & Adams, 2013; Ladson-Billings, 2019). Discute, de modo principal, con las bases teóricas y legales y las narrativas de corte liberal [6] y neoliberal, acentuando el peso de las desigualdades estructurales raciales en la institucionalización de dichos privilegios (por ejemplo, en el acceso a la educación y, por tanto, ante una idea de meritocracia ciega a dichas desigualdades).

Interesa en particular para el presente estudio, la orientación aplicada de dicho enfoque basada en un cuestionamiento reflexivo y crítico de las estructuras sociales y legales que perpetúan los privilegios y desigualdades operantes [7], dando especial relevancia a la acción narrativa. Cabe, por tanto, incidir en el recorte aquí planteado dentro de un campo extenso de debate en torno al racismo, que se nutre de diversos enfoques teóricos, contextos institucionales y sociales de producción y ámbitos de aplicación. Todo ello permite afirmar que, en efecto, se trata de un concepto polisémico y en construcción (Themme y Araguás, 2023).

[6] En concreto, en su origen este marco conceptual evidencia cómo dicho privilegio se plasma en el marco legal positivista y liberal que define los derechos civiles en EE.UU., y en el consecuente lento avance de su reforma.

[7] En tal sentido, es un marco convergente con el de interseccionalidad, que se indicará a continuación. Uno como otro, invita a un ejercicio de reflexividad que, en el caso del presente informe, se materializa a lo largo de su desarrollo mediante la exposición de las limitaciones y condicionamientos identificados, tanto organizacionales como metodológicos y de aplicación.

Volviendo al marco institucional vigente, cabe completar las definiciones necesarias para delimitar el campo conceptual central del presente estudio: la discriminación racial y la diferenciación con otros términos próximos, pero no equivalentes. Así, el concepto de **discriminación racial** se encuentra definido en la *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*, en su primer artículo como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública".

En esa línea, la *Directiva 2000/43/CE*, que recoge la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, establece las definiciones de discriminación por motivos de origen racial o étnico, de tipo directa (cuando se reconoce un trato menos favorable) e indirecta (cuando se reconoce una situación de desventaja generada por prácticas, normas o criterios aplicados). También, se establece que el acoso será considerado discriminación "cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo" (Art.2, inc.3). Estas definiciones serán continuadas y expandidas en la norma española vigente (Ley 15/2022) que se citará al final de este apartado.

Por último, cabe igualmente señalar que el concepto de **racismo** se distingue de otros fenómenos asociados como la **xenofobia y antitanismo**, por su delimitación vinculada a grupos específicos identificados por su atributo nacional u origen étnico y su diferenciación en relación con un grupo mayoritario y hegemónico, pero también por su diferente naturaleza. Así, siguiendo la definición de la ECRI, la xenofobia comprende el prejuicio, miedo u hostilidad hacia personas de otro país o cultura. Mientras que el antitanismo, se dirige al pueblo y la cultura romá; siendo una forma específica del racismo en tanto se basa en una ideología supremacista racial. Dicha ideología conlleva deshumanización, en este caso, de las personas de etnia romá, y múltiples y graves formas de discriminación, exclusión y violencia, alimentadas sobre una base histórica y social concreta. En cambio, la xenofobia conecta muchas veces con una matriz racista, según los grupos involucrados, pero no siempre la presupone (mientras que en el caso del antitanismo sí y de una forma específica y situada).

### **2.1.2. Interseccionalidad y discriminación interseccional.**

Para comprender, dar cuenta y actuar sobre discriminaciones racistas y opresiones específicas, en concreto de mujeres negras en EE. UU., surge el concepto de interseccionalidad de la mano de Kimberlé Crenshaw en 1989. Este concepto emerge en un contexto de creciente denuncias y críticas realizadas por mujeres negras e indígenas de diferentes procedencias, sujetas a discriminación racial, que experimentaban una rotunda exclusión: la de sus realidades y derechos, como la de su participación en movimientos feministas y de derechos humanos, en auge en la segunda mitad del siglo XX (Sordo, 2017; Frías, 2022). A partir de dicho contexto, el concepto de interseccionalidad ha dado lugar a un rico desarrollo teórico y metodológico, deviniendo en una perspectiva amplia que abarca diferentes ejes y formas de opresión (como las basadas en la orientación sexual o la religión), y generando herramientas metodológicas en el campo de la investigación, de la evaluación y de la intervención social.

Para los fines del estudio, bastará indicar que se habla de discriminación interseccional cuando diferentes causas de discriminación (género, etnia, edad, religión, etc.) interactúan al mismo tiempo, generando una situación específica (ECRI, s/f). Por ejemplo, la situación de maltrato vivida por una mujer latinoamericana en situación administrativa irregular en el ámbito doméstico de un hogar español, al trabajar con tareas de cuidados. Dicha situación no puede entenderse como el agregado de cada causa por separado y por tanto constituye un tipo de discriminación en sí mismo. Esta característica implica una mayor complejidad para su comprensión y visibilización, lo que aumenta el riesgo de invisibilización social y dificulta su denuncia y tratamiento jurídico (Frías, 2022).

En ese sentido, cabe diferenciar la interseccionalidad de diferentes motivos de discriminación (que responden a ejes de opresión y desigualdad), de la discriminación de tipo múltiple, en la cual los diferentes motivos se presentan de forma paralela e independiente (sin interactuar entre ellos). Por ejemplo, cuando se observan discriminaciones en diferentes situaciones que atañen a una misma persona: hay una discriminación por género en la brecha salarial del sector y, por su origen étnico, la persona accede a un puesto para el que está sobrecalificada.

### **2.1.3. Discursos de odio y narrativas.**

El citado Marco Estratégico define a los **discursos de odio**, siguiendo el *Comité de Ministros del Consejo de Europa* (1997), como aquellas expresiones “que propaguen, inciten, promuevan o justifiquen el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo u otras formas de odio basadas en la intolerancia, incluida la intolerancia expresada por agresivo nacionalismo y el etnocentrismo, la discriminación y la hostilidad contra las minorías, los inmigrantes y las personas de origen inmigrante” (p.9). Otras definiciones como la del Informe de SOS Racismo (Themme Afan, 2022), recogen su carácter escrito o verbal y un repertorio amplio de manifestaciones que van desde sus formas más extremas, como la incitación al odio, hasta la difusión de prejuicios y estereotipos; dando lugar a expresiones con diferentes matices, más o menos explícitas, pero con claro potencial dañino.

De esta forma, los discursos pueden tipificarse como delitos en sus casos más extremos y presentar formas más matizadas, atendiendo a la continuidad de los fenómenos sociales. En el primer caso, los discursos de odio penados constituyen un caso de delitos de odio en particular. En este caso, son delitos que, además de la injuria concreta a una persona, pueden ser dirigidos a un colectivo y favorecer la comisión de otros delitos de odio, por ejemplo, al generar el clima adecuado para incitar a trascender el ámbito del discurso y cometer actos de violencia (Díaz, 2018).

Por su parte, en línea con la propuesta de pensar en un racismo sutil y en el funcionamiento de la racialización a través de la diferenciación, Buraschi y Aguilar (2019) proponen complementar la definición de discursos de odio con la de “**discursos de la exclusión moral**”, particularmente aquellos generados en el ámbito digital. Este concepto se centra en discursos menos explícitos que, aunque no siempre son recogidos o penalizados por el marco normativo, evidencian la lógica operante en la emergencia, funcionamiento y reproducción de los discursos de odio. Según los autores:

*“Nuestra preocupación, no obstante, se centra en el discurso de la exclusión moral, es decir, el heterogéneo discurso que contribuye a construir las líneas simbólicas que delimitan una comunidad moral. De forma más operativa podemos decir que el discurso de la exclusión moral on-line es cualquier acción comunicativa que se desarrolla en el espacio on-line que legitima, justifica e incita a la exclusión de determinadas personas o grupos de personas de la comunidad a la cual se aplican las normas de justicia, por la cual sentimos empatía y compasión, por la cual estamos dispuestos a hacer sacrificios o invertir recursos y por la cual nos sentimos responsables.”* (p. 108; el destacado es nuestro).

Esta categoría no debe entenderse como una ampliación que valida los discursos reaccionarios generados por personas o grupos privilegiados (por ejemplo, hombres "blancos" que se posicionan como "nuevas víctimas"), sino más bien como un mecanismo explicativo de cómo tales discursos se producen y adquieren legitimidad. Comprender esta lógica permite identificarlos y abordarlos, incluso cuando aún no constituyen un delito o actúan como precursores de este. Entendiendo que solo pueden ser considerados discursos de odio racistas aquellos que están dirigidos a colectivos o minorías históricamente discriminadas desde una matriz histórica racista concreta.

Existe, así, un extenso campo de estudio en relación con las formas y alcances de los discursos de odio por ser una realidad en clara expansión, en concreto, en el contexto de una ciudadanía que es receptora al mismo tiempo que re/productora de discursos a través del uso de internet y las redes sociales (Bustos et al, 2019). De la mano con ello, el debate en torno a la **generación de estrategias de construcción narrativa** contrarias o alternativas al discurso de odio racista, gira en torno a la efectividad para desactivarlos, pero también a la capacidad de generar transformaciones. Esta capacidad transformadora ataúne al uso de metáforas, referentes e imágenes alternativos que permitan construir nuevos escenarios y relatos desde lógicas antirracistas, pero también de actos de enunciación que subvientan relaciones de poder institucionalizadas, principalmente, a través del protagonismo de quienes han sido tradicionalmente excluidos (Buraschi y Aguilar, 2019; Herzog et al, 2023).

#### **2.1.4. Delitos de odio.**

El Marco Estratégico vigente define a los delitos de odio siguiendo las definiciones aportadas por la Organización Europea de Seguridad y Cooperación (OSCE), indicando que este tipo delito es aquel "motivado por la intolerancia" fundada en "prejuicios o animadversión en atención a la condición de la víctima". Entre tales condiciones, se destaca la pertenencia y/o asociación a un origen étnico y "racial" (en los términos previamente indicados), entre otros factores como la nacionalidad o el idioma. La definición dada por el Ministerio del Interior (2023) recoge estos elementos y los amplía, enfatizando la frontera y distinción entre perpetrador y víctima y la indistinción entre lo real y lo percibido, que forma parte de la lógica racista:

"Los delitos de odio se caracterizan por acciones ilegales impulsadas por prejuicios e intolerancia hacia individuos con características o condiciones (reales o percibidas) distintas a las del perpetrador, como pueden ser la raza, etnia, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, creencias religiosas o políticas, discapacidad, entre otros aspectos reconocidos en el Código Penal español. La selección de las víctimas se basa en estas diferencias inherentes. Por lo tanto, un delito de odio puede dirigirse contra personas o grupos, así como contra sus bienes, degradando la dignidad humana y obstruyendo el ejercicio de derechos fundamentales, fragmentando así el tejido de una sociedad democrática y diversa donde el pluralismo y la igualdad son esenciales" (p. 2, el destacado es nuestro).

Por su parte, cabe incidir en el carácter personal o colectivo del delito, como recoge la delimitación conceptual propuesta por OBERAXE (Díaz, 2018). En dicho informe se señala que la definición de delitos de odio admite dos acepciones: de modo abreviado, estos implican, como se ha señalado, la motivación expresa de atentar contra aquello que representa (desde la ideación del perpetrador) la víctima, como también, cuando dicha motivación no necesariamente se presenta, pero existe una "carga ofensiva, humillante o intimidatoria a un colectivo social" que ha sido "tradicionalmente objeto de discriminación" (p. 44). Esta última acepción tiene como fin actuar sobre la discriminación racial (o del carácter que se trate), al tener dicho acto el potencial de legitimar la ideología subyacente que atenta contra los valores democráticos.

#### ***2.1.5. Interculturalidad y convivencia intercultural.***

Como en el resto de los conceptos introducidos en este apartado, existe un campo de debate en torno a la conceptualización de la interculturalidad. Por ejemplo, su relación con conceptos próximos, pero no equivalentes como el de multiculturalismo (Giménez, 2003); ambos vinculados a la diversidad cultural y humana y, de modo operativo, a su gestión en el marco de programas, instituciones o políticas públicas. Nuevamente, cabe aclarar que su tratamiento conceptual en este informe toma, de forma principal, los actuales esfuerzos generados en el ámbito institucional, particularmente europeo y español, a la vez que se complementa con referencias teóricas que introduzcan el campo más amplio de producción existente, sin pretender agotarlo.

En dicha línea, el Marco estratégico citado define el **principio de interculturalidad** como la "interacción positiva entre las personas de distintos orígenes y culturas, dentro de la valoración y el respeto de la diversidad cultural", siguiendo el *Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007 – 2010*. Este principio ha sido asumido a nivel institucional europeo como un marco válido y necesario para la conformación y gobernanza de sociedades diversas (Martínez y Ares, 2022). En dicha línea, el concepto de **convivencia intercultural** emerge como una apuesta no solo por el reconocimiento de la diversidad sino por dar lugar a la cooperación, el intercambio y lo "nuevo" y específico que deviene de ello en un marco sociopolítico o comunitario dado.

Uno de los aportes más relevantes en el contexto español en torno a dichos conceptos, es el de C. Giménez (2012), para quien la interculturalidad implica un proceso dinámico y constructivo que trasciende la mera coexistencia, promoviendo una interacción positiva, armoniosa y significativa entre personas de diferentes culturas. Según este autor, la convivencia intercultural abarca diversas dimensiones clave: la relacional (interacción social), normativa (respeto a reglas compartidas), axiológica (valores comunes), participativa (inclusión activa en la comunidad), comunicacional (diálogo intercultural), conflictual (gestión pacífica de diferencias), actitudinal (disposición positiva hacia la diversidad), identitaria (reconocimiento de identidades culturales) y política (implicación en procesos sociales).

Esta propuesta ha recibido, asimismo, algunas críticas y comentarios. En este sentido, si la diferencia cultural está supuesta y es explícita en el término, las **relaciones de poder y desigualdad** están implícitas. Dichas relaciones, siguiendo el marco expuesto en este informe, derivan e interactúan con el racismo estructural y su matriz histórica, y, por lo tanto, precisan ser contempladas para identificar los modos en que dicho intercambio y campo de producción puede o no ser posible (y de qué manera). Sin embargo, esto no es necesariamente desconocido por las propuestas centradas en la gestión de la diversidad; si bien las formas de afrontar estas problemáticas pueden diferir. De este modo, el principio intercultural, y las formas en que se concreta en investigaciones, programas y políticas, puede asumir diferentes caras derivadas de su finalidad y de sus supuestos teóricos; esto es, presentándose como interacción y encuentro, con una función asimilacionista, o bien, con una **función crítica** que parte del reconocimiento del racismo colonial y se orienta hacia un proyecto político (Walsh, 2010).

Otra crítica deviene de la delimitación problemática de las diferencias culturales y de las culturas como entes diferenciados (Sánchez y Gil, 2015), en tanto dicho ejercicio de categorización implica definir grupos o perfiles a priori y generar un "otro" definido y cerrado (Grupo Inter, 2007). Siguiendo esta lectura, la interculturalidad no abogaría tanto por un horizonte armonioso de relaciones entre personas pertenecientes a culturas diferentes, sino por trabajar desde las experiencias y sentidos dados por cada persona en dichos encuentros, abordando la conflictividad emergente y las desigualdades preexistentes.

Por lo tanto, cuánto se logre integrar de forma crítica y transformadora la dimensión política y la afectación de las relaciones de poder que están en la base de la discriminación racial y xenófoba, es otra de las aristas del debate que, por ejemplo, se plantean al analizar la aplicación práctica de estos principios, incluyendo tanto la interculturalidad como también el antirracismo (Buraschi y Aguilar, 2017). Sin poder ir más lejos, como se anticipó, se continua con la caracterización del racismo en España a partir de algunas de las expresiones que toma y han sido relevadas tanto por fuentes oficiales como no oficiales.

## **2.2. El racismo en España en datos.**

Que el racismo sigue siendo un problema persistente en España, es una afirmación que avalan los datos oficiales publicados por los diferentes Ministerios competentes, así como por organizaciones sociales especializadas. De forma complementaria, el creciente estudio de este fenómeno ha ayudado a dimensionarlo y comprenderlo con mayor detalle, a la vez que ha puesto en evidencia las lagunas existentes, particularmente ante la infradenuncia (y por tanto el desconocimiento de sus contornos reales y de las situaciones de mayor vulnerabilidad) [8].

### **2.2.1. Discriminación y delitos de odio racistas.**

Los datos ofrecidos por el Ministerio del Interior sobre la **evolución de los delitos e incidentes de odio** en España (2023) indican que, con 2.268 hechos registrados en el Sistema Estadístico de Criminalidad (SEC) por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se observa un incremento del 21.35% respecto al año 2022. Este incremento es notorio si se compara el período 2022-2021, en el que se identificó un aumento de solo el 3.7% (Ministerio del Interior, julio de 2023).

---

[8] Según CEDRE (2020) solo el 18% de las personas que habían experimentado una situación discriminatoria por motivos raciales o étnicos habían interpuesto alguna queja, denuncia o reclamación. Si bien, al analizar su evolución, se observa un incremento respecto de 2013, que puede derivarse de un cambio sobre la percepción de la utilidad de la denuncia.

A su vez, el racismo y la xenofobia figura como la causa que reúne el mayor número de hechos: en 2023, se registraron 856 casos, representando el 41,8% del total de las denuncias. Mientras que, si el antitanismo como motivo registró 37 casos del total, el aumento respecto de 2022 es uno de los más altos, alcanzando el 68%.

Por su parte, la última memoria anual publicada por el Servicio para la asistencia y orientación a víctimas del CEDRE (2024), específicamente centrado en racismo y xenofobia, observa un aumento contundente del 64,5% en los casos atendidos respecto a 2022. Este informe asocia dicho incremento a la mayor capacidad de atención y cobertura del servicio. Por lo que, aunque dichas tendencias no puedan estrictamente leerse como un incremento del hecho en sí, como se anticipó, dan cuenta de su magnitud, aportando mayor detalle sobre los perfiles y actos delictivos.

Dicho ello, considerando la primera fuente (Ministerio del Interior, 2023), el **perfil de las víctimas** que se dibuja es algo masculinizado de modo general, y en particular en el caso de los hechos derivados de racismo/xenofobia (54% son hombres); aunque esto se modifica entre las personas de 26 a 50 años [9]. La situación inversa se presenta ante los casos denunciados por antitanismo (43% son hombres). Mientras que, en relación con la edad, en ambos motivos, se trata de personas jóvenes de entre 26 y 40 años: 37%, víctimas de racismo; 25% víctimas de antitanismo. Existiendo, además, un porcentaje considerable de hechos cuyas víctimas han sido niños/as y adolescentes: 14,3% en el caso de antitanismo y 12,4% en el de racismo. Ello arroja la pregunta de si esta diferencia de género y edad concierne a la infradenuncia como fenómeno; pudiendo afectar de forma desigual a las mujeres y, en particular, *las niñas y mujeres mayores*.

Ahora bien, de modo general [10], en el 62% de los casos las víctimas tienen nacionalidad española. De este grupo de personas con nacionalidad extranjera (858 casos), se destaca quienes proceden del continente americano (42,3%), y en particular de Colombia (110 casos); seguido de quienes proceden de África (35,3%), con mayor incidencia de Marruecos (189 casos), siendo esta última, la nacionalidad con mayor número de hechos registrados.

---

[9] Siendo casi equivalente los casos de víctimas mujeres y hombres de 26 a 40 años (173 y 174 casos, respectivamente), e invirtiéndose en el grupo de 41 a 50 años (105 de 202, fueron denuncias de mujeres).

[10] El informe no ofrece el desagregado de nacionalidad por motivo, si no por grupos de edad.

Este informe permite también conocer el perfil de las **personas victimarias** que han sido detenidas y/o investigadas. Del total 1161 casos registrados, el perfil es marcadamente masculino (78%), de nacionalidad española (78.7%) y joven: 1 de cada 4 tiene entre 26 y 40 años. Resulta también alarmante que el grupo de menores de 18 años agrupa casi el 20% de los casos. Este último grupo es aún más masculinizado (87%), siendo también predominante la nacionalidad española (87.6%); mientras que la mitad de los hechos por los que han sido denunciados/as, es por motivos racistas y xenófobos. Esta causal es, en línea con los casos denunciados, la principal (545); siendo predominante en los diferentes grupos de edad de las personas victimarias.

En esa línea, cabe señalar que el estudio realizado por FAD Juventud (Andújar et al, 2022) sobre **población joven** muestra que el colectivo hacia el que se presenta mayor rechazo cuando se pregunta en concreto (como vecino/a, jefe/a o autoridad local), es el de etnia gitana. En cambio, cuando se pregunta de forma explícita sobre los grupos más discriminados, se lo reconoce en el tercer lugar, tras las personas procedentes del áfrica no mediterránea y de Marruecos. Estas últimas y aquellas que profesan el islam también presentan altos niveles de rechazo; diferenciándose solo en tanto ello sí es reconocido. Por tanto, el estudio aporta evidencias sobre la normalización de la discriminación hacia ciertos colectivos, en concreto el pueblo gitano. En todo caso, es destacable que, de modo general, más de la mitad (57,2%) de los/as jóvenes encuestados/as indica que les parece inapropiado que estas personas ocupen puestos socialmente relevantes.

Ahora bien, si se mira el informe del CEDRE, el **perfil de las víctimas de incidentes racistas y xenófobos** que acceden al servicio también es de personas adultas jóvenes (40% entre 26 y 44 años); destacando, asimismo, que el 18% de casos registrados se dieron en menores de 18 años. En este caso, no obstante, el 51.04% de las víctimas son mujeres; dando fuerza a la hipótesis de una cobertura y llegada desigual entre servicios. Además, se destaca como factores de vulnerabilidad el bajo nivel educativo (1 de cada 5 víctimas tiene estudios primarios o no tiene estudios) y está en paro (28.35%). Por su parte, en relación con la nacionalidad, también se destaca la población española, pero con un porcentaje menor (23%); seguido de la nacionalidad colombiana (15.5%), la marroquí (9.2%) y la venezolana (7.9%); reuniendo un total de 30 nacionalidades. Por su parte, entre los grupos poblacionales se destaca el de personas latinoamericanas (35.1%), seguido de las personas gitanas (15%), afrodescendientes (14.3%) y árabes (12%).

Gracias a la **perspectiva interseccional** aplicada en este informe (2023), es posible asimismo saber que casi el 30% de los casos implican este tipo de discriminación (768 casos). Entre los principales motivos intervinientes se reporta el lugar de nacimiento (21.1%), el género (19.4%), la religión (10.5%) y la aporofobia (11.7%) [11]. A su vez, la discriminación directa se presenta como el tipo predominante de discriminación (no excluyente de la discriminación interseccional), al representar algo más de la mitad de los casos.

Ahora bien, entre los **ámbitos de discriminación**, 1 de cada 5 denuncias se agrupa en torno a la denegación de acceso a bienes y servicios, seguido por los servicios de salud (12%), el empleo privado (11%) y la vivienda (9.5%); lo que, en su conjunto, representa algo más de la mitad de los casos registrados. En la categoría de acceso a bienes y servicios, se incluye el empadronamiento en personas en situación administrativa irregular, el registro civil, en trámites de matrimonio y trámites que solo admiten DNI, y los servicios sociales. En este último caso, sobre todo en relación con el trato dispensado a personas gitanas. En este grupo también figuran insultos y prácticas racistas en contexto de ocio y deporte, como las piscinas públicas y eventos deportivos, que incluyen a niños/as y adolescentes.

La *sanidad pública y privada* agrupa casos de denegación de atención y/o facturación de servicios prestados en casos contemplados por la normativa para personas en situación administrativa irregular o requirentes de asilo; incluyendo niños/as, mujeres embarazadas o personas con discapacidad. También se señala el trato hostil por parte de del personal sanitario y administrativo hacia pacientes gitanos/as y de origen extranjero que incluye comentarios y actitudes abiertamente racistas (por ejemplo, identificando como "grupos conflictivos").

En el caso del empleo, se señala la discriminación sufrida en el proceso de selección (currículos y entrevistas) y aquella que se da a través de comentarios y actitudes racistas entre compañeros/as y con jefes/as en los lugares de trabajo. Se destaca de modo particular por su situación de extrema vulnerabilidad, la situación de las *mujeres migrantes en situación administrativa irregular que trabajan en el servicio doméstico y de cuidados de personas mayores*; particularmente en municipios pequeños. El temor al expediente de expulsión o a no poder continuar trabajando, es en estos casos la principal barrera para la denuncia [12].

[11] En la narrativa del punto 6.1. se hace referencia a la edad (9.24%) en lugar de la aporofobia; pero se opta por seguir los valores presentados.

[12] Nuevamente ello da pistas sobre los perfiles entre los que predomina la infradenuncia, sensibles al género.

En relación con la vivienda, las denuncias se centran en la discriminación manifiesta en la exclusión de personas según su nacionalidad u origen étnico en anuncios o procesos de alquiler. También, se registran hechos de acoso discriminatorio en el contexto de comunidades de vecinos/as y municipios y del tratamiento mediático de barrios con alta concentración de población gitana, afro, norteafricana y musulmana, en concreto. El estudio de Martínez Goytre et al. (2022) sobre la discriminación racial en España en este ámbito, resume claramente esta situación al concluir que:

*"El mercado privado del alquiler es discriminante y excluyente hacia la población perteneciente a los grupos étnicos y poblacionales que sufren con más asiduidad la discriminación racial. Las causas de esta discriminación racial directa en el acceso a la vivienda se asocian a prejuicios de presunción de precariedad económica y de mal uso del inmueble, mientras que en el mantenimiento y permanencia en la misma están relacionados con las actitudes de la persona arrendataria y las relaciones con el vecindario, que tiende a culpabilizar a determinados grupos étnicos y poblacionales de cualquier suceso negativo que se produce" (p. 91).*

La transición hacia las situaciones de infravivienda, particularmente en asentamientos, y la difícil reversión de dicho proceso, evidencia aún más el peso del racismo estructural, que se presenta en conjunción con otros factores de exclusión socio residencial. Esta situación, que es procesual y estructural al mismo tiempo, representa uno de los mayores exponentes de conculcación de derechos fundamentales de las personas que viven de forma cotidiana discriminación racista en España.

Así, desde la óptica del **racismo estructural** se evidencia un impacto multidimensional que incluye dificultades en el acceso al empleo, la vivienda y el aislamiento social; impactos que se retroalimentan y traducen en desventajas económicas, exclusión social y problemas de salud mental como lo muestra el informe de SOS Racismo (Themme y Araguás, 2023). Siguiendo esta fuente, tales situaciones generan una sensación de desafección hacia las instituciones públicas, acompañada por el desconocimiento de los recursos existentes y el desinterés político que perciben; lo que, en su conjunto, refuerzan la percepción de invisibilidad y desvalorización.

En esa línea, una conclusión de interés para este estudio es el señalamiento de una marcada *desconexión entre las políticas públicas, las instituciones y las organizaciones intermedias con las víctimas de racismo*, generando intervenciones fragmentadas y descoordinadas.

Esta falta de diálogo perpetúa un enfoque reactivo y cortoplacista en la gestión de las discriminaciones racistas y sus impactos. No menor es el dato que aporta la memoria anual del CEDRE (2024) al respecto, al identificar a los organismos públicos como el principal agente discriminador (38.7%), seguido por los particulares (31.15%).

Estos hallazgos encuentran, asimismo, asidero en aquellos que presenta también el CEDRE (2020) en su estudio sobre la **percepción de la discriminación racial por parte de las potenciales víctimas**. En este caso, el seguimiento y comparativa entre estudios similares realizados en 2010, 2011 y 2013, dio cuenta que el desconocimiento de los recursos prevalece: 4 de cada 5 personas encuestadas desconocía los servicios que asisten ante situaciones discriminatorias. En contraste, se señala un incremento de la denuncia respecto de 2013, aunque sigue siendo un porcentaje bajo de personas (18%) que llegan a realizarla. Mientras que, quienes más identificaban las discriminaciones racistas y xenófobas eran las personas jóvenes nacidas en España.

Este estudio también muestra cómo el racismo percibido es inmune a las mejoras en la situación económica, como podría esperarse ante la recuperación de la crisis de 2008 (y previo a la crisis de la pandemia de 2020). El informe apunta, en línea con el reporte de 2023, al rechazo percibido en "el uso y disfrute de los servicios públicos (sanidad fundamentalmente, y prestaciones o ayudas públicas)" (p. 224). No obstante, en términos de impacto negativo, es el ámbito laboral el que las personas identifican como el que acarrea peores y más diversas consecuencias, al afectar la salud mental (47%), sentir rechazo (38%) y aislarse (27%); condicionando las posibilidades de supervivencia personal y familiar. Asimismo, se enfatiza sobre la persistencia y fuerza de la **imagen negativa** de grupos diferenciados por su origen étnico, amplificada por los medios de comunicación y discursos xenófobos y de odio en el contexto político y en el digital. Dicha imagen es asumida como tal por parte de personas gitana (89%), magrebí (64%) y afrocaribeña y afrolatina (afrodescendientes) (58%) y de Europa del Este (54%), respectivamente.

Un dato similar puede extraerse del último informe anual publicado por la Fundación Secretariado Gitano (FSG) (2023). De los 532 casos de discriminación reportados, el 40.8% son discursos de odio en redes sociales e internet (28 casos más respecto del año anterior). En orden, le sigue: 13.2% casos tipificados como "denegación de acceso a bienes y servicio", 12.8% tratamiento discriminatorio en medios de comunicación; 8.3% se dieron en el ámbito educativo, 7.5% en el ámbito laboral, 5.5% en el ámbito de la vivienda, 4.1% son casos de delitos de odio (agresiones colectivas, en vía o espacios públicos), 3.4% se dieron en el ámbito sanitario y 3.4% referentes al trato ejercido por fuerzas de seguridad.

En coherencia con los resultados del CEDRE (2020), este informe también reconoce un incremento en la concienciación de las personas gitanas respecto de la discriminación vivida. Pese a ello, la persistencia de *obstáculos en el acceso a la justicia* como ser, el miedo a consecuencias negativas, la percepción de inutilidad e impunidad y la complejidad o lentitud de las actuaciones desarrolladas por parte de las autoridades competentes, dan cuenta de los desafíos pendientes en la materia. Nuevamente, estos datos reflejan lo registrado y no la totalidad existente, pero indican de manera clara los ámbitos en los que las discriminaciones están aconteciendo; siendo, las redes sociales e internet, de los principales por su peso y evolución.

### **2.2.2. Discursos de odio racistas.**

Dado su creciente impacto, se presenta en este subapartado la situación de la discriminación racista en el ámbito digital en España, siguiendo la misma propuesta de diálogo entre fuentes oficiales y no oficiales citadas, sin ánimo de agotar el tratamiento de este fenómeno. Así, la memoria anual del Servicio para la Asistencia a Víctimas del CEDRE (2024), que agrupa en la misma categoría hechos que acaecen en medios de comunicación, muestra cómo se trata mayoritariamente de delitos e incidentes **contra un colectivo**; siendo, en efecto, el ámbito que, con diferencia, presenta la mayor cantidad de casos de este tipo (170). De estos, 39 pueden corresponder a aquellos tipificados en el Código Penal como delito de odio. El énfasis en la colectividad, como se anticipó, es una clave del funcionamiento de los discursos de odio, que subrayan la cantidad de personas como amenaza (la “llegada masiva”), así como la radicalización de la diferencia asociada a la pertenencia (Herzog, 2023).

