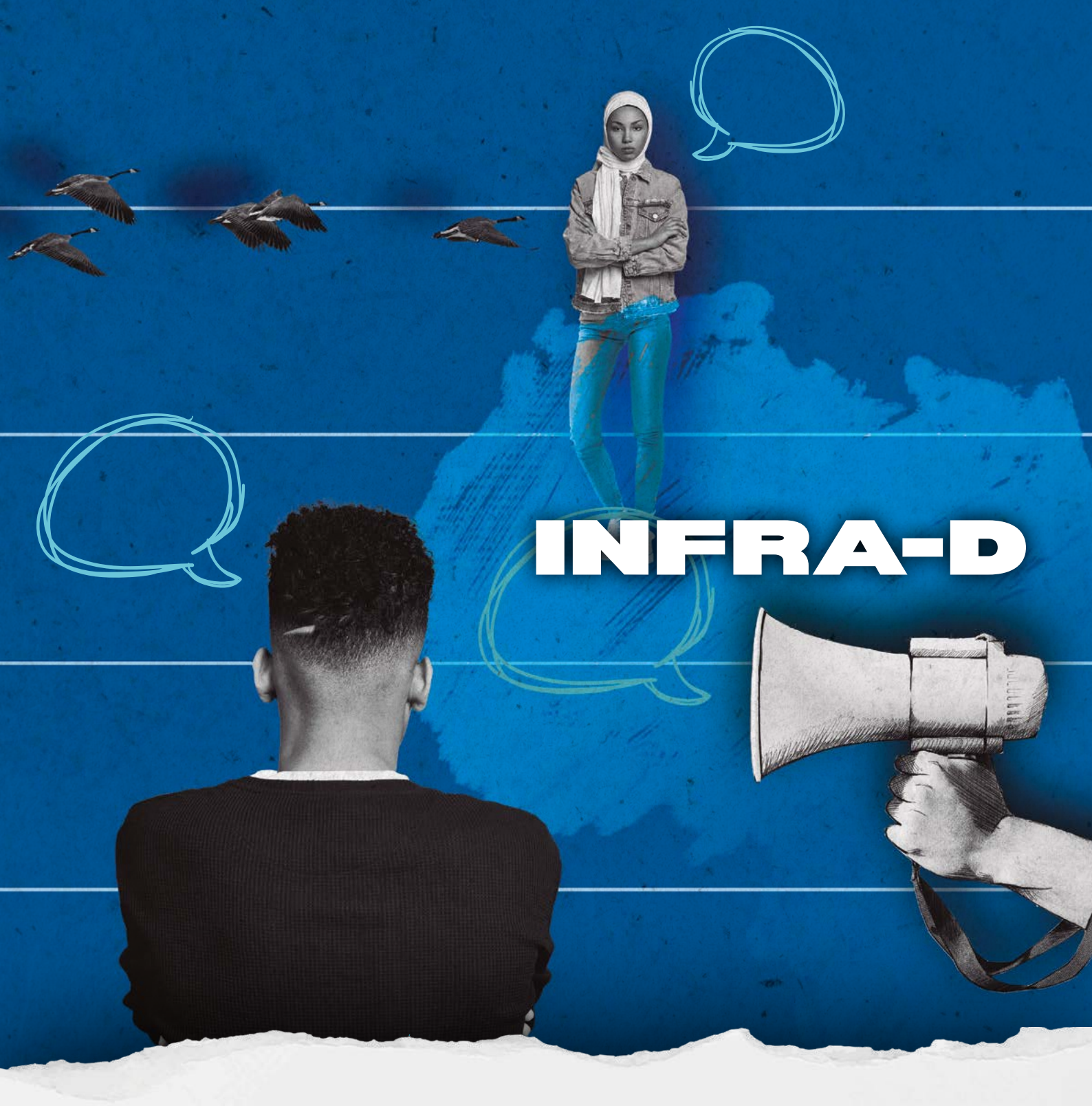


INFRA-D:

Más allá de la denuncia

Estudio cualitativo con personas migrantes de origen magrebí sobre la infradenuncia del racismo

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Accem

Autoría: Julia García Martínez y David Martínez Salguero.

Coordinación: Amalia Cuesta García.

Financiado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Diseño y maquetación: Miguel Alonso Oleaga.

Publicado: Diciembre de 2024.

"Tienes que afrontar la discriminación.

Luchar por decir que estoy aquí con mi cultura, pero respetando la nueva cultura, y puedo mezclar las dos y vivir con las dos"

M4 - MUJER DE 43 AÑOS, MARRUECOS

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Accem

Índice

AGRADECIMIENTOS 7

INTRODUCCIÓN 8

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA 11

1. LA DISCRIMINACIÓN RACIAL PARA LAS PERSONAS DE ORIGEN MAGREBÍ 17

1.1. ¿Qué entienden por discriminación racial? 17

1.2. Comparación intercultural 20

1.3. Ámbitos en los que se da la discriminación 23

1.3.1. Ámbito laboral 24

1.3.2. Vivienda y relaciones vecinales 25

1.3.3. Ámbito institucional 25

1.3.4. Espacio público 26

1.3.5. Comercios, locales y establecimientos 27

1.3.6. Interacciones con la policía 27

1.3.7. Ámbito educativo 28

1.3.8. Ámbito sanitario 29

1.3.9. Relaciones interpersonales 29

1.3.10. Medios de comunicación y redes sociales 30

1.4. Vulnerabilidades que interseccionan 31

1.5. Estereotipos, mitos y otras causas atribuidas a la discriminación racial 36

1.6. Detección y normalización de la discriminación 40

1.6.1. Normalización de la discriminación 43

2. AFECTACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN 47

2.1. Integración social de la población migrante de origen magrebí 47

2.2. Consecuencias psicosociales de la discriminación racial 51

2.3. ¿Cómo se consigue la reparación? 55

2.3.1. La reparación es imposible 56

2.3.2. La reparación es (parcialmente) posible 57

3. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PRIVADO 61

3.1. Afrontamiento pasivo 63

3.1.1. Aguantar y dejar pasar 64

3.1.2. Evitar y seleccionar 68

3.1.3. Adaptación negativa 71

3.1.4. Anticiparse al prejuicio 72

3.1.5. Canalizar el malestar 73

3.1.6. Acudir a la red de apoyo 75

3.2. Afrontamiento activo 77

3.2.1. Discursos contra la discriminación 77

3.2.2. Confrontación directa 81

4. REPRESENTACIONES DEL ACTO DE DENUNCIAR 87

4.1. El "acto de denunciar" como estrategia de afrontamiento público 88

4.1.1. Actos de denuncia formal 88

4.1.2. Actos de denuncia pública 90

4.2. Conocimientos y fuentes de información 92

4.3. Representaciones y actitudes sobre los actos de denunciar 94

4.3.1. Representaciones y actitudes sobre la denuncia formal 95

4.3.1.1. Es para los casos graves 95

4.3.1.2. Es injusta y excluyente 97

4.3.1.3. Es (potencialmente) inútil y contraproducente 98

4.3.1.4. Es difícil y desgastante 99

4.3.1.5. Es la forma de restaurar los derechos 100

4.3.2. Representaciones y actitudes sobre la denuncia pública 102

4.3.2.1. Llega a más gente, conciencia y empodera 102

4.3.2.2. Sirve como canalización y desahogo 103

4.3.2.3. No todo el mundo puede hacerlo por igual 104

4.3.2.4. Puede ser útil, pero no para los derechos inmediatos 106

4.3.2.5. Es hacer el ridículo o querer llamar la atención 107

4.4. La utilidad de los actos de denunciar 108

5. Estudio de casos: experiencias con la denuncia formal 113

6. PRINCIPALES CAUSAS DE LA INFRADENUNCIA 119

6.1. Vulnerabilidades que dificultan la denuncia 119

6.2. Factores socioculturales que dificultan la denuncia 122

6.3. Barreras institucionales y del procedimiento de la denuncia 125

7. ESTUDIO DE CASO: Discriminación racial en los asentamientos informales en la provincia de Huelva y la denuncia de las temporeras de la fresa 131

7.1. Los asentamientos informales en la provincia de Huelva 131

7.2. Discriminación en los asentamientos 133

7.3. Temporeras de la fresa: vulnerabilidades y barreras para la denuncia 135

8. RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS 139

8.1. Difusión y sensibilización 139

8.2. Contacto y entrada 142

8.3. Atención y acompañamiento 144

8.4. Coordinación y registro 148

9. CONCLUSIONES 151

10. BIBLIOGRAFÍA 158

ANEXO: PERFILES DE LA MUESTRA PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO 162



AGRADECIMIENTOS

Ningún trabajo se sostiene sin una red de apoyo, y en el caso de una investigación social, esto es aún más cierto. Por eso, queremos dar las gracias a todas las personas que han dedicado su tiempo a colaborar con este estudio y a hacerlo posible, desde las pequeñas acciones hasta las grandes implicaciones en esfuerzo y volcado emocional.

Nuestro agradecimiento principal va para las 45 personas migrantes que han confiado en nosotras y han compartido en primera persona sus experiencias, vivencias, pensamientos y emociones acerca de la discriminación racial y étnica que han vivido en nuestro país, y que ojalá nunca hubieran conocido. Comprendemos la responsabilidad que supone hacernos intérpretes y transmisoras de lo que nos han relatado, y esperamos haberle hecho justicia. Esperamos también que se hayan sentido cómodas y que esto sirva, dentro del esfuerzo colectivo que realizan todas las personas que trabajan día a día contra la discriminación racial, para que esta pueda ser combatida y eliminada de forma más efectiva.

También queremos agradecer especialmente a las personas expertas su tiempo y que compartieran su conocimiento y experiencia con nosotras, desde una generosidad e implicación admirable. Del mismo modo, a las activistas antirracistas que, de forma totalmente altruista, nos han dedicado también un espacio para la reflexión y el conocimiento, así como lo dedican en su día a día. Aprovechamos este espacio para agradecer también a las entidades que han colaborado en este proyecto: la Asociación Marroquí, Bayt al-Thaqafa, CEPAIM, la Oficina per la No Discriminació y el proyecto Safe Reporting. De igual manera, a la Asociación Jatorkin, la Oficina d'Igualtat de Tracte i No Discriminació y el Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya por ofrecernos su apoyo.

Nuestro agradecimiento también va para las personas trabajadoras e intérpretes de diversos puntos del territorio de Accem que han ayudado a que este estudio sea posible de múltiples maneras, desde ofrecernos su experiencia hasta aportarnos recursos y apoyo. Y queremos agradecer profundamente la labor de la técnica de investigación Fatima El Gaoudi Abarkkan, y el de las/os compañeras/os voluntarias/os Antonela Ércole, Deusa Pérez Goicochea, Curro Pérez Sánchez, Sara Tessema Manshlot y Pamela Tórtola Colindres por todo el apoyo, compromiso, profesionalidad, implicación y cariño que han volcado en este proyecto.

Por último, queremos destacar que este informe no sería posible sin la financiación del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. Desde aquí agradecemos que se impulsen proyectos como este y muchos otros que contribuyen a generar conocimiento para combatir la discriminación racial y étnica en todas sus formas.

INTRODUCCIÓN

La discriminación consiste en el trato diferente, menos favorable o abusivo hacia una persona o grupo social en función de alguna de las características que conforman la diversidad humana, impidiéndoles de manera activa o pasiva el disfrute de sus derechos y libertades (Naciones Unidas, 1965). Este problema social sigue presente en nuestras sociedades, y en concreto, la discriminación por motivos raciales o étnicos es uno de las más prevalentes: en España, el 30,7% de personas se ven discriminadas cada año por este motivo, en un porcentaje anual que va en aumento (Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial y Étnica, 2020).

Históricamente, los grupos sociales de diversos orígenes y características se han visto discriminados, estigmatizados y colonizados por otros, y el presente se cimenta sobre estas agresiones, que perduran adoptando viejas y nuevas formas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948) sienta las bases para que las instituciones nacionales, supranacionales e internacionales tomen cartas en el asunto, a través de normativas y leyes que combatan este fenómeno que afecta a una parte importante de la población. Así, en nuestro contexto, el delito de odio queda definido y recogido en la normativa penal de los países de la Unión Europea, y bajo la recomendación de organismos como la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Fundamental Rights Agency, 2021) se habilitan leyes que buscan solidificar la igualdad de trato y no discriminación. La denuncia de la discriminación se postula entonces como la herramienta a la que cualquier persona se podría acoger cuando sufra un caso de discriminación.

No obstante, en el caso de la discriminación racial o étnica, las personas que reportan haberla padecido y no haber denunciado son el 80% (FRA, 2021), un 82% en España según los datos del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial y Étnica (CEDRE, 2020). Los datos también nos hablan de que la población originaria del Magreb es uno de los grupos poblacionales que se enfrentan a la discriminación racial y étnica en mayor medida en España y en Europa: los datos nos hablan de un 36% de incidentes al año en España (CEDRE, 2020) y un 31% en Europa (FRA, 2017). La denuncia de la discriminación en el caso de las personas magrebíes es, igualmente, baja: el 93% de personas de origen magrebí no han denunciado los incidentes discriminatorios padecidos en España, siendo el dato más alto de infradenuncia de esta población en Europa (FRA, 2017).

Las razones principales por las que las personas no denuncian la discriminación racial y étnica han sido identificadas como que “no serviría de nada“ y la desconfianza en la policía, entre otras (CEDRE, 2020; FRA 2017, 2021). Se llevan a cabo diversos esfuerzos desde las instituciones públicas y las entidades para comprender más en profundidad las actitudes hacia la denuncia. Bajo este marco, el programa de investigación INFRA-D de Accem, iniciado en 2023, tiene por objetivo comprender en profundidad, cualitativamente y desde una perspectiva transcultural e interseccional, cómo son las representaciones sociales sobre la denuncia que sostienen las personas migrantes de diferentes orígenes.

Mientras que el primer estudio de INFRA-D se centró en la población subsahariana (Accem, 2023a), este nuevo informe se enfoca en las personas migrantes procedentes del Magreb, que conforman una buena parte de la población migrante en España, y que viven formas de discriminación racial y étnica con características propias.

La hipótesis de partida es que el acto de denunciar está condicionado por la percepción del racismo que tienen las potenciales víctimas, por las estrategias de afrontamiento que articulan en la sociedad de acogida, por sus situaciones personales interseccionales, y por cómo entienden el "acto de denunciar".

El significado social que adquiere este concepto tiene un sentido amplio en la articulación de las personas migrantes. Así, el "acto de denunciar" abarca toda acción que traslade la situación de discriminación que las personas han vivido desde un plano más personal o privado a la esfera pública, a través de herramientas formales y estrategias informales. Aunque la denuncia penal es la forma más reconocida y ocupa un lugar central, otras fórmulas como la queja, la reclamación o ponerlo en conocimiento de entidades y administraciones se entremezclan con el concepto de denunciar, y también se asocia a la denuncia pública, en la que se usa cualquier altavoz para denunciar el racismo. Por ello, se explora esta múltiple interpretación del acto en nuestro estudio.

Para obtener toda la información necesaria, hemos contactado y entrevistado tanto a personas expertas y activistas antirracistas como a personas migrantes de origen magrebí: mujeres y hombres que comparten procedencia, pero con diversidad de situaciones y puntos de vista. Con la ayuda de todas estas miradas hemos podido comprender en profundidad una miríada de temas en los que hemos priorizado la perspectiva de las personas migrantes a través de la escucha activa. Gracias a ello hemos elaborado el presente informe, que se estructura de la siguiente manera:

En primer lugar, se exploran las formas de comprender la discriminación racial o étnica, los ámbitos en los que ocurre y las causas que se le atribuyen por parte de las personas migrantes. En segundo lugar, cómo afectan esas experiencias a las personas y cómo se podría reparar. A continuación, cuáles son las estrategias de afrontamiento que adoptan y qué las condiciona. Acto seguido, las representaciones sociales que sostienen las personas migrantes sobre "el acto de denunciar" en su vertiente formal y pública. En quinto lugar, cuáles son las principales causas de la infradenuncia. Y, para terminar, compartimos las recomendaciones y buenas prácticas que las personas expertas y activistas nos han compartido para sensibilizar y apoyar a las personas que viven la discriminación racial, de forma que puedan afrontar y reducir la infradenuncia.

En definitiva, con todos estos aspectos, buscamos una comprensión compleja sobre los elementos que sostienen el fenómeno de la infradenuncia de la discriminación racial y étnica en personas migrantes de origen magrebí, para poder contribuir al conocimiento que permita enfrentarse al racismo de forma más efectiva.





OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- **Comprender por qué las personas originarias del Magreb no denuncian las situaciones de discriminación racial o étnica en España.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Identificar las formas de discriminación racial o étnica más comunes que experimentan las personas de origen magrebí en España.**
- **Indagar en las estrategias de afrontamiento de las potenciales víctimas originarias del Magreb ante casos de discriminación racial o étnica en España.**
- **Conocer las representaciones sociales que tienen las personas del Magreb acerca de la denuncia a partir de un abordaje transcultural.**
- **Identificar buenas prácticas a nivel nacional.**
- **Proponer recomendaciones para combatir la infradenuncia.**
- **Sensibilizar sobre los motivos que llevan a las personas originarias del Magreb a no denunciar la discriminación racial y étnica en España.**

METODOLOGÍA

El objetivo de esta investigación social es ofrecer conocimiento que facilite la comprensión, desde un abordaje interseccional, de las causas que motivan a las personas de origen magrebí y que sufren discriminación racial y étnica a no denunciar estos hechos. Para dar respuesta a ello, nos hemos decantado por la metodología cualitativa interpretativa, que nos confiere una serie de herramientas epistemológicas y técnicas para abordar los diferentes objetivos de la investigación.

Investigar las causas de la infradenuncia desde una perspectiva cualitativa nos permite profundizar en las situaciones, creencias, representaciones e implicaciones emocionales de estas desde la voz de las personas potencialmente víctimas de la discriminación racial y étnica, ofreciendo conocimiento que sirva para comprender las múltiples razones por las cuales se opta por intentarlo, por no hacer nada, o por afrontar de manera alternativa estas situaciones.

Este conocimiento es complementario al cuantitativo, en una lógica circular por la cual emergen perspectivas nuevas cualitativas que pueden pasar a lo cuantitativo y viceversa. Es necesario poner a funcionar todas las herramientas que tenemos como investigadoras para abordar un problema social de gran complejidad, que va de lo cotidiano a lo estructural y que tiene profundas raíces históricas y culturales.

Las técnicas de recogida de información cualitativa han sido las siguientes:



La **entrevista semiestructurada**. A través de preguntas abiertas y adaptadas a los diferentes perfiles, hemos realizado 26 entrevistas a diferentes informantes clave:

- 11 entrevistas a personas expertas en discriminación racial. En estas entrevistas se han explorado las situaciones más habituales para el perfil migrante magrebí, el papel de la denuncia de la discriminación racial y cómo ocurre en la práctica, así como qué buenas prácticas detectan y se han puesto en marcha, entre otros temas en función del perfil profesional y activista.
- 15 entrevistas a personas migrantes de origen magrebí, con el objetivo de indagar en sus formas de entender la discriminación racial, de qué maneras afrontan el racismo, y qué papel tienen los actos de denunciar en este afrontamiento, con mayor énfasis en los dos primeros objetivos.



El **grupo focal**. Se han organizado seis grupos de discusión de entre 3 y 8 personas, con un total de 28 participantes, con el fin de explorar en común las situaciones habituales, las formas de afrontamiento que prefieren en cada caso y, especialmente, de qué formas representan el acto de denunciar en un sentido amplio y específico.



La **observación participante**. Se ha llevado a cabo, de forma complementaria a la realización de dos grupos focales, un estudio de los asentamientos informales de la provincia de Huelva, a través del registro etnográfico y el diario de campo.

Las técnicas de análisis que se han empleado son:



Las **técnicas de análisis** que se han empleado son diversas: análisis temático, el análisis fenomenológico de las experiencias vividas, el análisis del discurso y el análisis hermenéutico de las representaciones sociales.



Se ha aprovechado para el análisis y la interpretación un **conocimiento interdisciplinar teórico y técnico** desde la psicología social y la sociología, con el objetivo de conectar la vivencia psicológica y social de la realidad cotidiana con la realidad estructural que emerge de dichas prácticas, de los discursos que circulan, de las relaciones de poder y de los dispositivos de orden social y económico en que se enmarcan.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se ha desarrollado siguiendo estos pasos:



Estudio de gabinete

Contextualización y comprensión del fenómeno de la discriminación racial en el perfil magrebí, así como de la información estadística y cualitativa generada por organismos y entidades acerca de la denuncia de la discriminación racial, mediante revisión bibliográfica de fuentes secundarias cualitativas y cuantitativas.



Trabajo de campo

Elaboración de las herramientas de recogida de la información, contacto con entidades clave, activistas y personas migrantes para conformar la muestra, realización de las entrevistas, grupos focales y la observación participante.



Análisis de la información

Transcripción, organización, análisis e interpretación del material recogido en las entrevistas, grupos focales y diarios de campo.



Elaboración del informe

Sistematización coherente y rigurosa del análisis, los resultados y conclusiones en el informe final.



Sensibilización

Promoción del conocimiento obtenido a través del evento de presentación, redes sociales, mailing y web de Accem, entre otros.

MUESTRA Y CRONOGRAMA

La muestra total se compone de 59 participantes.

La **selección de la muestra** ha seguido el principio de saturación discursiva para definir su tamaño, y se ha seguido un muestreo de tipo no probabilístico mediante la red territorial de Accem y el contacto y trabajo en red con otras entidades y servicios clave que trabajan en migraciones y/o que cuentan con servicios de atención a la discriminación racial. En segundo lugar, se ha usado la técnica de "bola de nieve" para acceder a los informantes clave con una dificultad de acceso mayor.

Los criterios de selección se han establecido en función del perfil:

Para las personas expertas y activistas, el criterio de selección ha sido la relevancia de su conocimiento sobre discriminación y racismo en población magrebí, y/o su experticia en asuntos clave que interseccionan en esta problemática, como la islamofobia.

Para las personas migrantes de origen magrebí, se consultaron los datos del Instituto Nacional de Estadística (2024) para conocer la cantidad de población migrante residente en España (según los registros oficiales) de cada uno de los países que componen el Magreb. Se decidió concentrar la muestra en las personas procedentes de Marruecos y Argelia, por ser por orden la población migrante más numerosa de origen magrebí (15,9% y 1,2% del total de migrantes en España, respectivamente), y en términos prácticos por la dificultad de acceso a la población de otros países. La proporción de participantes de ambos países siguió el mismo criterio. Se balanceó la proporción de género de los/as migrantes en el total entre las entrevistas y los grupos focales, y se buscó una muestra heterogénea, que teóricamente representara diversos perfiles: en función de su situación administrativa, de sus años en España, y que hubieran tenido o no experiencias previas de denuncia.

Entrevistas cualitativas: 31 informantes clave



Realizadas entre el 29 de febrero y el 1 de julio



11 entrevistas a personas expertas y activistas, tres de ellas con dos expertos/as presentes (14 participantes)

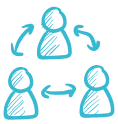


15 entrevistas a personas migrantes originarias de Marruecos y Argelia, dos de ellas con dos personas migrantes presentes (17 participantes)

Grupos focales: 28 informantes clave



Realizados entre el 30 de mayo y el 21 de junio



6 grupos de 3 a 8 participantes



28 personas migrantes originarias de Marruecos y Argelia





1. LA DISCRIMINACIÓN RACIAL PARA LAS PERSONAS DE ORIGEN MAGREBÍ

Este primer apartado se centra en las percepciones y vivencias que tienen, sobre la discriminación, los/as migrantes de origen magrebí en España. El objetivo es ofrecer una explicación detallada de la discriminación y sus significados, los ámbitos en los que la viven, las vulnerabilidades que intersec-cionan, las influencias de la cultura en la forma de vivirla y entenderla, las causas que le atribuyen y las dificultades para su detección, desde la perspectiva de las potenciales víctimas.

La discriminación racial la conforman un conjunto de prácticas tanto sociales como estructurales que colocan a las personas en una situación de desventaja, privándolas de derechos fundamentales y necesidades básicas. Estas prácticas crean una red de interacciones que va de lo individual a lo sistémico. Debido a esta complejidad, la forma en la que las personas perciben y comprenden la dis-criminación influye directamente en cómo experimentan esta situación, cómo la afrontan y cuál es su posición respecto a la denuncia de la misma.

Esta investigación se ha enfocado desde el conocimiento emic, analizando la discriminación desde las experiencias, percepciones y significados que las propias personas migrantes le atribuyen. Este enfoque permite una comprensión profunda de cómo las potenciales víctimas viven y entienden la discriminación en su día a día, frente al enfoque etic, que analiza el fenómeno desde fuera, utilizando categorías y conceptos que pueden aplicarse de manera universal, independientemente de cuál sea la población a estudiar.

La investigación se construye a partir de las perspectivas y vivencias de las personas magrebíes, complementando su discurso con la voz de las personas expertas que trabajan en su día a día con ellas, y aportando, de manera puntual, algunas perspectivas teóricas que ayudan a ampliar, organizar y explicar algunos de los resultados obtenidos de manera inductiva a través de nuestro análisis.

1.1. ¿QUÉ ENTIENDEN POR DISCRIMINACIÓN RACIAL?

Las Naciones Unidas (1965) definen discriminación 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 la actualidad, esta definición se ha am-pliado para abarcar múltiples dimensiones de la desigualdad, abordando factores interseccionales como el género, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la identidad de género y el estatus migratorio. Además, se reconoce que estos actos no solo afectan a nivel individual, sino que también perpetúan desigualdades estructurales que limitan el desarrollo personal y social de ciertos grupos (OACNUDH, 2017).

La definición que dan las personas migrantes de origen magrebí que han participado en este estudio va en la misma línea, describen la discriminación principalmente como un **trato desigual y desfavorable** respecto al resto de personas, especialmente **basado en el origen, y las diferencias en el idioma y la cultura.**

> "Yo entiendo discriminación, como bueno, [...], un trato diferente que recibes y que notas que lo recibes, o que un motivo de los que lo recibas sea de que pues seas de otro país o seas de otra etnia o seas de otro background cultural, por así decirlo. Yo te lo resumiría así, básicamente con un trato diferencial que recibes, bueno, en su mayor parte suele ser negativo, desgraciadamente, pero que notas que tiene un motivo, que es uno de los que te he dicho".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

Respecto a la construcción social del extranjero, Schutz (1974) habla del forastero, quien no comparte el mismo sistema de pertenencia[1], del grupo al cual trata de incorporarse, por el hecho de haber sido socializado en otro contexto. Al incorporarse a un nuevo grupo social, los miembros del grupo receptor perciben al extraño a partir de las diferencias visibles y simbólicas que lo distinguen de ellos.

De esta manera se genera una diferenciación simbólica que se apoya en cualidades que el grupo receptor asigna al forastero, estableciendo una "distancia social" que refuerza la otredad, y establece lo que pertenece al grupo –el nosotros– y lo que es ajeno –el otro–. Esta distancia permite al grupo receptor relacionarse con el otro de forma simplificada y estereotipada, lo que facilita el desarrollo de actitudes de superioridad y rechazo que justifican el trato desfavorable hacia quienes consideran distintos e inferiores.

> "Para mí la discriminación... ¿Cómo decir? Cuando una persona te trata como si fueras menos".
>
> M10 - Hombre de 34 años, Argelia

La sensación de discriminación surge de lo observado: el trato diferencial respecto a otras personas, a través de gestos, miradas, comentarios, faltas de respeto o indiferencia. Pero también de lo percibido, relacionado con desprecio hacia su cultura, el sentirse juzgados o de no ser querido en ese lugar, la falta de tolerancia y paciencia, o ser vistos como una amenaza o una molestia.

> "La discriminación cuando te miran de una manera diferente también, pero hay gente que miran como tal cual, como todas personas".
>
> G5.2 - Mujer de 28 años, Marruecos

> "Lo que te puedo decir sobre la discriminación es que alguien te odia, por ejemplo, por odiarte. Por odiarte, sin hacerle nada".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

Además, muchas de las personas migrantes que han participado en el estudio tienen la visión de que **la discriminación es un fenómeno inherente al ser humano**, algo que ha existido a lo largo de la historia y que trasciende las fronteras culturales, religiosas y raciales. Y, pese a que esta idea de

1 El conjunto de saberes o significados compartidos que nos sirven para orientarnos en la vida cotidiana, sería un concepto parecido al habitus de Bourdieu.

problema universal podría llevar a pensar la discriminación como un problema estructural, se da una **personificación del racismo** que clasifica a las personas en la dicotomía de buena-mala.

> "Mira, desde que Allah creó a Adam el racismo existe, desde los inicios. Ya sea por la piel de la gente, por el idioma. Desde que Allah creó a el mundo y a Adam hasta ahora hay racismo en todo el mundo".
>
> M8.2 - Mujer de 47 años, Argelia

> "Bueno, siempre te toca algo que no está bien... pero hay otras que bien, la verdad. Bueno digo eso igual creo que está en todas partes, te puede tocar buena gente y mala gente".
>
> G1.6 - Mujer de 43 años, Marruecos

Pese a esta idea clara de qué es la discriminación, como se verá más adelante, se han encontrado **dificultades significativas en la detección de formas de discriminación más sutiles**, a lo largo de las entrevistas y los focus group. Se ha visto cómo inicialmente asociaban la discriminación racial o étnica a actos más evidentes como las agresiones físicas o los insultos. Y a medida que avanzaba la conversación, se comenzaban a reconocer formas más sutiles de la discriminación, como las miradas de desprecio o la infravaloración.

Por su parte, **los/as expertos/as y activistas amplían el marco interpretativo de la discriminación aportando una visión más estructural**, mientras que los/as migrantes se centraban en las interacciones personales y la cotidianidad. Señalan la dimensión institucional de la discriminación, reflejada en prácticas y políticas que sistemáticamente excluyen y limitan los derechos de las personas migrantes, la falta de cumplimiento de los derechos humanos, el acceso desigual y la denegación de servicios, y la fobia o el miedo al colectivo magrebí.

Además, en muchos casos **la discriminación racial se entrelaza con la islamofobia**, la presencia de símbolos culturales, como el *hiyab* en el caso de las mujeres, puede desencadenar reacciones hostiles que trascienden la mera discriminación racial y se convierten en ataques a su identidad cultural y religiosa. Así, los prejuicios hacia el islam no solo se limitan a creencias erróneas sobre la religión misma, sino que también refuerzan la discriminación racial, creando un ciclo vicioso que perpetúa la marginación y dificulta la integración de este colectivo en la sociedad española.

> "La palabra islamofobia no sólo hace referencia a un tipo de miedo, sino que hace referencia también al odio o la detestación de un determinado colectivo. Por tanto, es fundamentalmente racista una actitud islamófoba".
>
> E11 - Experto en Islamofobia

> "O sea, 'si me pareces de estos, así que yo diga moro, da igual que seas, no sé de Argelia que al final seas del Líbano o de cualquier otro sitio, pero te voy a medir con la misma vara de medir y hay un rechazo absoluto' eso hacen".
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

1.2. COMPARACIÓN INTERCULTURAL

El lenguaje juega un papel fundamental en la forma en la que las sociedades entienden y conceptualizan las diferentes formas de exclusión social, la existencia de distintas formas para hablar sobre discriminación o la inexistencia de términos para hablar de ella influye directamente en cómo esta es percibida. Por ejemplo, en países de África subsahariana hay dialectos en los que no tienen una palabra pareja al racismo, sino que lo traducían a través del francés (Accem, 2023a, p.18).

En el caso del Magreb, en concreto Marruecos y Argelia, donde se habla principalmente árabe *dariya,* sí existen diferentes términos para, por un lado, referirse a la discriminación de una forma más amplía y general, y por otro, para hablar de discriminación por motivos raciales o étnicos. Obviamente estos conceptos están profundamente influenciados por factores territoriales y culturales, por lo que la interpretación va a tener matices que difieran de la perspectiva occidental.

Sin embargo, durante las entrevistas **ha aparecido un tercer concepto: *hogra***. "El *hogra*, literalmente humillación[2], se refiere a cualquier situación en la que un individuo o grupo humilla. Las motivaciones pueden ser sociales, culturales, políticas, económicas..." (Sánchez-García et al., 2022, p.10), estas situaciones de *hogra* se pueden dar en diferentes espacios, con diferentes instituciones sociales y en la relación con diferentes actores.

> **"Discriminación puede, racismo puede. 'Hogra' como decimos nosotros en el árabe".**
>
> M10 - Hombre de 34 años, Argelia

Hablar de este término es importante dado que refleja una forma específica de entender la exclusión y el trato desigual que no se concibe en el ámbito del español, y puede hacer que las experiencias de discriminación se entiendan de manera diferente, tanto para quienes la padecen como para quienes no están familiarizados/as con el concepto. Algunos/as de los/as migrantes magrebíes que llegan a Europa, y en nuestro caso a España, lo hacen huyendo de esa *hogra,* por lo que las expectativas sobre el trato que recibirán en España son altas.

El dominio del idioma y la comodidad de formar parte de la comunidad en su país de origen les daba una confianza y una sensación de empoderamiento que se pierde al migrar. Al llegar a España experimentan una pérdida de privilegios enfrentándose ahora a una posición de potencial víctima de discriminación racial.

La percepción generalizada es que en España encontrarán oportunidades de mejora económica y más derechos, sin embargo, al llegar, descubren que la discriminación es más fuerte de lo que pensaban y, que las condiciones de vida pueden llegar a ser incluso peores que las de sus países de origen. De igual forma, muchos expresan que esperaban tener acceso a más información sobre los mecanismos para denunciar la discriminación, expectativas que tampoco se cumplen, ya que se enfrentan a dificultades para acceder a estas herramientas y barreras en los procesos legales.

Las experiencias en origen y las expectativas depositadas en la migración, condicionan en gran medida la importancia que se le da a las experiencias en el nuevo país, además, en relación a la denuncia de la discriminación, tiene mucho que ver la relación con la policía en origen, ya que la denuncia policial es la primera en la que piensan al hablar de denunciar la discriminación. Aunque, por lo general sienten que tienen más libertad de expresión, lo que les da más seguridad para denunciar la discriminación sin miedo a las consecuencias.

2 Aunque según Javier de Lucas (2012, p.157), el concepto de *hogra* es más complejo que el de humillación, ya que equivale a menosprecio e injusticia a la par.

> "Aquí sí hay un contexto de origen, ¿no? Cuál es la relación que había en origen con la policía y esto condiciona, ¿no? La policía actual, la policía de aquí. [...] La policía se ve como un lugar, primero, inseguro [...], pero también un lugar que no me van a ayudar, no me van a ayudar la policía".
>
> E6 - Experta en denuncia segura para personas en situación irregular

> **—¿Confiaríais en las entidades, asociaciones, periódicos o redes sociales para quejaros de que os han tratado mal?**
>
> —Yo creo que sí, sí. Porque mucho libertad aquí con los periódicos [...]. Los políticos mucho miento, pero los periódicos, sí. Mucho libertad aquí, más que mi país.
>
> G6.3 - Hombre de 39 años, Marruecos

Los/as migrantes magrebíes en España sienten que son peor tratados en comparación con otros colectivos, como los/as latinoamericanos/as o las personas de Europa del Este. Respecto a los/as migrantes subsaharianos/as, los/as magrebíes perciben que reciben un trato más favorable y que los/as españoles/as tienen una preferencia hacía los/as migrantes negros/as, a los/as que se les otorgan más derechos y mucho mejor trato.

> "Si tenemos un chico compañero en casa, Senegal, dormir en, mi casa, normal. Pero... No están con nosotros, a ellos en el trato se les da derechos más a que nosotros, ¿me entiendes? Por ejemplo, les ayudan para darles contrato, les aumentan el tiempo en casa, ¿entiendes? Les tratan bien, no como a nosotros".
>
> G6.2 - Hombre de 22 años, Argelia

Esta percepción coincide con lo que dicen los/as expertos/as, existe una diferencia en cómo se lee a las personas de origen subsahariano –sumisos/as y víctimas– y cómo se percibe a las personas de origen magrebí –insumisos y desagradecidos– (Floristán, 2022). Los distintos estereotipos y prejuicios asociados a cada grupo tienen implicaciones directas tanto en la discriminación que se ejerce sobre ellos/as, como en cómo se percibe esta discriminación. Además, los/as expertos/as también coinciden en que el colectivo magrebí tiene menos normalizada la discriminación que otros colectivos, por lo que están más predispuestos/as hacia la denuncia.

> "Lo único que he encontrado es un poco en cuanto al estereotipo y prejuicio que sí se tienen sobre la población magrebí y no por ejemplo población subsahariana, población africana, negra, etc. Sí que sobre todo aquí en el ámbito del empleo escuchas a empresarios o dueños de finca y demás, es decir 'a mí no me traigo a magrebís que son muy conflictivos, se saben todas las leyes, están todos sus derechos, no quiero, no quiero contratar'".
>
> E10.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

> "La población magrebí es la que más rechazo causa en la población nacional, la que más recelos trae. La población subsahariana es la que más simpatías tiene, lo que ha dicho ella, 'son más trabajadores', 'son más buena gente', 'no quieren problemas, en cambio los otros son más problemáticos'".
>
> E1.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Sobre la **discriminación racial en el país de origen, en Marruecos** hay dos opiniones opuestas, unos/as que sí reconocen su existencia, mientras que otros/as la niegan rotundamente. Aquellos/as que afirman que sí existe, hablan de trato desfavorable hacia las personas negras, a quienes se les acusa de robarles el trabajo. Aunque, algunos tienden a minimizarla, afirman que utilizan el término *azzia* para referirse a las personas de piel más oscura, pero que no entiende este término como discriminación, algo que dista de los resultados obtenidos el año pasado (Accem, 2023a) donde los/as migrantes subsaharianos/as sí se reconocieron discriminados/as con este término.

> "En Marruecos no diríamos... hay gente que... de morenos... que vienen de Sáhara, de Senegal, de todos los otros países, lo que pasa que, aunque le llamamos como azzia, significa que... como 'negrito', pero no lo llamamos para la discriminación".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

Reconocen también otros tipos de discriminación basados en el género o la situación económica, y abusos de poder por parte de las autoridades, como detenciones arbitrarias sin pruebas o el encarcelamiento por criticar la corrupción o el régimen político. En este contexto, casi todos/as los/as participantes de Marruecos coinciden en señalar que el país está marcado por una profunda corrupción en sus instituciones, siendo el gobierno la principal causa a muchos de sus problemas.

Los/as que niegan la discriminación racial argumentan que las personas negras son tratadas de manera justa y respetuosa, ponen como ejemplo que tienen puestos de venta ambulante y que la policía no les molesta. Además, afirman que, si alguien agrediera a una persona negra, enfrentaría severas consecuencias legales. También se destaca que Marruecos es un país abierto a diversas culturas y que la hospitalidad hacia los extranjeros es una norma, sin necesidad de entidades dedicadas a combatir el racismo, ya que no consideran que sea un problema en el país.

> "No, no, no, en Marruecos no hay ninguna discriminación. Tratamos los negros que vienen pobres".
>
> G1.7 - Mujer de 51 años, Marruecos

> "Y encima estos africanos que entran a Marruecos, el rey les da el derecho desde el día que están ahí para hacer el carnet".
>
> G1.6 - Mujer de 43 años, Marruecos

Por su lado, todos/as los/as participantes de **Argelia coinciden en que en su país sí hay discriminación** de todo tipo, también racial. Señalan especialmente discriminación étnica hacia los amazigh, en concreto nos han hablado de la región de Cabilia, pero también hacia los rifeños. Esta discriminación se da como resultado de la combinación de políticas de arabización de la población, tensiones territoriales y culturales, y la búsqueda de una "identidad argelina única".

> "Es que, en Argelia, la mayoría de la gente cuando escuchan Argelia, se piensan que hay una población de argelinos y argelinas, pero no, la realidad es que en Argelia viven muchas etnias diferentes, totalmente diferentes. Es que hay árabes... Hay bereberes que, con el tiempo, con ideología, con muchas cosas, se transforman, se sienten como árabes, pero realmente son bereberes en la región"
>
> E2 - Activista en Argelia

Hablan de Argelia como un país dictatorial, en el que no existe la justicia, donde tienen miedo a expresarse y manifestarse ya que te pueden llegar a encarcelar por comentarios en las redes sociales. Donde hay una represión constante a todo aquello que va en contra del gobierno.

> "¿La ley? [se ríe]. La ley en Argelia, no es ley. [...] Nosotros decimos en árabe que la ley está por encima de todos, pero en Argelia todos están por encima de la ley".
>
> M14 - Hombre de 30 años, Argelia

Finalmente, sobre las relaciones entre ambos países, algunos/as hablan de una relación conflictiva histórica entre Argelia y Marruecos, que, a nivel interpersonal, por influencia de las redes sociales, crea tensiones en las que cada uno/a quiere que su país quede por encima del otro. Mientras que otros/as hablan de buenas relaciones.

> "Pero confieso lo que hay: es un conflicto que ellos, solo también histórico, está... Conflicto es lo que hay entre marroquís y argelinos, son conflictos que solo vienen de... Lo que han dejado la politi... Lo que ha creado la política, los dos sistemas políticos en los dos países".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

> "No, los argelinos, los marroquíes, estamos hermanos".
>
> G2.2 - Hombre de 52 años, Marruecos

1.3. ÁMBITOS EN LOS QUE SE DA LA DISCRIMINACIÓN

Al tratarse de un fenómeno estructural, la discriminación racial impregna todas las esferas de la vida de las personas afectadas, se da en todos los contextos y en todo momento, convirtiéndose en una parte más de la cotidianidad de las personas discriminadas. En este apartado se desarrollan los principales ámbitos de los que los/as participantes nos han hablado:

> "Puede ser algo que es profesional en el trabajo, o que es en las administraciones, o en la calle, puede ser en el supermercado, puede ser en las escaleras de la casa..."
>
> G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

> "Dice que muchas cosas, que no sabe ni por dónde empezar. No ha pasado nunca desde que llegó, 24 h sin haber sufrido o sentido el racismo, salvo las veces que se ha quedado en casa y no ha salido".
>
> M12 - Hombre de 24 años, Marruecos. Traducción de la intérprete

A nivel estadístico, el acceso a la vivienda (31%) es el ámbito donde más discriminación se vive, seguido de los establecimientos o espacios públicos, el acceso a bienes o servicios (31%) y el ámbito laboral (26%) (CEDRE, 2020, p.135). En cuanto a las personas de origen magrebí, coinciden con este ámbito, aunque los porcentajes están por encima de la media de todos los grupos estudiados, representando el acceso a la vivienda un 46%, los establecimientos o espacios abiertos al público un 39%, y encontrado en tercer lugar el ámbito laboral, con un 34% (CEDRE, 2020, p.231).

En cuanto a los ámbitos en los que se denuncia la discriminación, el orden es distinto, siendo el primero la denegación de acceso a bienes y servicios (20%), seguido de los servicios de salud (11,97%), empleo (12%), vivienda (9,49%), educación (8,24%), medios de comunicación e internet (7,58%), vías públicas y lugares abiertos al público (6,45%) y servicios bancarios (4%) (CEDRE, 2023, p.17).

De las entrevistas con profesionales y migrantes se destacan también otros espacios y formas de discriminación racial sufridas en ellos:

1.3.1. Ámbito laboral

Es el ámbito más mencionado por los/as participantes del estudio. En primer lugar, se da una dificultad de acceso que lleva, a menudo, a aceptar trabajos en la economía informal. Al no contar con contratos legales, estas personas están especialmente expuestas a la explotación, y carecen de protección en caso de accidentes laborales, enfermedad o desempleo. Es especialmente reseñable la dificultad de acceso que tienen las mujeres por llevar *hiyab*.

> "En el acceso al mercado laboral, por supuesto, en el propio momento de la entrevista, pues hemos tenido acceso a muchos casos en los que, por ejemplo, las mujeres musulmanas son obligadas a retirarse el hiyab o directamente no son contratadas por esa razón".
>
> E5.2 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Cuando logran acceder a empleos formales, las condiciones suelen ser desiguales en comparación a las de sus compañeros/as no racializados/as, soportan una sobrecarga de trabajo, por menor sueldo y en peores condiciones. Las relaciones con compañeros/as y jefes/as tampoco se libran de la discriminación, son frecuentes los comentarios, bromas e, incluso, acusaciones, que generan un ambiente hostil menospreciando y cuestionando a estas personas.

> "Sí, porque a mi marido también le pasó una vez en su trabajo. Su compañero de trabajo, se llevaban bien y se le saltó un comentario '¿por qué no te vas a tu país?'. Así de broma, pero claro, lo sintió. Entonces, existe la discriminación, pero intentamos llevárnoslo bien".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

Estas prácticas discriminatorias son a veces difíciles de identificar al desconocer los derechos laborales del país de acogida, sin embargo, incluso cuando se identifican, denunciarlas se convierte en un desafío. La dependencia económica, el temor a perder el trabajo y la desprotección favorecen la resignación ante estas desigualdades.

> "Yo misma estoy trabajando media jornada más los fines de semana [...]. El contrato me pone solamente 4 h, es decir, 20 h a la semana. Claro, los fines de semana no quieren declararme. No, no quiere declararme. Hablé muchas veces. No quiere. [...] No quieren declararme estas horas porque pagan a la otra española, le pagan bien, porque es española le pagan bien. A mí no me pagan bien porque ¿sabes? extranjera. Pues voy a aguantar, que yo necesito. Si dejo el trabajo hoy ¿Cuándo voy a encontrar el trabajo? Me voy a quedar sin trabajo y no tengo tal. No tengo tal. ¿Sabes?"
>
> G1.7 - Mujer de 51 años, Marruecos

1.3.2. Vivienda y relaciones vecinales

En el ámbito de la vivienda, el principal problema es el acceso, incluso cumpliendo todos los requisitos exigidos. Tanto particulares como inmobiliarias ejercen racismo inmobiliario basándose en el nombre, el origen e incluso el acento de las personas que llaman interesadas en alquilar. A pesar de esto, cuando consiguen acceder a una vivienda, suele ser en zonas periféricas, fomentando la segregación, y en malas condiciones de habitabilidad. Todo ello bajo la amenaza de las subidas de alquiler, muchas veces fuera del marco legal (Provivienda, 2020).

> "Estaba buscando un piso para alquiler y encontré un anuncio por... No me acuerdo creo que es un periódico. Cogí el teléfono, le llamé a la señora, me habló de lo que yo pregunté y tal, al final me dijo, es que lo que pasa es que yo para extranjeros no voy a alquilar. (...) Otra vez, que me pasó lo mismo, fui a una agencia y tal, hablamos por el teléfono y tal, pues fue todo bien. Pero cuando fue allí nada más que me vieron con el pañuelo, cambiaron las cosas. Ya sé yo por qué, que cuando hablamos por el teléfono no descubrieron que soy extranjera, pero cuando me vieron así, cambiaron las cosas".
>
> G1.6 - Mujer de 43 años, Marruecos

Estas dificultades en acceso y mantenimiento empujan a las personas a condiciones de hacinamiento en pisos con muchas personas, situación de sinhogarismo, o incluso a alquilar chabolas en asentamientos, como se verá en el apartado 7 de este informe.

> "En el campo, los dueños que me da la vivienda al campo, lo mismo tiene una casa metiendo 15 personas o 18 personas".
>
> G3.2 - Hombre de 47 años, Marruecos

> "De acabar alquilando la familia o la persona que sea una chabola en x asentamiento porque no pueden acceder".
>
> E10.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

También en las relaciones vecinales las personas migrantes enfrentan comentarios despectivos, agresiones verbales e incluso físicas, así como faltas de respeto por parte de sus vecinos.

> "Me di cuenta que he vivido racismo, que he vivido discriminación. Yo vivo en un edificio que no tenemos ascensor, entonces vivo en el tercero, 63 escaleras contadas [risas]. Entonces, al tener mi primera hija, me obligaron a subir el carrito, no me dejaron... Una vecina nada más. Todos los vecinos estaban de acuerdo de dejar el carrito en el portal, menos una. [...] Y cuando hemos decidido de dejarlo, entonces la señora decidió cortar el primer carrito. Hemos comprado el segundo, me lo manchó con lejía".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

1.3.3. Ámbito institucional

La Ley de Extranjería representa la primera discriminación a nivel institucional, separando a los/as migrantes entre regulares e irregulares, lo que conlleva el acceso o denegación a una serie de derechos y servicios fundamentales. Además, las relaciones de España con los países de origen y, la decisión de estos para facilitar los trámites en España a sus nacionales afecta en los procesos de regularización.

> "La situación administrativa es mucho más difícil para la gente marroquí que para la de otros países, porque ni siquiera lo pone fácil el consulado".
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

A nivel administrativo, el problema más destacado es respecto al empadronamiento, que pese a ser un derecho fundamental, es un trámite en el que los ayuntamientos ponen multitud de trabas. Las barreras y las dificultades para conseguir citas hacen que terceros se aprovechen de la complejidad del sistema ofreciéndose a agilizar los trámites a cambio de dinero.

A todo esto, se le suman las barreras burocráticas inherentes al sistema, que afectan en mayor medida a las personas migrantes, al igual que la mala praxis de quienes trabajan en estos servicios, quienes, a menudo, tienen actitudes discriminatorias e influyen en la prolongación de los plazos.

> "Yo sí que creo que hay, y esto sí es una opinión a partir de la perspectiva que tengo del acompañamiento que hago con las personas, hay unos sesgos y unos estereotipos y prejuicios que tiene una gran parte del personal que trabaja en los servicios sociales y en el ayuntamiento".
>
> E7 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

1.3.4. Espacio público

La discriminación en el espacio público, especialmente en las calles y medios de transporte, es otra de las manifestaciones frecuentes de racismo hacia el colectivo magrebí en España, como si no tuvieran derecho a ocupar y disfrutar de esos espacios, y su presencia fuese una molestia. Son continuamente observados/as, lo que genera una sensación de vigilancia constante y criminalización, y en ocasiones también cuestionados/as (especialmente las mujeres por llevar velo). Esta discriminación se agrava con agresiones verbales y físicas, que van desde insultos hasta ataques más directos, reforzando la sensación de que son vistos/as como una amenaza.

