

RACISMO ESTRUCTURAL Y DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA: UN ANÁLISIS INTERSECCIONAL SOBRE LA POBLACIÓN DE ORIGEN ÁRABE

Investigación realizada por:
Asociación Marroquí para la Integración de Inmigrantes





Esta investigación es financiada por el **Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030**, con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre Sociedades.

Noviembre de 2024.

 **Dirección de la Sede Central:** Calle Jinetes, 5, 29012 – Málaga

 952 21 89 87

 aem_malaga@yahoo.es

 Asociación Marroquí-España

 @amarroquimalaga

 @asociacion.marroqui.malaga

 @AsociacionMarroqui

 Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes

CONTENTS

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	7
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
OBJETIVOS	13
HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	14
DISEÑO METODOLÓGICO	15
Población y muestra	15
Técnicas de producción y recogida de datos	16
CAPÍTULO 1: POBLACIÓN DE ORIGEN ÁRABE	23
1.1. Caracterización sociodemográfica de la población	23
1.2. Perfil sociodemográfico de las personas participantes en la encuesta	28
1.3. Observaciones generales del perfil sociodemográfico	34
CAPÍTULO 2: RACISMO ESTRUCTURAL	36
2.1. Marco jurídico y normativo	39
2.2. Racismo institucional	41
2.2.1. Racismo institucional por parte de partidos políticos de extrema derecha	43
2.2.2. Racismo institucional por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	45
2.2.3. Racismo institucional en organizaciones sociales	47
2.3. Racismo antiárabe	49
2.3.1. Manifestaciones del racismo antiárabe	51
2.3.2. Causas del racismo estructural	57
2.3.3. Acciones de resistencia de la población árabe para combatir el racismo ...	71
CAPÍTULO 3: RACISMO EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL	75
3.1. Marco jurídico y normativo	75
3.2. Nivel de estudios de la población de origen árabe	76
3.3. Acceso y permanencia en el sistema educativo español	79
3.4. Manifestaciones del racismo en el sistema educativo	91



3.5. Consecuencias de las manifestaciones del racismo	105
3.6. Acciones de resistencia de la población árabe en el sistema educativo	108
CAPÍTULO 4. RACISMO EN EL EMPLEO HACIA LA POBLACIÓN DE ORIGEN ÁRABE	111
4.1. Marco jurídico y normativo	111
4.2. Situación actual de las personas de origen árabe en el ámbito laboral	113
4.3. Dificultades en la búsqueda y acceso al empleo	119
4.4. Manifestaciones del racismo en el lugar de trabajo	126
4.5. Acciones de resistencia en entornos laborales	133
CAPÍTULO 5. RACISMO EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD	138
5.1. Marco jurídico y normativo	138
5.2. Situación actual de las personas de origen árabe en el sistema sanitario	140
5.3. Manifestaciones de racismo y dificultades en el acceso a la sanidad	143
5.4. Acciones de resistencia en el sistema de salud	155
CAPÍTULO 6. RACISMO EN EL ACCESO A LA VIVIENDA	157
6.1. Marco jurídico y normativo	157
6.2. Racismo antiárabe en el acceso a la vivienda	159
6.3. Vías de búsqueda de vivienda	169
6.4. Tipo de vivienda	171
6.5. Estrategias de resistencia en la búsqueda de vivienda	173
CAPÍTULO 7. RACISMO EN EL ACCESO Y USO DE LAS TECNOLOGÍAS	175
7.1. Marco jurídico y normativo	175
7.2. Brecha digital	176
7.3. Primera brecha digital	178
7.4. Segunda brecha digital	180
7.5. Tercera brecha digital	183
CAPÍTULO 8. RACISMO EN LA TECNOLOGÍA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	188
8.1. Los sistemas de Inteligencia Artificial en España	189
8.2. La inteligencia artificial y su trasfondo racista y clasista	191
8.3. Inteligencia Artificial, medios de comunicación y redes sociales	193
8.4. Estrategias de resistencia desde los dispositivos de Inteligencia Artificial	197



CAPÍTULO 9: RACISMO HACIA LAS MUJERES ÁRABES	199
9.1. Marco jurídico y normativo	200
9.2. Manifestaciones de racismo antiárabe hacia las mujeres árabes	202
9.3. Violencias, discriminaciones y racismo hacia las mujeres árabes	204
9.3.1. El uso del velo como factor determinante de racismo y exclusión	204
9.3.2. La violencia de género	210
9.3.4. Los medios masivos de comunicación en la perpetuación de estereotipos	214
9.4. Racismo estructural hacia las mujeres árabes	215
9.4.1. Discriminaciones en el ámbito del empleo	215
9.4.2. Discriminaciones en el ámbito de la educación	227
9.4.3. Discriminaciones en el ámbito de la vivienda	231
9.4.4. Discriminaciones en la tecnología e Inteligencia Artificial	234
9.4.5. Discriminaciones en el ámbito de la sanidad	238
CAPÍTULO 10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL RACISMO ESTRUCTURAL	242
10.1 Ámbito Educativo	243
Conclusiones	243
Recomendaciones	244
10.2 Ámbito Laboral	247
Conclusiones	247
Recomendaciones	248
10.3. Ámbito Sanitario	250
Conclusiones	250
Recomendaciones	250
10.4 Ámbito de Vivienda	253
Conclusiones	253
Recomendaciones	254
10.5 Ámbito tecnológico e inteligencia artificial	256
Conclusiones	256
Recomendaciones	257
10.6 Pensar a largo plazo. Algunas medidas de mejora para combatir el racismo y la discriminación	259
11. BIBLIOGRAFÍA	263
11.1. Referencias bibliográficas	263
11.2. Referencias jurídicas	281





PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

La Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes es una organización no gubernamental (ONG) fundada en el año 2003 por un grupo de estudiantes universitarios de origen marroquí. En 2012 es declarada de Utilidad Pública Municipal, un reconocimiento que otorga el Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga, gracias al trabajo de acompañamiento de la población inmigrante y su apuesta decidida por la solidaridad y los derechos humanos.

Desde sus orígenes, la entidad se ha caracterizado por tener un fuerte compromiso social y una decidida vocación de trabajo en favor del interés general. Se trata de una asociación independiente de toda ideología política, que trabaja por la construcción de sociedades igualitarias, donde todas las personas, sin importar su procedencia, creencia o sexo, puedan acceder a las mismas oportunidades.

Con sede central en la ciudad de Málaga, esta asociación cuenta con delegaciones en Sevilla, Almería, Granada y Algeciras, siendo su ámbito de actuación mucho mayor, pues se realizan actividades de información, formación y sensibilización en todo el Estado español.

Esta organización se plantea como objetivo la lucha constante para erradicar toda forma de exclusión social e injusticias vinculadas al fenómeno migratorio. Su actividad social ha contribuido a hacer realidad la inclusión social de muchas personas procedentes de otros países, facilitando la convivencia y el conocimiento de las diversas realidades migratorias por parte de la población española.

El ámbito social, prioritario para la entidad, se ha ido ampliando a lo largo de los años con nuevos programas, como los enfocados a la cooperación internacional, que han permitido gestionar proyectos en los países de origen de las personas inmigrantes. Igualmente, se ha diversificado con programas de asesoramiento socio-jurídico, voluntariado, infancia y juventud, formación e investigación, sensibilización, mediación intercultural, traducción lingüística y dinamización comunitaria intercultural, y género. Cada año se llevan a cabo decenas de proyectos a nivel europeo, estatal, regional y local, algunos de ellos, en colaboración con

otras entidades e instituciones, y otros, gestionados en exclusiva por la asociación¹.

La Asociación Marroquí desarrolla un trabajo de acompañamiento, de formación y de sensibilización sobre los procesos migratorios y la realidad de la población inmigrante en el país. Por su compromiso social y su defensa de los derechos de las personas inmigrantes, ha sido galardonado con varios premios, entre otros, el **Premio Málaga Voluntaria** en la modalidad de **Cooperación Internacional** en los años 2011 y 2016 y el **Premio Acción Solidaria** en 2021, otorgado por el Diario SUR y la Fundación La Caixa. Además, ha recibido la **Mención de Honor** en los **Premios Andalucía sobre Migraciones** en el año 2020.

El presente estudio sigue la línea de actuación contemplada en su plan estratégico (2021-2024). Con el objetivo de comprender la realidad que viven las personas migrantes y de analizar las discriminaciones que soportan, se desarrolla este proyecto “Racismo Estructural y Discriminación en España: análisis interseccional”; un proyecto financiado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre Sociedades.

1 La Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes posee el certificado de calidad en gestión ISO 9001 y el sello de calidad en medio ambiente ISO 14001.

RESUMEN

Según los datos del último Informe del Ministerio del Interior², los delitos de odio en España han aumentado un 33,1%. De los 1.545 reportados, 695 (41,84%) están relacionados con actitudes racistas y xenófobas, siendo las personas procedentes de Marruecos y Senegal quienes sufren en mayor medida estas agresiones.

Esta investigación analiza, a través de un enfoque interseccional, la situación de racismo y discriminación estructural experimentada por la población de origen árabe residente en España. Este estudio profundiza en las discriminaciones racistas en el ámbito educativo, en el empleo, en la sanidad, en la vivienda, en la tecnología y en la inteligencia artificial. Igualmente, observa cómo esas afectaciones vulneran de forma diferenciada a las mujeres árabes.

En este informe, además, se recogen, fruto de la reflexión de las personas participantes, diversas sugerencias y recomendaciones sobre posibles actuaciones que atiendan estas situaciones de discriminación. Con el fin último de conseguir mejoras significativas que pongan freno a actitudes racistas que las personas árabes soportan cotidianamente, se propone a las entidades sociales, a las administraciones públicas y a las iniciativas privadas una relación de acciones que contribuyan a comprender, reparar y construir relaciones de vecindad basadas en la diversidad, el respeto y la armonía.

2 Se puede consultar el informe completo en: https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2023/Informe_evolucion_delitos_odio_Espana_2023.pdf



INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes ha realizado diferentes estudios que ponen de manifiesto el fenómeno de la islamofobia en España. A su vez, ha publicado diversas investigaciones que buscan dar respuesta a los principales motivos por los cuales las personas que sufren agresiones y discriminaciones racistas, no consiguen o no se animan a denunciar.

Estos análisis resultan absolutamente pertinentes, considerando que en el año 2023, según informes del Ministerio del Interior (2023), la cifra total de delitos e incidentes de odio registrada por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España, ascendió a 2.268, lo que supone un aumento del 21,35% en relación con 2022.

Todas estas investigaciones coinciden en señalar que se está produciendo un claro aumento de este tipo de delitos, manteniéndose la casuística racista (43,5% del total de las denuncias presentadas)(SOS Racismo, 2023), y el objeto de estas agresiones continúa siendo la población española y la marroquí, como principales afectadas.

La Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes se plantea continuar con este ejercicio de análisis, intentando arrojar más luz sobre las causas de las desigualdades estructurales que sufre la población extranjera en nuestro país. Por ello, se propone una investigación en profundidad cuyo objetivo general es la realización de un análisis interseccional que permitiera la recopilación de información y datos desagregados, para documentar la situación de racismo y discriminación estructural experimentada por la población de origen árabe residente en España, en los ámbitos de educación, empleo, sanidad, vivienda y tecnología y, además de los riesgos asociados al uso de técnicas basadas en la inteligencia artificial. Todo lo anterior en sintonía con los derechos recogidos, tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de la ONU, 1948) como en la Constitución Española (1978).

La finalidad de este informe es comprender, a través del análisis cuantitativo y cualitativo, cómo opera el fenómeno del racismo estructural en España, centrándonos en la población árabe, o percibida como tal, con la esperanza de que los resultados obtenidos sean de utilidad para generar un debate público y para poder reflexionar sobre la vulneración de los derechos humanos de estas per-

sonas, así como para promover una sociedad más justa, inclusiva, solidaria e intercultural.

A través de una mirada de género e interseccional, esta investigación se plantea la identificación de las situaciones de vulnerabilidad que soportan las mujeres árabes residentes en el país, así como la observación detallada de cómo los prejuicios y los actos de intolerancia hacia las personas con características o condiciones distintas al país de origen, como la raza, la clase social, la etnia, la nacionalidad, la orientación sexual, la identidad de género, las creencias religiosas o políticas, o la discapacidad, operan con cierta impunidad en una sociedad cada vez más diversa.