Por su parte, el informe publicado por el Ministerio del Interior (2023) presenta un apartado dedicado a los discursos de odio en internet y redes sociales. Internet concentra el 39% de estos hechos, mientras que el 27% corresponden a comunicaciones directas y 1 de cada 5 acaece en las redes sociales; solo el 9% se registra en los medios de comunicación social. El total de hechos registrados (223) supone un incremento respecto de 2022 (32%); habiéndose aumentado de forma exponencial aquellos hechos asociados a antiganismo (1700% más), en línea con lo registrado en el informe de FSG (2023). Asimismo, de modo general, destaca la discriminación asociada a racismo y xenofobia (18.8%), tras la orientación sexual e identidad de género y la ideología (ambas, con 26%).

En ese contexto, el informe anual de *Monitorización del discurso de odio en redes sociales* del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (2024), resulta esclarecedor. De una observación sistemática de redes como X/Twitter, Facebook, Instagram, TikTok y YouTube, se identificaron 2.655 contenidos en 2023 dirigidos, de modo central, a personas provenientes del norte de África (1 de cada 3 casos) y a personas musulmanas (26,2%). Entre los mensajes generados, más de la mitad refieren a la deshumanización y degradación de las personas a los que se dirigen y el 21,6% incita a expulsarlas del país, siendo su principal disparador un episodio de "inseguridad ciudadana" (43,3%) asociado a imágenes tipificadas y no reales. Los niños/as y adolescentes no acompañados es uno de los grupos más vinculados a dichos episodios de inseguridad, siendo este el principal tratamiento que reciben (45,5%).

Las estrategias señaladas en los discursos de odio (deshumanización dirigida a colectivos o grupos) coinciden con otros estudios (Soriano et al, 2023; Herzog et al 2023). En ese sentido, se advierte cómo la generación de "fronteras morales" y comunidades morales", propias del proceso de racialización (Buraschi y Aguilar, 2019), refuerza sentimientos de empatía y reconocimiento en la comunidad propia y sentimientos contrarios en la/s comunidad/es ajenas. Este mecanismo de deshumanización funciona como un blindaje emocional y simbólico para reproducir el racismo estructural.

A su vez, como indica Herzog et al (2023), el funcionamiento de las redes sociales es particularmente sensible a la generación de mensajes de odio, gracias al uso de algoritmos que premian la interacción y el contenido que más la genere. Un efecto asociado a ello es el recurso a mensajes cortos, de impacto y el uso de imágenes o recursos visuales que captan la atención de forma inmediata, penalizando textos o producciones más reflexivas, matizadas y extensas. Además, esta configuración tiene como consecuencia la generación y reproducción de comunidades aisladas que se retroalimentan (efecto "cámara de eco") y que "viven" en un espacio virtual como lugar anónimo, "protegido", desregulado y de disociación con la realidad offline; a la que, no obstante, claramente afectan (Bustos et al, 2019).

Este ámbito resulta particularmente alarmante no solo por su crecimiento, enorme capilaridad social y difícil monitorización, sino, sobre todo, por su extenso margen, percibido y real, de impunidad (Bustos et al 2019); escapándose a los mecanismos de regulación nacionales y supranacionales, como la Comunidad Europea. En efecto, el informe de OBERAXE (2024) concluye indicando que las plataformas monitorizadas "retiraron menos de la mitad del contenido que se les notificó en 2023" (p. 35); pese enfatizar su labor de colaboración con las plataformas citadas.

En este sentido, el informe llama a la acción contranarrativa y al expreso rechazo y responsabilización de plataforma, agentes sociales y ciudadanía, como principales elementos de acción [13].

De especial interés para dimensionar los esfuerzos necesarios en esta materia y, en particular, en lo ateniente a la generación de narrativas antirracistas, es el dato que arroja el informe anual del Foro para la integración social de los inmigrantes (2023):

*“...los discursos de odio tienen mayor alcance que las contranarrativas de las entidades porque las cuentas desde donde éstos se producen tienen muchos más seguidores. Así, el impacto total de las entidades que realizan sensibilización es del 31% frente al 69 % de los discursos de odio.”* (p. 33; el destacado es nuestro) [14].

El estudio de FAD (Andújar et al, 2022) también arroja un dato de interés sobre la opinión de los/as jóvenes sobre qué influye en la generación de discursos racistas, siendo predominante el tratamiento mediático de la inmigración (60.4%) y el rol de los partidos políticos de extrema derecha (49.7%). En este debate, el campo de estudio de las actitudes hacia la inmigración, que presenta un amplio recorrido en España y Europa [15], ha indagado sobre la influencia de diversos factores que pueden disparar o atenuar la xenofobia y el racismo, tales como la influencia de contextos tensionados económicamente, el peso poblacional y la acción de agentes clave como los medios de comunicación.

Estos factores operan sobre imaginarios sociales de la “inmigración” en torno a la competición por puestos de trabajo o por recursos públicos (competencia interétnica) y la amenaza asociada a hechos de inseguridad o a la “pérdida identitaria”.

---

[13] En tal sentido, uno de los puntos del debate introducido en el punto anterior son las diferencias entre contraargumentaciones y narrativas y narrativas alternativas (Buraschi y Aguilar, 2019).

[14] Entendemos que dicho “impacto” se refiere, en realidad, al alcance de dichas cuentas.

[15] Cabe referir que estos estudios presentan como limitación principal el polimorfismo del referente “inmigración” (lo que se entiende por ello y en relación con qué: seguridad, empleo, vínculos), así como de la influencia del contexto, no solo por aspectos coyunturales sino por las transformaciones sociales asociadas a procesos migratorios en sí diversos y variables. Por lo que “preguntar por la inmigración” hace tres o dos décadas no es lo mismo que hacerlo actualmente (González, Mariscal-de-Gante y Rinken, 2024). Además, presenta desafíos metodológicos y es sensible a la formulación y orden de preguntas e ítems (Cea D'Ancona, 2009). En cualquier caso, no es un dato directamente interpretable, como se ha querido indicar en el apartado de Introducción a través de la cita a los últimos barómetros del CIS.

Es de interés que, si bien, la hipótesis de la competencia interétnica ante el empeoramiento de la situación socioeconómica se corrobora en muchos estudios (Cea D'Ancona, 2015; Andújar et al, 2022), cada vez se otorga más peso al tratamiento mediático y, en el contexto actual, a la emergencia de espacios políticos de extrema derecha (Cea D'Ancona, 2015; González, Mariscal-de-Gante y Rinken, 2024), tal como reflejan los datos de FAD con la población joven y el estudio del CEDRE (2020).

En efecto, en relación con la población joven, el estudio realizado por FAD Juventud (Andújar et al, 2022) reveló que, a pesar de que la mayoría de los/as encuestados/as contaban con opiniones alejadas de estereotipos y prejuicios racistas, uno/a de cada cuatro estaba de acuerdo con afirmaciones racistas. Este perfil se asoció a jóvenes con una posición ideológica de extrema derecha (variable de mayor peso) y varones; estando mucho menos representadas las mujeres jóvenes. Como en los estudios citados, la edad y el nivel de estudios también influye: la primera, de manera directa (a más edad, mayor tendencia de posiciones racistas), la segunda inversa (a mayor nivel de estudios, esta tendencia disminuye).

Además de la influencia de eventos, factores y agentes críticos, los discursos de odio tienen una **expresión cotidiana** que es, a la vez, de donde se alimentan y reproducen; en línea con el concepto de racismo sutil (Herzog et al, 2023) y de discursos de la exclusión moral de Buraschi y Aguilar (2019). Siguiendo la metáfora del iceberg, este racismo de menor intensidad da base para la emergencia de expresiones más extremas y se alimenta de metáforas e imágenes negativas, generalmente asociadas a la conflictividad, que enfatizan la distancia y diferencia con lo propio (ellos/nosotros), como se indicó previamente. Pero, siguiendo a Herzog et al (2023) el funcionamiento y peso de los discursos de odio no solo puede entenderse por su contenido y mensaje, sino por su contexto de enunciación o de habla; en concreto, al no visibilizar y no admitir voces autorizadas asociadas a personas racializadas ocupando, como señala el estudio de FAD Juventud (2022), lugares de relevancia y de poder.

Desde esta propuesta, la *acción narrativa* es una acción que precisa asumir el carácter estructural del racismo, desde su cotidianeidad hasta su institucionalización, y no una reacción ante el acto individual y aislado de quienes reproducen y generan discursos de odio. Herzog et al (2023) plantean tres elementos clave para abordar el discurso de odio hacia personas migrantes y minorías étnicas: 1. comprensión y visibilización, 2. dimensión emocional y cognitiva y 3. aspecto material del acto discursivo. Así, tras entender y dar cuenta de las estructuras que normalizan el racismo, es preciso atender no solo a argumentos racionales, sino a contenidos emocionales que contrarresten el miedo que compone los discursos de odio.

Las apelaciones a la empatía y la solidaridad deben, por tanto, acompañar la argumentación racional. En tercer lugar, la dimensión material del discurso atañe a quién enuncia (quién puede enunciar) y desde qué lugares; así como a restringir la difusión en lugar de dar lugar a la réplica, con el fin de "jugar" con las reglas del juego que imponen las plataformas.

En relación con ello, el estudio de Fundación CEPAIM (Soriano et al, 2023) conviene sobre la necesidad de generar líneas de investigación sobre discursos efectivos que integren, además del contenido emocional y efectivo, evidencias científicas y el uso de herramientas útiles como Social Media Analytics. En dicho campo, las llamadas narrativas Upstander se posicionan como formas de actuar contra el racismo en el ámbito digital, al movilizar a las personas y comunidades digitales para que adopten una postura antirracista activa. Sin embargo, son diversos los desafíos que ello abre, desde la eficacia contra el impacto de los discursos de odio, como se señaló previamente, hasta aspectos éticos y de seguridad ante posibles represalias dado el alto grado de exposición.

### **2.3. Contexto político y normativo.**

La igualdad y la no discriminación son dos de los principios universales contemplados en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Este tratado, aprobado en 1948, es la base de cualquier Estado de derecho en el mundo, como el estado español, que dispone de legislación específica que ampara y protege ambos valores elementales. De forma breve, se presenta un recorrido por dicha legislación y los instrumentos programáticos a los que ha dado lugar hasta el presente.

La *Constitución Española* reconoce el derecho a la igualdad ante la Ley sin discriminación por ninguna razón, condición o circunstancia personal o social y obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad y la libertad sean reales y efectivas. El fomento de estos principios se hace extensible a todos los ámbitos; en este sentido, la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social*, compila las medidas contempladas para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación estableciendo un marco de protección frente a las desigualdades aplicables al ámbito laboral y en el acceso a bienes y servicios.

Abordando la legislación existente referente a la no discriminación, es preciso resaltar dos de las leyes más relevantes en esta materia. En primer lugar, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, sienta las bases ofreciendo una garantía en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando todo tipo de discriminación tanto directa como indirecta; en segundo lugar, la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, en tanto supone un marco relevante en la promoción de la igualdad al reconocer la violencia de género como una manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad por cuestión de sexo.

Enfocándonos en el marco normativo del área temática central del estudio, es preciso destacar la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, también conocida como "Ley Zerolo", que busca garantizar el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Esta disposición refiere todo tipo de discriminación por razón de edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, religión, convicciones, origen étnico o racial, etc., y contempla sanciones que van desde los 300 a los 500.000 euros. La normativa establece, además, definiciones clave en este ámbito sobre los diferentes tipos de discriminación, tal como se anticipó. Entre ellos, se destaca el de *discriminación múltiple*, como aquella en la que se presentan varios motivos de forma simultánea o secuencial, tales como el género, el origen étnico o la clase social; e *interseccional* en la que tales causales convergen y desarrollan un modo específico de discriminación, como es el caso de mujeres afro o migrantes racializadas.

Esta normativa supuso también un avance en materia de tipificar delitos y darle un alcance penal. Así, la *Ley Orgánica 6/2022, que modifica el Código Penal*, complementa esta normativa e incluye delitos relacionados con la discriminación según sus motivos (constituyendo la discriminación racista o por otros motivos en un agravante), la incitación al odio y la figura de lesión de la dignidad, que contemplan penas de prisión y multas. Asimismo, es preciso hacer referencia a la *Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte* ya que determina las medidas a través de las cuales prevenir y erradicar conductas discriminatorias y violentas en el ámbito deportivo, fomentando el respeto y la igualdad en el mismo.

No obstante, y a pesar de los antecedentes legislativos comentados anteriormente, en España no existe como tal una **Ley contra el Racismo**. Desde el Ministerio de Igualdad en 2023 se ha instado a tramitarla [16] puesto que sí se ha escrito un borrador de la misma, aunque todavía no ha pasado a proyecto de Ley ni ha llegado al Consejo de Ministros. Esta iniciativa procura emprender medidas de acción positiva temporales con el fin de luchar contra el *racismo estructural* y dar fin a los discursos de odio en los medios de comunicación y en las redes sociales. Además, en este borrador se contempla que las empresas de más de 250 personas trabajadoras elaboren planes contra el racismo y la discriminación racial.

Junto al marco normativo, cabe hacer referencia a los principales **organismos oficiales** y al **marco estratégico** existente y de interés para el estudio. Así, el organismo más relevante en España en la lucha contra el racismo y la xenofobia es el *Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica* (CEDRE), dependiente del Ministerio de Igualdad. Su misión es promocionar el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial y/o étnico en ámbitos como la educación, la sanidad, el acceso a las prestaciones, servicios sociales, a la vivienda, al empleo, a la formación, etc., y, en general, a cualquier bien o servicio. En el marco de este organismo se ofrece asesoramiento jurídico gratuito y se dispone de un teléfono de atención a personas víctimas de actos racistas y/o de situaciones de discriminación racial.

A su vez, el *Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia* (OBERAXE), creado en 2005 y adscrito a la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, ejerce una función relevante en al generar conocimiento sobre este fenómeno en el contexto español. Su objetivo, en efecto, es recopilar, analizar y difundir información sobre el racismo y la xenofobia en España, así como promover la igualdad de trato y la no discriminación. De ambos organismos, como se ha visto, se producen informes y estudios de gran relevancia para dar seguimiento y profundizar en fenómenos vinculados al racismo, en algunos casos aproximándose a un análisis longitudinal (CEDRE, 2020).

Por su parte, en 2023, a instancia del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se aprobó el *Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027)*, previamente citado, que tiene como objetivo “avanzar hacia una sociedad cohesionada, inclusiva, diversa y justa, que genera riqueza, empleo y desarrollo donde no haya cabida para el racismo, la xenofobia y la intolerancia” (p. 10).

[16] [Ministerio de Igualdad](#) (22 de mayo de 2023).

Este marco de actuación ha sido formulado con el fin de responder al compromiso de los Estados europeos y supone una propuesta de actuación integral, voluntaria y flexible a través de la cual influir en las políticas públicas de todas las administraciones y de la sociedad civil. En tal sentido, resulta de interés señalar que dicho marco sigue los enfoques de derechos humanos, derechos de la infancia, interseccionalidad y perspectiva de género, que se plasma en 23 líneas de actuación correspondientes a 6 políticas clave:

1. **Marco jurídico-administrativo:** procesos administrativos de extranjería, nacionalización, y otros procesos de naturaleza similar.
2. **Atención humanitaria, protección internacional, protección temporal, apatridia y reintegración:** referente al sistema de acogida de atención humanitaria y de protección internacional, con énfasis en las situaciones de mayor vulnerabilidad.
3. **Inclusión activa:** en materia de empleo, educación y formación, sanidad, servicios sociales, vivienda y territorio, deporte y cultura, ocio y tiempo libre y otras que incidan de forma estructural en la inclusión e integración de las personas.
4. **Participación y convivencia:** agrupa medidas en relación con espacios públicos, el accionar del tejido asociativo y agentes públicos como las autoridades locales y policías de proximidad, así como los servicios de información y orientación.
5. **Prevención, sensibilización e intervención contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia asociada:** de carácter transversal, introduce mecanismos de vigilancia, prevención, detección y eliminación del racismo, la xenofobia y la intolerancia; acciones formativas y de sensibilización; dirigidas a medios de comunicación, internet y redes sociales, así como que atiendan al fenómeno del racismo estructural.
6. **Atención y reparación de las víctimas de racismo, xenofobia e intolerancia asociada y trata y explotación sexual.**

Este marco da continuidad y amplia la *Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia* (2011) y los *Planes Estratégicos de Ciudadanía e Integración*. La primera definió acciones para 8 ámbitos específicos: educación, empleo, sanidad, vivienda, medios de comunicación, internet, deporte y sensibilización. El *Informe de evaluación* (2015) realizado para el periodo 2011-2014, señala que el área en la que se han identificado más acciones y mayor actividad especialmente por parte de las Comunidades Autónomas es la correspondiente al apartado de *educación*, mientras que el ámbito de menor desarrollo (menos acciones se han notificado) es la que corresponde al apartado de *internet*, que reunía 12 objetivos, vinculado a medidas para combatir y prevenir delitos y discursos de odio en el medio digital, comprometiendo tanto a empresas como a administraciones y sociedad civil.

Este solo dato, puesto en relación con el punto anterior, es indicativo del camino a seguir y los desafíos abiertos en materia de racismo.

En esa línea cabe señalar dos instrumentos en particular. Por un lado, el '*II Plan de Acción de Lucha contra Delitos de Odio 2022-2024*', desarrollado actualmente por el Ministerio del Interior, es impulsado y coordinado por la *Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio* (ONDOD). El plan incluye acciones enfocadas en la asistencia a víctimas, mejora de la coordinación y prevención de delitos de odio mediante la creación de grupos especializados, formación de cuerpos de seguridad y colaboración con el tercer sector, así como la ampliación de recursos y herramientas disponibles. Por otro, en lo referente a los discursos de odio, el estado español ha ratificado el *Protocolo adicional al Convenio sobre la Ciberdelincuencia relativo a la penalización de actos de índole racista y xenófoba cometidos por medio de sistemas informáticos*, firmado en Estrasburgo en enero de 2003. Dicho instrumento contiene medidas para tipificar como delitos la difusión de material racista y xenófobo, así como las amenazas e insultos motivados por racismo y xenofobia realizados mediante sistemas informáticos.

Asimismo, cabe mencionar entre los instrumentos desarrollados, la *Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030*, que continúa y amplía el marco estratégico previo y se alinea con el marco europeo, organizándose en torno a tres ejes principales de inclusión social, igualdad de oportunidades y no discriminación y participación y empoderamiento. Estos ejes resumen el objetivo y enfoque central de la estrategia en lo referente a garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades, sin dejar de considerar, al mismo nivel, las discriminaciones estructurales que afectan dicha inclusión y participación en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Cabe, por tanto, mencionar que toda la legislación expuesta está enmarcada las disposiciones y políticas generadas en el **marco europeo** para combatir las discriminaciones racistas y xenófobas. De modo breve, destaca la Directiva 2000/43/CE del Consejo, que establece la protección jurídica a víctimas de discriminación directa e indirecta por motivos de origen racial o étnico; que es continuada y ampliada posteriormente. Más actualmente, cabe citar el *Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025* y la *Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Víctimas* (2020-2025). El primero, introduce, a través del concepto de racismo estructural diferentes medidas en el ámbito europeo e insta a los Estados miembros a tomar iniciativas afines específicas a su ámbito, como los planes nacionales. La segunda, plantea la necesidad otorgar recursos y apoyo a las víctimas para que pueda garantizarse sus derechos, en particular las víctimas de delitos de odio, incluyendo aquellos motivados por racismo y xenofobia.

Dicho lo anterior, puede entreverse que el estado español, en línea con el marco europeo, ha logrado avances normativos y programáticos clave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en las últimas dos décadas. Sin embargo, a nivel normativo se observa un *desigual avance* en lo relativo al ámbito de la igualdad y no discriminación y la regulación necesaria para combatir el racismo, en concreto. A su vez, si bien existe un marco estratégico vigente y amplio en esta materia, este tiene un carácter inspirador y voluntario. Tal como lo reconoce el CEDRE en su memoria anual (2024, p.25), un aspecto acuciante que afecta la implementación efectiva de dicho marco es la no constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato, prevista en la ley de 2022. [17]

La excepción, en este sentido, viene dada en el plano penal, por la tipificación de delitos basados en la discriminación racista y xenófoba, entre otras causantes. Alternativamente, cabe destacar que los documentos elaborados consolidan el abordaje estructural e interseccional en torno a la discriminación racista, el racismo y el antitanismo, como forma específica. Dicho enfoque, instalado y promovido a nivel institucional, evidencia la necesidad de una actuación integral y coordinada en torno a dichos fenómenos, así como los desafíos que enfrenta en términos de implementación efectiva y de coherencia a nivel de políticas públicas, tanto a nivel europeo como español.

---

[17] En dicho informe también se señalaba como pendiente la reforma de la Ley de Extranjería, aprobada a través del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, llamando la atención sobre la protección a víctimas de discriminación y delitos de odio en situación administrativa irregular. Cabe también señalar que es en relación con este grupo y motivo (autorización de residencia temporal debida a delito de odio) que se alude a "motivos racistas", no existiendo otro apartado en el cuerpo normativo que haga referencia al racismo en términos generales.

### 3. MARCO METODOLÓGICO

---

El *objetivo general* del estudio ha sido detectar y sistematizar buenas prácticas y nuevas narrativas eficientes con las que afrontar las situaciones de racismo y xenofobia en el contexto español, promoviendo su denuncia y la convivencia intercultural, contando con el conocimiento de diferentes profesionales de todo el Estado español, especializados/as en antirracismo e interculturalidad. Como se ha introducido, además de sistematizar tales recursos, el proceso de investigación conllevó la decisión de centrar dicho objetivo en la generación de conocimiento sobre la forma de construir y comunicar dichas buenas prácticas y narrativas para que sean eficaces.

En este marco, el estudio se ha estructurado en base a tres fases correspondientes a la metodología elegida, además de una fase de posterior de elaboración y difusión de los resultados del estudio, en particular a profesionales y organizaciones que se den a la tarea de generar recursos en esta materia.

#### **3.1. Fase de revisión bibliográfica y fase exploratoria.**

El marco teórico y contextual del estudio se fundamentó en dos premisas centrales. En primer lugar, el racismo como fenómeno estructural, históricamente constituido y presente en la sociedad e instituciones españolas. En segundo lugar, el enfoque interseccional de género, que permite analizar las discriminaciones específicas sufridas por mujeres, hombres y personas sexo-genéricamente diversas sometidas a procesos de racialización. Bajo estas premisas, junto al marco político y normativo vigente, se ha analizado la información existente relacionada con las manifestaciones de la discriminación racista y el racismo en España, procedente de estadísticas y estudios oficiales, tal como ha sido expuesto en el apartado precedente.

Para la selección de la bibliografía se ha seguido como criterios generales de inclusión: su pertinencia y relación con el estudio del racismo y la perspectiva de género interseccional; el abordaje de ámbitos de interés (narrativas antirracistas emergentes, convivencia intercultural, delitos de odio y discriminación, actuaciones sectoriales en materia de vivienda, salud, empleo, educación y protección jurídica); y, en el caso de los estudios, su actualidad (últimos 5 años). Incluyéndose, en cualquier caso, tanto bibliografía académica, como aquella producida desde el ámbito institucional y social.

De modo paralelo, la **fase exploratoria** del estudio implicó la consulta a 3 personas expertas provenientes de movimientos antirracistas (2) y del ámbito del Tercer Sector de Acción Social (1), mediante la realización de entrevistas exploratorias online, de 40 minutos de duración aproximada (ver guion en Anexo). Su visión en relación con la generación, recepción y utilización de recursos, buenas prácticas y narrativas en cada ámbito de actuación permitió centrar el enfoque del estudio en la examinación de dichos materiales, tal como se ha comentado.

Como parte de esta exploración, se compararon 9 recursos y guías de buenas prácticas enfocadas en abordar discriminaciones racistas, xenófobas y delitos de odio, elaboradas por el sector público, el tercer sector y movimientos sociales [18]. Las categorías aplicadas de forma comparada fueron: 1. Planteamiento y objetivos (enfoque sobre el racismo); 2. Ámbito de actuación y colectivos a los que se dirige; 3. Aspectos metodológicos y participación de actores; 4. Perspectiva de género e interseccional (su aplicación, o no); 5. Herramientas incluidas o desarrolladas; 6. Elementos de interés a testar en el estudio Delphi.

Una conclusión evidente de esta exploración fue la variedad de criterios, enfoques y estrategias utilizadas en dichas herramientas y de las diferentes valoraciones en relación con su eficacia y utilidad por parte de las miradas expertas, para el logro sus objetivos. De esta manera, el análisis preliminar fundamentó el enfoque del estudio Delphi y, en concreto, los criterios para la formación del panel de expertos/as y el diseño de los cuestionarios empleados (ver en Anexo).

### **3.2. Fase realización del estudio Delphi.**

El método Delphi es una metodología cualitativa prospectiva diseñada para explorar la opinión experta sobre un tema específico y complejo mediante la consulta estructurada a un panel de especialistas (Landeta, 2006; Varela-Ruiz, Díaz-Bravo y García-Durán, 2012; Campos, Melián y Sanchís, 2014). Este método se caracteriza por realizar varias rondas de cuestionarios, generalmente de respuesta cerrada, en las que se busca alcanzar un consenso progresivo y sistemático mediante iteraciones controladas por el equipo investigador, a diferencias de otras técnicas grupales (Hsu & Sandford, 2007). Así, cada ronda permite revisar y ajustar las respuestas en función de los resultados de la anterior, resumidos a través de la aplicación de medidas estadísticas descriptivas.

[18] Se han revisado recursos producidos por el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (Martínez y Ares, 2022), Federación SOS Racismo (Themme, Mazkiaran, Araguás, y Frías, 2022; apartado de buenas prácticas y propuestas), Fundación CEPAIM (Schettino y Dipp, 2022), EAPN España (2022), ACCEM (Cuesta y Martínez, 2023), Médicos del Mundo (s/f), Provienda (2022), Espacio Afro y Action-Aid (Gerehou, Mbomio, Mayoko y Bermúdez, 2023), Unidad de Diversidad-UCM (Rocu, Ortega, Barbosa dos Santos, Camacho-Miñano y Navajas, 2019).

Dicha construcción colectiva de consensos, gestada desde un conocimiento experto y diversificado en ámbitos de actuación, trayectorias o disciplinas, es una de las mayores utilidades de esta metodología (Varela-Ruiz, Díaz-Bravo y García-Durán, 2012); particularmente ante objetos de estudio poco explorados, complejos y de múltiples abordajes, como el del presente estudio. Entre sus limitaciones, en cambio, vale destacar la naturaleza exploratoria y no generalizable de sus resultados (Campos, Melián y Sanchís, 2014) y la dificultad de controlar los factores externos que pueden afectar su ejecución o de dar cuenta de esta de forma fiable (Landeta, 2006). De modo que su aplicación no es recomendable ante preguntas y objetivos de investigación que excedan dicho enfoque prospectivo y se establezcan sobre un área de conocimiento más desarrollada (Varela-Ruiz, Díaz-Bravo y García-Durán, 2012).

En concreto, la **fase exploratoria** detallada en el punto anterior forma parte del método Delphi (también realizada mediante un cuestionario inicial de preguntas abiertas); que aquí hemos centrado en una submuestra del panel, junto al análisis bibliográfico. A su vez, un desafío metodológico del presente estudio ha sido la delimitación de la **población objeto** de estudio, teniendo en cuenta el amplio abanico de organizaciones, instituciones y ámbitos en los que es posible acceder al conocimiento experto buscado. En tal sentido, se optó por incluir personas expertas especializadas en antirracismo e interculturalidad de ámbito académico y de organizaciones sociales especializadas del Tercer Sector de Acción Social. También se dio prioridad al alcance geográfico del ámbito de actuación (nacional y autonómico), procurando, así, una mayor representatividad temática y territorial.

Para ello, en primer lugar, se realizó un proceso de identificación, contacto y selección que involucró a un total de 104 personas expertas (incluyendo las personas consultadas en la fase exploratoria), a través de la búsqueda online de perfiles profesionales y/u organizacionales, corroborando su trayectoria y participación reciente (últimos 3 años) en estudios, informes y programas de intervención con población sujeta a discriminación racista asociada a su origen, situación de extranjeridad u etnia. La contactación inicial se realizó por correo electrónico y LinkedIn, aportando información del proyecto (objetivos, desarrollo metodológico previsto), así como de la entidad y personas a cargo de realizarlo y de su financiación.

Finalmente, se conformó un **panel inicial de 20 personas expertas**, tal como se muestra en la tabla 1, representando una tasa de respuesta del 19%.



Sin embargo, una limitación importante del presente trabajo ha sido la pérdida de respuesta en la segunda ola de alrededor del 60% (n=7); siendo este el mínimo sugerido para la realización de este tipo de estudios (Campos, Melián y Sanchís, 2014) [19]. Razón por la cual, se agregó una instancia de validación de los resultados obtenidos tras la segunda oleada del estudio Delphi, tal como se expone más abajo.

Edad	45 años de media (mín. 18 y máx. 67); el 50% tiene entre 36 y 49 años.																				
Sexo	75% son mujeres.																				
Ámbito territorial de actuación	10 comunidades autónomas representadas: Andalucía, Aragón Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, C. Valenciana, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco. 8 personas desarrollan su trabajo en el ámbito estatal.																				
Ámbito de actuación	43% Tercer sector de acción social, 38% Universitario – académico 14% Movimientos sociales / activismos 5% Administraciones autonómicas																				
Especialización	<table border="1"> <tr> <td>Antirracismo, discriminaciones racistas</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Interculturalidad, convivencia...</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>Género e interseccionalidad</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>Derechos Humanos</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Migraciones y movilidad humana</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Inclusión social</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Educación</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Otras (memoria histórica colonial,...)</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Vivienda</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Empleo</td> <td>5%</td> </tr> </table>	Antirracismo, discriminaciones racistas	90%	Interculturalidad, convivencia...	75%	Género e interseccionalidad	70%	Derechos Humanos	65%	Migraciones y movilidad humana	65%	Inclusión social	35%	Educación	25%	Otras (memoria histórica colonial,...)	15%	Vivienda	15%	Empleo	5%
Antirracismo, discriminaciones racistas	90%																				
Interculturalidad, convivencia...	75%																				
Género e interseccionalidad	70%																				
Derechos Humanos	65%																				
Migraciones y movilidad humana	65%																				
Inclusión social	35%																				
Educación	25%																				
Otras (memoria histórica colonial,...)	15%																				
Vivienda	15%																				
Empleo	5%																				

Tabla 1. Caracterización del panel participante en el estudio Delphi, según variables sociodemográficas y ámbito de actuación. Datos en porcentaje y valores absolutos. **Fuente:** elaboración propia.

[19] Como advierte Landeta (2006), existen dificultades en la aplicación de esta metodología debida a factores externos que afectan la participación y a sus propios requisitos, que implican una alta motivación y disponibilidad. Por ejemplo, ante la demanda de sucesivas respuestas tras un intervalo de tiempo de meses, desconocimiento o dudas sobre la utilidad de ello, escaso interés en los incentivos ofrecidos, etc

Conformado el panel, se diseñó y distribuyó el **quesionario Delphi**, previa revisión y pretest por parte de 3 profesionales externas al estudio, vinculadas al equipo técnico de Innacia. Se realizaron dos oleadas, siendo la primera en abril-mayo y la segunda, en septiembre de 2024. El cuestionario tuvo dos bloques generales, diferenciados y complementarios. El **primer bloque** se diseñó para valorar y jerarquizar ítems de respuesta cerrada a fin de analizar estadísticamente la existencia (o no) de consensos en relación con los elementos identificados como relevantes en la fase exploratoria. Estos elementos se plantearon tanto de forma *positiva* (lo que debe tenerse en cuenta) como negativa (lo que debe evitarse), aplicándose en ambos, una escala Likert de 5 ítems para valorar su importancia y una pregunta de orden de 3 opciones.