> "Un día, han venido tres chicos [...]. Ellos han pasado cerca de mí, y me han dicho '¿eres español?', digo 'sí', como broma, como normal, todo eso. Al final me ha dicho '¿es marroquí?', digo 'sí'. Me ha empujado, el colombiano me ha empujado y me ha dado dos puñetazos".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

Todo se agrava cuando se les escucha hablar en árabe, la exclusión se hace evidente cuando no se quieren sentar a su lado y su presencia incomoda al resto de pasajeros/as. Todo ello se agrava al escucharlos hablar en árabe, se hace más evidente la discriminación y se intensifican las miradas y los comentarios de desprecio y sospecha.

> "En transporte público eso ya es normal. Subes al autobús o al tren o al metro, es normal. Se va a quedar la mirada esa siempre. Te van a mirarte mal, siempre te van a mirar mal, siempre. Nadie se sienta contigo".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

1.3.5. Comercios, locales y establecimientos

El derecho de admisión es uno de los factores que más afecta al colectivo magrebí, ya que se utiliza en base a criterios aparentemente objetivos que se usan como una fachada para ocultar la discriminación. Es común que se les niegue la inscripción en gimnasios o la entrada a locales de ocio nocturno bajo excusas que se desmontan por sí mismas.

> "Por ejemplo, en la discoteca cuando te dice 'dame tu documento', cuando se ve su documento dice no, no te va a dejar pasar 'porque no, está cerrado'. Viene otro con ojos azules y dice 'pasa'. Sin ningún... hasta que no quiere revisar su documento. Eso pasa mucho, muchas veces, no solo conmigo, pero, o sea, todo, todos mis paisanos. No a mis paisanos, a todos, a toda la gente magrebí".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

Además, de sentirse ignorados cuando quieren ser atendidos, en los comercios la hipervigilancia es constante, clientes, dependientes y personal de seguridad tienden a seguirlos de cerca, analizando cada uno de sus movimientos e incluso con acusaciones de haber robado. Uno de los participantes comenta que cuando intentó defenderse y poner una hoja de reclamaciones se la negaron. Como resultado muchos optan por evitar esos espacios en la medida de lo posible, o intentan hacer sus compas lo más rápido posible.

> "Solamente ya en situaciones como, por ejemplo, ir al Primor, que muchas veces cuando le escuchan hablar en árabe como que ya se ponen a discriminar, o sea, a perseguirla y que entonces eso hace que muchas veces pues como que vaya y compre rápido para poder salir lo antes posible de ahí".
>
> M11.1 - Mujer de 26 años, Marruecos – traducción de la intérprete

1.3.6. Interacciones con la policía

> "La policía tienen también eso en su sangre, la discriminación".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

Las interacciones con la policía son una fuente de discriminación, especialmente en hombres jóvenes. Son víctimas de constantes paradas y controles que, aunque se suponen que son aleatorios, siempre se dirigen hacia los mismos perfiles. Estas identificaciones por perfil racial o étnico consisten en el uso de indicadores abstractos relacionados con las características físicas, el aspecto o el comportamiento (la etnia, la forma de vestir, los lugares frecuentados...) como base para las actuaciones policiales (identificación y registro, detención, prohibición de acceso a determinadas áreas) (FRA, 2010, p.12). Esta discriminación no solo se basa en el origen, tiene también que ver con la clase social, los/as participantes comentan que con ropa formal o estudios el número de paradas y la hostilidad en las mismas disminuye.

> "Estaba en la estación de Algeciras, y estaba yo sentado en uno de los bancos, [...] y pasaba una pareja de policías, pasaron de largo de toda la gente que había en todas las bancas y llegaron a la mía, que estaba yo sentado fumándome un cigarrillo. Control rutinario, 'bueno, vale, genial, me ha tocado a mí el arbitrario, perfecto'. Y nada, documentación, no sé qué, le di mi carnet, '¿qué estás haciendo?' 'Estoy estudiando', me dice '¿dónde estudias?' 'Pues en la facultad de Málaga, estoy haciendo psicología'. Y resulta que uno de los policías estos había estudiado psicología en Málaga. Empezamos a hablar un poco y de pronto le dice a la otra compañera 'no, si el chaval estudia no puede ser mala gente'. Y me dieron mis cosas y sigue con tu vida".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

Existe también un abuso de autoridad en el trato recibido, ya que las personas afectadas relatan cómo se dirigen a ellos/as con agresividad, subiendo el tono de voz y con muestras de desprecio. Los/as expertos/as señalan que a sus servicios llegan numerosos casos de agresiones policiales hacia personas magrebíes, lo que refuerza aún más la desconfianza de esta población hacia la policía, ya que no representa para ellos/as una institución que vele por su protección.

> "Una desconfianza ganada con el paso de los años. [...] Ganada, ganada, por nuestra parte, por parte de la organización policial, y por muchos factores".
>
> E3 - Policía local de Valencia

1.3.7. Ámbito educativo

En este ámbito se da la discriminación tanto en lo estructural como en las experiencias cotidianas dentro de los centros educativos. La segregación escolar en algunas zonas de España es muy problemática, los centros con más porcentaje de alumnado migrante son también aquellos con menos recursos. Al mismo tiempo, la existencia de protocolos como el PRODERAI (Protocolo para la Prevención de la Radicalización Islamista)[3] contribuyen a la desconfianza y problematización hacia los menores magrebíes.

> "La segregación escolar es un problemón, no puede ser que en un colegio haya un 95% de niños racializados y en otros un 95% de niños blancos y de ojos azules, eso es un problema muy serio. También carecen de referentes, lo que decíamos antes, un colegio de niños negros con todos los profesores blancos. Pues eso es un problema muy grave".
>
> E1.2 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Dentro de los centros educativos, la discriminación se materializa de diversas formas. Por parte del profesorado se observa una orientación educativa hacia la baja, limitando su acceso a estudios superiores y reforzando su exclusión. Además, la falta de perspectiva intercultural conlleva el cuestionamiento de, por ejemplo, el uso del *hiyab* en las aulas o la necesidad de menús halal en los comedores. Sin olvidar también el acoso escolar y la falta de protocolos específicos de racismo en los centros.

3 Este protocolo, puesto en marcha en Cataluña, involucra a los directores y profesores de los centros educativos en la búsqueda de posibles casos de radicalización de su alumnado. Este protocolo genera una sensación de constante vigilancia sobre los menores y pone el foco en la búsqueda de pruebas que los vinculen con la radicalización en lugar de centrarse en su desarrollo educativo.

> "Tantas veces que me he llegado a encontrar en conversaciones de amistades y de personas que no conozco, que te dicen que han tenido una orientación educativa muy clara hacia la baja. De chicos y de chicas que yo conozco que hoy mismo son personas universitarias, son personas que tienen profesiones interesantes y te dicen que había una persecución literal desde el colegio o desde la institución educativa porque no hay una aprobación de los conocimientos de ese niño, de esa niña. O hay una problematización continua de cualquier cosa que haga fuera de lo normativo".
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

Esta discriminación no se limita únicamente a la educación básica, también se da en las universidades y la formación para adultos en aquellas personas que han conseguido sortear las barreras en su acceso.

1.3.8. Ámbito sanitario

La discriminación en el ámbito sanitario se da tanto en el acceso a los servicios de salud como a la calidad de la atención. Hay centros de salud en los que hay una denegación explicita de los servicios a personas en situación irregular.

> "Hay un centro de salud específico, que es el que está justo cerca de la frontera, el Tarajal se llama. Y en este caso ese centro de salud se niega a hacerle los documentos, incluso a cogerle la solicitud a personas que tienen pasaporte marroquí, que muchas de ellas están en situación irregular".
>
> E10.2 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Cuando se consigue acceder, están en primer lugar las barreras lingüísticas, barreras que podrían evitarse si los/as profesionales activasen adecuadamente los servicios de mediación lingüística de los que disponen. Los/as migrantes también hablan de un trato deficiente por parte de los/as profesionales, consultas apresuradas, falta de empatía, actitud de indiferencia, condescendencia y prejuicios culturales.

> "Y a lo mejor un sanitario que puede activar el servicio de mediación que es público del Sistema Andaluz de Salud, no lo activa, entonces, a lo mejor le pide a las entidades sociales que la persona usuaria acuda, o el paciente acuda con un mediador o un traductor, cuando es una responsabilidad del servicio público".
>
> E10.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

> "Sí. El médico dice que yo 'caliente un huevo y dejar aquí'. Yo digo '2024'..."
>
> M1 - Hombre de 36 años, Marruecos

1.3.9. Relaciones interpersonales

En las relaciones cercanas interpersonales, los/as participantes del estudio comentan una desconfianza inicial, basada en estereotipos y prejuicios hacia el colectivo magrebí, que muchas veces desaparece en el momento en que tienen la oportunidad de conocerse mejor y compartir tiempo. Otras veces, esta desconfianza no cesa y hay faltas de respeto y acusaciones infundadas.

> "Muchas veces conoces a gente, estás en un grupo de amigos, se unen con otro, conoces a más personas y ves que al principio pues igual alguien es más reticente o toma más distancia, pero a medida que vais hablando, que vas no sé qué, pues notas más cercanía. Y esa es una parte que a mí sí que me da mucha pena. Bueno, joder, tampoco tienes que ir con unas ideas y que te tenga que desmontar a otra persona tus ideas para poder tener una interacción".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

En los círculos de confianza también hay discriminación sutil, que se presenta en forma de humor, preguntas invasivas sobre la vida personal y las tradiciones culturales y religiosas, y cuestionamiento de los modos y elecciones de vida.

1.3.10. Medios de comunicación y redes sociales

Los medios de comunicación y las redes sociales se han convertido en espacios poco seguros para las personas de origen magrebí debido a la cantidad de contenido discriminatorio que circula en ellos. En los medios de comunicación el inmigracionalismo[4] está a la orden del día, difundiendo discursos alarmistas que asocian la migración y la criminalidad, ofreciendo una imagen estereotipada y de homogeneidad tanto de los/as migrantes como de los países de origen. Este problema es más grave en el caso de la población magrebí, ya que el tratamiento informativo con frecuencia homogeniza a las personas musulmanas como un conjunto uniforme. A esto se suman las *fake news* y los discursos de odio que muchos medios reproducen sin contrastar, intensificando la percepción negativa.

> "Creo que el primer rasgo es considerar, uno, que el islam es un bloque monolítico al que una supuesta comunidad musulmana pertenece. [...]. Lo segundo es que muchas veces, y yo lo veo mucho en los estudios relacionados con la radicalización, muchas veces se asume que tu pertenencia al islam es lo que permite explicar tu comportamiento, tus actitudes y tus ideas. [...] El tercer elemento que vemos claramente es cómo, de forma recurrente, se relacionan acontecimientos que ocurren en países mayoritariamente musulmanes con acontecimientos que ocurren aquí".
>
> E11 - Experto en islamofobia

Además, en muchas ocasiones se vinculan islam y terrorismo, al mismo tiempo que el terrorismo perpetrado por personas blancas se individualiza presentándolo como resultado de problemas relacionados con la salud mental, en el caso del terrorismo perpetrado por personas racializadas se colectiviza.

> "La mejor demostración de ello es ver simplemente cuál es la actitud de los poderes políticos de toda Europa, no sólo de España, cuando ocurre un atentado de cariz islamista o yihadista, ¿qué hacemos? Pedimos a los musulmanes que tomen la calle para protestar, como si de algún modo albergaran una forma de corresponsabilidad con lo ocurrido".
>
> E11 - Experto en islamofobia

En redes sociales, este tipo de contenido se amplifica aún más: los bulos y estereotipos racistas llegan a una gran audiencia y se difunden sin ninguna restricción. Los comentarios racistas y la is-

4 Término acuñado por Red Acoge para referirse al sensacionalismo presente en las noticias sobre migración y la manipulación informativa en los medios de comunicación, tendientes a producir miedo, odio o confusión hacía las personas migrantes.

lamofobia se reproducen, en parte, gracias al anonimato, permitiendo que las personas se expresen sin miedo a las consecuencias.

> "Las redes son espacios muy, muy, muy violentos, donde gente expresa sus opiniones, y se recibe amenazas, se reciben insultos super vejatorios..."
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

En suma, algunos/as migrantes han coincidido en señalar a las entidades sociales y algunos servicios privados como espacios en los que también sufren discriminación. En ciertas entidades públicas y organizaciones que gestionan programas de ayuda, perciben diferencias de trato en función del origen de los usuarios. En servicios privados, como la banca o empresas de envío de remesas, la discriminación se observa a través del trato desigual y los infinitos requisitos adicionales, además de en el trato recibido por los trabajadores.

1.4. VULNERABILIDADES QUE INTERSECCIONAN

Como ya se ha ido viendo, la discriminación racial hacia el colectivo migrante de origen magrebí en España no se da de forma aislada, sino que se ve agravada por una serie de factores que incrementan la vulnerabilidad de las personas discriminadas:

> "Al final la interseccionalidad se da en todo y acaba vulnerabilizando muchísimo a la gente y eso hace que incluso estas situaciones [de discriminación racial] sean mucho más invisibles que otras discriminaciones no cruzadas".
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

Casi la totalidad de los/as participantes han señalado **la situación administrativa** como factor clave en la vivencia de la discriminación racial, su objetivo es conseguir el permiso de residencia y trabajo, visto como la llave para poder acceder a una serie de derechos y servicios. Si bien la situación administrativa regular no elimina la discriminación, reduce en gran medida la vulnerabilidad.

> "Pero hay una realidad y es que estamos sufriendo mucho racismo por parte de los catalanes y cuando no tienes papeles, pues peor todavía".
>
> M12 - Hombre de 24 años, Marruecos - traducción de la intérprete

En este punto es necesario hablar de la **Ley de Extranjería**, ya que es la norma que diferencia entre nacionales y extranjeros y, además, entre extranjeros en situación administrativa regular o irregular. Esta distinción crea barreras para el acceso a derechos fundamentales como la salud, la educación o el trabajo, lo que perpetúa la exclusión social, y contribuye a la segregación y marginación de aquellos/as que se encuentran en situación irregular. De este modo, la Ley de Extranjería no solo organiza la legalidad de la estancia en el país, sino que refuerza una jerarquización que afecta directamente la calidad de vida y la dignidad de las personas migrantes. Es parte de una visión utilitarista de la migración por la cual se ve al migrante como fuerza de trabajo, pero no como sujeto de derechos.

"Es que no puede ser que tengan intencionalidad de que las personas estén en precariedad, para que sirvan para lo que sirvan, para que, pues vayan a los trabajos precarios que se quieren hacer, para no sé, para un mantenimiento de un patrón de migrante que se quiere mantener".

E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

El **conocimiento del idioma** es, junto a la situación administrativa, el factor más importante, ya que afecta a la **capacidad para entender y ser entendidos/as**. No dominar el idioma dificulta el acceso a información y recursos, entender derechos y normas, y percibir las sutilezas de las interacciones sociales, lo cual influye en la detección del racismo sutil y en la infradenuncia, como se verá más adelante. La falta de dominio en el idioma limita la posibilidad de defenderse frente a situaciones de discriminación, a la vez que aumenta la sensación de otredad y no pertenencia al grupo. Asimismo, la dificultad para ser entendidos/as puede generar malentendidos y aumentar las diferencias percibidas por quienes ejercen la discriminación, entendiendo el desconocimiento del idioma como una falta de adaptación.

"Aunque haya discriminación, por ejemplo, tienes el mismo idioma y no sientes esa diferencia o lo que sea. Cuando por ejemplo no tienes un idioma, y vas a un país puedes sentir que hay algo aunque realmente no haya nada".

G6.1 - Hombre de 34 años, Marruecos

"Tienes que saber el idioma para poder defender tus derechos".

G4.4 - Mujer de 32 años, Marruecos

La condición económica y, en concreto, **la situación de pobreza** es otro de los factores más repetidos, tanto por los/as migrantes, como por los/as expertos/as y activistas. La situación de pobreza dificulta el acceso a recursos y oportunidades, y obliga a aceptar empleos precarios, mal remunerados e informales, e incluso más abusos laborales por el miedo a quedarse sin trabajo.

Dentro de los aspectos económicos, la situación de **sinhogarismo** lo agrava todo aún más, haciendo a las personas más susceptibles a agresiones verbales o físicas, y a la marginalización por parte de otros grupos sociales y de las instituciones. Se entra así en una espiral de exclusión de la que es cada vez más difícil salir, la falta de acceso a servicios básicos como la salud, la higiene o el empleo formal, sumado a la constante exposición a la violencia y el desprecio social, agrava las experiencias de discriminación racial.

"Pues de la forma como vivimos. ¿Por qué? Porque estás viviendo en la calle, estás viviendo en situación mala. [...] Ya cuando ellos te ven estás viviendo en la calle, estás viviendo una situación mala, no estás limpio, no estás vestido bien".

M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

Todo ello lleva a la idea de **aporofobia**, que ha salido en varias ocasiones durante las entrevistas:

> "Para mí en muchos casos no es un tema tanto del racismo como de aporofobia. Porque claro, igual una persona que tiene un nivel socioeconómico determinado, que se mueve en círculos determinados, que por así decirlo es más vulnerable, pues será más vulnerable a vivir experiencias de este tipo o a sentirse discriminada".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

La desigualdad de género también interseccionа con la discriminación racial, dejando a las mujeres en una situación más vulnerable respecto a la de los hombres, así lo recogen los datos del CEDRE (2023, p.11). Las mujeres migrantes se dedican principalmente al sector de los cuidados, trabajando muchas veces en régimen de internas y sin contrato, exponiéndose así a explotación y acoso laboral.

> "Bueno, en género, sí, sí. La idea es que... cuando entra el elemento género, hace que la explotación sea mucho más... profunda o más extendida".
>
> E6 - Experta en denuncia segura para personas en situación irregular

El ***hiyab*** aparece como un rasgo fácil de detectar que intensifica la discriminación racial y los estereotipos de género, además de que interseccionа también con la islamofobia. Se interpreta como un símbolo de sumisión que cuestiona la independencia de las mujeres que lo llevan y su capacidad de decisión. Muchas mujeres se ven presionadas para quitárselo debido a las barreras que encuentran en el acceso al mercado laboral.

> "Bueno, nosotros en lo que sí hemos notado a nivel de género es lo que te comentaba antes, situaciones en las cuales muy asociadas al hiyab y al tema del bañador islámico sí que ha habido una clara diferenciación por género de la doble discriminación".
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

> "¿Y qué tenemos que hacer? Quitamos el pañuelo o quedamos sin trabajo".
>
> G1.3 - Mujer de 48 años, Marruecos

Y, como se señalaba el año pasado, "todo esto se agrava con otras percepciones patriarcales y machistas, como considerar que las mujeres son 'más débiles', y que por tanto no se van a defender" (Accem, 2023a, p. 29). Un ejemplo de cómo el género y la discriminación racial se entrelazan dejando a las mujeres en una mayor situación de vulnerabilidad es el caso de las temporeras de la fresa de Huelva, tema que se trata más en profundidad en el estudio de caso de los asentamientos (apartado 7).

Por su lado, los hombres son percibidos a través de estereotipos asociados a la criminalidad y el terrorismo, haciendo uso del espacio público bajo una constante vigilancia, con paradas policiales constantes.

Mantener visible tu cultura de origen mediante la **apariencia y vestimenta** también influye en la vivencia de la discriminación, ya que tiene mucho que ver con su nivel de asimilación visible. Cuando mantienen elementos distintivos de su cultura, su visibilidad como grupo minoritario aumenta, y con ello la probabilidad de sufrir discriminación. El mantenimiento de elementos culturales y estéticos propios, que no se ajustan a las normas y apariencia del país receptor, suele ser interpretado de manera negativa, mientras que quienes se ajustan a los estándares visibles de la cultura local experimentan, en ocasiones, menor rechazo.

"Mira, antes, yo... ponía ropa normal, como yo en mi país, como tengo la mentalidad de mi país, ¿sabes? Pero yo pongo esos trajes normal, ropa normal, chándal, pero... te lo juro, no puedo andar ni 5 minutos tranquilo ¿Sabes? Cada rato para la policía. Si no te para la policía, te para secreta, si no te para la secreta uno diría '¡árabe vete a tu país!, no sé qué, no se cuánto...'. ¿Sabes?"

M15 - Hombre de 24 años, Argelia

Contar con una red de apoyo, ya sea familiar, comunitaria o de entidades sociales, reduce significativamente la vulnerabilidad ante la discriminación racial, ya que la información y el apoyo proporcionados por esta red ayudan a enfrentar y mitigar las experiencias de discriminación. Mientras que carecer de esta forma de capital social, puede aumentar la sensación de aislamiento, enfrentando también mayores dificultades para el afrontamiento de la discriminación.

"También tener una pequeña red, o sea, si estás aquí sola o solo, [...], es que al final tu única preocupación casi es dormir caliente, no dormir en la calle, dónde te puedes duchar..".

E1.2 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Las dinámicas de la discriminación varían según la **edad y la etapa vital** en la que se encuentren. Los grupos más jóvenes se perciben más discriminados y esto podría explicarse por una mayor sensibilización respecto a la discriminación, aunque también a una mayor convivencia con personas de diferentes orígenes (CEDRE, 2020, p.195). En los grupos más jóvenes se dan diferencias de género respecto a la discriminación, mientras que los hombres jóvenes son vistos como delincuentes, las mujeres jóvenes sienten más presión a la "integración" y mayor cuestionamiento alrededor de los elementos culturales.

"Cuando iba al cole, que tú lleves Henna, que ya me dirás tú quien no conoce esto, [...] que te digan si te vas a casar, problematizando continuamente tu relación con tu familia o haciéndote entender que tu familia puede ser tu amenaza. A mí esto se me ha dicho personalmente".

E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

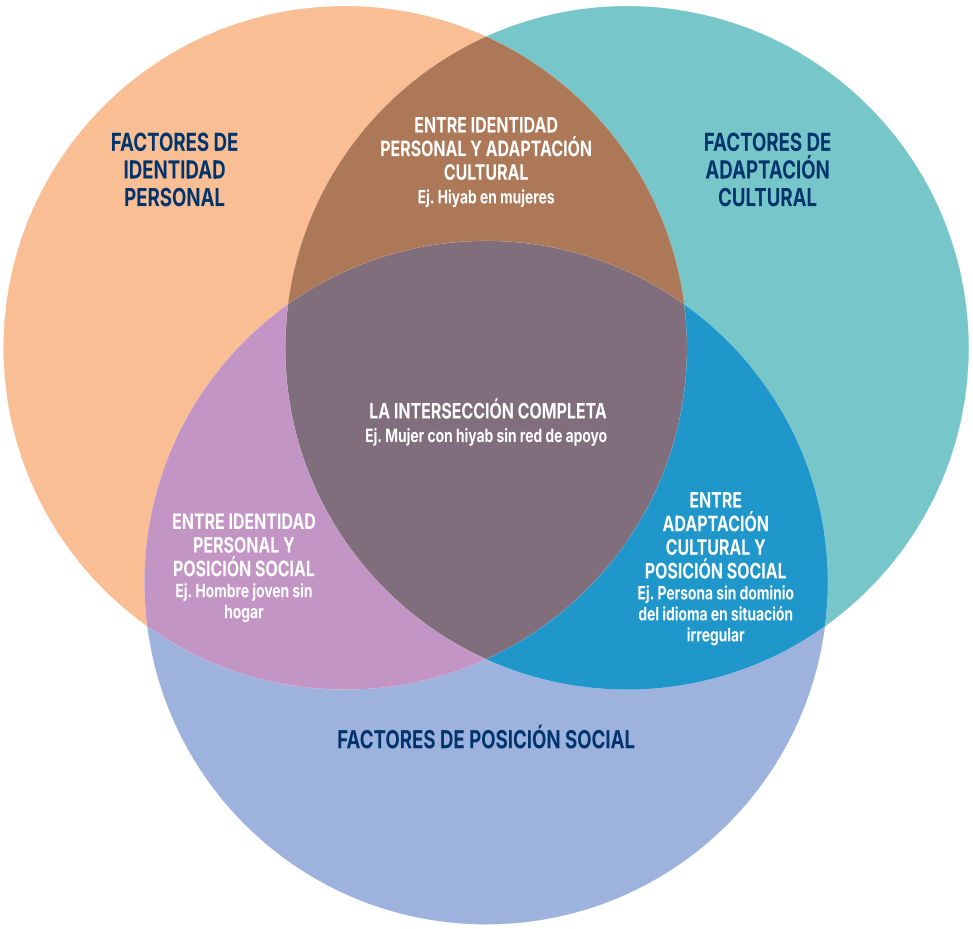
La **pertenencia al colectivo LGTBI** es otro de los factores que intersecciona con la discriminación racial, sin embargo, las experiencias de los/as participantes en este estudio son variadas. Respecto a la homofobia, si bien es cierto que en España la siguen sufriendo, al compararla con la vivida en el país de origen, tienden a minimizarla. En cambio, la transfobia se presenta de una manera distinta, ya que no se minimiza y, de hecho, se entrelaza de manera más frecuente con la discriminación racial. Esto puede explicarse por la mayor visibilidad que tiene la identidad de género en comparación con la orientación sexual, y por el nivel de politización y sensibilización respecto a la discriminación en general que tienen los/as participantes de nuestra muestra.

Además, cabe destacar que muchas de las personas que migraron debido a su pertenencia al colectivo LGTBI se encuentran en España como solicitantes de protección internacional por esa misma razón.

En resumen, la discriminación racial o étnica está atravesada por diversos factores y condiciones que interseccionan, los cuales podemos dividir en tres grandes grupos. Las intersecciones se dan tanto dentro del propio grupo, como con los otros grupos y con la discriminación racial.



Gráfico 1: Diagrama de la interseccionalidad de la discriminación racial



Fuente: Elaboración propia

1.5. ESTEREOTIPOS, MITOS Y OTRAS CAUSAS ATRIBUIDAS A LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

Antes de comenzar a hablar de las causas que atribuyen los/as migrantes a la discriminación racial que viven en España, es necesario contextualizar el clima político y social en el que se da esta discriminación. Es fundamental revisar la narrativa histórica que ha moldeado la visión que se tiene actualmente de los/as inmigrantes, y en particular de aquellos/as de origen magrebí.

El imaginario colectivo español está repleto de referencias al islam y la cultura árabe, la identidad nacional se ha construido en base a la reconquista y la expulsión del "moro" de la península ibérica. Esta figura de "moro", visto como invasor, violento y bárbaro, ha sido históricamente la contraposición necesaria para definir la "españolidad". Esta narrativa histórica contribuye a la forma en que se percibe actualmente a los/as migrantes de origen magrebí, vistos/as muchas veces como una amenaza a la identidad nacional y cultural de España.

> "Al final la historia española se ha construido sobre un rechazo al moro, un rechazo expresamente al moro por toda la historia que tiene España de la expulsión. [...] Hay una narrativa social histórica, arraigada aquí en España sobre el moro, sobre cómo es el moro, sobre cómo es de violento, en fin, y eso tiene mucho que ver con todo lo que sucede después, y cómo se va reproduciendo en las políticas, en los discursos que estamos viendo, en los discursos xenófobos que están habiendo, etcétera".
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

> "En España es que tienes una morofobia histórica que tiene que ver con la propia historia de España y de cómo la identidad española, lo que llamamos la hispanidad, se ha construido en contra del pasado musulmán de España".
>
> E11 - Experto en islamofobia

Esta carga histórica sigue presente hoy en día, en discursos mediáticos, políticos y sociales, donde se perpetúan estereotipos y prejuicios contra los/as migrantes magrebíes. El auge en los últimos años de los partidos de extrema derecha, la proliferación de bulos, la escasa visibilidad positiva de las personas magrebíes en los medios y la impunidad de los discursos racistas, entre otras cosas, han sido el caldo de cultivo ideal para la proliferación de estereotipos y mitos.

Algunos de los estereotipos y mitos de los que nos han hablado los/as migrantes en las entrevistas son:



Por supuesto, estos prejuicios valen para cualquier persona de origen magrebí, ya que se les ve como un conjunto homogéneo y simplificado, y se podrían resumir en la idea de criminalidad y amenazas contra la seguridad del país de acogida, carga para el sistema e irresponsabilidad económica, subordinación y falta de agencia de las mujeres magrebíes, pobreza extrema y atraso cultural... Todos ellos reflejan una mirada de superioridad y distancia respecto a ellos/as, si no son salvajes, son inferiores o necesitados.

Sobre estos prejuicios, los/as migrantes creen que es algo normal, pero en lo que se tiene que trabajar individualmente.

> "Judgement. Mira, como nosotros, yo hablo, yo hacer una actividad no juzgar las personas... pero es difícil [...] es muy difícil, pero solo podemos trabajar para eso."
>
> M5 - Mujer de 21 años, Marruecos)

Las causas que los/as propios migrantes atribuyen a la discriminación racial que viven en España son diversas, y están condicionadas tanto por su experiencia personal, como por su capacidad para identificar la discriminación consciente/inconsciente o lo sutil/directo:

1. La razón principal que dan es que **depende de la persona**. Individualizan la discriminación al verla ligada a los valores personales de cada uno/a, lo que oculta la estructuralidad del fenómeno.

> "Ni toda persona va a ser racista, ni toda la persona va a venir contigo con buenas intenciones y esa es la movida, poder identificar bien dónde está una cosa y dónde está otra".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

2. Aparece también como posible causa las **experiencias negativas previas con otras personas magrebíes**, lo que implica una homogeneización de todo el colectivo. Los/as participantes hablan de personas que "dan mal ejemplo", casi siempre desmarcándose de ese "mal migrante". Esta explicación de la discriminación racial conlleva una especie de aceptación de la misma, justificándola y normalizándola, cayendo así en una forma de racismo interiorizado (Accem, 2023a, p.34).

> "O sea el racismo es porque puede que algún marroquí, o argelino, o senegalés haya hecho algo y con eso se guarda una mala imagen. Y hay algunos que... Y mira, si te digo la verdad, hermana, nuestros marroquíes también son racistas".
>
> M11.2 - Hombre de 35 años, Marruecos

3. Algunas personas piensan que se debe al **desconocimiento y las diferencias culturales,** percibiendo que es la falta de familiaridad con las costumbres y modos de vida lo que genera incomprensión y rechazo. De este modo, ven más discriminación en lugares donde no hay convivencia entre la población migrante y la población autóctona. Desde este punto de vista, el racismo podría reducirse e incluso llegar a eliminarse mediante el acercamiento cultural, pero para ello sería necesaria una predisposición de la sociedad receptora a abrirse, comprender y deshacerse de los prejuicios.

"Sí, mucho, mucho. Imagínate que un día me preguntaron si tenemos naranjas en mi país. Le dije 'las mejores que hay, que vienen de Marruecos'. Y un día el sobrino de esta señora me dijo, '¿tienes coches en tu país? ¿Tienes vacas?' [se ríen]. Tenemos toooodo."

G1.2 - Mujer de 44 años, Marruecos

"Hay mucha gente que, sobre todo, como viajé mucho en España, veo que el tema de discriminación está mucho en los pueblos pequeños, los que están un poco cerrados".

M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

4. Otras personas hablan de la **falta de educación**, entendida en dos dimensiones:

Por un lado, la educación en **valores** que se adquiere en la familia, escuela... ya que es en estos espacios donde aprendes el respeto y la empatía. Resaltan la importancia del entorno, nadie nace discriminando, sino que es algo que se aprende, y si los padres son racistas, entonces es tarea de la educación formal corregir ese pensamiento, para que el hijo no lo sea. Esta idea de que el racismo es algo que se transmite de generación en generación, se relaciona con la idea de que quien más racismo ejerce es la población envejecida.

"Sobre todo, la gente mayor que hace discriminación racial. Pero la gente joven como vosotros, que educados. Las chicas son educadas y así normal como extranjero, como un marroquí, igual. Pero la gente mayor, nada, asquerosos".

G1.7 - Mujer de 51 años, Marruecos

"Ellos van a seguir y van a seguir, van a criar sus hijos con también el odio. Con ese odio. Van a criar sus hijos con ese odio de nosotros".

M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

Y, por otro lado, en el sentido de **formación académica y cultural**, lo consideran crucial para tener una apertura de mente y una visión más intercultural. Algunas personas reducen las causas de la discriminación a la ignorancia de las personas.

"Porque para mí todo esto tiene un componente de ignorancia bastante grande".

M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

5. También hablan de la **creencia de superioridad** como causa de la discriminación racial. La población local siente que su cultura, sus valores y su identidad son mejores, o más avanzados, que los de las personas migrantes. Esta idea conlleva una integración unidireccional, donde la responsabilidad de integrarse es única y exclusiva de la población migrante, son quienes se tienen que transformar y asimilar para ser aceptados.

"Lo que he entendido: 'estás en mi país, tengo derecho de hacerte lo que me da la gana'".

M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

6. La **competición social** es otra causa que, para las personas migrantes, fomenta la discriminación racial. Sienten que son percibidos/as como competidores en los distintos ámbitos, especialmente en el acceso a recursos de cualquier tipo, y la discriminación racial es el medio para excluir a los que ven como sus rivales. Esta idea de competición se intensifica en contextos de crisis económica.

> "Y a veces que... 'Ay, ¿qué hacéis aquí? Vienen todos aquí, ¿por qué vienes?' [...]. 'Es que nuestros hijos, que no tienen trabajo por vuestra culpa'. Buscamos la vida igual que todos. Una vez estaba en casa de una señora haciendo 2h de limpieza y, de repente, le suena el teléfono, le llamo una amiga me parece. De manera de hablar es una amiga de ella. Dice 'sí está la chica aquí, una chica marroquí, está haciendo limpieza, mira, ella ganando la vida y mi nieto ahí está sin trabajo'. Pues si puede tu nieto quitar esta porquería que estoy quitando, ¿pues por qué no lo mandas? Yo no le dije nada, pero me duele".
>
> G1.6 - Mujer de 43 años, Marruecos

7. Expertos/as y migrantes señalan la **permisividad social y la impunidad** con la que se discrimina a las personas en España, especialmente cuando se trata de discriminación racial. Esta idea se ve reforzada por los discursos que vemos continuamente en medios de comunicación y redes sociales. Tienen la sensación de que se ha creado un entorno en el que se permite y no se sanciona el racismo, por lo que las personas se sienten autorizadas y seguras de que sus actos no van a tener repercusiones. Además, la permisividad también contribuye a minimizar la gravedad del racismo.

> "Y sobre todo lo que hemos dicho en otro momento: la concienciación y la sensibilización, porque sí, estamos sensibilizados en otro tipo de discriminaciones, pero en cambio, en la discriminación racial todavía se permiten comentarios, chistes, comportamientos que ya no se toleran en otros ámbitos de discriminación".
>
> E1.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

8. Varios/as migrantes, al no comprender por qué las personas les discriminan, lo elevan a una dimensión individual y patológica, consideran que quienes discriminan lo hacen **por locura, enfermedad o maldad**. Esta percepción indica que ven los comportamientos racistas como irracionales e individualizados, entenderlo de esta manera le resta importancia a la dimensión estructural de la discriminación y, a la vez hace que se vea como algo inevitable.

> "Alguna vez, alguna vez creo que es en esta calle, cuando vine a la clase, un hombre viejo está hablando enfrente de mí cuando me veía con una voz alta, no sé qué pero que me pelea, no sé qué dice, pero creo que es loco. No sé".
>
> G5.2 - Mujer de 28 años, Marruecos

> "Claro, porque esa persona está enferma, o sea, si le das importancia vas a hacer que la cosa engrandezca. Si la persona está enferma, pues la tienes que tratar en función de sus facultades".
>
> M8.2 - Mujer de 47 años, Argelia

9. Por último, como ya se ha señalado en apartados anteriores, ven el racismo como algo **inherente al ser humano**, un fenómeno que existe desde la creación del mundo. Adoptar este enfoque hace que las personas normalicen la discriminación y se resignen a convivir con ella, ya que no es algo que se pueda cambiar.

> "Problemas vas a encontrarte, pero es importante tener en cuenta que no todas las personas son iguales, porque Allah dio vida y diferenció entre las personas".
>
> M10 - Hombre de 34 años, Argelia

1.6. DETECCIÓN Y NORMALIZACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Aunque ya se ha ido tratando a lo largo de los epígrafes anteriores, en este apartado hablaremos de la detección y normalización de la discriminación racial en el colectivo magrebí, analizando las diferencias encontradas, y los condicionantes que dificultan o facilitan la percepción del racismo.

La principal diferencia encontrada en cuanto a la detección es el **nivel de politización y sensibilización respecto al racismo**. De esta manera, quienes están más politizados/as o educados/as en temas de discriminación tienen una mayor facilidad para detectarla, esta facilidad se debe a una mayor comprensión de los mecanismos y formas en los que se presenta la discriminación.

Por otro lado, las personas que no están tan involucradas en activismo y política, o tan sensibilizadas con la causa, tienden a ser menos conscientes de los prejuicios que hay en su entorno, suelen interpretar las situaciones de racismo como incidentes aislados y normalizarlos.

> "Yo empiezo los talleres pues hablando de discriminación, etc. Y les pregunto ¿habéis sufrido algún caso? Y muchas veces me dicen que no, pero porque no saben lo que es la discriminación".
>
> E10.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

También se han encontrado diferencias a la hora de detectar el racismo sutil y las experiencias de discriminación directas. **Es más sencillo detectar la discriminación directa**, ya que se trata comportamientos explícitos y visibles como agresiones verbales o físicas, actitudes despectivas o miradas de desconfianza. Son acciones claras y que no dejan lugar para la duda.

Sin embargo, **la discriminación sutil o implícita resulta menos evidente**, por lo que su detección depende en gran medida de la persona. La dificultad para identificarla radica en que estos actos no son tan fácilmente perceptibles ni son reconocidos inmediatamente como discriminación, lo que puede hacer que las víctimas duden de si lo que experimentan es o no una forma de racismo.

> "En los casos en los que la discriminación es más directa, sí se identifica totalmente y lo asumen, se normaliza, también por esa desconfianza ante las instituciones, el pensar que no se puede hacer nada... Y luego sí veo yo que ciertos tipos de discriminaciones un poco más indirectas y demás, si cuesta que se identifiquen un poco más".
>
> E10.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Respecto a los ámbitos, como mencionábamos anteriormente, los/as migrantes hablan mucho más de la discriminación cotidiana, mientras que los/as expertos/as y activistas, aunque también hablan de ella, tienen un enfoque mucho más estructural y relacionado con los derechos humanos.

Diversos estudios también apuntan a **diferencias sociodemográficas**. Respecto a la **edad**, los grupos más jóvenes detectan más la discriminación, esto se puede deber a la mayor sensibilización, o también al mayor contacto con poblaciones de distintos orígenes, al contrario que los grupos de mayor edad que viven en comunidades más cerradas y tienen menos comunicación con la población mayoritaria (CEDRE, 2020, p.195). En cuanto al **género**:

> *Son ellos quienes sienten más discriminación absoluta (18,8%) que ellas (10%). Esta diferencia en la percepción de la discriminación puede estar relacionada, entre otros factores, con que los hombres trabajan actualmente en mayor porcentaje que las mujeres. Hecho que puede conllevar que la percepción de discriminación de ellos sea más alta al estar en contacto directo con un mayor número de personas ajenas a su entorno cercano* (CEPAIM, 2023, p.60).

Respecto a los ámbitos, se ha detectado que en las interacciones con la policía no suele haber problemas para detectar el trato discriminatorio, ocurre también con los medios de comunicación y las redes sociales, o la discriminación vivida en el espacio público. Sin embargo, en los ámbitos de sanidad, educación o las instituciones, aquellos que tienen un carácter más estructural, la detección se complica.

A lo largo de las entrevistas y grupos de discusión también se ha observado una dificultad inicial para detectar la discriminación y hablar de ella, algunas de las personas han comenzado negando la vivencia de la discriminación racial en España, o hablando solo de discriminación directa, y a lo largo de la conversación han ido detectando formas más sutiles de discriminación. Finalmente, la mayoría de los/ass participantes han afirmado la existencia de la discriminación racial en España.

> "Vivo en el racismo".
>
> G2.1 - Hombre de 48 años, Marruecos

La explicación para esa minoría que no detecta la discriminación en España puede residir en la comparación con las experiencias de discriminación vividas en el país de origen. El "agradecimiento" al país de acogida y la mejora de las condiciones de vida explica en cierta medida esta negación o no detección del racismo.

> "Nada, no estoy pensando en nada. Toda la gente que está conmigo es una gente positiva y la vida abierta, sus puertas para ellas, ¿me entiendes? Que ningún problema".
>
> M14 - Hombre de 30 años, Argelia

Las **principales dificultades** comentadas por los/as migrantes respecto a la detección son:

- La intersección con otros tipos de discriminación dificulta la detección de la discriminación por motivos raciales o étnicos.

"En muchos casos las personas pueden tener muy claro que esa discriminación que han sufrido ha sido por un eje en específico, pero posiblemente nosotras vemos que también influyen otros ejes".

E7 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- La dificultad para comprender completamente el idioma impide percibir con claridad las sutilezas en las interacciones sociales y profesionales. Esto puede hacer que situaciones de discriminación pasen desapercibidas.

- El desconocimiento de los códigos culturales y de conducta del país de acogida también afecta a la detección, actitudes y comportamientos que pueden ser microagresiones racistas pueden ser difíciles de identificar. En este sentido los/as migrantes señalan que es muy complicado trazar la línea entre lo que es complicidad en el humor, y lo que es discriminación.

"Hay gente que a veces es discriminación y a veces no tienen el tiempo, están trabajando, quieren saber lo que quieres rápido para servir más gente".

G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

- El cuestionamiento a uno/a mismo/a hace que en ocasiones sea difícil saber si se te ha discriminado por haber dañado antes a esa persona, o si te afecta especialmente porque estás sensible.

"Por ejemplo, al principio cuando llegué, yo sentía... Pero claro, yo soy una persona sensible y siempre sentía que 'Ay, me miran, me miran. Puede ser que soy diferente'. Pero luego, poco a poco me empecé a acostumbrarme".

M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

- Discernir entre curiosidad y la invasión de la intimidad. Las mujeres comentan que en ocasiones les cuesta saber hasta dónde, una pregunta, una mirada o un comentario, es curiosidad sobre sus costumbres o comportamientos intrusivos o irrespetuosos.

"Miradas, sí. Puede ser de la manera de vestir, a veces aquí llevamos el tatuaje en la mano, de tantas cosas diferentes de aquí... Lo entiendo, yo lo entiendo".

M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

- Distinguir entre trato negativo como resultado de prejuicios raciales o si ese trato negativo forma parte de un comportamiento generalizado hacia todas las personas.

"Pues algunas veces sí que es una cosa muy obvia que tú sientes que es un trato que no tiene nada que ver, pero muchas veces no lo sabes exactamente, por temas de cómo son las personas, cómo es la gente, es como 'vale, esta persona estoy notando que hay un trato que no es el que yo estimo como normativo, como correcto por cualquier otra persona, pero no puedo hacer esa distinción de, ¿es por tema de discriminación o es por tema de que esta persona es en términos coloquiales un poco imbécil?' ¿Sabes lo que te digo?"

M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

Los **principales facilitadores** en la detección de la discriminación son:

- Por comparación con el trato a otras personas in situ, especialmente con personas no racializadas. Al observar que otros individuos, en situaciones similares, reciben un trato más amable, se hace más evidente la discriminación hacia ti.

> "Quería entrar a la discoteca otra vez, a una discoteca, y me dice que 'dame tu documento', no veas cuando le doy, dice 'ya está llena, no podemos dejarte pasar' aunque tenía la entrada y todo, imagínate. Y otro pasa directamente, otro no le pregunta hasta su documento o algo, pasa".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

- Por comparación con cómo te tratan otras personas, cuando conoces el buen trato es sencillo diferenciar cuando no se te está tratando bien, o cuando el trato no está siendo favorable.

> "Y sientes esa diferencia entre cómo estuviste en tu país y cómo estás ahora, y no tiene nada que ver, como has tenido todo y ahora ya sientes como no tienes a nadie y no tienes nada tampoco y..."
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

- Por explicitación o perseverancia, como se ha señalado antes, cuando los actos de discriminación son explícitos la detección es mucho más sencilla que cuando se trata de discriminación sutil.

> "Pero es que flipas, hay algunas cosas que flipas. Y escuchas 'marroquí de mierda, vete, porque eres una menti... Estáis todas unas putas, queréis solamente coger los hombres casados'"
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

- Porque coincide con estereotipos y prejuicios, por ejemplo, comentan que cuando les acusan de robar o delinquir en general saben perfectamente cómo actúa el prejuicio racial en esa sospecha.

> "Alguien que no tiene ningún aspecto que va a robar o hacer algo, pero solo como tengo pinta como de marroquí, con barba o...a la gente le da un poco de miedo, ¿sabes? Siente como que les vas a hacer algo".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

1.6.1. Normalización de la discriminación

La normalización de la discriminación es un proceso por el que comportamientos, actitudes o ideas discriminatorias pasan a considerarse normales, es decir, "dentro de la norma", a través de la repetición se llega a un punto en el que se naturalizan y se dan por sentado sin cuestionamiento. Para Foucault (1975), la normalización se construye a través de relaciones de poder, y algo está normalizado

cuando cumple dos condiciones, la primera, está idealizado, y la segunda, cumplir con ello consigue recompensas en el sistema.

Según los/as expertos/as consultados/as, la normalización de la discriminación dificulta en gran medida la detección de la misma, al mismo tiempo que contribuye a la infradenuncia. Además, comentan que, en el caso de la población magrebí, esta normalización es inferior a la que tienen otras poblaciones migrantes en España, ya que son más conscientes de sus derechos.

> "Hay un fenómeno de normalización y de subordinación a la sociedad de acogida y eso lo que conlleva es a asumir que soy una ciudadana o un ciudadano de segunda línea, que tengo que aguantar este tipo de actuaciones y por lo tanto no necesito tener que ir a contarlo a ningún sitio más ni interponer una denuncia porque no quiero perder tiempo en esto. Es algo que va en el paquete de mi proyecto migratorio. Yo estoy aquí y me están acogiendo. La mayor parte de las ocasiones valoran esa acogida como algo positivo, pero anexo a esta acogida es que yo tenga que aguantar esta serie de actitudes".
>
> E5.1 - Investigadora de entidad contra la islamofobia

Es un proceso que se da muchas veces porque se tienen muchas prioridades antes que la lucha contra la discriminación:

> "Estás atendiendo también a otras cosas urgentes y no te vas a poner con esto, ¿no? A lo mejor porque estás tratando de sobrevivir".
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

Como se mencionaba anteriormente, el hecho de ver la discriminación como algo inherente al ser humano, un fenómeno que ha existido siempre y seguirá existiendo, dificulta la implementación de cambios, perpetuando un ciclo en el que la discriminación es vista, no como una injusticia, sino como una constante inevitable.

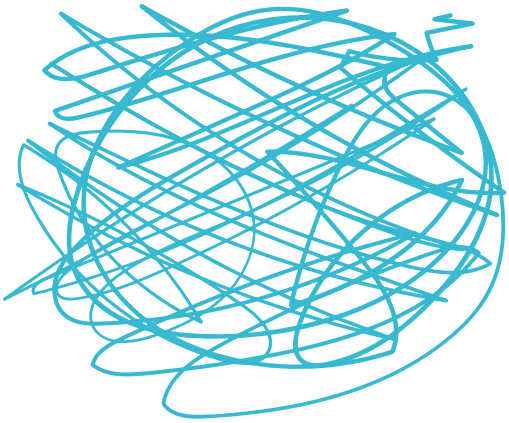
Otras personas lo ven como un trámite por el que tienen que pasar para ser aceptados en la sociedad de acogida, lo que tiene implicaciones en su integración y en su desgaste emocional y autoestima.