Esta investigación también asume los objetivos descritos en el Plan Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio, que consisten en informar y respaldar el desarrollo de unas políticas y medidas públicas que promuevan la igualdad, la inclusión y el respeto, en relación a la población inmigrante que reside en España. Teniendo esto muy presente, creemos que este informe puede ser de utilidad para generar un diagnóstico que contribuya y aporte reflexiones que podrían ser recogidas en una futura Ley Orgánica contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de intolerancia.

Este informe se desarrolla a lo largo de diez capítulos. En el primero de ellos, se presenta un perfil sociodemográfico de la población árabe en España. En esta investigación hemos tomado como criterio de selección a aquellas personas que proceden de los países que conforman la Liga Árabe. En este capítulo se presenta una descripción de la muestra poblacional participante.

En el segundo capítulo (2) se abordan las principales discriminaciones y afectaciones del racismo hacia las personas inmigrantes de origen árabe. A lo largo de este apartado, se problematiza la materialización del racismo estructural y antiárabe, fruto de las acciones u omisiones de la institucionalidad pública.

Al hilo de este capítulo y su foco en el racismo institucional, se van a ir entrelazando los siguientes. Así, el capítulo tres (3) se aproxima al estudio del racismo en el ámbito educativo, el capítulo cuatro (4) lo hará desde el ámbito laboral. Por otra parte, el quinto (5) recogerá las experiencias de discriminación en los espacios sanitarios, en el acceso y en la atención del personal hacia las personas de origen árabe. El sexto (6) pondrá su atención en las situaciones discriminatorias que soportan las personas árabes en relación al acceso a la vivienda.

En esta investigación también se ha querido destacar el avance de la discriminación en relación a las nuevas tecnologías, reparando en una nueva disciplina, la inteligencia emocional, como un recurso que viene a simular la inteligencia humana y que no está exenta de controversia y debates sobre su aplicación. Los capítulos séptimo (7) y octavo (8) abordan un análisis sobre las afectaciones y vulnerabilidades que se detectan en esta tecnología en relación a las personas árabes, así como el marco jurídico que lo sostiene y las estrategias de resistencia.

En esta investigación, se ha querido destacar la vulneración de derechos hacia las mujeres árabes en un capítulo (9) dedicado expresamente a ellas. A través de un análisis interseccional, se recoge la visión de las mujeres árabes, su pensamiento y los ejes de opresión que las atraviesan.

Por último, el capítulo décimo (10), con los testimonios de las personas participantes en la investigación, recoge las conclusiones más generales de la investigación, así como una relación de recomendaciones que ayuden a frenar de forma firme las actitudes racistas que las personas árabes soportan cotidianamente.

OBJETIVOS

En esta investigación se plantea un objetivo general y dos objetivos específicos.

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar un análisis interseccional que permita la recopilación de información sobre la situación de racismo y discriminación estructural que sufre la población de origen árabe residente en España, en ámbitos como la educación, el empleo, la sanidad, la vivienda, la tecnología, así como los riesgos asociados al uso de la Inteligencia Artificial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Analizar, de forma transversal, el racismo y la desigualdad estructural, así como la vulneración de derechos que sufre la población de origen árabe; un análisis a través del discurso, la percepción y la opinión que la sociedad española tiene sobre las personas árabes.
2. Identificar las estrategias y posibles recomendaciones, con el fin de promocionar la mejora en la gestión, diseño e implementación de políticas públicas que garanticen los derechos de la población de origen árabe.

En relación a éste último objetivo, se plantea la realización de una serie de propuestas que puedan ser de utilidad tanto para las futuras consultas públicas como para la futura Ley Orgánica contra el racismo, la discriminación racial y las formas conexas de intolerancia.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación plantea dos hipótesis:

1. La población de origen árabe es víctima de racismo estructural por parte de la sociedad española y sus instituciones, fruto de la adquisición de un *habitus* basado en la (re)producción socio-cultural de un modelo migratorio racista y de tendencia asimilacionista, que produce desigualdades.
2. Las discriminaciones, vulneraciones y ataques racistas hacia la población árabe afectan de forma diferenciada y estructural a las mujeres árabes que residen en España.

DISEÑO METODOLÓGICO

Esta investigación recurre a una metodología mixta, donde las diferentes técnicas cualitativas y cuantitativas van a permitir la recolección de información, su categorización, la correlación de datos y el análisis de resultados, vertebrando así el informe final.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objeto de estudio son las personas de origen árabe residentes en España. Para delimitar este grupo, se ha tomado como referencia la definición de *persona árabe* como aquella cuyo origen pertenece a alguno de los 22 países inmersos en la llamada Liga árabe: Argelia, Bahrein, Comoras, Djibouti, Egipto, Irak, Jordania, Kuwait, Líbano, Libia, Mauritania, Marruecos, Omán, Palestina, Qatar, Arabia Saudí, Somalia, Sudán, Túnez, Emiratos árabes Unidos, Yemen y Siria. Además de esta muestra poblacional se decide integrar a personas nacidas en España, asociadas a las denominadas migraciones de segunda generación, es decir, cuyos progenitores han nacido en algún país de la Liga árabe. Además, para su selección individual, se han ajustado a las pertinentes pautas de distribución equilibrada por sexos.

La delimitación de la muestra nos conduce a algunas reflexiones sobre los fenómenos e ideologías asociadas al racismo y xenofobia y cómo éstos provienen de la atribución de unos estereotipos y prejuicios hacia un grupo étnico-cultural minoritario por parte del mayoritario, obrando todo un ejercicio de poder, siguiendo a Foucault (leído en Giraldo, 2006), que resulta en desigualdades estructurales en todos los campos de la vida.

Como se presenta más adelante, se han establecido distintos tipos de muestreo según la metodología aplicada (investigación cuantitativa e investigación cualitativa). Por un lado, para abordar cuantitativamente este estudio, se propone un muestreo probabilístico de tipo estratificado por afijación simple, dividiendo a la población objeto de estudio en grupos o estratos, es decir, entre todas las comunidades y ciudades autónomas. Por otra parte, para afrontar el análisis cualitativo se realiza un muestreo intencional, puesto que las personas de la muestra no han sido seleccionadas al azar, sino mediante atributos de carácter estructural, basados tanto en la perspectiva de género como en el enfoque interseccional.

Así pues, se hizo uso de la modalidad opinática (muestreo no probabilístico), puesto que el equipo investigador estableció un criterio estratégico basado en la idoneidad de estas personas.

Finalmente, reparando en los criterios de ética y calidad de las Ciencias Sociales, cabe mencionar la garantía de anonimato y trato responsable de la información, conforme a lo explicitado en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Además de la continua comunicación de la voluntariedad de su participación, se subraya también la ejecución de un rol de igualdad y *rapport* por parte de la persona investigadora, encuestadora, entrevistadora y moderadora con la persona participante.

TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN Y RECOGIDA DE DATOS

Todo el trabajo de investigación aboga por un diseño metodológico mixto, puesto que se considera que, tanto la información obtenida de forma cuantitativa como cualitativamente, da cuenta de un diagnóstico exhaustivo, pertinente y de calidad del fenómeno estudiado.

La Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes cuenta con la herramienta *Customer Relationship Management* (CRM) para la gestión de la base de datos de las personas usuarias y contactos institucionales. Este instrumento ha sido muy útil para la identificación de la población objeto de estudio. Asimismo, se ha recabado información sobre otras entidades sociales y se ha contactado con diversas personas cuyos perfiles se han considerado necesarios para poder alcanzar los objetivos establecidos. Además, se ha solicitado información sobre los padrones y entidades que trabajan en temas relacionados con el racismo, la islamofobia, la intolerancia y la discriminación. De hecho, este proyecto se ha podido desarrollar gracias al trabajo en red con distintas organizaciones e instituciones a nivel nacional, como ayuntamientos o entidades del tercer sector.

DISEÑO CUANTITATIVO

Se opta por el uso de la encuesta, es decir, se realiza un cuestionario con una batería de preguntas a completar por las personas participantes, con el fin de obtener datos que informen sobre situaciones relacionadas con el racismo y dis-

criminación estructural en España. Atendiendo a los criterios de significancia, relevancia y representatividad, se aplican de forma presencial 570 encuestas, 30 por cada comunidad y ciudad autónoma, tal y como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1

Encuestas realizadas por comunidad autónoma

Comunidad Autónoma	Nº previsto	Nº realizadas	Total
Andalucía	30	30	313 mujeres 249 hombres
Aragón	30	30	
Asturias	30	30	
Islas Baleares	30	30	
Islas Canarias	30	30	
Cantabria	30	30	
Castilla y León	30	30	
Castilla-La Mancha	30	30	
Cataluña	30	30	
Comunidad Valenciana	30	30	
Extremadura	30	30	
Galicia	30	30	
Madrid	30	30	
Murcia	30	30	
Navarra	30	30	
País Vasco	30	30	
La Rioja	30	30	
Ceuta	30	30	
Melilla	30	30	
TOTAL	570	570	



Hay que subrayar que estas encuestas se han realizado a pie de calle. Un equipo de profesionales arabofónos ha acudido a diferentes espacios de las ciudades y barrios, donde vive mayoritariamente población de origen árabe. Igualmente, se han acercado a establecimientos significativos como restaurantes marroquíes, carnicerías *halal*³, mezquitas, centros culturales y organizaciones sociales árabes.

Una vez completado el cuestionario y la recolección de la información, se realiza la validación de la misma. La consulta previa a fuentes secundarias nos ha permitido dirigir con más agilidad esta parte del proceso. Se han organizado los datos obtenidos por temáticas, registrándose digitalmente, de forma anonimizada, depurada y codificada, para su posterior análisis. Posteriormente, se ha elaborado una redacción de los resultados más representativos y estadísticamente más significativos.

DISEÑO CUALITATIVO

En el diseño cualitativo se utilizan dos herramientas, la entrevista en profundidad y el grupo focal. Ambas técnicas de metodología crítica se incorporan al enfoque interpretativo que permite investigar la realidad de forma reflexiva. Tratando de comprender las motivaciones y vivencias que dotan de sentido las acciones y narrativas de la población objeto de estudio, se hizo una interpretación de la realidad tal y como la perciben sus protagonistas, con sus propias categorías de percepción y valoración.

La entrevista en profundidad

A través de las entrevistas semiestructuradas, se realizan una serie de preguntas abiertas en relación con el ámbito familiar y comunitario, administrativo e institucional. Para mayor comodidad de las personas participantes, las entrevistas se realizan con siguiendo el curso de la conversación, esto es, las preguntas realizadas no siguen un orden estricto, sino que se adaptan a la interacción y ambiente que se genera entre las personas entrevistadas y las entrevistadoras.

Se realizan 19 entrevistas, una por comunidad y ciudad autónoma. En la siguiente tabla se visualiza la distribución por género.

³ *Halal* es una palabra árabe que significa permitido o lícito. Ver más información en: <https://www.institutohalal.com/que-es-halal/>

Tabla 2*Entrevistas por comunidad autónoma*

Comunidad Autónoma	Nº realizadas	Género por CCAA	Género total	Fecha
Andalucía	1	Femenino	10 femenino, 9 masculino	25/03/2024
Aragón	1	Masculino		27/06/2024
Asturias	1	Masculino		25/07/2024
Islas Baleares	1	Masculino		08/05/2024
Islas Canarias	1	Masculino		06/06/2024
Cantabria	1	Masculino		15/06/2024
Castilla y León	1	Femenino		27/06/2024
Castilla-La Mancha	1	Masculino		28/06/2024
Cataluña	1	Femenino		26/62024
Comunidad Valenciana	1	Femenino		28/06/2024
Extremadura	1	Masculino		04/07/2024
Galicia	1	Masculino		11/06/2024
Madrid	1	Femenino		27/06/2024
Murcia	1	Femenino		16/05/2024
Navarra	1	Masculino		01/07/2024
Pais Vasco	1	Masculino		02/07/2024
La Rioja	1	Femenino		21/05/2024
Ceuta	1	Femenino		03/07/2024
Melilla	1	Femenino		10/05/2024
TOTAL	19	40-60%		



Grupos focales

El grupo focal permite introducir y poner en diálogo a diferentes personas o colectivos en torno a un tema. Así, en esta investigación se propone una relación de temas estructurados en un guión previo, con preguntas abiertas que invitan a la participación. La figura de la persona moderadora permite conducir y mediar en el debate.