En el segundo bloque del cuestionario se incluyeron las preguntas orientadas a identificar y sistematizar recursos y buenas prácticas para combatir el racismo, así como los posibles vacíos o faltantes en relación con diferentes ámbitos de actuación, a saber:

- Narrativas antirracistas emergentes: sensibilización e incidencia.
- Delitos de odio: sensibilización, información, acompañamiento.
- Convivencia intercultural.
- Acceso a recursos (vivienda, empleo, sanidad, educación, protección jurídica...).
- Trato adecuado no discriminatorio en la práctica profesional.
- Redes y colaboraciones: iniciativas y recursos.

Asimismo, en el primer cuestionario se utilizaron **preguntas abiertas** para la identificación de los recursos por ámbito (85 respuestas) y de los vacíos y faltantes (40 respuestas). Para el segundo cuestionario, se sistematizaron los recursos y propuestas indicadas como faltantes o "vacíos" en cada ámbito, convirtiéndolos en ítems a valorar según su grado de importancia (baja, media y alta). En ambos cuestionarios se incluyeron preguntas abiertas finales para comentarios y observaciones, registrándose 9 de repuestas en total. De forma global, el primer cuestionario incluyó 32 preguntas y tuvo una duración promedio de 15 minutos y el segundo, 15 preguntas, con una duración promedio de 8 minutos. Dichos cuestionarios fueron enviados por correo electrónico y respondidos mediante la plataforma *Forms* de Microsoft Office.

Respecto del **análisis estadístico aplicado**, tras la primera ola, se analizaron medidas de tendencia central (media y mediana, en preguntas de valoración, y media ponderada en las preguntas jerárquicas) para determinar los consensos medios que se informaron posteriormente al panel para su conocimiento y la valoración de la segunda respuesta. Se estableció, además, como medida de consenso y de estabilidad para las preguntas de escala Likert de 1 – 5 un desvío estándar (DE)  $\leq 1$  o un intervalo intercuartílico (k), como la diferencia entre tercer y primer cuartil ( $q_3 - q_1 \leq 1$ ; siguiendo estudios similares (Campos et al,2014). Por lo que, si las medidas de tendencia central permiten estipular el consenso medio de cada ítem (en este caso, su grado u orden de importancia), las medidas de dispersión indican la convergencia o divergencia en torno a dicho valor medio; de modo tal que una mayor dispersión señala un menor consenso y viceversa (Landeta, 2006).

En el caso de las preguntas de orden, además de la media ponderada [20], se calculó el porcentaje de respuesta dado a los ítems incluidos. Este último criterio fue priorizado para seleccionar los ítems incluidos en el segundo cuestionario ante niveles de consenso bajos y medios en los elementos negativos valorados, como se comentará. Se estableció, así, un mínimo de 40% de respuesta en los ítems ordenados con el fin de explorar la emergencia o no de consensos en la segunda ola. Mientras que, el criterio de estabilización final se definió por la variación del intervalo intercuartílico entre -0.25 y +0.25 para la escala 1-5 (Campos et al, 2014) y el aumento del porcentaje de respuesta en los ítems ordenados. Por último, cabe agregar que no se estableció ninguna ponderación de las respuestas según niveles o tipos de *expertise*, valorando a todas por igual.

### **3.3. Fase de análisis y validación.**

Paralelamente, se sistematizaron y analizaron las respuestas abiertas obtenidas en el segundo bloque de ambos cuestionarios. En el primer caso, se sistematizaron los recursos recomendados junto a, como se anticipó, aquellas relativas a los recursos faltantes identificados en cada ámbito de actuación; que se presentan en la segunda parte del informe. De forma complementaria, dada la extensión y profundidad de algunos comentarios (22), tanto observaciones finales como relativos a los ámbitos consultados, se analizó su contenido para aportar matices y enriquecer el análisis global.

---

[20] La media ponderada se ha calculado aplicando un peso inverso al orden dado a cada elemento, solo con el fin de resumir en un solo valor las respuestas dadas a cada elemento en la jerarquización de 1º a 3º lugar.

Mientras que, en el caso de las preguntas de valoración de 3 ítems sobre los vacíos y faltantes identificados, se establecieron sus frecuencias con el fin de complementar la descripción cualitativa y dar una aproximación al consenso existente en relación con estos [21]. Tras integrar todos los resultados, se procedió a interpretarlos en el marco de los objetivos y el enfoque planteado, estableciendo tanto principales hallazgos como limitaciones.

Por su parte, el diseño metodológico del proyecto preveía una **fase de validación** de resultados a partir de la consulta a personas expertas participantes del panel y/o externas a este, de interés por su trayectoria y/o campo de actuación. Esta fase de validación se reforzó como una estrategia de complementación ante la pérdida de respuesta en la segunda ola y, como se comentará, la falta de estabilidad estadística en uno de los conjuntos de ítems consultados.

Para ello, se realizó un grupo triangular (presencial) con personas expertas externas al panel inicial con el objetivo de poner a debate y validación los resultados del estudio, así como complementarlos con nuevas perspectivas (ver guion en Anexo). La selección respondió a la accesibilidad de los perfiles y al tipo de información recabada, siguiendo los mismos criterios generales de inclusión descritos para el panel. A la vez, que se diferenció de dicho proceso al tratarse de un equipo de trabajo de un ámbito de especialización concreto (educación intercultural), lo que permitió, además, contrastar la **utilidad y aplicabilidad** de la información aportada en el marco de su actuación, es decir, de forma contextualizada.

De la información recopilada en esta instancia, se realizó un análisis de contenido estructurado por los resultados presentados y el objetivo de validación y complementación planteado, utilizando bloques temáticos existentes. Dicho análisis se presenta como cierre de la primera parte del informe (4.1.3), dado que aporta matices y debate los resultados obtenidos mediante el Delphi. También, se valoraron mejoras al informe, de modo particular, perspectivas críticas que han sido incorporadas al marco teórico, así como ideas de diseño y presentación para la difusión de los resultados y recursos, que en buena parte también han sido incorporadas al presente documento, en su apartado final.

---

[21] Sin contar en este caso con una segunda ronda.



Finalmente, cabe señalar que, por la naturaleza del estudio, los resultados presentados no se han clasificado u orientado en relación con determinados grupos diferenciados por origen, situación administrativa o etnia. En su lugar, la focalización en la generación y valoración de herramientas de divulgación y sensibilización, como las guías, desde un enfoque antirracista e interseccional de género, ha hilado las diferentes aproximaciones. De forma complementaria, la fase de validación, centrada en un ámbito concreto y especializado, ha aportado el marco contextual necesario para valorar la utilidad del conocimiento generado en el estudio y su puesta a disposición mediante una herramienta divulgativa. Así, a nivel metodológico, el proceso desarrollado supuso un movimiento de apertura de la fase exploratoria, cierre relativo desde el Delphi y nueva apertura en el grupo de validación y discusión de resultados.

## 4. RESULTADOS

---

*"No se puede hablar de racismo sin que haga pupa" (entrevista 1).*

Este apartado presenta de manera integrada los resultados del estudio, estructurados según el cuestionario utilizado. Así, en primer lugar, se presentan los resultados referentes al primer bloque de preguntas asociadas a la valoración y jerarquización de los elementos que debe y no debe contener una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo en España. Se incorpora también en este apartado el análisis preliminar de la fase exploratoria, con el fin de situar y poner en diálogo los datos del estudio Delphi.

En segundo lugar, se presenta la sistematización realizada a partir del conjunto de recursos y buenas prácticas reportados por las personas expertas, así como también de los vacíos y faltantes identificados y valorados. En ambos casos, se desglosa según los ámbitos de actuación propuestos (narrativas antirracistas emergentes, delitos de odio, convivencia intercultural, acceso a recursos, trato adecuado no discriminatorio, redes y colaboraciones), incluyéndose el análisis cualitativo de los comentarios y observaciones registrados.

### **4.1. Aspectos valorados en la elaboración de guías de buenas prácticas antirracistas.**

#### **4.1.1. Elementos positivos: lo que debe tener.**

La propuesta de atender a las prácticas y narrativas eficaces para combatir el racismo en España de forma eficaz esbozó una serie de observaciones iniciales por parte de las personas expertas entrevistadas, derivadas de la elaboración y el uso de guías y herramientas similares. Su categorización fue la base del estudio Delphi, como comentamos, identificándose así la necesidad de prestar atención a:

- **La concepción del racismo como fenómeno estructural e institucional**, aludiendo, en el primer caso, a la naturaleza del fenómeno del racismo que excede las manifestaciones específicas y atañe a toda la organización socio cultural y política; desde sus valores, hasta sus prácticas y expresiones identitarias (nosotros vs. ellos) (entrevista 1, entrevista 2, entrevista 3). En el segundo caso (racismo institucional), producto de su carácter estructural, se destaca su arraigo en el estado nación y las instituciones públicas, traducido en la generación de políticas, normas, discursos y prácticas que legitiman dicho orden y lo perpetúan (Aguilar y Buraschi, 2021).

Esta institucionalización es referida como una de las causas principales de la normalización del racismo y de la sistematicidad de sus manifestaciones (entrevista 3), incluyendo en ambos casos, el ejercicio de violencias, tanto simbólicas como físicas. Alternativamente, la asunción del estado y las instituciones públicas como agentes productores de violencias racistas habilita "pensar reparaciones posibles" (entrevista 1).

- **La concepción del racismo como fenómeno histórico y vigente** ("ir a la raíz", entrevista 1), en concreto, la puesta en contexto y relación con la construcción jerárquica del sistema racial el marco colonial, que da lugar al privilegio de grupos dominantes ("blancos" europeos) frente a grupos dominados, del que deriva el orden sociopolítico global, junto a las desigualdades, discriminaciones y violencias racistas observadas (entrevista 3). Dicha continuidad con el presente del contexto español se entiende como un elemento esencial para comprender el fenómeno del racismo y actuar sobre sus bases más naturalizadas e invisibilizadas: "Entender que sigue operando y de una forma radical: personas racializadas, que tienen un fin muy concreto, son atacadas porque se salen de ese sistema racista" (entrevista 1).

En ambos casos, se trata de aspectos que contrastan con un tratamiento anecdótico del racismo en las guías y recursos (por ejemplo, centrarse en "etiquetas"; entrevista 1) y, por tanto, un abordaje descontextualizado o centrado en la experiencia individual de quienes viven discriminaciones racistas. Esta distinción conceptual es, por necesidad, también político-ideológica, dado que, sin ello, "vuelves a repetir opresión y sistemas de blanquitud" (entrevista 1), se considera clave al traducirse, implícita o explícitamente, en los objetivos, recursos y/o medios dados en la elaboración de recursos y narrativas objeto de estudio.

- **La inclusión de la perspectiva de género y/o interseccional** como enfoque y herramienta que permite comprender formas específicas de discriminación y opresión, así como de actuar sobre ellas, desde la inclusión de diferentes ejes de desigualdad históricamente definidos; entre ellos, el racismo y el sistema sexo-género (Crenshaw, 1995; Collins, 2000; Schettino y Dipp, 2022). Se advierte, no obstante, sobre la necesidad de atender a cómo se está usando para evitar quitarle valor y peso, convirtiéndolo en una abstracción que soslaya su impronta original centrada en el fenómeno del racismo ("es importante recordar que el concepto base es el de raza", entrevista 3).

Un caso referenciado es la situación de maltrato y violencias que viven las cuidadoras de personas mayores racializadas en el contexto de hogares españoles (entrevista 1). Desde una perspectiva anticolonial, esto también cabe entenderlo en relación con la interiorización de la "herida colonial", que, en particular en las mujeres racializadas, toma forma de afectaciones a la salud o de una autopercepción limitante: "Hay mucha vergüenza y miedo interiorizado (...) ¿Cómo atreverse a cuestionar al médico blanco que sabe? Es más, si cuestionas, te sientes que eres una pendeja y te duele" (entrevista 1). Por otra parte, el marco de la interseccionalidad es también una herramienta de trabajo crítico sobre los privilegios, en este caso, de la blanquitud; teniendo en cuenta que "hacer pedagogía de la blanquitud a blancos", "puede ser desgastante" y es un aspecto señalado críticamente por parte de algunas referentes antirracistas (entrevista 2).

- **La participación real de personas y organizaciones a las que se dirige un recurso en su proceso de elaboración**, "que sean parte del equipo" (entrevista 2), porque "las personas racializadas no solo sufren racismo" (entrevista 3), también son agentes políticos (entrevista 1) de los que históricamente se ha publicado o actuado sobre y para ellos, pero no con ellos (entrevista 3). Se enfatiza el habitual uso testimonial de las experiencias vitales y de la propia participación de personas racializadas, llegando a instrumentalizarse ("tokenismo"; entrevista 3). Alternativamente se destaca la necesidad de apostar por un protagonismo efectivo de las personas racializadas; reconociendo e incorporando los conocimientos y experiencias de profesionales, organizaciones sociales, colectivos y/o referentes antirracistas, con amplio recorrido, a través de diagnósticos, diseños y/o evaluaciones participativas (entrevista 3).

Se enfatiza, además, la singularidad del punto de vista de las personas sujetas a un proceso de racialización (entrevista 3). En otras palabras, si necesariamente su punto de vista va a ser diferente y necesario al de los blancos/as, es preciso evitar la homogeneización de las experiencias y aportaciones de personas con diferentes orígenes, realidades y trayectorias vitales (entrevista 3). Diversidad de puntos de vista que enriquecen el conocimiento producido, pero que también evidencian "visiones que no siempre son afines" (entrevista 3) y a las que cabe dar lugar.

- **La cercanía del mensaje**: situaciones reales que dan cuenta de cómo funciona el racismo. La relevancia de asumir un enfoque no simplista del racismo va de la mano con el desafío de encontrar y utilizar referentes y modos que logren reconocerlo y "bajarlo" a la realidad próxima (entrevista 3): "No se puede explicar desde la simplicidad o desde lo naif... Encontrar claves para que ... no [lo] piensen como algo lejano" (entrevista 1).

Poder reconocer la proximidad y cercanía de la experiencia y el fenómeno racista, particularmente entre quienes lo viven desde el privilegio, es fundamental para comprender su alcance y la experiencia real de quienes lo viven: "Si se quieres explicar esto a una persona blanca que trabaja alejada de esta realidad o en una situación de privilegio de conocimiento o de acción, [las explicaciones] se le quedan muy cortas o muy grandes"; o bien, se tiende a asociarlo a esencialismos o idealizaciones (entrevista 1).

- **La eficacia de la comunicación y la aplicabilidad del recurso.** En conexión con lo anterior, se destacan aspectos concretos y relevantes para tener en cuenta de cara a la elaboración de una guía de buenas prácticas. Por un lado, la atención a un lenguaje claro, que no simplista ni tecnicista, sino que permita trasmitir ideas complejas y de calado de forma directa y comprensible, fue aludido como un aspecto clave. También, el uso de recursos gráficos y visuales y de referencias próximas, como claves comunicativas para lograr evidenciar la continuidad de la matriz histórica y estructural del racismo en el presente y la cotidianidad, tal como se anticipó (entrevista 1, entrevista 2). De forma complementaria, la puesta a disposición de herramientas y bibliografía para profundizar y actuar como "puerta de entrada" para la toma de conciencia del racismo, tanto "para blancos" como para las propias personas sujetas a discriminaciones racistas, movilizando su participación y ejercicio de derechos (entrevista 2). En relación con esto último, se expresa, asimismo, la necesidad de conocer y evaluar qué uso tienen los recursos generados y estimar si ha servido o no al propósito pensado.

En relación con ello, las personas expertas consultadas enfatizaron la necesidad de una revisión y compromiso de las propias prácticas y esquemas y, por tanto, del "racismo interiorizado" en el quehacer profesional (entrevista 1): "ser conscientes desde dónde hablamos y desde dónde producimos" (entrevista 3). En dicha línea, se distinguió entre actuar sobre las discriminaciones racistas y "ser activamente antirracistas" (entrevista 1), como un compromiso que interpela, "duele" y es permanente ("hablar de cómo construimos lo laboral, los activismos, cómo nos atraviesa en la salud"; entrevista 1). En dicho marco cabe entender la advertencia sobre la instrumentalización o "tokenismo" de la participación de personas racializadas en proyectos o recursos ("no soy racista porque tengo una persona racializada (...) y sus prácticas siguen siendo las mismas"; entrevista 3).

Se propone, así, atender al lugar que ocupan las personas racializadas en un contexto de relaciones de poder ("cuanto más se acerca al poder decisional sufre más discriminación"; entrevista 3); esto es, más allá de la producción específica de un recurso, la perpetuación de prácticas y lógicas racistas en el contexto organizacional, institucional y societario en el que se desarrollan. Esto no solo se observa en relación con personas de origen extranjero sino también, y de modo particular, con la población gitana, en relación con la cual se reconoce una gran dificultad para "reconocer la extrema violencia a que han sometido a sus connacionales" (entrevista 1); nuevamente, desde una revisión histórica que atañe de modo directo al presente de la sociedad española (entrevista 3).

En este marco, los resultados de la consulta estructurada mostraron, en su conjunto, un **consenso muy alto** sobre las características esenciales para la elaboración de una guía de buenas prácticas que pretenda combatir el racismo en España, que derivan de modo directo de las observaciones previamente introducidas. Tras la segunda ola, los elementos que han logrado mayor consenso, con valores medios muy altos ( $> 4.5$  de media y 5 de mediana para una escala de 1 a 5) y una baja dispersión respecto de los valores medios indicados (desvío estándar y diferencia intercuartil  $\leq 1$ ) [22], señalan la importancia dada al **enfoque**, en concreto, sobre el racismoestructural e institucional y la inclusión de una perspectiva interseccional y de género; y a elementos referentes al **proceso de elaboración y uso** del recurso, en coherencia con el enfoque asumido: de modo central, el protagonismo y participación de personas racializadas y la generación de herramientas aplicables (Tabla 2).

	Media	DE $\leq 1$	Mediana	Intercuartil $\leq 1$	Consenso
Ofrece herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables	4,86	0,378	5	0	Sí
Cuenta con el protagonismo y la participación real de personas racializadas	4,86	0,378	5	0	Sí
Explica el racismo en su dimensión estructural e institucional.	4,57	0,535	5	1	Sí
Incluye la perspectiva de género y/o interseccional de forma transversal	4,57	0,787	5	1	Sí

Tabla 2. Valoración del grado de importancia de los elementos que debe tener de una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo; siendo 1 (nada importante) y 5 (totalmente importante). Datos en valores absolutos y categoría sí/no.  
**Fuente:** elaboración propia.

[22] Por tanto, el 100% de las consultadas otorga 4 puntos (importancia alta) o 5 puntos (importancia muy alta) en una escala de 1 a 5 a dichos ítems.

Si bien estos son los principales elementos consensuados y estabilizados entre ambas olas, los restantes incorporados también presentaron consenso medios altos durante la primera ola: Ofrece ejemplos en base a situaciones reales que evidencien el funcionamiento del racismo (4.95); Contextualiza el racismo en España y su relación con el presente (4.85); Refiere a personalidades y fuentes bibliográficas antirracistas (4.45). Por lo que, tanto por su proximidad como por la metodología utilizada, estos resultados no deben leerse tanto en términos de la inclusión/exclusión de dichos ítems o su descarte, sino más bien, como una priorización que permita atender a elementos clave para la elaboración de guías de buenas prácticas que combatan el racismo (además, de evitar reproducirlo implícitamente a través de las prácticas y decisiones involucradas).

En esa línea, las **preguntas de orden** (Tabla 3), permitieron refinar la preferencia por aquellos elementos que resultan, si quiere, fundamentales de cara a la elaboración de guías de buenas prácticas y recursos similares. En este sentido, los elementos priorizados se vuelcan al **proceso de elaboración** por sobre el enfoque. Así, el elemento de mayo peso, tanto por ser el más elegido en primer lugar (57%) y de forma global (100%), como por su valor medio ponderado (2.43/3 [23]), es el de contar con la participación real de las personas racializadas en el proceso de elaboración de una guía. En segundo lugar, siguiendo el valor medio ponderado (1.57/3), destaca ofrecer herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables; que, pese a ser elegido principalmente en el tercer puesto (46%), reúne, tras el primero, el mayor porcentaje de respuestas de forma global (86%). En tercer lugar, se ubica la explicación del racismo en su dimensión estructural e institucional con un valor medio de 1.14, reuniendo el 57% de las respuestas posibles.

	1º	2º	3º	Total	Media ponderada
Cuenta con el protagonismo y la participación real de personas racializadas	57%	29%	14%	100%	2,43
Ofrece herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables	29%	14%	43%	86%	1,57
Explica el racismo en su dimensión estructural e institucional.	14%	29%	14%	57%	1,14
Incluye la perspectiva de género y/o interseccional de forma transversal	0%	29%	29%	57%	0,86

Tabla 3. Orden de importancia final de los elementos que debe tener una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo, de la primera a la tercera. Datos en valores en porcentajes y valores absolutos. **Fuente:** elaboración propia.

[23] El cálculo de la ponderación dio, sucesivamente, mayor peso a las opciones elegidas en primer lugar (3), en segundo (2) y en tercero (1), respectivamente.

#### **4.1.2. Elementos negativos: lo que debe evitarse.**

Como complemento a los elementos positivos identificados, este apartado aborda los factores que pueden limitar la eficacia de las guías de buenas prácticas antirracistas, destacando las debilidades observadas en su enfoque, diseño y aplicación. En particular, ante la necesidad de (o la apuesta por) generar transformaciones persistentes y profundas desde un enfoque estructural del racismo. En tal sentido, estos elementos son, en buena parte, derivados y reverso de aquellos identificados de forma propositiva. En este caso, para evitar una duplicación en negativo de los elementos ya consultados, los aspectos consultados se redactaron de un modo diferente, con énfasis en el proceso de producción y la aplicación de las guías, y apoyado en el análisis de los elementos comparados en las guías consultadas; por lo que su exposición aquí es más acotada.

- **Un enfoque descriptivo y anecdótico de la discriminación racial** (en contraposición a un enfoque contextualizado y estructural del racismo como fenómeno).
- **Un abordaje generalista y sin aterrizaje en un ámbito de actuación en particular** (relacionado con la aplicabilidad de la guía o recurso).
- **Un abordaje especializado, centrado en un ámbito muy específico** (relacionado con la aplicabilidad de la guía o recurso).
- **La carencia herramientas prácticas de identificación y/o intervención** (en contraposición con su existencia, como aspecto relevante). La ausencia o imprecisión sobre de lo que es una "buena práctica", su tipo (recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones) y/o los criterios por los que se considera de tal forma.
- **La exclusión de datos estadísticos y/o estudios sobre la discriminación racial** (relacionado con la contextualización y el diagnóstico del fenómeno del racismo).

A diferencia de los elementos positivos valorados, en este caso el estudio Delphi no arrojó consensos lo suficientemente consolidados en base a las medidas establecidas (DE y diferencia intercuartil  $\leq 1$ ) (Tabla 4). En efecto, si bien originalmente se preveía excluir aquellos ítems sin consenso medio-alto para su valoración en la segunda ola, se optó incluir aquellos que obtuvieron un nivel de respuesta suficiente en las preguntas de orden (40%), para valorar la emergencia o no de consensos en el nuevo cuestionario [24].

---

[24] En tal sentido, ante la inconclusividad de los resultados de la valoración, la ordenación de estos elementos permitió cribar aquellos que no fueron o apenas fueron seleccionados y volver a testar su valoración y jerarquización en la segunda ola.

Sin embargo, se observó que, si en la primera ola solo un ítem (*Carece de herramientas prácticas...*) tuvo consenso suficiente, los resultados de la segunda ola no lo repiten y, en cambio, sí lo obtiene otro (*Se centra en un ámbito específico*); aunque con la valoración media más baja. Con todo, cabe indicar que los valores medios, medidos en media y mediana, indican una importancia media y a veces alta (entre 3 y 4); sin poder argüir que sean consensos consolidados y estables, según los criterios asumidos.

	Media	DE $\leq 1$	Mediana	Intercuartil $\leq 1$	Consenso
<b>Carece de herramientas prácticas de identificación y/o intervención</b>	4,14	1,574	5	2	No
<b>Descripción general y anecdótica de la discriminación racial</b>	3,86	1,464	4	2	No
<b>Es una guía generalista, sin especializarse en un ámbito de actuación</b>	3,71	1,604	4	3	No
<b>Indefinición sobre qué es una "buena práctica": recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones...</b>	3,43	1,813	4	4	No
<b>Se centra en un ámbito muy específico</b>	3,29	0,756	3	1	Sí

Tabla 4. Valoración del grado de importancia de los elementos que deben evitarse en una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo, siendo 1 (nada importante) y 5 (totalmente importante). Datos en valores absolutos y categoría sí/no.

**Fuente:** elaboración propia.

Por su parte, la limitación asociada a la pérdida de respuesta en la segunda ola debe ser considerada a la hora de valorar estos resultados, junto a la dificultad metodológica que supuso preguntar sobre los aspectos negativos como tales (lo que debe evitarse). Teniendo ello en cuenta, la **jerarquización** de estos ítems arroja una orientación sobre su posible peso, que, con las limitaciones indicadas, cabe mencionar (Tabla 5). Al respecto, se observa que, de todos, el elemento al que se otorga mayor peso como aspecto a evitar es la *generación de una guía generalista* que no se especialice en ningún ámbito de actuación concreto; siendo el que reúne la mayor cantidad de respuestas (43%), tanto en el primer como en el segundo puesto y, por ende, un valor medio ponderado mayor (2.14/3). Este resultado es, en sí, coherente con el menor peso dado a su contrario, que sí cumple con la medida de consenso estimada: la focalización en un ámbito específico. En este sentido, la ubicación última y menor valoración de este último elemento, parece indicar que, en efecto, se penaliza sobre todo la inconcreción en la elaboración de estos recursos.

En segundo lugar, la carencia de herramientas aplicables (en coherencia con el ítem positivo), se posiciona como elemento de peso (1.71/3), siendo elegido en todos los puestos, aunque con primacía en el tercero (57%). Por su parte, en tercer lugar, se observa la descripción generalista y anecdótica de la discriminación racial como aspecto relevante a evitar, siguiendo su valor medio ponderado (1.29/3) y su menor elección a la hora de ubicarlo en alguno de los 3 puestos (57% de respuesta total). Cabe, asimismo, comentar que, en este caso, los valores medios ponderados en los tres elementos principales aumentan en comparación con la primera ola, sugiriendo que la tendencia es correcta, en este sentido.

	1º	2º	3º	Total	Media ponderada (1-3)
Es una guía generalista, sin especializarse en un ámbito de actuación	43%	43%	0%	86%	2,14
Carece de herramientas prácticas de identificación y/o intervención	29%	14%	57%	100%	1,71
Descripción general y anecdótica de la discriminación racial	29%	14%	14%	57%	1,29
Indefinición sobre qué es una "buena práctica": recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones...	0%	14%	29%	43%	0,57
Se centra en un ámbito muy específico	0%	14%	0%	14%	0,29

Tabla 5. Orden de importancia final de los elementos que deben evitarse en una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo, de la primera a la tercera. Datos en porcentaje y valores absolutos. **Fuente:** elaboración propia.

De modo que, comparado con los resultados de los ítems positivo, se observa una continuidad en la priorización de los aspectos relacionados con el **proceso de producción** y su **aplicabilidad**, orientada a ámbitos específicos y con herramientas que lo apoyen. En este sentido, algunos comentarios de texto libre apoyan la necesidad, también marcada en la fase exploratoria, de atender a los aspectos comunicacionales que hagan accesible, "de fácil lectura y comprensible el material elaborado" (comentario final, cuestionario 2). Mientras que, en relación con los aspectos vinculados con el **enfoque**, la atención dada a evitar un abordaje generalista de las discriminaciones racistas, ratifican la necesidad de dar contexto y aplicabilidad al recurso. En esta línea, y enfatizando el carácter exploratorio del estudio, cabe destacar la existencia un consenso general sobre las premisas clave que las personas expertas consultadas inicialmente asentaron.



#### **4.1.3. Valoración y validación de los resultados.**

La puesta en discusión del proceso de estudio y de sus resultados con el grupo de personas expertas especializadas en educación intercultural, permitió enriquecer y mejorar el presente informe, así como aportar ideas para su difusión y aplicación, tal como se resume a continuación.

- **Sobre los elementos priorizados para la elaboración de guías de buenas prácticas para combatir el racismo (resultados del Delphi).**

En relación con los principales resultados que arroja el estudio Delphi, se realizaron comentarios que matizan el alcance y la definición de dos de los ítems priorizados (elementos positivos): 1. La explicación del racismo en su dimensión estructural e institucional; y 2. El protagonismo y la participación real de personas racializadas en el proceso de elaboración de tales recursos. A su vez, los comentarios introducidos en este espacio tienen un correlato con las aportaciones de las personas entrevistadas en la fase exploratoria, por lo que, cuando procede, estos se articulan a fin de hilar las reflexiones desarrolladas.

1. Explicar el racismo en su hondura implica interpelar y "hacer pupa" (entrevista 1), en tanto supone revisar los privilegios y los "beneficios" que, de forma consciente o no consciente, configuran la posición de las personas "blancas" y su papel en dicho fenómeno. En este sentido, existe acuerdo respecto de la "molestia" que supone hacerse consciente de los propios privilegios y ventajas, pero se alerta ante la forma de hacerlo y su finalidad. En esa línea, se advierte sobre la necesidad de no dañar como medio o fin último de la acción antirracista, sino de hacerlo "de la misma manera en que te interpelas a ti [25]". Ello es clave para evitar generar un rechazo que contribuya a la emergencia de posiciones reaccionarias o defensivas; efectos que se observan en discursos en el contexto digital, tanto racistas como machistas. De forma complementaria, se señala la "trampa" que supone generar etiquetas ("ser blanco", "ser negro") e identificar a "otros" racistas frente a un "nosotros" que, por tanto, se queda al margen del racismo.

En su lugar, se plantea la necesidad de contar con herramientas que permitan comprender el motivo de dichos privilegios, identificar cómo se traducen en comportamientos racistas concretos y disponer de elementos para la acción en el marco de actuación específico (por ejemplo, atención directa a personas racializadas [26]).

[25] En esa línea, se recomienda el poema *Ternura radical* Dani D'Emilia y Daniel B. Chávez.

[26] Aunque no se aludió a los resultados vinculados a la especificidad y no generalización de estas herramientas, esta idea conecta con ello y refuerza el consenso analizado al respecto.

En otras palabras, ello implica responsabilizarse de "lo que está a nuestro alcance" y evitar la frustración, la impotencia y percepción de reprobación. También, se aboga por contar con un enfoque de reflexividad que interpele y movilice desde la propia experiencia y ejemplo de quien genera la herramienta o espacio antirracista, como sujeto activo, a fin de que quien la recibe pueda movilizar su reflexión crítica de forma constructiva y como parte de un proyecto u horizonte compartido en el cual se identifique. Por último, es necesario tener conciencia de las resistencias que existen desde posicionamientos ideológicos extremos y que constituyen un límite a la acción antirracista (tal como se advierte en los estudios consultados respecto de la emergencia de discursos y espacios abiertamente intolerantes).

2. Respecto del segundo punto se plantearon objeciones orientadas a problematizar la mera implicación de personas racializadas en los procesos de elaboración de recursos para combatir el racismo. Entre dichas advertencias, se señala que la inclusión de personas racializadas de forma exclusiva en temas de racismo es en sí una práctica racista basada en la instrumentalización de dicha participación, tal como fue indicado en la fase exploratoria (entrevista 3). También se indica que dichas prácticas están siendo activamente rechazadas por adolescentes y jóvenes racializados/as, lo que se señaló en la asimismo en la entrevista 1.

En respuesta a ello, se enfatiza la necesidad de evitar el esencialismo y la idea de que una persona por sufrir de discriminación racial representa a un todo homogéneo de realidades (entrevista 3). En tal sentido, de la mano con una visión estratégica propuesta respecto a cómo abordar los privilegios, se plantea que la elaboración de recursos para concientización o movilización requiere de competencias y conocimientos específicos según el ámbito de especialización. En relación con ello, como se plantea entrevista 3, es perentorio considerar el lugar que ocupan las personas racializadas en general y, en particular, en los puestos y campos de especialización y en los de decisión.