> "Nos mostraron indicios de que normalizan esa discriminación, de que piensan que es lógica porque el país me está acogiendo y entonces me dan trabajo, me dan vivienda y por lo tanto tengo que aguantar o esforzarme en aguantar esos actos porque es normal".
>
> E5.1 - Investigadora de entidad contra la islamofobia

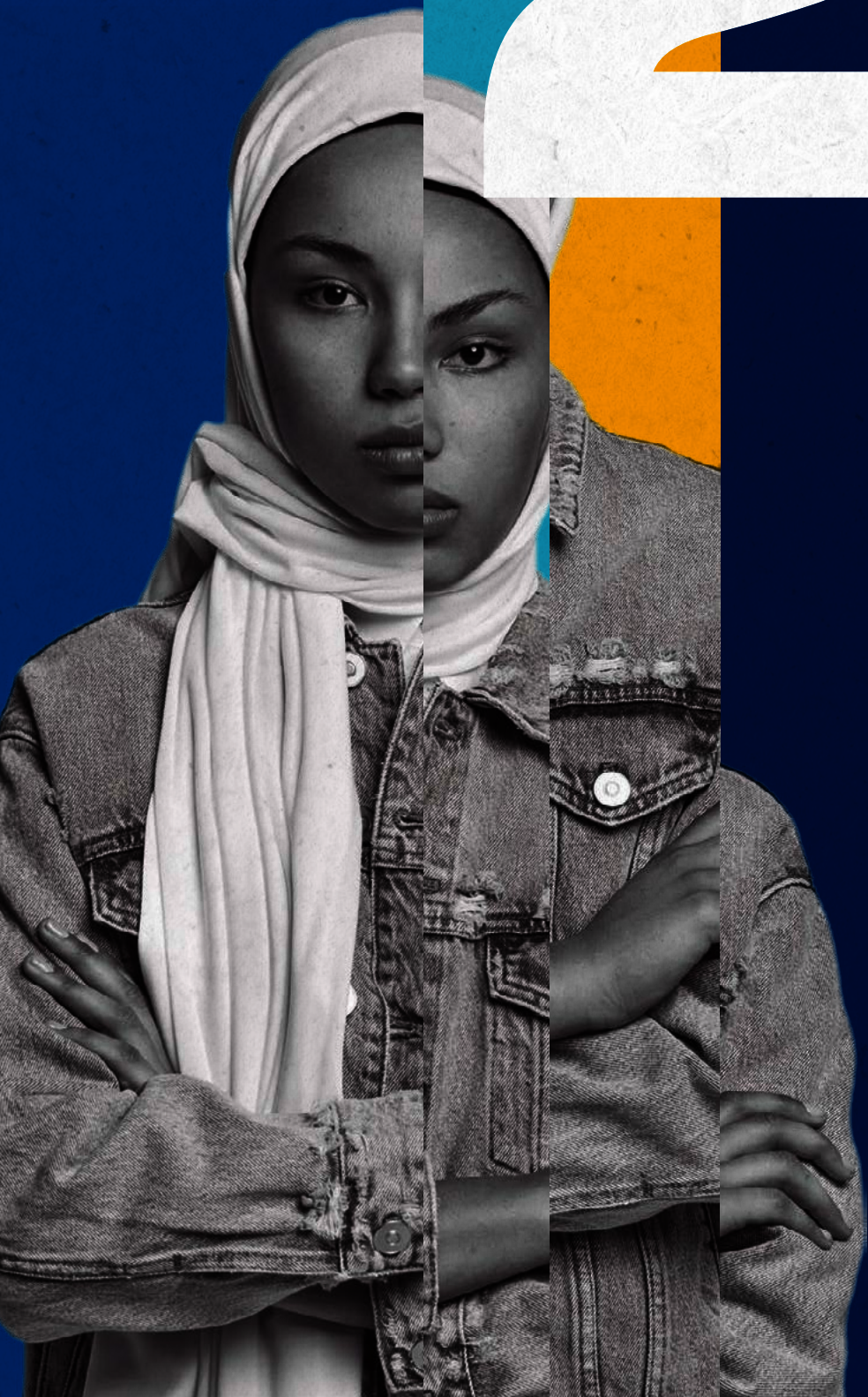
Se relaciona también con la internalización de los prejuicios, tanto por parte de quien discrimina, como por parte de las personas discriminadas, quienes entienden estos prejuicios como resultado de las malas experiencias previas con otras personas migrantes. Esto puede dar lugar al endorracismo, ya que supone la apropiación de la cultura opresora y reproducción del racismo hacia aquellos/as que pertenecen a su mismo grupo étnico.

Este proceso de normalización se ve reforzado por los discursos mediáticos y políticos que, a menudo, presentan a las personas migrantes como una amenaza o una carga para el sistema, lo que

justifica socialmente la discriminación y la exclusión. La falta de sanciones efectivas para estos actos de discriminación, junto con la permisividad social hacia comentarios y actitudes racistas, contribuye a la reproducción de este ciclo.



2



2. AFECTACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

La discriminación racial y étnica genera consecuencias profundas y duraderas en la vida de las personas afectadas, repercutiendo tanto en sus relaciones sociales como en su bienestar psicológico. Este apartado busca explorar cómo la discriminación racial tiene efectos en los procesos de integración social en la sociedad receptora, así como en las consecuencias psicosociales sobre las personas que la sufren.

2.1. INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN MIGRANTE DE ORIGEN MAGREBÍ

La experiencia de rechazo y exclusión genera barreras sociales que afectan directamente la manera en que las personas migrantes pueden establecer vínculos, acceder a oportunidades laborales y educativas, y construir una red de apoyo social entre otras cosas. La discriminación racial dificulta que el colectivo migrante sea percibido como parte del tejido social, restringiendo sus posibilidades de integración y dificultando su bienestar y adaptación en el nuevo entorno.

La integración es el proceso por el cual las personas pasan a formar parte activa y participativa de una comunidad o sociedad. A través de mecanismos de incorporación y asimilación, los grupos nuevos o previamente excluidos pueden integrarse en la sociedad mayoritaria, favoreciendo su participación y pertenencia. Esto no solo implica pertenencia o identificación con una comunidad, sino que también abarca la capacidad de interactuar de forma eficaz y significativa con otros miembros, estableciendo relaciones y contribuyendo al bienestar colectivo.

Para que se logre una integración auténtica, es fundamental que exista un reconocimiento mutuo de los valores culturales. Esto significa que no debería exigirse a las personas migrantes que renuncien a sus raíces culturales ni que oculten las formas en que su identidad étnica se manifiesta en la vida cotidiana.

Sin embargo, es necesario hacer un apunte, Todorov (2008, citado en Hiri, 2021) señala que "pertenecer a una comunidad es, ciertamente un derecho del individuo, pero en absoluto es un deber, las comunidades son bienvenidas en el seno de la democracia, pero sólo a condición de que no engendren desigualdades e intolerancia".

¿Qué entienden los/as migrantes por integración?

La idea más compartida entorno a la integración es la de pertenencia al grupo, en dos sentidos. En primer lugar, hablan a nivel estructural, como la posibilidad de **acceder a servicios básicos** como educación, salud, empleo, y también a recursos culturales y recreativos. De hecho, la integración implica no solo estar presente, sino poder interactuar plenamente con las instituciones, ya sea en la escuela, en el trabajo, en la atención sanitaria...

Por otro lado, resaltan la importancia de **la convivencia y la cercanía para la integración:** estudiar, comunicarse, compartir tiempo y espacio, e incluso actividades recreativas, como salir de fiesta, representan momentos donde las personas migrantes pueden sentirse parte activa de la sociedad que les acoge. Estos detalles reflejan que la integración no se construye solo en el trabajo o en los espacios formales, sino también en la vida cotidiana, en el trato directo y frecuente con los miembros de la comunidad receptora.

> "Pues interacciones, básicamente tener el sentimiento de pertenencia como en el sitio en el que estés, pues poder sentirte internado con todo lo que ello conlleva, sentirte miembro de la comunidad, sentir que puedes hacer cosas en esa comunidad, que se te acepta, tener círculos de amistades, de lo que sea, tener apoyos, tener una red social sólida, poder moverte dentro de lo que son los recursos del barrio, dentro de lo que son los recursos de la ciudad y estar en ellos de una forma proactiva. Para mí sería eso, sentirte parte de la comunidad y acogido por ella, en todas esas variantes".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

> "Integración. Cuando habla con la gente fuera, juego con ellos a basquetbol, o partidos de fútbol, o teatro, o en la playa, hablamos y mira su cultura, aprender muchas culturas..."
>
> M14 - Hombre de 30 años, Argelia

Otra idea es el **deseo de libertad** para "hacer lo que quieras sin hacer daño a los demás". Existe un deseo de autonomía y reconocimiento de derechos individuales donde la libertad se vea acompañada de la aceptación de normas comunes sin recibir restricciones o limitaciones por ser migrante.

> "Pues integrado... Estás estudiando con ellos, viviendo con ellos, comunicándote con ellos, saliendo de fiesta con ellos, sentarte con la gente, tienes tus vecinos, tu casa [...]. Así, viviendo con ellos. Hacer lo que quieras sin hacer daño a los demás. No nos dejan hacer lo que queremos libremente".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

¿Cómo influye la discriminación vivida en su sentimiento de integración?

La **discriminación obstaculiza esta visión de la integración**. Si desde las primeras interacciones has sentido discriminación, es muy difícil llegar a sentirte integrado. Cuando las personas migrantes experimentan trato diferencial y rechazo por parte de la población autóctona les genera inseguridad y sentimiento de exclusión, lo que les desmotiva a involucrarse más en su comunidad. La discriminación actúa como una barrera invisible que limita las oportunidades de establecer redes sociales y de acceder a los recursos comunitarios. De esta manera, se reduce su participación y, por tanto, su contribución al tejido social, y esto puede llevar a la reclusión en círculos más cerrados y la falta de confianza en la comunidad mayoritaria.

> "También pasa que al final [...] te cierras y te aíslas porque, claro, es un mecanismo de defensa también, o sea, como hasta que... ¿Cuánto te vas a exponer? ¿Cuánto vas a aguantar? ¿Cuánto tiempo vas a estar? Yo creo que pasa mucho que al final pues mira lo que quieres, es estar con tu gente, en tu barrio y poco más".
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

> "Cuando he llegado a España llevaba dos semanas bien, pero cuando he salido a ver la vida real en el pueblo, eso, ya ha sabido el racismo que es, la discriminación, el odio"
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

> "Creo que es difícil sentirte incluida en una sociedad cuando no se te respeta".
>
> E5.1 - Investigadora de entidad contra la islamofobia

Por ejemplo, las referencias al uso de los espacios públicos están muy vinculados al sentimiento de pertenencia del que hablan, pero bajo las experiencias de discriminación que sufren en estos espacios, el espacio se convierte en un lugar de tensión y exclusión. Esta discriminación racial dificulta también la integración comunitaria, ya que los espacios públicos son clave para construir relaciones sociales y generar un sentido de pertenencia en la comunidad. La no aceptación en el espacio público contribuye a la normalización de la discriminación y refuerza aún más las barreras sociales.

> "Acabas creando una fractura bastante grande lo que es la población, porque cuando vas pintando a una parte como enemiga de la otra, una parte como que es incompatible con la otra, pues acabas generando los problemas que tienes hoy en día como poblaciones que se acaban enguetando, que se acaban aislando".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

Los/as participantes también han comentado cómo la discriminación ha afectado a la pérdida de la situación administrativa regular, uno de ellos tras incidentes con la policía relacionados con la discriminación racial, otro por problemas con su empleador a la hora de hacerle un contrato de trabajo. Estas situaciones impactan de lleno en su integración política, siendo el estatus administrativo un aspecto fundamental en el acceso a derechos y la participación en la vida pública.

> "No, había tenido antes los papeles, y con un problema de discriminación con los policías y eso. Me han quitado los papeles y eso".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

> "A ver, tenía papeles y tenía el arraigo por formación. Por formación, sí, pero lo perdí por culpa de un empleador que me da un contrato de trabajo. Luego cuando la oficina de extranjería me pide que traiga un documento de que el empleador no tiene ninguna deuda o problemas con la hacienda, rechazó, no quiere dármelo. Me han dicho 'que tengo muchas dudas' y perdí mis papeles".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

Otra de las consecuencias derivadas de la discriminación es la **pérdida de trabajos** una vez superadas las barreras de acceso, lo que interfiere en su capacidad de participar plenamente en la economía. Durante el estudio, dos participantes relataron experiencias en las que incidentes directamente relacionados con la discriminación truncaron sus oportunidades laborales. Uno de ellos perdió una oportunidad de trabajo tras ser detenido en un control policial que le impidió llegar a tiempo a su puesto, mientras que otro participante no pudo desempeñar una tarea debido a las secuelas físicas de una agresión sufrida por motivos raciales.

> "A mí me sale un trabajo en un pueblo, me llamaron de repente, me salió el trabajo y pum... me voy al Renfe ¿Qué? Encuentro allí a la Erzaintza y yo bajando las escaleras y él me ha echado el codo, un policía me ha echado el codo para que yo le doy con el brazo y me ha echado ahí la bronca empieza a decirme 'vamos a salir fuera' [...] Voy con él para atrás. Claro, voy con él, me coge del cuello, cachearme de una forma súper agresiva...Y no ha encontrado nada [...]. Pues ahora me jode un trabajo, el tren ya se ha ido. Y ahora fíjate, de ese trabajo agur. Ya no hay ningún trabajo de ese".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

> "[Tras una agresión física por motivos raciales] Pero lo que pasa que yo ahora, lo que necesito ahora solo paz, como dicen, ya no quiero... Sí, yo he perdido muchas cosas porque he perdido el trabajo con ese golpe. No pude seguir a trabajar".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

Como apuntan los resultados del estudio sobre percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas del CEDRE (2020, p.28), efectivamente, hay una relación entre discriminación y el sentimiento de integración. Las personas que han experimentado discriminación suelen sentirse menos integradas en comparación con aquellas que nunca la han sufrido; entre quienes han sentido discriminación, la proporción de personas que se consideran poco o nada integradas es mayor. En contraste, las personas que no han experimentado discriminación muestran una proporción más alta de sentirse muy integradas en la comunidad en cuestión.

De las poblaciones extranjeras que hay en España, quienes sienten el menor nivel de integración son las personas africanas no mediterráneas y la población magrebí, ambos grupos con altas tasas de discriminación. En concreto, en el colectivo magrebí el 10% se siente poco integrado y el 2% nada integrado (CEDRE, 2020, p.27).

¿Cómo afectan las políticas públicas a la integración?

La idea de integración, tal como se concibe en muchas políticas actuales, plantea ciertas limitaciones, ya que supone que las personas migrantes deben adoptar los valores, costumbres y normas de la sociedad receptora para ser aceptadas, una visión restrictiva y que no tiene en cuenta la diversidad. En los últimos años se ha hablado también del modelo de inclusión, que promueve una participación plena y equitativa de todos los individuos sin exigirles renunciar a su identidad cultural. Si bien esta mirada responde a las necesidades de nuestra sociedad y su estructura, y reproduce la jerarquía de quién decide qué. Por tanto, es pertinente valorar otras aproximaciones más comunitarias, cómo la que propone Moha Gerehou (2021), que habla de la necesidad de acogernos a valores comunes como el respeto, la igualdad y especialmente la justicia, y acercarnos a las costumbres y las historias de vida de las personas.

Algunos/as de los/as expertos/as señalan también la influencia de las políticas de integración y su papel en la discriminación institucional, ya que su enfoque es muy generalista y que tiende en gran medida hacia la asimilación, más que a la integración o la inclusión.

> "Bueno, al final la integración lo que quieren es que tu asimiles un modelo occidental como ellos quieren y pretenden que seas. Es así".
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

> "Yo creo que una contradicción en sí de que un sistema de forma sistemática te esté discriminando, no pueda acceder a los mismos recursos, a los mismos espacios de forma constante, pero a la vez te estén pidiendo que te integres, una sociedad que no te deje integrarte".
>
> E10.2 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

En cuanto a la efectividad de estas políticas de integración, Pasetti y Cumella apuntan que tienen "limitaciones importantes para atender las necesidades específicas del colectivo migrante y se encuentran con restricciones a la hora de garantizar un proceso de integración estable a largo plazo" (2020, p.1), por lo que "la falta de acciones ajustadas a las necesidades de las personas extranjeras dificulta el proceso de integración y, a menudo, se traduce en la imposibilidad de ejercer de facto los derechos que la ley reconoce" (2020, p.6).

"Muchas situaciones mal gestionadas y tragadas, al final generan en la persona mucha frustración, y no van a poder sentirse nunca con una ciudadanía plena".

E3 - Policía local de Valencia

2.2. CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

Las experiencias de rechazo y exclusión generan consecuencias internas que no siempre son visibles, pero que son igual de perjudiciales.

Estas consecuencias varían en gran medida por una serie de factores individuales y contextuales. La experiencia previa en el país de origen, incluidas las causas que llevaron a la migración, juega un papel importante: quienes migran escapando de situaciones de discriminación o violencia pueden experimentar un sentimiento de desesperanza al enfrentarse a nuevos episodios discriminatorios en el país receptor. Además, la situación administrativa en España, el nivel educativo o la clase social son determinantes clave, ya que influyen en la capacidad de las personas para defenderse y sobreponerse a estas experiencias.

¿Cómo afectan los tiempos?

Influye el tipo de discriminación vivida o **la recurrencia en el tiempo**. Mientras que un episodio aislado puede generar emociones intensas como frustración o tristeza, pero para quienes enfrentan la discriminación de forma recurrente, esta puede convertirse en una carga constante que define su trayectoria vital. Esto puede reforzar la sensación de que la discriminación es una constante inevitable en sus vidas, lo que dificulta aún más su capacidad para afrontarla y mantener una percepción positiva de su entorno.

> "Es un proceso que tiene diferentes recorridos, que depende de muchos factores, depende de la situación discriminada vivida, depende del motivo de discriminación. No es lo mismo una discriminación asociada a racismo y xenofobia con una discriminación asociada a salud o asociada a edad o asociada a algún tipo de diversidad funcional. Depende de esa persona la afectación que ha tenido a lo largo de su vida, de esa situación que ya forma parte inherente en su trayectoria vital, o si es una cuestión aislada y puntual, que se procede en un momento determinado de su vida".
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Sin embargo, la **afectación cambia con el tiempo**, la primera experiencia de discriminación suele dejar una marca muy fuerte, pero con el paso del tiempo, muchas personas aprenden a manejar estas situaciones: desarrollan estrategias de adaptación, adquieren herramientas para defenderse y logran afrontar la discriminación con mayor tranquilidad. En esta evolución también tiene que ver con la mejora de las condiciones de vida de las personas migrantes y la reducción de su vulnerabilidad en algunos aspectos. A medida que logran estabilidad laboral, acceso a derechos y una mayor integración social, su capacidad para enfrentar y mitigar los efectos de la discriminación mejora.

> "En muchos de los casos es una mochila que ellos saben que tienen que cargarla para poder llegar a donde ellos quieren llegar, ellos tienen unas prioridades en este país, y si tienen que sufrir esa discriminación pues se lo echan en la mochilita, las piedrecitas, agachan la cabeza y siguen avanzando. Cuando ya han mejorado su situación en España, cuando ya tienen su documentación, cuando ya tienen su trabajo, cuando ya se han integrado de alguna manera, ya es cuando ya sí quieren defender su dignidad, quieren esa igualdad de trato y no quieren ser tratados diferentes".
>
> E1.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

> "Si va cogiendo la manera de defenderse, de adaptarse con la discriminación. Así siento más tranquila".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

¿Cuáles son las principales consecuencias psicosociales?

Entre las personas que reconocen haber sufrido consecuencias en su vida debido a la discriminación, la mayoría (24%) asocia estas experiencias con emociones como tristeza, depresión y otros trastornos psicológicos. Un 13% señala que la discriminación ha generado en ellos/as desconfianza, mientras que el 8,5% experimenta sentimientos de rabia, ira e indignación. Por otro lado, un 8,2% menciona que la discriminación ha tenido un efecto contrario, generando en ellos/as un sentimiento de reafirmación y fortalecimiento para hacerse respetar ante esas situaciones (CEDRE, 2020, p.136). El 54% de las personas magrebíes reconoce haber sufrido estos efectos psicológicos (CEDRE, 2020, p.138).

Por género, según el estudio del CEDRE (2020, p.138), las mujeres reconocen sufrir en mayor medida estos efectos psicológicos (46,9% de mujeres frente a un 39,3% de hombres).

> "Aquí también hay un componente de género importante. Nos parece siempre muy importante hacer esta desagregación porque en casi todas las variables de estudio en las que profundizamos para conocer cuál había sido el impacto por género de esta discriminación, las mujeres se veían más afectadas a nivel..., declaraban sentirse más afectadas"
>
> E5.1 - Investigadora de entidad contra la islamofobia

William Smith habla de la fatiga de la batalla racial como "el resultado acumulativo de una respuesta de estrés natural relacionada con la raza a una angustia mental y condiciones emocionales. Estas condiciones surgieron del constante enfrentamiento racialmente desdeñoso, ambientes e individuos raciales degradantes, insensibles y/u hostiles" (Afroféminas, 2024). Este concepto fue inicialmente utilizado para la experiencia de los estudiantes universitarios afroamericanos, pero el concepto es extensible a cualquier persona racializada que enfrente constantemente la discriminación racial.

En el presente estudio hemos querido profundizar en esta afectación psicosocial, las principales consecuencias reportadas por los/as participantes son:

- **Dolor emocional y tristeza**: la incomodidad de ser observado/a con desconfianza, ignorado en ciertos espacios, invisibilizado, enfrentarse a preguntas impertinentes o ser juzgado/a sin que te conozcan genera un malestar emocional sobre las personas que lo viven. Para ellas esta discriminación se experimenta como un dolor intenso, siendo las mujeres quienes, en particular, suelen expresar haber llorado como consecuencia de estos episodios.

> "Siento calor en el cuerpo que me llega hasta mis ojos y tienen lágrimas".
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

> "Dice que él no llora, no suelta todo eso llorando nunca".
>
> M12 - Hombre de 24 años, Marruecos – traducción de la intérprete

- **Enfado o rabia**: son también respuestas comunes frente a la discriminación, y son una cuestión de género, ya que son emociones que suelen expresar más los hombres jóvenes, especialmente debido a las constantes paradas policiales.

> "Es decir, tú no vas a permitir que frente a tus colegas te pare un policía y tú no digas nada. Y además de la rabia, de la rabia que también viene por la falta de experiencia en ese momento. Luego cuando nosotros hemos hablado de paradas en hombres más mayores o con otro rango de edad, ya no chavales, ellos también, aun teniendo ese ímpetu de rabia y de enfado, en muchas ocasiones lo que hacen es colaborar lo más rápido posible y que se acabe".
>
> E7 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Interiorización y autoculpabilización:** sensación de incomprensión, sintiendo que los demás no entienden por lo que están pasando. Esto se combina con una auto monitorización constante de su propia vida, lo que genera inseguridad y dudas sobre sus actos. La incomodidad y el sentimiento de rechazo se acentúan, especialmente en aquellos/as recién llegados/as, que aún no han establecido vínculos en la sociedad. A esto se suman complejos, auto responsabilización y autoculpabilización, que refuerzan la sensación de soledad y aislamiento.

> "Que el fallo es mío, porque yo he ido a este lugar".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

- **Rumiación:** algunas personas se quedan atrapadas en pensamientos repetitivos y negativo, y el hecho de darle tantas vueltas les atrapa en un ciclo de inseguridad e incertidumbre.

- **Introversión y ansiedad social:** las experiencias de discriminación también modifican la forma en que las personas se comportan y se relacionan con los demás, ya sea de manera consciente o inconsciente. La acumulación de estas experiencias genera un cansancio emocional que reduce las ganas de involucrarse o hacer esfuerzos en nuevas relaciones.

A su vez, estas vivencias de rechazo y estigmatización provocan desconfianza, haciendo que muchas personas se vuelvan más reservadas y menos hospitalarias, incluso con aquellos/as que no forman parte del grupo que las discrimina. En algunos casos, la respuesta ante la discriminación llega a ser tan profunda que los individuos llegan a evitar el contacto visual con los demás para no enfrentarse a las miradas que perciben como hostiles.

"Es que yo estaba un poco tonta de hacer confianza cual sea. Y ahora es el contrario, ahora no me fío de todo antes de hacer algo. Y antes estaba más abierta, como... 'Confío'. Y eso ha cambiado, y es un poco feo que ha cambiado".

M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

"Cuando estoy caminando en la calle no miro a las caras de otras personas para no ver esta manera de mirar".

G5.2 - Mujer de 28 años, Marruecos

- **Agobio y presión**: Las personas que experimentan discriminación a menudo sienten una gran presión y agobio, ya que deben lidiar constantemente con el estrés de las miradas, comentarios y actitudes hostiles.

"Sí, un año, mientras que hemos pasado los juzgados y todo, porque no era algo grave. Entonces lo tomaron con calma. Y me tocó comprar el segundo. Me lo manchó con lejía. Entonces... Era una presión, vivía presión".

M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

- **Vergüenza**: ante la constante criminalización que sufren, especialmente cuando son acusados directamente de robos.

"Imagínate, cuánta gente en la discoteca, pero luego dice que robaste móviles. ¿Y sólo por qué? porque soy marroquí, tengo pinta de marroquí".

M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

- **Afectación psicosomática:** algunos/as de los/as entrevistados/as han relatado la pérdida de apetito, insomnio, problemas de concentración, ansiedad y la sensación de que algo te "enferma por dentro".

"En 48 horas no ha comido nada porque no le apetecía, tenía un bulto ahí, no podía comer".

M12 - Hombre de 24 años, Marruecos – traducción de la intérprete

"Problemas para dormir, problemas para pensar, la energía mala".

M1 - Hombre de 36 años, Marruecos

- **Afectación psicopatológica**: en los casos más graves, hablan de tener la sensación de no poder más, llegando a tener depresión y la necesidad de medicarse.

> "Mi cuerpo, estoy con ansiedad, he tenido una depresión severa de seis meses tomando solamente droga y ha sido fatal, fatal. Que ahora ya estoy recuperándome de nuevo, y si me pasa algo así, ya... Ya me paro... Ya es un stop para todo el cuerpo".
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

- **Arrepentimiento de venir a España:** no pensaban que sería tan difícil la situación en España, se preguntan si realmente merece la pena la migración y cuáles son los beneficios de estar en un país en el que se te está discriminando constantemente.

> "¿Qué me ha dado [España]? Nada, me ha quitado, a mí me ha quitado. Para cogerme libertad, pagado por ella 5000 euros, y no la coge todavía".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

¿Buscan ayuda psicológica las personas discriminadas?

"Solo algunas personas que han sufrido una discriminación piden atención psicológica, muchas otras tienen resistencia a ello, no quieren sufrir la estigmatización de la afectación en salud mental, ni ser patologizadas" (Ayuntamiento de Barcelona, 2024, p.126).

En el caso específico de la población magrebí, los/as expertos/as han asegurado en las entrevistas que, efectivamente, no suelen acceder a los servicios de atención psicológica, además de por el estigma que rodea a la salud mental, por las barreras de acceso a recursos e información. Aun así, de entre las personas que sí acceden a ella, lo hacen en mayor medida las mujeres y las personas más adultas.

> "Hay personas que dicen, mayoritariamente, en personas magrebís: 'no, no, yo, psicólogo no quiero'".
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

> "Lo recomendamos y acompañamos para que lo entiendan, para que quiten ese tipo de etiquetaje, de prejuicio, y para que le dan la parte positiva que tiene. Y entonces sí que lo conseguimos. Entonces sí que lo aceptan más mujeres que hombres".
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

2.3. ¿CÓMO SE CONSIGUE LA REPARACIÓN?

Idealmente, ¿de qué manera creen las personas migrantes de origen magrebí que se podría reparar el efecto negativo que provoca en ellos/as la discriminación racial y étnica? ¿Qué acciones, tanto a nivel individual como comunitario, serían necesarias para mitigar las secuelas emocionales y sociales, y garantizar una integración más justa y equitativa?

A lo largo de este epígrafe hemos constatado que las consecuencias psicosociales son múltiples y muy diversas. Esto hace que se tengan que reparar aspectos que van más allá de solucionar el problema concreto: la afectación física resultante de incidentes con agresiones, pero sobre todo las consecuencias emocionales y cognitivas, como las ideas discriminatorias y la baja autoestima que se

tienen que trabajar posteriormente, muestran que la discriminación racial y étnica afecta a largo plazo en la vida de las personas. Y es por esto por lo que las personas participantes, cuando se les pregunta cómo se consigue la reparación, se reparten entre las que creen que la reparación es imposible, y las que creen que es posible parcial o totalmente si se dan ciertas condiciones.

2.3.1. La reparación es imposible

Las personas que afirman que la reparación es imposible, lo hacen precisamente entendiendo el efecto transversal de la discriminación en la vida de la persona. La afectación no es respecto a la situación puntual, sino que es sostenida. Desde ese punto de vista, es imposible reparar. Así, se entiende que la discriminación racial y étnica tienen un impacto en la trayectoria de vida que es irreparable. La discriminación conlleva obstáculos, barreras y muros que condicionan el camino de las personas y que, aunque a veces se pueden encontrar otros caminos, otras veces esto no es posible, cuando no les cuesta directamente la vida.

> "Es que yo para mí igual hay daños que son irreparables. Hay gente que se les va la vida en esto ¿vale? Entonces no hay algo que se pueda reparar. Y hay otras cosas que, que sí que se pueden reparar desde otros sentidos, ¿no? Personas que acaben encontrando su camino, [...] igual eso ha podido sanar alguna parte, pero igual una persona se le va la vida en ello, nunca lo puede hacer, entonces allí no hay reparación alguna".
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

La vivencia de discriminación en diversos contextos y modos, de manera constante, también supone un desgaste a lo largo del tiempo que, como hemos visto, **acaba afectando a la salud física y mental** de las personas. Así, no hay forma de reparar o compensar todo esto.

> "Creo que no la hay tampoco. Porque no sé, no sé qué te tiene que pasar para que te reconozcan algo mínimamente, pero el desgaste físico, de energía, de un montón de cosas y eso no te lo quita nadie. Entonces yo no siento que haya una reparación real".
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

> "O sea, eso lo tengo marcado de por vida. Y eso no se borra. No se borra. Entonces, a la hora tú de buscar empleo, de cualquier paso que tú des, te echa para atrás. ¿Por qué? Porque sabes que tus apellidos no son fáciles de mostrar, porque si los muestras es un escalón para atrás. Esto en el aspecto del empleo, pero en todas las facetas, en todos los ámbitos, me refiero en lo social, en lo educativo, en la vivienda, en todo".
>
> E10.2 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

El **daño o impacto psicológico irreparable** es algo que se repite en múltiples entrevistas, usando expresiones como que deja tocado, perdido, y que se interioriza, se lleva "dentro", y ni siquiera la terapia psicológica o los espacios seguros puede acabar de tratarlo.

> "No [ríe], la reparación del daño no. Es que puf, fíjate, yo lo digo y siempre lo digo, me han dejado muy tocado, perdido y todo eso".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

> "Muy difícil porque yo, sí, psicólogo, no sé qué, pueden usar, no pasa nada, pero al final la discriminación hace muchas cosas dentro. [...] Sí, porque podemos hacer charlas, un espacio seguro, charla de espacio seguro, autodefensa, cómo salir las emociones mal... [...] Puede ayudar, pero no lo... Porque a veces hasta el psicólogo no ayuda".
>
> M5 - Mujer de 21 años, Marruecos

Ante esta perspectiva, compartida por activistas y por personas que han vivido la discriminación de manera intensa en sus vidas, **la única solución es el cambio estructural y la prevención**, que evite que la mayoría de las discriminaciones tengan lugar.

> "Como más estructural, creo que tiene que venir de antes. Creo que tiene que venir del acceso a las escuelas, de la educación, de los no sé, de los derechos, de no tener tantísimas dificultades a la hora de regularizar la situación, de encontrar trabajo, de encontrar un piso donde vivir, todo eso, y el acceso a los niños a las escuelas, la normalización de la religión".
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

2.3.2. La reparación es (parcialmente) posible

Sin entrar realmente en contradicción con la posición anterior, otras personas son de la postura de que la reparación se puede conseguir, al menos, respecto a situaciones y dificultades específicas. Aunque la parte psicológica sea difícil de sanar, y el daño en la vida de las personas solo se puede arreglar transformando la estructura social, es posible conseguir una reparación concreta.

> "Yo creo que puede existir, pero parcialmente, creo. En algunos casos sí que bueno, muy poco, muy muy poco. Y algunas personas sí que me han dicho como que se sentían satisfechas y que sí sentían que se había reparado ese daño, pero creo que es un dolor y un daño como transversal y al final es un eje que los atraviesa de opresión durante toda la vida, que claro, en un momento puntual, ante una discriminación o ante un incidente racista".
>
> E10.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Cuando el enfoque está en las situaciones concretas, las personas participantes exponen diversas intervenciones que supondrían una reparación para ellas. Estas surgirían siempre de confrontar al agente discriminador, sea de manera directa, o a través de la intervención de los mecanismos de denuncia formal. Se entiende que los afrontamientos pasivos pueden paliar, pero no reparar.

Lo más directo es **que se solucione la situación** en la que la persona se encuentra inmersa:

> "Bueno, él no quiere nada, lo único que quiere es que sean justos. [...] Y entonces él lo único que quiere es que reconozcan de que él no ha hecho nada".
>
> M12 - Hombre de 24 años, Marruecos – traducción de la intérprete

Más allá de esto, hay una necesidad de reconocimiento del daño recibido por parte de la persona discriminadora. Esto se expresa como que quieren que la persona sea consciente de lo que ha hecho,

y que, sobre todo, les pida **disculpas**. A veces, esto bastaría para reparar el daño puntual. Y a la inversa, un castigo sin reconocimiento o disculpas no sería suficiente.

> "Es que depende de la persona. Hay personas que nos vienen aquí y nos dicen, 'mira, yo no quiero denunciar. Yo no quiero montar nada bestia. [...] A pesar, que puede pasar, de que lo que me ha hecho ha sido muy grave. Yo lo que quiero es que esa persona venga y se me disculpe en la cara'. Y eso lo hemos conseguido. 'Yo ya me siento reparado. No quiero más'. [...] para ella es muchísimo, porque para ella es mucho más importante que la persona le mire a la cara y le pida perdón, le pida disculpas y ella vea que es una reacción realmente sentida, que no la otra vía".
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

> "Pero si yo lo que te estoy atacando a ti es tu dignidad y luego soy capaz de reparar ese daño a tu dignidad mediante diálogo, mediante el arrepentimiento, mediante decir he cambiado de opinión, mediante algo que a la otra persona de verdad le puede ayudar al proceso a sentirse mejor, a volver a ganar su capacidad de ser otra vez persona, de ser otra vez el humano, otra vez de reponer su derecho, pues sería muy, muy, muy interesante".
>
> E3 - Policía local de Valencia

Aparecen, no obstante, algunos deseos de **castigo**, de que lo que ha hecho tenga consecuencias en la otra persona, cuando esta no quiere reconocer o reparar el daño.

> "[...] hay cosas que necesitamos hacerlo rápido [...] Pero hacer un tiempo para tres meses ya, hasta, la cárcel o multa por lo menos. Por lo menos".
>
> M5 - Mujer de 21 años, Marruecos

> "[...] hasta esa persona no va a hacerlo más porque... si no va a verlo a él, va a verlo su hijo, va a verlo... alguien de su familia, va a llegar, va a llegar por él, ¿me entiende?"
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

Y finalmente, junto a la comprensión del daño y las disculpas, lo que se busca es **que la persona no lo repita y que cambie**. De esta forma, el incidente también cobra un significado: ha servido para evitar que otros lo sufran y para que la otra persona aprenda.

> "Sí, para que no vuelva a hacerlo con otra gente. Que, igual que nos lo ha hecho a nosotros, lo puede hacer con otras personas. Y así no animamos a este tipo de comportamientos. De esta forma, les ponemos un límite".
>
> M8.2 - Mujer de 47 años, Argelia

> "La única forma de reparar que veo en todo esto es que, si se detectan actitudes racistas recurrentes a una persona, pues educarla en cierta forma, obligarla a atender a formaciones, o incluso sería más partícipe de incluirla de alguna forma mediante ayudas dentro de la comunidad. [...] Lo único que se me ocurre para la persona racista que discrimina es acercarlo más y educarlo. Creo que es la única forma de hacer las cosas".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

Para terminar, desde la perspectiva de los/as expertos/as, se recalca que la reparación no es algo que ocurre al final, con una resolución, sino que **es un proceso** que se inicia desde que se acompaña a la víctima.

> "[...] es verdad que el concepto de reparación del daño se suele asociar mucho a "finalización de" y no en base a proceso, y muchas veces la reparación del daño no se produce por generación espontánea en el día que se hace el acto de mediación entre las partes en las cuales la parte agresora pide disculpas, en las cuales se firma un documento de mediación en la cual la otra parte se compromete a hacer determinadas cosas... [...] Sino que la persona a lo largo del proceso ya ha ido incorporando mecanismos de reparación del daño de manera que a veces en ese momento final pues es un punto más. Es la guinda".
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación



3



3. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PRIVADO

Tras comprender en profundidad las experiencias de discriminación racial y étnica para las personas de origen magrebí, así como explorar sus consecuencias a nivel vital y emocional, en este epígrafe buscamos responder a la pregunta: **¿qué hacen las personas migrantes de origen magrebí cuando viven una situación de discriminación?**

Esta pregunta es de especial relevancia para comprender el fenómeno de la infradenuncia que estructura la presente investigación. Si las personas no denuncian, ¿qué hacen entonces? ¿Y por qué lo hacen? Es importante insistir en que, como ya hemos visto en el epígrafe anterior, las situaciones de discriminación no son simples anécdotas en la vida de las personas, sino que tienen un fuerte impacto emocional y material sostenido en el tiempo. La discriminación no solo involucra un maltrato interpersonal y un intento de desvalorizar a las personas y colectivos, sino que limita las opciones vitales de las personas que lo viven, y obstaculiza e incluso impide que las necesidades básicas se vean cubiertas, llegando a poner en peligro la salud e integridad física. Esto supone una serie de estresores que nos llevan al concepto de "afrontamiento" (*coping*), explorado por Lazarus y Folkman (1984) como **estrategias cognitivas y conductuales que llevan a cabo las personas ante las situaciones de estrés**. Las formas de afrontar han sido clasificadas de diversas maneras en función de diferentes perspectivas (e.g. Aliaga & Capafóns, 1996; Basabe et al., 2009; Giménez, 2015; Sandín & Chorot, 2003; Smith et al., 2010). Para nuestro estudio, con estos referentes de partida, hemos realizado una categorización inductiva, que nos permita tomar en cuenta la subjetividad de las personas participantes, también con la guía orientativa de las estrategias de afrontamiento ya relatadas en nuestro informe sobre infradenuncia con la población migrante subsahariana (Accem, 2023a).

Mediante la clasificación inductiva, podemos separar las estrategias de afrontamiento en dos niveles:

Privadas o públicas

Las estrategias privadas son las que se circunscriben al entorno inmediato de la persona, mientras que las públicas involucran a las instituciones, entidades y sociedad en general.

Pasivas o activas

Las estrategias pasivas son las que no ejercen ningún impacto y cambio en el agente discriminador ni en la discriminación racial y étnica en general, mientras que las activas sí que interpelan y buscan un cambio o confrontación.

Los "actos de denunciar" tal como son conceptualizados en este estudio son aquellas respuestas de carácter público y activas, porque interpelan a las instituciones y la sociedad en general buscando ese cambio en el agente discriminador. Estas serán abordadas en el apartado *Representaciones del acto de denunciar*, mientras que aquí nos centraremos en los afrontamientos de tipo privado, que tie-

nen una importancia fundamental para entender la infradenuncia puesto que son las predominantes entre las potenciales víctimas.

Las estrategias de afrontamiento privado son las principales respuestas que se dan a los incidentes discriminatorios por motivo racial y étnico en las personas de origen magrebí. Las formas de afrontamiento privado pueden tener lugar en momentos distintos, y no todas ellas sirven para todas las situaciones. Aunque son estrategias que pueden ser en ocasiones problemáticas y no eficaces contra la discriminación, se debe tener en cuenta que cumplen un papel relevante para el bienestar de la persona, especialmente aquellas que consisten en apoyarse en las personas cercanas, canalizar la afectación o generar discursos que deslegitimen las lógicas de discriminación que les afectan. En otras ocasiones, las estrategias privadas resultan adaptativas en el contexto personal, social e institucional en que se encuentran. Para reducir la infradenuncia, debemos tener en cuenta la carga personal que supone para las víctimas ejercer el acto de denunciar y tratar de hacerlo fácil y accesible.

Clasificaremos las estrategias de afrontamiento privado de la siguiente manera:

Afrontamiento pasivo:

- Aguantar y dejar pasar
- Evitar y seleccionar
- Adaptación negativa
- Anticiparse al prejuicio
- Canalizar el malestar
- Acudir a la red de apoyo

Afrontamiento activo:

- Discursos contra la discriminación
- Confrontación directa

En el resto del epígrafe ahondaremos en cada una de ellas, y en cómo las personas participantes nos han explicado estas. Cabe destacar, sobre todo, que **los estilos de afrontamiento de las personas son cambiantes y dependen de muchos factores**, como destacan Lazarus y Folkman (1984).

Así, una de las claves para entender las formas de afrontamiento que se llevan a cabo es que **las estrategias más activas, de las privadas a las públicas, dependen de recursos de todo tipo**: materiales y económicos, tiempo, familiares y red de apoyo. Cuantos menos recursos, más difícil es hacer algo contra la discriminación, y esto es especialmente cierto para las personas recién llegadas.

> "Esto obviamente tiene que ver si es una persona que recientemente ha llegado, posiblemente no conoce a nadie, posiblemente está totalmente sola, posiblemente no tiene ningún vínculo con absolutamente nadie. Y claro, esto hace que la situación la viva en algunos casos de manera muy interiorizada y que además sea muy difícil que se lleve a cabo alguna actuación. Porque entre menos recursos tienes de todo tipo, económicos, familiares, de conocidos, una red, habitacional..".
>
> E7 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Con el tiempo, como hemos analizado en *Afectación de la discriminación*, es posible que se vayan asentando los recursos y consiguiendo herramientas para combatir la discriminación, pero también **se puede producir una habituación** que conduzca de posiciones más activas a más pasivas, como han relatado algunos/as entrevistados/as.

> "Yo en la forma de afrontar este tipo de situaciones sí que creo que he ido cambiando a lo largo del tiempo, porque en un principio si yo notaba algo raro, veía que alguna persona igual me trataba de una forma diferente, pues sí que era más de saltar, de entrar en la confrontación, de decirle "oye, tú eres un racista o tú eres un tal, tú estás haciendo esto" directamente. Pero a medida que ha ido avanzando el tiempo, mi reacción ha sido más de... pues no darle más peso del que realmente tiene, no voy a estropear un momento de mi día, no me voy a dejar molestar o que esto me afecte".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

Tener un afrontamiento pasivo o activo también **depende del momento que esté pasando la persona, de cómo se siente, de cuánto tiempo dispone**:

> "Es la forma como estoy yo. Yo estoy nervioso, puede responder mal o dejarlo. No tengo tiempo, sí tengo tiempo".
>
> G3.1 - Hombre de 39 años, Marruecos

Algo que destacan los/as expertos/as y que también apareció en el estudio con población subsahariana es que **hay un cambio de actitud cuando las personas obtienen la documentación y se encuentran más asentadas**, un empoderamiento que les hace querer defender sus derechos y, por tanto, pasar a un afrontamiento más activo.

Por último, cabe recalcar que los tipos de afrontamiento que emplea mayoritariamente la población migrante magrebí no resultan intrínsecamente diferentes a los de cualquier otra población que se encuentre con situaciones análogas de discriminación. Esto se deduce de comparar los resultados de este estudio con los del año pasado, que se centró en la población migrante subsahariana en España (Accem, 2023a). Lo que es específico de esta población y que pone de plena relevancia este estudio es que, en primer lugar, son personas que parten de contextos similares, y, en segundo lugar, se enfrentan a unas discriminaciones que tienen unas lógicas específicas e históricamente situadas, y en reacción a estas, los estilos de afrontamiento surgen de maneras únicas. Al mismo tiempo, la cultura de los diferentes países de origen es relevante, como hemos visto en el apartado 1.2, pero también comprendemos que hay una heterogeneidad en función de la región de origen, de la educación recibida, y del propio carácter de las personas entrevistadas, entre otros factores.

En el resto del epígrafe exploraremos las estrategias de afrontamiento en el ámbito privado, empezando por las pasivas y continuando con las activas. Los afrontamientos activos y públicos se explorarán en el epígrafe *Representaciones del acto de denunciar*.

3.1. AFRONTAMIENTO PASIVO

Por afrontamiento pasivo centrado en el ámbito privado comprendemos las conductas que realiza la persona durante y después de la discriminación, en ocasiones anticipándose a ella, en las cuales no se enfrenta a la situación ni traslada su malestar a la esfera pública, quedándosela para sí o para las personas allegadas. Algunas de estas formas pueden suponer una "válvula de escape" y un "alivio", pudiendo reparar una parte del daño, pero sin incidir en el agresor ni en la sociedad, por lo tanto, sin detener las conductas discriminatorias ni reparar sus consecuencias tangibles.

Tras el análisis inductivo de las entrevistas hemos dado con estas formas de afrontamiento pasivo en la esfera privada: aguantar y dejar pasar, evitar y seleccionar, la adaptación negativa, la anticipación del prejuicio, la canalización del malestar, y acudir a la red de apoyo.

Como ya hemos comentado, estas estrategias tienen mucho que ver con el momento en que está la persona. Además, exceptuando aguantar y dejar pasar, el resto no son incompatibles o mutuamente excluyentes con que, en paralelo o posteriormente, se realicen acciones activas contra la discriminación. Por tanto, se pueden entender como estrategias potencialmente complementarias, aunque muchas veces son las únicas estrategias que las personas entrevistadas consideran válidas ante muchas situaciones de discriminación, como veremos a continuación.

3.1.1. Aguantar y dejar pasar

La estrategia más pasiva por definición es la de aguantar las situaciones de discriminación racial o étnica sin hacer o decir nada, dejándolas pasar para seguir con su vida independientemente del impacto emocional o físico que le suponga. Esta es una **estrategia mayoritaria entre las personas de origen magrebí**, como ocurría también con las personas de origen subsahariano y se dan múltiples razones para hacerlo. Comprender por qué las personas dejan pasar estos episodios es fundamental para entender la infradenuncia.

La explicación más inmediata por la que las personas optan por la pasividad es el **desconocimiento sobre qué hacer.** También sucede que las situaciones en la calle, en bares o comercios, ocurren muchas veces **de forma inesperada**, por lo que es posible que la persona no sepa cómo reaccionar a ellas, pillándola por sorpresa.

> "No, a mí no, no puedo, no puedo decir nada. [...] ¿Qué hago? No puedo hacer nada".
>
> M13 - Mujer de 38 años, Marruecos

> "No me esperaba eso, me sentía una persona normal que estaba entrando a una cafetería y que quiere tomar un café, normal. [...] Pero esa persona... Te viene como sorpresa, no sabes cómo actuar. [...] No sabes actuar".
>
> M8.2 - Mujer de 47 años, Argelia

Siguiendo en la línea de las situaciones puntuales de todo tipo, como la sospecha, las miradas, los comentarios y los insultos en lugares públicos, varias personas consideran que lo mejor es no hacer nada **para no agrandar la situación** ni dar pie a que la persona continúe haciéndolo. Desde un enfoque de género, hay una percepción específica en el caso de los hombres sobre que la confrontación de situaciones en la calle, en bares o en discotecas **puede traer más problemas**, porque la relacionan con que, potencialmente, pueda acabar en una agresión física. Esta reacción también depende de si se conocen otras opciones, o se piensa que la única manera de responder es de forma directa.

> "Pues mejor que te calles. La dejas hablar y no va a comunicar con ella. Porque ella va a ser esa una vez, dos veces, cuando el mundo que no está comunicado con ella, no va a hacerlo más. Pero si tú tienes problemas con ella y vas... siempre va a seguir haciendo lo mismo".
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

> "Aquí no hay otra manera que voy a hacer, si no voy a pelear con él y soy capaz de hacer esto, pero voy a llegar a otro problema más grave. Alguna vez tenemos que... no tenemos que escuchar, mejor".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

También se antepone el no darle importancia e ignorarlo, con múltiples explicaciones como que es mejor así para no otorgarle más sentido del que tiene, para **no darle más vueltas**, **para que no te cambie.** Se deja entrever que es una estrategia que sirve para no interiorizar las ideas que hay detrás del acto discriminatorio, por lo que comprenden que puede tener ese efecto en ellos/as si siguen pensando en lo que ha ocurrido. Se sugiere que **no quieren que la discriminación tenga un papel central en sus vidas**, y por eso no le quieren dar importancia y prefieren olvidar la situación.

> "Si se me da una situación de estas hoy en día, lo primero que haría sería pasar directamente y no darle más bola, o sea, no darle más significado, ni más sentido dentro del poco [sentido] que tiene".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

> "Ahora para mí la discriminación ya está, ya está. Hacer muchas cosas a mí. Cambia mucho la discriminación cosas conmigo, las cosas buenas. Para mí ya está".
>
> M5 - Mujer de 21 años, Marruecos

> "Solo te olvidas. Y la vida continúa".
>
> G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

Estas explicaciones apuntan también a una **relación coste/beneficio** entre lo que supone afrontar activamente y el beneficio esperado. El coste de hacer algo, según esta lógica, no compensa el "beneficio" de no hacer nada. ¿Qué acciones hay en el otro lado que "no compensan"? En primer lugar, puede haber la percepción de que **en una confrontación directa se sale siempre perdiendo.** En segundo lugar, la opción de la denuncia para los casos puntuales se ve una pérdida de tiempo, atendiendo a su duración y esfuerzo requeridos, por comparación con la duración o gravedad del incidente. Y, de nuevo, entra en juego la normalización del racismo. La discriminación es tan habitual, y el racismo tan extendido en todo el mundo, que las personas **se resignan a dejar que ocurra**.

> —Pero cierto es que sí, que tú vas y sabes que hay una parte de la población que no te va a aceptar o no va a quererte y bueno, lo aceptas.
>
> —¿Lo asumes y sigues?
>
> —Es como coste o beneficio, pues el beneficio [de asumirlo] es más alto que el coste.
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

> "Ganas o pierdes, siempre vas a salir perdiendo con una pelea, una discusión o algo. Lo mejor es que dejes que viva con esto, con el rencor que tiene dentro".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

A nivel cultural, también se menciona el **respeto a las personas mayores** como justificación para no hacer nada cuando el agente que discrimina pertenece a este grupo etario.

> "No puedes comunicar con la señora porque nosotros siempre, donde crecimos, pensamos que era una persona grande [mayor] y no le hacemos caso. Pues yo no lo he hecho a ella caso. [...] Como decía mi padre y tal, una persona mayor, si está agresivo, está tal, es mejor que no te va a tocarlo, no te va a responderlo. ¡Nunca! Tú va a dejarlo así tirado hasta se va a callar solo, ¿sabes?"
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

De las explicaciones sobre por qué las personas "deciden" aguantar los casos de racismo, se encuentra la percepción, especialmente para las personas migrantes recién llegadas, de que **tienen que aguantarlo y agachar la cabeza porque es un trámite** hacia sus propios objetivos y necesidades, que pasan por asentarse y conseguir la documentación. Hay en algunos casos una resignificación del sufrimiento como "necesario" para conseguir esto.