Se llevan a cabo 11 grupos focales (tabla 3) de diferentes perfiles (de 4 a 10 personas), entre ellos, estudiantes, asistentes a la mezquita, participantes o asistentes en centros culturales, y distribuidos acorde a la diversidad porcentual de población árabe respecto al total (Andalucía, Aragón, Cataluña, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Islas Canarias, Melilla, Navarra, País Vasco y Región de Murcia). En Andalucía se decide organizar dos grupos con los que la Asociación Marroquí trabaja e interviene, esto es, el grupo de mujeres y de jóvenes extutelados. El final del debate viene determinado por la repetición y saturación temática.

Tabla 3

Grupos focales por comunidad autónoma

Comunidad Autónoma	Nº realizadas	Provincia o municipio	Fecha
Andalucía	2	Málaga	03/04/2024
		Málaga	08/05/2024
Cataluña	1	Lleida	13/06/2024
Comunidad Valenciana	1	Valencia	16/05w/2024
Región de Murcia	1	Lorca	19/04/2024
Castilla-La Mancha	1	Ciudad Real	29/05/2024
País Vasco	1	Guipuzcua	10/05/2024
Aragón	1	Zaragoza	05/06/2024
Islas Canarias	1	Online	28/06/2024
Melilla	1	Online	12/07/2024
Navarra	1	Online	17/07/2024
TOTAL	11		



A continuación, se presenta el resumen de todo el campo realizado en el marco de esta investigación.

Tabla 4

Técnicas y herramientas utilizadas en el trabajo de campo

Tipo de muestreo	Técnica / Herramienta	Cantidad	Distribución	Participantes
Muestreo probabilístico (aleatorio simple)	Encuestas	570	30 encuestas por comunidad/ciudad autónoma	Población de origen árabe
Muestreo no probabilístico (estructural)	Entrevistas en profundidad	19	1 entrevista por comunidad / ciudad autónoma	Población de origen árabe
Muestreo no probabilístico (estructural)	Grupos focales	10	Mediante el cálculo del porcentaje de población de origen árabe respecto al total de cada comunidad / ciudad autónoma	Población de origen árabe



TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN RECABADA

Una vez llevado a cabo esta parte del trabajo de campo (entrevistas y grupos focales), se procede a su validación y registro digital mediante grabación, previamente informada y consentida, por las personas participantes.

Las personas intermediarias encargadas de ejecutar estas tareas son investigadoras araboparlantes, enmarcadas dentro del ejercicio profesional de la mediación intercultural y, la traducción e interpretación. Esto facilita de forma extraordinaria el trabajo de campo y de análisis, pues permite una interacción con aquellas que muestran alguna dificultad para comprender o expresarse en lengua española. La transcripción también cuenta con un equipo que traducción. Cabe aclarar que toda la información resultante de la aplicación de los instrumentos fue de carácter anónimo, por lo que no se refieren nombres ni apellidos de las personas informantes.

Respecto a la codificación, se construye una matriz de análisis que permite agrupar las temáticas según los objetivos de investigación. Una vez definida y codificada (códigos y subcódigos), se realiza el proceso de codificación axial, donde se determinan las relaciones entre las distintas categorías y se procede a la interpretación y análisis de los resultados por parte del equipo investigador.

Finalmente, se redacta el informe final de la investigación con los hallazgos más significativos que, sin duda, aportan valor al diagnóstico de la desigualdad estructural que sufre la población de origen árabe en España. En este documento se recoge también las conclusiones, una relación de recomendaciones y propuestas de mejora que permitan identificar las situaciones de discriminación y violencia racista que sufre la población de origen árabe, dedicando un capítulo especial a las mujeres.

Resaltamos que las técnicas escogidas y la atenta mirada de las investigadoras han permitido que el enfoque interseccional y de género dirija el informe final. Se han destacado los testimonios de las personas participantes al inicio de cada capítulo con el único propósito de situarlas en un lugar concreto. Creemos que su voz y sus reflexiones deben de ser el hilo conductor de cada uno de ellos.

Esta publicación obedece también al compromiso de la Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes con la difusión científica, que permite la transferencia y expansión del conocimiento.

CAPÍTULO 1: POBLACIÓN DE ORIGEN ÁRABE

En este capítulo se recoge las características sociales y demográficas de la población árabe, así como un análisis de la muestra objeto de la investigación.

1.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN

Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023), la población extranjera durante el año 2022 ascendió a 5.542.932 residentes (11,68%), de los 47.475.420 habitantes correspondientes a la población total.

Respecto al año anterior, tanto el conjunto de la población como el colectivo de extranjeros, se incrementó, siendo este aumento en el caso del colectivo de un 1,89 % y algo menos en el total, un 0,19 % (Ministerio del Trabajo y Economía Social, 2023).

Los hombres extranjeros representaban en el 2022 el 11,94 % del total de la población masculina residente en España, mientras que las mujeres extranjeras suponían el 11,42 % del la población femenina total.

Como se ha visto en la metodología, la población estudiada en esta investigación procede de los 22 países que conforman actualmente la Liga Árabe⁴. Se suman al estudio las personas nacidas en España cuyos progenitores, uno o ambos, son de origen árabe.

4 La Liga de los Estados árabes (LEA) fue creada el 22 de marzo de 1945. Fundada en 1945 por Egipto, Iraq, Transjordania (ahora Jordania), Líbano, Arabia Saudí y Siria, tiene como objetivo fortalecer y coordinar la colaboración entre sus Estados miembros, preservar su independencia y soberanía y abordar de una manera conjunta los asuntos e intereses del mundo árabe (Merino, A, 2024). Actualmente, está compuesta por Arabia Saudita, Argelia, Bahrein, Qatar, Comoras, Djibouti, Egipto, Emiratos árabes Unidos, Yemen, Iraq, Jordania, Kuwait, Líbano, Libia, Marruecos, Mauritania, Omán, Palestina, Siria (estuvo suspendida hasta 2023), Somalia, Sudán y Túnez.

<https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/mapa-liga-árabe/#:~:text=Fundada%20en%201945%20por%20Egipto,e%20intereses%20del%20mundo%20%C3%A1rabe>

Imagen 1

Países miembro de la Liga Árabe



Fuente: Elaboración propia

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística hasta el año 2022 había 1.518.924 habitantes árabes pertenecientes a alguno de los países arriba mencionados, distribuidos como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 5

Habitantes árabes por comunidades autónomas

Países de la Liga árabe	Habitantes árabes por Comunidades Autónomas								
	Andalucía	Aragón	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Cataluña	
Argelia	8.509	8.635	2.173	686	442	2.149	2.745	15.444	
Egipto	905	160	87	105	36	113	233	2.532	
Marruecos	256.161	35.045	45.401	29.642	3.517	37.554	63.392	366.174	
Mauritania	2.838	509	677	4.207	40	204	463	2.828	
Túnez	844	157	132	107	30	78	137	1.287	
Arabia Saudí	599	6	8	15	2	15	19	348	
Irak	667	66	23	28	30	113	62	435	
Jordania	386	59	26	75	3	36	59	513	
Total	270.909	44.637	48.527	34.865	4.100	40.262	67.110	389.561	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (2022). Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/10/&file=02005.px&L=0>

Tal y como se observa, el país con más representatividad árabe en España es Marruecos con 1.379.433, seguido de Argelia con 104.515. Por su parte, el que cuenta con menor número es Arabia Saudí con 1.719. Sin embargo, hasta el 2022 en el Registro Nacional de Estadística no se encontraron datos de personas árabes en España procedentes de países como Yemen, Libia, Sudán, Kuwait, Emiratos árabes, Berein, Omán, Somalia, Yibuti y Comoras.

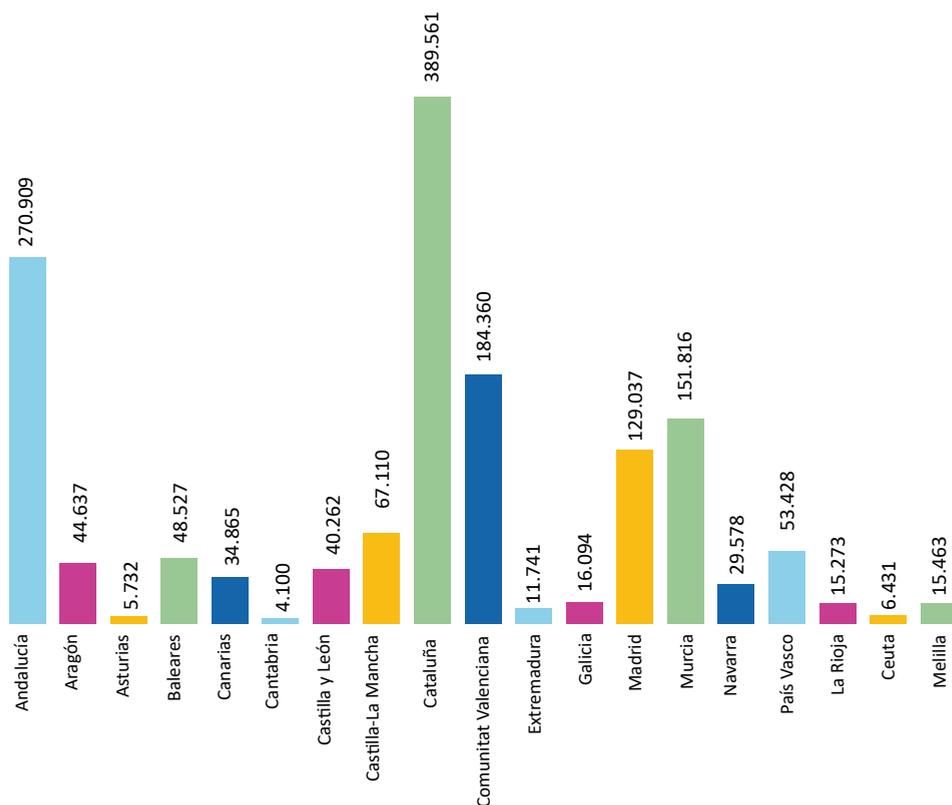
Comunitat Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ceuta	Melilla	Total habs. por país
38.927	305	1.626	3.359	5.263	3.539	8.656	1.275	10	23	104.515
909	11	110	1.664	109	72	137	32	0	43	7.345
142.230	11.352	13.754	119.780	145.959	25.712	43.278	13.914	6.419	15.379	1.379.433
918	33	382	673	251	164	1.030	15	2	1	15.298
684	30	85	1.045	142	68	231	30	0	11	5.120
96	0	33	573	1	0	2	0	0	2	1.719
310	3	40	1.421	35	16	58	3	0	2	3.330
286	7	64	522	56	7	36	4	0	2	2.164
184.360	11.741	16.094	129.037	151.816	29.578	53.428	15.273	6.431	15.463	1.518.924



Según la información descrita en la tabla anterior, la comunidad autónoma con más representación de población árabe en España a 2022 es Cataluña con 389.561 habitantes, seguida de Andalucía con 270.909. La comunidad con menos representatividad es Cantabria, que cuenta con un registro de 4.100 habitantes. Así se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico 1