- **Sobre el proceso de estudio: utilidad y mejoras**

Los aspectos destacados del estudio se centran en su interés y utilidad. Por un lado, se señaló la recopilación y sistematización de recursos y guías que existen sobre temas similares y los ámbitos en los que se está trabajando para combatir el racismo, como un ejercicio útil y de interés. Por otro lado, se valoró el propio proceso de construcción de las evidencias y de los recursos presentados a partir de la implicación de diferentes perspectivas, lo que aporta transparencia a los criterios y fuentes seguidas, así como mayor rigurosidad.

Entre tales perspectivas, se destacó en particular la de los activismos y los espacios digitales desde los que se están generando narrativas antirracistas, atendiendo, así, a un marco más amplio de generación de recursos y narrativas. Finalmente, se refirió el espacio de puesta en discusión y validación en tanto permitió introducir mejoras y enriquecer el contenido presentado.

Vinculado a esto último, las principales mejoras y recomendaciones aportadas se orientaron a la incorporación de perspectivas críticas (*Critical Race Theory*) y la clarificación de conceptos, que atañe al marco teórico, así como a propuestas para la organización y visualización de los recursos sistematizados (punto 4.1.). En tal sentido, se aportaron ideas de diseño, tales como: aplicación de criterios de uso del repositorio de recursos (por ejemplo, en qué contexto, con quiénes, para qué, para quién se utiliza) y su presentación digital (a modo de *hub* o motor de búsqueda) que permita, además, su actualización y puesta a disposición de más entidades y personas interesadas. Asimismo, se sugirió la aplicación de los elementos consensuados a través del Delphi a los recursos reportados por el panel, realizando, de esta manera, una criba que testee los resultados directos de la consulta a personas expertas [27].

#### **4.2. Recursos, buenas prácticas y vacíos identificados por ámbito de actuación.**

A continuación, se presenta la sistematización de los 141 recursos y buenas prácticas identificados a partir de la consulta al panel de personas expertas [28], así como los vacíos y ausencias (36) en cada uno de los ámbitos considerados. En este sentido, la identificación de dichos recursos está limitada a la selección que las personas expertas han realizado al responder al cuestionario. Este recorte, junto al trabajo de sistematización posterior (organización e información utilizada), debe tenerse en cuenta que estos resultados, por tanto, no representan la totalidad de recursos existentes.. Cabe aclarar también que tales recursos tampoco cumplen necesariamente con los requisitos o elementos previamente identificados; pudiendo ser esta una tarea a desarrollar en una fase posterior.

[27] Tales aportaciones han servido para mejorar el presente informe; mientras que, aquellas que exceden el marco del proyecto (*hub*; testeo de los elementos), son tenidas en cuenta para futuras líneas de trabajo.

[28] Se procesaron 147 respuestas depurando (recursos) y 55 (vacíos). En algunos casos se ha identificado un mismo recurso para diferentes ámbitos que se incluye siguiendo la clasificación propuesta; mientras que otros recursos recomendados en la fase exploratoria y de validación no se contabilizan en este número.

Dicho esto, para su presentación se seguirá el orden establecido por la disposición de información (de mayor a menor) según la cantidad de respuestas recogidas, tal como se muestra en la Figura 1, y no según el orden dispuesto en el cuestionario. En esa línea, los ámbitos de “narrativas antirracistas emergentes”, “convivencia intercultural” y “redes y colaboración”, respectivamente, son en los que más recursos se han reportado por parte del panel experto consultado.



Figura 1. Cantidad de respuestas de recursos recomendados y de vacíos y/o faltantes identificados por ámbito en la primera ola. Datos en valores absolutos. **Fuente:** elaboración propia.

A su vez, se ha realizado una primera clasificación con el fin de facilitar la exposición y extraer información descriptiva del conjunto de datos, según el tipo de agentes implicados (organismos públicos, organizaciones y colectivos antirracistas, comunicación digital y cultura [29] e instituciones académicas) [30]. Se indica, además, una breve descripción y los enlaces correspondientes a cada recurso, siempre que ha sido posible. Este tratamiento se complementa con los comentarios que las personas expertas han trasladado en cada ámbito tanto en la fase exploratoria como a través de los cuestionarios; aportando valoraciones que se conectan, cuando cabe, con los resultados presentados previamente.

Por su parte, al considerar las respuestas reunidas en relación con los vacíos y faltantes identificados, destaca nuevamente el ámbito de “narrativas” junto al de “acceso a recursos” y “delitos de odio”.

[29] En esta etiqueta se agrupan perfiles digitales de personas activistas y comunicadoras que generan contenidos en redes sociales y offline, así como proyectos enfocados en expresiones artísticas y culturales antirracistas.

[30] Ordenación y disposición que será revisada en la guía final, para su mejor aprovechamiento.

"Estos datos tienen como interés principal la exposición de carencias de cara a generar o contar con recursos para combatir el racismo desde los diferentes ámbitos consultados [31]. En tal sentido, se trata de una información valiosa de cara al planteamiento de futuras líneas de trabajo para organizaciones sociales, activismos o desde las propias administraciones.

#### **4.2.1. Narrativas antirracistas emergentes: sensibilización e incidencia.**

En relación con las narrativas emergentes se identificaron un total de 54 recursos, entre los cuales destacan aquellos impulsados por organizaciones sociales y colectivos antirracistas (26), seguidos de organismos públicos y gubernamentales (15), que incluye instituciones académicas (muchas veces en colaboración con administraciones), comunicación digital y cultura (11), y multiactor (3).

##### *Organizaciones sociales y colectivos antirracistas.*

Nº	Recurso	Descripción	Contacto
1	<b>Afrodiccionario.com - Guía Lenguaje Antirracista</b>	Organización social de ámbito nacional e internacional que combatir la discriminación racial manifiesta en la lengua castellana.	@afrodiccionario afrodiccionario.com
2	<b>Afrofeminas.com</b>	Antirracismo, feminismos, denuncia y consultoría en diversidad	@afrofeminas afrofeminas.com
3	<b>AlgoRace Impacto de la IA en las poblaciones racializadas</b>	Aplicación de la perspectiva antirracista al debate público sobre la IA y su acercamiento a las comunidades migrantes y racializadas	@algorace algorace.org
4	<b>Alianza por la Solidaridad - Guía Antirracista</b>	Guía antirracista elaborada con el objetivo de abordar qué es el racismo y cómo actúa y, sobre todo, qué es lo que, como jóvenes, se puede hacer para luchar contra el racismo.	@axsolidaridad alianzaportasolidaridad.org/casos/guia-antirracista
5	<b>Alianza por la Solidaridad - Unidades didácticas</b>	Cuatro unidades didácticas en las que profesorado y educadores y educadoras pueden encontrar materiales para trabajar el antirracismo en las aulas y en espacios más informales.	@axsolidaridad alianzaportasolidaridad.org/casos/unidades-didacticas-promoviendo-el-activismo-antirracista
6	<b>Calala Fondo de Mujeres</b>	Fundación de mujeres españolas y centroamericanas para promover los derechos de las mujeres y personas de la comunidad LBTIQ+, en Centroamérica y España.	@calalafondodemujeres calala.org
7	<b>Colectivo Ayllu</b>	Grupo colaborativo de investigación y acción artístico-política - acciones anticoloniales y disidencias sexuales y de género	@colectivo_ayllu no tienen

[31] Para la valoración de su importancia en la segunda ola, las respuestas abiertas del panel se han agrupado respetando la idea principal y cribado (por ejemplo, propuestas que se repiten en diferentes ámbitos), dando lugar a una cantidad menor de ítems redactados como propuestas de acción.



8	<b>Columbares - Proyecto Está en tu Mano - Acompaña</b>	Proyecto que tiene como objetivo alentar la participación activa de la sociedad civil de la Región de Murcia y la provincia de Alicante en la lucha contra los delitos de odio y el discurso de odio a través del acompañamiento y apoyo a las víctimas. Plantea tres líneas de acción principales: orientación y asesoramiento, información y análisis de situación.	@estaentuman0 columbares.org/proyecto/esta-en-tu-mano-accompaña estaentumano.org/el-proyecto
9	<b>Desbordando democracia. Hilos comunitarios para reconstruirlo todo.</b>	Plataforma antirracista	@desbordandodemocracia linktr.ee/des_bordandodemocracia
10	<b>El descubrimiento de Europa</b>	Acción artística política decolonial	@eldescubrimientodeeuropa http://eldescubrimientoodeeuropa.org
11	<b>Espacios Libres de Racismo: Trabajo para la sensibilización y la prevención de los delitos de odio en jóvenes</b>  <b>Asociación Mujeres Opañel</b>	Proyecto y guía de sensibilización y prevención dirigido a adolescentes y jóvenes, realizado en Madrid y Ciudad Real	espacioslibresderacismo https://www.espacioslibresderacismo.es/  espacioslibresderacismo.es/download/1042/?tmstv=1695281473espacioslibresderacismo.es
12	<b>Federación SOS Racismo - Manuales e informes anuales</b>	Informes Anuales que analizan la Situación del Racismo y la Xenofobia en España y en Europa, mostrando las diferentes tipologías y espacios donde se manifiesta	@FederacionSOS (facebook) sosracismo.eu/manuales/ y sosracismo.eu/informes-sos
13	<b>Federación SOS Racismo CCAA (Madrid, País Vasco, Cataluña, Galicia):</b>	Formaciones sobre delitos de odio y acompañamiento a las víctimas y testigos ( <a href="#">link a guía</a> )  Divergentes: espacio formativo SOS Galicia	  <a href="https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/06/20201217.-Reparar-para-curar.pdf">https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/06/20201217.-Reparar-para-curar.pdf</a>  <a href="https://www.sosracismogalicia.org/es/divergentes-espacio-de-formacion-antirracista/">https://www.sosracismogalicia.org/es/divergentes-espacio-de-formacion-antirracista/</a>
14	<b>Fundación CEPAIM - Proyecto Desactiva</b>	Estrategia de sensibilización cuyo objetivo es combatir los discursos, opiniones y noticias xenófobas y racistas en las redes sociales y plataformas digitales.	@desactivaodio @fundacioncepaim desactiva.org
15	<b>Fundación Diversidad Repositorio</b>	Biblioteca virtual de numerosos estudios, manuales, informes, seminarios web, artículos, etc. sobre diversidad e inclusión en España y en el mundo. Todos ellos son de libre acceso y están disponibles en español y en inglés.	@fund_diversidad fundaciondiversidad.com/repositorio/?_sf_s=racismo
16	<b>Lumbre. Kit de herramientas para la persona migrante en Barcelona</b>	Proyecto impulsado por Lumbre en colaboración con las entidades sociales para apoyar el proceso de regularización administrativa de personas migrantes en España	<a href="http://lumbremigrante.es">lumbremigrante.es</a>
17	<b>Malditas sudakas</b>	Colectiva de personas autogestionarias creativas de Abya Yala.	@malditas_sudakas



18	<b>Migración y cultura - Yosoyelotre Proyecto</b>	Asociación Cultural para la investigación, la creación, la difusión y el apoyo de diversas expresiones artísticas, sociales y culturales relacionadas con Latinoamérica y el Caribe.	@yosoyelotre
19	<b>Movimiento Regularización Ya</b>	Movimiento estatal autoorganizado migrante antirracista	@regularizacionya <a href="http://regularizacionya.com">regularizacionya.com</a>
20	<b>Guía de Masculinidades Igualitarias.</b>  Hacia una sensibilización feminista y antirracista que corresponibilice a todo el alumnado en la construcción de la igualdad de género	Propuesta teórica y práctica dirigida al profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional con el objetivo de ofrecer herramientas e información para involucrar a los hombres en la lucha por la igualdad real de todas las personas.	@movimientoxlapaz.mpd1 <a href="https://www.mpd1.org/noticias/guia-masculinidades-igualitarias#sthash.qrq3xCE5.DPI9N9I7.dpbs">https://www.mpd1.org/noticias/guia-masculinidades-igualitarias#sthash.qrq3xCE5.DPI9N9I7.dpbs</a>
21	<b>Mujeres con Voz - "Encendiendo fuegos de resistencia, Construyendo activismos frente al discurso del odio".</b>	Publicación del taller impulsado por la colectiva feminista, antirracista y decolonial compuesta por mujeres migradas y/o racializadas	@asociacionmcv <a href="http://calala.org/wp-content/uploads/2023/11/MEMORIA_FUEGUITOS_CASTELLANO.pdf">calala.org/wp-content/uploads/2023/11/MEMORIA_FUEGUITOS_CASTELLANO.pdf</a>
22	<b>Oxfam Intermón - Guía de comunicación sobre las migraciones</b>	Guía que proporciona información, herramientas y soluciones para abordar la comunicación de toda información relativa a personas migrantes de manera que no genere alarmas infundadas en ningún sector de la sociedad, ayudando a construir una narrativa más próxima a la realidad de las personas migrantes y refugiadas.	@oxfamintermon <a href="http://oxfamintermon.org/es/publicacion/Comunicacion_sobre_las_migraciones#">oxfamintermon.org/es/publicacion/Comunicacion_sobre_las_migraciones#</a>
23	<b>Red Migradas Racializadas</b>	Colectivo de mujeres, no mestizo, antirracista y decolonial	@red_migradas_racializadas_eh <a href="http://instagram.com/red_migradas_racializadas_eh">instagram.com/red_migradas_racializadas_eh</a>
24	<b>Resistencia Migrante Disidente</b>	Somos una colectiva antirracista integrada por migrantes y racializadas que luchamos contra el sistema moderno capitalista, colonial y patriarcal.	@resistenciamigrantedisidente <a href="http://youtube.com/@resistenciamigrantedisidente">youtube.com/@resistenciamigrantedisidente</a>
25	<b>Siriri</b>	Mujeres Migrantes Creando. Colectivo que organiza actividades formativas dirigidas a personas migradas referentes a su situación administrativa, laboral, emocional, psicosocial, etc.	@colectivosiriri <a href="http://linktr.ee/siriri">linktr.ee/siriri</a>
26	<b>Tic tac antirracista</b>	Colectivo de intervenciones críticas transfeministas.	@tictacantirracista <a href="http://intervencionesdecoloniales.org">intervencionesdecoloniales.org</a>



*Organismos públicos y gubernamentales:*

Nº	Recurso	Descripción	Contacto
1	Afroespaña	Banco de datos de materiales e iniciativas de las personas africanas y afrodescendientes impulsado por OBERAXE	<a href="http://xn--afroespaa-s6a.es">xn--afroespaa-s6a.es</a>
2	Ayuntamiento de Barcelona - "Partem de racisme a les escoles. Guia pedagògica"/ "Hablemos de racismo en las escuelas" (2024)	Guía que tiene el objetivo de prevenir el racismo y promover prácticas de acción positiva en las escuelas, en el marco de las acciones estratégicas dirigidas al ámbito educativo y llevadas a cabo a través de la Medida de Gobierno "Por una Barcelona Antirracista 2022-2025".	<a href="http://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/GuiaPeda gogica_PartemDeRacisme.pdf">ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/GuiaPeda gogica_PartemDeRacisme.pdf</a> <a href="https://youtube.com/watch?v=VvI9OL4BoLI&amp;ab_channel=DretsSocials">youtube.com/watch?v=VvI9OL4BoLI&amp;ab_channel=DretsSocials</a>
3	Escuelas de colores - Gob. De Navarra	Programa de sensibilización en Convivencia Intercultural y lucha contra el Racismo y la Xenofobia desarrollado en 60 centros educativos	<a href="http://@navarra��colores">@navarra��colores</a> <a href="http://consejoescolar.educacion.navarra.es/web1/2023/10/06/escuelas-de-colores/">consejoescolar.educacion.navarra.es/web1/2023/10/06/escuelas-de-colores/</a>
4	Generalitat de Catalunya – 2024 Estrategias ante la extrema derecha en barrios populares	Macías-Aranda, F (2024). Estratègies de contenció de la implantació de l'extrema dreta als barris populars de Catalunya. Construcció comunitària en l'Eix Besòs. Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya.	
5	Generalitat de Catalunya – 2024 Racismo y juventud	Macías-Aranda, F. (2024). Estudi sobre racisme i joventut. Agència Catalana de la Joventut & Direcció General de Migracions, Refugiats i Antiracisme. Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya. IP: Dr. Fernando Macías-Aranda (Universitat de Barcelona).	
6	Generalitat de Catalunya – Guía 2024 ámbito educativo	Macías-Aranda, F. (2024). Guia per la transformación antirracista a l'àmbit educatiu. Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya	
7	Generalitat de Catalunya – Guía 2024 entes locales	Macías-Aranda, F. (2024) Guia per a la transformació antirracista dels ens locals. Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya Es una compilación de retos y propuestas concretas por profesionales del ámbito local y tiene como objetivo incorporar el antirracismo a las políticas públicas de los entes locales de Cataluña.	<a href="http://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/antiracisme-migracions/publicacions/coleccio-aines-contra-el-racisme/guia_per_la_transformacio_antiracista_des_dels_ens_locals.pdf">igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/antiracisme-migracions/publicacions/coleccio-aines-contra-el-racisme/guia_per_la_transformacio_antiracista_des_dels_ens_locals.pdf</a>
8	Generalitat de Catalunya –2024 Antigitanismo en universidades catalanas	Macías-Aranda, F (2024). Antigitanisme a les universitats catalanes. Anàlisi i propostes per a la seva superació. Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya	
9	Migración y Cultura. Mapa de agentes migrantes y racializadxs.	Web que muestra a diversos y diversas profesionales, sus proyectos y el pensamiento que motiva su trabajo, con la finalidad de facilitar sinergias entre sus miembros de la comunidad, acompañarlos/as en procesos de profesionalización, potenciar redes profesionales y de afecto, constituirse en una herramienta para la programación cultural y la localización del talento migrante y racializado, ofrecer espacios de encuentros y formación profesional, promover la diversidad étnico-racial como una realidad de la sociedad española actual y co-crear otras formas de aproximarnos a esa diversidad presente en nuestros territorios.	<a href="http://migracionycultura.es">migracionycultura.es</a>



10	<b>Ministerio del Interior - Oficina Nacional Delitos de Odio - Mapa de recursos</b>	Listado de recursos para atención a las víctimas. Seleccione la provincia de su interés en el mapa o selector y se mostrarán los servicios provinciales.	<a href="http://oficinanacional-delitosdeodio.ses.mir.es/publico/ONDOD/mapaRecursos.html">oficinanacional-delitosdeodio.ses.mir.es/publico/ONDOD/mapaRecursos.html</a>
11	<b>Navarra de colores</b>	Recursos, guía y campaña con ideas, imágenes y argumentos antirracistas para desmontar bulos y comentarios xenófobos.	<a href="http://decolores.navarra.es">decolores.navarra.es</a>
12	<b>OBERAXE - Informe 2021 Grupo de trabajo para el Diálogo con las personas africanas y afrodescendientes</b>	Racu, P. et al "Diálogo con personas africanas y afrodescendientes 2021: Creando futuro para la construcción de una narrativa propia".	<a href="http://inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Afrodescendientes.pdf">inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Afrodescendientes.pdf</a>
13	<b>Universidad Complutense Madrid - 2022</b>	Guía "La perspectiva de género y étnica en la universidad: la voz de las alumnas afrouniversitarias, estrategias antirracistas inclusivas y transformadoras" - referencia completa	<a href="http://ucm.es/universidadyafrodescendencia/album/inicio/inicio2/">ucm.es/universidadyafrodescendencia/album/inicio/inicio2/</a>
14	<b>Universitat de Barcelona - IP: Dr. Fernando Macías-Aranda.</b>	Macías-Aranda, F. (2024). Estudio sobre discriminación y racismo estructural hacia el pueblo gitano en educación. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.	
15	<b>Universitat Politècnica de València – 2022 Antigitanismo</b>	Cortés Santiago, E.; Alarcón Delicado, B.; Caro Maya, P.; Motos Pérez, Isaac; Vázquez Arencon, I. (2022). Aproximación al antigitanismo en España. Universitat Politècnica de València	<a href="http://hdl.handle.net/10251/181334">hdl.handle.net/10251/181334</a>

### Comunicación digital y cultura:

Nº	Recurso	Descripción	Contacto
1	<b>Afrocolectiva</b>	Medio de comunicación y deconstrucción afrofeminista, antirracista, y panafricista, centrado en la lucha contra todos los sistemas de dominación.	<a href="http://afrocolectiva.org">@afrocolectiva <a href="http://afrocolectiva.org">@afrocolectiva.org</a></a>
2	<b>Afromayores</b>	Proyecto audiovisual y fotográfico, autogestionado que reconoce la existencia, necesidades y aportes de afromayores en España	<a href="http://afromayores">@afromayores</a>
3	<b>Black Behaviour</b>	Perfil de creadora digital - Activismo anticapitalista decolonial	<a href="http://linktr.ee/blackbehaviour">@blackbehaviouresp <a href="http://linktr.ee/blackbehaviour">@linktr.ee/blackbehaviour</a></a>
4	<b>Entre el nopal y el olivo</b>	Programa de El Salto Twitch a ambos lados del charco, dirigido por Susana Albarrán y Tatiana Romero. Feminismo antirracista y migrante.	<a href="http://entreelnopalyleolivo">@entreelnopalyleolivo <a href="http://https://www.youtube.com/playlist?list=PLx1edtnNg2zpjV10gXZS5QhUpzb3UCKUV">https://www.youtube.com/playlist?list=PLx1edtnNg2zpjV10gXZS5QhUpzb3UCKUV</a></a>
5	<b>Generación Banana</b>	Un podcast de Ouyang Zhu sobre identidad, salud mental y antirracismo.	<a href="http://generacionbanana">@generacionbanana <a href="http://generacionbanana">@generacionbanana <a href="http://https://www.youtube.com/@generacionbanana">https://www.youtube.com/@generacionbanana <a href="http://https://linktr.ee/generacionbanana">https://linktr.ee/generacionbanana</a></a></a></a>
6	<b>Giovanni Collazos, "El sistema de castas" (libro de poesía)</b>	Libro de poesía del poeta, antirracista político, percusionista, rojo e inmigrante, en continua construcción identitaria Giovanni Collazos. La poesía es "una manera de estar en un mundo clasista, racista, injusto e immoral".	<a href="http://gcollazos">@gcollazos <a href="http://Collazos Carrasco, Andrés Giovanni. Sistema de castas. Madrid: Huerga y Fierro Editores, 2023. ISBN: 978-84-127069-4-9">@Collazos Carrasco, Andrés Giovanni. Sistema de castas. Madrid: Huerga y Fierro Editores, 2023. ISBN: 978-84-127069-4-9.</a></a>

*Multiactor [32]*

Nº	Recurso	Descripción	Contacto
1	<b>Contra Narrativas</b>	Proyecto horizontal y colaborativo de producción de conocimiento, gestión cultural y comunicación libre comprometido con la visibilidad, difusión y producción de disputas narrativas, epistémicas, y estéticas anticoloniales y periféricas del Sur Global	@contranarrativas <a href="http://contranarrativas.org/bi">contranarrativas.org/bi</a>
2	<b>Red Antirumores de Madrid - RAMA</b>	Red abierta a toda estrategia, entidades u organismos que desarrollen un programa o línea de actuación continuada en el tiempo en torno al desmontaje de rumores racistas y xenófobos y la generación de narrativas alternativas o discursos positivos en el ámbito de la región de Madrid (barrios, distrito, municipios, etc.)	<a href="http://redantirumoresmadrid.wordpress.com">redantirumoresmadrid.wordpress.com</a>
3	<b>Xarxa Rum Rum Red Valenciana Antirumores</b>	Red formada por entidades sociales e instituciones que tiene como objetivo trabajar de forma conjunta para desmontar rumores y estereotipos sobre diversidad y para favorecer las relaciones basadas en la igualdad, el respeto y el reconocimiento mutuo frente las diversas discriminaciones que dificultan la convivencia en la Comunidad Valenciana.	@RumRum_org <a href="http://ivaj.gva.es/es/ini-/asset_publisher/fRJySVX/biS28/content/presentaci%C3%B3rumrum">ivaj.gva.es/ini-/asset_publisher/fRJySVX/biS28/content/presentaci%C3%B3rumrum</a>

*Aspectos valorados sobre recursos destacados.*

En la fase exploratoria (entrevista 1), se destacan dos proyectos vinculados a entidades sociales valoradas como buenas prácticas en la generación de narrativas antirracistas emergentes:

**1. La Rueca: iniciativas anti-rumores desde la raíz**

"La red antirumores trabajó con personas migrantes, sobre todo con personas de China, Latinoamérica, Centroamérica, Perú y Ecuador. Fueron los primeros". Situada originalmente en el distrito Usera, se pensó como "una forma de intervenir en calle para profesionales y trabajar sobre rumores, porque es lo primero sobre lo que asienta el racismo y sus prácticas" (el destacado es nuestro). Es a la vez, "muy tierna, pero muy profunda, entrando en la raíz". Se ha repetido en otras comunidades autónomas y se lo tomó como referente para otras iniciativas antirracistas.

[32] Entre estas redes cabe mencionar la Xarxa antirumors de Barcelona ([xarxanet.org/etiquetas/general/xarxa-bcn-antirumors](http://xarxanet.org/etiquetas/general/xarxa-bcn-antirumors)), que también agrupa una gran diversidad de entidades, asociaciones, grupos informales, entre otras organizaciones, que, junto al Ayuntamiento, trabajan desde una perspectiva intercultural. Como aquí se sistematizan solo las respuestas ofrecidas en el cuestionario, dicho recurso será tenido en cuenta de cara a la producción de la guía o recurso asociada al estudio.

## **2. SOS Racismo y Alianza por la solidaridad: migrante como sujeto político.**

Se destaca el planteamiento de la subjetividad política de las personas migrantes, en concreto de las "mujeres migrantes como sujetos políticos, algo que nos trabajamos y peleamos". Es interesante entender el sujeto político migrante como "paso siguiente a desmontar el racismo", es decir, un sujeto que "tiene un proyecto país y no solo habla de antirracismo", sino de aquellas cuestiones que atañen a su vida y comparte con el resto de la ciudadanía. Por tanto, como sujeto político construye la comunidad en la que vive y debe decir y decidir sobre su rumbo.

De la mano de la perspectiva como sujetos políticos de las personas migrantes, la entrevistada plantea la diferencia en las narrativas por parte de las llamadas "nuevas generaciones" antirracistas. En este caso, los y las jóvenes "quieren hablar de otros temas que les importan" como su profesión, sus proyectos, pero "están obligadas a hablar del racismo". Para la activista, este posicionamiento supone "una vuelta de tuerca" que las nuevas generaciones plantean: son las que "nos relevan, son quienes van a continuar la lucha", y para ellas "el dolor es si yo nací en Carabanchel y me siguen preguntando de dónde soy. Son otras violencias".

## **3 .Guía sobre racismo del Grupo Inter (2007) - UNED.**

Bajo el título Racismo: qué es y cómo se afronta. Una Guía para hablar de racismo, el grupo Inter de Investigación en Educación intercultural de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) publica este recurso con el objetivo de proporcionar herramientas para comprender y afrontar el racismo en un contexto socioeducativo. El enfoque de la guía es facilitar un proceso de reeducación que tiene tres fases: toma de conciencia, reflexión y acción. Este planteamiento se materializa a través de la integración de explicaciones conceptuales, propuestas didácticas y ejemplos reales y situados, lo que la hace especialmente relevante para educadores/as, jóvenes y actores sociales interesados en la promoción de la igualdad y la diversidad en el contexto educativo, pero no solo. La guía es, además, producto de un proceso de estudio exploratorio con adolescentes sobre sus percepciones, experiencias y narrativas en torno al racismo, que nace de la necesidad de hablar de este fenómeno y el reconocimiento de la dificultad de hacerlo. Los resultados de dicho estudio, desde las voces de adolescentes racializados/as, tuvo un correlato directo en las decisiones de diseño y contenido de la guía, teniendo así un protagonismo claro y definido en el contenido y planteamiento de este recurso.

*Lo que falta.*

Ahora bien, respecto de la identificación de vacíos y faltantes vinculados al ámbito de las Narrativas emergentes antirracistas se han sistematizado un total de siete propuestas derivadas de las respuestas abiertas del primer cuestionario (13). Para una mejor comprensión, se vincula a cada ítem un extracto del texto abierto que sirve de referencia en la siguiente tabla:

1. Aumentar la <b>visibilidad</b> de buenas prácticas o <b>recursos ya existentes</b>	<i>Creo que hacen falta visibilizar buenas prácticas o recursos que se están llevando a cabo por parte de las propias organizaciones migrantes y antirracistas que llevan años trabajando en esta línea, a pesar de no contar con recursos llevan realizando un gran trabajo en esta línea.</i>
2. Formaciones antirracistas con enfoque decolonial para el <b>funcionariado y personal de servicios de atención</b>	<i>Enfoque decolonial para abordar la capacitación de las preconcepciones de los funcionarios públicos. Actualmente, la mirada sobre todo el que viene de fuera es de sospecha...</i>
3. Presencia de organismos/ <b>entidades especializadas en igualdad</b> en la medición de supuestos de discriminación	<i>Deberían tener más presencia en España los organismos de igualdad, especialmente para desarrollar mediciones en supuestos de discriminación.</i>
4. <b>Trabajo en red</b> entre colectivos y organizaciones	<i>Una red de trabajo/reflexión y denuncia a nivel estatal...</i>
5. Narrativas sobre <b>colectivos menos visibilizados</b>	<i>Narrativas de personas racializadas menos visibles: asiáticas, musulmanas, afrodescendientes.</i>
6. <b>Testeo</b> de narrativas transformadoras antirracistas	<i>Testeo de narrativas transformadoras antirracistas</i>
7. Guías o manuales de diversidad étnico-racial para <b>empresas</b>	<i>En general, vemos que las empresas no disponen de guías o manuales para trabajar la diversidad étnica racial en el mundo del trabajo.</i>

Tabla 6. Vacíos y pendientes identificados en el ámbito de las Narrativas antirracistas emergentes, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola. **Fuente:** elaboración propia.



A su vez, la valoración de su grado de importancia (baja, media y alta) en la segunda ola, arroja datos de interés, tal como lo indica la Figura 2:



Figura 2. *Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en la generación de narrativas antirracistas emergentes. Datos en porcentaje. Fuente: elaboración propia.*

De modo general, destaca la alta importancia dada a todas las propuestas (>70%), existiendo dos que han obtenido el 100% de las respuestas en esta categoría (consenso máximo):

- **Testar** narrativas transformadoras antirracistas
- **Trabajo en red** entre colectivos y organizaciones.

La aportación de evidencias sobre el impacto y eficacia de recursos, dispositivos o proyectos enfocados en la generación de narrativas transformadoras es un aspecto destacado, que conecta con la innovación y la evaluación. Por su parte la necesidad de coordinación e interrelación, como se verá en el bloque específico, resulta de interés estratégico para reforzar el trabajo desarrollado en este ámbito. Ambas, sugieren propuestas de corte transversal que apoyan iniciativas específicas de gran interés para los diferentes agentes sociales.

En segundo lugar, se agrupan 4 propuestas que han sido valoradas de importancia alta por el 86% del panel, y que refieren, 3 de ellas a iniciativas específicas y una (última), transversal:

- Generación de narrativas sobre **colectivos menos visibilizados**: asiáticos, musulmanes, afrodescendientes.
- Desarrollo de guías o manuales de diversidad étnico-racial para **empresas**.
- Formaciones antirracistas con enfoque decolonial para el **funcionariado y personal de servicios de atención**.
- Aumentar la **visibilidad** de buenas prácticas o **recursos ya existentes**.