> "Porque la persona que no sufre ni nada no puede tener como un... Hasta si tiene un objetivo, va a quedar siempre ese objetivo lejos, ¿sabes? Y te va a sufrir de a una cosa, siempre tiene que estar que decir: 'que voy a llegar ya, que voy a llegar, voy a llegar', porque si te va a llegar, ahí... sí va a cambiar muchas cosas de tu vida y tú ibas a vivir como esa persona, lo que... siempre está pensando para su objetivo y no llega, ¿sabes?"
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

También entran en juego las **relaciones de poder**, especialmente en el caso de las identificaciones por perfil étnico por parte de la policía. Las personas que optan por no replicar a la policía cuando les piden los documentos hablan de la relación desigual, y que es mejor no hacer nada para, de nuevo, evitar que la situación pueda ir a más. Una de las expertas entrevistadas que trata directamente con personas migrantes de origen magrebí comenta que **la reacción pasiva a este tipo de incidentes depende de la edad y el género**: las mujeres de todas las edades y los hombres mayores tienden a querer que pasen las situaciones rápidamente, por vergüenza o por ahorrar tiempo. Otro entorno donde hay una asimetría de poder es en el de las relaciones laborales. Una persona nos explica que, en los asentamientos, no se denuncian los abusos, como en este caso tener que pagar por tener un contrato de trabajo, por **miedo a perder el trabajo**:

> "Hombre, en esa situación con un policía, pues 'haga usted lo que tenga que hacer'. O sea, entiendes que no estás en una situación en la que puedas decir... Si te equivocas en lo que dices o si vas de una forma más confrontativa, ya sí que puedes tener un problema. Es una situación super asimétrica, ¿sabes? 'Toma mi documentación, registra lo que quieras, dime lo que quieras decirme y hasta luego'. Que tampoco vaya a más".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

El afrontamiento es diferente cuando la situación es con la misma persona y de forma recurrente, es decir, cuando hay una convivencia o coincidencia en el tiempo. En estos casos, las personas suelen preferir confrontar directamente. Aun así, se relatan varias situaciones con personas recurrentes y/o cercanas en las que se prefiere dejarlo pasar. A veces, simplemente, se deja pasar **si ocurre una sola vez**, como forma de minimizar el conflicto. Y es que el conflicto directo supone un desgaste emocional por el cual hay personas que prefieren no hablar, entrando de nuevo en la lógica del coste/beneficio: si la situación no se repite, es mejor no confrontar para evitar el **coste afectivo** de

hacerlo. En este "cálculo", también entra en juego la previsión de conseguir un cambio en la otra persona. Cuando hay resignación, la balanza se decanta por minimizar el impacto emocional, racionalizando que la persona "es así y no va a cambiar".

> "No le gustó, porque me comentó '¿por qué está comparando lo que estoy llevando [el hiyab] con la gorra?'. [...] Y entonces le comento [a mi hija]: 'pues si vuelve a salir, tienes todo el derecho de hablar con tutor, con educación, con respeto y le puedes explicar que a ti no te gusta esto'. Pero no ha vuelto a pasar".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

> "¿Sabes cuando tienes esa sensación de conocer a las personas y ya te da igual lo que hagan? [...] Eso es, ya dices 'bueno, es él'. Porque yo cuando estoy estresada o algo me molesta, todo mi cuerpo trabaja: mi mente, mi corazón... [...] Y para evitar eso, pues ya 'haz lo que tú quieras y ya está'".
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

Hay un aspecto fundamental para la infradenuncia: si se lleva a cabo un acto de denuncia, y este no consigue resultados, se puede entrar en resignación y decidir, las siguientes veces, no hacer nada, incluso aunque eso implique también sufrimiento. Esto ocurre con varias personas entrevistadas tras pasar por procesos de denuncia, que lo expresan desde el **desgaste emocional**, como que ahora lo que quieren es paz y tranquilidad:

> "Y tampoco tenía tiempo de hacer otra denuncia, esperar... Entonces, con la segunda niña hemos decidido de 'no vamos a meternos con esta señora porque sabemos cómo es', preferíamos sufrir, subirlo [el carrito por las escaleras] y ya está".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

> "Ahora yo nunca denunciar, ahora, hasta que sufres 100 personas contra mí, nada. Porque yo sufrir más cuando denunciar. [...] Claro, porque ya está, porque cansada. [...] Fui al policía a hacer esto, hacer esto y pasar mucho tiempo. Yo no tengo este tiempo. Yo tengo tiempo para estudiar, para para vivir tranquila. Yo solo buscar vivir tranquila".
>
> M5 - Mujer de 21 años, Marruecos

Como se puede comprobar, las razones para aguantar y dejar pasar son muy diversas, pero se pueden sintetizar en dos ideas principales: la idea del balance entre el coste -físico, cognitivo, emocional y temporal- frente al beneficio de la confrontación, y la idea del sacrificio en el camino para conseguir los objetivos de establecimiento en el país. Es destacable, no obstante, que entre las situaciones que se dejan pasar no se encuentran las obstaculizaciones de derechos, que tienden a pelearse dentro de las posibilidades de las personas, y que los casos de agresión física solo se dejan pasar si ha habido antes un intento de denuncia que no ha obtenido resultado.

Si bien aguantar y dejar pasar es la forma más común de afrontamiento, esta forma de afrontar está íntimamente relacionada con la siguiente.

3.1.2. Evitar y seleccionar

El afrontamiento pasivo supone que los espacios y dinámicas de discriminación no se desafían, no se perturban y cuestionan, no cambian. También puede ocurrir que la confrontación activa no sirva para cambiarlos, ya sea por un desequilibrio de poder personal, social y colectivo en favor del agente discriminador, o porque las herramientas institucionales elegidas hayan fracasado. Cuando esto ocurre, las personas comentan que **evitan los contextos donde ha habido y puede volver a haber discriminación, y seleccionan otros espacios y personas**. Esto tiene un impacto claro en sus vidas, ya que limita su libertad y desarrollo vital, al abandonar espacios que dotan de oportunidades y afectan al efectivo disfrute de sus derechos, como comenta la siguiente experta respecto a las mujeres de origen magrebí:

> "Mayoritariamente las mujeres dejan de acudir a esos espacios públicos cuando en muchos de los casos es el espacio donde ellas pueden tener más oportunidades para su propio desarrollo personal y demás, por el hecho de sufrir esta discriminación".
>
> E5.1 - Investigadora de entidad contra la islamofobia

Las personas discriminadas no hacen esto sin darse cuenta, sino que son plenamente conscientes de que están evitando lugares para alejarse de los problemas, y **lo tienen asumido**. Según nos relatan los/as expertos/as, llegan a compartir la información entre ellos/as sobre a qué sitios se puede ir y a cuáles no, en función de sus propias experiencias compartidas, y esto también fomenta la pasividad. En el caso de las **personas en situación irregular**, esto se agudiza aún más, ya que evitan ciertos sitios desde el principio, sin haber tenido que vivir ningún caso concreto o conocer alguno. Simplemente, hay lugares que se evitan por precaución:

> "[...] entonces ya lo tienen asumido, 'este es el bar en el que no pueden entrar' o 'esta inmobiliaria no va a alquilar a los marroquíes'. Ya entre ellos saben una información, entonces, no la pelean, no la luchan, es muy difícil que a mí me llegue un caso para luchar contra eso, porque ya lo han asumido en muchas ocasiones".
>
> E1.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

> "[...] si estás en situación administrativa irregular sabes que no vas a poder entrar en ciertos espacios, es que ya lo tienes claro y lo tienes asumido [...] pero es que es una forma de autoprotección, y además es también esa manera en la que pasas un poco inadvertido o inadvertida".
>
> E7 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Esta estrategia de afrontamiento preventiva **se va aprendiendo con la experiencia**. En el momento en que ocurre la discriminación por primera vez, pueden decidir marcharse directamente del lugar. En algunos casos, puede leerse como una forma de resistencia pasiva, al expresar de manera simbólica y sutil que no se tolera ese trato. Pero la mayoría de las veces se hace, simplemente, para **evitar el conflicto y la confrontación** por las razones expuestas en el subapartado anterior, por lo que implica un afrontamiento pasivo seguido de la futura evitación del espacio:

> "Por ejemplo a mí me pasó en el [nombre de supermercado], que iba comprando y una vez que uno se me quedó mirando, mirando de una forma extraña y que se están haciendo miradas entre ellos, pues les dejé el carro allí y me fui tranquilamente".
>
> M11.2 - Hombre de 35 años, Marruecos

> "Bueno, tengo que aceptar la manera, si no vamos a llegar a un problema más grave. Pues cada uno dice 'ya está, vamos a marchar y buscar a otro lugar mejor, si no...'".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

Es importante entender estructuralmente estas dinámicas individuales, ya que generan, poco a poco, una segregación de espacios: entre los que habitan las personas autóctonas y/o "aceptadas", y los que habitan las personas migrantes de diversos orígenes, entre ellas la población migrante magrebí. La situación de discriminación en un lugar específico puede no solo hacer que se evite ese sitio, sino que **la precaución se extienda a otros espacios similares**, especialmente cuando el incidente ocurrido ha sido de carácter más grave, como una agresión física. Esto tiene un efecto disciplinario en la víctima y puede llegar a interiorizarse o a convertirse en hipervigilancia:

> "Debo tener cuidado la próxima vez, entonces no... ¿Sabes? Una cosa te pasa, entonces mejor... La próxima vez no voy a meterme a un lugar, no voy a irme al sitio donde yo voy a encontrar problemas. Entonces al final... Trabajar la casa, trabajar en la casa y ya está".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

Porque evitar unos espacios o interacciones **no se hace estratégicamente, sino afectivamente**. Si la persona se sensibiliza, puede que afecte a su forma de transitar por espacios públicos donde pueda cruzarse con mucha gente, o incluso que llegue a evitarlos por completo:

> "No veo cuando caminan... cuando estoy caminando en la calle no miro a las caras de otras personas para no ver esta manera de mirar".
>
> G5.2 - Mujer de 28 años, Marruecos

> "[...] ni siquiera sale con ellos [sus amigos] como para ir por ahí, coger el metro, para que no se sienta incómodo, porque si van juntos, pues va a sentir, ¿sabes? Como que la gente va a empezar a mirarle a él. No quiere vivir esa experiencia".
>
> M12 - Hombre de 24 años, Marruecos – traducción de la intérprete

La gravedad de la afectación de estas situaciones, sumada a su habitualidad, puede suponer que la persona decida, en el caso más extremo, **marcharse de la zona geográfica** en la que esto ocurre, hacia otro lugar en el que se sienta mejor. Esta es la forma de evitación más problemática, no solo por el impacto en la vida de la persona, sino porque supone, a fin de cuentas, que los agentes discriminadores logren su objetivo de expulsión, un objetivo explicitado en los discursos islamófobos y antiinmigración que circulan en el contexto social, político y mediático actual.

> "Yo siempre decir: 'te va aquí no bien, sale de otro país', esta es la vida".
>
> M5 - Mujer de 21 años, Marruecos

> "Me enfadé, me enfadé, y cambié mi billete, yo me iba a volver [de Toulouse] dos días después, pero volví antes. Le dije que me volvía a España porque no podía soportar".
>
> M8.2 - Mujer de 47 años, Argelia

El peso de aguantar no debe recaer sobre las personas víctimas, sino que es el conjunto social el que debe paliar la carga al otorgar apoyo y herramientas que no fallen. Y es que, de nuevo, **que el sistema policial y judicial falle en proteger y reparar** a las víctimas produce que las personas migrantes elijan la opción de evitar. Así, una mala relación con la policía, como veremos una y otra vez a lo largo del informe, provoca que se intente evitar el contacto con ella. De especial gravedad es cuando la protección policial falla o es inexistente ante amenazas del agente agresor. En un ejemplo ilustrativo, una persona entrevistada consideró que solo le quedaba la opción de marcharse de la zona para garantizar su propia integridad física, y lo acabó dejando todo atrás, dando un vuelco a su vida hasta el momento.

> "Imagina... En Marruecos, yo evitar siempre a la policía [...] 'Aquí no voy a evitar, porque soy una persona', y [me ha pasado] lo mismo... porque ahora también yo evitar a la policía".
>
> M5 - Mujer de 21 años, Marruecos

> "Lo he explicado [a la policía], he dicho que estaba amenazado, que... A partir de un chico, el chico me dice que están... 'Que van a pegarte, que van a buscarte, que van a eso'. Y al final yo cogí mi maleta y he dejado, el trabajo, he dejado el pueblo, he dejado todo".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

La otra cara de la moneda del afrontamiento evitativo es la selección. **Seleccionar** implica que las personas migrantes magrebíes buscan aquellos espacios, herramientas, apoyos y personas que les aporten bienestar y les faciliten la consecución de sus necesidades vitales a corto y a largo plazo. Aquí entra en juego de nuevo el concepto de que hay "personas buenas" y "personas malas", adquiriendo su significado completo: significa que hay que elegir. También supone que, dentro del contexto de dificultad, las personas optan por **no dejar de buscar** la manera de conseguir lo que quieren y necesitan.

> "No tengo que hacer nada, no tengo que tirar la toalla. Y tengo que buscar más hasta que me encuentro la persona correcta y ya está".
>
> G4.4 - Mujer de 32 años, Marruecos

> "Pues ya está, si esta persona no me quiere alquilar su casa porque ha visto que me llamo [nombre árabe], tú te lo pierdes, o sea, esperemos que encuentres un buen inquilino, vamos a ver y seguir buscando y ya está".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

Lejos de romantizar esa idea, que supone la salida individual de los problemas, hay que recordar de nuevo que la discriminación supone, como hemos visto antes, una limitación de las posibilidades vitales si no se afronta de manera activa y pública. Por ello, aunque las personas busquen espacios en lugar de prescindir de ellos, las personas puede que opten por **lo primero que encuentran**.

> "Nosotros no preguntamos por qué... vamos a decir 'ah, olvidado, voy a otra agencia', entonces, no tenemos opciones... La primera que nos aceptan lo cogemos".
>
> G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

Esto es algo que está normalizado, y que supone una forma de adaptarse a un contexto hostil. Tanto la actitud pasiva como la evitación y selección son estrategias que apuntan a que es más rápido, sencillo y potencialmente menos doloroso dejar pasar y buscar otros espacios, cuando es posible, que denunciar.

3.1.3. Adaptación negativa

Si bien se puede considerar que la evitación y selección son adaptaciones al entorno que modifican negativamente la conducta, encontramos que hay formas de afrontamiento que suponen una carga conductual aún mayor para las personas, y que englobamos como adaptación negativa. Son los pequeños cambios en el sentir y el mostrarse que acarrea la discriminación, y que implica que la persona no pueda relajarse afectivamente ni ser como le gustaría ser.

En un **nivel afectivo**, encontramos que, cuando la persona está en situación administrativa irregular, en busca de construir su futuro, tiende a **obligarse a estar bien**, a no poder pararse a procesar y trabajar en lo que está viviendo, y es cuando ya todo se asienta cuando pueden hacer ese proceso. Para soportar este camino incierto, las personas **se mentalizan** con que van a lograrlo, tratando de generarse "buenas energías" diciéndose cosas positivas.

> "Estaba traumatizada, pero te digo una cosa. Estaba obligada a no ser... A estar bien. Tenía esa obligación de 'No, no, no. No tengo que dejar alguna cosa destruirme porque no tengo derecho ahora'. Como estoy sola, no tenía papeles, no puedo. [...] Antes no podía, porque si estoy yo mal, nadie me va a dar a comer".
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

A **nivel de conducta**, se nos relata en algunas ocasiones que las personas migrantes, para evitar ser discriminadas, pueden tratar de **mimetizarse** con la población autóctona, ocultando sus rasgos distintivos para pasar desapercibidos. Esto es algo que conecta directamente con las explicaciones que hemos mostrado en el primer epígrafe sobre que el uso de una ropa o de otra condiciona el trato, así como el estilo de peinado en los hombres. Esta es una estrategia masculinizada: las mujeres no relatan cambiar su forma de vestir, pero sí que hay conciencia por parte de aquellas que no llevan el hiyab de que eso les otorga un mejor trato. En el caso más extremo, el mimetismo implica también evitar hablar árabe en espacios públicos.

> "Y siempre limpiar ropa, ropa nueva, todo bien. Cortar pelo, todo bien. La gente no puede mirar diferente, ¿sabes?"
>
> M1 - Hombre de 36 años, Marruecos

> "Para pasar ese tipo de problemas no tienes que hablar en árabe, ni en metro, ni en tren, ni en la calle ni nada..."
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

> "La otra chica ha sido marroquí también y con velo. Yo no lo tenía y estoy con tatuaje y tal. Y dicen 'bueno, ella es un poco abierta'. Cuando han visto a la otra chica con el velo, ya es otra cosa y es otro comportamiento directamente".
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

Tratar de mimetizarse es un tipo de afrontamiento diferencial con respecto a la población migrante subsahariana (Accem, 2023a), que la población magrebí se puede plantear en tanto los "marcadores" que los distinguen de la población autóctona son, principalmente, de tipo cultural, y es esta la razón mayoritaria por la que son discriminados en España y en el sur de Europa (CEDRE, 2020; FRA, 2017).

La consecuencia evidente de esta forma de afrontamiento negativo es que **la cultura árabe puede quedar invisibilizada y se produce un asimilacionismo a nivel superficial**, que como se ve en los ejemplos "tranquiliza" a la población autóctona con prejuicios, y es una forma de reforzar este tipo de integración no intercultural. mientras que no hacerlo es enfrentarse a la desconfianza, a las paradas policiales, a los insultos y a que les digan que se vayan del país, por tanto, a un castigo selectivo. Si se entiende de manera estructural como un "programa de condicionamiento" espontáneo, al optar por esta adaptación negativa, los agentes discriminadores consiguen su propósito de hacer desaparecer la cultura árabe de los espacios públicos.

3.1.4. Anticiparse al prejuicio

Las estrategias de afrontamiento tienen lugar en momentos diferentes, y esto también quiere decir que las personas que potencialmente pueden vivir situaciones de discriminación pueden tratar de adelantarse a ellas y prevenirlas. Varias de las personas entrevistadas, basándose en la hipótesis de que la discriminación viene por la generalización y los prejuicios, lo que hacen para reducir la posibilidad de ser discriminadas en su vida cotidiana es **hacer que las personas las conozcan mejor**. Esta es una idea que remite a la hipótesis del contacto (Allport, 1954), según la cual el acercamiento entre grupos sociales en los cuales existen miedos y prejuicios mutuos los rebajan o disipan conforme se conoce a los miembros de cada grupo y se convive de forma directa. Eso es exactamente lo que, por intuición y experiencia, intentan hacer diversos de los entrevistados.

> "Lo que pasa es que eso pasa cuando la gente no te conoce bien. Es que... normal... cuando pasa esto con un señor, lo que no tiene... no te conoce. [...] esto necesita un poco de tiempo, solo un poco tiempo, pero luego va a cambiar su idea 100%".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

> "Mira, la única solución para cambiar la gente, la gente que tiene racismo es las situaciones [...] por ejemplo, una española, una española que tiene racismo contra personas Marruecos. Un día trabaja con la marroquí y la marroquí es muy bueno con él, este un cambio. [...] Las van conociendo, y sabes vivir con esta persona".
>
> M5 - Mujer de 21 años, Marruecos

Esto también se utiliza como estrategia para **evitar el prejuicio en el acceso a una necesidad básica**, como una habitación o vivienda. No obstante, hay que destacar que, en el caso que ilustramos a continuación, el prejuicio surgió más tarde durante la convivencia, por lo que es una estrategia de afrontamiento que no tiene por qué funcionar a largo plazo.

> "Lo que me ha pasado es: he tenido una habitación, y al principio no querían alquilarla para una marroquí, y cuando yo he insistido porque no quería quedarme en la calle y ya necesitaba una habitación... Y he dicho 'pues si queréis, para tener más confianza, nos vemos fuera, no voy para hacer la visita, nos vemos fuera, nos tomamos un café y nos conocemos'. Y hemos salido, y nos hemos conocido fuera. Y ha sido muy bien. Y entonces me han dejado vivir allí, en esta habitación".
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

Al mismo tiempo, como ya hemos destacado, el prejuicio sobre las personas de origen magrebí no se basa solo en la diferencia fenotípica o la procedencia, sino que interseccionа con los prejuicios que circulan sobre el islam. Por ello, algunas de las personas entrevistadas también relatan que **dan a conocer su fe y su forma de vivirla**, de manera que estos estereotipos queden desmentidos. Esto cumple una doble función: por un lado, combatir los discursos islamófobos haciendo que las personas conozcan cómo es su religión de forma que no puedan caer en engaños en el futuro, y, por otro lado, normalizan e integran su forma de vivir con las costumbres autóctonas.

> "Empecé a tomar la costumbre de explicar la religión mía, de las costumbres. Y por eso, siento muy integrada. [...] Sobre el islam, sí. Dicen que, por ejemplo, las musulmanas no tienen libertad porque tienen que pedir permiso, por ejemplo, siempre a sus maridos, no pueden trabajar... Tienen muchas ideas que no son correctas. Pero claro, cuando se acerquen a nosotras, cuando nos conocen... Yo suelo invitar mucho los españoles a mi casa y cuando ven cómo vivimos, como no ponemos el hiyab en casa, como nos ponemos guapas en casa... Entonces, intento cambiar la opinión de mi manera".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

Estas estrategias, aunque pueden tener efectos positivos en el entorno inmediato, también pueden suponer una **carga añadida** para las personas, especialmente si consisten en constantemente tener que desmentir el estereotipo con esfuerzos extras y constantes.

> "Si, te estaba diciendo que nosotros, por ejemplo, si hacemos el bien, se queda esa imagen de ti. O sea, tú buscas mostrar que nosotros somos gente limpia, y buena, y que no somos de ese tipo que se os viene a la mente. Entre mis vecinos, yo todos los meses limpio las escaleras, aunque no me corresponda, y mi marido me dice '¿pero por qué tú...?', y yo le digo 'shh, nosotros vivimos aquí. Para que no digan estos marroquíes son sucios, y descuidados...'".
>
> G4.1 - Mujer de 26 años, Marruecos

Este estilo de afrontamiento supone, en definitiva, una prevención individual para evitar el conflicto discriminatorio con las personas cercanas, que pone el peso sobre los hombros de las personas de origen magrebí, y que no garantiza vivir situaciones en otros contextos y con otras personas, o incluso que el prejuicio no quede mitigado sino aplazado hasta que surja un conflicto.

3.1.5. Canalizar el malestar

Afrontar también involucra reducir el estrés que supone la discriminación racial y étnica a través de prácticas individuales o colectivas que permiten canalizar ese malestar, haciéndolo más tolerable. En algunos casos, supone reelaborar el significado de lo ocurrido, mientras que, en otros, se trata de dejar a un lado lo ocurrido y trabajar el estado de ánimo mediante prácticas ritualizadas. Por tanto, en la canalización hay un trabajo cognitivo y emocional.

Una manera común de aliviar la carga emocional es el **humor**. Supone una reelaboración de las ideas e incidentes discriminatorios que permiten abordarlo desde otro estado de ánimo, en ocasiones poniendo de relevancia el absurdo subyacente a estas actitudes, mientras que en otros casos es una estrategia para aliviar la tensión de lo que se está contando en el grupo. Cabe destacar que la narración humorística no quita el hecho de que se haya vivido el incidente desde el malestar. Por otro lado, en ciertos casos, puede suponer una manera de relajarse en el momento para no afrontar agresivamente los incidentes.

> "[...] ella se siente incómoda y quiere salir del ascensor, entonces no puedes hacer nada. '¿Por qué no me quieres? ¡Quiéreme!' [Risas del grupo]".
>
> G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

> "En el momento de la situación, cómo será, cómo puede ser tu sangre, si está caliente, muchos problemas. Va a explotar. Es lo peor. Si no, lo puedes tratar como una broma y salir como 'no ha pasado nada'".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

Otro hábito con el que canalizan la discriminación es a través de la **religión**. Comprende una parte cognitiva, de interpretar desde una perspectiva tranquilizadora lo que ha ocurrido: por un lado, entendiendo que hay una entidad vigilante y protectora. Por otro lado, la fe también comprende el rezo como ritual que puede servir para la restauración emocional, y de nuevo, para evitar un afrontamiento de tipo agresivo. De forma similar, ir a un lugar relajado a evadirse también es una manera de aliviar el malestar.

> "No pasa nada, Allah está, Allah es testigo".
>
> G4.3 - Mujer de 41 años, Marruecos

> "Claro, claro. Mejor. Vas a rezar, así te calmas, te recuperas y ya está. [...] Pues rezar y leer el Corán te relaja y te deja calmado y te deja alejado de hacer alguna tontería o algún problema".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

> "Pues me voy a la playa, siento ahí mirando el mar".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

Volviendo a las prácticas cognitivas, las personas pueden **resignificar** de manera positiva lo que han vivido como una forma de aprendizaje, y convertirlo en una narrativa de superación coherente con la trayectoria vital. Cabe destacar que esto no es incompatible con los actos de denuncia, ya que en el ejemplo siguiente se siguió con éxito un proceso judicial:

> "Pero maduras, maduras antes del tiempo, maduras muchísimo antes, [...] no nos han preparado para otras personas que no son como nosotras. Y es un poco... Pero te acostumbras, en la vida es así. [...] Ah, y después de eso he hecho este tatuaje de 'todo pasa'. [...] Y es verdad... Todo pasa".
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

> "¿Para qué voy a molestar yo por algo que ha pasado antes? Yo no me molesto, ni nada. Al contrario, a mí me hace más fuerte".
>
> G4.4 - Mujer de 32 años, Marruecos

Finalmente, entra en juego la **terapia psicológica** como estrategia acompañada, pero individual, de afrontamiento cognitivo. Se entiende como el contacto con una persona a la que se pueden contar los propios problemas, por lo que hay un solapamiento con la siguiente forma de afrontamiento. Cabe recalcar que el acceso a la ayuda psicológica no es gratuito, salvo que se haga a través de un servicio que lo ofrezca. Respecto a la voluntad de acceder a la ayuda de este tipo, los/as expertos/as nos señalan que, en general, las personas de origen magrebí no lo suelen pedir o reportan no necesitarlo, y que las mujeres lo aceptan más. Y es que todavía hay estigma en acudir a terapia.

> "O te vas a un psicólogo, que no es un médico de locos. Es como un amigo, lo vas a contar lo que tú quieras, lo que tiene en tu corazón, él no lo va a contar a nadie. Un médico tiene una licencia suya y ya está. Pues lo mejor es que van a un psicólogo, así lo hablan".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

> "Lo recomendamos y acompañamos para que lo entiendan, para que quiten ese tipo de etiquetaje, de prejuicio, y para que le den la parte positiva que tiene. Y entonces sí que lo conseguimos. Entonces sí que lo aceptan, más mujeres que hombres [magrebís]".
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Canalizar el malestar no es de por sí incompatible con tener un afrontamiento activo, pero en varias ocasiones, como se puede ver en los fragmentos ilustrados, tiende a reforzar la pasividad ante los incidentes, especialmente, cuando se cree que la alternativa solo puede ser "en caliente". También hay que destacar que las formas de afrontamiento religioso que hemos relatado aquí parten de la resignación y se refieren a la acción individual, pero el elemento socializador que tiene la religión hace que, por ejemplo, las mezquitas puedan servir como coordinadoras con los servicios de atención a la discriminación.

3.1.6. Acudir a la red de apoyo

El último de los afrontamientos pasivos y privados se refiere a la búsqueda de apoyo de personas cercanas, ya sea en el momento o posteriormente al incidente. Esto quiere decir que, en el mejor de los casos, se mitiga el daño en el momento, y/o que la persona consigue paliar sus problemas o aliviar su malestar por vías sociales que no inciden de forma directa en el agente discriminador.

El caso del **apoyo en el momento** es excepcional, y muchas veces no es fruto de una estrategia de afrontamiento en sí, sino que depende del azar. Por ejemplo, es el caso de estar acompañado/a de una persona cercana con la que compartir impresiones de lo ocurrido, o que una persona autóctona decida apoyar en el momento. Sí que se convierte en una forma de afrontamiento si se cuenta con alguien cercano a quien acudir en caso de tener problemas, que pueda estar mejor posicionado para resolverlos, especialmente si hay dificultad con el idioma.

> "Y yo miré a mi hermana, y le dije '¿has escuchado lo qué ha dicho?'".
>
> M8.2 - Mujer de 47 años, Argelia

> "Se quedaron llorando hasta que llamó a su hija que habla español. Les dio la caja del perfume vacía. Les quitó la que estaba llena, y fue a traerles otra de... Les trajo una vacía y la pagaron".
>
> G4.1 - Mujer de 26 años, Marruecos

Por tanto, es un afrontamiento vinculado a los recursos sociales que se tengan, ya que la ausencia de red de apoyo es un factor de vulnerabilidad de cara a vivir y enfrentarse a las situaciones de discriminación. Especialmente, sirve de forma abrumadoramente mayoritaria para **compartir los incidentes de discriminación**, como forma de desahogo y de recibir ayuda y apoyo emocional, en ocasiones mutuo. Algunas personas añaden que **solo te pueden entender las personas cercanas**, o aquellas que están pasando por lo mismo que tú. Esta última perspectiva limita la posibilidad de acudir a entidades o servicios de apoyo contra la discriminación que, como veremos en el apartado de *Recomendaciones y Buenas Prácticas*, están poco racializados.

> "Al final pues yo tengo mis amistades, que es gente que le puedo contar casi de todo, que es gente que me apoya y me da el apoyo que necesito cuando lo necesito. Sí, totalmente, o sea, si me veo en una situación de estas, pues obviamente lo voy a comentar y así me desahogo también un poquillo".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

> "Sí, sí, pero nadie te entiende. Solo con tu amiga, tus seres queridos y está. [...] Ellos entienden la situación porque están pasando por lo mismo, por eso me están entendiendo".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

¿Cómo se relaciona el hecho de contarlo al entorno privado con enfrentarse a la discriminación? Sin ser incompatible, vemos en varias ocasiones que **el desahogo absorbe el malestar**, lo canaliza en forma de humor o, simplemente, fomenta la resignación, de manera que no se hace nada después:

> "Volvemos enfadados y nos quedamos hablando sobre ese tema un poco, y ya después nos olvida, no nos afecta".
>
> M11.1 - Mujer de 26 años, Marruecos

> "Cuando pasa un problema con un miembro de mis amigos... de contar lo que pasa... y escuchándole. [...] Le echamos broma y ya está".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

Por otro lado, esto no significa que la alternativa, que es no contarlo, implique un afrontamiento activo en ningún caso. También hay ocasiones en que las personas prefieren **no hablarlo con nadie**, por varios motivos, y en estos casos, tampoco se enfrentan a la discriminación. El motivo más directo es el aislamiento afectivo, considerar que es mejor no hablar de estas cosas con nadie y tratar de gestionarlo uno/a mismo/a. Otra razón es para no recordar lo que te ha pasado, o porque se considera que hay cosas que no van a sanar contándolas. Esto se extiende a la posibilidad de acudir a grupos de apoyo. Finalmente, la principal razón por la que no se cuenta es para no preocupar, sobre todo a familiares que están en el país de origen.

> "Dice que no le gusta contar este tipo de cosas a nadie, se lo queda dentro. [...] Simplemente dice lo único que hago es hablar conmigo mismo".
>
> M12 - Hombre de 24 años, Marruecos – traducción de la intérprete

> "Mira, la verdad, yo... no sé, yo no comen...Yo no cuento a nadie qué está pasando, no sé, yo sé, yo me gusta que vivo... Hoy, mañana es otra cosa, ¿sabes? Porque cosas malas, lo que pasa, no tiene que recuerda a ella, porque, cosas que te duele, ¿sabes? Porque hay una persona que te juzga sin conocerte, mal".
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

Con independencia de su papel respecto al afrontamiento activo de la discriminación, la red de apoyo es una de las fuentes de bienestar más importantes y que resuelve más situaciones. Lo que nos puede plantear estos ejemplos es que el paso a la acción pública requiere algo más que dejarse apoyar por otras personas en la esfera privada.

3.2. AFRONTAMIENTO ACTIVO

3.2.1. Discursos contra la discriminación

Lazarus y Folkman (1984) definen el afrontamiento como estrategias o esfuerzos tanto conductuales como cognitivos para gestionar el estrés. Por tanto, no solo se trata de qué se hace (o no se hace) cuando se viven situaciones de discriminación, sino que estas se tienen que procesar, evaluar y elaborar maneras de contestar. Así como partimos de un contexto de naturalización de la discriminación, también encontramos en las entrevistas esfuerzos discursivos que categorizan la discriminación como un fenómeno ilegítimo e injusto. Igual que hicimos en el informe sobre población subsahariana (Accem, 2023a), encontramos que estas expresiones en contra de la discriminación son relevantes para comprender cómo las personas se defienden cognitiva y verbalmente de los discursos racistas. Estas estrategias discursivas muestran de que hay una elaboración privada de la discriminación y de su lugar personal respecto de ella, combatiendo para sí y hacia los demás las lógicas que subyacen a esta, aunque, como veremos, también se ven influenciados/as por lógicas que no escapan al racismo estructural.

Un discurso central que usan los/as participantes para deslegitimar la discriminación es **reforzar el valor de la igualdad:** la idea de que todos somos iguales, en el amplio sentido del término, partiendo desde la base de que, más allá de las diferencias superficiales o culturales, somos idénticos en lo esencial. Esta idea, especialmente la de que todos tenemos "la sangre roja", es común con las personas migrantes subsaharianas del estudio anterior (Accem, 2023a). En esta conceptualización de la igualdad, entra en juego la igualdad de derechos, y el derecho de cada uno a perseguir su propio proyecto de vida sin que nadie se meta en su camino.

> "Además, el ser humano es uno, es uno. Tenemos todos la sangre roja, los huesos blancos, tenemos la misma conformación".
>
> M8.2 - Mujer de 47 años, Argelia

> "[...] porque molestas a una persona que vive libre, hace un trabajo normal, como tú, por ejemplo, que tiene derechos como tú. Entonces sí, es un delito. [...] Cada uno tiene derecho de conseguir sus sueños, su futuro, entonces... O ayudarlo, o aconsejarlo, o dejarlo en paz".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

También se hace la **réplica a discursos discriminatorios que expresan desigualdad** y que han recibido en algún momento. En el siguiente ejemplo, se contraargumentan discursos que consideran a las personas magrebíes "bárbaros/as" o "menos válidos/as o inteligentes que el resto". Esto muestra que los discursos discriminatorios tienen un impacto a nivel cognitivo, y que hay un esfuerzo discursivo por rebatirlos y contestarlos.

> "Los que piensan que, por ejemplo, que somos gente barata, que somos gente sin valores, que piensan que somos, por ejemplo, bárbaros, que si... Y para dar un mensaje también que nosotros también somos gente inteligente, gente como todo el mundo, que somos seres humanos, como que es un mensaje que normalmente tenemos que compartirlo en todo el mundo".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

A pesar de su normalización, **la discriminación racial y étnica se considera irracional** en varias ocasiones. En su versión más simple del argumento, como ya hemos visto en el apartado 1.5, una de las causas que se atribuyen a las personas que discriminan así es que están "locas". Esto se expresa de manera directa en algunos casos, mientras que en otros surge con expresiones como que no saben lo que están diciendo, o comparándolo con "oír a un perro que ladra". Estas formas de enmarcar la discriminación sirven para aliviar un poco la tensión del incidente recordado, y también para descartar que haya que hacer caso de lo que diga la persona que discrimina. De forma más elaborada, se expresa esa irracionalidad exponiendo razones por las cuales no tiene sentido discriminar a las personas por ser migrantes o por haber nacido en otro país. En ambos casos, se apela al azar de la vida: nadie elige el lugar en el que nace, por lo que este carece de significado, y el hecho de tener migrar es algo que le puede tocar a cualquiera.

> "Yo creo que esta persona no sabe lo que está diciendo primero, y esta persona puede ser que deje su país y vaya a otro país igual en mi caso. Y no se tiene que hacer estos comentarios porque un día otro te toca vivir otro país, entonces te pasa lo mismo".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

> "Y es tonto también, porque tienes que conocer a esa persona, quién es. Lo estás juzgando solamente por su nacionalidad. Tú, ¿has nacido aquí? No has elegido nacer aquí. No. Ni tus padres lo han decidido. Que ha sido así y punto. Pues los marroquí es igual, que han nacido allí y punto, no significan nada, y es un país, es una tierra, ¿qué estáis diciendo?"
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

En la línea de descartar la importancia de los rasgos físicos y la procedencia geográfica, se defiende la idea de que **lo que se tiene que valorar es el comportamiento** de las personas, en el sentido de juzgar si se hacen las cosas bien y si tratan bien a los demás. Esta idea sustenta la estrategia de anticipación del prejuicio que hemos visto anteriormente. Se recalca la idea de que en todas partes hay gente que "hace las cosas bien" y gente que "hace las cosas mal", descartando así los prejuicios y estereotipos enfocados en un solo país que circulan en lo cotidiano.

> "No hay nadie mejor que nadie, salvo en su comportamiento".
>
> M8.2 - Mujer de 47 años, Argelia

> "Es que la gente, no es muy importante la gente en la cara, sino el corazón. Como es, cómo va a tratar... esto necesita un poco de tiempo".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

> "Sí, pero en todos los países hay gente mala y hay gente bien. ¿Sí? Pero aquí, pero no es todos están mal o están bien. Hay... más o menos".
>
> M13 - Mujer de 38 años, Marruecos

De la misma manera que estas ideas están combatiendo prejuicios y estereotipos, también surgen expresiones que buscan enfatizar por qué han venido a España, que es mejorar su vida, sin hacer nada malo. Esto revela, de nuevo, que hay una serie de ideas racistas y xenófobas que contestar y que son conscientes de que están presentes en la sociedad.

> "Estamos aquí normalmente, casi no todos mis paisanos son buenos, hay gente que está, la verdad, gente que roba, que quiere la manera, busca la manera más fácil, pero no todos. Aquí, todo el que viene aquí a España viene para mejorar su vida".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

No obstante, como se puede apreciar en este último ejemplo, el discurso de hacer las cosas bien o mal se deriva muchas veces, como ya hemos relatado en el apartado 1.5, hacia señalar que hay otras personas de sus países que "no hacen las cosas bien", reforzando sin querer el estereotipo, al mismo tiempo que buscan desmarcarse de él, usando la expresión recurrente de que "cada uno elige su camino". Hay esfuerzos, aun así, para comprender a las personas que, siempre mencionadas por ellos/as mismos/as, roban o no hacen las cosas bien, apelando a la precariedad que viven las que llegan de su país con pocos recursos.

> "Por ejemplo, si vas a Raval, yo también como soy de Marruecos, me quedé sorprendida, estos pertenecen a Marruecos, roban, hacen cosas, pero claro, cada uno coge el camino que quiera".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

> "Bueno, pero si alguien no encuentra un trabajo no, no, no tiene estudiar, no puede trabajar, va a hacer cosas malo".
>
> M13 - Mujer de 38 años, Marruecos

No todas las maneras de confrontar discursivamente la discriminación que viven son realmente empoderantes y desactivadoras del racismo. La manera de confrontar muestra en ocasiones la influencia de narrativas que sostienen que las personas migrantes solo son bienvenidas y merecen derechos en tanto puedan aportar a la sociedad de acogida. Es con esta idea de partida como, en varias ocasiones, las personas migrantes enfatizan sus **capacidades y actitudes diferenciales como forma de defender su estancia en España**, a menudo comparándose con otros. Especialmente, se tiende a reforzar la idea de que tienen fuerza y ganas de trabajar, y que pueden aplicarlo. También se apela, en ocasiones, a la capacidad en el ámbito educativo. Y es que hay conciencia de que hay un discurso de "necesidad de mano de obra migrante" al que se pueden acoger. Se trata de un "requisito" interiorizado que no se pide a migrantes de otras procedencias.

> "Pero una persona como yo quiere vive aquí y no quiere volver a su país, tiene que estudiar aquí y quieres trabajar aquí, muchas cosas, y no tienes problemas. No tienes problemas con robar o no sé, vender drogas. [...] Es falta que ayudarlo. Porque España como un país faltan personas como yo. ¿Por qué? Cuando yo trabajo, ayudar a otra persona, mayoría o no sé, seguro y muchas cosas. Falta que calcular eso. No es 'marroquí, fuera'". "[...] Y yo sigo el curso hasta el final, y tengo prueba, yo soy el primero del grupo".
>
> M1 - Hombre de 36 años, Marruecos

> "[...] pues que los políticos pues que se animen en plan 'ay, necesitamos mano de obra', que si en esto, si en lo otro, la construcción, en la limpieza, en lo que sea, pues ayudar a estas personas que realicen estas tareas porque él sabe que hay una escasez, no todo el mundo quiere trabajar en esos sectores".
>
> M12 - Hombre de 24 años, Marruecos – traducción de la intérprete

En otras ocasiones, aparecen expresiones que **vinculan los derechos a cumplir ciertos requisitos**. Ese es el caso de esgrimir que se pagan impuestos como argumento para disfrutar de los mismos derechos y servicios que el resto de las personas del país.

> "Nosotros como vivimos aquí, trabajamos aquí, las cosas como el transporte, por ejemplo, las administraciones, escuelas, esto son cosas que la gente de España paga los impuestos para que serán para toda la gente, y si nosotros pagamos esto, tenemos que nosotros también aprovechar".
>
> G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

Finalmente, el hecho de tener un **historial policial impoluto,** es decir, haber cumplido la ley, se usa como forma de reivindicar el derecho a no ser tratados como sospechosos ni acusados por parte de la policía.

> "Y ahora llevo aquí cuatro años y tres meses y nunca he hecho nada mal, y nunca... Entonces, soy limpio. Y al final cuando he llegado aquí me han dicho que soy... [...] Me ha dicho un policía que 'eres ladrón'".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

> "Llevo un año, dos meses y nunca hubo ningún problema, nunca tuve ningún problema, nadie me ha cogido, o sea, no he hecho nada y ahora es como que no sé por qué está pasando esto..."
>
> M12 - Hombre de 24 años, Marruecos – traducción de la intérprete

Ambos requisitos, el de pagar impuestos y tener el historial impoluto, aparecieron también en el estudio sobre población subsahariana (Accem, 2023a), en el que se vio además que funcionan como barrera para ejercer el derecho a denunciar.

Todos estos discursos y expresiones, aparecidos espontáneamente en el diálogo de las entrevistas y grupos focales, casi siempre mientras se trataban otros temas, nos indican que efectivamente hay una necesidad de afrontar cognitiva y verbalmente los discursos discriminatorios, que permean en las personas que viven la discriminación y que muestran que no son ajenos a estos, en ocasiones condicionándoles a un tipo de respuesta confrontativa que no escapa de las lógicas del racismo.

3.2.2. Confrontación directa

Elaborados los principales contraargumentos que manejan las potenciales víctimas de racismo, la estrategia principal que supone hacerse cargo de la discriminación de forma activa y en la esfera privada es la confrontación directa. Se trata de interpelar a las personas concretas que han ejercido el acto discriminatorio para expresar el malestar con la situación de múltiples maneras, que pueden ir de lo asertivo a lo agresivo, como veremos a continuación. Es un estilo de afrontamiento que sigue siendo privado, ya que solo involucra a las personas participantes en la situación.

Para muchas personas, esta es la única forma de confrontar que se les viene a la mente, en función de la situación que tengan delante. Por ser la forma de afrontamiento activo más fácil e inmediata, hay una estrecha vinculación entre la pasividad y la confrontación, ya que se razona principalmente en esa dualidad: el contrario de no hacer nada es hacer algo en el momento, de tú a tú. Por eso, este subapartado ejercerá en cierta manera de espejo del de "aguantar y dejar pasar", aportando las explicaciones contrarias que sí defienden la confrontación por encima de todo.

Así, como se ha comentado entonces, las personas afrontan de manera diferente las situaciones que tienen lugar con personas cercanas o a las que van a ver habitualmente respecto de las que no. Si es **una persona que tienes que ver todos los días**, sean los/as vecinos/as, en la escuela, en el trabajo o en relaciones íntimas, "se tiene que hablar" para comprender el problema e intentar solucionarlo, desde una perspectiva comprensiva e incluso prudente por si se está malinterpretando.

> "Si es en el trabajo, si es en el edificio, si es con alguien que tienes que hacer una transacción con él, puedes hablar. [...] Si es en el edificio es solo mirar, porque es tu vecino, puedes hablar, y si esta persona no quiere, entonces dejarlo, pero tienes que decir algo, porque se puede que eso no es lo que piensas, no es la realidad. Tienes que dejar a la otra persona en la ocasión para explicar si quiere, si no quiere..".
>
> G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

> "Si, mejor hablarlo, para conocer qué problemas tienen".
>
> G5.2 - Mujer de 28 años, Marruecos

La relación coste / beneficio, en este sentido, es clara: el coste supone tener que aguantar cada día la discriminación, y en ese caso el esfuerzo de hablarlo, aún con la carga emocional que puede suponer entrar en conflicto, puede compensar. Como se ha visto, no obstante, si ocurre una sola vez y no se repite, es posible que se deje pasar. O que hablarlo no sirva y entonces se pase a otras vías, entre ellas, la resignación. Hay personas que, con todo, consideran que **hablar es la única manera**, porque no conocen otras opciones o porque, incluso planteadas, creen que la opción de hablar es, simplemente, la correcta para ellas, intentando cambiar las ideas de la otra persona hasta donde pueda.

> "No, no, voy a comunicarlo, voy a explicarlo. '¿Por qué? ¿Por qué has hecho así?' Puedo hablar con él, puedo explicar cómo va, puedo... Bueno, cómo puedo cambiar su idea. [...] Tiene que escucharme, tiene que... entender. [...] No, no, no quiero ir a la policía y digo ‹esta persona está racista›. No. Puedo hablar con la policía, no tengo miedo con la policía, pero no. Voy a dejarlo hasta él que, que siente bien".
>
> M13 - Mujer de 38 años, Marruecos

La confrontación asertiva, en otros contextos **donde la interacción es puntual, se ve de poca utilidad**. Sin embargo, si la otra persona habla en lugar de gritar, se puede tratar de responder dialogando, para comprender la situación y explicarse, pero sin esperar mucho más. Este tipo de respuesta está muy condicionada por el manejo del idioma, porque requiere entender lo que se te está diciendo y poder elaborar una respuesta en una lengua que no es la materna. Frustra cuando lo que se quiere es entender lo que la otra persona piensa y conseguir desmentirlo. Las personas recién llegadas se ven más indefensas ante estos momentos. Por ello, aprender el idioma rápido se puede llegar a ver como una necesidad para estos casos.

> "Pues no nos gusta, pero si supiese el idioma... Lo que me da impotencia es que no me puedo defender. [...] Yo contestaría y arreglaría el problema. Necesito hablar. Hay muchas veces que quieres hablar con alguien, y le quieres transmitir que tú no eres así, que no eres como se está pensando, y no puedes. Necesito contestar".
>
> M11.1 - Mujer de 26 años, Marruecos

Otra manera no agresiva de comunicar la disconformidad que aparece más puntualmente es **elevar la queja**. Por ejemplo, cuando se considera que la persona que se tiene delante es un trabajador que, en el ejercicio de sus funciones, está siguiendo un protocolo discriminatorio, se le puede hacer saber que lo es y que debería comunicarlo a sus superiores, como manera asertiva de mostrar disconformidad. También pueden recurrir a transmitir el conflicto directamente a un superior en el trabajo, cuando el diálogo directo no ha servido.

> "Yo le digo al señor, que no sé si era un señor de la guardia civil y tal, le digo 'mira, es la décima vez que me controláis en tres meses. Solo no me cuentes que es aleatorio porque yo no te lo compro. Tu control nada tiene que ver con algo aleatorio'. 'No, no, pero yo ejecuto órdenes›, le digo ‹sí, sí, sí, pero tú dile esto a tu jefe, esto no es aleatorio, y es una forma discriminatoria evidente de tratar a los usuarios de un aeropuerto'".
>
> E11 - Experto en radicalización e islamofobia

> "Si es en el trabajo sí puedes hablar, y si no funciona, tienes que hablar con alguien del trabajo".
>
> G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

¿Y qué ocurre en el caso de la **interacción con la policía**? Las identificaciones policiales por perfil racial y étnico son una forma de discriminación recurrente, como hemos visto en 1.3, especialmente enfocada en hombres jóvenes magrebís, pero que pueden sufrir en todas las edades y de cualquier género. La percepción de una experta en contacto directo con este grupo etario es que contestan más los hombres jóvenes que las mujeres o las personas de más edad, especialmente cuando van en grupo y se sienten interpelados a no dejarse pisar. Es habitual en nuestra muestra ver que se contesta recriminando las cosas que están haciendo mal, a pesar de la posible represalia por parte de los agentes. Estas respuestas se mueven entre lo asertivo y lo agresivo.

> "Pasó a ver la foto y me coge mi móvil, que era buscando mi móvil, y yo "eh, no tiene derecho de buscar mi móvil nada, porque tiene derecho que te doy la documentación y, mi móvil no tiene derecho que buscar nada". Me ha dicho: "No sé qué. Yo soy policía", y yo he dicho "usted policía, yo estoy extranjero, pero tiene que darme un papel o algo para buscar en mi móvil. No puede entrar y acceder así, buscando en mi móvil" [...] estaba enfadado cuando, me enfado mucho, cuando se entra y se ve mirando fotos, mi móvil. [...] Me dice: 'ah, tú no te vas a callar'".
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

Ya se ha apuntado la mala relación con la policía y cómo el mal trato por parte de ellos/as dificulta hacer uso de la denuncia penal. Aun así, esto es independiente de su uso como recurso verbal. Esto es, en ocasiones, las personas migrantes pueden amenazar con llamar a la policía si en esa situación creen que les puede ayudar decirlo, sin importar su situación administrativa.

> Y me había decidido, digo, "que si no me deja entrar voy a llamar la policía, que yo estoy con mis papeles y tal".
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

Lo que es más habitual o, al menos, aparece más en las entrevistas respecto de casos puntuales, en la calle, en discotecas, o con la policía, es la **contestación agresiva**. Lo que condiciona esta respuesta es el estado anímico, expresado como tener o no "la sangre caliente". Esta contestación puede tomar diversas formas. Se habla de, en función del momento, devolver el insulto con uno equivalente, o de simplemente reírse de la persona que discrimina para demostrar que se está por encima de ello.