Población árabe en España por comunidad autónoma, 2022



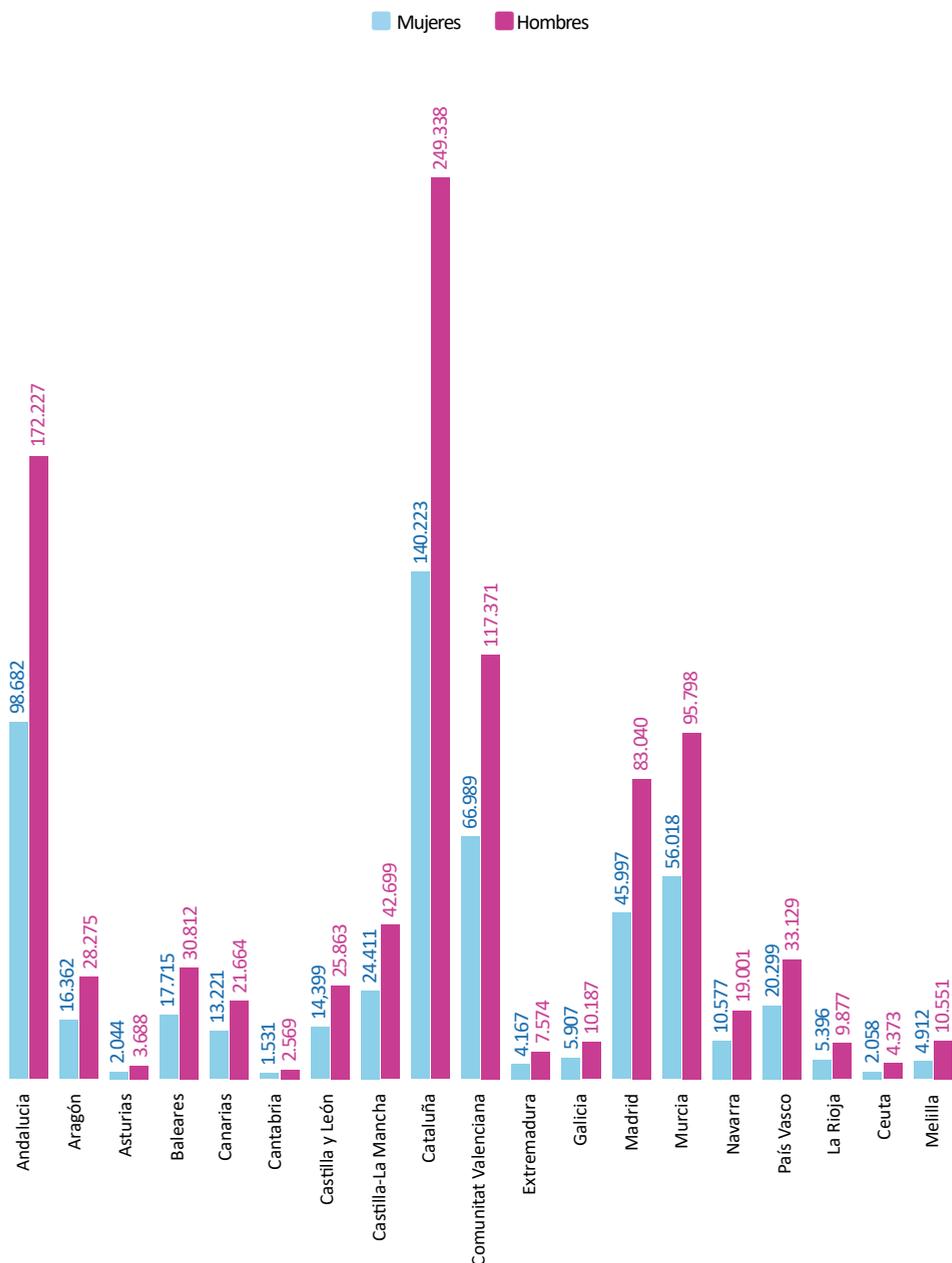
Nota: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (2022).

Respecto a la distribución por género, en el siguiente gráfico puede apreciarse que, en todas las comunidades autónomas hay más hombres que mujeres árabes. La comunidad autónoma con mayor representatividad de ambos géneros es Cataluña, que cuenta con 249.338 hombres y 140.223 mujeres, seguido de Andalucía con 172.227 hombres y 98.682 mujeres. Por su parte, Cantabria y Asturias cuentan con menos representatividad de ambos géneros.



Gráfico 2

Población árabe en España según género y comunidad autónoma, 2022



Nota: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (2022).



1.2. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA

Para el desarrollo de la investigación se realizaron 30 encuestas por comunidad autónoma. Del total de 570 personas encuestadas, 292 (51,23%) son completadas por mujeres y 278 (48,77%) por hombres.

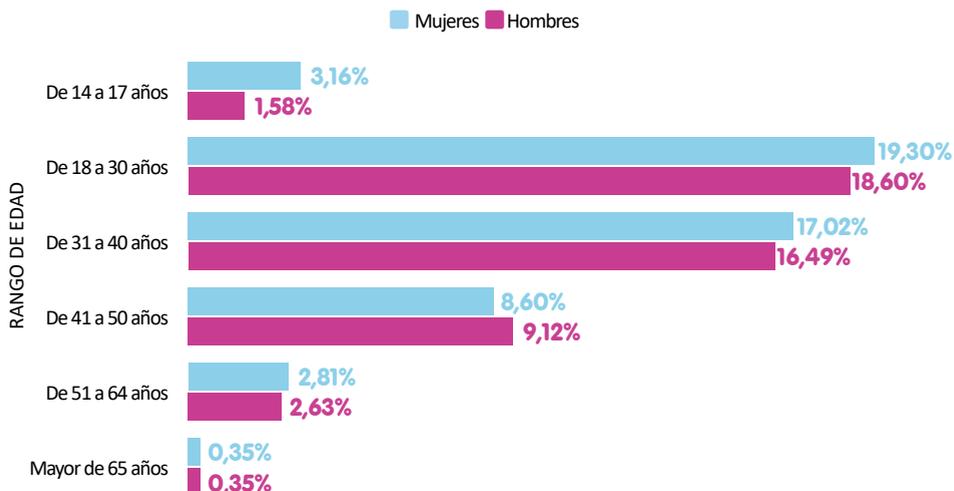
Gráfico 3

Personas encuestadas por género (%)



Gráfico 4

Porcentaje de personas participantes en la encuesta por rango de edad y género



Respecto al rango de edad de las personas encuestadas, la mayoría se ubican en la franja de 18 a 30 años, siendo el 19,30% hombres y el 18,60% mujeres.

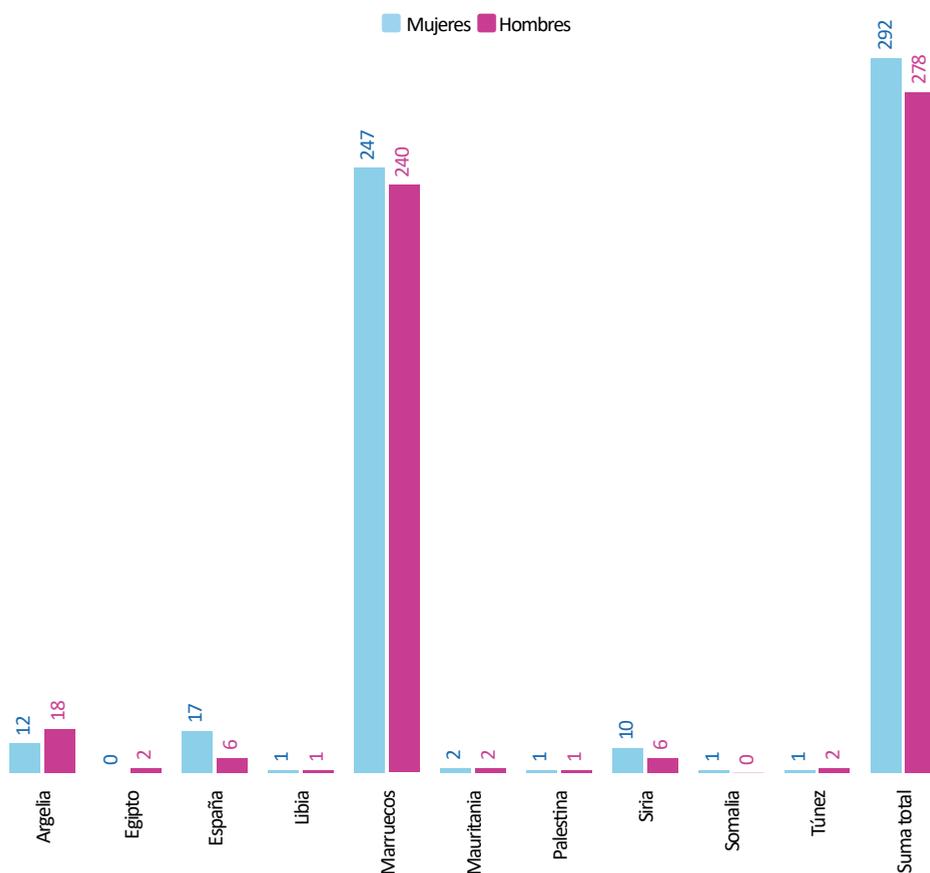
Del total de las personas encuestadas, 547 (95,96%) corresponde a algún país perteneciente a la Liga Árabe. Sólo 23 personas (4,04%) son españoles y espa-

ñolas, los cuales pertenecen a la segunda generación, es decir, sus progenitores son árabes. Con relación al género, el 94,18% de las mujeres y el 97,84% de los hombres pertenecen a un país de la Liga Árabe.

La mayoría de las personas participantes proceden de Marruecos, esto es, 487 personas (247 mujeres y 240 hombres) y de Argelia, 30 personas. En menor medida, se contabilizan personas procedentes de Siria (16 personas), Mauritania (4), Túnez (3) y Egipto (2). Esta encuesta no registra datos de personas procedentes de Yemen, Sudán, Kuwait, Emiratos árabes, Baréin, Oman, Somalia, Yibuti, Comoras, Qatar, Djibouti o Líbano, tal como se observa en la siguiente gráfica:

Gráfico 5

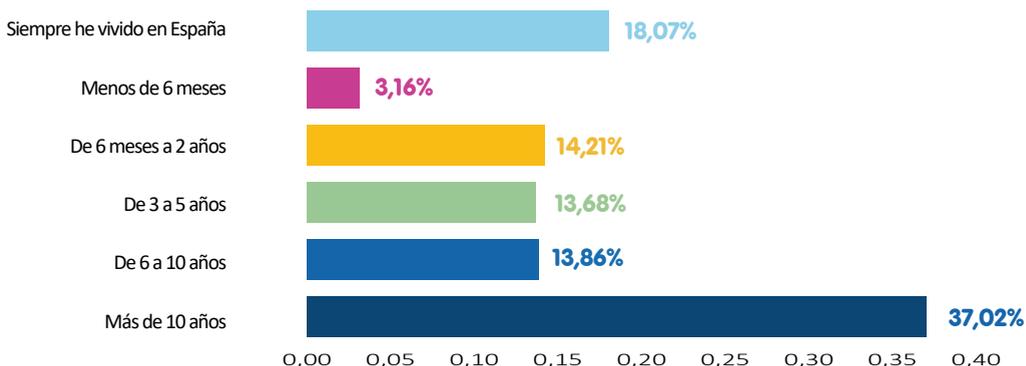
Personas encuestadas según país de procedencia y género



Respecto al tiempo de permanencia en España, el 37% de las personas encuestadas vive en el país desde hace más de 10 años, mientras que un 18% afirma que siempre han vivido en territorio español. Por su parte, sólo el 3% manifestó que están en el país hace menos de seis meses.

Gráfico 6

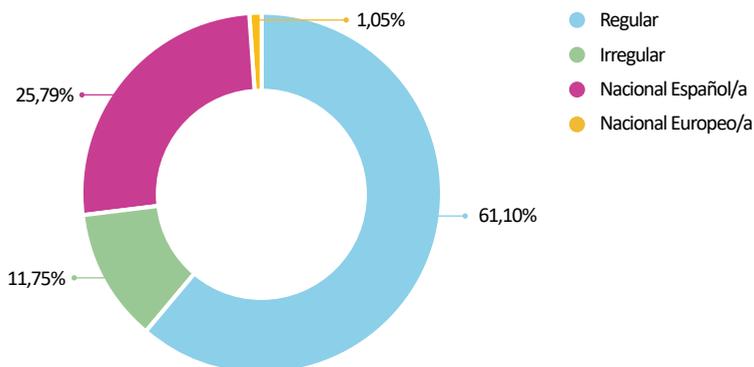
Tiempo de permanencia en España de las personas encuestadas (%)



Respecto a la situación administrativa, la mayoría de las personas encuestadas (61%) cuenta con un status legal, frente a los 11,8% que se encuentran en situación administrativa irregular. El 25,9% tienen la nacionalidad española.