Estos resultados subrayan la importancia de desarrollar narrativas emergentes con un enfoque transformador, integrando **estrategias colaborativas, herramientas educativas** y un compromiso con la visibilidad de colectivos menos representados. Además, destacan la relevancia de **validar y medir el impacto** de estas iniciativas mediante recursos estructurados y sostenibles. Se enfatiza, así, un enfoque, basado en la acción conjunta y la **interseccionalidad** como clave para abordar de manera efectiva las complejidades del racismo en contextos diversos.

A su vez, del conjunto de propuestas se identifican dos necesidades complementarias, la de *optimizar y visibilizar lo existente*: organizaciones y recursos, valorados como buenas prácticas; y la de generar recursos nuevos que recojan la realidad de colectivos menos visibilizados y que se dirijan a dos agentes clave: el empresariado y el funcionariado, particularmente aquel destinado a la atención directa.

#### **4.2.2. Convivencia intercultural.**

En el ámbito de la convivencia intercultural se identificaron un total de 27 recursos, que se distribuyen de la siguiente manera: organizaciones sociales y colectivos antirracistas (14), organismos públicos y gubernamentales (11), comunicación digital y cultura (1), y multiactor (1).



Organizaciones sociales y colectivos antirracistas.

Nº	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>Asociación Otra Escuela</b>	Transformación positiva del conflicto a través del arte y el juego. Experts in creative participatory techniques & social transformation Desde co y ES	@ otraescuela.asoc linktr.ee/otraescuela.asoc
2	<b>Asociación SEI</b>	Servicio Especializado en acompañamiento de procesos de Reagrupación Familiar y Duelo Migratorio. Trabajo con personas y familias en interrelación con la migración.	asociacionsei.org
3	<b>Candombe</b>	Asociación intercultural, sin ánimo de lucro, que desarrolla procesos integrales de intervención social con el objetivo de promover y fomentar la integración, la igualdad de derechos y oportunidades y la participación activa de las personas migradas en riesgo de exclusión social.	@candombeintercultural candombe.org.es/
4	<b>Caritas - Nadie sin futuro</b>	Blog que recoge información de interés materiales y diferentes iniciativas de trabajo con personas migrantes.	http://www.nadiesinfuturo.org
5	<b>Culturas Unidas - Programa IMCRE (Inclusión de Menores de Culturas en Riesgo de Exclusión)</b>	Tiene como finalidad apoyar a menores de entre 5 a 16 años, que residen en el municipio de Valencia, apoyándoles mediante distintas actuaciones que les ayuden a reducir sus elevados índices de absentismo y/o fracaso escolar.	@culturas_unidas culturasunidas.org/proyectos-sociales-valencia
6	<b>Culturas Unidas - Enlazando culturas</b>	Proyecto dirigido a la población autóctona y a la población migrante que pretende contribuir a cubrir la necesidad de mediación intercultural en los diferentes ámbitos sociales, así como la promoción de la interculturalidad y divulgación de la aportación positiva a nuestra sociedad de las personas migrantes.	@culturas_unidas culturasunidas.org/proyectos-sociales-valencia
7	<b>Entreculturas - Proyecto "A la fresca"</b>	Propuesta de educación no formal para fomentar la interculturalidad y la participación ciudadana en los barrios en la Comunidad Valenciana.	@entreculturas redec.org/a-la-fresca-proyecto-fomentar-interculturalidad-comunidad-valenciana
8	<b>Federación Autonómica de Asociaciones Gitanas de la Comunidad Valenciana (FAGA) - Programa de Mediación Intercultural</b>	Servicio que facilita la comunicación entre población gitana y otros grupos poblaciones, fomenta la cohesión social, promueve la autonomía a inserción de minorías y media en conflictos, entre otras cosas.	@fagavalencia fagavalencia.com/mediacion-intercultural
9	<b>Fundación CEPAIM - Programa Convive: Iniciativa intercultural para la convivencia y no discriminación.</b>	Programa que desarrolla sus acciones con el conjunto de la ciudadanía, creando y consolidando espacios de convivencia e interculturalidad, para sensibilizar y prevenir los prejuicios y la discriminación racial o étnica, favoreciendo el acompañamiento a sus víctimas.	@fundacioncepaim cepaim.org/areas-actuacion/interculturalidad-y-desarrollo-comunitario
10	<b>Fundación CEPAIM - Programa Red</b>	Iniciativa para el fomento de denuncia segura y la promoción de acciones de información, sensibilización y formación en casos de discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia	@fundacioncepaim link
11	<b>Fundación Psicología sin fronteras - Una migración saludable</b>	Proyecto de acompañamiento psicológico personas migrantes. Presta primeros auxilios psicológicos y ofrece herramientas de afrontamiento del duelo para prevenir la aparición de problemas de salud mental y mejorar la adaptación de la persona migrante a su nuevo país de residencia.	@unamigracionsaludable fundacionpsf.org/quie-hacemos/migracion-saludable
12	<b>La Panafricana</b>	Librería especializada en literatura de temática africana y de migraciones.	@lapanafricana http://www.lapanaficana.com
13	<b>REDEC 2022 - Estrategias y recursos para la convivencia intercultural y la participación ciudadana</b>	Documento formativo del proyecto A la fresca que expone las bases y las líneas de trabajo que se fomentan desde este proyecto de educación no formal que tiene por objetivo promover la interculturalidad y la transformación social a través de la participación. Elaborado por la plataforma educativa online de Entreculturas para la construcción de una ciudadanía global (REDEC).	@redec_ec redec.org/publicaciones/estrategias-y-recursos-para-la-convivencia-intercultural-y-la-participacion-ciudadana
14	<b>Reus Refugi: plataforma ciudadana</b>	Plataforma ciudadana con el objetivo de crear conciencia social y participar activamente en la resolución de la crisis migratoria a Europa favoreciendo la acogida de personas refugiadas en la ciudad de Reus	@reusrefugi reusrefugi.cat

Organismos públicos y gubernamentales.

Nº	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>OBERAXE - Caminos de Convivencia: Claves para una adecuada integración social y convivencia intercultural en contextos locales.</b>	Documento que aborda la gestión de la diversidad desde una clave fundamental: la necesidad de dejar hacer "políticas para inmigrantes" para incluir la cuestión de la convivencia dentro del resto de políticas públicas.	@inclusiongob <a href="http://inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0132.htm">inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0132.htm</a>
2	<b>OBERAXE - Estudio "¿Es discriminado el alumnado africano y afrodescendiente en el ámbito deportivo escolar? Análisis y decálogo antirracista".</b>	Estudio que analiza la realidad relacionada con la discriminación que vive el alumnado africano y afrodescendiente en la práctica de actividades físicas y deportivas realizadas en el ámbito de la educación formal, a través de la Educación Física, y en el contexto de las actividades extraescolares.	@inclusiongob <a href="http://inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0162.htm">inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0162.htm</a>
3	<b>OBERAXE - Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente 2020,</b>	Estudio que se aproxima a la realidad de la comunidad africana formada por ciudadanos y ciudadanas africanos inmigrantes, ciudadanas y ciudadanos afrodescendientes los y las afroespañoles, y las y los afroeuropéos en España; cuantificarla de forma exploratoria, y determinar su nivel de reconocimiento y pertenencia; así como la identificación de las problemáticas específicas a las que se enfrentan día a día en la sociedad de la que forman parte.	@inclusiongob <a href="http://inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/PDF-16-Estudio-para-el-conocimiento-de-la-C-Africana.-ACC_ARN_13.11.20.pdf">inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/PDF-16-Estudio-para-el-conocimiento-de-la-C-Africana.-ACC_ARN_13.11.20.pdf</a>
4	<b>OBERAXE - Diálogo con personas africanas y afrodescendientes 2021: Creando futuro para la construcción de una narrativa propia</b>	Presenta una breve recopilación del trabajo del Grupo para el Diálogo con las personas africanas y afrodescendientes desde sus comienzos hasta el momento actual (marzo de 2022) y se describe la actividad llevada a cabo en 2021.	<a href="http://inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Afrodescendientes.pdf">inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Afrodescendientes.pdf</a>
5	<b>OBERAXE - Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España 2020</b>	Seminario para dar a conocer a las personas africanas y afrodescendientes que viven en España y poner en valor su legado a la sociedad, con el fin de que las generaciones presentes y futuras tengan una lectura completa de la historia de España y sus gentes.	@inclusiongob <a href="http://inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0130.htm">inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0130.htm</a>
6	<b>Proyecto Museo Situado</b>	Red de colaboración de colectivos y asociaciones vecinales del barrio de Lavapiés en la que participa el Museo Reina Sofía, que funciona de manera asamblearia, regular y abierta.	@museosituado <a href="http://museoreinasofia.es/museo-tacular/museo-situado">museoreinasofia.es/museo-tacular/museo-situado</a>
7	<b>Proyecto Patios Interculturales Valencia</b>	Proyecto que tiene el objetivo de desarrollar actividades alternativas y nuevas formas de diversión entre alumnado de 5º y 6º de primaria que promuevan la participación en interacción positiva para la mejora de la convivencia intercultural y la prevención de conflictos en el recreo.	@ajuntamentvtc <a href="http://valencia.es/documents/20142/28123271/PATIOS+INTERCULTURALES.pdf/8383c1c0-99d1-536ced4a-3693389bcd8e?t=1719915258360">valencia.es/documents/20142/28123271/PATIOS+INTERCULTURALES.pdf/8383c1c0-99d1-536ced4a-3693389bcd8e?t=1719915258360</a>
8	<b>Red de Ciudades Interculturales (RECI)</b>	Red impulsada por Consejo de Europa programa EU Intercultural Cities, es una red de ciudades y demarcaciones de diferentes puntos del territorio español comprometidas con el impulso de políticas de gestión de la diversidad basadas en la interculturalidad.	@RECI_JCC <a href="http://ciudadesinterculturales.com">ciudadesinterculturales.com</a>
9	<b>UCM - Guía 2019 "Estrategias para incorporar la perspectiva étnica en la universidad. Las historias cuentan, cuentan los tuyos: la voz del alumnado universitario afrodescendiente"</b>	Guía que aborda las manifestaciones de discriminación que se encuentran ocultas debido a los criterios de diferenciación jerárquica y excluyente construidos por la sociedad occidental en lo que se denomina proceso de racialización.	@uni.complutense <a href="http://ucm.es/data/cont/docs/1376-2019-03-18-Guia%20Afrodescendencia.pdf">ucm.es/data/cont/docs/1376-2019-03-18-Guia%20Afrodescendencia.pdf</a>
10	<b>Universidad Complutense Madrid - 2022</b>	Guía "La perspectiva de género y étnica en la universidad: la voz de las alumnas afrouniversitarias, estrategias antirracistas inclusivas y transformadoras" - referencia completa	<a href="http://ucm.es/universidadafrodescendencia/album/inicio/inicio2/">ucm.es/universidadafrodescendencia/album/inicio/inicio2/</a>
11	<b>CAREI - Centro Aragonés de Referencia para la Equidad y la Innovación - Dirección General de Política Educativa, Ordenación Académica y Educación Permanente de la Comunidad Autónoma de Aragón</b>	Busca dar respuesta a las necesidades de las comunidades educativas de los centros, el CAREI viene siendo referencia en Aragón y a nivel nacional en lo relacionado con la interculturalidad, la equidad y la inclusión, necesidades a las que se unen otras surgidas en el ámbito de la innovación y la participación educativas.	@CAREIAragon <a href="http://carei.es">carei.es</a>



Comunicación digital y cultura.

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	Migrar con apoyo	Espacio de apoyo, información, sensibilización, denuncia y encuentro para personas migrantes	@migrarconapoyo 🌐 No hay

Multiactor.

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	Red Antirumores de Madrid - RAMA	Red abierta a toda estrategia, entidades u organismos que desarrollan un programa o línea de actuación continuada en el tiempo en torno al desmontaje de rumores racistas y xenófobos y la generación de narrativas alternativas o discursos positivos en el ámbito de la región de Madrid (barrios, distrito, municipios, etc.)	🌐 redantirumoresmadrid.wordpress.com

Lo que falta.

En este ámbito se han sistematizado 6 propuestas que se exponen en relación con un extracto de los comentarios para su mejor comprensión, como se ha realizado previamtne (Tabla 7):

1. <b>Financiación</b> que sustente y sostenga los <b>recursos existentes</b> , evitando limitaciones o intermitencia	<i>Financiación que sustente y no limite los recursos existentes / "En la actualidad, los recursos dependen de la financiación, y esta no es muy grande"</i>
2. Abordaje de la convivencia intercultural que cuestione el <b>racismo estructural</b>	<i>Creo que en muchas iniciativas de convivencia intercultural queda muy por encima el abordar el racismo estructural y eso es clave para tener un marco amplio de entendimiento de lo que supone el racismo en la vida de las personas migrantes y racializadas, esto lleva a acciones concretas de convivencia pero que no van a la raíz de la matriz que genera situaciones donde hace falta promover acciones de convivencia.</i>
3. <b>Otorgar el derecho a voto</b> en todo tipo de proceso democrático a las personas migrantes, independientemente de su situación administrativa	<i>Lo fundamental en este punto es dotar de derechos políticos. El voto es la mejor arma para frenar a vox y demás partidos a los cuales el odio les sale gratis.</i>
4. Promover el <b>movimiento asociativo local</b> para facilitar intercambio de experiencias y la convivencia entre grupos	<i>Promover el movimiento asociativo local de forma que facilite el intercambio de experiencias y favorezca la convivencia entre grupos</i>
5. Recursos de apoyo desde la <b>psicología intercultural</b>	<i>Recursos de apoyo desde la psicología intercultural.</i>
6. Impulsar las <b>subvenciones</b> focalizadas en las actividades de convivencia intercultural desde la ciudadanía	<i>Subvenciones para profundizar en las actividades de CI desde la propia ciudadanía</i>

Tabla 7. Vacíos y pendientes identificados en el ámbito de la Convivencia Intercultural, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola. **Fuente:** elaboración propia.

Al considerar el grado de importancia de estas propuestas, se observa, asimismo, un nivel medio-alto en todos los ítems, lo que indica un consenso significativo en relación con su relevancia para el panel experto (ver Figura 3).

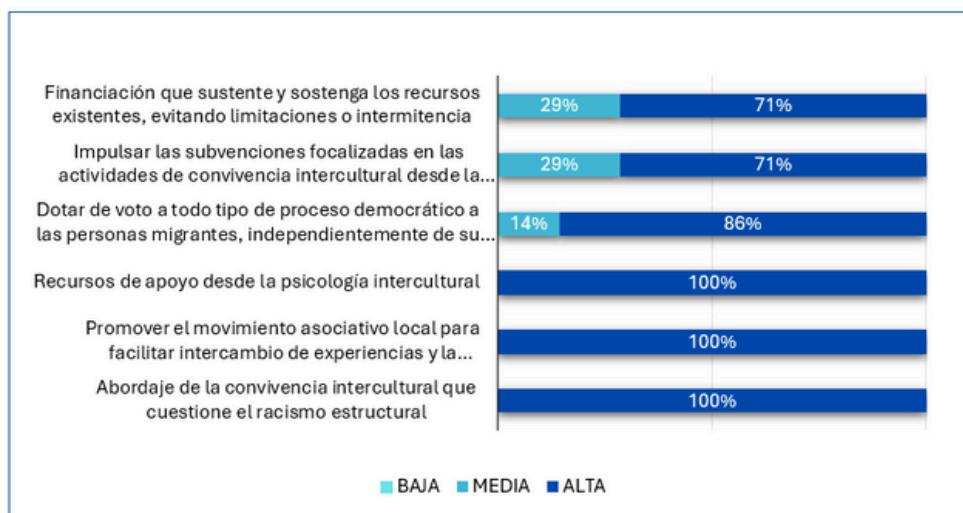


Figura 3. *Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en el ámbito de la convivencia intercultural. Datos en porcentaje. Fuente: elaboración propia.*

Como en el caso anterior, se identifican dos grupos de ítems según su valoración alta: aquellos que presentan un consenso máximo (100%) y aquellos que presentan un consenso alto (>70%). Entre los primeros se destacan, de más genérico a más concreto:

- Abordaje de la convivencia intercultural que cuestione el **racismo estructural**.
- La promoción del **movimiento asociativo local** para facilitar el intercambio de experiencias y la convivencia entre grupos.
- Recursos de apoyo desde la **psicología Intercultural**.

Por su parte, en el segundo grupo de ítems, se recogen, de mayor a menor porcentaje de grado alto de importancia:

- **Dotar de voto** a todo tipo de proceso democrático a las personas migrantes...
- Impulsar las **subvenciones** focalizadas en convivencia intercultural...
- **Financiación** que sustente y sostenga los recursos existentes, evitando limitaciones o intermitencia.

En su conjunto, estos resultados confirman que las prioridades en convivencia intercultural no solo deben centrarse en resolver problemas inmediatos, sino también en transformar las estructuras que perpetúan el racismo y la exclusión. Resulta de interés señalar que esta argumentación está en línea con las lecturas asociadas al concepto de interculturalidad comentadas en el marco teórico de este informe. Asimismo, la importancia dada a los recursos psicológicos, las acciones locales, su financiamiento sostenido y el acceso a derechos políticos, sugiere, por tanto, un marco integral de actuación para la promoción de una convivencia más equitativa e inclusiva. En tal sentido, se observa el interés por reforzar las iniciativas asociativas no solo a través de recursos materiales y técnicos, sino también de reorientar su enfoque.

#### **4.2.3. Redes y colaboraciones: iniciativas y recursos.**

En este bloque se identificaron un total de 17 recursos, que se distribuyen de la siguiente manera: organizaciones sociales y colectivos antirracistas (10), organismos públicos y gubernamentales (2), comunicación digital y cultura (3) y multiactor (2).

##### *Organizaciones sociales y colectivos antirracistas.*

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>Conciencia afro</b>	Iniciativa de empoderamiento de la comunidad africana y afrodescendiente a partir de la producción de conocimiento	@espacioafro @conciencia-afro.com
2	<b>Asociación Columbares</b>	Entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, de ámbito estatal, aconfesional e independiente, comprometida con la inclusión social, la educación, la cultura y el medio ambiente.	@columbaresong @columbares.org
3	<b>Calala Fondo de Mujeres</b>	Fundación de mujeres españolas y centroamericanas para promover los derechos de las mujeres y personas de la comunidad LBTIQ+, en Centroamérica y España.	@calalafondodemujeres @instagram.com/calalafondodemujeres calala.org
4	<b>Esenciales</b>	Movimiento plural liderado por las personas migrantes, compuesto por múltiples organizaciones sociales, con la intención de conseguir que se reconozca la diversidad y se trate a las personas migrantes y racializadas como personas de pleno derecho.	@esenciales_info @
5	<b>European Anti-Poverty Network (EAPN)</b>	Coalición independiente de ONG y otros grupos involucrados en la lucha contra la pobreza y la exclusión social en los Estados miembro de la Unión Europea.	@EAPNEurope @eapn.es
6	<b>Frente Interprofesional Migrante</b> <b>#HomologacionYA!</b> <b>#RegularizacionYA</b>	Frente que agrupa a distintos colectivos y asociaciones de profesionales migrantes en España. #HomologacionYA #RegularizacionYA	@FrenteInterProf @frenteinterprofesionalmigrante.org
7	<b>Fundación Diversidad – Carta de la Diversidad</b>	Carta-compromiso de 10 principios que firman las empresas e instituciones de un mismo país, independientemente de su tamaño o sector, con la que asumen el compromiso de fomentar los principios de la igualdad, diversidad e inclusión en el ámbito laboral.	@Fund_Diversidad @fundaciondiversidad.com/carta-de-la-diversidad
8	<b>Gitanas Feministas</b>	Asociación dedicada a promover la igualdad entre gitanas y gitanos, construir un enfoque feminista y combatir el triple síndrome de invisibilidad de la mujer gitana.	@gitanasfeministas @gitanasfeministas.org
9	<b>Poder migrante</b>	Red de activistas y colectivos que trabaja por los derechos de las personas migrantes. Busca crear conciencia y movilización contra el racismo estructural, discursos xenófobos y políticas que los criminalizan.	@podermigrante @podermigrante.es
10	<b>SOS Racismo – Proyecto Rompiendo techos, conspirando futuros</b>	Proyecto que pretende potenciar y amplificar las habilidades y el conocimiento de mujeres jóvenes migrantes y racializadas en el ámbito laboral.	@rompiendo.techos @proyectorompiendotechos.es

*Organismos públicos y gubernamentales.*

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>CISDO Project</b>	Proyecto que tiene por objetivo mejorar las capacidades de las Fuerzas Policiales a nivel nacional y local, en cooperación con las organizaciones de la sociedad civil, para prevenir, identificar y responder a los incidentes racistas y xenófobos, así como a los delitos de odio, mejorando el conocimiento mutuo y creando lazos de confianza, para evitar que no se denuncien los delitos de odio, y para proporcionar una mejor asistencia a las víctimas de los mismos.	 <a href="http://cisdoproject.eu">cisdoproject.eu</a>
2	<b>Proyecto Museo Situado</b>	Red de colaboración de colectivos y asociaciones vecinales del barrio de Lavapiés en la que participa el Museo Reina Sofía, que funciona de manera asamblearia, regular y abierta.	 <a href="http://museoreinasofia.es/museo-tentacular/museo-situado">@museosituado  <a href="http://museoreinasofia.es/museo-tentacular/museo-situado">museoreinasofia.es/museo-tentacular/museo-situado</a></a>

*Comunicación digital y cultura.*

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>Proyecto ERES</b>	Laboratorio de nuevas narrativas sobre el emprendimiento social basado en el valor de la diversidad.	 <a href="http://eres.el.cambio">@eres.el.cambio  <a href="http://ereselcambio.es">ereselcambio.es</a></a>
2	<b>Red Gitana Universitaria - CampusRom.</b>	Una red de apoyo mutuo entre personas gitanas que apoya, acompaña y ayuda a estudiantes gitanos mayores de 16 años que están o vayan a iniciar procesos formativos, especialmente en educación superior. Además, fomenta la participación de personas gitanas, especialmente en educación superior y ofrece asesoramiento en centro educativos y formativos.	 <a href="http://campusrom">@campusrom <a href="http://campusrom.org">campusrom.org</a></a>
3	<b>Afrofeminas</b>	Comunidad en línea que nació para dar voz y visibilizar a las mujeres afrodescendientes/negras.	 <a href="http://afrofeminas">@afrofeminas  <a href="http://afrofeminas.com">afrofeminas.com</a></a>

*Multiactor.*

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>Red Antirumores de Madrid - RAMA</b>	Red está abierta a toda estrategia, entidades u organismos que desarrollen un programa o línea de actuación continuada en el tiempo en torno al desmontaje de rumores racistas y xenófobos y la generación de narrativas alternativas o discursos positivos en el ámbito de la región de Madrid (barrios, distrito, municipios, etc.)	 <a href="http://redantirumoresmadrid.wordpress.com">redantirumoresmadrid.wordpress.com</a>
2	<b>Xarxa Rum Rum Red Valenciana Antirumores</b>	Red formada por entidades sociales e instituciones que tiene como objetivo trabajar de forma conjunta para desmontar rumores y estereotipos sobre diversidad y para favorecer las relaciones basadas en la igualdad, el respeto y el reconocimiento mutuo frente las diversas discriminaciones que dificultan la convivencia en la Comunidad Valenciana.	 <a href="mailto:@RumRum_org">@RumRum_org  <a href="http://ivaj.gva.es/es/ini-/asset_publisher/fRJySVXbiS28/content/presentaci%C3%B3nrumrum">@ivaj.gva.es/es/ini-/asset_publisher/fRJySVXbiS28/content/presentaci%C3%B3nrumrum</a></a>



### Lo que falta.

En este ámbito se han sistematizado 5 propuestas relacionadas que se presentan en la siguiente tabla, siguiendo la estructura previa:

1. Mayor concienciación y <b>conocimiento de la diversidad étnico-cultural</b> en España en diferentes ámbitos (tercer sector, empresarial, etc.).	<i>Hay en general mucho desconocimiento sobre la diversidad étnica racial en España. Nosotros trabajamos en el ámbito laboral y las empresas no lo abordan realmente.</i>
2. <b>Oportunidades de colaboración</b> entre distintos agentes públicos y privados.	<i>Una red de trabajo/reflexión y denuncia a nivel estatal que cuente con los movimientos sociales en su conjunto y particularmente las organizaciones, colectivos e iniciativas de personas migrantes/racializadas.</i>
3. Apoyo desde entidades sociales a redes e <b>iniciativas de comunidades migrantes y antirracistas</b> con recursos (presupuesto, tiempo, formación).	<i>Creo que se están dando redes interesantes de autogestión y liderazgo de comunidades migrantes y antirracistas en colaboración con otras redes ejemplo de ello es el trabajo de Espacio Afro o SOS Racismo Madrid, por ejemplo. Lo que identifico como ausencia es cómo las organizaciones sociales, entidades, ONG podemos apoyar con presupuesto, tiempo, formación que ellas consideren necesarias para poder fortalecer sus espacios y estructuras.</i>
4. Mejora de la participación e <b> implicación de las entidades sociales en redes existentes</b> (por ej., anti-rumores).	<i>Las entidades a veces trabajan en sus propios proyectos y no tienen tiempo de comunicarse.</i>
5. <b>Generar espacios</b> y encuentros virtuales para fortalecer redes profesionales.	<i>Mejorar las redes mediante reuniones o creando un centro virtual de redes.</i>

Tabla 8. Vacíos y pendientes identificados en el ámbito de las Redes y colaboraciones, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola. **Fuente:** elaboración propia.

A diferencia de otros ámbitos considerados, en este caso la valoración de las propuestas sistematizadas presenta una mayor variación (Ver Figura 4), existiendo una sola que reúne el consenso máximo es la apuesta por una mayor **concienciación y conocimiento de la diversidad étnico-cultural** en España. Este resultado refuerza una propuesta similar relacionada con las Narrativas antirracistas emergentes. Mientras que, entre las propuestas con consenso alto (>70%), se agrupan las **oportunidades de colaboración** entre agentes, la mejora en la  **implicación de las entidades sociales** y el **apoyo** de estas a **colectivos antirracistas**.

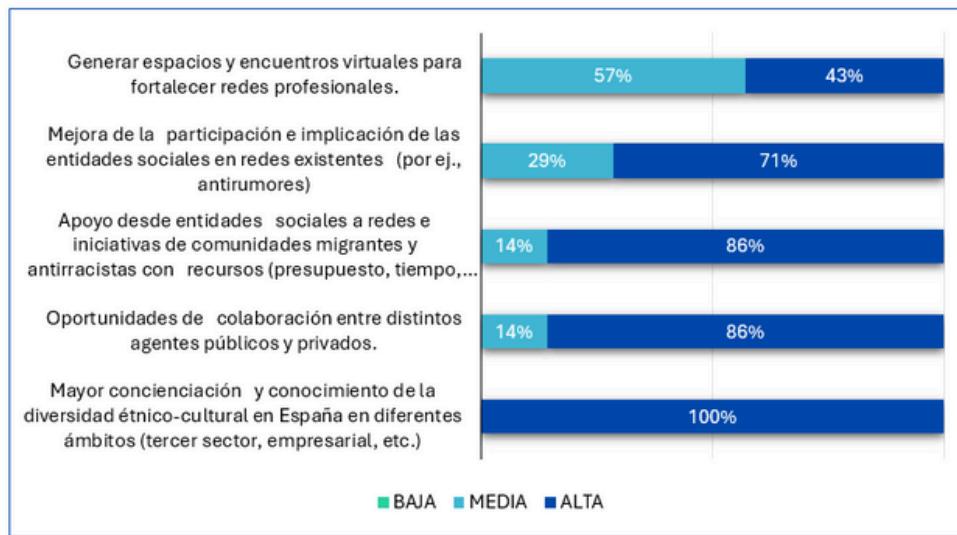


Figura 4. *Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en relación con las redes y colaboraciones profesionales. Datos en porcentaje. Fuente: elaboración propia.*

En línea con los resultados presentados, se identifica un claro interés en la generación de **lazos entre organizaciones sociales y colectivos o activismos** y se reconoce el papel de apoyo técnico de estas sobre los últimos. También, las limitaciones que experimentan las organizaciones del tercer sector para participar en espacios colaborativos. Asimismo, la atención dada a la diversidad étnico-cultural puede leerse como un refuerzo y un medio para lograr dicho marco de colaboración a partir de la mejora de **competencias interculturales**.

Estos resultados destacan la necesidad de avanzar hacia un **modelo de colaboración** que combine sensibilización, apoyo estructural y fortalecimiento de redes entre diversos actores, en particular, las comunidades migrantes y antirracistas. La generación de **redes virtuales**, aunque menos prioritaria, sigue siendo relevante como complemento para consolidar la conectividad profesional y el intercambio de conocimientos en este campo.

#### **4.2.4. Acceso a recursos (vivienda, empleo, sanidad, educación, protección jurídica...).**

En este bloque se identificaron un total de 13 recursos, que se distribuyen de la siguiente manera: organizaciones sociales y colectivos antirracistas (11), organismos públicos y gubernamentales (1) y comunicación digital y cultura (1).