> "Es como te he dicho cómo está la situación cuando tienes sangre caliente... Lo que pasa que en la discoteca lo que no me gusta... me echaron fuera, ¿sabes? Me obligan a... enfrente de todo lo que están ahí... no creo que alguien va a aceptar eso".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

> "Sí, sí, sí, yo contesto. Yo directamente, si es español, digo "español de mierda" también".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

> "¿Qué vas a hacer si no? ¿Me discriminan y armo bronca por ello? Al contrario, yo me reiría en la cara de esa persona, porque si esta persona discrimina es que quiere bronca, entonces yo te sonría a la cara mejor".
>
> M10 - Hombre de 34 años, Argelia

Finalmente, el extremo de la respuesta no asertiva es la **respuesta física**. Es un afrontamiento totalmente masculinizado, que se intenta evitar, pero que se plantea si no se conocen alternativas, por ejemplo, si de nuevo la policía falla en protegerlos. En la muestra, se usa exclusivamente como autodefensa, en situaciones en las que la integridad física se ve amenazada, y esta les expone a posibles consecuencias legales por parte del agresor inicial.

> "[...] me ha empujado y me ha dado dos puntazos con... Rápido, yo no sabía que van a... Que iban a pegarme. Luego como normal, como una persona tengo que defender, ellos también he hecho un golpe".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

> "Tengo un problema. Y este problema no puedo arreglarlo con mis manos o con mis... Y no es un bosque aquí. Es una... Es una vida humana, es un estado, hay una organización. [...] Y en este caso [que la policía no me protege] voy a defenderme. Seguro, no voy a... No voy a dejar lo que... que me hace mal".
>
> E2 - Activista en Argelia

Contestar agresivamente es algo que se ve como una opción en la que puedes acabar más perjudicado, y que **sirve como desahogo, pero no repara**, sino que te puede dejar peor incluso:

> "Él tiene más poder que tú. Hasta la gente cuando te discrimina y tú vas a hablar con él, empieza a discutir, le llaman a la policía y te llevan a ti, le dejan a él. [...] Sí, sí, es que me enfrento a las personas y después ya, después ya cuando me han pasado muchas cosas por enfrentarme eso, ya me arrepentí. Y ha dicho que nunca voy a enfrentarme a estas cosas porque a mí me da igual, y ya está. Porque a mí me ha hecho eso, enfrentar a esta gente, enfrentarlos, me ha hecho daño a mí mismo".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

Como se está constatando a través de los ejemplos expuestos, **la confrontación asertiva es una opción más habitual en las mujeres, y la contestación agresiva casi exclusiva de los hombres**. También, como se ha recalcado en el apartado de pasividad, la contestación no se ve como una opción con las personas mayores, a las que culturalmente se les debe respeto. Con todo, esta división entre confrontación asertiva y confrontación agresiva muestra la voluntad, por un lado, de hacerse entender y de comprender al otro, buscando una solución directa no violenta, y, por otro lado, la necesidad de defenderse de los ataques como mecanismo cortoplacista en ausencia de otras alternativas. La utilidad de estas formas de afrontamiento depende siempre de la persona con la que se interactúa. Por ello, es importante que, para los casos en los que el diálogo no sirve, o aquellos en los que la persona está siendo agredida, los mecanismos de denuncia estén disponibles en la cabeza de las personas, que sean accesibles, y que sean eficaces para proteger y para reparar.

Las formas de afrontar la discriminación, como hemos ido viendo, dependen, en definitiva, de muchos factores: algunas se hacen simplemente porque es la reacción en el momento, porque haciendo balance se considera que es la opción menos complicada, porque en ese momento se tiene un estado de ánimo específico, porque no se conocen otras opciones, o porque se dispone de una red determinada. Todo esto implica que, en términos globales, el estilo de afrontamiento no es una elección libre u óptima que permita reparar el daño sufrido.





4



4. REPRESENTACIONES DEL ACTO DE DENUNCIAR

En este apartado, partiendo de la Teoría de las Representaciones Sociales de Serge Moscovici (1979), vamos a indagar en las representaciones sobre el acto de denunciar que nos han compartido las personas migrantes de origen magrebí.

Las representaciones sociales son los conocimientos y significados sobre el entorno que emanan del sentido común de una comunidad social y que permiten a las personas orientar su conducta e interacción con el mundo y con los demás (Moscovici, 1979, citado en Cuevas & Vargas, 2016). Dicho de otro modo, son las maneras de entender los "objetos de representación" que se pueden pensar y que se comparten en un entorno social determinado de manera simbólica, entre otros mediante el lenguaje, y respecto a los cuales se pueden compartir creencias y actitudes.

Nuestro objeto de representación es el "acto de denunciar". Este comprende toda acción que vaya dirigida a combatir activamente el acto discriminatorio trasladando el conflicto desde la vida privada de la persona hacia la esfera pública, sea por vías formales o por otras alternativas. Cuando hablamos del "acto de denunciar", emergen en la conversación contenidos que lo caracterizan, en forma de conocimientos, desconocimientos y creencias sobre lo que significa "denunciar" en el sentido amplio, y también respecto a las formas específicas. A estas características se le suman actitudes, implícitas o explícitas, que se desprenden de estas representaciones.

Cabe destacar que las representaciones sociales no son unívocas, sino que varían entre cada persona y grupo social, y están en permanente transformación e intercambio. Las representaciones que vamos a exponer son las alcanzadas a través de la saturación teórica mediante la muestra de un grupo poblacional, que al mismo tiempo se compone en subgrupos con variaciones y actitudes diferentes, pero que permite dar cuenta de cómo influye el conjunto de estas representaciones compartidas socialmente en la actitud de denunciar, y esto explica parcialmente, como veremos en *Principales causas de la infradenuncia*, por qué es un acto que mayoritariamente no se lleva a cabo.

Realizar un análisis de las representaciones sociales implica no solo atender a cómo son estas (campo de la representación) y a las posiciones favorables y desfavorables que conllevan (campo de la actitud), sino tener en cuenta el tipo de información que se tiene sobre el objeto y su procedencia (campo de la información) y, por supuesto, el contexto social en el que se representa (Villaroel, 2007). El contexto ha sido construido a lo largo de los epígrafes anteriores, por ello, tras explicar brevemente las opciones de denuncia posibles, vamos a seguir con los campos de información, representaciones y actitudes para estructurar el apartado, como ya se hizo en el informe anterior (Accem, 2023a), con la salvedad de que, por la estrecha relación que existe en este caso entre representaciones y actitudes, estas van a relacionarse en el mismo subapartado.

4.1. EL "ACTO DE DENUNCIAR" COMO ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PÚBLICO

Si en el epígrafe anterior nos hemos ocupado de explorar las formas de afrontar que las personas migrantes de origen magrebí tienen en el ámbito privado, ahora vamos a explicar brevemente las opciones de afrontamiento público que se pueden dar ante la discriminación. Estas se corresponden con el "acto de denunciar" en todas sus vertientes. En todos los casos, se trata de **estrategias activas** contra la discriminación que, como hemos explicado, sacan los incidentes de la vida privada de las personas, para ponerlos en conocimiento de la sociedad.

La principal división dentro de estos actos consiste en si son acciones que recurren a los mecanismos institucionales, en cuyo caso hablamos de actos de denuncia formal, o si interpelan de manera directa al conjunto de la sociedad a través de la protesta y la difusión, en cuyo caso hablamos de actos de denuncia pública. Vamos a entrar en más detalle en las opciones que se presentan, y que relatan las personas expertas, activistas y/o migrantes, dentro de estas dos categorías.

4.1.1. Actos de denuncia formal

Los actos de denuncia formal se corresponden con los mecanismos habilitados por las instituciones, que dependen de ellas o son obligatorios por ley en espacios privados. Hablamos de la denuncia propiamente dicha, pero también de la queja y la reclamación, y transversalmente, de acudir a un servicio o entidad de apoyo contra la discriminación.

La denuncia en su acepción más literal consiste en poner en conocimiento de la administración unos hechos que se consideran constitutivos de delito penal o de infracción administrativa, para las cuales se prevén sanciones en caso de que se prueben los hechos. Vamos a contextualizar las diferencias entre la denuncia penal y la denuncia administrativa, ya que son clave para entender cómo se puede afrontar institucionalmente la discriminación racial y étnica en nuestro país:

- La **denuncia penal** involucra todos los actos que son, según el código penal, constitutivos de delito, y que pueden ser castigados con penas que van de la multa a la prisión. Las personas víctimas pueden poner este tipo de denuncia de manera directa, así como también se puede iniciar el proceso desde la fiscalía de delitos de odio. Cabe destacar que, en España, no existe un marco penal específico para la discriminación racial, sino que este está disperso de forma aislada por el Código Penal. Hay, por un lado, el agravante genérico de discriminación, que se puede añadir a la comisión de cualquier delito, además de un agravante específico en caso de amenazas o de asociación para hacer daño a un colectivo específico. A estos se le suman los artículos sobre el discurso de odio, y los del respeto contra la libertad de conciencia y los sentimientos religiosos. Como delitos específicos de discriminación, se recoge la discriminación en el trabajo y en la denegación de la prestación de servicios públicos y privados (Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal). Estos son, entonces, los hechos que son considerados "delito" como tal, y que se pueden denunciar por esta vía.

- La **denuncia administrativa** se convierte en la opción para los casos "menos graves", siempre según la línea divisoria del marco legislativo. La denuncia administrativa siempre involucra a la administración pública, sea esta la parte acusatoria o la acusada, e implica penas en forma de sanción. Este es el mecanismo que pueden ofrecer las oficinas que luchan contra la discriminación vinculadas a la administración pública: denunciar, como entidad pública, al agente discriminador que ha cometido un acto contra la persona víc-

tima que acude al servicio. Esto puede hacerse desde el principio o tras haber hecho un acompañamiento en la denuncia penal que no ha fructificado en condena. Las leyes de igualdad de trato y no discriminación que se han aprobado en los últimos años son las que habilitan esta opción. Es el caso de la Ley 15/2022 de Igualdad de Trato y No Discriminación, a nivel estatal, o las leyes autonómicas aprobadas con anterioridad.

> "[...] bien porque no sea delictiva, o bien porque después de haber hecho el juicio, el juzgado lo archiva porque considera que no es delito penal, entonces nosotros lo recuperamos por la vía administrativa".
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación



Hay que hacer un apunte importante respecto a la denuncia administrativa. La ley estatal se postula como marco regulatorio en las comunidades autónomas que no tengan marcos propios, además de establecer que se tienen que crear órganos específicos que puedan ofrecer, entre otros servicios, la denuncia administrativa, ya que las víctimas no pueden hacerlo por sí mismas al necesitar que sea la administración quien esté involucrada. No obstante, en varias comunidades autónomas no se ha puesto en marcha aún ninguna oficina o servicio público que permita que la ley se aplique, haciendo que, de momento, no sea efectiva en ellas.

> "[...] lo de la ley 15/2022: es una ley reciente, nueva, pero que no la conocen ni los propios políticos, que en las últimas elecciones generales decían de hacer otra ley antirracismo. Es una ley que todavía no se ha implementado. Es una ley que, como ha dicho ella, las oficinas autonómicas o las oficinas locales todavía tampoco han puesto en marcha mecanismos para poder llevarlo a cabo. Entonces claro, nosotras estamos trabajando en un limbo".
>
> E1.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación



Otras opciones para denunciar la discriminación son **acudir al defensor del pueblo** cuando se ha sido discriminado por una entidad privada contratada por la administración pública, y la **denuncia laboral** para este ámbito específico. Con todo, puede haber situaciones que la persona víctima perciba como discriminación que no encajen en ningún marco, especialmente los casos más sutiles.

La queja y la reclamación son dos maneras de dar constancia formal de que se ha cometido un acto discriminatorio sin iniciar un procedimiento judicial. Aunque se suelen incorporar en los discursos como si fueran la misma acción, las diferencias entre ellas se explican a continuación:

- Emitir una **queja** consiste en realizar un escrito formal que muestra el malestar o descontento con alguna actuación o servicio de una entidad o establecimiento público o privado, cuando la acción sobre la que se realiza la queja no es sancionable según el ordenamiento jurídico. Sirve, por tanto, para dar constancia del hecho ante la organización y, si se trata de una administración pública, para que quede registrado el incidente.

- Poner una **reclamación**, por su parte, implica realizar una solicitud o exigencia formal en la que se expone la vulneración de un derecho como consecuencia de una actuación irregular. En este caso, implica la petición del cumplimiento y restitución del derecho de la persona vulnerada.

Por último, la acción más transversal ante la discriminación es **acudir a una entidad o servicio** cuyo ámbito de actuación sea la discriminación y el racismo, de forma que se ponga en conocimiento el incidente ocurrido, quede registrado en los informes propios o de la administración, y que la persona reciba un acompañamiento por parte de esta y/o otras entidades que trabajen en red. Estas entidades pueden activar o ayudar con las opciones anteriores. Para la denuncia, asesorando, activando sus servicios jurídicos si disponen de ellos, enlazando con la fiscalía de delitos de odio, o activando el proceso de denuncia administrativa. También pueden ayudar a formalizar el redactado de una queja o reclamación, especialmente en los casos donde la persona tenga dificultades con el idioma, y para hacerlo llegar de manera efectiva. Los servicios de atención a la discriminación también pueden activar otros procesos, como la interlocución y la mediación:

- **Interlocución:** cuando se considera que podría ser efectivo y que no hay peligro, con el servicio jurídico como apoyo, se puede contactar directamente con el agente discriminador, generalmente una empresa privada o administración, para entablar un diálogo desde el servicio, buscando la sensibilización, haciendo saber que el acto cometido es discriminatorio y que podría enfrentarse a algún tipo de sanción o pena. Esta vía puede resolver el problema, a veces facilitando que la persona pueda participar en el diálogo. Es una manera de conseguir una disculpa o restauración del derecho por la vía rápida.

- **Mediación:** cuando se dispone de este servicio, se puede recurrir a la mediación, que se distingue de la interlocución en que se trata de un diálogo estructurado entre la parte agresora y la parte afectada que implica llegar a unos acuerdos de obligado cumplimiento. La figura del/la mediador/a arbitra el diálogo, y es también una vía que también se puede solicitar en el juzgado como medida sustitutiva de una sanción administrativa o penal.

> **"[...] el modelo más mediterráneo, sin que haya estado formalizado y enmarcado hasta hace cuatro días, sí que potenciaba mucho los procesos de gestión de conflictos, y de acuerdo entre las partes, y ahora es un tema que desde hace veinte años se está trabajando muchísimo, y nosotros es un tema al cual apostamos desde siempre y tenemos muy claro que funciona".**
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Al tratarse de procedimientos que tienen una estructura, unas vías de entrada y unos protocolos específicos, las opciones de denuncia formal son las que centran la falta de información y el desconocimiento de las personas migrantes, como veremos un poco más adelante.

4.1.2. Actos de denuncia pública

Como acciones alternativas a la denuncia formal, ya sea porque se prefiere o porque las vivencias de discriminación no quedan recogidas en los reglamentos institucionales, las personas pueden decidir optar por la vía directa de difundir los hechos ocurridos usando las opciones comunicativas que tengan disponibles para elevar el malestar al público general, buscando el apoyo de terceros y la divulgación de información sobre cómo prevenir, combatir o restituir la discriminación. Las personas que se dedican activamente a ello se consideran activistas, que pueden formar parte de un colectivo mayor o hacerlo de manera individual.

La opción de denuncia pública a título personal más disponible en la actualidad es **el uso de las redes sociales**. Varias personas entrevistadas, activistas aquí o en el país de origen, relatan usarlas para difundir lo que les ha ocurrido a ellos/as a terceras personas o a comunidades de su entorno. Además

de esto, también existe la opción de transmitir lo ocurrido a través de una organización que lo difunda, sea formal o informal, en medios digitales. Si se tiene acceso y visibilidad, se puede denunciar públicamente apareciendo también en **medios de corte más tradicional**, como la prensa y la televisión. Esta última es una opción más extendida entre personas activistas.

> "[...] también creo que en espacios periodísticos donde se nos pueda dar voz, a mí eso me parece muy potente ¿no? Como esa forma también de llegar y de denunciar a parte de en redes como siempre".
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

La denuncia pública también puede adoptar **formas artísticas,** a través de cualquier expresión escrita, pictórica, audiovisual, manufacturada, y/o corporal (literatura, vídeos, teatro, grafitis, esculturas, performances...) en las que se expone la discriminación racial y étnica, real o filtrada por la ficción, desde una perspectiva que la deslegitima y/o denuncia buscando la reacción de las personas espectadoras, sea en espacios públicos, privados, o a través de medios digitales. Se puede hacer a título personal o como parte de algún colectivo, y encontramos ejemplos entre las personas participantes.

> "Bueno, pues él dice que está colaborando con una oficina, no sabe el nombre, que creo que es especializada en inmigración o cosas así y dice que hacen teatros, hacen exposiciones sobre el tema, especialmente contra el racismo y todo eso y que ya ha participado en un teatro, han hecho un par de exposiciones y ahora van a hacer van a hacer otro. O sea, cree que de esta forma también es una forma de denunciarlo".
>
> M12 - Hombre de 24 años, Marruecos – traducción de la intérprete

Por último, la **organización colectiva** supone afrontar la discriminación mediante la unión y la puesta en marcha de actividades sociales y políticas, además de la creación de redes amplias de apoyo de tipo informal. Las personas migrantes de origen magrebí pueden constituirse de forma temporal o estable en asociaciones de diferente tipo, como entidades, sindicatos y plataformas, con el fin de promover un cambio político y social y/o servir de apoyo a otras personas con los mismos problemas. Estas agrupaciones promueven y organizan actos de protesta como manifestaciones y concentraciones en el espacio público, en las que expresar el malestar y exigir el cambio social respecto a una problemática; y también actividades abiertas al público como charlas, coloquios y exposiciones, entre otras, en las que exponer y denunciar mediante la sensibilización y divulgación en contextos educativos, lúdicos y culturales. Para unirse a estas iniciativas no es necesario pertenecer a su organización, por lo que consideramos que participar activamente en ellas es, también, un acto de denuncia pública. De nuevo, son las personas activistas las que relatan hacer uso de este tipo de organizaciones y actividades.

> "Creo que empezar a implicar a la comunidad y al barrio, genera resistencia. Entonces, como los movimientos que más poder pueden llegar a tener es porque tienen como muchos adeptos, porque la gente está como, muy a pie de calle, porque lo vive, porque lo siente cerca. Entonces barrios como, yo qué sé, Vallecas, Lavapiés, etcétera, son barrios que se levantan, y se levantan y va todo el barrio. Y en otros sitios no. Entonces yo sí creo que la presencia física es muy importante y sí que es una forma de denunciar y de resistir".
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

4.2. CONOCIMIENTOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN

¿Cuál es el conocimiento que tienen las personas migrantes de origen magrebí respecto a los actos de denunciar? Vamos a explorar los aspectos sobre los que tienen dudas o que desconocen, que se concentra en las formas institucionales. Esto varía según la persona, pero nos permite detectar las áreas en las cuales no hay unanimidad en el conocimiento, y también podemos ver de forma orientativa los perfiles que conocen más o menos sus propios derechos.

Lo más destacable es que muchas personas **desconocen el derecho a la igualdad de trato y no discriminación**. Esto es algo que las personas expertas detectan en la práctica diaria, y que redunda en que no sepan cómo defenderse a pesar de que sí saben que están siendo discriminadas. Aquí entra en juego, de nuevo, la normalización de estas conductas: como es algo normal, no se piensa que pueda haber ninguna ley, servicio o mecanismo que proteja contra ello.

> "Cuando hay sesiones grupales, explico el derecho de admisión, se quedan alucinados de que ‹¡ah! ¿No me pueden prohibir la entrada por la ropa?›. Siguen pensando que realmente, el portero si dice ‹aquí no entras›, no entras. Y no saben cómo protegerse, no saben cómo defenderse".
>
> E1.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

> "[...] sí que es importante destacar que la motivación [de la discriminación] sí la perciben, pero es después, a la hora de asumirse como una ciudadana con derechos, ahí es donde está la brecha, en la percepción del derecho".
>
> E5.2 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Incluso sabiendo que se está siendo discriminado, y pensando que tal vez pudiera hacerse algo, hay personas que **no tienen más información sobre cómo funcionan las herramientas de denuncia**. No saben qué hacer, a dónde acudir, ni cómo es el proceso, que muchas veces puede resultar complicado u opaco.

> "[...] muchas veces el problema es que la gente, o sea, el inmigrante no tiene información, no sabes que puedes acceder a esto, no sabes que puedes hacer esto de tal forma. Como es un sistema tan complejo, muchas veces es eso".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

Porque, además, algo en común en todos los casos donde se pregunta es que **no conocen a nadie que haya denunciado** por discriminación, a pesar de lo frecuente que es vivirla en su entorno social.

> "Vale, sí, pasó muchos casos así, pero nadie fue a hacer una denuncia por discriminación".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

Son las **personas más concienciadas**, como pueden ser las activistas, las que llevan más años en España, o las que están siendo acompañadas por una entidad, **las que más conocen el derecho a denunciar**. Esto se extiende a conocer otras formas de ejercer la denuncia, como la queja o la reclamación.

> "Nosotros cuando venimos por primera vez aquí, ellos mismos nos informaron sobre las hojas de reclamaciones. Ellos mismos nos dijeron que cuando fuéramos al supermercado, y no nos trataran como es debido o 'si os dicen algo racista, pues nos informáis'".
>
> M8.1 - Hombre de 51 años, Argelia

¿Cuáles son las **fuentes de información** más habituales? Las **entidades y servicios** juegan un papel clave en la protección frente a la discriminación, y esto se extiende al conocimiento que aportan a las personas en muchas áreas, incluyendo la posibilidad de ejercer el derecho a la no discriminación.

> "Yo cuando estuve con Cruz Roja, ellos me explican que... Aquí en España no hay ese tipo de gente, no tenía por qué aceptar esas cosas, ¿me entiendes? Siempre te tienes que defender porque... En España tienes, nosotros teníamos derecho de vivir aquí en España".
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

En ocasiones, incluso cuando la persona conoce o ha estado vinculada con alguna ONG, cuando no es esta la que ofrece el servicio de ayuda contra la discriminación en su territorio, o simplemente si no han contado algún caso de discriminación a las personas técnicas de la entidad, desconocen que existen asociaciones y servicios específicos.

> "Las que conozco con Cruz Roja, CEAR, Accem... Porque he pasado por ellas y las conozco, y la verdad es que apoyan a la gente, pero asociación encargada exclusivamente de racismo no conozco ninguna como para encargarles un caso de racismo".
>
> M11.2 - Hombre de 35 años, Marruecos

El problema es que muchas personas no están vinculadas con las entidades, ni conocen los servicios específicos que atienden los casos de discriminación. En situación irregular, este desconocimiento es aún mayor.

> "Cierto es que, si igual es algún caso pues ya de lo máximo, de violencia, de agresión y tal, pues al final recurrirás a la policía o a lo que sea, pero dentro de estas pequeñas cosas del día a día no tienes nada a donde recurrir, ni un defensor del inmigrante, por así decirlo".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

Lo más intuitivo es pensar en acudir a la **policía**, que está condicionado por el miedo a relacionarse con ella. Si se acude a ella, pueden ser una fuente de información fiable o no en función de su sensibilidad y conocimiento sobre las herramientas frente a la discriminación y los delitos de odio. El contacto con **policías que estén sensibilizados/as** y que impartan formaciones también puede ser una valiosa fuente de información que dé tranquilidad.

> "A mí la Guardia Civil, la Guardia Civil me dan cuenta, me dicen 'vete a hacer la denuncia'. [...] Cuando yo he hecho el certificado de médico, cuando he ido a la policía, me dice un agente de "si quieres hacer la denuncia, hazla' [...] 'Tienes derecho' y todo eso".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

> "Alguna vez estudié en otra escuela y alguna vez hacemos una entrevista con las Mossos d'Esquadra. Un policía está hablando conmigo, con nosotros nos ha dicho que cuando tenía un problema vienes... Cualquier persona tienes que denunciar... Si tienes papeles, si no tienes papeles, 'llámanos en 112 si tienes papeles, si no tienes papeles, si eres marroquí, si eres pakistaní'... Sí, son simpáticos".
>
> G5.2 - Mujer de 28 años, Marruecos

Finalmente, otra fuente de información importante es **internet** y, cada vez más, las **redes sociales**, algo que los/as expertos/as compartirán en *Recomendaciones y Buenas Prácticas*. Así, se puede conseguir información sobre la existencia de servicios contra la discriminación, y también conocimiento sobre derechos por parte de divulgadores/as que dan consejos a las personas migrantes.

> "Antes no sabía, pero últimamente sí, es fácil de acceder a Internet, te buscas y puedes encontrar. [...] me empecé a dar cuenta que hay asociaciones que defienden".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

> —Cuando me pasa esto conmigo, me entro en el TikTok, para buscar abogados, y para escuchar derechos que tengo. Y llevo todo el así, como una loca escuchando.
>
> G4.4 - Mujer de 32 años, Marruecos

> —Hay muchas veces que hay marroquíes que hablan sobre derechos, o sea, que viven aquí en España. Y hay muchas veces que les he escrito y he preguntado.
>
> G4.3 - Mujer de 41 años, Marruecos

La falta de conocimiento sobre el derecho a la no discriminación, el alcance de los derechos, la forma de proceder para ejercerlos, formas específicas como la queja o la reclamación, o la existencia de servicios de atención dedicados, suponen que el acto de denunciar se represente, en sus formas institucionales, de manera difusa y contradictoria, y con actitudes que van a ir de un extremo al otro en función de cuáles sean las representaciones más salientes, como vamos a ver a continuación.

4.3. REPRESENTACIONES Y ACTITUDES SOBRE LOS ACTOS DE DENUNCIAR

A continuación, vamos a mostrar las representaciones sociales y actitudes sobre el acto de denunciar que construyen las personas de origen magrebí de nuestra muestra. Ambas facetas, la representación y la actitud, están relacionadas de forma circular, y por ello las presentamos juntas: las representaciones compartidas no son neutras, sino que caracterizan los diferentes actos como positivos, ambivalentes o negativos, que decantan a las personas por una actitud general hacia el objeto representado, y esta actitud influye a su vez en el contenido de estas. Las voces que acompañarán este imaginario colectivo van a incluir tanto a los migrantes entrevistados y los participantes de los grupos focales, como a los activistas que también forman parte de este grupo poblacional.

Dividiremos el apartado según dos grandes objetos de representación en los que se ha subdividido el "acto de denunciar" en las entrevistas. En primer lugar, analizaremos las representaciones de la denuncia formal, en tanto que es el constructo más destacado por las personas migrantes de lo que

significa denunciar, y, en segundo lugar, exploraremos cómo se representa la denuncia pública y las acciones que se derivan de ella.

4.3.1. Representaciones y actitudes sobre la denuncia formal

Cuando se habla de "denuncia" con las personas participantes, se evoca, principalmente, la denuncia formal e institucionalizada. Es por esto por lo que las representaciones sobre la denuncia formal son las que generan más contenido, y especialmente, se representa la denuncia como proceso penal. Y es que la distinción entre los distintos tipos de denuncia formal -la penal, la administrativa, la civil, la laboral- son distinciones que hacen los/as expertos/as, pero que no se diferencian en las representaciones de las potenciales víctimas. Secundariamente, se relaciona con la queja y la reclamación, y con los recursos o servicios a los que acudir para iniciar este proceso.

Las representaciones principales sobre la denuncia formal son: "es para los casos graves", "es injusta y excluyente", "es (potencialmente) inútil y contraproducente", "es difícil y desgastante", y "es la forma de restaurar los derechos". Como veremos, estas múltiples caras del imaginario social sobre la denuncia formal están relacionadas entre sí, en un continuo de difícil aislamiento, ya que en muchos casos se retroalimentan y colisionan entre ellas, como así lo prevé la propia teoría (Moscovici, 1979; citado en Mora, 2002).

4.3.1.1. Es para los casos graves

De forma común al conjunto de las personas participantes, se entiende que la denuncia es un proceso que no se inicia para cualquier tipo de incidente, sino que es un mecanismo que existe para las situaciones de especial gravedad. Ya hemos narrado a lo largo de los diferentes afrontamientos privados que, en muchas ocasiones, lo puntual y que no involucra agresiones o situaciones que se entienden como graves se deja pasar. También hemos compartido en el primer epígrafe que hay una normalización de muchas de las situaciones que las personas migrantes de origen magrebí pasan en su día a día, tanto por su parte como por parte de las personas autóctonas. Aquí se continúa este recorrido, en el que, una vez se ha detectado una discriminación y valorado su afrontamiento en la esfera privada, toca decidir si encaja dentro de los significados que se atribuyen a la denuncia formal.

> "[...] si es una cosa que es fácil pasar por alto de ella, o sea, y que no tiene, así como mucha relevancia, y puedes ceder para que las cosas vayan tranquilas y no haya problemas, que mejor; pero que, si es algo muy grave, pues que sí que se puede denunciar".
>
> M10 - Hombre de 34 años, Argelia

> "Esto depende de la pelea, depende la cosa [...]. Claro, hombre, el juez lo que manda, 'qué cosa, qué tontería, venga, vete'. Pero una cosa grave o cosa eso, claro, seguro".
>
> G2.2 - Hombre de 52 años, Marruecos

La denuncia formal se asocia a gravedad de la situación en todos los casos. Qué se entiende por situación grave, y qué se considera que entra dentro de los derechos propios, es lo que hace variar la composición de esta representación compartida. El solapamiento de las variantes sobre esta idea nos muestra que hay un elemento en común, y es que **las agresiones físicas** siempre entran en lo que se entiende como denunciable por las vías formales. Así, cualquier situación en que se atente contra la

integridad física de la persona se ve como algo que encaja completamente con el acto de denunciar, incluidas las amenazas. Esto tiene una traducción directa en la actitud general: si hay una agresión, no se duda en acudir a la denuncia, independientemente de la situación administrativa.

> "Por ejemplo si alguien me golpea, pues policía, pero de esperar algo, no voy a esperar nada. Yo como te he dicho solo quiero estar bien. No voy a estar 'es que he ido y no sé qué, y por qué no le he dicho esto, ay por qué, tendría que haber hablado', pues no".
>
> M11.1 - Mujer de 26 años, Marruecos

> "Yo le digo, "si tú tocas mis cosas, yo voy a denunciarte". Y me dice que "si tú me denuncias, te mato". ¿Qué quieres que voy a hacer? Seguro que voy a hacer una denunciación".
>
> E2 - Activista en Argelia

A partir de aquí, lo que es grave y que se puede denunciar varía. Se habla del robo o del daño a los efectos personales, que revela de nuevo una jerarquía donde lo físico es primordial, y también de las situaciones injustas que pueden provocar que se pierdan **necesidades básicas**. No obstante, las situaciones puntuales que involucran insultos no se ven, en general, como algo que encaje con la denuncia. Entra en juego la percepción de que se vería como una tontería, y también la relación entre coste y beneficio que hemos visto en el *Estrategias de afrontamiento privado*, entendiendo que, como vamos a compartir más adelante, la denuncia se considera un proceso difícil y desgastante.

> "Al final es lo que te digo, analizas costes y beneficios. Si es una situación de que tú ves que puedes perder tu empleo de forma injusta o de forma racista, puedes perder tu casa, ahí sí que me plantearía denunciar. Pero por una situación cotidiana de alguien a quien te encuentras que no va más allá, es como no tiene ningún sentido".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

> "Pero sobre el caso, sobre el caso como es, si insulta con una palabra no va a denunciar o lo vamos a poner como un delito porque cada uno tiene su boca, va a decir es que no digo que soy un ángel también".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

Esto se contextualiza de nuevo por los conocimientos sobre la denuncia que se tienen, y el hecho de que no se distinga entre denuncia penal y administrativa: la segunda sí que podría incluir sanciones por molestar en la vía pública. Además, según qué incidentes sí podrían ser considerados delitos de odio por el código penal. Durante la investigación y en las entrevistas y grupos con personas migrantes de origen magrebí no exploramos estas opciones de forma explícita para no influir en sus representaciones y actitudes, pero podemos ver que se ha construido esta jerarquía en la que ciertas situaciones se normalizan o, más bien, se entiende que se deben **gestionar de forma individual**. Esta actitud es independiente del efecto real que puedan tener los incidentes puntuales en la vida de las personas por acumulación, como hemos visto en *Afectación de la discriminación*.

Por último, cabe destacar que, en las situaciones persistentes y consideradas "menos graves", la denuncia se ve como **el último recurso**, como algo a lo que acudir cuando se han agotado las otras opciones, incluida la de no hacer nada. Se observan múltiples reticencias asociadas a la denuncia formal, y se prefiere la resolución por otros caminos dentro de lo posible. Así, se preferiría muchas veces una

resolución dialogada con la persona agresora, a la que se le dan varias oportunidades, y es ya cuando se ve que no va a cambiar y que va a persistir, lo que lleva a denunciar. Por tanto, a pesar de ser representada como un mecanismo para los casos graves, la actitud hacia la denuncia formal es de que sería mejor no tener que utilizarla en ningún caso, y se vive como una obligación vinculada a la situación.

> "Hemos tardado un poquito porque esperamos que 'a ver si se cambia la opinión, a ver si se relaja'. Sí, le hemos dado varias oportunidades, pero cuando me puse nerviosa, entonces la solución era denunciar. [...] Ojalá tener una vecina como todos los vecinos, preguntaban por mí, acariciaban mi bebé... Entonces no, ella no fue así. Me obligaba a denunciarlo".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

4.3.1.2. Es injusta y excluyente

Sin importar la gravedad de los hechos, una representación extendida sobre todo entre los hombres no vinculados a entidades y las personas activistas es que la denuncia es un proceso del que desconfiar, porque nada garantiza que vaya a ser justo con las personas migrantes, y esto se prevé desde el inicio hasta la resolución final. Así, ya se parte de la idea de que va a haber una barrera a la hora de que les tomen la denuncia y que confíen en ella, ya que, en tanto la denuncia se asocia con la vía penal por defecto, esta involucra a la policía. Basándose en su experiencia de primera mano con ella, tienen la impresión y la sospecha de que, siendo migrantes y árabes, antes que creer en ellos/as, van a ser los primeros/as sospechosos/as en cualquier conflicto con una persona autóctona. Esto último se generaliza a la perspectiva en que, **para denunciar, hay que tener poder y/o estar en una situación de privilegio.** Cuando se está en situación irregular o en situación de necesidad, en un "escalafón social" inferior, "no te harán caso" o "no se puede hacer nada".

> "Vale, pero tú no tienes nada. No tiene piernas para levantarte para denunciarlos. Ya te ha rompido las piernas. No puedes, no tiene ni papeles, ni permiso de residencia para andarse. No puedes andar con tu pasaporte. No puede, no puede hacer nada".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

El extremo de esta perspectiva es considerar que **la denuncia es algo que "aplican sobre ti"**, antes que algo a lo que puedan recurrir las personas migrantes magrebíes. Así, cuando se habla de grabar pruebas de que está ocurriendo una discriminación, algunos participantes hombres consideran que esto sirve no para denunciar a quien les agrede, sino para protegerse por si la parte agresora decide inventarse su versión de los hechos para denunciarles a ellos.

> "La verdad yo no voy a denunciar, pero... para protegerme, para mi protección tengo que grabarlo. Hasta cuando viene lo que viene, ¿sabes? Que yo no he hecho nada de esa persona, ¿entiendes? Es él el que me ataca, el que está agresivo..."
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

Esta representación, además, colisiona frontalmente con la actitud que se desprendía de "es para los casos graves": si se considera que no va a haber justicia en el procedimiento, **aunque se produzca una situación grave**, puede ser que la persona se eche para atrás con la denuncia o que no vuelva a intentarlo, pasando entonces a un afrontamiento evitativo de las situaciones potencialmente conflictivas, como ya hemos visto en el apartado 3.1.

> "[...] para seguir la denuncia, o para hacer algo, no voy a ganar nada, no voy a llegar nada porque... Ellos tienen poder más que yo. [...] Porque ellos van a mentir, hacen mentiras. Luego, luego todo eso va a venir al revés de mí, entonces... Mejor ya dejo eso y ya está. Y al final yo... Los golpes van a curar y ya está".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

4.3.1.3. Es (potencialmente) inútil y contraproducente

Vinculada a la anterior, pero con entidad propia, encontramos de nuevo la idea de que la denuncia **no sirve para nada**, representación que fue central con la población migrante subsahariana (Accem, 2023a). Con el grupo poblacional magrebí, esta idea vuelve a estar presente, pero con matices. La representación no es compartida por el conjunto de los entrevistados, y en muchos de los casos donde se representa así, la actitud se presenta menos firme. Incluso aquellas personas que han comprobado por su propia experiencia que no les ha servido, lo expresan a partir del cansancio y agotamiento, o que han perdido la confianza en que les pueda servir en su caso. Hay una ambivalencia con la idea de que es lo que les puede restaurar derechos, representación que veremos más adelante.

También se vincula la utilidad o no a que se pueda **demostrar la discriminación**, y para esto hacen falta pruebas. Si se tienen estas pruebas, lo cual depende también del caso y de la facilidad para obtenerlas, la denuncia puede ser útil. También, si consideran que les van a tomar en serio al cogerles la denuncia, se abren a esta posibilidad. La actitud hacia denunciar o no a través de la vía formal se vincula mucho, en resumen, a la expectativa de los resultados.

> "Supongo que, si puedes demostrar que te echan de algún trabajo por tema racial, y se puede demostrar, ahí sí que es delito, totalmente. Pero más que en casos puntuales de este tipo, no creo".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

> "Depende. Si vas a obtener algo, sí, solo va a ser una pérdida de tiempo... Depende del tipo de problema".
>
> G6.1 - Hombre de 34 años, Marruecos

En este juego de tensiones, se asocia también la potencial falta de utilidad con que pueda, incluso, llegar a ser **contraproducente**. En primer lugar, porque si la persona agresora no recibe un castigo, se prevé que puede volver a hacerlo al sentir que hay impunidad ante estos delitos o comportamientos racistas. En segundo lugar, porque, de nuevo, se considera que se puede girar en contra de la persona que denuncia debido a esa desigualdad de poder que hay con las personas autóctonas. Por ello, es algo que intuyen que puede desanimar a otras personas además de a ellos/as mismos/as.

> "Hay gente, creo que hay gente que no denuncian porque saben que... que no hay resultado. Y si no hay resultado, no... Porque cuando tú denuncias a alguien, si no hay un trato, si no hay un... un seguimiento de la cosa, de tratar la cosa, puede decir que se transforme a más que el riesgo inicial. [...] La persona va a descubrir que la... La policía no va a hacer nada. [...] Se confía en conseguir su mal tratamiento".
>
> E2 - Activista en Argelia

Finalmente, entra también en cuestión la **falta de protección,** en la que ya hemos indagado en *Estrategias de afrontamiento privado*. Denunciar implica exponerse a posibles represalias del agresor,

pero también puede ser la propia administración la que ha vulnerado los derechos, lo que hace sentirse aún más expuesto ante ella, reforzando esta representación de inutilidad.

> "[...] las opciones que tú tienes para denunciar, primero, no te protegen como persona, ni tienen en cuenta la violencia que te puede suponer el hecho de denunciar, que se te conozca, etcétera. Por otro lado, si el ente ante el cual tienes que denunciar es el mismo que el que genera la vulneración, no tiene ningún sentido porque no hay ninguna protección".
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

4.3.1.4. Es difícil y desgastante

Con experiencia de primera mano sobre el proceso de denuncia, pero también sin ella, se representa la denuncia formal como algo complicado, demandante, que **requiere muchos trámites y tiempo**. Esta representación está alineada con la experiencia de los/as expertos/as, y es realmente destacable que asociar el proceso con la dificultad forma parte del sentido común de las personas migrantes de origen magrebí, que anticipan, sin haber participado en el proceso, lo que puede comportar de forma orientativa. A esto se le añade de nuevo que la denuncia policial es la única forma que se prevé para denunciar la discriminación racial, y se suma a no poder acogerse (o desconocer) la justicia gratuita, por lo que se prevén **costes económicos**.

> "Porque si ves que es una situación en la que merece la pena denunciar y vas a obtener un beneficio más grande de lo que te supone meterte en todo ese tema, el dinero que te puedes llegar a gastar en un abogado, el tiempo que vas a desperdiciar... Para mí ese es el principal inconveniente, como toda la parte más material del hecho de denunciar algo. Y creo que al final es así en todos los casos".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

Cuando se ha tenido ya alguna experiencia con ella, a la representación se le añade el **desgaste personal** que se ha vivido, y que se prevé para futuras ocasiones. Esta representación ampliamente compartida empuja a la pasividad y la evitación. La suma de esta representación y la anterior conllevan la percepción de que hay una pérdida doble: no se consigue nada porque no hay justicia, y, además, se está perdiendo el tiempo, el dinero y la salud emocional.

> "También, yo también no, también alguna vez yo pienso, yo no... Me falta siempre irme al juzgado así. Entonces es un proceso complicado, irme siempre ahí a... Y a lo mejor, yo digo mejor lejos de esas zonas del juzgado porque es muy complicado. Se tiene que pagar abogados, irse ahí, tal tal, tal tal. Y todavía yo estoy... Tengo que desarrollar mi vida, hacer mi vida y todo".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

> "[...] me dice el abogado, ¿qué quiere, quiere denunciarlos y esto? Pero tú vas a salir perdiendo, vas a quedar ahí esperando, esperando y gastando dinero y tú tampoco tienes un ingreso. Eso va pidiendo dinero y gastarlo en los abogados, los jueces y eso, como son una mafia, pues ya está. Ahora tiene que pagar el juez, el fiscal, el abogado, el amigo del abogado, todo".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

4.3.1.5. Es la forma de restaurar los derechos

En contraste directo con todas las representaciones negativas sobre la denuncia formal, esta se representa también como una manera que puede ser efectiva para restaurar los propios derechos cuando están siendo vulnerados, sobre todo en comparación con las acciones alternativas a esta. Dentro de los posibles actos de denunciar, se considera que **no hay otra forma de restaurar los derechos si no es a través de las vías formales**. Como veremos más adelante, esta representación entra en diálogo con las representaciones sobre la denuncia pública, que se considera que tiene otras utilidades, pero no ésta.

> "Por lo menos te van a sentir que hay alguien que está contigo, que sabe, que quiere devolver su derecho, no como un comentario sin efecto. [...] Veo que esto es más eficaz".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

> "A ver, denunciar directamente a la policía yo la veo más eficaz, porque si tienes derecho, te van a seguir, vas a seguir unas normas hasta que llegarás a un juicio [...] Si yo quiero conseguir mi derecho, tengo que ir a una vía muy, muy clara".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

En esta representación más positiva es donde entran en juego las formas relacionadas como la queja y la reclamación, o acudir a un servicio o entidad. Se entiende que estas opciones pueden facilitar la restauración del derecho. Las opciones de **la queja y la reclamación** se representan como un acto sencillo, que cuesta muy poco de hacer, aunque, como veremos en el apartado 6.1, existe la barrera fundamental del idioma. Las actitudes son positivas hacia esta opción, y hay menos reparos y miedos a la hora de hacerla, aunque en ocasiones no se toma en serio: se puede llegar a rellenar, pero no entregar la reclamación, o se presenta la queja no porque se espere ningún resultado, sino como algo simbólico, para sentir que se ha hecho algo. En el extremo negativo, se desconfía de la utilidad de esta opción y se ve como "propaganda", una opción para quedar bien.

> "Voy a, voy a pedirlo y pedir el nombre de lo que me trata mal y... lo, lo hago... y lo dejo hasta en email, ahí... mi email lo he puesto para esa tienda o ese local o donde sea".
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

> "Empecé a decir que no me voy a ir de aquí hasta que me lo den [la hoja de reclamaciones]. Pues le dije que voy a llamar a la policía. Pero lo que pasa que no lo que no lo... llevé a... [...] Pero no me gustaba la manera como me trataron. ¿Sabes?"
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

> "Lo mismo. Protocolo. [...] Propaganda. Para mí que soy una persona muy conocida del hashtag 'propaganda' y yo dije siempre eso. Propaganda dentro de todos bares y todos..".
>
> M5 - Mujer de 21 años, Marruecos

El **apoyo de un servicio o entidad**, aun con el desconocimiento que hemos revisado al inicio de este apartado, también se representa como una ayuda que facilita el proceso de restaurar los derechos,

al aportar información, opciones y apoyo. No faltan tampoco las actitudes ambivalentes o negativas, como que no van a conseguir nada, o que, si el incidente es poco grave, se puede ver como "una tontería" ir a un servicio para eso.

> "Yo nunca no he visto alguna asociación ha ganado algún caso con eso de discriminación, algo así. Porque no van a ganar nada".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

Por último, la denuncia formal y sus variantes son las formas que se vinculan más con la posibilidad de **frenar la discriminación o ejercer un cambio** en las personas que discriminan por motivos raciales. También se ve como la mejor opción para que se las tome en serio, haciendo que la parte agresora vea que son conscientes de los derechos que tienen y de las herramientas de las que disponen. Las personas más optimistas con la denuncia y el sistema judicial muestran sobre todo esta actitud.

> "Que saben que la persona si denuncia racismo, es que tiene conocimientos sobre racismo. Por eso lo está denunciando".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

> "Hombre, entiendo que denunciar la discriminación en parte es luchar contra ella activamente, porque estás viendo un hecho que se repite y que no se tendría por qué dar y pues denunciarlo, luchar contra ellos, la forma de ir apaciguando y zanjando el problema poco a poco".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

> "Nosotros en este momento estamos baja la protección de España, o sea que tenemos derecho a... Nadie tiene derecho a molestarnos, y no nos callaremos ante aquello que atente nuestra dignidad. Ante lo que afecta a nuestra dignidad, no nos callamos, presentaríamos queja, sí".
>
> M8.2 - Mujer de 47 años, Argelia

En términos generales, esta es la representación que podría inclinar la balanza hacia una actitud más positiva frente a la denuncia formal. Pero, como podemos comprobar transversalmente, **la mayoría de las representaciones conducen hacia una actitud negativa** que hace que se utilice en muy pocos casos: en aquellos en los que se despejan los miedos y desconfianzas porque se tiene algún tipo de apoyo, o porque la situación se considera tan grave que "no hay otra alternativa". Y esto estará mediado, claro está, por las barreras que veremos en *Principales causas de la infradenuncia*.

No podemos obviar que el acceso a nuestra muestra ha sido a través de la red territorial de Accem, entidades cercanas o contactos de anteriores participantes. Por esto, aun controlando la diversidad de situaciones administrativas, tiempo en España, género y experiencias previas con la denuncia o no, hay una vinculación directa o indirecta con ONGs y entidades que puede declinar la balanza hacia una actitud más positiva de la que hay realmente en el total de la población de origen magrebí en España. Por ello, las representaciones sociales destacadas recogen cualitativamente la diversidad de facetas sobre la denuncia formal que circulan en el imaginario social y que han sido construidas entre personas con actitudes que van de lo muy favorable a lo muy desfavorable, con ambivalencias entre medio.

4.3.2. Representaciones y actitudes sobre la denuncia pública

La polisemia del acto de denunciar nos lleva, en un bloque diferente, a los actos que tienen que ver también con elevar el malestar de la discriminación racial a la esfera pública a través de otras vías, en la mayoría de las ocasiones fuera de los circuitos institucionales o entidades que luchan contra el racismo –aunque también pueden servir de altavoz, como veremos en *Recomendaciones y buenas prácticas*–. Hablamos de la denuncia pública: el acto de difundir y quejarse al conjunto potencial de la población a través de diversos medios, tanto físicos como virtuales.

Esta forma de actuar está mucho más presente, por razones de concienciación y de experiencia práctica, en las personas activistas o relacionadas con asociaciones de tipo informal, como pueden ser organizaciones activistas o plataformas ciudadanas que se encargan de organizar estas prácticas. También se verá que la representación de la utilidad de la denuncia pública cambia precisamente entre estas personas y las que no están habituadas a elevar sus experiencias y malestar al ágora pública. No obstante, las representaciones que se construyen incorporan las dificultades de las personas migrantes de origen magrebí para generar red a nivel amplio y para tener un altavoz que pueda llegar a mucha gente.

Las representaciones sociales acerca de la denuncia pública que observamos, y que decantan la actitud en un sentido u otro, son las siguientes: "llega a más gente, conciencia y empodera", "sirve como canalización y desahogo", "no todo el mundo puede hacerlo por igual", "no es la forma de conseguir derechos inmediatos", y "es hacer el ridículo o querer llamar la atención".

4.3.2.1. Llega a más gente, conciencia y empodera

Entre todas las facetas que construyen el objeto de representación de la denuncia pública, la más destacable y compartida es su utilidad para que la sociedad se conciencie del problema del racismo, que las situaciones salgan del ámbito privado y que la población general sepa lo que ocurre. Esto es algo que se intuye que no se consigue por las vías formales, donde las acciones, pese a pasar al ámbito público, quedan contenidas en una esfera reducida, donde solo los profesionales y personas involucradas directamente conocen lo que sucede. Además de esto, llevar la problemática de la discriminación racial a la esfera pública sirve también para que las personas que la sufren reciban información sobre qué hacer y tengan ejemplos de otras personas que se quejan por las cosas que están pasando, haciendo que se empoderen y puedan hacerlo ellas también. Por todo ello, hay una actitud positiva cuando la representación compartida es esta.

> "Es buena manera, me parece. Si alguien sufre, por ejemplo, de racismo o... Cualquier tipo de racismo, sí, puede utilizar redes sociales porque son los más que utilizamos últimamente. Creo que afectará más y tendrá más resultados".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

> "Es que hay gente que tiene miedo y no pueden decir nada, entonces cuando ven el video pueden hacer como tú, ¿entiendes?"
>
> G4.4 - Mujer de 32 años, Marruecos

Destaca también que los/as participantes representan multitud de vías y acciones para llegar a la gente a través de la denuncia pública, que hemos repasado en el apartado 4.1, y que promueven las personas activistas, pero también las que no lo son y participan de alguna organización que lleva a cabo estas acciones. Así, aparece la opción de la **denuncia a través de redes sociales**, poniendo en conocimiento de los demás lo ocurrido, sea en texto o en vídeo. Se puede acudir, también, a los me-

dios tradicionales (prensa, televisión) si se tiene suficiente visibilidad, algo que ven como posibilidad las personas activistas.