Gráfico 7

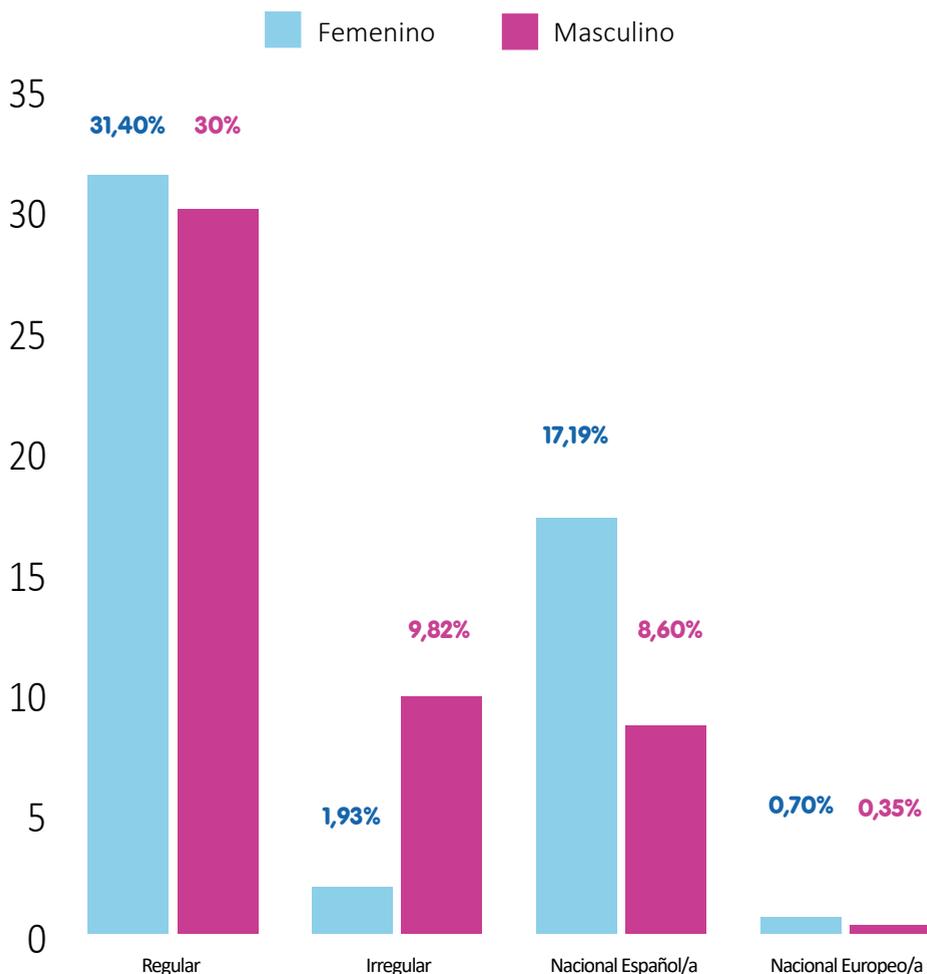
Situación administrativa de las personas encuestadas (%)



Con relación al género, el 31,40% de las mujeres y el 30% de los hombres cuentan con una situación administrativa regular. Mientras que solo el 1,93% de ellas cuentan con un status irregular frente al 10% de los hombres. Así se visualiza en la siguiente gráfica:

Gráfico 8

Situación administrativa de las personas encuestadas según género



Con relación al dominio de la lengua española, el 65,79% del total de las personas encuestadas que no son de nacionalidad española, dominan perfectamente el castellano, mientras que el 10,88% manifiestan no hacerlo.



Por género, como se visualiza en la siguiente tabla, el 31,23% de las mujeres no nacionales domina el castellano, frente al 34,56% de los hombres.

Gráfico 9

Dominio de la lengua española de las personas encuestadas (%)

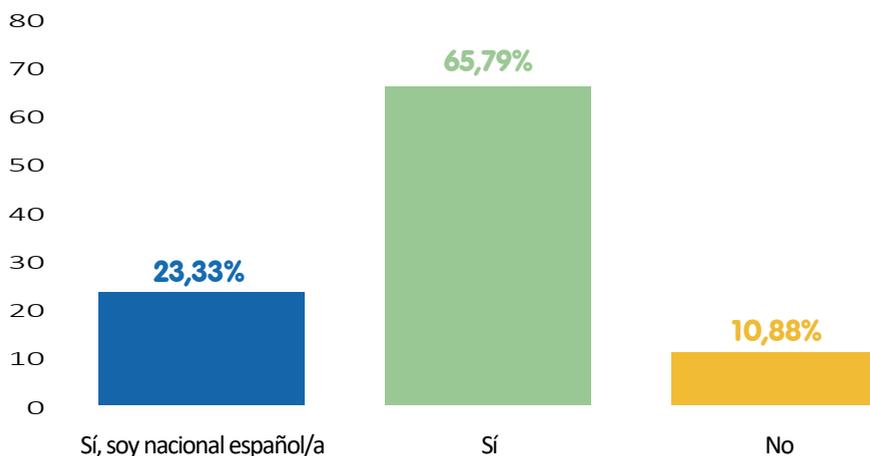


Gráfico 10

Dominio de la lengua española de las personas encuestadas según género

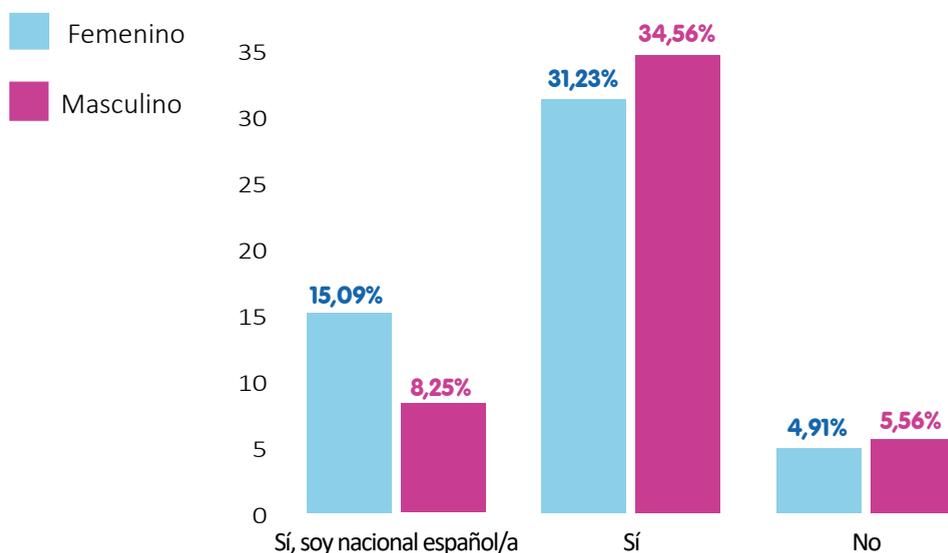
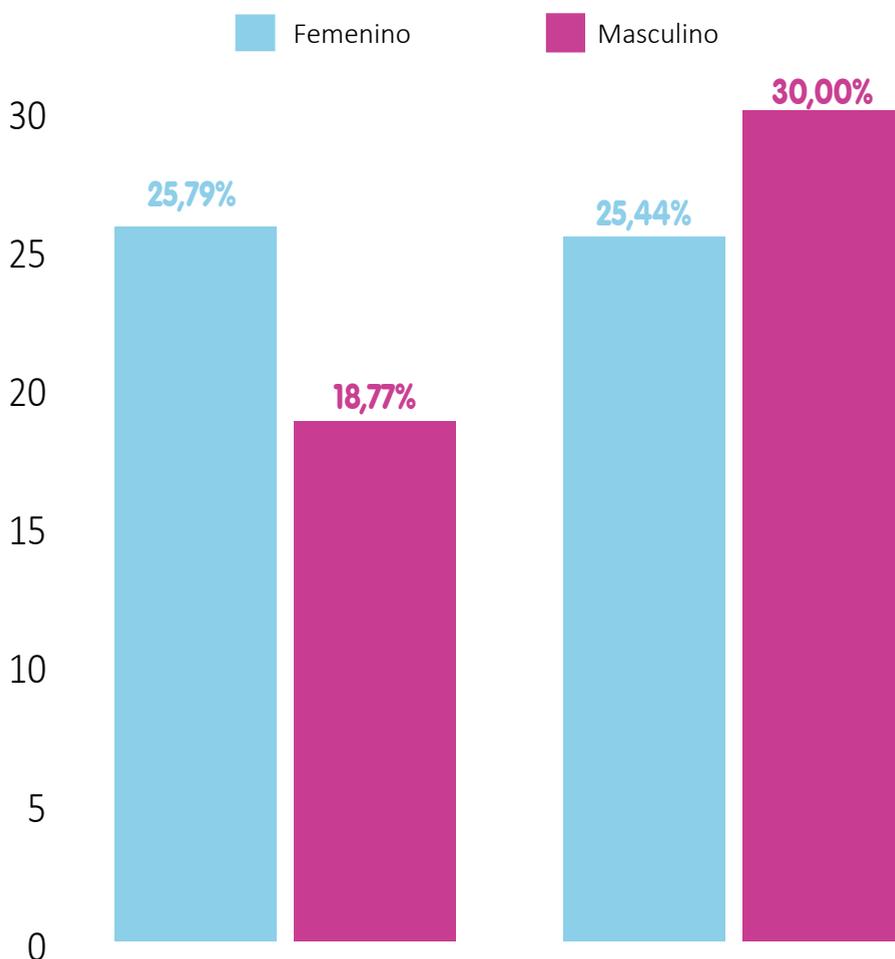


Gráfico 11

Personas encuestadas que tienen o no hijos e hijas según género



Un 44,56% reporta ser padre y madre, frente a un 55,44% que manifiesta no tener hijos o hijas. Se observa una diferencia de género: los hombres son padres en un 18,77% mientras que las mujeres son madres en un 25,79%. Estos datos indican la configuración de hogares monoparentales encabezados por el género femenino, lo cual es una variable que permite leer de forma diferenciada las diversas situaciones de vulnerabilidad a las que se ven enfrentadas las mujeres árabes, debido a la sobrecarga de cuidados y a las diversas interseccionalidades que les atraviesan como el género, la clase social, la etnia, etc.

1.3. OBSERVACIONES GENERALES DEL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Para la caracterización de la población de origen árabe en España, los datos utilizados fueron los del año 2022, ya que son los registros más actualizados que tiene disponible el INE. En la información consultada, no se encuentran datos de población perteneciente a la Liga Árabe provenientes de los países de Yemen, Libia, Sudán, Kuwait, Emiratos árabes, Berein, Omán, Somalia, Yibuti y Comoras. Sin embargo, en la encuesta realizada, existen datos de dos personas de Libia y 16 de Siria. Esto responde a una cuestión de fechas. La encuesta se realizó en el año 2024 y los datos disponibles del número de personas inmigrantes y del país de origen que del INE son del año 2022.

Por su parte, tanto en la caracterización demográfica con los datos del INE como en la encuesta realizada, se observa una mayor representatividad de personas árabes procedentes de Marruecos y de Argelia. Por su parte, aunque en todas las comunidades autónomas hay personas árabes, la que cuenta con mayor representatividad es Cataluña, seguida de Andalucía. Hay que señalar que en el registro nacional se evidencia que en España hay más hombres que mujeres árabes. Sin embargo, en la encuesta, hubo más representación de mujeres (51,23%) que de hombres (48,78%).

Respecto al origen, la mayoría de las personas encuestadas son de origen árabe (95,96%), frente a un 4,04% de españoles y españolas, hijos e hijas de padres árabes.

Por otro lado, aunque el porcentaje de mujeres encuestadas (51,23%) supera al de hombres (48,77%), en relación a la pregunta sobre el conocimiento del idioma, son aquellas las que lo dominan menos. Tener menos espacios de socialización con personas españolas o hispanoparlantes, puede ser una posible explicación a estas diferencias. Según la información cualitativa rastreada en el trabajo de campo, ellas se dedican más a las labores de cuidados o han accedido más tarde que los hombres al mercado laboral. Sin embargo, hay que aclarar que la suma de mujeres árabes inmigrantes y las nacidas en España que dominan la lengua española es de un 46,32%, cifra superior a la de los hombres que es de un 42,81%.

Respecto a las cargas familiares según los datos de la encuesta, las mujeres que tienen hijos o hijas equivalen a un 25,79% del total, mientras que los hombres

tienen un 18,77%. Es decir, las mujeres árabes encuestadas tienen más carga familiar que los hombres.

Por otro lado, con relación al tiempo de permanencia de las personas encuestadas, hay que recalcar que la mayoría (37%) han vivido en España por más de 10 años y que el 18% han nacido en el país. Sólo el 3,16% vive hace menos de seis meses. Observamos este dato como importante porque la mayoría, al vivir más tiempo en territorio español, pueden haber sufrido diversas vulneraciones y racismo en los diferentes ámbitos que se analizan en esta investigación.



CAPÍTULO 2: RACISMO ESTRUCTURAL

“Hacen una imagen de tu cultura y de tu país que no es muy real. Siempre de una imagen inferior, porque creen que eres menos (...). Sobre todo, si vienes de un país pobre” Comunicación personal. Grupo Focal de Aragón, 04/06/2024.