*Organizaciones sociales y colectivos antirracistas.*

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>Alianza por la Solidaridad - Guía de acogida de mujeres migrantes para mujeres migrantes</b>	Guía que surge para cuestionar la acogida que reciben las personas migrantes y más específicamente las mujeres migrantes en la sociedad valenciana, desde una mirada de acceso a derechos y servicios	@axsolidaridad 🌐 alianzaporlasolidaridad.org/axs2020/wp-content/uploads/GUIA-DE-ACOGIDA.pdf
2	<b>AmaMigrar</b>	Consultoría Social Migración y Duelo Migratorio	@amamigrar 🌐 amamigrar.com
3	<b>Asociación Karibu</b>	Entidad que ofrece un lugar de encuentro a personas africanas que llegan a Madrid	@asociacionkaribu 🌐 asociacionkaribu.org
4	<b>Asociación Provivienda - Guía de recursos Discriminación racial y/o residencial</b>	La guía cuenta con recursos a nivel estatal y de Cataluña: desde la recolección de información hasta los que ofrecen asesoramiento, orientación y acompañamiento a personas discriminadas en diferentes ámbitos y por diversos motivos.	@provivienda_ 🌐 provivienda.org/nodiscriminacion/wp-content/uploads/2024/03/AST-Imprimir-Guia-de-recursos.pdf
5	<b>Asociación Provivienda - ¿Se alquila? Racismo y xenofobia en el mercado de alquiler</b>	Investigación que se centra en el mercado del alquiler de viviendas en España y la discriminación directa que sufren las personas extranjeras no comunitarias en España cuando de acceso de la vivienda se trata	@provivienda_ 🌐 provivienda.org/wp-content/uploads/Se-alquila.-Racismo-y-xenofobia-en-el-mercado-del-alquiler.pdf
6	<b>Calala Fondo de Mujeres</b>	Fundación de mujeres españolas y centroamericanas para promover los derechos de las mujeres y personas de la comunidad LBTIQ+, en Centroamérica y España.	@calalafondodemujeres 🌐 instagram.com/calalafondodemujeres.calala.org
7	<b>Comités Venezolanos</b>	Iniciativa sin fines de lucro, desarrollada por venezolanos residentes en A Coruña, nuestro objetivo: dar apoyo a emigrantes venezolanos.	@comitesvenezolanos 🌐 comitesvenezolanos.wixsite.com
8	<b>Fundación CEPAIM - Programa Red</b>	Iniciativa para el fomento de denuncia segura y la promoción de acciones de información, sensibilización y formación en casos de discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia	@fundacioncepaim 🌐 Link
9	<b>Poder migrante</b>	Red de activistas y colectivos que trabaja por los derechos de las personas migrantes. Busca crear conciencia y movilización contra el racismo estructural, discursos xenófobos y políticas que los criminalizan.	@podermigrante 🌐 podermigrante.es
10	<b>Salud entre culturas- Asociación para el Estudio de las Enfermedades Infecciosas. Hospital Ramón y Cajal de Madrid</b>	Equipo multidisciplinar de salud pública y migración que forma parte de la Asociación para el Estudio de las Enfermedades Infecciosas (AEEI). Proporciona información sobre enfermedades infecciosas, forma voluntariado, favorece diagnóstico precoz y ofrece servicios de mediación.	🌐 saludentreculturas.es
11	<b>SOS Racismo - Proyecto Rompiendo techos, conspirando futuros</b>	Proyecto que pretende potenciar y amplificar las habilidades y el conocimiento de mujeres jóvenes migrantes y racializadas en el ámbito laboral.	@rompiendo.techos 🌐 proyectorompiendotechos.es

*Organismos públicos y gubernamentales.*

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>Oficina de Asistencia a Víctimas de Delitos</b>	Servicio multidisciplinar de atención a las necesidades de la víctima, de carácter público y gratuito, implantado por el Ministerio de Justicia de acuerdo con la Ley 35/1995 de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual (BOE de 12 de diciembre de 1995).	🌐 mjusticia.gob.es/es/ciudadania/victimas/oficinas-asistencia-victimas

*Comunicación digital y cultura*

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>Migrar con apoyo</b>	Espacio de apoyo, información, sensibilización, denuncia y encuentro para personas migrantes	@migrarconapoyo

### Lo que falta

En este ámbito se han sistematizado 5 propuestas, comentadas en la siguiente tabla:

1. <b>Servicio público de denuncia y acompañamiento</b> en casos de discriminación en servicios con acceso formal (educación, sanidad, etc.)	<i>Debería existir un sistema de acompañamiento y de denuncia, proactivo, donde rápidamente se multe a quien incumple o discrimina, y un servicio donde funcionario público acompañe a estas personas. ....</i>
2. Directorio online de <b>asesorías jurídicas y apoyo psicosocial</b> , con y sin coste.	<i>Directorio de asesorías jurídicas y apoyo psicosocial, con y sin coste. De fácil acceso online...</i>
3. <b>Recursos jurídicos</b> que incluyan la mirada y la <b>participación</b> de personas migrantes y/o racializadas.	<i>Existen pocos recursos jurídicos que tengan la mirada y la participación de personas migrantes, racializadas y solicitantes de recursos como asilo y refugio.</i>
4. <b>Servicios de salud mental</b> a cargo de/con <b>participación</b> de personas racializadas especializadas.	<i>Falta de acceso a servicios de salud mental para personas racializadas hechas por las propias personas racializadas.</i>
5. <b>Guías de primera acogida</b> (trámites básicos, urgencias) realizadas con <b>participación</b> de personas migrantes.	<i>.... Creo que es necesario estas guías para que tengan acceso a esa información de urgencia y tan importante como puede ser empadronamiento, escolarización, etc. Los [recursos] que hay, son muy desactualizados y no han contado con la participación en todo el proceso de las propias personas migrantes.</i>

Tabla 9. Vacíos y pendientes identificados en el ámbito de Acceso a recursos, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola. **Fuente:** elaboración propia.

Al someterla las propuestas a valoración (ver Figura 5), cabe indicar que, en este caso, 4 de los 5 ítems obtienen un consenso máximo, con la sola excepción de las Guías de primera acogida; aunque, como en los demás bloques, este ítem obtiene un consenso alto (>70%). En relación con el primer grupo, tres de ellos están asociados al **acceso a la justicia** a través de servicios jurídicos y del acompañamiento para la denuncia de actos de discriminación. En segundo lugar, la atención de la **salud mental** está asimismo indicada tanto de forma particular como integrada al apoyo en el acceso a la justicia.

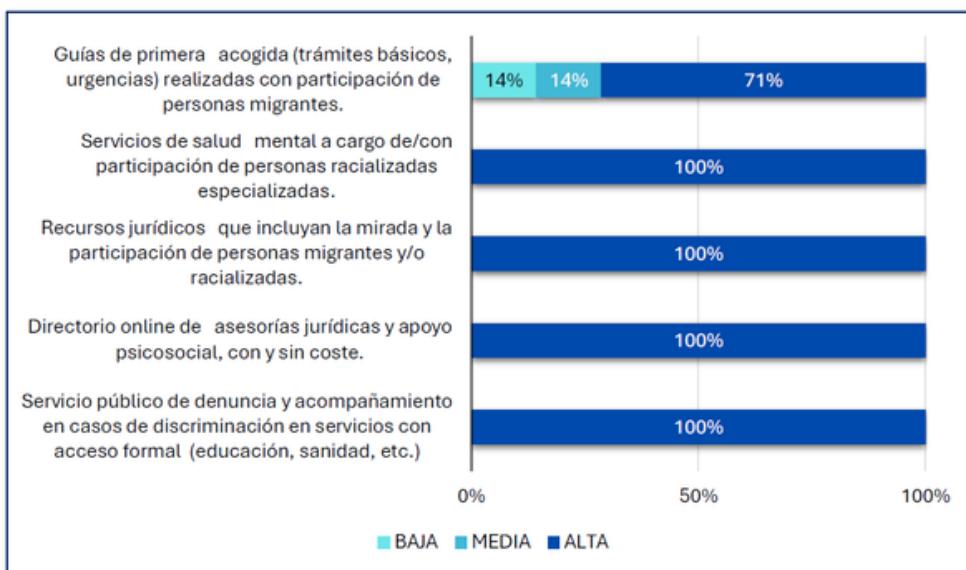


Figura 5. Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en el Acceso a recursos por parte de personas afectadas por discriminaciones racistas. Datos en porcentaje.

**Fuente:** elaboración propia.

En tal sentido, los servicios de **apoyo psicosocial, jurídico y de denuncia** son percibidos como herramientas esenciales para contrarrestar los efectos del racismo estructural e institucional y garantizar la protección de derechos básicos. Este resultado se complementa como uno de los comentarios finales introducidos en el primer cuestionario:

*“... resulta más que evidente que los recursos de atención integral (asesoramiento jurídico, social y psicológico) no llegan a todas las víctimas de discriminación. Puede ser debido a desconocimiento por falta de información y de publicidad o por otras causas.”* (comentario final, cuestionario 1).

A su vez, la **inclusión activa de personas migrantes** y racializadas en el diseño y la implementación de estos servicios es un aspecto transversal que no solo promueve la representatividad, sino también la eficacia y pertinencia cultural del recurso. Además, refuerza los resultados del estudio Delphi presentados en el apartado anterior sobre la importancia dada al protagonismo real de las personas racializadas en los recursos e iniciativas que se desarrolle. Esto último conecta con la propuesta de trabajar el racismo sin hablar (directamente) de racismo, a través de sus manifestaciones, trasladada en la fase exploratoria.

Por lo que, el cúmulo de aspectos agrupados en torno al "acceso a recursos" que conectan con el ejercicio de derechos esenciales, reflejan de forma explícita el peso del racismo institucional. El siguiente comentario, aunque centrado en la inserción sociolaboral y profesional, resume esta relación desde el punto de vista de los obstáculos a los que se enfrenta una persona extranjera al arribar a España, incidiendo en el carácter funcional no reconocido del racismo a nivel institucional:

*"No te doy papeles, te contrato sin darte de alta, te pago menos. No te homologo, te contrato para contar con tu formación, pero no pago por ella (...) Así, desde lo más llano, hasta el trabajo más calificado, hay una constante donde la falta de algún permiso, certificado, autorización, es usada para pagar menos y ganar más. Y esto no es un error o defecto del sistema, sino un producto buscado." (Comentario final, cuestionario 1)*

#### **4.2.5. Delitos de odio: sensibilización, información, acompañamiento.**

*"Denunciar es exponerse, y muchas veces no pasa nada tras la denuncia, lo que desincentiva a las víctimas a dar el paso."*  
 (comentario, cuestionario 1)

En este bloque se identificaron un total de 15 recursos, que se distribuyen de la siguiente manera: organizaciones sociales y colectivos antirracistas (8) y organismos públicos y gubernamentales (7).

##### *Organizaciones no gubernamentales y colectivos.*

Nº	Recurso	Descripción	Contacto
1	<b>ACCEM - Guía para luchar contra la infra denuncia:</b>	Guía de buenas prácticas dirigida a profesionales del Tercer Sector y administraciones públicas que desarrollen programas contra el racismo, la xenofobia o los delitos de odio, o bien que trabajen con personas migrantes y racializadas.	@accem_ong <a href="http://accem.es/wp-content/uploads/2023/12/BBPP-INFRA-D-web-p%C3%A1gina-simple.pdf">accem.es/wp-content/uploads/2023/12/BBPP-INFRA-D-web-p%C3%A1gina-simple.pdf</a>
2	<b>Alises Castillo, C. (2022). Guía de delitos de odio LGTBI: menos odio, más respeto y más tolerancia.</b>	La guía tiene como objetivo prevenir la homofobia, la transfobia o cualquier manifestación de odio hacia las personas LGTBI o sus familiares. Contiene una breve historia sobre LGTBI, se describen y conceptualizan los términos discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, delito de odio, discurso de odio, prueba en los delitos de odio, ciberodio, víctima del delito de odio.	<a href="http://murciasocial.carm.es/-/guia-de-delitos-de-odio-lgt-1">murciasocial.carm.es/-/guia-de-delitos-de-odio-lgt-1</a>
3	<b>Consejo Valenciano de Colegios de Abogacía (CVCA) - Curso delitos de discriminación y odio</b>	Cursos de especialización para abogados, de acceso y formación continua para el Turno de Oficio y la asistencia jurídica gratuita sobre los diferentes conceptos, discriminaciones y marco normativo de los delitos de odio.	@CVCA_Abogacia <a href="http://cvca.es/curso-delitos-discriminacion-odio">cvca.es/curso-delitos-discriminacion-odio</a>
4	<b>European Anti-Poverty Network (EAPN)</b>	Es una coalición independiente de ONG y otros grupos involucrados en la lucha contra la pobreza y la exclusión social en los Estados miembro de la Unión Europea.	@EAPNEurope <a href="http://eapn.es">eapn.es</a>
5	<b>Federación SOS Racismo - Observatorio Rosalind Williams</b>	Espacio centrado en la litigación sobre determinados delitos (fundamentalmente relacionados con el odio, el racismo y la discriminación).	@FederacionSOS <a href="http://proyectorosalind.sosracismo.eu">proyectorosalind.sosracismo.eu</a>



6	<b>Fundación CEPAIM - Delitos de odio y discriminación étnica – racial</b>	Manual práctico para la actuación jurídica	@fundacioncepaim <a href="#">Link</a>
7	<b>Fundación CEPAIM - Programa Red</b>	Iniciativa para el fomento de denuncia segura y la promoción de acciones de información, sensibilización y formación en casos de discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia	@fundacioncepaim <a href="#">Link</a>
8	<b>Fundación CEPAIM - Proyecto Redes</b>	Iniciativa para combatir las conductas discriminatorias y de odio bajo motivación racial y étnica, así como la actual situación de infradenuncia, mediante el acompañamiento, orientación y establecimiento de mecanismos de denuncia segura y la promoción de acciones de información, sensibilización y formación de casos de discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.	@fundacioncepaim <a href="http://cepaim.org/areas-actuacion/igualdad-y-no-discriminacion/2024-proyecto-redes">cepaim.org/areas-actuacion/igualdad-y-no-discriminacion/2024-proyecto-redes</a>

### Organismos públicos y gubernamentales

Nº	Recurso	Descripción	Contacto
1	<b>Ayuntamiento de Barcelona - Oficina por la No Discriminación</b>	La Oficina por la No Discriminación (OND) lucha para garantizar los derechos de todas las personas y ayudar a construir una sociedad más justa y cohesionada. Por ello, acompaña a las personas que sufren cualquier tipo de discriminación, asesora jurídicamente para denunciarla y trabaja para la sensibilización de la ciudadanía de Barcelona.	@igualtatcat <a href="http://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/es">ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/es</a>
2	<b>CISDO Project</b>	El objetivo general del proyecto CISDO es mejorar las capacidades de las Fuerzas Policiales a nivel nacional y local, en cooperación con las organizaciones de la sociedad civil, para prevenir, identificar y responder a los incidentes racistas y xenófobos, así como a los delitos de odio, mejorando el conocimiento mutuo y creando lazos de confianza, para evitar que no se denuncien los delitos de odio, y para proporcionar una mejor asistencia a las víctimas de los mismos.	<a href="http://EU cisdoproject.eu">EU cisdoproject.eu</a>
3	<b>Consejo para Eliminación de la Discriminación Racial y Étnica (CEDRE) - Servicio de Asistencia a Víctimas de Discriminación Racial</b>	Una de las principales funciones del Consejo es la de prestar asistencia independiente a las víctimas de la discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones.	@igualdadgob <a href="http://igualdadnadicrimacion.igualdad.gob.es/elConsejo">igualdadnadicrimacion.igualdad.gob.es/elConsejo</a>
4	Cortés Santiago, E.; Moreno Camacho, F.; Rosa Rosendo, V.; Heredia Cortés, T. (2022). Introducción a los delitos de odio. Universitat Politècnica de València.	Estudio sobre el delito de odio es una figura delictiva que se proyecta hacia un amplio sector de población de la sociedad.	<a href="http://hdl.handle.net/10251/181482">hdl.handle.net/10251/181482</a>
5	<b>Ley Foral de lucha contra el racismo y la xenofobia</b>	Tiene por objeto la promoción de políticas públicas tendentes a "prevenir, proteger y reparar la discriminación de origen étnico o racial para, mediante la aplicación de los estándares más exigentes en materia de derechos humanos, situar la cohesión social en el eje de los programas de desarrollo propios de una sociedad avanzada	@ParlamentoNA <a href="http://parlamentodenavarra.es/sites/default/files/noticias-archivos-adjuntos/B2023014.pdf">parlamentodenavarra.es/sites/default/files/noticias-archivos-adjuntos/B2023014.pdf</a>
6	<b>Oficina de Asistencia a Víctimas de Delitos</b>	Servicio multidisciplinar de atención a las necesidades de la víctima, de carácter público y gratuito, implantado por el Ministerio de Justicia de acuerdo con la Ley 35/1995 de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual (BOE de 12 de diciembre de 1995).	<a href="http://mjusticia.gob.es/es/ciudadania/victimas/oficinas-asistencia-victimas">mjusticia.gob.es/es/ciudadania/victimas/oficinas-asistencia-victimas</a>
7	<b>Servicio de Atención frente al racismo y la xenofobia - Navarra</b>	Servicio de Atención frente al racismo y la xenofobia - Navarra	@gob_na <a href="http://navarra.es/es/tramites/on-/line/servicio-de-atencion-frente-al-racismo-y-la-xenofobia">navarra.es/es/tramites/on-/line/servicio-de-atencion-frente-al-racismo-y-la-xenofobia</a>

### Lo que falta.

En este ámbito se han sistematizado 6 propuestas que, como en los casos anteriores, se exponen en relación un extracto de los comentarios para su mejor comprensión (Tabla 10):

1. <b>Acercar recursos e información</b> sobre los procesos de denuncia.	Mayor cercanía a las personas... Infografías sencillas y en todos los idiomas ...
2. Analizar y estudiar posibles <b>normativas</b> frente a los <b>discursos de odio</b> , especialmente hacia la trasmisión de bulos y noticias falsas.	<i>Estudio jurídico que analice posible normativa frente a los discursos del odio generados especialmente a través de la desinformación y bulos racistas, que respete la libertad de expresión pero que avance también en el derecho de la ciudadanía a la información veraz.</i>
3. <b>Herramientas legales</b> que sancionen rápidamente este tipo de delitos para evitar que la denuncia no tenga efecto o tenga efectos negativos para la persona denunciante.	<i>Hay que luchar por herramientas legales reales que sancionen rápidamente ante este tipo de delitos, así como por ejemplo existen en el terreno de protección de datos ....</i>
4. <b>Rutas de casos</b> en los que se identifiquen <b>buenas prácticas y recursos</b> que han sido útiles y prácticos.	<i>Rutas de casos concretos en los que se identifiquen buenas prácticas y recursos que han sido útiles y prácticos.</i>
5. Impulso de <b>canales de denuncia</b> desde las <b>organizaciones</b> , entidades y <b>colectivos antirracistas</b> y/o de personas migrantes.	<i>Canal de denuncias al estilo buzones violeta que lleguen a las colectivas.</i>
6. <b>Sistema nacional centralizado</b> de denuncias sin requerimientos e implementación de un canal prioritario.	<i>Sistema nacional centralizado de denuncias sin requerir NIE, Certificado Digital o Sistema Cl@AVE, y tenga un canal de denuncias prioritario. Como el sistema de la agencia española de protección de datos...</i>

Tabla 10. Vacíos y pendientes identificados en el ámbito de Delitos de odio, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola. **Fuente:** elaboración propia.

En el caso de las propuestas relacionadas con el ámbito de los delitos de odio se observa también la agrupación realizada en función del grado consenso máximo (100%) y del consenso alto (>70%) alcanzado. Entre las primeras destaca el estudio de vías normativas para atender al fenómeno de los **discursos de odio** y acciones que promuevan el **acercamiento** de recursos existentes a la población potencialmente víctima. En el segundo grupo, se incluye el desarrollo de herramientas legales enfocadas en la sanción y en una actuación rápida tras la denuncia, garantizando su efectividad y previniendo la revictimización; la identificación de **buenas prácticas en los itinerarios** que realizan las personas denunciantes, así como la ampliación de **canales de denuncia** en el tejido asociativo y colectivos antirracistas, en línea con la propuesta de una mayor cercanía de los recursos existentes.

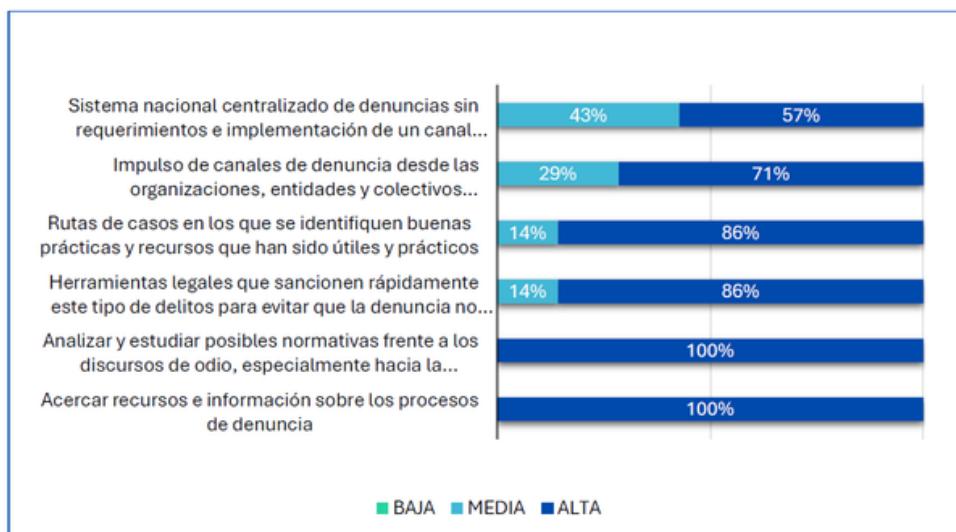


Figura 6. *Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en la actuación sobre delitos de odio. Datos en porcentaje. Fuente:* elaboración propia.

En este caso, los resultados reflejan un consenso fuerte sobre la necesidad de **mejorar el acceso** a los procesos de denuncia y las **herramientas legales** que los apoyan. En tal sentido, a combinación de un marco normativo sólido y accesible, junto con sistemas ágiles y efectivos, se percibe como esencial para combatir los delitos de odio, entre los cuales cobra prominencia los **discursos de odio**. De forma complementaria, la importancia de **documentar buenas prácticas y de involucrar a las entidades sociales y colectivos antirracistas** en los procesos de denuncia también subraya el enfoque colaborativo presentado en los puntos previos. Esta voluntad de colaboración es expuesta con mayor detalle en uno de los comentarios introducidos:

*“...deberíamos unificarnos y generar sinergias para combatir la infradenuncia y para la asistencia integral a las víctimas y la mayor eficiencia del tratamiento que actualmente se da a las víctimas en las instituciones y organismos oficiales, que es una de las causas de la infradenuncia, lo que incluye formación y sensibilización, aparte de una mayor incidencia política y legislativa y de una provisión económica suficiente”* (comentario, cuestionario 1).

Finalmente, aunque el sistema nacional centralizado es valorado como relevante, su menor consenso refleja la percepción de posibles desafíos prácticos o estructurales para su implementación inmediata.

#### **4.2.6. Trato adecuado no discriminatorio en la práctica profesional.**

En este bloque se identificaron un total de 15 recursos, que se distribuyen de la siguiente manera: organizaciones sociales y colectivos antirracistas (10), comunicación digital y cultura (4) y multiactor (1).

## Organizaciones sociales y colectivos antirracistas

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>Centro de Estudios sobre la Migración, la Discriminación, y el Racismo Institucional (C.E.M.D.R.I) -</b>	Centro de Estudios sobre la Migración, la Discriminación y el Racismo Institucional	@cemdri_fim <a href="http://linktr.ee/cemdri.fim">linktr.ee/cemdri.fim</a> <a href="http://frenteinterprofesionalmigrante.org/cemdri_fim">frenteinterprofesionalmigrante.org/cemdri_fim</a>
2	<b>Fundación CEPAIM - "Salir Adelante: Detección y Sensibilización en Violencias Machistas".</b>	Herramienta de sensibilización dirigida a colectivos vulnerables para ser utilizada por profesionales que intervienen con mujeres víctimas y supervivientes de las violencias de género a través de la mejora de su autonomía emocional.	@fundacioncepaim <a href="http://cepaim.org/areas-actuacion/igualdad-y-no-discriminacion/2024-salir-adelante-irpf">cepaim.org/areas-actuacion/igualdad-y-no-discriminacion/2024-salir-adelante-irpf</a>
3	<b>Fundación CEPAIM - «Quiere bien, vive mejor» Propuestas para trabajar masculinidades no violentas con jóvenes de la unión europea.</b>	En esta guía se pueden encontrar ideas y recomendaciones para puedan ser útiles a profesionales de diversos ámbitos (docencia, educación y trabajo social, mediación) que trabajan con jóvenes.	@fundacioncepaim <a href="http://cepaim.org/sites/default/files/203_Manual-Equi-x-Cepaim.pdf">cepaim.org/sites/default/files/203_Manual-Equi-x-Cepaim.pdf</a>
4	<b>Fundación CEPAIM - A fuego lento: Guía trabajo con hombres desde perspectiva de género</b>	Proyecto de sensibilización que tiene como objetivo fundamental promover la comprensión por parte de las participantes para que asuman que el establecimiento de relaciones libres de violencia en el seno de la familia y/o de las relaciones de pareja es un elemento fundamental para conseguir una vida plena y satisfactoria.	@fundacioncepaim <a href="http://cepaim.org/publicacion/fuego-lento-guia-trabajo-con-hombres-desde-perspectiva-de-genero">cepaim.org/publicacion/fuego-lento-guia-trabajo-con-hombres-desde-perspectiva-de-genero</a>
5	<b>Fundación CEPAIM - De la intersección a la intervención. Guía práctica para la intervención desde una perspectiva interseccional en casos de discriminación por racismo y xenofobia</b>	Propuesta que contiene las maneras de abordar situaciones concretas de discriminación que se presentaron en las atenciones realizadas desde los diferentes territorios donde se ejecuta el programa RED de la Fundación CEPAIM, poniendo el foco en cómo y para qué intervenir desde una perspectiva interseccional.	@fundacioncepaim <a href="#">Link</a>
6	<b>Fundación CEPAIM - Herramientas pedagógicas para la prevención de la trata con fines de explotación sexual.</b>	Manual que pretende servir de guía y orientación a personas que trabajen en el ámbito de la intervención social, a maestras/os, educadoras/es, facilitadoras/es, monitores/as de ocio y tiempo libre, etc. y a toda aquella persona interesada en la educación como herramienta de empoderamiento y transformación social que pretenda trabajar la prevención de la explotación sexual comercial.	@fundacioncepaim <a href="http://cepaim.org/sites/default/files/ERRAMIENTAS-PEDAG%C3%93GICAS-Definitiva.pdf">cepaim.org/sites/default/files/ERRAMIENTAS-PEDAG%C3%93GICAS-Definitiva.pdf</a>
7	<b>Fundación CEPAIM - Programa Convive: Iniciativa intercultural para la convivencia y no discriminación.</b>	Programa que desarrolla sus acciones con el conjunto de la ciudadanía, creando y consolidando espacios de convivencia e interculturalidad, para sensibilizar y prevenir sobre los prejuicios y la discriminación racial o étnica, favoreciendo el acompañamiento a sus víctimas.	@fundacioncepaim <a href="http://cepaim.org/areas-actuacion/interculturalidad-y-desarrollo-comunitario">cepaim.org/areas-actuacion/interculturalidad-y-desarrollo-comunitario</a>
8	<b>Fundación CEPAIM - Programa Red</b>	Iniciativa para el fomento de denuncia segura y la promoción de acciones de información, sensibilización y formación en casos de discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia	@fundacioncepaim <a href="#">Link</a>
9	<b>Fundación CEPAIM – Formación Desactiva</b>	Formación sobre la realidad de las migraciones y las minorías étnicas, haciendo especial hincapié en los prejuicios y estereotipos más repetidos en nuestra sociedad. El curso trata de formar a vecinos y vecinas de Alzira para que, antes de valorar y prejuzgar a las personas y colectivos, conozcan la realidad en todas sus vertientes.	@fundacioncepaim <a href="http://cepaim.org/event/%20formacion-desactiva-grupo-motor-de-sensibilizacion-contra-el-racismo-y-la-xenofobia-alzira">cepaim.org/event/%20formacion-desactiva-grupo-motor-de-sensibilizacion-contra-el-racismo-y-la-xenofobia-alzira</a>
10	<b>SOS Racismo - Proyecto Rompiendo techos, conspirando futuros</b>	Proyecto que pretende potenciar y ampliar las habilidades y el conocimiento de mujeres jóvenes migrantes y racializadas en el ámbito laboral.	@rompiendo.techos <a href="http://proyectorompiendotechos.es">proyectorompiendotechos.es</a>

## Comunicación digital y cultura

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	<b>Afrofeminas</b>	Comunidad en línea que nació para dar voz y visibilizar a las mujeres afrodescendientes/negras.	@afrofeminas <a href="http://afrofeminas.com">afrofeminas.com</a>
2	<b>Afrocolectiva</b>	Medio de comunicación y deconstrucción afrofeminista, antirracista, y panafricanista, centrado en la lucha contra todos los sistemas de dominación.	@afrocolectiva <a href="http://afrocolectiva.org">afrocolectiva.org</a>
3	<b>Colegiación con Equivalencia YA!</b>	Iniciativa de denuncia de la discriminación sistemática padecida por las profesionales con titulaciones extranjeras las cuales se ven excluidas del acceso al ejercicio a su profesión debido a que los Colegios Profesionales se niegan a colegiarlas con la declaración de Equivalencia emitida por Estado Español.	<a href="http://change.org/p/colegiacion-ya-basta-de-discriminacion-con-equivalencia">change.org/p/colegiacion-ya-basta-de-discriminacion-con-equivalencia</a>
4	<b>Proyecto ERES</b>	Laboratorio de nuevas narrativas sobre el emprendimiento social basado en el valor de la diversidad.	@eres.el.cambio <a href="http://ereselcambio.es">ereselcambio.es</a>



Multiactor.

Nº.	Recursos	Descripción	Contacto
1	Xarxa Apuja el To contra el Racisme en Centros educativos de C. Valenciana - Formación	Red socioeducativa de centro adheridos en la ciudad de Valencia para la prevención de conductas de racismo, xenofobia e intolerancia, desde la promoción de valores cívicos de convivencia y tolerancia y el aprendizaje de herramientas para la prevención de actitudes violentas derivadas de actitudes racistas.	@justglobVLC @xarxaapujaelto valencia.es/es/cas/pagina-de-categoría-/asset_publisher/JzpZn9jBadJS/content/xarxa-apuja-el-to-contra-el-racisme-formaci%25C3%25B3n-1

### Lo que falta.

En este último ámbito se han sistematizado 7 propuestas recogidas en la siguiente tabla:

1. Mejorar el <b>lenguaje</b> utilizado en las <b>AAPP</b> (Administraciones públicas).	<i>Cuidar el lenguaje de las administraciones públicas...</i>
2. <b>Actualizar los recursos</b> existentes para un trato adecuado dirigidos al <b>funcionariado</b>	<i>Hay manuales de buenas prácticas en este sentido, pero realizados hace tiempo. Hay que estar en constante renovación*</i>
3. <b>Formación continua</b> para ejercer una práctica profesional no discriminatoria.	<i>Hace falta mucha formación para ejercer una práctica profesional no discriminatoria, para hacer caer estereotipos e ideas fijas sin apoyo real. Es difícil, pero se puede hacer.</i>
4. <b>Formación específica</b> para profesionales para detección y actuación de discriminación racista/xenófoba	<i>...Entrenamiento en la diversidad mediante cursos específicos para profesionales de detención y actuación.</i>
5. Visibilización/respuesta ante trato discriminatorio a <b>profesionales extranjeros</b> por parte de colegios profesionales y/o AAPP.	<i>Los colegios profesionales deben ser auditados en lo inmediato y sancionados por incluir cláusulas discriminatorias en sus códigos y estatutos. ...</i>
6. Mejorar el <b>lenguaje periodístico</b> /medios de comunicación.	<i>Hay ideas que cuesta erradicar y a veces los medios de comunicación las propagan innecesariamente.</i>
7. <b>Actualizar los recursos</b> existentes para un tratamiento adecuado dirigidos a <b>medios de comunicación/periodismo</b>	<i>Cuidar el lenguaje ... de los medios de comunicación. Hay manuales de buenas prácticas en este sentido, pero realizados hace tiempo. Hay que estar en constante renovación*</i>

Tabla 11. Vacíos y pendientes identificados en el ámbito del Trato adecuado no discriminatorio, comentario original destacado e ítem formulado para su valoración en la segunda ola. **Fuente:** elaboración propia.

En este caso, cabe nuevamente señalar la inclusión de propuestas que interceptan con el campo narrativo, enfatizando la íntima relación entre ambos ámbitos y la atención dada a las **narrativas** como **herramientas de comunicación y de concienciación o transformación**. En tal sentido, no es sorprendente que el conjunto de ítems presente una valoración alta de su importancia. Asimismo, en línea con el análisis anterior, las propuestas que presentan un consenso máximo están vinculadas a la **actualización de recursos existentes dirigidos al funcionariado y a los medios de comunicación**, como agentes clave; así como a la apuesta por una formación continuada para asumir una práctica profesional no racista.

En segundo lugar, se agrupan las propuestas centradas en incidir en el lenguaje utilizado por **administraciones y medios de comunicación**, con mayor énfasis en estos últimos, junto a la **formación específica** para la detección y actuación en casos de discriminación racista y la atención a la situación de desventaja que experimentan los **profesionales extranjeros** en su relación con organismos colegiados y el derrotero burocrático que deben afrontar.