> "Yo con video también no tengo ningún problema. Yo puedo explicar eso adelante de todo el mundo. Eso es lo que me ha pasado. A todo el mundo. Yo puedo, porque son voz que tiene que llegar a toda la gente..".
>
> M7 - Hombre de 34 años, Marruecos

> "Yo pienso que es muy importante que se hable, da igual que tú no vayas a denunciar, pero que se hable [...] Que haga, que haga ruido, que se hable por redes sociales, que salgan en un periódico..."
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

Además, están todos los tipos de acciones físicas que se pueden llevar a cabo de manera organizada, a través de **plataformas o asociaciones** formales e informales, como pueden ser manifestaciones, conferencias, exposiciones... Y, por último, cabe destacar la presencia de formas de **denuncia artística**, como puede ser el teatro del oprimido o el arte urbano. Se muestra una actitud positiva respecto de llevar a cabo cualquier acción para promover esta difusión hacia la gente, sin importar la que sea.

> "Yo creo que es bueno porque se da otra imagen y... De esa persona, lo que pasa daño, mira cómo puede enseñar a la gente, cómo puede entender. Tiene, cada persona tiene su manera. Yo me creo que ese tipo [artístico] también está bien, porque, eso todo se va a salir en redes sociales y va a verlo todo el mundo".
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

> "[...] todo lo que sea sumar genera diferentes formas y yo no descartaría ninguna, no creo que ninguna sea como no válida. Habrá algunas que tengan menos impacto, a veces pasa que hay una concentración y parece que luego se olvida, por eso creo que sí, si sumas, sumas, sumas pues más posibilidades tienes sabiendo que nos enfrentamos a algo grande".
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

4.3.2.2. Sirve como canalización y desahogo

De forma secundaria a la primera representación, se concibe la denuncia pública como una acción que permite la expresión de las personas que viven la discriminación racial y que les sirve como forma de canalizar el malestar de lo que les ha ocurrido. Supone una forma de expresión pública que también sirve para **dar voz** a las personas que habitualmente no la tienen, recuperando su agencia dentro de las narrativas compartidas socialmente.

> "Porque puede ser, esa persona no tiene a nadie a quien contarlo y bueno, se va a las redes sociales. O si no, necesita ayuda y no sabe de dónde buscarla, pues la pone ahí, y... Lo que puedo opinar es que duele un montón y tiene que sacarlo de una forma u otra. Y... ¿Ha sido con redes sociales? Pues mejor por él. Y ánimo también, porque duele un montón".
>
> M9 - Mujer de 27 años, Marruecos

> "Al final tú no acabas narrando lo que es tuyo, tú acabas desconociendo lo que es tuyo, porque siempre estás en la historia del otro y lo que en lo que te ha convertido y te olvidas de lo que tú eres, y esto es importante de reconstruir, esto es importante de trabajar, porque eso también sana".
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

Esta acción canalizadora se representa como que puede servir también para **recibir apoyo social** de personas desconocidas, haciendo que la persona se sienta arropada y, de nuevo, sirva para que se sienta mejor. La actitud que se desprende de esta representación es positiva, se considera bueno solo con que sirva para una mejora a nivel psicológico.

> "Y... el mundo va a saber que la gente lo que mira, como, por ejemplo, salen 1000 personas para esa manifestación, la gente, una... se... está grabando, hasta uno si no está en ese país o... en televisión, o algo, va a ver que el mundo está yendo por eso. Pues... a veces tiene como un, tirar, calma. Una persona que hace esa cosa como... calma, ¿sabes? Porque sabe que algún día va a hacer eso, mira, si va a oírlo todo el mundo y... hasta su familia va a quejar por él".
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

> "Dice, obviamente [el teatro] me hace bien, porque es como una recreación de los hechos, ¿no? De lo que viven, de que a veces pues vienen a lo mejor una persona está en el metro y viene otra persona intentando robar y tal, es como que recrean todas esas escenas".
>
> M12 - Hombre de 24 años, Marruecos – traducción de la intérprete

Por otro lado, también se valora la posibilidad de que hablarlo solo sirva para sentirse mal, o que es mejor "transmitirlo en positivo". En todo esto hay un paralelismo con las formas de afrontamiento pasivo y privado "canalizar el malestar" y "acudir a la red de apoyo". Desde esta representación, se pone el foco en la **capacidad reparadora a nivel emocional** como principal faceta de la denuncia pública, mientras que se tiende a asociar con que no sirve para resolver el problema concreto o conseguir derechos, representación que veremos más adelante.

> "Es, es... son mal, son mal. [...] No, no puedes, no puedes escucharlo. Te siente mal con él, ¿sabes? Va a decir cosas. No puedes, no puedes... Eh... No puedes... Escucharlo o... Eso es no, pues a mí no, no me gusta, no me gusta".
>
> M13 - Mujer de 38 años, Marruecos

> "¿Por qué yo dibujo, por ejemplo? Para regalo para todo el mundo. Cada persona mira, mejor que mira frase mala o mira algo muy mal. Tú, por ejemplo, tú con su madre o su hija o su mujer o su niño, su hermano o su amigo, mira cuadro bueno, por ejemplo. No es como palabra mala o frase o algo malo".
>
> M1 - Hombre de 36 años, Marruecos

4.3.2.3. No todo el mundo puede hacerlo por igual

Otra representación compartida por las personas participantes es que la denuncia pública no es una opción que todo el mundo pueda llevar a cabo fácilmente, sino que depende de multitud de factores que se haga con mayor o menor facilidad, y que tenga mayor o menor utilidad. Denunciar pública-

mente supone una visibilidad muchas veces no deseada por las personas de origen magrebí que sufren discriminación racial, como ya pasaba con la población subsahariana (Accem, 2023a). Esto requiere de voluntad y fuerza, porque implica un desgaste emocional y de tiempo cuando se hace visible, algo que comparten las personas activistas, pero que también anticipan las que no lo son. También hay personas que, simplemente, no quiere darse a conocer públicamente. Y, recordando las distintas vulnerabilidades que atraviesan a las personas migrantes, existen razones por las que se puede querer mantener un perfil bajo, como no querer llamar la atención durante el proceso de resolución de la solicitud de asilo o durante el proceso de regularización de su situación administrativa. A veces, las propias personas activistas prefieren descansar un tiempo. Todas estas facetas construyen la denuncia pública como una opción que **supone un peso**, aunque sea diferente del de la denuncia formal.

> "[...] como una persona más fácil para mí, porque soy una persona conocida y hay mucha gente activista que seguir mis redes sociales. [...] también sufrir mucho, pero depende de la persona, para mí normal, pero estoy cansada, ahora estoy estudiando. [...] No, no es fácil para el mundo, porque hay gente que no gusta salir, hay gente que no gusta la cara de salir".
>
> M5 - Mujer de 21 años, Marruecos

> —Hay quienes tienen voluntad y fuerza para enseñar su propia experiencia para poner fin a... [...] Pero la verdad es que yo no puedo, yo no puedo hacerlo. Soy de esa gente que no puedo...
>
> M8.1 - Hombre de 51 años, Argelia
>
> —El que tenga la oportunidad y quiera hacer algo así para culturizar, es algo bueno. Es algo bueno, ¿por qué? Porque así nosotros reducimos la medida en la que hacemos esa cosa. Quien tenga la oportunidad.
>
> M8.2 - Mujer de 47 años, Argelia

Respecto a la posibilidad de que la denuncia pública se pueda llevar a cabo de forma efectiva, se presentan también dificultades relativas al alcance que pueda tener la iniciativa tomada. Así, para hacer un acto público se requiere tener una red con la que organizarlo, que muchas personas no tienen. Esto hace que esta opción, aunque haya una actitud positiva hacia ella, se vea más limitada. Por último, la **capacidad de difusión** es algo que se tiene en consideración en varias ocasiones. Las propias personas activistas destacan esa diferencia, y que si eres ya una persona conocida lo que se denuncie llegará a más y será potencialmente más útil. Las que no tienen esta posibilidad piensan en difundir la denuncia directamente a personas o entidades que puedan servir de altavoz. También se considera que no todas las acciones tienen el mismo efecto en la actualidad, destacando la idea de que un libro tendrá menos visibilidad que algo que se pueda compartir en redes sociales e internet, que se ven como la herramienta con mayor potencial de difusión actualmente. Todo esto muestra que la representación de la denuncia pública como algo con limitaciones personales y de recursos está muy presente en las personas migrantes de origen magrebí.

> "[...] tiene que decir 'ah, mira el otro, tal, lo que tiene un canal de YouTube y los ha cambiado ese vídeo'. [...] Manda ese vídeo ahí, y ahí te va a llegar más rápido, y te va a tener más soluciones por eso. A veces te va a venir hasta gente que está fuera, le conoce y te va a darte una buena energía, y... Y tú te vas a ir adelante".
>
> M15 - Hombre de 24 años, Argelia

4.3.2.4. Puede ser útil, pero no para los derechos inmediatos

La denuncia pública se representa como potencialmente útil en determinados casos, pero de forma menos unánime. La visibilidad que puede dar difundir casos específicos tendría el potencial de servir para que el agente discriminador se vea expuesto y esto produzca un **cambio a través del castigo de la opinión pública**. Mayoritariamente, se trataría de servicios públicos y empresas privadas, sin enfocarse en una persona en específico. Al señalar a una entidad de esta manera, se prevé que se tomen medidas dentro de la organización, ya sea por la mala imagen o por un boicot económico efectivo. Por la parte pública, la idea se concreta en los casos de abuso policial, y en lo privado se piensa en comercios y discotecas. Esta forma de representar la acción pública conlleva una actitud positiva.

> "Yo te diría que, si se ve algún caso de brutalidad policial o de lo que sea, ante alguna persona migrante, ahí sí que veo útil el tema de las redes sociales, porque somos muy contundentes en ese aspecto".
>
> M3 - Hombre de 28 años, Marruecos

> "[...] de alguna forma se puede visibilizar a través, pues eso de o del boca a boca de redes, etcétera, cuál es la situación y generar boicot. Una situación de discriminación en algún espacio público, en alguna tienda, en alguna, no sé, campaña, en alguna discoteca, esto que pasa siempre ¿no? O cosas así. Yo creo que el boicot es otra forma de denunciar muy potente a nivel económico".
>
> E9 - Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista

Aun así, para las situaciones concretas, en las que se ha vulnerado un derecho específico, la opción de la denuncia pública no se ve útil. Se considera que hablar en redes sociales **no sirve para resolver los problemas inmediatos**, y que lo que hay que hacer es acudir a vías que te puedan restaurar el derecho a través de la denuncia formal, como hemos visto en la última representación de este concepto de la denuncia. Aun así, es destacable que esto no lleve a una actitud negativa categórica, sino que la posibilidad de que pueda servir en otros casos sigue abierta.

> "[...] si esto se lo va a dar solo en las redes sociales, no va a tener ningún efecto. Bueno, puede ser, pero no mucho. Tiene que estar en la situación directamente, tiene que estar alguien que te puede devolver su derecho después de tres días. Vas a meter un comentario cinco, ocho días y no hay ningún efecto, ¿sabes?"
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

> "[...] también puede servir en redes sociales, pero si es tu derecho, yo prefería ir a... Porque denunciarlo a través de redes sociales no me va a servir nada. Voy a hablarlo con mucha gente, ¿y qué voy a conseguir? Según mi opinión, pero bueno".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

Y, en todo caso, se entiende que la denuncia pública es una **opción centrada en el largo plazo**, en un cambio que no se circunscriba a las relaciones interpersonales y puntuales, sino que llegue hasta el gobierno y las instituciones, que se concrete en leyes. Así, el cambio social vendría producido por movilizar a la opinión pública desde los propios medios o a través de agentes clave que sirvan de difusores.

> "Por ejemplo en el caso de las redes sociales, que sí que existen periodistas en redes sociales que, si te pones en contacto con ellos, que puedes denunciar este tipo de casos de racismo, pero que al final todo eso es con intención de que acabe llegando al Estado, es decir, de que se legisle en torno a esa a esa discriminación, que al final el objetivo final es ese".
>
> M11.2 - Hombre de 35 años, Marruecos - traducción de la intérprete

> "La gente emigración no puedes cambiar nada aquí. [...] Gobierno, redes sociales... Los periódicos... puedes cambiar muchas cosas aquí en España. [...]. Eliminar el racista y muchas cosas más".
>
> G6.3 - Hombre de 39 años, Marruecos

4.3.2.5. Es hacer el ridículo o querer llamar la atención

Por último, también hay una parte de la muestra que comparte una representación negativa de la denuncia pública, especialmente enfocada en las redes sociales. Se construye esta opción como una manera de querer llamar la atención, de **obtener notoriedad para beneficio personal** y para ganar audiencia. Esto produce una desconfianza en este tipo de acción que lleva a hablar de "querer dar pena" o, incluso, "hacer el ridículo".

> "También depende, hay quien lo hace solo para llevarse algo, para ganar audiencia. Hay mucha gente que se aprovecha así, y en estos tiempos nosotros no confiamos en esta gente que difunde estas cosas".
>
> M8.1 - Hombre de 51 años, Argelia

> "¿Qué vas a hacerla pública? ¿Te va a dar pena a alguien? Pues la verdad que tampoco das pena a alguien, ni más ni menos".
>
> M6 - Hombre de 23 años, Marruecos

> —No, a nosotros no nos va hacer el ridículo.
>
> M11.2 - Hombre de 35 años, Marruecos
>
> —No nos va hacer el ridículo.
>
> M11.1 - Mujer de 26 años, Marruecos
>
> —Te lo guardas en tu corazón, y sino llama a la policía. Si fueran útiles las redes sociales no habríamos venido aquí.
>
> M11.2 - Hombre de 35 años, Marruecos

Y es que hay personas que hablan de la denuncia en redes sociales en términos de "falsedad", no solo por parte de la persona que está haciendo el acto de denunciar y que puede que tampoco esté siendo coherente con los valores que promueve, sino que se representa en sí a las **redes sociales como un medio de manipulación e información falsa**, que no representa la realidad. Esto se vincula con una actitud muy negativa hacia este tipo de acciones de difusión, por el medio en sí y por la manera específica, pero no se traslada esta negatividad total al concepto general de "denuncia pública" que, como hemos visto, engloba distintas acciones específicas.

"No es que no esté de acuerdo, pero hay gente que habla y se queja, pero que cuando vas a comprobar, en la realidad tampoco cumplen con lo que reivindican, es solo para ganar audiencia, pero esa misma persona no cumple con lo mismo de lo que se está quejando".

M10 - Hombre de 34 años, Argelia

—[...] todo es falso para mí, proyectan ideas equivocadas, la mayoría del tiempo son... porque si vas a un caso en los comentarios, va a ser muchos comentarios malos. Los comentarios malos son estos comentarios que van viral, no sé por qué, pero lo bueno se queda dentro. No me gusta... [...].

G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

—También no me gusta eso... todo *fake*.

G5.3 - Mujer de 25 años, Marruecos

—También no confío en todas las personas de las redes sociales. Si es realmente, en realidad, sí.

G5.2 - Mujer de 28 años, Marruecos

Se puede concluir que **la actitud general hacia la denuncia pública es ambivalente** y depende de la representación y acción específica que tenga más relevancia para las personas que reflexionan sobre el objeto de representación. Las barreras forman parte de la representación de que "no es para todo el mundo", igual que varias de las representaciones de la denuncia formal aluden a la dificultad para ejercerla. De todas estas dificultades, barreras y vulnerabilidades hablaremos en *Principales causas de la Infradenuncia,* que servirá para poner en relación las tensiones entre las distintas representaciones simbólicas y las dificultades empíricas que se dan en la vida real.

4.4. LA UTILIDAD DE LOS ACTOS DE DENUNCIAR

Durante las entrevistas, hemos querido comprender también las actitudes que se tienen respecto al hecho abstracto de enfrentarse a la discriminación y al racismo, para distinguir esta idea general de los actos de denunciar en sí. Lo que encontramos es que hay una **actitud positiva mayoritaria hacia enfrentarse a la discriminación como idea abstracta.** Hay, por tanto, una brecha entre la actitud negativa hacia la denuncia formal o ambivalente hacia la denuncia pública, con la postura que se tiene sobre la importancia de enfrentarse a la discriminación.

Este posicionamiento sobre lo importante que es afrontar activamente el racismo contrasta con las formas de afrontamiento que hemos visto en el apartado 3 y en cómo se concibe la denuncia en todas sus formas. Esto nos pone sobre la pista del impacto que tienen no solo las representaciones negativas sobre denunciar, sino también las múltiples barreras que existen, que veremos en *Principales causas de la infradenuncia*. Es decir, **hay un salto entre "lo que se debe hacer" y "lo que se puede hacer"**. Enfrentarse a la discriminación, además, no incluye solo hacer uso de los actos de denunciar, sino que acoge también la confrontación directa, la educación y sensibilización, y en general plantar cara a nivel sociocultural de una manera más general y difusa.

Se dan múltiples razones sobre por qué enfrentarse a la discriminación es importante y positivo. En primer lugar, porque **es necesario para que las cosas mejoren o cambien**, aunque esto implique un cambio lento, aunque lo que se haga en el presente solo sea un pequeño paso para que poco a poco la gente cambie su mentalidad. Esto muestra que hay una percepción de que la pasividad por parte de las personas que lo sufren implica que las cosas seguirán igual, que la discriminación en todas

sus formas, y en concreto la discriminación por motivo racial, étnico y xenófobo, seguirá siendo algo común y normalizado. Desde la perspectiva más pesimista, se entiende que enfrentarse sirve para que las cosas, al menos, "no vayan a peor", señalando que es algo que irá a más si no se le pone freno. Hay un cambio de actitud cuando se habla de luchar contra la discriminación, ya que entra en contradicción con muchas de las formas de afrontar que nos relatan, pero incluso las personas que en general creen que es muy difícil o casi imposible el cambio, aseguran que es algo necesario. Las personas más concienciadas, además, consideran que enfrentarse a la discriminación es un deber, y que si no lo haces estás participando en ella. Sobre todo, como se ha visto en el apartado 2.3, se entiende que es algo que se tiene que hacer para que no le pase a nadie más. Esta actitud también fue central en el estudio con población subsahariana (Accem, 2023a).

> "Sí, porque puedes cambiar cosas, si no es en el mismo tiempo, no es para ti, pero para otras personas, porque en cambio tienes que hacer cosas para cambiar. [...] si no tienes ningún comentario sobre cosas que no te gustan, las cosas van a quedar lo mismo. [...] Entonces también por la gente puede que lo que dices no tiene un efecto puntual, pero puede que después, si yo lo digo y otra persona, se puede cambiar. [...] Se puede cambiar, pero con tiempo".
>
> G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

> "Enfrentar la discriminación. Para mí es un... un deber. Ahora mismo, un deber. Porque si... Si no le enfrentas a la discriminación es como que tú participas".
>
> E2 - Activista en Argelia

Enfrentarse también se ve como **defender los propios derechos**. La cuestión de los derechos es un concepto central en el conjunto de las entrevistas y grupos focales, y muchas de las acciones positivas que llevan a cabo van en la línea de restaurarlos cuando han sido vulnerados y de tener los mismos que los demás. La decisión entre los diferentes actos de denunciar también va enfocada en buscar la manera de restaurar derechos específicos, como hemos visto. El alcance y conocimiento sobre los derechos que tienen es, en todo caso, lo que fomenta la normalización de ciertas situaciones y lógicas institucionales. Se vincula la lucha contra la discriminación con la acción institucional: el Estado debe estar presente, y la discriminación debe ser castigada y considerada un delito. Sobre esto no se duda, sino que es de nuevo el conocimiento y alcance de su representación subjetiva de lo que constituye discriminación racial lo que condiciona, entre muchos otros factores, su respuesta.

> "Por supuesto, es que el Estado debe meterse. [...] Estamos hablando de humanismo por supuesto, pero las religiones prohibieron el racismo. [...]".
>
> M8.1 - Hombre de 51 años, Argelia

> "Normalmente [el racismo] tiene que ser un delito".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

Respecto a nuestro estudio anterior con población subsahariana (Accem, 2023a), encontramos que la perspectiva de derechos está más integrada en la visión de las personas migrantes originarias del Magreb que en las de origen subsahariano, con las primeras apelando a esto muy a menudo.

A un nivel más interpersonal, otra idea que motiva la actitud positiva hacia la lucha contra la discriminación, de forma independiente a que se lleve a cabo o no, es que es **la manera de que se les respete como personas, tanto a ellos/as como a otras personas migrantes**. Esto implica poner límites a

conductas que atenten contra la propia dignidad, para que la persona se lo piense la próxima vez antes de hacerlo con ella o con otras. Este poner límites engloba no solo los actos de denunciar, sino también la confrontación directa, al tratarse de una representación más centrada en lo inmediato. Por lo tanto, afrontar activamente en la esfera privada es una opción que puede ponerse por delante de hacerlo en la esfera pública cuando se tiene en mente esta perspectiva.

> "Para que no vuelva a hacer eso con otras personas, no solo conmigo. Para él también tener un miedo para sentir que, si trata con otra persona como así, de pensar que yo puedo hacer una denuncia sin miedo, sin nada, ¿me entiendes?".
>
> G4.4 - Mujer de 32 años, Marruecos

La última razón destacable para enfrentarse a la discriminación adopta una perspectiva más conciliadora y prosocial, y es que se trata de algo que se debe hacer para **fomentar la convivencia**, que pueda haber entendimiento entre personas migrantes y autóctonas. Desde esta visión, se trata de empoderarse y poner sobre la mesa que se está aquí para vivir junto a las personas que ya vivían en el territorio, de forma que hay que entenderse. Se vincula también al proceso de integrarse. Es una idea menos común que las anteriores, pero que revela una actitud por parte de quienes la sostienen de buscar una integración de tipo intercultural, en la que las personas autóctonas tienen que poner de su parte.

> "Si la persona hace caso a los discriminadores, sí le va a afectar. Pero tienes que afrontar la discriminación, tienes que dejarla y luchar. Y, por ejemplo, luchar por decir que "estoy aquí con mi cultura, pero respetando la nueva cultura y puedo mezclar las dos y vivir con las dos". [...] Yo eso es lo que he podido hacer, tanto yo como mi marido y lo que estoy enseñando a mis hijas".
>
> M4 - Mujer de 43 años, Marruecos

> "Sí, por supuesto. Tenemos que convivir entre nosotros en este sitio. O sea, nosotros no nos vamos a ir de esta tierra, estamos con ellos. O sea, que tenemos que intentar entendernos entre nosotros".
>
> G4.5 - Mujer de 39 años, Marruecos

En definitiva, enfrentarse a la discriminación es visto como algo necesario y positivo, aunque ocurre como con la denuncia pública: se puede ver bien, pero hay un salto entre lo que se piensa y apoya, y lo que finalmente se hace. También hay casos específicos que entran en dudas y contradicción respecto a esto, que hablan de que es mejor no hacer caso y alejarse de los problemas. Se debe recalcar de nuevo que las personas no tenemos posiciones estables y acontextuales, sino que las representaciones y actitudes van cambiando en función de la construcción común de estas y de las posiciones que las personas ocupan en el entramado social. Así, a pesar de esa actitud positiva, los procedimientos y barreras tienen un peso importante en llevar la lucha contra la discriminación racial y étnica a la práctica, dificultades que veremos en *Principales causas de la Infradenuncia.*



5



5. ESTUDIO DE CASOS: EXPERIENCIAS CON LA DENUNCIA FORMAL

A modo ilustrativo, vamos a destacar las experiencias que las personas que han participado en esta investigación han tenido con las opciones de denuncia formal, para conocer cómo vivieron el proceso, qué resolución tuvo, si fue o no capaz de reparar el incidente que originó la denuncia, y si la persona considera que volvería a participar en un proceso judicial en el futuro. Esto nos ayuda a entender las dificultades que conlleva usar la denuncia formal como recurso y la revictimización que puede suponer, así como la influencia de estas experiencias en las representaciones y actitud que se tenga frente a la denuncia, que acabamos de ver en *Representaciones del Acto de Denunciar*.

CASO 1: RECLAMACIÓN

Hombre de origen magrebí accede a una discoteca, y al poco rato de estar dentro el personal de seguridad se lo lleva a una sala aparte, acusándolo de haber robado un móvil. Lo tratan de muy malas maneras, y él no lleva nada encima ni hay pruebas. Lo echan de la discoteca y discute con el personal de seguridad en la entrada, delante de todas las personas que están fuera. Le siguen tratando de malos modos y no recibe ninguna disculpa.

Proceso: acude a la policía, y le dicen que lo que tiene que hacer es una reclamación. Vuelve, pide la hoja, la rellena, pero no la entrega.

Resolución: sin resolución.

CASO 2: DENUNCIA

Mujer de origen magrebí se ve acosada por una vecina que impide que deje el carrito del bebé en el rellano en un edificio sin ascensor, cosa que hacen el resto de los residentes. Tras varios intentos de hablar con la vecina, en los que hace comentarios despectivos y racistas, la vecina estropea el carrito. Entonces ponen la denuncia.

Proceso: en instancias policiales, le toman bien la denuncia y validan el estrés que ha supuesto la situación, por lo que se muestra satisfecha con ello. No se plantearon medidas de protección. Durante el proceso, que duró entre seis meses y un año, la actitud de la vecina empeoró, al saber que había sido denunciada. Compraron un segundo carrito y la vecina también lo estropeó echándole lejía.

Resolución: favorable, con sanción económica a la vecina de 90 euros. Los vecinos también firman un documento conforme apoyan que ella pueda dejar el carrito como los demás.

Reparación: emocionalmente, sintió que había sido respaldada y se habían restaurado sus derechos, a pesar de que la multa no cubría el gasto de un carrito. La vecina volvió a la carga años después, cuando tuvieron al siguiente bebé, por lo que no sirvió para cambiarla. En esta ocasión se resignaron y subieron el carrito, para no tener que denunciar de nuevo.

Actitud posterior a la denuncia: aunque no recurrió a ella la siguiente vez, dice que volvería a pasar por el proceso si hiciera falta.

Notas adicionales: la situación ocurrió hace más de diez años, y no se añadió agravante por delito de odio. La multa es claramente inferior a la que podría ser con el agravante, por vía administrativa o penal.

CASO 3: RECLAMACIÓN

Mujer de origen magrebí no es tomada en serio en el médico por una dolencia, se siente invalidada y tratada de malas maneras. Acude a hablar con los responsables.

Proceso: el responsable habla con ella, la tranquiliza y afirma que no ha estado bien que la hayan tratado así. Aceptan su reclamación.

Resolución: sin respuesta posterior.

CASO 4: DENUNCIA

Hombre de origen magrebí es agredido físicamente en dos ocasiones. La primera vez le ocurre en un bar, el cual ya tenía cierta mala fama por incidentes racistas, en el que hay una trifulca hacia él y sus amigos. La policía le ofrece denunciar, pero le llega la información de que lo están buscando y que si denuncia le atacarán. Sin protección, no denuncia y al cabo de poco se marcha de la población a vivir a otro lugar. La segunda vez, es agredido él solo por tres personas en un parque tras hacerle comentarios racistas. Él se defiende, llama a la policía y cuando llegan, lo tratan a él como el agresor y recibe violencia policial.

Proceso: pasa la noche en dependencias policiales, es tratado como si fuese un ladrón, por la mañana tiene vista con el juez y sale. Denuncia la situación, también lo hacen las personas que lo originaron. No recibe noticias, así que al cabo de un tiempo va al juzgado y le informan de que la denuncia se ha archivado porque los agresores no han querido seguirla. Él quiere seguir la suya, también por el trato recibido por parte de la policía. Acude a un servicio de atención contra la discriminación, pero le dicen que no va a ganar nada contra la policía, así que lo deja estar.

Resolución: sin resolución ni reparación.

Reparación: emocionalmente, sintió que había sido respaldada y se habían restaurado sus derechos, a pesar de que la multa no cubría el gasto de un carrito. La vecina volvió a la carga años después, cuando tuvieron al siguiente bebé, por lo que no sirvió para cambiarla. En esta ocasión se resignaron y subieron el carrito, para no tener que denunciar de nuevo.

Actitud posterior a la denuncia: se cuestiona si tiene derechos en España y decide que lo mejor es apartarse de los juzgados, vigilar a dónde va y grabar a la mínima que le pase algo similar.

CASO 5: DENUNCIA

Mujer de origen magrebí que trabaja como cuidadora interna en un domicilio en el que también le ofrecen una habitación. Un día que se encuentra muy mal y necesita ir al médico, llama a una de las hijas de las personas que cuida para decir que se va a ausentar, la hija le dice que no puede hacerlo, y ella misma se ofrece a pagar a una amiga para que puntualmente se quede mientras ella va al centro médico. Le recetan una medicación sedante que le da mucho sueño, así que al volver se duerme un rato mientras su amiga vigila. Se despierta oyendo gritos de otra de las hijas y le recriminan haber dejado a otra persona al cargo de sus padres, a pesar de haber avisado a una de las hijas y seguir en el piso. Pronto se reúnen varios de los familiares, que la acusan de esta y otras cosas con comentarios racistas, y la echan, por lo que tiene que buscarse otro sitio donde dormir de improviso. Al cabo de un tiempo, tras haber reunido pruebas, acude a un abogado.

Proceso: el abogado le dice que puede llegar a un trato para que la familia reconozca que ha trabajado sin contrato seis meses con ellos y consiga los papeles. Ella acepta el trato. Durante el proceso y posteriormente no tiene contacto con la familia.

Resolución: consigue el permiso de residencia gracias al proceso.

Reparación: está feliz porque le sirvió para regularizar su situación, y lo prefiere a una compensación económica, pero la parte emocional la tiene que tratar por lo que le ha supuesto. Se siente por lo tanto reparada a medias.

Actitud posterior a la denuncia: no se plantea volver a denunciar.

CASO 6: DENUNCIA

Hombre de origen magrebí que, junto a un amigo, se encontraba por la noche en la calle hablando con unas chicas, cuando un hombre que parecía estar ebrio se sienta a su lado a molestar y a decirles cosas. Cuando se levantan, este hombre se dirige hacia él para golpearle y acaban los dos en el suelo. La policía llega y el hombre le acusa a él de intentar robarle y agredirle.

Proceso: la policía le trata como si fuese un ladrón y lo tienen en dependencias policiales. Es denunciado por el hombre por intento de robo y agresión. Él acude a un servicio contra la discriminación para que le acompañen y asesoren. Durante una de las vistas, la intérprete que le ofrecen le dice que lo mejor sería que se confesara culpable.

Resolución: en el momento de la entrevista, queda pendiente de otra vista. La situación se resolvió absolviéndolo.

Reparación: en este caso se ha puesto sobre él con una acusación falsa, y se siente maltratado y revictimizado por el comentario de la intérprete y por todo el proceso y trato. No se plantea usar él la denuncia.

Todas estas experiencias nos dan varios ejemplos de primera mano de la relación que existe entre las representaciones sobre el acto de denuncia formal y las experiencias reales que influyen en cómo se representa y qué actitud se tiene posteriormente.

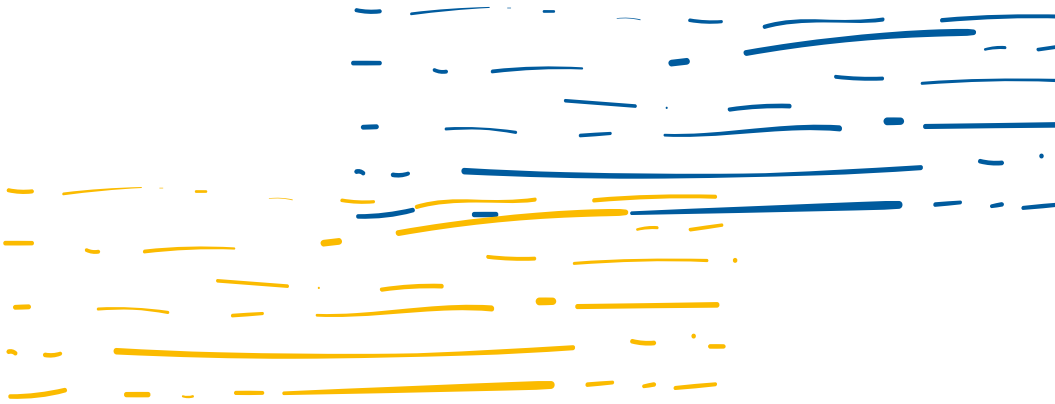
- En primer lugar, destaca que la denuncia formal ha sido utilizada en nuestra muestra únicamente en casos donde hay acoso, destrucción de objetos personales, privación de necesidades o agresión física consumada, coherente con la primera representación de que la denuncia **"es para los casos graves"**. Son casos excepcionales y extremos, que rebasan la paciencia cuando se han prolongado en el tiempo o donde la integridad física está en peligro. Frente al amplio abanico de la discriminación, la denuncia formal solo incluye un pequeño grupo de acciones. La queja o reclamación sí aparece para casos de discriminación más sutil, por parte de personas que se han sentido humilladas y/o que conocen bien sus derechos, aunque no llegan a nada.

- En segundo lugar, tenemos muestras en la mayoría de los casos de la **revictimización** que supone el proceso de denuncia. Hablamos de falta de respuesta, de demora en el proceso y de aguantar actitudes improcedentes. Aún más grave es cuando se acude a la policía y esta no solo no protege, sino que trata a la persona agredida como sospechosa, cuando no es directamente la única acusada. La demora en el proceso también supone que la persona agresora pueda volver a actuar mientras tanto. Esto refuerza las representaciones de "es difícil y desgastante", y "es (potencialmente) inútil y contraproducente".

- En tercer lugar, si hablamos de resolución y reparación, podemos constatar que, incluso en los casos favorables, no se ha castigado la discriminación racial de ninguna manera, sino que o bien se ha impuesto una multa desvinculada de la motivación, o se ha optado por un trato alternativo. Esto nos da indicios de cómo opera la discriminación a nivel sistémico e institucional, ya que o bien no se repara porque no hay sensibilidad y se omite el factor racista, o bien las personas están en una situación en la cual prefieren alternativas que las reparen mejor por otro lado. Cuando la ha habido, **la reparación se ha dado de forma más simbólica que emocional o efectiva.** Esto de nuevo alimenta la representación de que "es (potencialmente) inútil y contraproducente".

Finalmente, que en una muestra donde los casos de denuncia formal han sido obtenidos al azar haya varios casos en los que la denuncia se ejerce en contra de la persona agredida o se haya tratado como un ladrón a estas refuerza la representación de que "es injusta y excluyente", además de conectar con los estereotipos y prejuicios ligados a la población de origen magrebí.

Todos estos factores ejemplifican la influencia y relación cíclica que hay entre las representaciones sociales sobre la denuncia y las experiencias con ella, así como nos dan pistas de las barreras y vulnerabilidades que dificultan el proceso y que alimentan la infradenuncia, como vamos a ver a continuación.



6



6. PRINCIPALES CAUSAS DE LA INFRADENUNCIA

En este epígrafe, tras haber explorado el fenómeno de la discriminación racial hacia las personas de origen magrebí, sus estrategias de afrontamiento y sus representaciones de la denuncia formal y pública, vamos a recoger las creencias, barreras y dificultades que han sido relatadas por las personas migrantes de origen magrebí que han participado en este estudio y vamos a añadir las voces de las personas expertas para fusionar las dos perspectivas y comprender, de esta forma, cuáles son las principales barreras que presenta esta población respecto al hecho de denunciar.

Encontramos tres grandes áreas que influyen en la facilidad o dificultad para denunciar por las vías institucionales: las posibles vulnerabilidades situacionales de las personas migrantes, los factores socioculturales como conocimientos, creencias y actitudes, y las propias dificultades y barreras presentes en el proceso y en las instituciones.

6.1. VULNERABILIDADES QUE DIFICULTAN LA DENUNCIA

Lo primero que determina si se está en una posición más o menos favorable de cara a presentar una queja, reclamación o denuncia, es la situación personal. Algunos de estos factores coinciden con los que predisponen a sufrir mayor discriminación, y esto se extiende a la posibilidad de denunciar en mejores condiciones.

- **Situación administrativa irregular**: la posibilidad de denunciar a través de las vías formales queda seriamente comprometida cuando se está administrativamente en situación irregular, y esta es la barrera más grande a la que se pueden enfrentar las personas migrantes de origen magrebí. Esto es así porque la comisaría no es un lugar seguro para ellas, que se ven expuestas a que su situación sea notificada a extranjería con posibilidad de abrirles un expediente de deportación. Aunque hay casos excepcionales, como la violencia de género o las víctimas de trata, la ley no contempla una protección para cuando se reportan delitos de odio u otros delitos relacionados y recogidos por el código penal. Esto deja a estas personas en clara desventaja para ejercer derechos fundamentales. Pueden tener acceso a otras vías, como servicios y entidades de acompañamiento que garantizan la confidencialidad y no reportar la situación, y por tanto desde allí se podría acceder a la denuncia, sobre todo por la vía administrativa. También tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita, a poder denunciar en el juzgado la vulneración de sus derechos laborales, a acudir a un sindicato, o a denunciar violencia de género, abuso sexual o trata en comisaría sin miedo a ser expulsados, ya que en estos casos la ley sí que los protege (Safe Reporting, 2024). Pero todas estas alternativas son mayoritariamente desconocidas, no están en el radar de muchas de las personas migrantes, y esto

requiere un esfuerzo por darla a conocer, como veremos en *Recomendaciones y Buenas Prácticas*. Con todo, el miedo a llamar la atención en situación irregular y a relacionarse con lo institucional más allá de las necesidades básicas tiene un peso importante en la posibilidad de poner una denuncia formal, además de tener otro tipo de preocupaciones principales.

> "[...] claro, el cúmulo de problemas que tienes cuando estás en situación irregular es la supervivencia, ¿no? Y no vas a... Cuando estás preocupado por tus papeles no vas a denunciar o vas a empoderarte porque estás en un estado de mucha supervivencia".
>
> E6 - Experta en denuncia segura para personas en situación irregular

- **Dificultad con el idioma:** el conocimiento y la fluidez con que se habla en la lengua del país de acogida es también fundamental para poder ejercer de forma satisfactoria los propios derechos, en especial si no se han dispuesto herramientas institucionales para paliar esto, como veremos más adelante. En primer lugar, sirve para hacerse entender ante cualquier incidente que la persona tenga en el que esté involucrada la policía o cualquier funcionario público. En segundo lugar, no saber expresarse o escribir en el idioma autóctono imposibilita la redacción autónoma de una reclamación. En tercer lugar, la falta de intérpretes en muchas comisarías o en servicios públicos que pudieran recoger la denuncia imposibilita el acto o lo dificulta en exceso. Finalmente, si en el proceso judicial se tiene que contar con una persona intérprete, puede dar lugar a malas interpretaciones y a sesgos de la persona que se ha puesto a cargo, como hemos visto en el apartado 5. Todas estas razones otorgan un peso importante al idioma, que además es también la manera más directa de tener acceso a información sobre los propios derechos.

> "[...] es que una persona que no habla el español, ¿cómo va a denunciar lo que le ha pasado si no tiene un traductor al lado? Es muy complicado, eso también hay que mejorarlo".
>
> E1.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Vulnerabilidad socioeconómica:** un eje que atraviesa los otros factores situacionales de las personas es su posición socioeconómica. Las condiciones materiales precarias significan, en primer lugar, que se disponga de menos recursos económicos para hacer frente a posibles costes derivados del proceso cuando es por la vía penal. En segundo lugar, se relaciona con una mayor vulnerabilidad al abuso y explotación laboral, que drena tiempo y energías, y que también supone un miedo a denunciar estos abusos ante la perspectiva de no conseguir trabajo posteriormente. En tercer lugar, conseguir sustento económico es una preocupación que se antepone a otras necesidades. Y, cuanto más precaria es la situación, peor es la capacidad de denunciar: en personas en situación de calle, la posibilidad de denunciar se ve aún más lejana porque los procedimientos están pensados para personas con domicilio fijo, tal y como recogimos en el informe del año anterior (Accem, 2023a). Las personas que viven en los asentamientos, también, no solo tienen menos relación con las instituciones, sino que entra en juego la movilidad geográfica: son personas que tienden a ir de un sitio a otro, y la lentitud del proceso impide que se puedan cerrar antes de que tengan que irse a otro lugar.

- **Falta de tiempo y otras prioridades:** vinculado con la vulnerabilidad socioeconómica está la escasez de tiempo que dedicar a un proceso como es el de la denuncia por alguna

de sus vías judiciales. Las personas tienen prioridades en el día a día, sea por el trabajo, por el cuidado de familiares o por las diversas gestiones que tienen que hacer en la vida diaria, que les dificultan seguir las implicaciones de la denuncia judicial. Este es uno de los motivos por los que la queja o reclamación se ve de otra manera, como algo más sencillo de hacer, aunque no se espera que llegue a nada. Hay personas que tampoco quieren darle importancia a la discriminación, y prefieren centrarse en su familia.

"[...] los extranjeros aquí la mayoría trabajan y no tienen tiempo, sino tienen hijos, la mayoría son madres y mujeres con niños o gente que trabaja y a veces la gente está preocupada con el trabajo".

G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

- **Falta de recursos y red de apoyo:** las personas migrantes parten de la desventaja de tener una serie de recursos y apoyos inferior al de las personas autóctonas, ya que se tienen que construir una vida nueva en el país de acogida dejando gran parte de sus vidas atrás. Esto implica que se tienen menos recursos, herramientas y sobre todo red social de apoyo para defender sus derechos. Las personas del entorno son una fuente de información importante para orientarse en los trámites disponibles y consecución de necesidades, así como el contacto con servicios institucionales o privados que del mismo modo orienten y faciliten. Las personas que entran al país con familiares que los acogen, o acogidos por programas, tienen menos dificultades en este sentido, pero las que no, parten de una dificultad mayor. Esta falta de contactos desvincula más de la denuncia. Se ha visto en otras investigaciones que ir acompañados/as de una persona cercana facilita acudir a denunciar o a los servicios de apoyo (Asociación Marroquí, 2023).

"[...] si estás aquí sola o solo, [...] es que al final tu única preocupación casi es dormir caliente, no dormir en la calle, dónde te puedes duchar. Claro, es que hay tantísima gente en una situación de vulnerabilidad tan brutal... Claro, si luego ya pues tienes alguien que te hace una mano pues claro... Se hace... La gente ve la luz".

E1.2 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Poco tiempo en España:** aunque depende de la situación con la que se entre en el país, así como la red de apoyo inicial y los recursos económicos de que se disponga de partida, el paso del tiempo en el país de acogida permite que las personas adquieran conocimientos y recursos que les brinden más posibilidades de ejercer sus derechos. Este tiempo también facilita adquirir el idioma con mayor soltura y capacidad expresiva, por lo que mitiga otros factores que ejercen de barrera inicial. No obstante, también puede pasar que haya una habituación a la discriminación, con el tiempo, que fomente no denunciar, como hemos visto en *Estrategias de afrontamiento privado*.

- **Diferencia de poder respecto a la parte agresora:** en función de quién sea la parte agresora, las personas que reciben la discriminación se encuentran en situación de desventaja y esto puede hacer que no se planteen denunciar o que lo dejen pasar. Ya hay una visión de partida, en muchos casos, de que las personas autóctonas tienen "más poder" que las migrantes, en el sentido de que cuentan con mayores privilegios y credibilidad. Pero, además, y en la práctica, las personas expertas relatan que cuando se denuncia a una persona con más recursos económicos, que dispone de más contactos y abogados, la víctima tiene las de perder. Si, además, es su palabra contra la de la policía, la desigualdad de poder es aún peor.

> "Si tu agresor representa una figura de poder muy grande y tú estás en una situación ahora mismo muy vulnerabilizada, es muy difícil que tú quieras emprender una acción que te va a suponer un desgaste y que además tú no puedes absorber por los recursos, por el tiempo, por el dinero, etc. Es decir, hay una situación de desigualdad muy grande".
>
> E7 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

6.2. FACTORES SOCIOCULTURALES QUE DIFICULTAN LA DENUNCIA

Además de las situaciones de las personas, están los factores que tienen que ver con conocimientos, cultura, creencias y actitudes que tienen las personas que viven la discriminación racial y étnica y que ejercen también de barrera para llevar a cabo el acto de denunciar, un tema que ha sido central en nuestro estudio. Aquí vamos a rescatar de forma sintética algunas de ellas.

- **Falta de información:** un elemento que lo condiciona todo es la información que se tiene sobre la denuncia: qué es, cómo funciona, para qué sirve, quién tiene derecho a hacerlo, en qué casos, por dónde hacerlo y a la espera de qué resultado. Como hemos visto en el apartado 4.2, las personas migrantes de origen magrebí pueden tener desconocimientos de todo tipo sobre la denuncia por las vías formales: se desconoce el propio derecho a la no discriminación, los detalles específicos de sus derechos, cómo es el proceso de denuncia, o la existencia de entidades o servicios que puedan acompañar, entre otros. A esto se le añade el hecho de que la denuncia no es una opción extendida y, por tanto, no suelen conocer a personas que hayan pasado por ella, ni existen referentes de casos de éxito que puedan animar a denunciar.

> "Es que la gente no sabe qué van a hacer en estas situaciones. No tienen ninguna idea que cómo resolver estos problemas. Casi todos. [...] No solo yo, a mis amigos también. Lo que la gente que conozco también... no tiene ni idea cómo tratan a estas situaciones".
>
> M2 - Hombre de 31 años, Marruecos

- **Variabilidad en la cultura de defensa de derechos:** según la persona, la perspectiva de los derechos es más o menos central en su discurso y en su manera de enfocar su manera de vivir y de defenderse de la discriminación. Las personas con una mayor concienciación sobre los propios derechos hablan más de denunciar o de hacer uso de la queja y la reclamación, pero no es así con quien no tiene esta idea tan presente o duda de que esos derechos sean efectivos realmente. Cabe destacar que las personas de origen magrebí, en comparación con otros orígenes migrantes, tienen una conciencia sobre sus derechos mayor. Esto lo reportan los/as expertos/as, y también se puede comprobar que en las estadísticas las personas magrebíes denuncian más las situaciones vinculadas a la denegación de derechos (CEDRE, 2020). También es un claro contraste entre los discursos de las personas participantes en el estudio actual respecto a las personas migrantes de origen subsahariano del informe anterior (Accem, 2023a). Aun así, esta perspectiva no es compartida por todas las personas, por lo que no hay que dar por hecha su predisposición a luchar por sus derechos.

"Me creo que he perdido mucho tiempo cuanto hablar en mi derecho, como no sea... Lo más importante... para la mayoría es trabajo, ayuda en familia, nada más".

G6.3 - Hombre de 39 años, Marruecos

- **Creencias sobre ganarse los derechos:** las creencias sobre que hay que ganarse los derechos también interfieren en la posibilidad de denunciar. Así, una persona que no esté cotizando puede pensar que no es una opción que se haya ganado, o que el hecho de que no tenga un "historial impoluto", sin antecedentes policiales, le perjudica a la hora de optar por la denuncia penal. Esto incluye el hecho de haber sido tomado como un ladrón en incidentes por la calle, sin importar lo que realmente se haya hecho. Se llega a considerar que la justicia "no es para ellos/as". Además, se añade la perspectiva de que la discriminación es algo que hay que soportar en el camino a regularizar la situación. Una vez se ha conseguido la situación regular, las personas tienden a empoderarse más, no solo por creer que ahora sí son titulares de derechos como los demás, sino porque se pierde el miedo a la expulsión del país que conlleva personarse en comisaría.

"Es que, si yo no tengo papeles, no puedo hacer eso. Es que no puedo, puedo bajar la cabeza hasta que tenga papeles, hasta que pueda denunciar o algo".

G4.4 - Mujer de 32 años, Marruecos

- **Preferencia por otras formas de afrontar y resolver:** como hemos visto en *Estrategias de afrontamiento privado*, hay veces que las personas, simplemente, prefieren o no afrontar o hacerlo de forma privada. En esto influye el tipo de situaciones, pero también la forma de ser de la persona y sus valores: algunas no le quieren dar importancia a la discriminación para que no les cambie, otras entienden que hablar es la única manera, otras lo canalizarán o compartirán con las personas cercanas y eso será todo. A esto se le añade que puede haber una preferencia por la reparación a través de las disculpas y el entendimiento, y estas opciones no se asocian a la denuncia. Especialmente, porque la mediación no es una imagen que se haya visto vinculada a la denuncia salvo que sea mencionada explícitamente por nuestra parte, algo que contrasta con la importancia que le dan los/as expertos/as a esta opción. Es destacable también el cálculo coste/beneficio que se pone sobre la mesa, en la que los incidentes se denunciarían o no en función de lo que signifique aguantarlos frente a lo que representa acudir a los diferentes procesos.

- **Representaciones negativas de la denuncia:** las representaciones negativas sobre cómo es la denuncia formal y todo lo que la rodea, que hemos visto en el correspondiente apartado de *Representaciones del acto de denunciar*, interfiere en la voluntad de llevarla a cabo. Son formas de verla compartidas socialmente y que tienen que ver con las barreras tangibles que los propios expertos y personas que han pasado por la experiencia relatan, pero que también se construyen a través del intercambio y que pueden decantar por una actitud aún más negativa que se antepone a las posibilidades reales de ejercerla. Considerar que si no es algo "grave" será visto como una tontería, que no se puede esperar un proceso justo por los prejuicios institucionales y la diferencia de poder con la parte agresora, que no se puede conseguir ningún resultado positivo o que puede empeorar las situaciones, y que el proceso va a ser demandante y desgastante, son representaciones que circulan en el imaginario social de las personas magrebíes y que las predispone a no denunciar incluso sin partir de la experiencia previa. No podemos dejar de señalar la correspondencia con las

realidades que también relatan los/as expertos/as y que, por tanto, no se trata de cambiar las representaciones sino de cambiar también la realidad.