Entendemos racismo estructural como un modo de dominación social que se fundamenta principalmente en identificar las diferencias entre las personas. Esta diferenciación da lugar a una clasificación que va de un extremo a otro. Esto es, se define lo “supremo”, como lo moral, sabio, lo aceptable o lo hermoso, y lo “inferior” como lo perverso, ignorante, inaceptable y horrible (Mendoza, 2021). Estos parámetros sirven para definir lo que Ochy Curiel considera razas y sus categorías de poder, “construcciones imaginarias, ideas significantes que contienen una intención política para justificar desigualdades sociales, políticas y culturales” (citada en Mendoza 2021, pp.10).

En el año 2022 se celebró en Madrid la II Semana antirracista, organizada por el Ministerio de Igualdad⁵. En las mesas de trabajo se definió el concepto de racismo, desde una postura decolonial, como una estructura de dominación global, basada en una jerarquía de superioridad e inferioridad con relación a distintos marcadores raciales: el color de la piel, los rasgos fenotípicos o la identidad étnica en general, la identidad religiosa determinada, costumbres culturales, el acento, etc. Esos días diferentes personas expertas⁶ coincidieron en señalar que hay distintos marcadores de racismo que hacen que una persona sea vista como

5 Ministerio de Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico, 2022. Sesión “Inteligencia artificial” de la II Semana antirracista. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=mr88d8FbA90>

6 Nuria Oliver Ramírez: Directora y cofundadora de la Fundación ELLIS Alicante (Instituto de Inteligencia Artificial centrado en la Humanidad). Miguel Luengo-Oroz: Programa Global Pulse de Naciones Unidas. Paula Guerra Cáceres, comunicadora social, activista antirracista y co-coordinadora de AlgoRace (algorace.org). (Des)racializando la IA. Mario Hernández Ramos: Profesor Titular de Derecho Constitucional en la Universidad Complutense de Madrid y jefe de la delegación española en el Comité de IA del Consejo de Europa. Karlos Castilla Juárez. Coordinador de investigación del Institut de Drets Humans de Catalunya. Modera: Carlos Morán Ferrés. Subdirector General Adjunto (DG para la igualdad de trato y diversidad étnica racial).

persona inferior o como subalterna. Así pues, afirmaban que el racismo siempre es estructural porque constituye, precisamente, una estructura de dominación que es construida políticamente y reproducida por un sistema mundo⁷ capitalista, patriarcal y colonial desde el año 1492, con el inicio de la modernidad, hasta nuestros días.

Al indagar sobre el significado del racismo, las personas árabes participantes en esta investigación lo definen como *“una sensación constante de miedo, ignorancia y falta de respeto hacia ellos y hacia su comunidad, fruto del señalamiento constante de su cultura y creencias”* (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 8/05/2024). Esto refleja las múltiples vulneraciones que sufren estas personas; se reproducen prácticas concretas que anulan o impiden a los individuos el ejercicio de sus derechos, pues son descalificados por distintas consideraciones como el género, edad, orientación sexual, discapacidad, religión, raza, enfermedad o condición socioeconómica (Sanborn, 2012, citada en Mendoza, 2021).

En el estudio *“Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas”*, elaborado en el año 2020 por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE), se realizaron encuestas, en todo el Estado español, a un total de 1.624 personas de nacionalidad extranjera (originarias de África, Asia y América). En ella, se evidenció que *“el 51,8% de las personas entrevistadas manifiestan haber sufrido discriminación materializada en el trato despectivo, insultos, violencia verbal, discriminación en el ámbito laboral o de la vivienda, marginación y exclusión social. Y de quienes afirman haber sufrido discriminación por motivos raciales o étnicos, un 55% considera que el motivo ha sido su color de piel y rasgos físicos, un 38% por las costumbres y comportamientos culturales, y un 33% por sus creencias religiosas e indumentaria”* (López, citado en CEDRE, 2020, pp. 27).

En ese mismo sentido, según el informe presentado por la Federación SOS Racismo (Stati et al., 2023) que recoge y analiza estadísticamente casos sobre discriminación, xenofobia y odio en los territorios de Gipuzkoa, Bizkaia, Navarra, Galicia, Aragón y Catalunya, se afirma que en 2023 en España aumentaron de forma importante los casos de agresiones y conflictos racistas.

⁷ El *sistema mundo* es una propuesta teórica desarrollada por el sociólogo Immanuel Wallerstein en el que plantea la naturaleza desigual en el intercambio económico entre el centro, la semi-periferia y la periferia en esa división categorial en la que ordena el mundo; una dinámica del capitalismo global que dificulta el crecimiento y desarrollo de los pueblos.

Es conveniente aclarar que la discriminación estructural afecta tanto a las personas inmigrantes de origen africano como a las descendientes de la trata transatlántica y la esclavitud. A pesar de que tienen orígenes diferentes, ambos grupos sufren el impacto de barreras estructurales que afectan negativamente al disfrute pleno de sus derechos en España, influyendo esto en las garantías para acceder a servicios de educación, empleo, salud, etc. (Stati et al., 2023).

En esa misma línea, en la materialización del racismo se entrelazan tres conceptos claves: la representación, el estereotipo y la discriminación (Mendoza, 2021). Esto quiere decir que una persona o un colectivo representan determinada cultura, religión, orientación sexual y status económico. Dichas representaciones se instalan en el imaginario social como un estereotipo y si éstas no se acoplan o encajan en lo que la sociedad establece como legítimo y verdadero, se producen situaciones de discriminación. Esto se traduce en el cuestionamiento o rechazo de “la otra o el otro” por el hecho de ser diferente.

“Yo una vez hablé con amigas españolas y me decían: que los moros, que los moros. Y le digo: ‘¿en serio, tía?, por favor, ¡déjalo! Hemos compartido todo ¿no? Hemos compartido nuestra fiesta, vuestra fiesta y siempre hemos estado conviviendo juntos ¿no?’ Entonces ella me dijo: ‘ya, pero nosotros no somos como tú. Es que a ti te han criado diferente’ ” (Comunicación personal. Entrevista Ceuta, 03/07/2024).

A pesar del esfuerzo de muchas personas árabes racializadas por adaptarse a la sociedad española, aún se encuentran con múltiples prejuicios que imponen la diferenciación, como menciona el autor. Según Fanon (2010, citado en Mendoza 2021) el racismo establece una línea divisoria entre personas con acceso a los derechos humanos, ciudadanos, civiles, laborales —ser—, y los que están debajo —no ser—, cuya humanidad es cuestionada y negada. Entonces, el racismo, además de crear división y diferenciación, hace que las prácticas individuales y colectivas sean juzgadas o estigmatizadas por una parte de la sociedad que es la que establece, consciente o inconscientemente, esos extremos, superior e inferior, citados anteriormente.

El fenómeno del racismo se manifiesta en tres dimensiones: institucional, social e individual. El racismo institucional hace referencia a la integración e interiorización de aspectos discriminatorios en las normas, políticas y prácticas de las instituciones. El social nos traslada a los imaginarios con los que construimos esas ideas y prácticas cotidianas en nuestra sociabilidad. El individual apela a los prejuicios y estigmas personales con los que construimos a la otra o al otro

en base a todo lo anterior. Estas dimensiones del racismo nos conducen a pensar que, más allá de los prejuicios que tengamos a nivel individual, el racismo se sostiene, intencionadamente o no, en sistemas que continúan perpetuando desigualdades hacia determinados colectivos.

Como apunta Fanon (citado en Mendoza 2021), no puede confundirse la dimensión individual con la global, pues el problema tiende a personalizarse y se absuelve de toda responsabilidad al Estado y a las empresas privadas en la reproducción del mismo. Lo que resulta, quizá, más preocupante es que a pesar del incremento en los ataques racistas, muchos de ellos no se denuncian, contribuyendo a invisibilizar o individualizar las agresiones por motivos racistas (Stati et al., 2023).

El racismo estructural conforma todos los comportamientos individuales en una sociedad que legitima, permite o, en su caso, no enfrenta adecuadamente los prejuicios de corte racista que tienen lugar en el seno de la misma. La lucha contra estas construcciones sociales preconcebidas produce desequilibrios en las relaciones sociales que marcan profundamente la convivencia y la armonía en las ciudades o pueblos que habitamos. El asentamiento de estas actitudes normaliza, a nuestro entender, la relación desigual entre las personas con privilegios y quienes no los tienen. Observamos cómo unas, no siempre conscientemente, necesitan de las otras para poder mantener esa ventaja de derechos.

Por otra parte, el racismo parece necesitar de las instituciones públicas y privadas que le permita subsistir, replicarse, justificarse e, incluso, desvalorar a aquellos que lo cuestionan (Mendoza, 2021). Es decir, el racismo estructural está encarnado en acciones y omisiones concretas para reproducir las desigualdades y jerarquías entre individuos y poblaciones racializadas (Restrepo, citado en Mendoza, 2021). De este modo, se percibe un racismo latente que se revela, en ocasiones, en acciones directas contra las personas y, en otras, en actos de discriminación por omisión, a pesar de la protección que ofrecen las leyes.

2.1. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

Actualmente, el conjunto de normas que amparan la lucha contra el racismo es muy amplio en los diferentes ámbitos territoriales. Se parte, además, de una base sólida a nivel mundial, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos que establece que “toda la humanidad tiene unos derechos iguales e inalienables” (DUDH, 1948, pp. 1).

A su vez, la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia (2001), desde una óptica retrospectiva, reconoce a las víctimas de dicho racismo, así como las causas y consecuencias del mismo. Declara en su artículo 7 que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y están dotados de la posibilidad de contribuir constructivamente al desarrollo y al bienestar de sus sociedades. Toda doctrina de superioridad racial es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa y debe rechazarse, junto con las teorías que tratan de determinar la existencia de razas humanas separadas” (pp. 7).

Así pues, rechaza la superioridad de cualquier grupo o raza y establece el derecho a la libertad, igualdad y dignidad de todas las personas. Este documento es extenso y entiende la prevención y la educación como herramientas clave para la lucha contra la discriminación racial. También indica la necesidad de dedicar recursos a la planificación y actuación de estrategias para erradicar el racismo. Por ello, en su artículo 177 insta a los Estados a “dedicar inversiones públicas y privadas a la cooperación con el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial y a la aplicación de los instrumentos adecuados para el logro de este objetivo” (pp. 77).

De la misma manera, en el ámbito europeo existe normativa que respalda la no discriminación por motivos raciales. En primer lugar, la Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal, defiende que el racismo y la xenofobia son violaciones de las libertades fundamentales, los derechos de las personas, así como de la democracia y el Estado de Derecho y que, por tanto, atentan contra la normativa principal - europea y mundial -, en derechos humanos. Este texto, de corte penalista, es vinculante para los Estados miembros y obliga a establecer castigos e intervenciones para los delitos xenófobos y racistas.

Entrando en el ámbito nacional español, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, dedica el Capítulo III a establecer medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato. Concretamente, en su art. 27, manifiesta que “tiene por objeto establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos que en cada una de sus secciones se establecen” (pp.27). Así, concreta, en la sección 2, estas medidas

en materia de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico de las personas, abordando cuestiones como el ámbito de aplicación, las medidas de acción positiva y el establecimiento del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

Además, en el artículo 33, se prevé que, en las materias de educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios, la vivienda, y el acceso al empleo, el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica se encargue de prestar asistencia a las víctimas de racismo, hacer investigaciones y publicar informes sobre la discriminación racial y promover medidas que luchen contra la misma.

Por último, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, contempla un gran espectro de ámbitos, educación, trabajo y seguridad social, asistencia sanitaria, materia de vivienda, seguridad social y servicios sociales. Se profundizará en dicha normativa en posteriores capítulos de esta investigación.

En resumen, son muchos los textos jurídicos que amparan los derechos de las personas racializadas en España y que abogan por la no discriminación estructural en el territorio nacional. Además, por la condición de Estado miembro de la Unión Europea y país firmante de los tratados internacionales sobre este tema, España debe garantizar la efectividad de estos derechos. Sin embargo, a pesar de la normativa existente, y tal como revela esta investigación, así como estudios antecedentes, existen múltiples prácticas racistas en España. Ante esta situación, es imperioso intervenir en función de la defensa de las víctimas, y de garantizar los derechos que se describen en el marco normativo.

2.2. RACISMO INSTITUCIONAL

Como se ha mencionado anteriormente, el racismo estructural impone desigualdades que, en su mayoría, son legitimadas por el Estado. Este fenómeno, según el informe de SOS Racismo (Stati, 2024), es uno de los más comunes en el territorio español, ya que, de las denuncias recibidas durante el año 2023, 215 estaban directamente relacionadas con la vulneración de los derechos por parte de alguna institución pública.