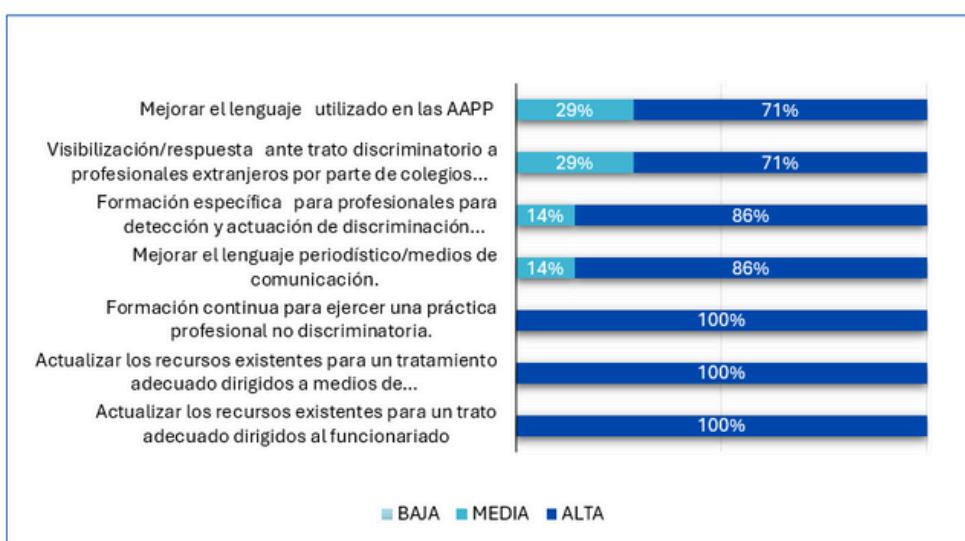


Figura 7. Valoración del grado de importancia, medido en bajo, medio y alto, de los vacíos y faltantes identificados en relación con el trato profesional no discriminatorio. Datos en porcentaje. **Fuente:** elaboración propia.

Llegados a este punto cabe volver sobre el hecho de que el carácter estructural del racismo se traduce en prácticas discriminatorias concretas e identificables, pero también en la indisposición de medios materiales y decisiones institucionales de las que depende el acceso a recursos básicos como la salud, para garantizar los derechos fundamentales de personas racializadas. Por ello, y para hilar el recorrido hasta aquí realizado, se deja en extenso uno de los comentarios recogidos en el primer cuestionario:

*"Hay recursos (...), pero muy dispersos y son insuficientes y/o no se llevan realmente a la práctica. Y además no cuentan con suficientes medios personales y económicos para alcanzar a todas las víctimas de discriminación (...). Igualmente hay discriminación no constitutiva de delito (o sí, habría que estudiarlo a fondo). Por ejemplo, en materia de sanidad la barrera idiomática médico/paciente no queda cubierta ni legislativa ni económica a pesar del derecho del paciente a ser informado de forma comprensible y de la consabida declaración de igualdad y no discriminación por razón de la lengua, argumentándose que no hay partida presupuestaria por los CS [centros de salud], que incluso cuelgan carteles de no acudir a cita médica sin traductor ¿Actuarían así si estuviera cubierto un servicio de traducción en el CS? (...)"*

*Hay cientos de situaciones insostenibles en todos los ámbitos, no sólo en el delictivo, vivienda, sanidad, padrón, bancario, consumo, servicios, etc. Es evidente la falta de formación, de sensibilización y también la falta de medios en esta materia para lograr soluciones que amparen los derechos de los ciudadanos". (Comentario final, cuestionario 1; el destacado es nuestro).*

En tal sentido, antes de concluir cabe entretejer las diferentes aristas que se han abordado en el presente informe con la actuación del **racismo institucional**. Esta vinculación no pasa desapercibida por el panel experto, al reconocerlo como un ámbito invisibilizado poco estudiado en su funcionamiento y efectos sobre la vida y en particular la salud mental de las personas racializadas y, por tanto, poco denunciado cuando ello conlleva actos discriminatorios ("...poco se habla de mecanismos de denuncia del racismo institucional ... donde el agente agresor es el mismo Estado por medio de leyes y la administración pública...; comentario final, cuestionario 1). Esta apreciación coincide con el informe aportado por el CEDRE (2024) cuando señala que los organismos públicos constituyen el principal agente discriminador (38.7%). Por lo que, dada su importancia y su transversalidad, esta última propuesta de actuación se presenta como cierre de la sistematización realizada.

## 5. CONCLUSIONES

---

*"Para mí el antirracismo no es sólo un trabajo, es un trabajo que me commueve" (entrevista 3)*

A pesar de los esfuerzos realizados para combatir el racismo y la xenofobia en España, la discriminación hacia personas sujetas a un proceso de racialización iniciado hace cinco siglos persiste en prácticas, normas y discursos sociales e institucionales. En efecto, una conclusión general que avalan los datos de informes tanto oficiales como de organizaciones especializadas es que las cuestiones racistas y/o xenófobas son la causa de la mayoría de los delitos de odio, así como de las desigualdades educativas, laborales y en el acceso a vivienda. No menor es el creciente impacto del discurso de odio online, especialmente en el ámbito de las redes sociales digitales, representando un reto central tanto para las administraciones como para las organizaciones sociales y para la ciudadanía en su conjunto.

Por otro lado, la revisión documental evidencia claros avances. En materia normativa y programática tanto a nivel europeo como español se asume un enfoque estructural e interseccional del racismo; aunque con limitaciones y cuestiones pendientes en su desarrollo. La acción continuada de los servicios de atención a víctimas de delitos de odio y de las organizaciones especializadas ha contribuido muy probablemente a una creciente concienciación de las personas sujetas a discriminación racista que acuden a estos recursos. La disminución gradual del nivel de infradenuncia es un dato que acompaña esta evolución, al tiempo que denota la necesidad de reforzar esfuerzos para disminuir su impacto, aun considerablemente alto.

En esa línea, el presente estudio ha atendido al hecho de que la generación de recursos y narrativas desde espacios y agencias diversas, tanto institucionales, como sociales o creativas, tiene un amplio recorrido en España. El objetivo de identificar y sistematizar buenas prácticas para combatir el racismo partió de dicho reconocimiento y de la necesidad de poner en valor y aportar conocimiento a esta base y trayectoria prolífica. La pregunta de investigación, perfilada tras la fase exploratoria, sobre cómo diseñar recursos efectivos en el ámbito social y profesional español para combatir el racismo, siguió esta orientación aplicada y aportó una búsqueda complementaria a la propia sistematización.



Así, la identificación de elementos eficaces para la generación de recursos, como las guías de buenas prácticas, respondió a la necesidad de repensar la propia práctica y contribuir con ello a una transformación de los quehaceres profesionales, organizacionales o institucionales en materia de racismo. A esta tarea estuvo dirigida la consulta estructurada mediante dos oleadas (Delphi) a un panel experto (20 personas expertas), mayoritariamente femenino y proveniente del tercer sector y de centros universitarios, con amplia representación territorial (estatal y de 10 comunidades autónomas).

De modo general, los resultados presentados asientan, en tal sentido, que no es posible combatir el racismo sin asumirlo como un fenómeno estructural e institucionalizado, del que formamos parte y nos interpela y, por tanto, procurar prácticas y aplicaciones que no desconozcan esta génesis y reproduzcan las lógicas racistas que se pretende erradicar. Las aportaciones del conjunto de las personas expertas consultadas, desde la fase exploratoria a la de discusión y validación de resultados, dejan en evidencia el vínculo íntimo entre las prácticas cotidianas, el reconocimiento de los propios privilegios y la estructuración del racismo como fenómeno histórico y vigente.

En esta línea, los cuatro ítems priorizados y consensuados arrojan pistas fundamentales. Por un lado, la atención al proceso de elaboración en su carácter aplicado y centrado en ámbitos específicos como en la participación directa (o la pregunta por ello) de las personas a las que se dirige el recurso. Por otro, como se ha señalado, la atención a una perspectiva estructural e interseccional del racismo que posibilite integrar lo sutil y lo institucionalizado para dar cuenta y comprender sus consecuencias, pero también y, sobre todo, para generar alternativas válidas y transformadoras desde cada ámbito de actuación.

La discusión en torno a estas claves permitió, asimismo, advertir de algunos riesgos que pueden ir asociados a una lectura lineal de los elementos priorizados. De modo fundamental, el cuidado de la inclusión de personas racializadas que no redunde en un uso instrumental de su participación, alejadas de un real proceso decisivo, de su reconocimiento como sujetos políticos o constreñidas al rol de "hablar de racismo" como práctica racista en sí. El cuidado ante las estrategias de comunicación, sensibilización e incidencia dadas en aras de la "pedagogía blanca" para interpelar y conmover desde la reflexión y el ejemplo propio y la construcción de un horizonte compartido. Así, el análisis de los elementos que hacen o (deshacen) la hechura de un recurso que pretende generar impacto social permitió poner en evidencia la íntima relación entre la forma y el contenido, el proceso y el resultado.

- Recursos jurídicos que incluyan la mirada y la participación de personas migrantes y/o racializadas.
- Servicios de salud mental a cargo de/con participación de personas racializadas especializadas.
- Acercar recursos e información sobre los procesos de denuncia.
- Analizar y estudiar posibles normativas frente a los discursos de odio, especialmente hacia la trasmisión de bulos y noticias falsas.
- Actualizar los recursos existentes para un trato adecuado dirigidos al funcionariado.
- Formación continua para ejercer una práctica profesional no discriminatoria.
- Actualizar los recursos existentes para un tratamiento adecuado dirigidos a medios de comunicación/periodismo.

Como corolario del estudio cabe referir los aspectos comunes que se desprenden de una lectura transversal de estos resultados y que contribuyen a hilvanarlos. Estos puntos permiten advertir necesidades y desafíos que interpelan al conjunto de agentes públicos y privados que tienen un campo de actuación en la lucha contra las discriminaciones racistas y xenófobas y, de modo particular, a las organizaciones del tercer sector; a saber:

- **Acción estructural y transformadora:** en la mayoría de los ámbitos se priorizó un enfoque del racismo que cuestione y transforme su arraigo institucional y social. El alto consenso en relación con la importancia de asumir un enfoque estructural del racismo lo posiciona como una de las principales claves también a la hora de identificar mejoras y propuestas innovadoras de acción.
- **Narrativas como herramientas de transformación:** la referencia a narrativas transformadoras en las que tenga un claro protagonismo los colectivos menos visibilizados y las personas racializadas ha sido otro punto común, además de recibir el mayor número de referencias como ámbito. Su vinculación al trato no discriminatorio o a la promoción de la denuncia de delitos de odio, es un claro indicador del reconocimiento de la relevancia de este campo de actuación para combatir el racismo desde la revisión de las creencias y prácticas propias, hasta el trabajo con otras personas y organizaciones.
- **Formación y sensibilización:** de la mano con la relevancia de las narrativas, la necesidad de capacitación antirracista y actualización de recursos dirigidos a agentes clave (funcionariado, medios de comunicación, empresas) es otra de los llamados a la acción consensuados.

- **Colaboración y participación:** de modo principal, el puente entre organizaciones sociales y colectivos migrantes y antirracistas desde la generación de espacios de trabajo en red es un aspecto transversal. Esta clave refuerza el consenso dado a la importancia del protagonismo real y no instrumentalizado de las personas racializadas en los procesos de creación y en la toma de decisiones a nivel organizacional. El interés por recursos digitales generados por activistas antirracistas es un elemento de conexión en esta línea.
- **Acceso e inclusión:** garantizar servicios accesibles (denuncia, asesorías jurídicas, apoyo psicosocial) se ha propuesto desde la clave de contar con la participación directa de personas racializadas desde su diseño, a su implementación (profesionales) y su evaluación; siendo otra forma que asume el reconocimiento del protagonismo como clave consensuada.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- Aguilar Idañez, M.J. y Buraschi, D.** (2021, 20 de marzo). *Racismo institucional: ¿De qué estamos hablando?* *The Conversation*. Sección Política + Sociedad. <https://theconversation.com/racismo-institucional-de-que-estamos-hablando-157152>
- Andújar, A.; Sánchez, N.; Pradillo, S. & Sabín, F.** (2022) *Jóvenes y racismo. Estudio sobre las percepciones y actitudes racistas y xenófobas entre la población joven de España*. Madrid: **Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud**, Fundación Fad Juventud. DOI: 10.5281/zenodo.7268038
- Herzog, B. (ed.), Torres, F., Simó, M.** (2023). *Migraciones y Discursos: Propuestas para el Debate Público*. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) - Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea (FAMI).
- Buraschi, D. y Aguilar-Idáñez, M.J.** (2019). *Racismo y antirracismo. Comprender para transformar*. Universidad de Castilla-La Mancha.
- Buraschi, D. y Aguilar-Idáñez, M.J.** (2017). *Herramientas conceptuales para un antirracismo crítico-transformador*. Tabula Rasa. 26, 171-191 <https://doi.org/10.25058/20112742.193>.
- Bustos Martínez, L., De Santiago Ortega, P. P., Martínez Miró, M. Á., & Rengifo Hidalgo, M. S.** (2019). *Discursos de odio: una epidemia que se propaga en la red. Estado de la cuestión sobre el racismo y la xenofobia en las redes sociales*. Mediaciones Sociales, 18.
- Campos Climent, V., Melián Navarro, A., y Sanchis Palacio, J.R.** (2014). *El método Delphi como técnica de diagnóstico estratégico. Estudio empírico aplicado a las empresas de inserción en España*. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa 23 (2), 72-81. [10.1016/j.redee.2013.06.002](https://doi.org/10.1016/j.redee.2013.06.002)
- Cea D'Ancona, M. A.** (2015). *Los efectos de la crisis económica en la molduración y evolución de la opinión pública española ante la inmigración*. Migraciones. Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones, (37), 29-52. <https://doi.org/10.14422/mig.i37.y2015.002>
- Cea D'Ancona, M.A.** (2009). *La compleja detección del racismo y la xenofobia a través de encuesta. Un paso adelante en su medición*. Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 125:13-45.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).** (2024). *Barómetro de octubre 2024. Avance de resultados. Estudio nº 3478* [https://www.cis.es/documents/d/cis/es3478mar\\_a](https://www.cis.es/documents/d/cis/es3478mar_a)
- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).** (2024). *Barómetro de septiembre 2024. Avance de resultados. Estudio nº 3474* [https://www.cis.es/documents/d/cis/es3474mar\\_a](https://www.cis.es/documents/d/cis/es3474mar_a).

**Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial y Étnica (CEDRE) y Fundación**

**Secretariado Gitano** (2024). *Memoria anual de resultados 2023*. Servicio para la asistencia y orientación a víctimas de Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial y Étnica.

**Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE)** (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*. Ministerio de Igualdad.

**Collins, P.** (2000). *Pensamiento feminista Negro: el conocimiento, la conciencia y la política de empoderamiento*. (2<sup>a</sup> ed.). Nueva York: Routledge.

**Crenshaw, K.** (1995). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and violence Against Women of Color*. En K. Crenshaw; N. Cotanda; C. Peller; K. Thomas (eds.) *Critical Race Theory. The key writings that formed the movement*. Nueva York: The New Press.

**Cuesta García, A. y Martínez Salguero, D.** (2023) *Guía de buenas prácticas para combatir la infradenuncia del racismo*. Proyecto Infra-D "Resignificando la denuncia". ACCEM- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

**Díaz López, J.A.** (2018, revisado y reeditado en 2020). *Informe de delimitación conceptual en materia de delitos de odio. Estudio encargado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para cooperar institucionalmente en la lucha contra el racismo, la xenofobia, la LGTBIofobia y otras formas de intolerancia*. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

**European Anti-Poverty Network (EAPN) España**. *Guía de buenas prácticas contra la discriminación, los discursos de odio y la aporofobia*. EAPN España - Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

**European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)**. *ECRI Glossary*.

<https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>

**Fernández, M., Valbuena, C. y Caro, R.** (2017). *Evolución del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en España*. Oberaxe - Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

**Frías, M.** (2022). *La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género*. Fondo Fiduciario de Emergencia de la UE para África. Cyan, Proyectos Editoriales.

**Foro para la integración social de los inmigrantes** (2023). *Situación de las personas migrantes y refugiadas en España*. Informe anual 2022. Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones.

**Fundación Secretariado Gitano** (2023). *Discriminación y comunidad gitana*. Informe anual FSG 2023. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 – CEDRE.

**Gerehou, M, Mbomio, L., Mayoko, E. y Bermúdez, R.H** (2023) *Guía Antirracista*. Alianza por la Solidaridad-Action Aid y Espacio Afro.

- Giménez Romero, C.** (2003). *Pluralismo, Multiculturalismo E Interculturalidad*. Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas, 8, 11-20.
- González Enríquez, C. Mariscal-de-Gante, A. y Rinken, S.** (2024). *Las actitudes hacia la inmigración y los inmigrantes en España*. Una tipología. Papers 109(3), p. 1-26  
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3261>
- Grupo Inter** (2007). *Racismo: qué es y cómo se afronta. Una Guía para hablar de racismo*. Ed. Pearson.
- Herzog, B. (Ed), Torres, F. y Simó, M.** (2023) *Migraciones y discursos: Propuestas para el Debate Público*. OBERAXE - Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea.
- Hsu, C. & Sandford, B. A.**, (2007). *The Delphi Technique: Making Sense of Consensus*. Practical Assessment, Research, and Evaluation 12(1), 10. <https://doi.org/10.7275/pdz9-th90>
- Landeta, J.** (2006). *Current validity of the Delphi method in social sciences*. Technological Forecasting Social Change Journal, 73(5), 467-482. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2005.09.002>
- Ladson-Billings, G.** (2019). *Just what is critical race theory and what's it doing in a nice field like education?* Critical Race Theory in Education. <https://doi.org/10.1080/095183998236863>.
- López, L.** (2024, 22 de septiembre) *¿Es la inmigración el principal 'problema' para los españoles?* EFE. <https://efe.com/espaa/2024-09-22/inmigracion-como-principal-problema-espanoles-cis/>
- López Gutiérrez, J. et al** (2021). *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España*. Oficina nacional de lucha contra los delitos de odio - Ministerio del Interior.
- Martínez Goytre, E. (Dir.), Álvarez Puerta, F., García Martín, A., Morenos Páez, M., Parejo Pérez, D., & Sánchez Zorzo, I.** (2022). *Discriminación racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales*. Informe producido por Pro vivienda, con colaboración de Andalucía Acoge. Ministerio de Igualdad.
- Martínez, J. y Ares, A.** (Coords.) (2022). *Caminos de convivencia: claves para una adecuada integración social y convivencia intercultural en contextos locales*. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Médicos del Mundo** (s/f). *Formación y sensibilización para identificar conductas racistas xenófobas en el ámbito sociosanitario*. Médicos del Mundo - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015) *Informe de Evaluación y Seguimiento. Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia* [Periodo 2011-2014]. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

**Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)** (2024). *Informe anual de monitorización del Discurso de Odio en Redes Sociales 2023*. Secretaría de Estado de Migraciones, del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

**Provivienda** (2022) *Hacia una comunicación responsable en migración y vivienda. Guía práctica para profesionales*. Provivienda.

**Rocu Gómez, P. (coord.), Ortega, E. (Mayoko), Barbosa Dos Santos, F., Camacho-Miñano, M.J. y Navajas Seco, R.** (2019). *Guía Estrategias para incorporar la perspectiva étnica en la Universidad. Las historias cuentan, cuéntanos la tuya: la voz del alumnado universitario afrodescendiente*. Unidad de Diversidad. Universidad Complutense de Madrid.

**Salter, P., & Adams, G.** (2013). *Toward a Critical Race Psychology*. Social and Personality Psychology Compass, 7, 781-793. <https://doi.org/10.1111/SPC3.12068>.

**Sánchez Melero, H., & Gil Jaurena, I.** (2015). *Interseccionalidad y enfoque intercultural en el estudio de la ciudadanía y la participación: consideraciones epistemológicas*. Diálogo andino, (47), 143-149. <https://dx.doi.org/10.4067/S0719-26812015000200015>

**Schettino, E. y Dipp Quitón, V.** (Coords.) (2022). *De la intersección a la intervención. Guía práctica para la intervención desde una perspectiva interseccional en casos de discriminación por racismo y xenofobia*. Fundación Cepaim, Convivencia y Cohesión Social - Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

**Sordo Ruiz, T.** (2017). *Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas*. Fundación Secretariado Gitano. Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.

**Soriano Miras, R., de Botton Fernández, L. Burgés Freitas, A. y Granda Ortells, L.** (2023). *Estudio de casos: Racismo y xenofobia en las redes sociales digitales en España. Caso Vinicius y caso Badalona*. CONVIVE Fundación Cepaim. Acción Integral con Migrantes. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

**Suso, A.** (Dir) (2020) *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*. CEDRE - Ministerio de Igualdad.

**Themme Afan, C.** (Coord) (2022) *Informe anual sobre el racismo en el estado español. Denuncia e infra denuncia en el ámbito de la discriminación, racismo y odio desde una perspectiva victimocéntrica*. Federación de Asociaciones de SOS Racismo del estado español - Ministerio de Desarrollo Social y Agenda 2030.

**Themme Afan, C. y Araguás Cerezo, M.** (Coords.) (2023). *Informe anual sobre el racismo en el estado español. Límites, impactos y propuestas frente al racismo estructural*. Federación de Asociaciones SOS Racismo España - Ministerio de Desarrollo Social y Agenda 2030.

**Varela-Ruiz, M., Díaz-Bravo, L. y García-Durán, R.** (2012). *Descripción y usos del método Delphi en investigaciones del área de la salud*. *Investigación en Educación Médica*, 1(2), 90-95.

**Walsh, C.** (2010). *Interculturalidad crítica y educación intercultural*. En Viana, J., Tapia, y Walsh, C., *Construyendo interculturalidad crítica*, La Paz, Instituto Internacional de Integración, Convenio Andrés Bello, pp. 75-96.

## 6.1. Marco normativo y programático citado.

### 6.1.1. *Internacional y europeo.*

- Naciones Unidas (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1965). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD)
- Decisión Marco 2008/913/JAI
- Plan de Acción de la UE contra el Racismo 2020-2025
- Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Víctimas (2020-2025)

### 6.1.2. *Español.*

- Instrumento de Ratificación del Protocolo adicional al Convenio sobre la Ciberdelincuencia relativo a la penalización de actos de índole racista y xenófoba cometidos por medio de sistemas informáticos, hecho en Estrasburgo el 28 de enero de 2003.
- BOE-A-1978-31229 Constitución Española.
- BOE-A-2003-23936 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- BOE-A-2004-21760 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- BOE-A-2007-13408 Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027)
- Estrategia Integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, aprobada por el Consejo de Ministros el 4 de noviembre de 2011
- II Plan de Acción de Lucha contra Delitos de Odio 2022-2024
- Protocolo para Combatir el Discurso de Odio Ilegal en Línea
- Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030

# AGRADECIMIENTOS

---

Este estudio no habría sido posible sin la desinteresada colaboración de las personas expertas y entidades que han participado en él. Queremos agradecer, en su conjunto y de modo particular, a quienes han dado su consentimiento para citarlas:

Felicitas Carlota Momobela Rosario.

Mónica Gortayre, activista antirracista.

María José Gascón (Oxfam Intermón).

María José Aguilar Idáñez, Catedrática de la UCLM y Directora del Instituto Internacional de Ciencias Sociales Aplicadas (IICSA).

Dr. Fernando Macías-Aranda. Universitat de Barcelona.

Dr. Fernando Barbosa, Departamento de Antropología Social y Psicología de la Universidad Complutense de Madrid.

Jose M. Casas (C.E.M.D.R.I.).

Gabriela L. Frias-Goytia. Coordinadora C.E.M.D.R.I. y técnica de la Federación de SOS Racismo.  
Idoia Saralegui San Sebastián.

Iker Barbero, Profesor Agregado (Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea).  
Beatriz Souto Galván, Universidad de Alicante.

Federación de Asociaciones Africanas de Murcia (FAAM).  
Asociación Provienda.

Área de Igualdad, No discriminación e Interseccionalidad de Fundación Cepaim.  
Alianza por la Solidaridad-ActionAid.  
AfroDiccionario.

## 7. ANEXOS

### 7.1. Contenido de la guía de buenas prácticas.

#### NOTA ACLARATORIA:

Este documento es una síntesis de orientación divulgativa de los principales resultados y del proceso de estudio "Transformando Narrativas: Estudio Delphi y guía de buenas Prácticas para la denuncia del racismo y la promoción de la convivencia intercultural en España." realizado por la Asociación Innova I+D Social y Colaborativo durante 2024, con la financiación de la subvención 07 de tramo estatal del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y es complementario al informe de resultados elaborado. Se presenta el contenido de los mensajes que serán maquetados de cara a su difusión a través de las redes sociales y de la web de la Asociación.

#### ¿De qué trata esta Guía?

Esta guía es, en realidad, una meta-guía. Es una guía que propone ideas clave para elaborar recursos y herramientas eficaces para combatir el racismo (como una guía de buenas prácticas...). También, ideas para orientar iniciativas innovadoras en base a lo que aún queda por hacer o mejorar en diferentes ámbitos como las narrativas antirracistas emergentes o la convivencia intercultural.

#### ¿A quién va dirigida?

Esta guía quiere ser un apoyo, una herramienta, para todas las personas y organizaciones que se empeñen en aportar una mejora o iniciativa para avanzar hacia una sociedad, una organización o una práctica profesional no racista.

#### ¿Cómo lo hicimos?

Estas ideas y claves no las pensamos nosotras. Son el resultado de la consulta sistemática a veinticinco personas expertas en racismo, xenofobia e interculturalidad de todo el territorio español, realizada a lo largo de 2024. La consigna central fue pensar qué debe tener una guía de buenas prácticas para combatir el racismo en España para ser eficaz, tenga impacto real y sea útil.



También se consultó qué recursos y qué vacíos o ausencias temáticas existen en seis ámbitos de actuación:

1. Narrativas antirracistas emergentes
2. Convivencia intercultural
3. Redes y colaboración entre organizaciones y profesionales
4. Delitos de odio: sensibilización, información, acompañamiento
5. Acceso a recursos básicos (vivienda, salud, empleo...) por parte de personas racializadas
6. Trato adecuado no discriminatorio en la práctica profesional

Este proceso tuvo tres fases. Primero, exploramos, entrevistando a tres expertas vinculadas al tercer sector y a movimientos asociativos. Después elaboramos un cuestionario sobre las ideas clave detectadas para que las valorara y priorizara un panel de veinte expertas de organizaciones sociales, universidades y administraciones, en dos oleadas, para determinar el grado consenso sobre estas ideas. En tercer lugar, preguntamos a un grupo de investigación sobre estos resultados y cómo mejorarlos y enriquecerlos. Todo ello fue sistematizado y analizado para extraer los resultados principales aquí expuestos.

### **¿Qué debe tener un recurso o guía de buenas prácticas para combatir el racismo?**

Os compartimos cuatro claves que orientan cómo generar un recurso para combatir el racismo, prestando atención a:

#### ***Una aproximación del racismo que...***

##### **1. "Vaya a la raíz", explique, convuenga y nos ponga en acción.**

Dando claves para entender por qué es un fenómeno estructural: está en nuestro comportamiento e incluso puede beneficiarnos de alguna manera, generalmente sin darnos cuenta y está en nuestras organizaciones e instituciones, haciendo que lo asumamos como normal. Generar un entendimiento que nos ponga en acción porque nos involucre, junto al conjunto de la población y de las instituciones, y nos dé pistas de cómo actuar ahora que lo vemos.

## 2. Que sea interseccional y sensible al género.

Entendiendo las realidades, desiguales y diversas, de hombres, mujeres y personas LGTBI que sufren discriminación racista, viendo de qué manera esto puede cambiar.

*Un proceso de elaboración que...*

## 3. Cuente con el protagonismo real de las personas que viven discriminaciones racistas.

Esta participación es útil para dar voz y comprender, pero sobre todo para reconocer el papel activo y la contribución de las comunidades racializadas. Esto no siempre es posible de igual modo o con igual intensidad, pero sí es importante que, si esto no ocurre, preguntarnos por qué y qué lugar tienen en nuestra organización o proyecto. En cualquier caso, evitar convocar a personas que sufren discriminación racista solo cuando se habla de racismo y de forma meramente instrumental.

## 4. Cuente con herramientas aplicables a un ámbito específico.

Para poder actuar necesitamos definir aquello que sí podemos modificar desde nuestro lugar (y evitar frustraciones o desinterés) y encontrar las herramientas adecuadas, ejemplos cercanos o recomendaciones que nos guíen. Para esto y lo demás, consultar recursos similares que orienten, es fundamental.

### **Herramienta #1: Preguntas para elaborar un recurso o guía de buenas prácticas para combatir el racismo.**

- **De qué racismo hablamos:** ¿Cómo y desde qué concepción de racismo se elabora una guía o recurso? ¿Esto se explica y desarrolla en algún apartado? ¿Qué terminología e imágenes se utilizan?
- **Qué objetivos tiene y a quiénes involucra:** ¿Qué objetivos y fines se plantean? ¿Es una acción de profesionales y organizaciones hacia personas racializadas (por ejemplo, para mejorar el acceso a recursos básicos) o se estipula un proceso que implica a la organización? ¿Qué rol desempeñan las personas racializadas en el diseño, implementación y evaluación de esta guía?
- **Cómo nos alineamos e inspiramos** ¿Existen recursos similares que se puedan consultar (y evitar duplicidades)? ¿Podemos colaborar y fortalecer sinergias?

- **Cómo aplicamos la perspectiva interseccional y de género:** ¿Se reconocen situaciones diferenciadas entre hombres y mujeres o personas LGTBI que son objeto de racismo? ¿Esto se plasma en las orientaciones o medidas? ¿Cómo se han recogido y considerado las experiencias y testimonios de las personas afectadas por el racismo?
- **Qué acción planteamos:** ¿Qué estrategias se elaboran para impactar en nuestro ámbito de actuación? ¿Se trata de actuaciones puntuales o tienen un horizonte de mediano a largo plazo? ¿Cómo se involucra a los colectivos destinatarios en la evaluación del impacto?
- **Cómo lo hacemos (proceso de elaboración):** ¿A quiénes se han involucrado en el proceso? ¿Cómo se han implicado? ¿Qué recursos podemos utilizar para que sea más útil y accesible? ¿Qué potencial tienen las estrategias para replicarse o adaptarse a diferentes contextos?
- **Qué impacto buscamos y/o evaluamos:** ¿Qué pretendemos lograr y cómo? ¿A quiénes involucramos en estos cambios? ¿Qué usos esperados y no esperados ha tenido? ¿Qué cambios ha facilitado y para quiénes? ¿Hay diferencias entre hombres y mujeres? ¿Qué herramientas se usan para medir el impacto diferencial en distintos colectivos según género, orientación sexual, edad, etc.?

### ¿Qué queda por hacer? Ideas de actuación e incidencia consenso.

Listamos las principales ideas que han sido valoradas como importantes por las expertas consultadas:

#### 1. En el ámbito de las narrativas emergentes antirracistas:

- Testear narrativas transformadoras antirracistas.
- Fomentar el trabajo en red entre colectivos y organizaciones.
- Generar narrativas sobre colectivos menos visibilizados (las personas de origen asiático, musulmanas y afrodescendientes han sido las poblaciones más enunciadas al respecto, así como las personas migrantes lgtbi).
- Desarrollar guías o manuales de diversidad étnico-cultural para empresas (en relación a los procesos de selección como a la gestión y promoción de equipos diversos).
- Formaciones antirracistas con enfoque decolonial para el funcionariado y personal de servicios.
- Aumentar la visibilidad de buenas prácticas o recursos ya existentes, para mejorar su aprovechamiento y puesta en relación.

## **2. En el ámbito de convivencia intercultural:**

- Abordar la convivencia intercultural desde un enfoque que cuestione el racismo estructural.
- Promover el movimiento asociativo local para el intercambio de experiencias y la convivencia.
- Proveer recursos de apoyo desde la psicología intercultural.
- Impulsar subvenciones para actividades interculturales lideradas por la ciudadanía.
- Asegurar la financiación estable de los recursos existentes para mejorar su sostenibilidad.
- Incidir en dotar de derechos políticos (voto) a personas migrantes.