"En personas magrebís son situaciones que ya son un poco graves. Según qué situaciones ya las tienen incorporadas y normalizadas, y no dan el paso. Por considerar que es una pérdida de tiempo, porque ya lo han vivido mucho, y porque no quieren ya volver a revivir las situaciones que ya han pasado por ello, en su trayectoria de vida".

E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Respeto cultural hacia las personas mayores:** el factor más destacable a nivel intercultural que hemos encontrado es el respeto debido a las personas mayores, inculcado y arraigado en la población magrebí. Esta deferencia por las personas de más edad lleva directamente a no contestarlas de mala manera o incluso no poder replicarlas en ningún caso cuando se dan incidentes con ellas por la calle: lo mejor en esos momentos es no decir nada y ya está. Este respeto se puede trasladar a la no denuncia de la discriminación cuando quien la ejerce es una persona mayor. También se debe tener en cuenta que los incidentes que se consideran "graves", y que se ha visto que son los que se consideran que se pueden denunciar, suelen darse con personas relativamente jóvenes, como es el caso de las agresiones físicas, y que la mayoría de las vulneraciones de derechos se van a dar con población en edad de trabajar.

"Tenemos que pasar, no pasa nada, es uno, es un hombre viejo, es una mujer vieja. Eso es verdad. ¿Por ejemplo, a veces en la calle qué vas a hacer? Es un hombre y nosotros si es alguien viejo lo dejamos porque tenemos este respeto a la gente mayor y tenemos que abrir las puertas para ellos y entonces es nuestra cultura".

G5.1 - Mujer de 29 años, Marruecos

- **Desconfianza en el sistema y en las instituciones:** por las propias experiencias en el país de acogida o por aquellas que vienen del país de origen y en tránsito, una parte de la población migrante de origen magrebí, sobre todo la que no ha accedido al territorio por vías institucionalizadas, desconfía por sistema de los organismos públicos, a veces incluyendo a los servicios que pueden acompañarlos/as, en los que puede haber cierta desconfianza inicial que hay que ir despejando, como veremos en *Recomendaciones y Buenas Prácticas*. Se suma a la representación de que la denuncia va a ser un mecanismo injusto, y al potencial miedo a la policía, que veremos a continuación. Esta desconfianza general también aparta a las personas de posibles canales de comunicación que pueden informar de derechos y recursos.

"Quizá las personas magrebís como que les cuesta un poco más darte toda la información en un primer momento, les cuesta generar esa confianza para ir dando la información quizá poco a poco. [...] Hay un nivel de desconfianza en la institución".

E10.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Desconfianza y miedo a la policía:** de forma específica y principal, la desconfianza hacia las Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado es una gran barrera para plantearse la de-

nuncia, que se asocia sobre todo a la vía penal y que se plantea en términos de denunciar en la policía. La interacción con la policía, habitualmente, no es positiva, especialmente en el caso de los hombres, que ven cómo se les pide la documentación por la calle sin justificación, o son tratados peor por ellos/as, cuando no se encuentran directamente con abusos y violencia policial. En cualquiera de los grados, implica desconfianza y la sensación de que no están para protegerlos a ellos/as, y en el peor de los casos se tiene, directamente, miedo, llegando a anticipar que les puedan perjudicar en lugar de ayudarles. Esta relación complicada con la policía es algo reconocido por las personas expertas.

> "[...] no puede ser que la persona que es la que te violenta sea la misma la que te recoge la denuncia, por ejemplo, pues si yo voy a denunciar la violencia policial, ¿cómo la vas a denunciar ante un policía? Es muy complicado".
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

- **Normalización de las situaciones:** a todo lo listado se le suma que, como hemos visto en el apartado 1.6, muchas situaciones están ya normalizadas por las personas que las sufren, y esto hace que se habitúen a ellas sin pensar en combatirlas con los mecanismos públicos, además de la dificultad para detectar los casos más sutiles. Esto hace que también se piense que no va a ser algo tomado en serio, o que va a dar igual si lo denuncian, si se quejan o hacen una reclamación. El clima político y mediático en el que se han normalizado ciertos discursos de odio de índole racista fomenta la sensación de impunidad.

6.3. BARRERAS INSTITUCIONALES Y DEL PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

Atravesadas las barreras situacionales y socioculturales, llegan las dificultades, revictimizaciones y límites que tiene la opción de la denuncia formal para las personas que sufren discriminación racial, que interaccionan con las posiciones sociales ya descritas y que refrendan algunas representaciones negativas y creencias que se tienen sobre la denuncia y lo que la rodea.

- **Falta de medios institucionales:** en varias comunidades autónomas no se han habilitado todavía organismos que tengan la capacidad de ejecutar sanciones administrativas en materia de discriminación, algo que estaba previsto por la Ley 15/2022 de Igualdad de Trato y No Discriminación. Esta falta de ejecución es algo que se destaca en varias entrevistas desde diferentes posiciones profesionales, y que supone una falta de medios importante. A esto se le añade la necesidad de destinar más recursos a la formación de profesionales en diversos ámbitos, y también a la mejora de la difusión de las opciones accesibles, que veremos a continuación.

> "Pero ¿qué pasa con esos microrracismos? ¿Qué pasa con esas expresiones que no pasan de ahí? ¿Qué pasa con...? ¿Sabes? Pues que no tenemos una herramienta administrativa, que digamos 'bueno este señor o esta señora ha cometido contra este señor esto, yo lo puedo certificar porque lo he observado, porque me lo manifiestan, por lo que sea, e inicio un expediente administrativo, una denuncia'".
>
> E3 - Policía local de Valencia

- **Falta de difusión:** vinculado a la falta de información está la capacidad para difundir los servicios y posibilidades que permitirían a las personas víctimas denunciar los casos que les ocurren. Entre las entidades del tercer sector y los organismos públicos y, en ocasiones, privados, se hacen campañas o se comparten materiales, pero estos tienen un alcance que se limita a personas ya acompañadas por ONGs y servicios de algún tipo, pero que pueden no llegar a comunidades que están presentes en el tejido social pero desvinculadas de estas vías. Llegar hasta estos espacios requeriría destinar recursos, por eso se vincula esta barrera a la anterior. En *Recomendaciones y Buenas Prácticas* veremos algunas opciones para llegar a más personas.

> "[...] si no hay toda una tarea de información, asesoramiento y acompañamiento, las personas no van a ir a comisaría a denunciar".
>
> E6 - Experta en denuncia segura para personas en situación irregular

- **Falta de intérpretes y de representación:** enlazado con la dificultad con el idioma, aunque sobre el papel se deben habilitar mediadores lingüísticos en los servicios públicos, también en comisaría, muchas veces no se cuenta con este recurso en el momento, no se pone en marcha, o no es de calidad. Esto puede suponer que la denuncia se recoja mal, y que la parte denunciada tenga ventaja respecto a su relato. También destaca el hecho de que los espacios relacionados con la denuncia se encuentran poco racializados, y las personas pueden sentir que la otra persona no les entenderá, ya no solo por la dificultad con el idioma, sino a un nivel de identificación o entendimiento cultural.

> "[...] la no facilitación de mediación, por ejemplo, si hay personas que tienen dificultades del idioma, se dan muchas discriminaciones con personas desde circuitos públicos... Cuando las personas no son tan dominantes de estos circuitos o tan dominantes del idioma y de la burocracia, entonces que una persona vaya a denunciar y se encuentra con lo mismo, pues es otra barrera también, porque al final tú no eres capaz de no... No se es capaz de recoger lo que siente la persona, lo que vive".
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

- **Falta de garantías en situación irregular:** como ya hemos expuesto en las vulnerabilidades que afectan a las potenciales víctimas, las personas en situación irregular tienen la barrera del peligro de acudir a comisaría y que su situación sea reportada a extranjería, algo que debería ser modificado por ley. Desde oficinas contra la discriminación y organizaciones del tercer sector se buscan estas garantías y las personas en situación irregular pueden acudir sin miedo a estas, pero sigue siendo un paso que tienen que dar frente a un sistema que no les garantiza derechos fundamentales.

> "Se han dado casos de personas que han ido a denunciar una discriminación y han visto su situación administrativa y han dicho 'para tu país, de nuevo'. Y eso es una de las cuestiones que, claro, porque en violencia de género [...] sí que si denuncias paralizan expediente que haya, pero en delitos de odio no".
>
> E3 - Policía local de Valencia

- **Falta de capacitación y uniformidad de criterios de policías, fiscales y jueces:** a pesar de las formaciones y la mayor sensibilización progresiva de la sociedad y las instituciones, las

personas expertas relatan que en muchas ocasiones hay divergencias de criterio entre lo que se considera delito de odio por parte de policía, fiscales y jueces. Así, tienen la impresión de que hay baremos diferentes respecto a la discriminación racial, y que muchas veces la policía puede ejercer de tapón de las denuncias al considerar que algo no es denunciable, o el fiscal de delitos de odio no lo ve claro, o los jueces lo desestiman porque es difícil de probar el componente racista. Por ello, muchas veces las denuncias penales "se pierden por el camino".

> "Pero lo que vamos a tener es una actuación, en muchos casos, muy defectuosa. Porque el que va a actuar, ya va con estereotipos, va con prejuicios... O no lo tienen claro que eso es un delito. O no lo ve... Pasan tantas cosas. 'Oye, pues si no te dejan entrar aquí, vete a otro sitio, donde van los tuyos'".
>
> E3 - Policía local de Valencia

- **Necesidad de pruebas explícitas:** apuntado en lo anterior, la necesidad de pruebas es una barrera muy importante a la hora de denunciar los incidentes discriminatorios y que esta denuncia llegue a buen puerto. Ya sea porque, en primer lugar, no se conoce qué tipo de pruebas se pueden aportar y quién puede hacerlo, sino también porque probar la discriminación racial, de la cual depende que se añada el agravante o, directamente, que la situación sea considerada delito, es difícil cuando no se ha explicitado el componente racista, cuando no hay una clara alusión directa y verbal al motivo por el que se produce la situación y que sea demostrable por la persona víctima. Esto requiere una sensibilización poco presente en la actualidad.

> "Yo creo que, en un juzgado, vamos, te tienen que estar pegando una paliza, llamándote 'moro de mierda' para que eso sea un delito de odio. Las cosas que están en los grises, directamente yo creo que ni las tratan".
>
> E1.2 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Exceso de trámites, demora y revictimización:** la mayoría de las personas migrantes comparte la idea de que la denuncia es un proceso difícil y desgastante, y la experiencia de las personas expertas reafirma esta visión. En efecto, el proceso de la denuncia formal requiere de múltiples trámites, con multitud de citas con policía, abogados y diversas vistas en el juzgado. Y además es lento: se puede tardar años en conseguir una resolución. También implica explicar lo que ha ocurrido en múltiples ocasiones, lo que supone revivir el incidente una y otra vez, y no poder dejarlo atrás hasta que no termina el proceso. La revictimización que supone esto también puede ser peor si la persona detecta que está siendo cuestionada su versión. Todo esto supone una carga emocional y de tiempo que lleva a las personas a abandonar, a pensar en no hacerlo más, o a recomendar a otras no hacerlo. Además, la demora impacta negativamente en las personas migrantes con mayor movilidad, que puede que no sigan en el territorio pasado un tiempo: necesitarían un proceso más rápido para que sus situaciones se resuelvan antes de marchar del área geográfica.

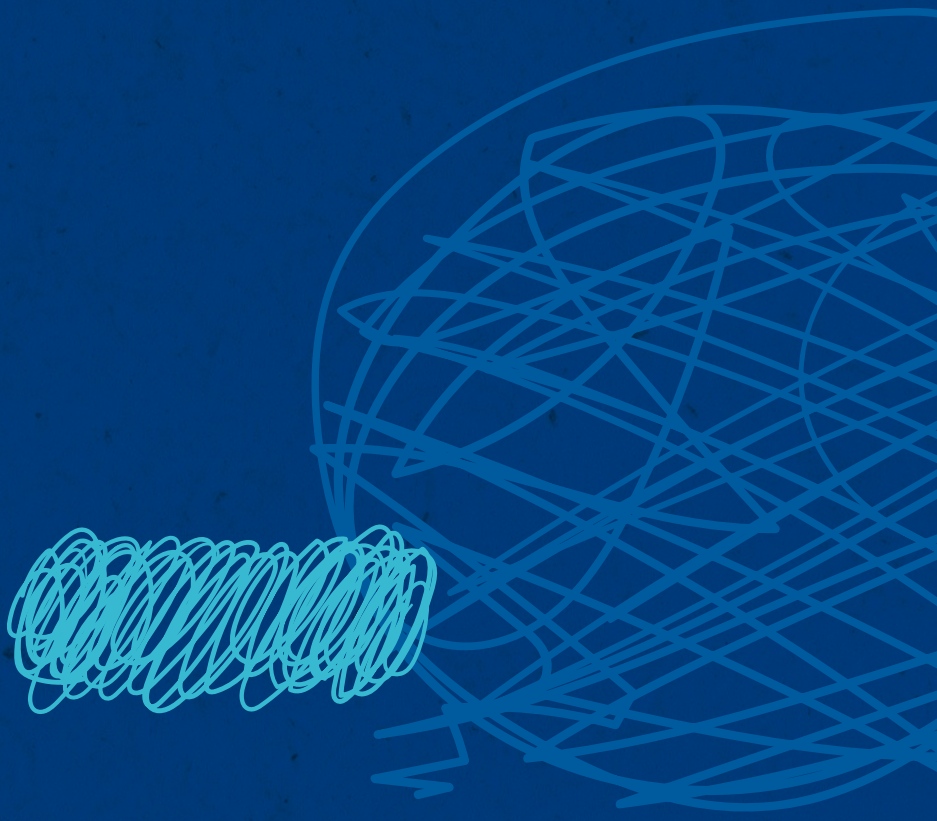
> "[...] son personas que tienen mucha movilidad, que han estado aquí pero que dentro de dos días puede ser que la guerra en su país se haya acabado y quiera volver a su país, y hay que resolver los problemas cuanto antes. Y un juicio se puede dilatar en este país años".
>
> E1.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Miedo a represalias y falta de protección:** las personas que denuncian a un agente agresor se pueden ver expuestas a represalias posteriores a la denuncia, especialmente cuando se encuentran en situaciones de vulnerabilidad en las que no pueden alejarse de ellas mientras se resuelve el proceso. Hay muchos ejemplos en nuestro estudio, desde incidentes vecinales hasta amenazas a la integridad física antes de haber denunciado o durante el proceso. En ninguno de estos casos se ha reportado que se ofreciera algún tipo de protección u apoyo, y las personas expertas son conscientes también de que existe este miedo y falta de asistencia en estos casos.

> "[...] si tú denuncias en un trabajo o lo que sea, y luego al denunciar tú no tienes una protección, básicamente hace que estés más vulnerable ante ese espacio de trabajo y es peor para ti, y si no hay una protección de la víctima es que no puede, difícilmente se puede llegar a una denuncia porque las personas tienen miedo y no ven la utilidad, es así".
>
> E8 - Trabajadora social, investigadora y activista

- **Experiencias negativas previas con la denuncia:** finalmente, como se ha apuntado de forma transversal durante todo el informe, las experiencias negativas con la denuncia formal evitan que esta se vuelva a tomar o que se complete el proceso, llevando a afrontamientos de tipo pasivo. Se acude o no a la denuncia según la expectativa de resultados, por lo que esto es una gran barrera. Sumado al desgaste emocional que supone, estas experiencias suponen un precedente que dificulta que las personas que no se vean reparadas vuelvan a acudir o que las personas cercanas lo hagan. Es por eso por lo que las personas expertas consideran que algunas alternativas, como la denuncia administrativa y la mediación, en general funcionan mejor.

> "Es que, de partida, el mundo judicial es terrible. Es la peor experiencia en la que te puedes meter. Te pase lo que te pase. Eso es lo peor. Lo primero, se dilata en el tiempo muchísimo, entonces, un hecho traumático de hoy lo vas a estar arrastrando años, al menos dos, tres años o sino más. Vas a tener que perder muchísimo tiempo, vas a tener que revivir lo que ha pasado un montón de veces, ahí hablamos de revictimización secundaria, terciaria... Y cómo puedes poder corregir eso".
>
> E3 - Policía local de Valencia



7



7. ESTUDIO DE CASO: DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS ASENTAMIENTOS INFORMALES EN LA PROVINCIA DE HUELVA Y LA DENUNCIA DE LAS TEMPORERAS DE LA FRESA

Este estudio de caso se basa en los diarios de campo recopilados durante nuestra visita a Huelva el 4 de junio de 2024, complementados con los datos obtenidos de los dos grupos de discusión que realizamos en la misma localidad. Además, incluye la información proporcionada por los técnicos que nos acompañaron en la visita, ampliada con recursos complementarios como informes, estudios, documentales y publicaciones en prensa relacionadas con la temática.

El objetivo de este estudio es analizar cómo todo lo explicado durante el informe, afecta específicamente a la población magrebí que reside en los asentamientos de Huelva. Consideramos que este grupo presenta características distintivas dentro de la población de origen magrebí en España, debido a las particularidades de su situación socioeconómica, su vinculación al trabajo agrícola y las condiciones de vida en los asentamientos. Además, al tratarse de personas cuya participación en estudios suele verse obstaculizada por su aislamiento geográfico y social o sus difíciles condiciones de vida entre otras barreras, consideramos esencial reflejar su realidad.

7.1. LOS ASENTAMIENTOS INFORMALES EN LA PROVINCIA DE HUELVA

¿Cómo surgen?

El origen de los asentamientos informales en la provincia de Hueva está estrechamente vinculado al crecimiento del sector agrario a finales de los años 90 y principios de los 2000. Este auge impulsado por la intensificación de los cultivos, la diversificación de productos y la expansión de la industria de la fresa, unido al éxodo rural y el abandono del trabajo agrícola por parte de la población local, llevó a una escasez de trabajadores autóctonos para cubrir las grandes necesidades del sector.

Para solventar esta situación, se recurrió de manera sistemática a la contratación de personas migrantes, algo que inicialmente se gestionó a través de programas de contratación en origen con un compromiso de retorno. Sin embargo, la llegada masiva de trabajadores extranjeros y la falta de planificación efectiva por parte, tanto de las administraciones públicas, como de los empresarios, provocaron una gestión deficiente y descoordinada de este nuevo fenómeno (Mesa de la Integración, 2018, p.43).

Los primeros asentamientos surgieron como soluciones temporales a la falta de vivienda para los trabajadores agrícolas. En un inicio, estas construcciones se desmontaban al final de las campañas agrícolas, pero con el paso del tiempo y la dilatación de estas en el tiempo, se convirtieron en asentamientos permanentes (El Salto, 2022). La situación se vio agravada por la inexistencia de dispositivos de acogida, la escasez de viviendas en alquiler y la negativa de la población local a alquilar a personas migrantes. La exclusión del mercado de vivienda y la falta de alternativas habitacionales ofrecidas por los empresarios, empujaron a los trabajadores migrantes a construir chabolas en las afueras de las poblaciones agrícolas.

¿Quién vive en los asentamientos?

La población que habita en los asentamientos informales de la provincia de Huelva está compuesta principalmente por personas migrantes de origen magrebí, subsahariano y de Europa del Este (Andalucía Acoge, 2022). Sin embargo, este estudio se centra en las personas de origen magrebí, quienes representan una parte importante de los residentes. La mayoría de los habitantes son hombres de entre 18 y 45 años[5], en cuanto a la presencia de mujeres, pese a ser una minoría, su número ha aumentado desde 2012, en gran parte debido al crecimiento y cronificación de los asentamientos desde la crisis económica. En concreto, las mujeres magrebíes sueles llegar acompañadas de sus parejas.

> *Alrededor del 64% de estos trabajadores se encuentran infra-empleados, inmersos en la economía sumergida o soportando situaciones de explotación laboral. Tan sólo un 10% de los/as asentados/as consiguen trabajar de siete a doce meses al año; alrededor de un 48% logra tener un empleo entre cuatro y seis meses y, el 32% restante sólo puede trabajar de uno a tres meses (FECONS, 2016, como ya se citó en Mesa de la Integración, 2018).*

Este fenómeno contrasta con la continua demanda de mano de obra por parte de los empresarios locales, quienes optan por realizar contratos en origen o, en algunos casos, dejar que las frutas queden sin recolectar debido a la "escasez de personal", en lugar de contratar a las personas asentadas.

¿Cómo son las condiciones de vida?

Las condiciones de vida en los asentamientos son extremadamente precarias:

- **Infraestructura:** los asentamientos se organizan en calles diferenciadas, con un acceso complicado y alejados de los núcleos urbanos, lo que dificulta el acceso a servicios básicos. Las chabolas están construidas principalmente con materiales reciclados, como cartón, plásticos y maderas que antes tuvieron otro uso. Esto provoca filtraciones, humedades, problemas de hundimiento y un ambiente insalubre.

- **Acceso a agua corriente:** Es uno de los problemas más graves en los asentamientos, al carecer de agua las personas deben recorrer grandes distancias para acceder a ella. El agua que utilizan proviene generalmente de fuentes no adecuadas, como conducciones de regadío, pozos cercanos, fuentes públicas o grifos en polígonos industriales. Además, la suelen almacenar en recipientes reutilizados de productos fitosanitarios, por lo que esta exposición a productos químicos aumenta los riesgos para la salud. Esta dificultad no solo afecta al consumo de agua, sino también a la higiene, especialmente después de las largas jornadas de trabajo en el campo (García Padilla, Sánchez Alcón, Ortega Galán, de la Rosa Díaz, Gómez Beltrán, & Ramos Pichardo, 2021).

5 Tanto en nuestra visita, como en los estudios publicados sobre el tema, se constata la dificultad para tener un censo real de la población, debido a la poca voluntad política y la itinerancia de las personas que viven en ellos entre otros factores.

- **Acceso a electricidad:** muy pocos tienen acceso a generadores o placas solares, lo que obliga a los residentes a recurrir al uso de hogueras para calentarse. Además, para cocinar, suelen utilizar bombonas de gas en instalaciones que carecen de las condiciones mínimas de seguridad.

- **Continuo riesgo de incendios:** son un problema recurrente que provoca la pérdida total de las viviendas y pertenencias de quienes allí residen. Estas situaciones suelen ser causadas por dos factores principales: las disputas entre los residentes, que a veces desembocan en incendios como forma de venganza, y los descuidos, como el uso de bombonas de butano para cocinar y calentarse en condiciones de extrema precariedad, lo que aumenta significativamente el riesgo de fuego.

- **Basuras:** son pocos los asentamientos que cuentan con contenedores para la basura y en estos la recogida es irregular y con muy poca frecuencia. Como resultado, cuando la basura se acumula, muchas personas recurren a encender hogueras para quemarla. Por otro lado, García Padilla et al. (2021) han constatado la presencia de ratas y animales domésticos atraídos por la basura, además de pulgas, piojos y chinches.

Es necesario añadir que las condiciones varían mucho en función del asentamiento, la localidad en la que se encuentren o la cercanía al núcleo de población.

7.2. DISCRIMINACIÓN EN LOS ASENTAMIENTOS

La población migrante magrebí que reside en los asentamientos de la provincia de Huelva enfrenta múltiples formas de discriminación racial que afectan su integración y calidad de vida. Esta discriminación se extiende a diversos ámbitos, desde las políticas públicas hasta las interacciones cotidianas, generando barreras significativas para su desarrollo personal y social. En este apartado, nos centraremos en tres áreas clave de discriminación: la institucional, las condiciones laborales y el acceso a la vivienda, ya que son los tres ámbitos que más aparecieron durante nuestras conversaciones durante la visita.

Discriminación institucional

Las políticas que se implementan son insuficientes y no abordan de manera integral la regularización de los asentamientos, ni las condiciones de vida de sus habitantes. La inexistencia de medidas que favorezcan la integración de estos trabajadores en el mercado de vivienda formal perpetúa su situación de exclusión. Esta falta de respuesta institucional refuerza el estigma hacia las personas migrantes y las condena a vivir en condiciones de extrema vulnerabilidad, sin acceso a derechos básicos.

Los programas de erradicación de asentamientos suelen limitarse a la destrucción de las chabolas sin ofrecer alternativas habitacionales viables a las personas afectadas. Esto obliga a quienes vivían en ellas a trasladarse a otros asentamientos cercanos, donde deben comenzar de cero en condiciones igualmente precarias. Cuando las administraciones proporcionan soluciones, estas son insuficientes, como el realojo en bloques de edificios donde las personas son hacinadas sin consideración por sus necesidades básicas.

Pero sin duda, el tema principal de la discriminación institucional son los empadronamientos. El empadronamiento es un requisito fundamental para que las personas migrantes puedan acceder a derechos básicos, obtener el permiso de residencia y trabajar de manera regular. Sin embargo, los ayuntamientos frecuentemente rechazan las solicitudes de empadronamiento o alargan los trámites en el tiempo hasta que las personas desisten. Esta negativa deja a las personas en una invisibilidad administrativa e impide

que en el imaginario colectivo sean percibidos como ciudadanos con derechos y no solo como fuerza de trabajo, dificultando que estas personas puedan integrarse legal y socialmente.

—Quiere empadronamiento también va cobrado, va 1.200...
—¿1.200 euros por el empadronamiento?
—Te cobran porque te lo hagan.

G2.1 - Hombre de 48 años, Marruecos

Discriminación laboral

En el sector agrícola, la discriminación racial se traduce en graves condiciones de explotación laboral. Muchos/as de ellos/as llegan a España a través de programas de contratación en origen, lo que les ata a una zona específica y limita su capacidad para buscar alternativas laborales, dejándoles más expuestos a la explotación y obligados/as a aceptar condiciones de trabajo abusivas. Además, estos contratos son temporales y no garantizan derechos laborales básicos. Las jornadas son extenuantes, los salarios bajos, y a menudo no tienen acceso a prestaciones sociales ni a servicios de salud.

Una práctica habitual entre algunos empleadores es cobrar a los trabajadores/as por formalizar estos contratos, lo que supone una carga económica adicional y refuerza la explotación a la que son sometidos/as. Una vez finalizado el contrato, muchos/as trabajadores/as deciden permanecer en España en situación administrativa irregular, lo que les empuja a integrarse en la economía sumergida. En esta situación, trabajan sin derechos laborales, sin acceso a seguridad social y completamente desprotegidos ante abusos. Esta doble precariedad, tanto por los contratos en origen como por la irregularidad posterior, les coloca en una posición de extrema vulnerabilidad en un sector que se beneficia de estas desigualdades estructurales.

—¿Pagas por el contrato de trabajo?
—Claro que sí, hay todo aquí jefes de Huelva. No hay regla gratuita".

G2.3 - Hombre de 44 años, Marruecos

"Yo no estoy contratado en la empresa, pero nada, estoy trabajando ahí".

G3.3 - Hombre de 42 años, Marruecos

Acceso a la vivienda

Como ya se ha señalado, la discriminación en el acceso a la vivienda es una de las principales causas que explican la existencia y precariedad de los asentamientos. La estigmatización de la población migrante y, en este caso de la población magrebí, tiene un papel crucial en las barreras que encuentran al intentar acceder a viviendas en el mercado formal. Los propietarios suelen mostrar un rechazo explícito hacia este colectivo, prefiriendo alquilar a personas autóctonas o a extranjeros procedentes de países occidentales.

Por su parte, algunos empresarios agravan esta problemática ofreciendo a sus trabajadores/as alojamientos en condiciones de hacinamiento, sin cubrir necesidades básicas como la privacidad o el acceso a servicios esenciales. Además, estas viviendas suelen estar ubicadas lejos de los núcleos

urbanos, lo que aísla a los trabajadores/as y refuerza su dependencia y vulnerabilidad frente a los abusos laborales. Esta exclusión se ve agravada por la inacción de las autoridades locales y nacionales, que no implementan medidas efectivas para combatir estas prácticas racistas y garantizar el acceso equitativo a la vivienda.

> "No hay, no hay. Tú busca, busca todo por aquí a Huelva, y no lo encuentras una casa, no lo encuentras. Entonces por eso yo vivo aquí [asentamiento El Gago] nada más cuatro meses por ahí, cinco meses. Ya me voy para Marruecos ahora y no viene más hasta el año que viene".
>
> G2.2 - Hombre de 52 años, Marruecos

> —Es que ahora nosotros no estamos aquí porque no queremos gastar dinero. No hay vivienda.
>
> G3.2 - Hombre de 47 años, Marruecos

> —Y la casa, ¿dónde están ahora mismo las casas para alquilar? Lo único que encuentras es habitación y la casa tiene 20 personas.
>
> G3.1 - Hombre de 39 años, Marruecos

> —Luego no vives bien, a gusto, y por eso nos venimos a las chabolas para quedarnos más tranquilos.
>
> G3.2 - Hombre de 47 años, Marruecos

Las múltiples formas de discriminación que afectan a la población migrante magrebí en los asentamientos no se dan de manera aislada, sino que interseccionan y se refuerzan mutuamente, creando un ciclo de exclusión difícil de romper. La situación administrativa, el género, la etnia, la edad y en general los factores de los que hablábamos en el punto 1.4 de este informe, interactúan incrementando las barreras para acceder a derechos básicos como vivienda, empleo digno y servicios sociales. Esta interseccionalidad dificulta su acceso a derechos básicos como vivienda, empleo digno o servicios sociales, y además perpetúa su invisibilización y explotación, haciéndolos más propensos a ser víctimas de abusos y menos capaces de denunciarlos.

7.3. TEMPORERAS DE LA FRESA: VULNERABILIDADES Y BARRERAS PARA LA DENUNCIA

En el año 2018, un grupo de temporeras marroquíes que trabajaban en la recogida de fresas en Huelva denunció abusos laborales y sexuales, sacando a la luz las condiciones de explotación a las que estaban sometidas. Estas trabajadoras llegaron a España mediante programas de contratación en origen, lo que las vinculaba directamente a sus empleadores y restringía su capacidad de buscar mejores condiciones laborales o denunciar abusos sin riesgo de represalias, como la pérdida del empleo o la deportación. En su denuncia, señalaron jornadas laborales extenuantes, falta de pago de salarios completos, condiciones de vida inadecuadas y acoso sexual por parte de superiores, en un entorno donde la vigilancia y el aislamiento reforzaban su situación de indefensión.

La reacción a estas denuncias públicas y formales puso en evidencia fallos sistémicos tanto en el ámbito legal como en la protección institucional. Las temporeras enfrentaron enormes dificultades para ser escuchadas, con procedimientos legales largos y poco efectivos que, en muchos casos, resultaron en la desestimación de las denuncias. Además, la dependencia directa de los empleadores y su situación migratoria temporal o irregular limitaron su acceso a recursos legales

y sociales que pudieran garantizar su protección. Algunas de ellas tuvieron que regresar a Marruecos sin que sus casos fueran resueltos, lo que reflejó la falta de mecanismos efectivos para abordar situaciones de explotación en sectores en los que predomina la mano de obra migrante y femenina (Público, 2022).

Este caso desveló el racismo estructural en el sector agrícola, donde la discriminación racial y de género se entrelazan para perpetuar la explotación.

Vulnerabilidades para la denuncia

La contratación en origen crea una dependencia absoluta entre las trabajadoras y sus empleadores. Estas mujeres son seleccionadas bajo criterios discriminatorios basados en estereotipos culturales, de género y étnicos, como el hecho de ser madres, lo que se percibe como garantía de retorno a sus países tras la campaña agrícola. Además, no se les proporciona una copia de su contrato, lo que las deja en una incertidumbre constante respecto al inicio y finalización de su trabajo, aumentando aún más su vulnerabilidad frente a los abusos.

Otro aspecto relevante es la retención de pasaportes por parte de algunos empleadores, una práctica que coarta su libertad de movimiento. En situaciones extremas, recuperar el documento implica chantajes que pueden incluir demandas económicas o favores sexuales, una forma de abuso profundamente ligada a la posición de poder del empleador.

El miedo a represalias es otro factor determinante. Muchas trabajadoras no denuncian abusos por temor a perder sus empleos o a no ser seleccionadas nuevamente. Esto se agrava por la percepción de ser fácilmente reemplazables, ya que la alta oferta de mano de obra migrante asegura a los empresarios una fuerza laboral dispuesta a aceptar condiciones similares o peores. Esta dinámica refuerza la impunidad de los empleadores y perpetúa las condiciones de explotación.

Además, como ya se ha explicado, las trabajadoras, si no viven en los asentamientos, lo hacen en las fincas que les proporcionan los empleadores. El aislamiento hace que estén completamente inmersas en un entorno controlado por los empleadores, donde la línea entre vida personal y laboral se desdibuja. Al depender de sus empleadores para su alojamiento y recursos básicos, estas mujeres enfrentan una exclusión que refuerza su posición subordinada. Este entorno no solo perpetúa su invisibilidad social, sino que también refuerza su vulnerabilidad frente a los abusos, ya que tienen pocas oportunidades de buscar ayuda externa o escapar de situaciones de explotación.

Binford (2006, como ya se citó en Mesa de Integración, 2018, p.40) define esta situación de dependencia absoluta como estatus cautivo:

> *Que si bien no implica una ausencia de libertad en el sentido físico del término (pues el acceso a un contrato es una elección libre y pueden abandonar en cualquier momento) restringe sus derechos laborales y limita las posibilidades de movilidad social. De hecho, que se utilice el término 'fugadas' para designar a aquellas trabajadoras que, tras desistir de sus contratos, permanecen de manera irregular en el territorio español o europeo, o que existan casos en los que los empleadores/as retienen los pasaportes de las trabajadoras, viene a confirmar la validez de tal concepto.*

A todo esto, se suman las vulnerabilidades explicadas en el punto 6.1 de este informe, como son el poco tiempo en España, la dificultad con el idioma o la falta de recursos y red de apoyo, entre otras cosas.

Factores socioculturales y barreras institucionales para la denuncia

Uno de los factores que más dificultan a las mujeres dar el paso para denunciar es la honra y la reputación familiar (El País, 2019). Las trabajadoras enfrentan un fuerte estigma asociado a denunciar abusos sexuales, ya que estas denuncias pueden interpretarse como un deshonor para su familia, afectando su posición social y la de sus parientes, además de que pueden ser consideradas responsables del abuso sufrido. Este temor cultural se entrelaza con la narrativa colonial que representa a las mujeres marroquíes como sumisas y sin agencia, lo que contribuye a invisibilizar su voz y legitimar las condiciones de explotación a las que son sometidas.

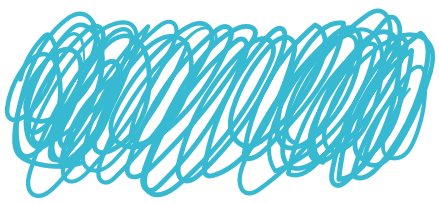
Influye también la desconfianza en las instituciones españolas y en la policía. Este sentimiento se refuerza por la lentitud y la ineficiencia de los procesos legales, que contrastan con la alta movilidad de las temporeras y su deseo de regresar pronto a Marruecos. Además, ante sus denuncias se prioriza su origen racial antes que la problemática que están denunciando y se les culpabiliza de los abusos que sufren.

> *Las mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género son percibidas como inmigrantes, no como mujeres que precisan una protección especial. Un informe de Amnistía Internacional recoge relatos de personas que, ante una situación de maltrato, llamaron a la policía y, cuando ésta se personó, se preocupó únicamente por verificar la documentación de la mujer y comprobar en qué situación legal se encontraba. Este hecho dificulta que las mujeres víctimas de violencia decidan dar el paso de denunciar a los maltratadores* (Peris Martínez, 2010).

La falta de recursos adecuados en las instituciones, sumada a programas que se centran en otros grupos vulnerables (como quienes viven en asentamientos), deja desatendidas las necesidades de las trabajadoras en las fincas y refuerza su percepción de abandono.

Además, el trabajo de las temporeras marroquíes es sistemáticamente invisibilizado y desvalorizado. Existe un discurso de normalización que considera estas condiciones de vida y trabajo como inevitables o inherentes a su situación de migrantes. Este discurso actúa como una barrera implícita para que las trabajadoras sientan que sus denuncias no serán tomadas en serio o no tendrán un impacto significativo.

Otros aspectos que influyen son los relatados en los puntos 6.2 y 6.3 de este informe, como la falta de información, las representaciones negativas de la denuncia, las diferencias culturales en la defensa de los derechos, la necesidad de pruebas explícitas o el miedo a las represalias y falta de protección.




8

8. RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Para finalizar el informe, vamos a compartir las acciones que las personas expertas nos relatan sobre su trabajo diario y que destacan como buenas prácticas y recomendaciones que pueden ayudar a combatir la infradenuncia de la discriminación racial y étnica hacia las personas magrebíes en todas sus formas.

Dividimos las buenas prácticas en cuatro partes, en las que transmitiremos las acciones efectivas sobre los siguientes aspectos de la práctica profesional y activista:

La **difusión** de los servicios y la **sensibilización** contra la discriminación y el racismo.

Las formas de **contacto y entrada** a los servicios de atención a la discriminación.

Las acciones de **atención y acompañamiento** que se llevan a cabo con las personas.

Las prácticas de **coordinación** y creación de red entre servicios, entidades y profesionales, y el **registro** que llevan conjuntamente de los casos

Destacaremos en estos diferentes apartados, también, las reivindicaciones del conjunto de personas participantes en relación con las prácticas que hay que potenciar, mejorar y reforzar.

8.1. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

A continuación, vamos a ver las diferentes acciones y estrategias que llevan a cabo las personas profesionales de los servicios de atención a la discriminación para llegar a los y las potenciales usuarios/as, así como las formas que tienen profesionales y activistas de sensibilizar y formar a la sociedad sobre el problema del racismo. La necesidad de más información es una de las reivindicaciones de las personas migrantes y activistas, por lo que se trata de un asunto que debe reforzarse, así como también se reivindica/señala la importancia de concienciar a la población migrante y autóctona para desnormalizar las situaciones.

- **Difusión interna y desde los y las usuarios/as:** en servicios que se encuentran dentro de una entidad con más programas, es importante comunicar la existencia del recurso contra la discriminación a los/as usuarios/as de otros servicios de la entidad, facilitando la información en actividades comunes o derivando si se detectan casos. El boca a boca entre

usuarios/as, compañeros/as e intérpretes facilita que se llegue a más gente dentro de la red interna y también hacia personas externas. Esta difusión es mucho más efectiva cuando la hacen personas que ya han pasado por el servicio o programa y han quedado satisfechas.

- **Difusión entre entidades, en actos y campañas:** una estrategia de difusión extendida y que sirve para generar red, además de presentarse en otras entidades o contactar con ellas por correo electrónico o teléfono, es la de acudir a actos institucionales y de asociaciones relacionadas con la temática para informar del servicio. Esto también se puede hacer en actos más pequeños organizados por personas usuarias, dejando información del programa, o en actos con gran visibilidad como congresos o campañas organizadas junto a universidades, ayuntamientos y comunidades autónomas. En general, estar en los actos que se celebran vinculados con la defensa de derechos es una manera de visibilizar y hacer una difusión efectiva.

- **Difusión en espacios de socialización:** para hacer llegar el servicio, además de difundir a ONGs y entidades sociales, instituciones o sindicatos, se recomienda acercarse también a entornos de socialización de personas migrantes, como pueden ser comercios de uso habitual para la población objetivo, o espacios comunitarios como mezquitas. Esto es así porque las personas que acuden o tienen contacto con entidades e instituciones no pueden representar el conjunto de la población, y **se vuelve necesario expandirse a otros lugares para alcanzar a las personas no vinculadas con la red de servicios y ONGs.**

> "[...] habría que bajar al terreno de las personas migrantes: Facebook, WhatsApp, los lugares a dónde va la población migrante, ¿no? [...] Porque hasta ahora toda la información siempre va a través de asociaciones, de ONG, de entidades, lo cual es... Está bien, pero las asociaciones, las ONG llegan a una parte de la migración, ¿no? Y generalmente [...] es o la parte más necesitada o la parte más empoderada".
>
> E6 - Experta en denuncia segura para personas en situación irregular

- **Difusión en redes sociales:** Internet y las redes sociales son cada vez más una fuente importante de información. Tener perfiles en redes sociales desde los que difundir el servicio es una estrategia imprescindible en la actualidad. Concretamente, las personas expertas nos han destacado dos estrategias clave de difusión en el ámbito de las redes sociales.

  - La primera de ellas es acercarse a las redes sociales que utilizan las personas, según su edad y origen, para **informar de sus derechos y de cómo hacerlos valer en el idioma de la comunidad**. De esta forma se ofrece un servicio a las personas migrantes que forma parte del trabajo de las entidades, y también llega la información sobre el servicio específico contra la discriminación. Se comenta que cada grupo migrante tiene redes y comunidades que suele usar para compartirse información útil entre ellas. Por ejemplo, en la actualidad los vídeos informativos de Tik Tok en árabe son una herramienta que funciona mucho para la Asociación Marroquí.

  - La segunda es la **denuncia social.** La Asociación Marroquí nos habla también de difundir a través del perfil de la entidad los testimonios de víctimas que, de forma anónima, hayan querido compartir su experiencia, a través de vídeos con voz en off e imágenes de recurso. Esto les resulta efectivo para que otras personas contacten con ellas, relaten su caso por mensaje privado y puedan ofrecerles información y asesoramiento.

> "Cuando publicamos el vídeo del caso de una alumna aquí de Málaga, nos llegaron muchos mensajes de toda España diciendo, 'a mí me está pasando exactamente esto, ¿qué tengo que hacer?'".
>
> E5.2 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Materiales informativos:** las personas expertas de los servicios de atención nos han hablado del uso de todo tipo de materiales de difusión, desde aquellos de menor formato como folletos o guías, hasta grandes formatos como vinilos de suelo y pared o rotulación de autobuses. Algo que se destaca es el intercambio de materiales entre servicios y entidades en forma de guías y carteles informativos, que sean lo más didácticos posible y que estén en diversos idiomas.

  - Un ejemplo de ello es la **guía de denuncia segura** para personas en situación irregular, con información en varios idiomas, facilitada por el proyecto Safe Reporting (2024), también disponible en **formato web.**

- **Sensibilización a través de campañas, talleres y formaciones:** se destaca la necesidad de sensibilizar tanto a las personas que pueden ser víctimas de la discriminación racial como a las personas expertas y la población general, en todos los ámbitos. Desde las entidades y servicios se llevan a cabo proyectos educativos, talleres y formaciones en escuelas y universidades, en asociaciones de vecinos, en empresas y al personal de los servicios públicos y privados, para exponer la discriminación cotidiana y estructural y desnormalizar el trato desigual. En las formaciones dirigidas a las personas migrantes, además, se puede ofrecer **información sobre derechos y formas de ejercerlos. Esta es una necesidad clave para las personas migrantes**. Se expone, también, la **necesidad de abordar no solo la discriminación racial o étnica, sino la islamofobia que atraviesa a las personas de origen magrebí**.

  - La sensibilización, según los recursos y posición de la entidad o servicio, también se puede dar a diferentes niveles, ejerciendo **presión desde las oficinas públicas para conseguir cambios en el reglamento municipal.** Este fue el caso de la Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona, que inició una campaña exitosa para que se permitiera el bañador islámico en las piscinas de Barcelona.

  - El **papel de las personas activistas** resulta también muy importante para sensibilizar a través de las redes sociales, haciendo que las personas conozcan sus derechos, desnormalicen discriminaciones, se empoderen y tal vez se conviertan ellas mismas en activistas. Como estrategia a promover desde el activismo, se comenta el **trabajar más allá de las redes sociales y estar en contacto con los espacios en los que hay más población magrebí**.

  - Se destaca la utilidad de disponer de **personas clave en las formaciones**, que sirvan de referente o den más seguridad cuando la población objeto son las personas que tienen que enfrentarse a la discriminación. Se destacan dos perfiles: el primero es el de las personas que han pasado por el proceso del servicio de atención, fomentando su empoderamiento para servir de referentes. **La falta de conocimiento sobre casos de éxito es una dificultad expresada, así que contar con estos es una práctica muy necesaria.** En segundo lugar, tener en los talleres policías sensibilizados que faciliten información y despejen miedos y dudas también tranquiliza a las personas participantes de estas formaciones.

> "[...] cuando hacemos los talleres de sensibilización en derechos humanos con jóvenes, se incorpora una persona que hace un testimonio en primera persona de lo que ha vivido y que se posiciona como activista de la defensa de derechos a partir de lo que vivió, lo que pasó, lo que hicieron, y hacemos ese paso, y tenemos una bolsa de 'recursos humanos' de activistas interesantes que empezaron aquí con nosotros. Eso para nosotros es, bueno, es una práctica muy importante".
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Proyectos de interculturalidad, redes antirrumores y *fact checking:*** se expone la necesidad de seguir apostando por proyectos de integración e interculturalidad a nivel de barrios, comunidades, asociaciones de vecinos y cualquier espacio de socialización. Del mismo modo, para facilitar la interculturalidad, se valoran positivamente las redes antirrumores, espacios de colaboración que sirven para monitorizar y desactivar prejuicios, estereotipos y comentarios negativos hacia otras culturas; así como las iniciativas de fact checking que, a nivel de medios de comunicación, desactivan las mentiras que se vierten sobre las distintas comunidades, entre ellas la musulmana. Estas y otras iniciativas son necesarias para combatir, entre otros, la islamofobia que afecta de manera clara a las personas de origen magrebí.

- **Formación a jueces y cuerpos policiales:** se destaca la importancia de formar a los y las jueces y juezas y cuerpos policiales sobre la igualdad de trato y la no discriminación, no solo a quienes están especializados/as en delitos de odio, sino a todos los miembros para intentar transformar las relaciones y que se den procesos más justos. Se comenta que a veces es necesario enfocarlo desde la "interculturalidad" en lugar de nombrarlo como un problema de racismo para no generar reactancia.

  - Una buena práctica en este sentido es el Proyecto Clara (2020), un proyecto formativo para policías locales que permitió formar y sensibilizar para extender el conocimiento sobre lo que supone investigar y atender casos de discriminación y delitos de odio.

- **Investigaciones e informes:** por último, sigue siendo necesario investigar sobre el fenómeno de la discriminación racial hacia todos los colectivos y en todas sus vertientes, incluyendo la necesidad de comprender la infradenuncia, a nivel cualitativo y cuantitativo. Desde la Asociación Marroquí se llevan a cabo estudios sobre la infradenuncia específica de la islamofobia, así como desde Accem, paralelamente a esta investigación, se explora en el proyecto Cartografías del Racismo las experiencias de discriminación de adolescentes y jóvenes que migran solos (Accem, 2024). La diversificación de enfoques y metodologías permite ampliar el conocimiento para mejorar la intervención y la lucha contra el racismo.

  - Además, los servicios contra la discriminación pueden compartir sus enfoques y experiencias para ponerlas en común con otros programas y entidades que trabajen en el mismo ámbito. La Oficina para la No Discriminación de Barcelona (2023) comparte el marco teórico y metodológico de sus servicios jurídico, educativo, psicosocial y mediador disponible en la web del Ayuntamiento de Barcelona.

8.2. CONTACTO Y ENTRADA

Se destacan aquí las herramientas de contacto y las formas de entrada que ponen a disposición los servicios y programas de atención a la discriminación para que las personas que han sido víctimas

puedan acudir a ellas. Tratar de facilitar este proceso es imprescindible para que las personas en situaciones más vulnerables puedan ejercer su derecho a la no discriminación.

- **Diversidad de formas de contacto:** cualquier herramienta a disposición de las personas que hayan vivido una situación de discriminación es positiva, y la variedad permite que cada una elija su propia forma de hacerlo: a través de un teléfono de contacto, mail, formulario web, WhatsApp, atención directa... En función de la situación de la persona, puede preferir una manera u otra. Si se trata de un primer contacto por vía telemática, el anonimato inicial es importante. El contacto por mensaje privado en redes sociales, cuando se utilizan estas para la sensibilización, también es una herramienta que funciona.

  - De todas estas posibilidades, se destaca la **atención telefónica que permita hacer una primera orientación**. Esto se debe a que, como hemos destacado en *Principales causas de la Infradenuncia*, muchas personas carecen de tiempo que dedicar a pedir cita y personarse en una oficina física. **Poder acceder a un servicio como este, que tranquilice, asesore y atienda desde cualquier sitio, es fundamental.** En varias entidades, la mayoría de los primeros contactos se dan por esta vía.

  - A nivel estatal, el CEDRE ha habilitado el **número 021 y el teléfono de contacto para mensajería instantánea 628 860 507** para atender a las personas víctimas y ofrecer información y acompañamiento en todo el proceso.

> "[...] lo que realmente es útil se llama WhatsApp y teléfono, porque si tú le dices una cita, 'vente mañana', y trabajan, no sé qué, tal, la persona va a decir 'no puedo perder tiempo ahora de irme a una cita a las cuatro de la tarde'".
>
> E6 - Experta en denuncia segura para personas en situación irregular

- **Territorialización y relación con la población:** dentro de las posibilidades y recursos de cada servicio o entidad, la posibilidad de poder desplazarse por el territorio se valora como una opción positiva para llegar a las personas que, por las características de la población, presenta dificultades para personarse en la oficina o sede correspondiente. Sobre todo, se pone en valor el tener contacto con la población en el día a día, por ejemplo, a través de los referentes religiosos de los centros de culto, y si la entidad ofrece diversos servicios, estar presente en sus necesidades más allá de la lucha contra la discriminación. Este acercamiento hace que la desconfianza institucional y la percepción de una interacción interesada disminuyan. **Como asunto pendiente, los/as expertos/as señalan que falta dar más alcance a las poblaciones pequeñas y las zonas rurales.**

> "[...] garantizar el acceso de personas que no viven en una capital de provincia al propio servicio. Esto es un problema, la verdad. Ahora mismo, si no vives en la capital de tu provincia, difícilmente vas a acceder a ese cuerpo especializado".
>
> E5.1 - Investigadora de entidad contra la islamofobia

- **Flexibilizar la primera atención:** las personas expertas destacan que en el primer contacto suele haber dudas, miedos e inseguridades que hay que ir sondeando para ganarse la confianza, establecer el vínculo profesional y poder atender y acoger de forma efectiva. La afectación de la persona puede requerir que esta primera atención se dé en varias sesiones,

ya que puede ser que la persona no sea capaz de verbalizar todo lo necesario para valorar la situación. Así, hay que adaptarse a cada caso para iniciar el acompañamiento, como vamos a ver el en siguiente subepígrafe.