En relación a ello, las personas árabes entrevistadas coinciden en señalar que existen diversos escenarios en los que perciben racismo institucional, como en

las oficinas de extranjería o en los ayuntamientos, especialmente en aquellos donde los partidos políticos están ligados a la extrema derecha. También indican que algunos efectivos de la policía o algunas organizaciones sociales muestran actitudes racistas, dándose situaciones de violencia y enfrentamientos motivados por prejuicios, discursos de odio y conductas raciales.

“El racismo depende de la persona de la administración. Te puede tocar una persona ignorante o racista. Muchas veces lo hacen por debajo de la mesa: te van quitando papeles, te embolatan papeles, dentro de un mes vuelves y no lo tienen. Y no es que van directo a por ti, van haciendo daño y ni siquiera sabes que te lo están haciendo. Te retrasan tus temas. Es difícil de descubrir y aunque lo descubras necesitas pruebas para decir que determinado funcionario ha hecho esto” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

Las personas participantes del grupo focal en Canarias hacen evidente que, si bien no todas las personas que trabajan en el funcionariado vulneran sus derechos, se dan casos en los que no cumplen con sus funciones y esa inacción puede perjudicarles en sus trámites de extranjería, ya sea en la renovación de documentación o en cualquier otro procedimiento que les permita su regularización. Este testimonio nos conduce, de nuevo, a la definición de racismo institucional como un conjunto de políticas, prácticas y procedimientos que perjudican a grupos racializados al impedir que puedan alcanzar una posición de igualdad. Éste se manifiesta a través de políticas, normas, procedimientos y prácticas que perpetúan la desigualdad y el trato discriminatorio hacia personas migradas, racializadas etc. (Stati, 2024).

De la misma manera, algunas participantes del grupo focal de Melilla relatan que el racismo institucional lo han vivido directamente con la tragedia que ocurrió en la valla de Melilla⁸, porque si bien algunas personas del territorio se indignaron por los hechos, no hubo ninguna movilización contundente. Al contrario, después de un año no se inició ninguna investigación que permita clarificar los hechos. Así lo denuncia Amnistía Internacional España cuando dice que “un año después de aquel 24 de junio de 2022 ni Marruecos ni España han realizado una investigación adecuada de lo ocurrido, la impunidad y el oscurantismo se han

8 El 24 de junio de 2022 alrededor de 2.000 personas, en su mayoría de origen sudanés, intentaron cruzar la frontera entre España y Marruecos por el puesto fronterizo de Barrio Chino. Tras la intervención de las fuerzas policiales a ambos lados de la frontera, al menos 37 personas fallecieron y el número de desaparecidas, aún sin cifra cerrada, sería, al menos, 76 (Senante, 2023).

perpetuado, las víctimas y sus familias están desamparadas, y las fronteras de Melilla y Ceuta se mantienen blindadas. La policía española devolvió al menos a 470 personas de forma sumaria y sin garantías a Marruecos, como acredita la investigación del Defensor del Pueblo. Las autoridades españolas no han querido pronunciarse nunca por la actuación llevada a cabo por las fuerzas de seguridad marroquíes, pero la información disponible indica que las vallas construidas por España y los puestos fronterizos, incluyendo el de Barrio Chino están en territorio español, por lo que claramente los hechos ocurrieron bajo jurisdicción española, así que hay una obligación de investigar todas las actuaciones que allí ocurrieron” (Senante, 2023 pp. 24). Es decir, el racismo institucional también es legitimado por la omisión que hace la institucionalidad pública en asumir sus responsabilidades.

Por otro lado, varias personas entrevistadas coinciden en señalar que sienten ese racismo institucional en relación al idioma. Por ejemplo, cuando acuden a diferentes instancias de la administración pública para recibir asesoría que facilite su proceso migratorio, en la mayoría de los casos, reciben malos tratos por parte del personal funcionario con expresiones muy desafortunadas y en un tono despectivo: *“aquí se habla español; debes aprender el idioma”* (Comunicación personal. Entrevista La Rioja, 21/05/2024).

Con todo lo anterior, se hace evidente que el racismo institucional afecta considerablemente a los derechos de las personas inmigrantes, pues se filtra en diferentes escenarios de la sociedad e impide no solo la adaptación en el país receptor, sino también el disfrute de derechos fundamentales.

2.2.1. RACISMO INSTITUCIONAL POR PARTE DE PARTIDOS POLÍTICOS DE EXTREMA DERECHA

“Cuando subió VOX mucha gente que yo no me esperaba era racista. No sabía que había tanto odio” (Comunicación personal. Entrevista Ceuta, 03/07/2024).

Las personas árabes entrevistadas en diferentes comunidades autónomas, coinciden en señalar que el racismo institucional ha aumentado desde que la extrema derecha ha asumido el poder en algunos ayuntamientos. Por ejemplo, en Canarias, muchas personas, sobre todo inmigrantes, han recibido con regularidad ataques racistas, sin ningún tipo de sanción para las personas agresoras. Una de

las participantes del grupo focal así lo manifiesta.

“Hay que estar vigilantes porque son ellos [la derecha o extrema derecha] quienes nos quitan los derechos porque impulsan leyes en contra de nosotros” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

En ese mismo sentido, en Ceuta, una víctima de racismo señala que allí el problema se intensificó porque la extrema derecha subió al poder.

“Cuando ha subido VOX al poder, ahí me han dicho ‘moruna’ solo por tener apellidos diferentes. Pero yo soy española, entonces, yo digo, ¿enserio me dices eso? Yo soy de aquí de toda la vida. Tengo cultura española, vivimos al lado de Marruecos, tengo cultura y valores marroquíes. Cuando subió VOX se ha notado y ha habido mucho jaleo, racismo disfrazado. No sabía que había tanta gente con VOX, incluso amigos nuestros” (Comunicación personal. Entrevista Ceuta, 03/07/2024).

Por otro lado, las víctimas también afirman que, a pesar de los esfuerzos por parte de las administraciones en la promoción de la igualdad y la no discriminación, en diferentes entidades públicas como en las oficinas de empleo, de extranjería, en algunos hospitales o en el aeropuerto, siguen sufriendo ataques racistas de cualquier índole por parte de funcionarios públicos.

“Estaba en el aeropuerto de Melilla, por ejemplo, y una persona no sabía hablar español ni comunicarse bien y soltaron comentarios racistas. También tramitando papeles para el médico y la atención recibida en primera atención es nefasta. Y en el ayuntamiento o en donde sea. Y eso se nota” (Comunicación personal. Entrevista Melilla, 10/5/2024).

Las personas participantes en este estudio coinciden en que los discursos de odio⁹ y los ataques racistas han aumentado en sus territorios. Estos hacen referencia a las expresiones que promueven el rechazo, la discriminación o la violencia hacia personas o grupos por su raza, religión, género, orientación sexual u otras características reales o percibidas. En este contexto, varias participantes consideran que los esfuerzos desarrollados por las instituciones públicas no res-

9 Los mensajes xenófobos resquebrajan a Vox en Ceuta (Varo, J. 2020).

https://elpais.com/politica/2020/01/29/actualidad/1580308192_989371.html

ponden, de forma eficiente, a la atención de estos casos de vulneración de sus derechos. De hecho, en relación a los discursos de determinados líderes políticos, estos se expresan libremente a través de los medios de comunicación, difundiendo mensajes de rechazo hacia las personas árabes y musulmanas, asociándolas con la criminalidad, la violencia y el terrorismo. En ocasiones, lejos de silenciarlos, algunos medios sirven de altavoz. Consideramos que la presencia de este tipo de contenidos en los medios de comunicación podría ser una de las explicaciones al incremento de las actitudes de odio y rechazo hacia las personas árabes en la sociedad española.

2.2.2. RACISMO INSTITUCIONAL POR PARTE DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO

“Una vez, estaba yendo en el tren en un pueblo donde tengo clases, me paró la policía sin haber hecho nada. Tenía mi tarjeta de transporte y me pidieron mi residencia. Les comenté que no la tenía. Se quedaron conmigo unas dos horas haciendo sus gestiones y me dieron la carta de expulsión para salir del país (...). Sientes discriminación, sin hacer nada y habiendo muchas personas ahí y me paran a mí. El problema es que te agarren con las esposas y te lleven a un lugar donde te encierran dos horas. No he hecho ningún crimen y me trataron así. Es como que no tienes derechos” (Comunicación personal. Entrevista Asturias, 25/07/2024).

Según un estudio de la Universitat de València sobre violencia policial en Estados Unidos (López, 2024), las personas migrantes tienen tres veces más posibilidades de ser paradas en la vía pública que el resto de la población; una circunstancia que, como apunta su autor, está presente también en España. Esta información amplía la reflexión del coordinador del grupo de estudios policiales de la Sociedad Española de Investigación Criminológica, Juanjo Medina, quien concluye que en España hace falta transparencia y conciencia social para la visibilización del problema (López, 2024).

Según la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), España, Suecia y Alemania son los tres países que más controles de identidad realizan por cuestiones étnicas o de raza. La policía parte de un sesgo racista y entiende que “las personas racializadas son objeto de sospecha, por eso las identifican” (López, 2024, pp. 12).

Al igual que la víctima en Asturias que compartió su experiencia de abuso policial, la persona entrevistada en Lleida (Cataluña) coincide en señalar que en su territorio hay mucho racismo institucional que se ve reflejado en el abuso de poder por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado hacia la población árabe. Relata que, a pesar de que sus padres llevan viviendo en España más de 40 años, han sufrido racismo en múltiples ocasiones y que, cuando reclaman sus derechos, son cuestionados e interpelados injustamente por las fuerzas policiales.

“La semana pasada mis padres se perdieron porque estaban en un pueblo (...) no se sabían el camino. Les paró un Mosso y al bajar la ventanilla empezó a decirles: Tú qué, ¿vas drogado, borracho? Estoy perdido, yo considero que me deberías ayudar y no multarme. O, en este caso, multame, pero háblame bien - le dijo mi padre-. Y le responde: si quieres justicia vete a tu país. Y mi padre contestó: oye, que mi país es éste. Aquí han nacido mis hijos, mis nietos. Y el Mosso le responde: Es que estamos en alerta 4. ¿Qué tipo de alerta es esa? - le pregunta mi padre. Alerta terrorista, le responde (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 13/06/2024).

En este relato se puede observar la discriminación que soportan cotidianamente las personas árabes. Particularmente, cuando la entrevistada afirma con contundencia que *“no hay ningún marroquí en el territorio que no haya sufrido racismo”* (Comunicación personal. Entrevista Catalunya, 13/06/2024). Comenta, además, que estas vulneraciones también se dan porque, por ejemplo, la mezquita que tienen allí cuenta con muy buena estructura y esto ha despertado mucho rechazo por algunas personas del pueblo.

Por su parte, los asistentes del grupo focal del País Vasco dijeron que, ante un incidente de robo, los retuvieron en el colegio hasta que llegó la policía a registrarlos a todos. Sin embargo, recalcaron que, a las personas árabes (en su mayoría de origen marroquí) los detuvieron más tiempo y los registraron. En cambio, a los españoles no los revisaron y les dejaron marchar.

Por otro lado, algunas personas entrevistadas han detectado o sienten como racismo institucional, las limitaciones en el acceso a las plazas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

“Yo tengo un amigo mío que se presentó a policía local. A la hora de presentarse no le llamaron. Se presentó a la oposición y la aprobó y, al

final, metieron a otras personas que tenían menos nota que él” (Comunicación personal. Entrevista Melilla, 10/5/2024).

Los abusos policiales hacia las personas árabes no son un caso aislado. La ONU ha instado a España, en numerosas ocasiones, a poner fin a la discriminación racial y a la invisibilidad de las personas afrodescendientes, afirmando que se necesitan urgentemente voluntad política y compromisos al más alto nivel. Sin embargo, los cambios desde entonces han sido prácticamente imperceptibles (López, 2024).