## **3. En el ámbito de las redes y colaboraciones: iniciativas y recursos:**

- Aumentar la concienciación y conocimiento sobre la diversidad étnico-cultural en España.
- Fomentar oportunidades de colaboración entre agentes públicos y privados especializados y/o implicados en combatir el racismo y la xenofobia.
- Apoyar redes e iniciativas de comunidades migrantes y antirracistas con recursos de organizaciones sociales y de financiación pública (presupuesto, tiempo, formación).
- Mejorar la participación de entidades sociales en redes existentes (ej. programas anti-rumores).

## **4. En el ámbito del acceso a recursos básicos:**

- Establecer servicios públicos de denuncia y acompañamiento en casos de discriminación.
- Crear un directorio online de asesorías jurídicas y apoyo psicosocial asequibles y/o gratuitas.
- Desarrollar recursos jurídicos con participación de personas migrantes y racializadas.
- Proveer servicios de salud mental gestionados por personas racializadas especializadas.
- Elaborar guías de primera acogida diseñadas con la participación de personas migrantes.

## **6. En el ámbito del trato adecuado no discriminatorio en la práctica profesional:**

- Actualizar los recursos existentes para un trato adecuado dirigidos al funcionariado y a los medios de comunicación.
- Implementar formación continua para ejercer una práctica profesional no discriminatoria.
- Mejorar el lenguaje utilizado en las administraciones públicas.
- Mejorar el lenguaje en los medios de comunicación.

- Implementar formación específica para detectar y actuar frente a discriminación racial/xenófoba.
- Dar respuesta ante el trato discriminatorio hacia profesionales extranjeros/as por parte de administraciones y agentes reguladores.

**Puntos transversales consensuados:**

- 1. Acción estructural y transformadora:** en la mayoría de los ámbitos se priorizó un enfoque del racismo que cuestione y transforme su arraigo institucional y social. El alto consenso en relación con la importancia de asumir un enfoque estructural del racismo lo posiciona como una de las principales claves también a la hora de identificar mejoras y propuestas innovadoras de acción.
- 2. Narrativas como herramientas de transformación:** la referencia a narrativas transformadoras en las que tenga un claro protagonismo los colectivos menos visibilizados y las personas racializadas ha sido otro punto común, además de recibir el mayor número de referencias como ámbito. Su vinculación al trato no discriminatorio o a la promoción de la denuncia de delitos de odio, es un claro indicador del reconocimiento de la relevancia de este campo de actuación para combatir el racismo desde la revisión de las creencias y prácticas propias, hasta el trabajo con otras personas y organizaciones.
- 3. Formación y sensibilización:** de la mano con la relevancia de las narrativas, la necesidad de capacitación antirracista y actualización de recursos dirigidos a agentes clave (funcionariado, medios de comunicación, empresas) es otra de los llamados a la acción consensuados.
- 4. Colaboración y participación:** de modo principal, el puente entre organizaciones sociales y colectivos migrantes y antirracistas desde la generación de espacios de trabajo en red es un aspecto transversal. Esta clave refuerza el consenso dado a la importancia del protagonismo real y no instrumentalizado de las personas racializadas en los procesos de creación y en la toma de decisiones a nivel organizacional. El interés por recursos digitales generados por activistas antirracistas es un elemento de conexión en esta línea.
- 5. Acceso e inclusión:** garantizar servicios accesibles (denuncia, asesorías jurídicas, apoyo psicosocial) se ha propuesto desde la clave de contar con la participación directa de personas racializadas desde su diseño, a su implementación (profesionales) y su evaluación; siendo otra forma que asume el reconocimiento del protagonismo como clave consensuada.

## 7.2. Instrumentos aplicados en el estudio.

### 7.2.1. Guion entrevistas exploratorias.

- Apertura: presentación del estudio "Transformando Narrativas: Estudio Delphi y Guía de Buenas Prácticas para la denuncia del racismo y la promoción de la convivencia intercultural en España", sus objetivos, metodología, equipo investigador y financiación (MDA2030).
- ¿Qué debería tener una guía de buenas prácticas para el trato adecuado no racista con personas beneficiarias racializadas dirigida a profesionales de intervención social?
- Por el contrario, ¿qué consideras que no debería tener un recurso de estas características?
- ¿Tienes identificadas guías, buenas prácticas recursos recomendables o lo contrario, no recomendables?
- En concreto, ¿has seguido algún hilo narrativo o identificado discurso especialmente positivo que quieras reseñar?
- Cierre: Dudas y observaciones, desarrollo de las fases posteriores del estudio y socialización prevista.

### 7.2.2. Guion grupo triangular.

El grupo triangular tiene por objetivo principal debatir y valorar los principales resultados del estudio Delphi desde una perspectiva aplicada al ámbito de la educación intercultural en concreto (su utilidad). También, se busca consultar posibles mejoras en la presentación del informe de resultados, así como ideas clave para la generación de una herramienta (guía) basada en dicho informe.

*Estructura de la sesión y guion de preguntas:*

1. **Apertura (10 minutos):** Bienvenida y presentación de participantes y de la sesión

*Bloques de la sesión:*

- a. Debate y valoración de principales resultados del estudio
- b. Identificación de mejoras para el informe
- c. Recomendaciones para la guía basada en el informe.

### 2. Debate y valoración de los resultados (45 minutos):

- **Interés:** ¿Os resultan de interés los resultados del estudio: os aporta información, claves, preguntas...?
- **Consensos:** Del primer bloque de preguntas, ¿estáis de acuerdo con la valoración y priorización de los elementos presentados? ¿Y con su forma de exposición o presentación (es necesario reformular o explicarlo de otra forma)? Del segundo bloque de preguntas, ¿estáis de acuerdo con la valoración y priorización de los elementos presentados? ¿Y con su forma de exposición o presentación (es necesario reformular o explicarlo de otra forma)?
- **Divergencias:** ¿Identificáis alguna divergencia significativa que no haya sido adecuadamente representada en el informe?
- **Mejoras de contenido:** ¿Existen puntos que, a vuestro juicio, no están suficientemente abordadas o donde faltan matices importantes? ¿Hay algún aspecto que necesite mayor precisión o aclaración?
- **Aplicabilidad:** ¿Percibís que los resultados son útiles y aplicables para el contexto al que está dirigido el estudio? ¿Qué aspectos podrían reforzarse para mejorar su aplicabilidad?
- **Accesibilidad:** En términos de lenguaje y accesibilidad, ¿el informe es comprensible y presenta sus conclusiones de manera clara? ¿Qué recomendaciones haríais para mejorar la presentación y redacción del documento?

### 3. Identificación de mejoras para el Informe de resultados (30 minutos):

- **General:** ¿La estructura general del informe facilita la comprensión de los hallazgos y conclusiones? ¿Identificáis alguna mejora en concreto?
- **Apartado teórico-contextual:** Quisiéramos consultaros sobre tres aspectos fundamentales para cada apartado específico: suclaridad, su coherencia y su completitud ¿Identificáis mejoras en general? ¿echáis en falta algún referencia teórica, normativa o estudio?
- **Apartado metodológico:** Valoración de suclaridad, coherencia y completitud ¿Identificáis mejoras en general? ¿echáis en falta alguna información y/o referencia metodológica?
- **Apartado de resultados del estudio Delphi** (se aborda en el punto anterior, pero puede comentarse si se quiere)
- **Apartado de resultados de sistematización de recursos:** Valoración de su claridad, coherencia y completitud ¿Identificáis mejoras en la presentación del contenido (categorías, información, explicación de resultados)? ¿Y mejoras en la presentación u organización del contenido? Esta última pregunta conecta y da paso al último bloque.

**4. Aportes para la guía basada en el informe (20 minutos):**

- **Formato general** ¿Qué tipo de herramienta imagináis que puede generarse a partir de los resultados del estudio? ¿Cómo sería (documento infográfico, base de datos, aplicación)?
- **Contenido** ¿Qué elementos del informe consideráis imprescindibles para ser incluidos en la guía? ¿Cuáles serían redundantes o no prioritarios?
- **Accesibilidad y aplicabilidad:** Según vuestra opinión, ¿qué formato o estructura debería tener la guía para que sea accesible y de fácil uso por parte de su público objetivo?
- **Recursos y herramientas** ¿Qué recursos adicionales o complementarios (casos de estudio, ejemplos, fichas prácticas) podrían potenciar la utilidad de la guía?

Según hayan surgido ideas y propuestas, se propondrán ejemplos para validar con el grupo.

**5. Cierre (15 minutos):**

- Recapitulación y apertura a preguntas, comentarios o sugerencias del grupo.
- Pasos siguientes y agradecimiento.

### 2. Debate y valoración de los resultados (45 minutos):

- **Interés:** ¿Os resultan de interés los resultados del estudio: os aporta información, claves, preguntas...?
- **Consensos:** Del primer bloque de preguntas, ¿estáis de acuerdo con la valoración y priorización de los elementos presentados? ¿Y con su forma de exposición o presentación (es necesario reformular o explicarlo de otra forma)? Del segundo bloque de preguntas, ¿estáis de acuerdo con la valoración y priorización de los elementos presentados? ¿Y con su forma de exposición o presentación (es necesario reformular o explicarlo de otra forma)?
- **Divergencias:** ¿Identificáis alguna divergencia significativa que no haya sido adecuadamente representada en el informe?
- **Mejoras de contenido:** ¿Existen puntos que, a vuestro juicio, no están suficientemente abordadas o donde faltan matices importantes? ¿Hay algún aspecto que necesite mayor precisión o aclaración?
- **Aplicabilidad:** ¿Percibís que los resultados son útiles y aplicables para el contexto al que está dirigido el estudio? ¿Qué aspectos podrían reforzarse para mejorar su aplicabilidad?
- **Accesibilidad:** En términos de lenguaje y accesibilidad, ¿el informe es comprensible y presenta sus conclusiones de manera clara? ¿Qué recomendaciones haríais para mejorar la presentación y redacción del documento?

### 3. Identificación de mejoras para el Informe de resultados (30 minutos):

- **General:** ¿La estructura general del informe facilita la comprensión de los hallazgos y conclusiones? ¿Identificáis alguna mejora en concreto?
- **Apartado teórico-contextual:** Quisiéramos consultaros sobre tres aspectos fundamentales para cada apartado específico: suclaridad, su coherencia y su completitud ¿Identificáis mejoras en general? ¿echáis en falta algún referencia teórica, normativa o estudio?
- **Apartado metodológico:** Valoración de suclaridad, coherencia y completitud ¿Identificáis mejoras en general? ¿echáis en falta alguna información y/o referencia metodológica?
- **Apartado de resultados del estudio Delphi** (se aborda en el punto anterior, pero puede comentarse si se quiere)
- **Apartado de resultados de sistematización de recursos:** Valoración de su claridad, coherencia y completitud ¿Identificáis mejoras en la presentación del contenido (categorías, información, explicación de resultados)? ¿Y mejoras en la presentación u organización del contenido? Esta última pregunta conecta y da paso al último bloque.

**4. Aportes para la guía basada en el informe (20 minutos):**

- **Formato general** ¿Qué tipo de herramienta imagináis que puede generarse a partir de los resultados del estudio? ¿Cómo sería (documento infográfico, base de datos, aplicación)?
- **Contenido** ¿Qué elementos del informe consideráis imprescindibles para ser incluidos en la guía? ¿Cuáles serían redundantes o no prioritarios?
- **Accesibilidad y aplicabilidad:** Según vuestra opinión, ¿qué formato o estructura debería tener la guía para que sea accesible y de fácil uso por parte de su público objetivo?
- **Recursos y herramientas** ¿Qué recursos adicionales o complementarios (casos de estudio, ejemplos, fichas prácticas) podrían potenciar la utilidad de la guía?

Según hayan surgido ideas y propuestas, se propondrán ejemplos para validar con el grupo.

**5. Cierre (15 minutos):**

- Recapitulación y apertura a preguntas, comentarios o sugerencias del grupo.
- Pasos siguientes y agradecimiento.

### 7.2.3. Cuestionarios.

#### Primera Ola [33].

Estudio Delphi sobre buenas prácticas y narrativas para enfrentar el racismo en España  
Bienvenida/o

Este cuestionario de **15 minutos** de duración corresponde al estudio "Transformando narrativas" que desarrolla la Asociación Innacia (innacia.org) con apoyo del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

El objetivo es consensuar y sistematizar buenas prácticas y narrativas eficaces para enfrentar las situaciones de racismo en España a través de la consulta a expertas/os, siendo esta la primera de las dos oleadas del estudio.

Al final del cuestionario se informará sobre la política de protección de datos y podrá expresar si quiere que su nombre o afiliación aparezca en agradecimientos en la publicación de resultados.

Para mayor información puede contactarse con Estela Santos Díaz (estela@innacia.org) o Georgina Granero (georgina@innacia.org) y al 623 38 54 13.

Muchas gracias por su colaboración.

#### A.Datos básicos

En primer lugar le preguntaremos algunos datos generales sobre usted y su ámbito profesional.

1.¿Qué edad tiene?\*

Escriba un número mayor que 17.

2.Indique según considere\*

- Mujer
- Hombre
- Otro
- Prefiero no contestar

[33] En algunas preguntas, la escala no se presenta completa a razón de la extracción del cuestionario de la plataforma.

3. Por favor, señale la o las comunidades y/o ciudades autónomas en las que desarrolla su trabajo:

- Estatal
- Andalucía
- Aragón
- Asturias
- Cantabria
- Castilla-La Mancha
- Castilla y León
- Cataluña
- Extremadura
- Galicia
- Islas Baleares
- Islas Canarias
- La Rioja
- Madrid
- Murcia
- Navarra
- País Vasco
- Valencia
- C.A. Ceuta
- C.A. Melilla

4. Por favor, señale la o las comunidades y/o ciudades autónomas en las que desarrolla su trabajo:

- Estatal
- Andalucía
- Aragón
- Asturias
- Cantabria
- Castilla-La Mancha
- Castilla y León
- Cataluña
- Extremadura
- Galicia
- Islas Baleares
- Islas Canarias
- La Rioja
- Madrid
- Murcia
- Navarra
- País Vasco
- Valencia
- C.A. Ceuta
- C.A. Melilla

5. Indique su ámbito de especialización (marque todas las opciones que considere): \*

- Migraciones y movilidad humana
- Antirracismo, discriminaciones racistas D
- Interculturalidad, convivencia intercultural
- Género, interseccionalidad
- Derechos Humanos
- Inclusión social
- Educación D Empleo D Vivienda
- Otras

**B. Guías de buenas prácticas.**

En este segundo apartado, le pediremos que valore la importancia que tienen algunos elementos en la elaboración de una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo en España.

6.De las siguientes **características**, valore su **importancia en una guía de buenas prácticas** para enfrentar el racismo en España, siendo 1 (nada importante) y 5 (totalmente importante):

Explica el racismo en su dimensión estructural e institucional. (1 2 3 4 5).

Contextualiza el racismo en España y su relación con el presente. (1 2 3 4 5).

Ofrece herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables. (1 2 3 4 5).

Incluye la perspectiva de género y/o interseccional de forma transversal. (1 2 3 4 5).

Cuenta con el protagonismo y la participación real de personas racializadas. (1 2 3 4 5).

Ofrece ejemplos en base a situaciones reales que evidencien el funcionamiento del racismo. (1 2 3 4 5).

Refiere personalidades y fuentes bibliográficas antirracistas. (1 2 3 4 5).

7.Ahora le pedimos que, de los elementos valorados, indique solamente el que considera **el más importante**:

Explica el racismo en su dimensión estructural e institucional.

Contextualiza el racismo en España y su relación con la sociedad y las instituciones actuales.

Ofrece herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables.

Incluye la perspectiva de género y/o interseccional de forma transversal.

Cuenta con el protagonismo y la participación real de personas racializadas.

Ofrece ejemplos en base a situaciones reales que evidencien el funcionamiento del racismo.

Refiere a personalidades y fuentes bibliográficas antirracistas.

8.Por favor, indique ahora el elemento que considera **segundo** en importancia:

- Explica el racismo en su dimensión estructural e institucional.
- Contextualiza el racismo en España y su relación con la sociedad y las instituciones actuales.
- Ofrece herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables.
- Incluye la perspectiva de género y/o interseccional de forma transversal.
- Cuenta con el protagonismo y la participación real de personas racializadas.
- Ofrece ejemplos en base a situaciones reales que evidencien el funcionamiento del racismo.
- Refiere a personalidades y fuentes bibliográficas antirracistas.

9.Por último, indique el elemento que considera **tercero** en importancia:

- Explica el racismo en su dimensión estructural e institucional.
- Contextualiza el racismo en España y su relación con la sociedad y las instituciones actuales.
- Ofrece herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables.
- Incluye la perspectiva de género y/o interseccional de forma transversal.
- Cuenta con el protagonismo y la participación real de personas racializadas.
- Ofrece ejemplos en base a situaciones reales que evidencien el funcionamiento del racismo.
- Refiere a personalidades y fuentes bibliográficas antirracistas.

10.En este caso, le solicitamos que valore los siguientes puntos pensando en lo que **debe evitarse** en una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo en España, siendo 1, "no evitable", y 5 algo "totalmente evitable":\*

- No explica qué se considera "buena práctica": recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones...
- Se centra en un ámbito muy específico.
- Es una guía generalista y no especializada.
- No existe descripción en profundidad y que vaya a la raíz del origen de la discriminación racial.
- Carece de herramientas prácticas de identificación y/o intervención.
- No incluye imágenes iconográficas que resuman conceptos y enfoques.
- No incorpora datos estadísticos y/o estudios sobre la discriminación racial.

11. Por favor indique de los elementos valorados previamente, el que considera es el **más importante que se evite**:

- No explicita qué se considera "buena práctica": recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones...
- Se centra en un ámbito muy específico.
- Es guía generalista y no especializada.
- No existe una descripción en profundidad y que vaya a la raíz del origen de la discriminación racial.
- Carece de herramientas prácticas de identificación y/o intervención.
- No incluye imágenes iconográficas que resuman conceptos y enfoques.
- No incorpora datos estadísticos y/o estudios sobre la discriminación racial.

12. Por favor indique de los elementos valorados previamente, el que considera es el **segundo en importancia** que debe evitarse:

- No explicita qué se considera "buena práctica": recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones...
- Se centra en un ámbito muy específico.
- Es guía generalista y no especializada.
- No existe una descripción en profundidad y que vaya a la raíz del origen de la discriminación racial.
- Carece de herramientas prácticas de identificación y/o intervención.
- No incluye imágenes iconográficas que resuman conceptos y enfoques.
- No incorpora datos estadísticos y/o estudios sobre la discriminación racial.

13. Por último, señale el que considera es el **tercero en importancia** que debe evitarse.\*

- No explicita qué se considera "buena práctica": recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones...
- Se centra en un ámbito muy específico.
- Es guía generalista y no especializada.
- No existe una descripción en profundidad y que vaya a la raíz del origen de la discriminación racial.
- Carece de herramientas prácticas de identificación y/o intervención.
- No incluye imágenes iconográficas que resuman conceptos y enfoques.
- No incorpora datos estadísticos y/o estudios sobre la discriminación racial.

#### **Recursos y buenas prácticas por ámbito.**

En esta tercera parte, le solicitamos que nos refiera recursos y/o buenas prácticas que usted conozca y quiera reseñar o, al contrario, que eche en falta respecto de diferentes ámbitos vinculados a la lucha contra el racismo en España.

14. **Narrativas antirracistas emergentes.** Indique nombre, link o descripción breve de recursos o iniciativas de sensibilización o incidencia (ej. combatir estereotipos, promoción de representaciones inclusivas y equitativas, entre otros):

15. ¿Identifica alguna buena práctica o recurso que no existe y debería desarrollarse en relación con las narrativas antirracistas emergentes?\*

- Sí
- No

16. Por favor, indique qué buena práctica o recurso identifica que no existe actualmente y haría falta.

17. **Delitos de odio.** Indique nombre, link o descripción breve de recursos o iniciativas relacionadas con los delitos de odio (infradenuncia, atención, sensibilización...)

18. ¿Identifica alguna buena práctica o recurso que no existe y debería desarrollarse en relación con delitos de odio? \*

- Sí
- No

19. Por favor, indique qué buena práctica o recurso identifica que no existe actualmente y haría falta.

20. **Convivencia intercultural.** Indique nombre, link o descripción breve de recursos o iniciativas relacionadas con la convivencia intercultural.

21. ¿Identifica alguna buena práctica o recurso que no existe y debería desarrollarse en relación con la convivencia intercultural? \*

- Sí
- No



22. Por favor, indique qué buena práctica o recurso identifica que no existe actualmente y haría falta.

23. **Acceso a recursos.** Indique nombre, link o descripción breve de recursos o iniciativas de acceso a recursos por parte de personas racializadas (vivienda, empleo, sanidad, educación, protección jurídica, entre otros).

24. ¿Identifica alguna buena práctica o recurso que no existe y debería desarrollarse en relación con el acceso a recursos por parte de personas racializadas?

- Sí
- No

25. Por favor, indique qué buena práctica o recurso identifica que no existe actualmente y haría falta.

26. **Trato adecuado no discriminatorio en la práctica profesional.** Indique nombre, link o descripción breve de recursos o iniciativas de concienciación (ej. autodiagnóstico), y para evitar trato discriminatorio a personas racializadas y/o a mujeres racializadas, entre otros.

27. ¿Identifica alguna buena práctica o recurso que no existe y debería desarrollarse en relación con el trato no discriminatorio en la práctica profesional?

- Sí
- No

28. Por favor, indique qué buena práctica o recurso identifica que no existe actualmente y haría falta.

29. **Redes y colaboraciones:** Indique nombre, link o descripción breve de recursos o iniciativas vinculadas a la generación de redes y colaboraciones entre entidades y diferentes agentes (ciudadanía, administraciones, empresas, otras).

30. ¿Identifica alguna buena práctica o recurso que no existe y debería desarrollarse en relación con redes y colaboraciones entre entidades y diferentes agentes? \*

- Sí
- No

31. Por favor, indique qué buena práctica o recurso identifica que no existe actualmente y haría falta.

32. Por último, si quiere trasladar algún **comentario u observación** que no haya sido recogido en este cuestionario puede hacerlo aquí. Lo tendremos en cuenta para incorporarlo en el segundo cuestionario y/o en el estudio.

33. Si está de acuerdo, le solicitamos el **correo electrónico** al cual quiere que le envíemos los resultados y el segundo cuestionario en las próximas semanas:

34. Si quiere que su nombre y/o filiación institucional aparezcan en la sección de Agradecimientos en la publicación de resultados, por favor indique aquí cómo debería citarse:

## *Segunda Ola.*

Estudio Delphi: buenas prácticas y narrativas para enfrentar el racismo en España - 2a Ola  
Bienvenida/o

Este cuestionario de solo **8 minutos** de duración corresponde a la segunda ola del estudio Delphi "Transformando narrativas" que desarrolla la Asociación Innacia (innacia.org) con apoyo del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

El objetivo del estudio es consensuar y sistematizar buenas prácticas y narrativas eficaces para enfrentar las situaciones de racismo en España a través de la consulta a expertas/os.

En esta ocasión se solicita que valore los ítems que obtuvieron mayor consenso (primer cuestionario) en relación con la elaboración de guías de buenas prácticas para enfrentar el racismo en España, así como la importancia de recursos faltantes o insuficientes que se identificaron en diferentes áreas.

Para mayor información puede contactarse con Estela Santos Díaz (estela@innacia.org) o Georgina Granero (georgina@innacia.org) y al 623 38 54 13.

Muchas gracias por su colaboración.

### **A. Guías de buenas prácticas**

1. De las siguientes **características**, valore su **importancia en una guía de buenas prácticas** para enfrentar el racismo en España, siendo 1 (nada importante) y 5 (totalmente importante): \*

Explica el racismo en su dimensión estructural e institucional. (1 2 3 4 5).

Ofrece herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables. (1 2 3 4 5).

Incluye la perspectiva de género y/o interseccional de forma transversal. (1 2 3 4 5).

Cuenta con el protagonismo y la participación real de personas racializadas. (1 2 3 4 5).

2. Ahora le pedimos que, de los elementos valorados, indique solamente el que considera **el más importante**:

- Cuenta con el protagonismo y la participación real de personas racializadas.
- Ofrece herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables.
- Incluye la perspectiva de género y/o interseccional de forma transversal.
- Explica el racismo en su dimensión estructural e institucional.



3.Por favor, indique ahora el elemento que considera **segundo** en importancia:

- Ofrece herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables.
- Cuenta con el protagonismo y la participación real de personas racializadas.
- Explica el racismo en su dimensión estructural e institucional.
- Incluye la perspectiva de género y/o interseccional de forma transversal.

4.Por último, indique el elemento que considera **tercero** en importancia:

- Explica el racismo en su dimensión estructural e institucional.
- Incluye la perspectiva de género y/o interseccional de forma transversal.
- Ofrece herramientas, recomendaciones o prácticas aplicables.
- Cuenta con el protagonismo y la participación real de personas racializadas.

5.A continuación, le solicitamos que valore la importancia de **evitar** los siguientes aspectos cuando se elabora una guía de buenas prácticas para enfrentar el racismo en España; siendo 1 "nada importante" y 5 "totalmente importante" de evitar:

Indefinición sobre qué es una "buena práctica": recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones... (1 2 3 4 5).

Se centra en un ámbito muy específico. (1 2 3 4 5).

Es una guía generalista, sin especializarse en un ámbito de actuación. (1 2 3 4 5).

Descripción general y anecdotica de discriminación racial. (1 2 3 4 5).

Carece de herramientas prácticas de identificación y/o intervención. (1 2 3 4 5).

6.Por favor indique, de los elementos valorados previamente, el que considera es **el más importante que se evite**:

- Carece de herramientas prácticas de identificación y/o intervención.
- Indefinición sobre qué es "buena práctica": recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones...
- Se centra en un ámbito muy específico.
- Es una guía generalista, sin especializarse en un ámbito de actuación.
- Descripción general y anecdotica de la discriminación racial.

7.Indique el que considera es el **segundo en importancia** que debe evitarse:

- Descripción generalizada y anecdotica de la discriminación racial.
- Carece de herramientas prácticas de identificación y/o intervención.
- Indefinición sobre qué es "buena práctica": recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones...
- Es una guía generalista, sin especializarse en un ámbito de actuación.
- Se centra en un ámbito muy específico.

8.Por último, señale el que considera es el **tercero en importancia** que debe evitarse:

- Carece de herramientas prácticas de identificación y/o intervención.
- Descripción general y anecdotica de la discriminación racial.
- Se centra en un ámbito muy específico.
- Indefinición sobre qué es "buena práctica": recurso, forma de trato, forma de enfocar las intervenciones...

Es una guía generalista, sin especializarse en un ámbito de actuación.

#### **B. Recursos que no existen o son insuficientes para combatir del racismo en España.**

En esta última parte, le solicitamos que valore la importancia de cubrir los vacíos detectados para enfrentar el racismo en España en diferentes áreas según considera que es baja, media o alta.

9.**Narrativas antirracistas emergentes.** Valore la importancia de:

Aumentar la visibilidad de buenas prácticas o recursos ya existentes. (Baja Media Alta).

Formaciones antirracistas con enfoque decolonial para el funcionariado y personal de servicios de atención. (Baja Media Alta).

Presencia de organismos/entidades especializados en igualdad en la medición de supuestos de discriminación. (Baja Media Alta).

Trabajo en red entre colectivos y organizaciones. (Baja Media Alta).

Narrativas sobre colectivos menos visibilizados. (Baja Media Alta).

Testeo de narrativas transformadoras antirracistas. (Baja Media Alta).

Guías o manuales de diversidad étnico-racial para empresas. (Baja Media Alta).

**10. Delitos de odio.** Valore la importancia de:

- Acercar recursos e información sobre los procesos de denuncia. (Baja Media Alta).
- Sistema nacional centralizado de denuncias sin requerimientos e implementación de un canal prioritario. (Baja Media Alta).
- Impulso de canales de denuncia desde las organizaciones, entidades y colectivos antirracistas y/o de personas migrantes. (Baja Media Alta).
- Rutas de casos en los que se identifiquen buenas prácticas y recursos que han sido útiles y prácticos. (Baja Media Alta).
- Analizar y estudiar posibles normativas frente a los discursos de odio, especialmente hacia la trasmisión de bulos y noticias falsas. (Baja Media Alta).
- Herramientas legales que sancionen rápidamente este tipo de delitos para evitar que la denuncia no tenga efecto o tenga efectos negativos para la persona denunciante. (Baja Media Alta).

**11. Convivencia intercultural.** Valore la importancia de:

- Financiación que sustente y sostenga los recursos existentes, evitando limitaciones o intermitencia. (Baja Media Alta).
- Abordaje de la convivencia intercultural que cuestione el racismo estructural. (Baja Media Alta).
- Dotar de voto a todo tipo de proceso democrático a las personas migrantes, independiente mente de su situación administrativa. (Baja Media Alta).
- Promover el movimiento asociativo local para facilitar intercambio de experiencias y la convivencia entre grupos. (Baja Media Alta).
- Recursos de apoyo desde la psicología intercultural. (Baja Media Alta).
- Impulsar las subvenciones focalizadas en las actividades de convivencia intercultural desde la ciudadanía. (Baja Media Alta).

**12. Acceso a recursos.** Valore la importancia de:

- Servicio público de denuncia y acompañamiento en casos de discriminación en servicios con acceso formal (educación, sanidad, etc.). (Baja Media Alta).
- Directorio online de asesorías jurídicas y apoyo psicosocial, con y sin coste. (Baja Media Alta).
- Recursos jurídicos que incluyan la mirada y la participación de personas migrantes y/o racializadas. (Baja Media Alta).
- Servicios de salud mental a cargo de/con participación de personas racializadas especializadas. (Baja Media Alta).
- Guías de primera acogida (trámites básicos, urgencias) realizadas con participación de personas migrantes. (Baja Media Alta).

**13. Trato adecuado no discriminatorio en la práctica profesional.** Valore la importancia de:

- Mejorar el lenguaje utilizado en las AAPP. (Baja Media Alta).
- Actualizar los recursos existentes para un trato adecuado dirigidos al funcionariado. (Baja Media Alta).
- Formación continua para ejercer una práctica profesional no discriminatoria. (Baja Media Alta).
- Formación específica para profesionales para detección y actuación de discriminación racista/xenófoba. (Baja Media Alta).
- Visibilización/respuesta ante trato discriminatorio a profesionales extranjeros por parte de colegios profesionales y/o AAPP. (Baja Media Alta).
- Mejorar el lenguaje periodístico/me dios de comunicación. (Baja Media Alta).
- Actualizar los recursos existentes para un tratamiento adecuado dirigidos a medios de comunicación/periodismo. (Baja Media Alta).

**14. Redes y colaboraciones.** Valore la importancia de:

- Generar espacios y encuentros virtuales para fortalecer redes profesionales. (Baja Media Alta).
- Oportunidades de colaboración entre distintos agentes públicos y privados. (Baja Media Alta).
- Apoyo desde entidades sociales a redes e iniciativas de comunidades migrantes y antirracistas con recursos (presupuesto, tiempo, formación). (Baja Media Alta).
- Mejora de la participación e implicación de las entidades sociales en redes existentes (por ej., antirrumores). (Baja Media Alta).
- Mayor concienciación y conocimiento de la diversidad étnico-cultural en España en diferentes ámbitos (tercer sector, empresarial, etc.). (Baja Media Alta).

15. Si quiere trasladar algún **comentario u observación** que no haya sido recogido en este cuestionario puede hacerlo aquí.

“Puedes dispararme  
con tus palabras,  
puedes herirme con tus ojos,  
puedes matarme con tu odio,  
y aún así, como el aire,  
me levanto.”

*-Maya Angelou-*



Estudio realizado por:

**Inniciá**  
ASOCIACIÓN

Financiado por:



POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINESES DE INTERÉS SOCIAL