- **Asegurar la denuncia segura en instancias policiales:** las personas en situación irregular se exponen a que se comuniquen sus datos a extranjería si se personan en instancias policiales. Por ello, una buena práctica pendiente es la de garantizar la seguridad de las personas migrantes en esta situación para que puedan reportar un delito de odio. En la actualidad, algunas comisarías que no están obligadas por ley a hacerlo no comunican la situación a no ser que haya un requerimiento judicial sobre la persona, pero esta es una práctica informal.

    - En otros países, hay protocolos que garantizan por ley la seguridad de que entran libres y salen libres de comisaría, como es el caso de la iniciativa conocida como "Free In, Free Out" de Países Bajos (Timmerman et al., 2020). **Este es un asunto pendiente en el caso de España que se debe solventar.**

> "[...] se llama 'Free In, Free Out', y es una política que se inició en el 2014 por el Ayuntamiento de Ámsterdam y lo siguieron varias ciudades de Holanda, donde se garantiza que la persona entra libre a comisaría y sale libre de comisaría. Y es una política formalizada, con un protocolo del Ayuntamiento. [...] digamos que era como la política estrella, allí donde deberíamos llegar".
>
> E6 - Experta en denuncia segura para personas en situación irregular

8.3. ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

Una vez dentro del servicio de atención, las personas expertas nos hablan de los principios que guían su práctica profesional, y que son fruto de la experiencia y revisión de sus protocolos y acciones.

- **Tener en cuenta la diversidad de perfiles y sus necesidades iniciales:** las personas expertas que trabajan con la población migrante o autóctona que puede ser objeto de discriminación racial e interseccional se encuentran con perfiles muy diversos y que hay que comprender y tratar en su diversidad. Contar con intérpretes, tener en cuenta la edad o el género, valorar la intersección de las situaciones y los diversos factores de vulnerabilidad, se cuentan entre las buenas prácticas relatadas. Algunas personas llegan con la situación muy reciente y con una afectación importante. Otras pueden preferir hacer la primera atención acompañadas de una persona cercana, aunque no es lo habitual. En el caso de las personas de origen magrebí, los/as expertos/as nos cuentan que acuden sobre todo mujeres y personas adultas, pero que hay que adaptarse a cada caso.

- **Exploración adaptada a cada caso:** durante la primera atención y subsiguientes sesiones, las personas expertas que trabajan en servicios de atención recogen y analizan la información del caso que pueda servir para comenzar a trabajar y para plantear las diferentes opciones posibles. Así, una de las acciones es la revisión y diagnóstico de las situaciones reportadas para analizar qué elementos pueden ser de utilidad si se decide ir por la vía penal o administrativa. En el primer caso, se analizan los indicadores de polarización, criterios que establecen aquello que constituye delito de odio. En el segundo caso, se revisa si la situación se plantea como discriminatoria según los criterios de las leyes de igualdad de trato y no discriminación. Para este proceso, se ponen de relieve diversas recomendaciones:

- Se destaca como importante trabajar desde el enfoque de la **discriminación sentida**, para validar la percepción y afectación de la persona que relata su problema, aunque no encaje en el marco del delito de odio o de la sanción administrativa. En cualquier caso, se puede orientar a la persona y acompañarla a otro servicio que la pueda servir mejor.

- En ocasiones se detectan otras discriminaciones en el curso de la conversación, o más de un eje de discriminación que la persona no ha considerado. Cuando esto ocurre, se puede proponer un **abordaje interseccional** si la persona lo desea. No obstante, dentro de la pedagogía y la desnaturalización de las discriminaciones, se recomienda no imponer una interpretación si la persona no lo ve o no puede asumirlo. En los casos de interseccionalidad, también es importante revisar si es el propio recurso el que puede facilitar un mejor asesoramiento y reparación, o si es mejor derivar a otra entidad que se encargue de la discriminación específica.

- En función del servicio y sus posibilidades, se puede explorar la vida de la persona para valorar la derivación paralela a otros programas que la puedan ayudar. Ofreciéndole así **soporte integral**, que permita adaptarse a los intereses y posibles beneficios que pueda obtener la víctima en todo el proceso, entendiendo cada caso como único.

> "[...] si una persona, como en la mayoría de los casos, está viviendo o han vivido una situación de discriminación de manera interseccional, la trabajamos en conjunto, intentamos revisar si nuestro recurso es lo que puede facilitarle mejor el asesoramiento y el proceso de reparación, o si necesitamos derivarlo a otra entidad o con otros especialistas, etcétera".
>
> E7 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Ganarse la confianza: para que la persona se sienta reparada y bien atendida durante el proceso, es necesario ganarse su confianza de múltiples formas. En primer lugar, ofreciendo un espacio privado y tranquilo en el que pueda ser atendida y guardar el secreto profesional. Y, en segundo lugar, hacer que la persona se sienta arropada en el proceso y bien orientada, confiando en el/la profesional. Esto es primordial para que pueda valorar las opciones planteadas y tenga confianza en las vías potencialmente más complicadas, como la vía penal. Para esto último, el apoyo de un asesoramiento jurídico que acompañe es lo que da mayor seguridad.

- Hay que tener en cuenta que muchas veces hay desconfianza en las entidades e instituciones, y esto se debe trabajar desde antes, ganándose una buena reputación. La **experiencia positiva previa con las instituciones y entidades** facilita la confianza.

- Hay una falta de **racialización de los/as profesionales** de los servicios de atención a la discriminación, algo que **facilitaría que las personas se sintieran más seguras por identificación y previsión de que las van a comprender mejor**.

Voluntariedad en todos los pasos y trámites: todas las personas expertas recalcan que, en todo momento, la persona debe estar informada de las opciones que se le ofrecen, en qué consiste cada una de ellas, y trabajar desde la máxima transparencia, llegando hasta donde la persona quiera: activando y continuando los procesos y trámites siempre desde el conocimiento y consentimiento de ella, y parando cuando la persona lo considere. Así, hay personas que pueden, simplemente, querer que se las escuche, o que se registre el incidente, y no hacer más. La persona debe saber desde el comienzo que será así, para que pueda tomar decisiones informadas desde el principio.

> Nuestro trabajo no es paternalista. Nosotros no vamos a hacer nada por el bien de la otra persona sin que la otra persona tenga conocimiento y consentimiento. Nosotros actuamos siempre como la otra persona quiera que hagamos".
>
> E1.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Trabajar las expectativas**: también se pone de relieve que las personas llegan con una serie de expectativas que hay que tener en cuenta y revisar, siendo transparentes con lo que puede ofrecer el programa, los tiempos que se requieren para solucionar los problemas cuando hay cierta urgencia, lo que va a conllevar cada vía, y el papel que va a tener la persona en el proceso, que generalmente suele ser activo. Así, a veces hay que trabajar la expectativa de que los problemas los solucionará el servicio sin que la persona tenga que implicarse en ello de forma alguna, aunque siempre se trate de facilitar ante la falta de tiempo y otras prioridades de las personas migrantes. También es posible que se tenga la expectativa de mantenerse en el anonimato, y en ocasiones eso no es posible, por lo que se tiene que trabajar también.

> "[...] a veces, claro, tienen esas expectativas de que se va a resolver de manera inmediata y hasta cierto punto anónima, y no funciona de esta manera. En algún caso sí que se ha podido mantener el anonimato de la persona cuando el agente discriminador no es una discriminación directa, pero no en todos los casos es posible".
>
> E7 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Respetar los tiempos de las personas:** la duración del proceso, aunque algunos servicios marcan una serie de sesiones orientativamente, depende siempre de la situación, de hasta dónde quiera llegar la persona, de la vía por la que se opte, e idealmente se alarga hasta que se ha conseguido la restauración. Esto depende mucho también de los recursos y herramientas que puedan facilitarse desde el servicio. De forma orientativa, si solo se quiere información sobre los propios derechos sin acudir a la denuncia, puede durar dos o tres sesiones, mientras que la vía judicial implica que el acompañamiento se alargue mucho en el tiempo, en tanto que el proceso judicial es lento. Sobre todo, depende de lo que quiera la persona.

> "Siempre con el consentimiento, y con el objetivo que tenga cada persona. Por ejemplo, si una persona simplemente quería contárnoslo y a lo mejor quiere abandonar el caso en ese momento, quiere cerrarlo, pues, aunque no lleguemos a intervenir y veamos que sí existe discriminación, se cierra el caso".
>
> E10.1 - Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

- **Explorar todas las opciones de intervención posibles:** para solucionar el problema de la persona y repararla, las personas expertas recalcan la necesidad de explorar y activar todas las vías. Según las capacidades del servicio, se pueden activar otros servicios especializados, como el asesoramiento jurídico, la atención psicológica o la mediación, o coordinarse con otras entidades que tengan estos. También se tiene que adaptar la intervención a la vía más efectiva para restaurar y reparar, que puede ir desde el asesoramiento en la redacción de quejas y reclamaciones, pasando por la interlocución con el agente discriminador por parte de los/as profesionales si se ve como una opción adecuada para obtener una repara-

ción y disculpas, llegando hasta la denuncia por la vía penal, civil, laboral o administrativa, la denuncia en consumo o ante el defensor del pueblo. En función del incidente y los recursos se pueden explorar las leyes, normativas y ordenanzas que puedan recoger la situación, y usar también los recursos y red del servicio para contactar con la fiscalía de delitos de odio y actuar conjuntamente. Otras opciones que algunos servicios de atención pueden explorar y activar son la mediación y la denuncia pública, que dan resultados positivos.

- Cuando es pertinente, optar por **la vía de la mediación tiende a funcionar bien**, ya que muchas veces sirve para restaurar la situación específica y conseguir que el agente discriminador dé una explicación y pida disculpas a la víctima. En la mediación, además, mediante el diálogo estructurado entre la parte agresora y la parte afectada, se llegan a unos acuerdos de obligado cumplimiento, que pueden implicar un cambio para que otras personas no sufran lo mismo en el futuro. Los/as expertos/as nos relatan que, sobre todo, son las mujeres de origen magrebí las que prefieren esta alternativa, y esto muestra la preferencia por soluciones intermedias que hemos ilustrado en *Estrategias de afrontamiento privado* y en *Representaciones del acto de denunciar*.

- Las opciones de denuncia pública pueden usarse en situaciones que afectan a muchas personas, y tener una repercusión positiva, como es el caso del **estudio para denunciar la discriminación sistemática de las inmobiliarias** que realizó la Oficina para la No Discriminación. Así, realizaron varias llamadas haciéndose pasar por una persona magrebí, y después por una persona autóctona, para ver el cambio en la posibilidad de acceder a opciones de alquiler de una vivienda. La publicación del estudio, que reveló que claramente había un sesgo y una orden expresa por parte de propietarios de seleccionar a personas autóctonas, sirvió para trasladarlo a los medios y la esfera pública. Un año después, se hizo retest y se comprobó que la situación había mejorado ligeramente.

> **"[...] iba una persona con hiyab e iba a pedir una vivienda de alquiler de las que estaba en la cartelera de la inmobiliaria. Y a todo lo que ella preguntaba, le decían que no, que todo estaba ya alquilado y que no había nada. Se iba... Tres o cuatro minutos después presentábamos una persona que entraba allí, blanquita, catalana, de 'bon nivell', y entraba, pedía y le ofrecían toda la cartelera. [...] A raíz de eso hicimos el estudio, lo denunciamos públicamente, las inmobiliarias tuvieron una reacción... Bueno, que te la puedes imaginar".**
>
> E4 - Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación

Objetivo de solucionar el problema, reparar y empoderar: los principios que orientan la intervención son, en primer lugar, solucionar el problema con la estrategia más rápida, sobre todo cuando se trata de acceder a un derecho básico, como encontrar una vivienda, inscribir a los/as hijos/as en un colegio, abrir una cuenta bancaria, u obtener el padrón. En segundo lugar, reparar el daño sufrido por la persona, de la manera que se sienta más cómoda y que pueda trabajar lo sucedido. Este proceso se vincula al tercer objetivo, que es empoderar: durante el proceso, se trata de dotar de herramientas a las personas que acuden al servicio para que puedan afrontar las situaciones, y dar fuerzas para empoderarlas y que sepan enfrentarse a situaciones similares si les ocurre en el futuro.

- Desde la Oficina para la No Discriminación de Barcelona, plantean el proceso y resolución como una manera de empoderar, pero también de que **las personas que salgan puedan "convertirse en activistas",** implicados por motivación propia en la defensa de derechos y que puedan servir de ejemplo en talleres y formaciones, como hemos visto anteriormente.

8.4. COORDINACIÓN Y REGISTRO

Por último, destacan las estrategias y redes de coordinación que las entidades llevan a cabo para mejorar su capacidad de actuación, derivar cuando la situación lo requiera, poner casos en común para ofrecer la mejor solución posible y compartir conocimiento. En esto último, el registro unificado de los datos sobre discriminación y racismo sirve también para ofrecer a la ciudadanía y a otros profesionales información estadística y cualitativa muy valiosa para comprender en profundidad el problema estructural y explorar las formas de ponerle remedio.

- **Coordinación intraentidad:** la coordinación entre los servicios de la propia entidad sirve para ofrecer un mejor acompañamiento que, como hemos visto, repercute en un mayor alcance de los servicios y una atención integral hacia las personas, que pueden entrar por un programa y ser derivado a otros, sirviendo así cualquiera de ellos como puerta de entrada. Cada entidad lleva un registro estadístico de las intervenciones que lleva a cabo, que pueden hacer públicos para mostrar la situación de las discriminaciones respecto de su población objeto, las vías de resolución intentadas y su resultado.

- **Coordinación entre entidades y servicios:** la formación de una red de entidades y servicios que trabajen en los mismos ámbitos o complementarios, enfocados hacia poblaciones específicas, como en nuestro caso la población migrante y/o magrebí, pero también hacia discriminaciones por diferentes causas interseccionales, sirven para mejorar la atención y soporte de las personas en todos los ámbitos, facilitando servicios que tal vez no tienen unos, pero del que disponen otros. Además, la comunicación entre profesionales permite que el conocimiento y las buenas prácticas sean compartidas. En esta red pueden entrar también otros servicios municipales que faciliten recursos. Esta red de coordinación puede constituirse orgánicamente a través de organismos estatales, regionales y municipales.

- Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Personas Víctimas de Discriminación de Barcelona: en el año 2017 se creó esta agrupación, formada por 26 entidades que ofrecen atención a la ciudadanía en materia de no discriminación, atención psicológica y asesoramiento público, en permanente interconexión y coordinación. Trabajan en red para dar seguimiento de casos conjuntamente, derivar para abarcar todas las problemáticas e intersecciones, y facilitar las vías comunicativas para elaborar planes a nivel municipal, además de compartir un registro unificado a nivel metodológico para construir una base de datos conjunta. Aunque el trabajo en red pueda dificultarse por los tiempos, sobrecarga y particularidades de los servicios, que tienen mayores o menores recursos, se considera una asociación muy positiva y fundamental, que también sirve para compartir experiencias y conocimientos, y que ha recibido premios de buenas prácticas. Desde esta mesa se ha consolidado también el Observatorio de las Discriminaciones de Barcelona, que cada año realiza informes exhaustivos en los que se expone la situación de las discriminaciones en la ciudad, recogiendo entre muchos otros factores la interseccionalidad, los ámbitos donde ocurre y las resoluciones a nivel administrativo y penal (Ayuntamiento de Barcelona, 2024).

- **Organismo estatal:** al igual que en otros países europeos, se ha habilitado un organismo estatal desde el Ministerio de Igualdad, el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial y Étnica (CEDRE), que coordina con ocho entidades que prestan servicio de atención a víctimas en todo el país, cada uno con competencias en cada comunidad autónoma. Desde el servicio centralizado de asistencia telemática se pueden realizar derivaciones a la oficina geográficamente más cercana. De nuevo, esto también sirve para sistematizar la información, llevar un registro al que todas las entidades tienen acceso y elaborar informes conjuntos que se pueden consultar públicamente.

- **Coordinación con la policía:** los/as expertos/as recalcan la importancia de un efectivo contacto, colaboración y coordinación con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado a diferentes niveles, sea policía local, autonómica, nacional o guardia civil, que conozcan de la existencia de los servicios de atención y con los que se puedan contrastar y compartir visiones sobre asuntos que tengan o no cabida en el juzgado, así como plantear formaciones conjuntas. Además, contar con agentes sensibilizados a los que poder acudir sirve para derivar con tranquilidad a las personas usuarias. Esta colaboración puede ser bidireccional, y desde la policía también se pueden derivar casos a los servicios cuando no constituyen delito.

  - En el caso de las entidades vinculadas a un municipio, el **circuito efectivo entre ONGs, ayuntamiento, servicios municipales y policía local** permite tratar y derivar los casos con la máxima eficacia para la persona que ha vivido la situación.

- **Coordinación con la fiscalía de delitos de odio:** como buena práctica fundamental, estar en contacto directo con el/la fiscal de delitos de odio permite la coordinación respecto a cualquier caso, con reuniones o llamadas telefónicas para trabajar casos conjuntamente, facilitar la consulta de dudas, o ejercer la denuncia de oficio cuando la víctima no puede o tiene miedo de hacerlo. Esta es una buena práctica especialmente importante en casos donde la persona agredida se encuentra en situación irregular.

> **"bueno, [esta coordinación] es muy positiva porque permite después que ese relato que ha habido pueda acabar en un juzgado, ¿no? Que sea, porque si el fiscal, en este caso la fiscal lo ve y dice, 'oh, sí, aquí hay un tema, pues yo lo tiro para adelante', ¿no? De oficio. Entonces, esta es una buena práctica".**
>
> E6 - Experta en denuncia segura para personas en situación irregular

- **Cooperación internacional:** por último, destacan las iniciativas y proyectos conjuntos entre los/as profesionales y expertos/as de diferentes países en la lucha contra la discriminación, el racismo y la infradenuncia. Estos pueden darse entre los servicios vinculados a las instituciones públicas, que pueden ejercer presión política a través de posicionamientos conjuntos, pero también entre entidades que por iniciativa propia contactan entre ellas. Los conocimientos y buenas prácticas se pueden poner así en común para compartir las formas más efectivas de ser de ayuda a las personas que sufren discriminación e ir erradicando, poco a poco, el racismo en todas sus formas.

  - Un ejemplo de las prácticas compartidas por entidades europeas se encuentra en nuestra Guía de Buenas Prácticas para combatir la Infradenuncia del Racismo (Accem, 2023b).

  - También desde las universidades se fomentan colaboraciones para combatir la infradenuncia, como el proyecto Safe Reporting (2024), para visibilizar el miedo de las personas en situación irregular de ser expulsadas si denuncian un delito, buscando la promoción de mecanismos de garantía en la Unión Europea.

9



9. CONCLUSIONES

Las experiencias en origen y las expectativas depositadas en la migración condicionan en gran medida la importancia que se les da a las experiencias de discriminación en España.

Aunque la discriminación hacia la población magrebí se trata un fenómeno estructural, la mayoría de las personas afectadas tienden a **percibirla de manera individual**, al contrario de cómo lo suelen entender las personas expertas o activistas. Esta percepción se manifiesta con mayor claridad en los contextos donde la discriminación impacta directamente en el acceso a necesidades básicas y derechos fundamentales, entre los que destacan el mercado de trabajo, la vivienda, el ámbito institucional, el espacio público y bienes o servicios.

En el caso específico de esta población**, la discriminación racial y la islamofobia** se entrelazan de forma constante, configurando un marco de exclusión único centrado en el desconocimiento y las diferencias culturales. Se genera un sentimiento de que, en comparación a otros colectivos migrantes que también residen en España, son peor tratados. La situación administrativa o la posición socioeconómica que ocupan siguen estando muy presentes como otros ejes de desigualdad social que indicen en el trato discriminatorio que reciben.

Ahora bien, se han detectado **dificultades en la detección de las formas más sutiles de discriminación**. Las manifestaciones explícitas del racismo son más fáciles de detectar, pero la normalización de estas prácticas y la internalización de los prejuicios contribuyen a que muchas formas de exclusión pasen inadvertidas. Además, se consolida la idea de que el racismo es un fenómeno inherente al ser humano.

El racismo dificulta la integración del colectivo magrebí y tiene un fuerte impacto psicosocial sobre las personas que lo sufren.

La discriminación racial es un obstáculo significativo para la integración del colectivo migrante, ya que impide que sean percibidos como una parte fundamental del tejido social. Esta exclusión limita su capacidad de adaptación y bienestar, **dificultando la creación de vínculos comunitarios sólidos en el nuevo entorno.**

Para que se logre una integración auténtica, **es fundamental que exista un reconocimiento mutuo de los valores culturales**. Esto significa que no debería exigirse a las personas migrantes que renuncien a sus raíces culturales ni que oculten las formas en que su identidad étnica se manifiesta en la vida cotidiana, por ejemplo, como cuando en ocasiones adaptan su manera de vestir para no ser juzgadas/os. La verdadera integración no solo consiste en acceder a servicios básicos, como educación y salud, sino también en construir una convivencia activa, basada en el respeto mutuo y en la posibilidad de participar plenamente en

la vida social y comunitaria, algo que los/as migrantes de origen magrebí valoran profundamente como parte de su proceso de pertenencia.

La carga afectiva de estas experiencias de discriminación es intensa, **especialmente en las etapas iniciales de su proceso migratorio, donde el dolor emocional, la tristeza, la rabia o el enfado** predominan. A medida que pasa el tiempo, los/as migrantes desarrollan estrategias de afrontamiento que, aunque les permiten sobrellevar estas dificultades, no eliminan los efectos negativos acumulados sobre su salud. A pesar del impacto psicosocial evidente, muchas personas migrantes no buscan ayuda psicológica, en parte debido al desconocimiento, la falta de acceso o la desconfianza hacia los servicios disponibles. Esto resalta la necesidad de implementar políticas más inclusivas, que no solo eliminen barreras estructurales, sino que también ofrezcan apoyo emocional y reconozcan la resiliencia de estas comunidades.

Se pueden reparar situaciones concretas, pero la reparación real viene con la prevención y el cambio estructural.

La posibilidad de reparar el daño percibido por la discriminación, en tanto que esta afecta a tantas facetas de la vida de las personas de origen magrebí, se ve como algo que **se puede conseguir a través de solucionar el problema o las situaciones puntuales**, pero que muchas veces, por la acumulación de las vivencias y el recorrido emocional que tienen estos impactos, **no se puede reparar por completo**, porque una vez sufrida, para muchas personas, es algo irreparable que "se lleva dentro".

Esto no significa que no haya formas de reparar las situaciones puntuales. **La reparación que se prefiere es el entendimiento**, que el agente discriminador comprenda el daño causado, pida disculpas y cambie para que no le ocurra a nadie más. Esto se puede conseguir desde la confrontación asertiva, pero también pueden ayudar los servicios de atención a la discriminación que acompañen en el proceso. Para ello, la interlocución y la mediación son las opciones más adecuadas. La denuncia formal no sirve tanto para esto, y puede que se obtenga una resolución favorable para la víctima, pero que esta no se sienta reparada. Es igualmente importante que se solucione la situación de partida.

Pero, precisamente por esta percepción de que la acumulación de diversas vivencias te deja algo dentro y te cambia, lo que se relata es que **la mejor reparación es prevenirla**, y luchar porque esta no vuelva a ocurrir, que realmente haya un cambio a nivel sociocultural, a nivel mediático y político, y a nivel estructural e institucional. Un aspecto fundamental es que las personas migrantes de origen magrebí no quieren que la discriminación ocupe un espacio central en sus vidas para poder vivir libremente.

Por todo ello, **la reparación de la discriminación racial y étnica es un deber que está en manos de toda la sociedad**, de todos/as nosotros/as, y no puede recaer solamente en ellos/as y en que tengan que activarse de forma individual para reparar sus situaciones personales.

El afrontamiento frente al racismo se basa en la relación percibida entre coste y beneficio.

Las opciones de afrontamiento más habituales entre las personas de origen magrebí son aquellas estrategias de carácter pasivo que se circunscriben al ámbito más privado, sin llegar a tener la intención de hacerse público o de compartirse entre más personas. Esto ocurre por múltiples razones, entre las que destaca el cálculo, muchas veces inconsciente, de **poner en una balanza: (1) por un lado, el peso que tiene para ellos/ellas aguantar el incidente racista y (2) por otro lado, la carga emocional en tiempo y recursos que supone pasar a la acción con opciones más activas.** Este cálculo se hace respecto a las formas de actuar que no involucran la denuncia formal, por lo que pensar en denunciar es una opción aún más lejana para las personas migrantes de origen magrebí.

De esta manera, las **situaciones puntuales**, que ocurren con personas desconocidas y en espacios públicos, en los que hay malas miradas, trato desigual, comentarios o incluso insultos, generalmente **se aguantan y se dejan pasar**. Esto se hace porque se considera que no vale la pena hablar con las personas que discriminan, que es hacerles más caso del que merecen, o que la confrontación puede traer más problemas. Afrontar las situaciones de manera activa y privada tiene el coste emocional del conflicto interpersonal, que, además, se considera que puede agravarse si se entra en discusión. Por lo que, si la confrontación asertiva se ve como inútil no se hace nada. Poner una denuncia ante estas situaciones no se ve como una opción.

Cuando se dan estas situaciones de forma habitual en unos entornos específicos, la opción pasiva consiste en **seleccionar otros espacios**, algo que por un lado muestra la resiliencia de las personas que sufren discriminación, que tratan de hallar aquellos espacios seguros que les permitan desarrollar sus vidas, pero también significa **evitar entornos potencialmente útiles**, con la consiguiente limitación de las oportunidades vitales que supone.

Si las situaciones ocurren **de manera recurrente y con personas cercanas** o con las que se tiene que convivir, como vecinos/as, compañeros/as de trabajo o profesores/as, ahí sí que se considera el afrontamiento asertivo, porque el coste de aguantar es mayor. Incluso en estos casos, si ocurre una sola vez se puede dejar pasar, y a veces se aguanta mucho hasta que se confronta o se acude a otra opción. La persistencia del conflicto sí que puede llevar a activar **vías de denuncia o mediación,** pero siempre aparecen **cuando ya se ha intentado todo** y nada cambia, y cuando la situación se vuelve más grave. Para evitar la discriminación que viene de los prejuicios, se puede optar por estrategias de anticipación, como **darse a conocer o explicar la propia cultura**, que se percibe como algo positivo, pero que también puede suponer, en algunos casos, una carga extra.

Con todo, las estrategias de afrontamiento que implican acudir a los **mecanismos de denuncia**, queja o reclamación, o denunciar públicamente, quedan en segundo plano, ya que o se desconocen, o suponen un **coste de tiempo, recursos y energía superior**, muchas veces, a aguantar, aunque eso suponga que, efectivamente, la acumulación de situaciones tenga un efecto negativo que no se pueda reparar. Así, **la necesidad de facilitar estas herramientas se vuelve imprescindible**.

La denuncia formal es la última opción, para los casos graves y para restaurar derechos.

Las representaciones sociales sobre la denuncia formal que comparten las personas de origen magrebí son generalmente negativas. En el imaginario social, **la forma más visible es la denuncia penal, en instancias policiales, que es la que concentra la negatividad**. La queja y la reclamación son más conocidas y se ven como opciones más fáciles de hacer, pero no se espera que tengan un efecto relevante. Aunque existan alternativas como la denuncia al defensor del pueblo o la denuncia administrativa en los servicios de atención a la discriminación, estas son mucho menos conocidas, por lo tanto, quedan invisibilizadas por la opción penal. Así, se construye la denuncia formal como:

Injusta y excluyente porque se considera que las personas migrantes y de origen magrebí van a ser tratadas con desconfianza por parte de la policía, especialmente en el caso de los hombres. También porque las personas con más vulnerabilidad socioeconómica no tienen tiempo ni recursos que dedicarle, y se prevé una desigualdad de poder respecto a la población autóctona, especialmente en credibilidad por parte de las autoridades.

Difícil y desgastante porque, con conocimiento de primera mano o no, circula la idea de que requiere muchos trámites, contar una y otra vez lo ocurrido con la revictimización que supone, esperar mucho tiempo, y enfrentarse a la posibilidad de que no sirva para nada. La falta de información sobre el proceso y la opacidad facilitan esta forma de ver la denuncia.

(Potencialmente) inútil y contraproducente porque demostrar la discriminación es muchas veces difícil, no está garantizado que haya una resolución positiva, puede que esta tampoco sirva, y, además, si la persona agresora no es castigada, puede sentirse reforzada, o que haya represalias por su parte durante el largo proceso y a posteriori, especialmente ante la falta de protección.

Para los casos graves, en primer lugar, porque la normalización facilita que solo aquello que implica agresiones físicas, destrucción de objetos personales o privación de necesidades básicas se vea como algo que pueda ser recogido desde las herramientas institucionales y tomado en serio. En segundo lugar, porque por su propia dificultad, se considera la última opción a la que recurrir.

La única representación que conlleva una actitud más positiva se refiere a que es **la forma de restaurar los derechos**. Cuando está en juego el acceso a derechos imprescindibles, recurrir a la queja, la reclamación o la denuncia es la única opción viable. Las personas de origen magrebí denuncian en mayor medida, según las estadísticas, por esta razón. Y también refuerza la idea de que es la última opción, que solo se hace si es imprescindible.

Las representaciones se retroalimentan con las experiencias ambivalentes en primera persona con la denuncia formal, que se suma a la desinformación de quien no la ha hecho nunca. **Una mayor difusión de información, mejorar las garantías en el proceso, y dar más visibilidad a las opciones de acompañamiento y vías alternativas a la penal,** pueden mejorar la actitud hacia ella.

La denuncia pública puede tener efectos positivos, pero no es para todo el mundo.

Denunciar públicamente la discriminación racial y étnica que sufren las personas de origen magrebí es la segunda acepción del acto de denunciar que concentra representaciones y actitudes con características propias. Hay una actitud ambivalente hacia esta alternativa, que se construye a través de las ideas de las siguientes facetas:

Llega a más gente, conciencia y empodera, porque saca la discriminación de la esfera privada y el proceso institucional, haciendo que se muestre a la sociedad lo que ocurre, sensibilizándola desde las propias víctimas, y también consigue que las personas que ven a otras denunciar públicamente se empoderen al mismo tiempo.

Sirve como canalización y desahogo, porque compartir las experiencias de forma abierta genera el apoyo de mucha más gente, y sirve para procesar lo que se ha vivido de manera colectiva. Se representan diversas maneras de hacerlo, como a través de opciones artísticas y narrativas.

No todo el mundo puede hacerlo por igual, porque requiere exponerse y hay personas que no quieren salir del anonimato por muchas razones, entre ellas el desgaste que supone, además de que, para conseguir un cambio social, se necesita una capacidad de difusión que no está al alcance de todas las personas.

Puede ser útil, pero no para los derechos inmediatos, ya que es una opción que producirá un cambio a largo plazo, y las personas necesitan que se restauren sus derechos o se las compense, muchas veces, de forma inmediata. Para eso, las opciones formales se ven como una mejor alternativa.

Es hacer el ridículo o querer llamar la atención, es la visión más negativa, focalizada en la denuncia pública que se da en redes sociales, y que está influenciada por la necesidad de darse visibilidad y las percepciones negativas sobre este medio de comunicación social.

Las múltiples maneras de denunciar el racismo públicamente pueden paliar esta ambivalencia. Hay una actitud positiva hacia el hecho de enfrentarse a la discriminación, que expresa una **brecha entre estas opciones y la voluntad de hacer algo para lograr un cambio social**. Las entidades pueden tener un papel activo en la reducción de esta brecha, ofreciendo alternativas que canalicen, empoderen, protejan y garanticen el anonimato, además de servir de plataforma de difusión.



Se tienen que reforzar las opciones de denuncia seguras, rápidas y reparadoras.

Las personas migrantes de origen magrebí tienen multitud de barreras que impiden ejercer el derecho a la denuncia. Las vulnerabilidades en sus situaciones personales ejercen un gran peso a la hora de decidirse o no por denunciar, o conseguir una restauración frente a la discriminación cotidiana e institucional. Entre esas dificultades, destacan la ausencia de red de apoyo, la movilidad de las personas migrantes a lo largo del territorio, la precariedad económica que conlleva una falta de tiempo y recursos, y la situación administrativa irregular. Estas situaciones requieren de vías de intervención contra la discriminación racial y étnica con unas características que muchas veces no se pueden facilitar o garantizar.

> En primer lugar, es necesario **que se garantice el derecho a la denuncia segura de delitos de odio por parte de las personas en situación irregular**. Actualmente, no están protegidas de que se les inicie un expediente de expulsión si se personan en comisaría para denunciar un delito de estas características, como sí lo están las víctimas de violencia de género o de trata. Se debe garantizar por ley esta protección para poder presentar la denuncia no solo de este, sino de todo tipo de delitos.

> En segundo lugar, por la movilidad, falta de red, y precariedad socioeconómica de una parte de la población migrante, es necesario **que se busquen vías rápidas para acelerar los procesos y alcanzar una resolución**. Las personas no tienen tiempo de acudir a todos los trámites y citas si de su trabajo depende el sostenimiento de su familia, y/o si llevan a cabo tareas de cuidados sin una red informal que pueda apoyarlos/as. Además, es posible que deban marcharse a otro territorio antes de que los procesos terminen.

> En tercer lugar, se tiene que **poner por delante la opción con la que la persona se sienta reparada de verdad**, ya que hay veces que, tras el largo proceso judicial, una resolución favorable no restaura el daño emocional y material sufrido. Para ello, los servicios de atención a la discriminación, con su buena praxis, son un apoyo imprescindible.

Es necesario seguir informando, sensibilizando y facilitar el contacto con los servicios de atención a la discriminación.

La última conclusión remite a todas las anteriores. Y es que sigue haciendo falta una mayor difusión y sensibilización, ya que **todas las decisiones de las personas migrantes de origen magrebí que viven incidentes discriminatorios están condicionadas por aquello que conocen y desconocen** sobre qué constituye discriminación racial, étnica o xenófoba, qué es delito y qué no, qué se va a tomar en serio y qué se va a ver "como una tontería", a dónde se podría acudir de forma segura, con qué recursos cuentan, y sobre todo, qué pueden esperar de los procesos para decidir si valen la pena: si reparan o no, si son útiles o no, si son para ellos/as o no. Esta tarea de difusión supone **dar a conocer en los espacios de socialización tanto físicos como digitales de las personas migrantes, los servicios de atención a la discriminación** y las opciones que pueden plantearles.

Para posibilitar la información y el acompañamiento que pueden ofrecer estos servicios, también se tiene que **facilitar el contacto por todas las vías posibles**, incluyendo la atención telefónica, por chat, por redes sociales, o que la atención pueda desplazarse, facilitando

la entrada sin importar las diversas situaciones de las personas migrantes, con su movilidad y falta de tiempo. Solo así todas las personas tendrán las mismas oportunidades de ejercer sus derechos en igualdad y poder afrontar activamente la discriminación racial y étnica.

Finalmente, la sociedad en general está interpelada en la lucha contra el racismo y todas las formas de discriminación, por lo que **la sensibilización, como defienden desde expertos a activistas a participantes migrantes, debe darse de forma transversal**, en cualquier espacio de socialización, desde la escuela hasta la universidad, en los centros de trabajo, en servicios públicos, en comisarías y juzgados, en los medios de comunicación y en redes sociales, y en la esfera política e institucional, de forma que se desnormalicen ideas y prácticas y se eliminen comportamientos que afectan a toda la sociedad. Solo así se conseguirá el cambio social para que estudios como el nuestro, realmente, dejen de ser necesarios.



10. BIBLIOGRAFÍA

Accem (2023a). *INFRA-D: Resignificando la denuncia*. Accem. https://www.accem.es/informe-infra-d-resignificando-la-denuncia/

Accem (2023b). *INFRA-D: Guía de buenas prácticas para combatir la infradenuncia del racismo*. Accem. https://www.accem.es/informe-infra-d-resignificando-la-denuncia/

Accem (2024). *Cartografías del racismo. Estudio sobre el racismo cotidiano hacia los niños, adolescentes y jóvenes que han migrado solos*. Accem. https://cartografiasdelracismo.accem.es/informe-de-resultados/

Afroféminas (2024, marzo 20). ¿Qué es la fatiga de batalla racial? *Afroféminas*. https://afrofeminas.com/2023/01/16/que-es-la-fatiga-de-batalla-racial/

Aliaga, F., & Capafons, A. (1996). La medida del afrontamiento: Revisión crítica de la "Escala de Modos de Coping". *Ansiedad y Estrés, 2*(1), 17-26. https://www.uv.es/aliaga/curriculum/WOC.pdf

Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.

Andalucía Acoge (2023). *Diagnóstico sobre los asentamientos de personas trabajadoras agrícolas en Andalucía, Castilla-La Mancha y Murcia*. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/Info_Asnt_H.pdf

Asociación Marroquí (2023). *Tus derechos frente al odio: Guía para denunciar la islamofobia*. Asociación Marroquí. https://www.asociacionmarroqui.com/proyectos/investigacion/infradenuncia/

Ayuntamiento de Barcelona (2024). *Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2023*. https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/InformeDiscriminaciones_Barcelona2023.pdf

Basabe, N., Páez, D., Aierdi, X., & Jiménez-Aristizabal, A. (2009). *Salud e inmigración: Aculturación, bienestar subjetivo y calidad de vida*. Ikuspegi: Observatorio Vasco de Inmigración. https://www.ikuspegi.eus/documentos/investigacion/es/3ikusgai_salud_inmigracion_ikuspegi.pdf

CEDRE - Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (2020). *Estudio sobre la percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*. Ministerio de Igualdad. https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/2024/05/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf

CEDRE - Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (2023). *Memoria anual 2023*. Ministerio de Igualdad. https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/2024/09/Memoria_Anual_2023_CEDRE.pdf

CEPAIM (2023). *I Mapa Estatal sobre discriminación racial y/o étnica en el ámbito de la vivienda y asentamientos informales en España*. CEPAIM. https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2023/02/Mapa-Estatal-sobre-Discriminacion-racial-etnica_kER_2022.pdf

Cuevas Cajiga, Y., & Mireles Vargas, O. (2016). Representaciones sociales en la investigación educativa. Estado de la cuestión: producción, referentes y metodología. *Perfiles educativos, 38*(153), 65-83. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000300065

De Lucas, J. (2012). Democracia, derechos y políticas migratorias en tiempos de crisis. *Teoría & Derecho. Revista de pensamiento jurídico*, (12), 142–163. https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/169/167

El País (2019, 25 de marzo). *El precio de denunciar los abusos en la fresa*. El País. https://elpais.com/politica/2019/03/23/actualidad/1553361492_904277.html

El Salto (2022, 18 de diciembre). *Anatomía de las fronteras* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=ICoS7OKvBW4

Floristán Millán, E. (2022). Disonancias narrativas, el buen y el mal salvaje: Juventud marroquí y de África Occidental en movimiento hacia Europa. *REVISTA [CON]TEXTOS*, (11), 61–78. https://doi.org/10.1344/test.2022.11.61-78

Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión* (1a ed.). Siglo XXI.

FRA - European Union Agency for Fundamental Rights (2010). *Guía para entender y evitar la elaboración de perfiles étnicos discriminatorios*. FRA. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_ES.pdf

FRA - European Union Agency for Fundamental Rights (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results*. Fundamental Rights Agency. https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results

FRA - European Union Agency for Fundamental Rights (2021). *Fomento de la denuncia de delitos de odio: el papel de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y otras autoridades*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-hate-crime-reporting_en.pdf

García Padilla, F. M., Sánchez Alcón, M., Ortega Galán, Á., de la Rosa Díaz, J. D., Gómez Beltrán, M. P. A., & Ramos Pichardo, J. D. (2021). Condiciones de vida y salud de la población inmigrante de los asentamientos de Huelva. *Revista Española de Salud Pública, 95*. https://ojs.sanidad.gob.es/index.php/resp/article/view/536

Gerehou, M. (2021). *Qué hace un negro como tú en un sitio como este*. Ediciones Península.

Giménez, A. M. (2015). Estrategias de afrontamiento ante el cyberbullying: Una mirada cualitativa desde la perspectiva de los escolares. *Fronteiras: Journal of Social Technological and Environmental Science, 16*(2), 49-65. https://revista-campoabierto.unex.es/index.php/campoabierto/article/view/1685/1045

Hiri, A. (2021). La integración del inmigrante marroquí en el ámbito educativo: una propuesta desde la mediación cultural. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, 28*, 36–53. https://doi.org/10.20932/barataria.v0i28.574

Instituto Nacional de Estadística (2024). *Población residente por fecha, sexo, grupo de edad y país de nacimiento.* Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=9622&capsel=9622

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping.* Springer.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, núm. 281, de 23 de noviembre de 1995, páginas 33987-34057. https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, núm. 168, de 13 de julio de 2022, páginas 10-35. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589

Mesa de la Integración (2018). *Realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva.* Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía. https://www.apdha.org/media/Informe-Asentamientos-Mesa-Integracion-Huelva.pdf

Mora, M. (2002). La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. *Athenea Digital, 16*(2), 1-10. https://ddd.uab.cat/pub/athdig/15788946n2/15788946n2a8.pdf

Moscovici, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público.* Siglo XXI Editores.

Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos.* Naciones Unidas. https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Naciones Unidas (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.* Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial

OACNUDH - Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2017). *Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia sobre el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos los derechos humanos.* Naciones Unidas. https://www. Refworld.org/es/ref/inforanual/oacnudh/2017/es/127058

Oficina per la No Discriminació (2023). *Oficina per la No Discriminació. Enfocaments i metodologies per garantir els drets humans.* Ajuntament de Barcelona. https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Marc%20te%C3%B2ric%20OND.pdf

Pasetti, F., & Cumella de Montserrat, C. (2020). Las políticas de integración en España: Una mirada crítica desde los derechos humanos. *Notes Internacionals CIDOB, (244)*, 1-7. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9198420

Peris Martínez, J. J. (2010). La integración de los inmigrantes en la sociedad española: Un análisis de los discursos y políticas migratorias. *Revista de Estudios Sociales, 14*(2), 123-145. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2755048

Provivienda (2020). *¿Se alquila? Racismo y xenofobia en el mercado del alquiler.* Asociación Provivienda. https://www.provivienda.org/wp-content/uploads/Se-alquila.-Racismo-y-xenofobia-en-elmercado-del-alquiler.pdf

Proyecto Clara (2020). *El Modelo de las Comunidades Locales de Aprendizaje contra el Racismo, la Xenofobia y los discursos de odio, como herramienta de formación continua para la policía local.* Proyecto Clara. https://proyectoclara.es/

Público. (2022, 29 de julio). La odisea de las temporeras: Los jueces crean un "laberinto judicial" para denunciar abusos sexuales. *Público*. https://www.publico.es/politica/odisea-temporeras-jueces-crean-denunciar-abusos-sexuales.html

Safe Reporting (2024). *Your rights.* Safe Reporting. https://www.safereporting.eu/rights/

Sánchez-García, J., Premat, C., Hansen, N., & Feixa, C. (2022). *Entre el hogra y el karama: Jóvenes fronterizos y procesos migratorios: Informe sobre la vulneración de derechos de menores y jóvenes en proceso migratorio 2021-2022*. Universitat Pompeu Fabra & European Research Council. https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/53095/SanchezGarcia_trans_Hogra.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Sandín, B., & Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 8*(1), 39-54. https://doi.org/10.5944/rppc.vol.8.num.1.2003.3941

Schutz, A. (1974). *Estudios sobre teoría social*. Amorrortu.

Smith, V., Moreno, M., Román, N., Kirschman, D., Acuña, M., & Víquez, S. (2010). Discriminación social, consecuencias psicológicas y estrategias de afrontamiento en miembros de grupos sociales estigmatizados. En I. Dobles & S. Baltodano (Eds.). *Dominación, compromiso y transformación social* (pp. 83-104). Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Timmerman, R. I., Leerkes, A., Staring, R., & Delvino, N. (2020). 'Free In, Free Out': Exploring Dutch Firewall Protections for Irregular Migrant Victims of Crime. *European Journal of Migration and Law, 22*(3), 427-455. https://doi.org/10.1163/15718166-12340082

Villarroel, G. E. (2007). Las representaciones sociales: Una nueva relación entre el individuo y la sociedad. *Fermentum, 17*(49), 434-454. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70504911

ANEXO: PERFILES DE LA MUESTRA PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

Tabla 1. Perfiles de personas expertas.

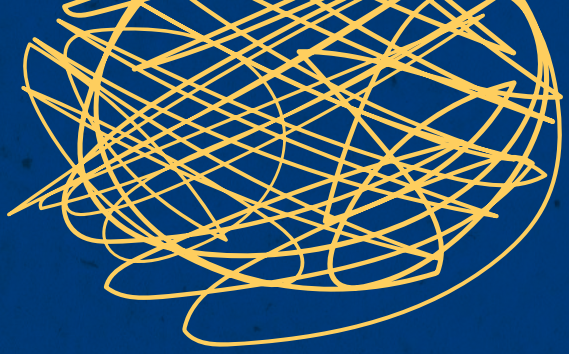
CÓDIGO	PAÍS DE ORIGEN	PERFIL	GÉNERO
E1.1	España	Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación	Mujer
E1.2	España	Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación	Mujer
E2	Argelia	Activista en Argelia	Hombre
E3	España	Inspector de la policía local y experto en gestión policial de la diversidad	Hombre
E4	España	Experto de servicio de asistencia a víctimas de discriminación	Hombre
E5.1	España	Experta de asociación que lucha contra la discriminación islamófoba	Mujer
E5.2	España	Experta de asociación que lucha contra la discriminación islamófoba	Mujer
E6	España	Experta en denuncia segura para personas en situación irregular	Mujer
E7	España	Experta de servicio de asistencia a víctimas de discriminación	Mujer
E8	Marruecos	Trabajadora social, investigadora y activista	Mujer
E9	España / Marruecos	Psicóloga, experta en salud y bienestar, y activista	Mujer
E10.1	España	Experta del Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial y Étnica del CEDRE	Mujer
E10.2	España	Experta del Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial y Étnica del CEDRE	Mujer
E11	Francia	Experto en islamofobia en Europa y prevención de la radicalización	Hombre

Tabla 2. Perfiles de personas migrantes entrevistadas.

CÓDIGO	PAÍS DE ORIGEN	PERFIL	GÉNERO	EDAD	AÑOS EN ESPAÑA
M1	Marruecos	Migrante	Hombre	36 años	3 años
M2	Marruecos	Migrante	Hombre	31 años	4 años
M3	Marruecos	Migrante	Hombre	28 años	9 años
M4	Marruecos	Migrante	Mujer	43 años	19 años
M5	Marruecos	Migrante	Mujer	21 años	1 año
M6	Marruecos	Migrante	Hombre	23 años	7 años
M7	Marruecos	Migrante	Hombre	34 años	4 años
M8.1	Argelia	Migrante	Hombre	51 años	1 año
M8.2	Argelia	Migrante	Mujer	47 años	1 año
M9	Marruecos	Migrante	Mujer	27 años	5 años
M10	Argelia	Migrante	Hombre	34 años	9 meses
M11.1	Marruecos	Migrante	Mujer	26 años	1 año
M11.2	Marruecos	Migrante	Hombre	35 años	1 año
M12	Marruecos	Migrante	Hombre	24 años	1 año
M13	Marruecos	Migrante	Mujer	38 años	2 años
M14	Argelia	Migrante	Hombre	30 años	1 año
M15	Argelia	Migrante	Hombre	24 años	3 años

Tabla 3. Perfiles de personas migrantes participantes en grupos focales.

CÓDIGO	PAÍS DE ORIGEN	PERFIL	GÉNERO	EDAD	AÑOS EN ESPAÑA
G1.1	Marruecos	Migrante	Mujer	43 años	3 años
G1.2	Marruecos	Migrante	Mujer	44 años	16 años
G1.3	Marruecos	Migrante	Mujer	48 años	1 año
G1.4	Marruecos	Migrante	Mujer	35 años	2 años
G1.5	Marruecos	Migrante	Mujer	17 años	1 año
G1.6	Marruecos	Migrante	Mujer	43 años	16 años
G1.7	Marruecos	Migrante	Mujer	51 años	3 años
G1.8	Marruecos	Migrante	Mujer	47 años	7 años
G2.1	Marruecos	Migrante	Hombre	48 años	2 años
G2.2	Marruecos	Migrante	Hombre	52 años	32 años
G2.3	Marruecos	Migrante	Hombre	44 años	NC
G3.1	Marruecos	Migrante	Hombre	39 años	NC
G3.2	Marruecos	Migrante	Hombre	47 años	NC
G3.3	Marruecos	Migrante	Hombre	42 años	NC
G4.1	Marruecos	Migrante	Mujer	26 años	2 años
G4.2	Marruecos	Migrante	Mujer	39 años	2 años
G4.3	Marruecos	Migrante	Mujer	41 años	5 años
G4.4	Marruecos	Migrante	Mujer	38 años	2 años
G4.5	Marruecos	Migrante	Mujer	33 años	3 años
G4.6	Marruecos	Migrante	Mujer	34 años	10 años
G4.7	Marruecos	Migrante	Mujer	22 años	1 año
G5.1	Marruecos	Migrante	Mujer	28 años	3 meses
G5.2	Marruecos	Migrante	Mujer	29 años	1 año
G5.3	Marruecos	Migrante	Mujer	25 años	3 meses
G6.1	Marruecos	Migrante	Hombre	34 años	2 años
G6.2	Argelia	Migrante	Hombre	22 años	11 meses
G6.3	Marruecos	Migrante	Hombre	39 años	1 año
G6.4	Argelia	Migrante	Hombre	23 años	1 año



INFRA-D

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Accem