2.2.3. RACISMO INSTITUCIONAL EN ORGANIZACIONES SOCIALES

Algunas víctimas de racismo entrevistadas y participantes del grupo focal de Navarra, son voluntarias adscritas a organizaciones sociales, financiadas con recursos públicos. Denuncian algunas irregularidades en la ejecución de los proyectos que afectan de forma diferenciada, en la mayoría de los casos, a la población árabe inmigrante. Así lo relata uno de ellos:

“Hay una asociación en la que estoy como voluntario, donde dan de comer a los inmigrantes y a la gente que lo necesite. Suelen hacer cola para coger la comida, pero siempre los trabajadores le gritan, especialmente a los inmigrantes: ¡no entres!, ¡no pases!, ¡cuánta comida llevas! (...) Lo peor es que la comida suele estar caducada (...). Las mujeres mayores me suplican diciendo: por favor, dame un poco más de comida, y yo se lo doy a escondidas, pero cuando me pillan me gritan (...) con una crueldad increíble. Hay gente que trabaja en ámbitos sociales como éste, y solo va a desahogarse con la gente, compartir ese odio que tienen gritándole a la gente, ven a la gente como animales. No tenemos su cultura, por eso creo que no nos integraremos absolutamente con ellos” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/07/2024).

Esta actitud de rechazo, aunque no es frecuente, se produce en contextos que deberían ser de acogida y empatía. Las organizaciones sociales deberían vigilar estos episodios y controlar, además, las dobles o triples discriminaciones. En la reflexión del grupo focal de Navarra también se observa que la discapacidad se une al origen y ambas son fuente de actitudes claramente discriminatorias.

“Estoy también de voluntario en una asociación para gente con discapacidad. Hay un marroquí con discapacidad que necesita atención a diario: darle de comer, llevarle al baño, limpiarlo... Los españoles que trabajan ahí, no le hacen caso, no le atienden. Hasta que llego yo, le doy de comer, le lavo, le cambio y le saco a pasear. Ellos sacan a pasear a los otros, si a él no lo saco yo, no lo saca nadie” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/07/2024).

La discriminación que sufren las personas que son atendidas en entidades sociales, receptoras de subvenciones públicas, puede entenderse como racismo institucional si no hay control de las organizaciones ni de los recursos que perciben ni de la atención que dispensan. Según lo establecido en el artículo 31 de la Ley Orgánica 1/2002, las administraciones públicas están obligadas a ayudar en el desarrollo de las ONG. La ley contempla dicha ayuda como asesorías técnicas, prestar espacios públicos, recursos materiales, etc. Por lo anterior, constituye una responsabilidad de la institución pública verificar, auditar y controlar si los recursos asignados están siendo utilizados de forma correcta y, sobre todo, si los diferentes proyectos y programas ejecutados con recursos públicos están promoviendo los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación.

En ese mismo sentido, la víctima entrevistada de Asturias manifiesta que un educador social que le atiende en la asociación de la que hace parte, tiene comportamientos racistas con las personas de nacionalidad marroquí. El programa en el que participa tiene contemplado hacerles una compra semanal para suplir sus necesidades básicas de aseo y alimentación. Afirma que se realiza esta actividad de malas formas, lanzando comentarios de mal gusto.

“Consumís tanto que parece que revendéis la comida” (Comunicación personal. Entrevista Asturias, 25/07/2024).

Lo anterior no solo genera un malestar que puede desembocar en crisis emocionales por sentirse inferiores y rechazados, también puede traer consigo la deserción de las y los jóvenes en estos programas que están diseñados no sólo para facilitar y promover su inserción, sino que están dirigidos para la promoción de la interculturalidad.

Recapitulando, el racismo constituye una estructura global de dominación que involucra estructuras sociales y políticas. En muchos casos, las instituciones reproducen mecanismos de victimización basados en marcadores raciales y, como contraparte, producen privilegios para una parte de la población, frente a la

otra, que carece de ellos.

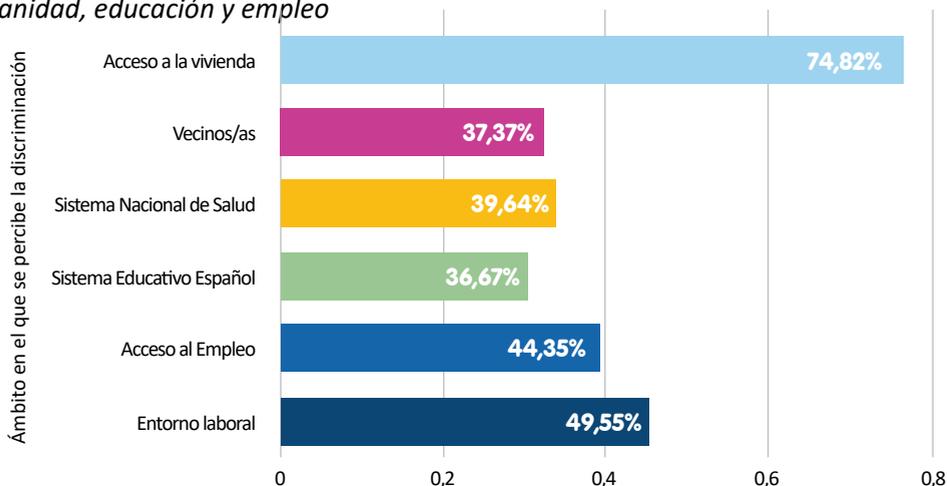
2.3. RACISMO ANTIÁRABE

“Por la noche estaba volviendo en Ramadán, me paró un coche con gente borracha. Empezaron a insultarnos. Apenas había gente en la calle que no les decía nada. Siempre en el bus, el sitio al lado mío siempre va a estar vacío, así todo el bus esté lleno. Muy poca gente se sienta conmigo” (Comunicación personal. Grupo Focal de Aragón, 04/06/2024).

En España, respecto a los ámbitos analizados en la encuesta, en la que participan 570 personas de origen árabe - 292 mujeres (51,23%) y 278 hombres (48,77%) -, el 47% percibe o siente situaciones de racismo de forma tangible. En todos los ámbitos analizados, la percepción de las mujeres es mayor que la que sienten los hombres (a excepción de la vivienda). Teniendo en cuenta que no todas las personas encuestadas tienen experiencia en todos los ámbitos (educativo, búsqueda de vivienda, etc.)¹⁰, esta tasa de percepción de discriminación total podría aumentar.

Gráfica 12

Porcentaje de personas que perciben discriminación en los ámbitos de vivienda, sanidad, educación y empleo



¹⁰ A excepción del ámbito tecnológico y la Inteligencia Artificial que no cuentan con esta pregunta.



Según los datos analizados, el 29,74% de las personas son de nacionalidad española. Sin embargo, se observa que su forma de vestir, su acento o su opción religiosa y cultural las convierte en víctimas de racismo, aun siendo españolas.

Según la Red Canopé, el racismo antiárabe hace referencia a las manifestaciones de hostilidad, rechazo y odio dirigidas contra individuos que son, colectiva e incorrectamente, denominados árabes. Afirman que este término hace referencia, en primer lugar, a un área geográfica y civilizatoria que coincide con los territorios de expansión por la conquista musulmana emprendida a partir del siglo VII en la península ibérica y parte del sur de Francia (Réseau Canopé, s.f).

La figura de la persona árabe, estrechamente ligada a la musulmana, “es, ante todo, a los ojos de los cristianos, la de un infiel y un conquistador, a pesar de los intercambios culturales y comerciales. Es la de un enemigo y una amenaza que pesa sobre la Europa cristiana, a la que se responde con la reconquista. Esta última se ejerce, en particular, a través de las cruzadas en Oriente Medio y la Reconquista de la Península Ibérica (...).

Por otro lado, durante las décadas de 1990 y 2000, el surgimiento de demandas religiosas y comunitarias condujo a un cambio en la hostilidad hacia las personas árabes, redirigiéndose hacia las personas que profesaban la religión musulmana: los norteafricanos, los inmigrantes, o, incluso, quienes son percibidas como tal. Es decir, en este período el rechazo hacia las personas árabes se extiende hacia quienes profesan la religión musulmana.

Por su parte, en el discurso y en la práctica popular existe una distinción marcada entre persona inmigrante y extranjera. Por ejemplo, el racismo antiárabe no es tan evidente cuando se trata de personas con un poder adquisitivo alto, cuando entran en el país con un objetivo enfocado a la inversión o cuando cuentan con determinados perfiles formativos o académicos. Una de las personas entrevistadas hace mención a esta situación.

“Si, desde luego no estamos hablando de una persona que tenga unos ingresos normales. Eso se ve a simple vista, por ejemplo, en Málaga, en la zona ésta, que vienen grandes árabes a hacer sus negocios. Pues obviamente esos no son inmigrantes, esos son turistas porque tienen recursos económicos, tienen poder. No es lo mismo una persona migrante que viene aquí a buscarse la vida y a mejorar su situación económica y la de sus hijos para salir adelante, que una persona que ya viene con un

poder económico muy importante” (Comunicación personal. Entrevista La Rioja, 21/05/2024).

Lo que esta reflexión viene a sugerir, es que el racismo antiárabe se produce también cuando el argumento de la nacionalidad y la etnicidad, se combinan con el de la clase social, articulando así todo un campo de rechazo (Aja et al., 2001). La estigmatización de personas sin recursos, o sin ese alto nivel de vida, y que, en su derecho legítimo migran, se perpetúa. Esta migración, en ocasiones, es percibida por una parte de la sociedad española como una competencia y disputa por los recursos en el ámbito laboral, educativo o en el acceso a las ayudas públicas.

2.3.1. MANIFESTACIONES DEL RACISMO ANTIÁRABE

“Digamos que tú estés sufriendo ese racismo, da igual que sea en el colegio o en el centro de salud, en el ámbito administrativo (...). Entonces, ya dices que todos te van a botar [rechazar] de la misma forma por ser de tal nacionalidad. Porque a mí me han dicho que como inmigrante no valgo para nada, que vengo aquí para robar puestos de trabajo, para vivir de las ayudas y tal. Entonces, eso ya te lo crees y lo vas aplicando para todo” (Comunicación personal. Entrevista La Rioja, 21/05/2024).

En el desarrollo de esta investigación se han recogido múltiples manifestaciones de racismo. Estos ataques y vulneraciones se viven de forma más intensa y sistemática hacia la población árabe, sobre todo hacia las mujeres cuando hacen uso del velo o *hiyab*¹¹.

En este apartado desarrollamos las manifestaciones de racismo antiárabe más recurrentes. Para ello, se han identificado tres asuntos claves: el primero tiene que ver con la percepción diferenciada que encuentran las víctimas del racismo en las zonas de la península, las Islas Baleares, las Islas Canarias y las ciudades de Ceuta y de Melilla. La segunda cuestión tiene que ver con el nivel y los matices del racismo que sufren las personas árabes de primera y segunda generación. Y, por último, la percepción que tienen las personas árabes sobre las dificultades en el acceso a derechos frente a otros inmigrantes de otras nacionalidades.

¹¹ Análisis más detallado en el capítulo 9: Análisis interseccional: Racismo hacia las mujeres árabes.

El racismo de forma diferenciada entre la península, Islas Baleares, las Islas Canarias, la Ciudad de Ceuta y la Ciudad de Melilla

Varias personas entrevistadas coinciden en señalar que el racismo y sus manifestaciones se viven de forma diferenciada dependiendo del lugar donde se viva, marcando la diferencia entre la península, las Islas Baleares, las Islas Canarias, la Ciudad de Ceuta o la Ciudad de Melilla.

“Para mí en Canarias, es más fácil que en la península. Por ejemplo, yo estuve viviendo muy poco tiempo ahí en España y la gente de aquí de Canarias es muy diferente que la de la península. El problema de la gente de allí es que nunca ha viajado, es gente que sabe solo trabajar, solo lo que hay. La gente de Canarias es igual que nosotros, han viajado, han ido por el mundo. Para mí la gente que vive en Canarias somos muy iguales”
(Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

Según algunos historiadores, esta situación puede explicarse por la presencia cultural del mundo árabe en las Islas Canarias, desde los primeros momentos de la conquista europea. “Estas tierras fueron repobladas por grupos humanos procedentes del noroeste del continente africano y trajeron consigo sus hábitos y costumbres que se mantuvieron durante varios siglos, y todavía hoy en día podemos tener noticias de ellos, sobre todo por los topónimos” (Santana, 1995, p. 24). Este mismo autor señala que “los historiadores afirman que, en las islas Canarias por ejemplo, en diversas excavaciones arqueológicas, se han encontrado algunos artefactos que sabemos, a ciencia cierta, que es imposible que fueran de las sociedades aborígenes, es decir, que se deben a contactos con otras culturas, con navegantes que arribaron a las costas insulares” (pp. 631).

Quizá lo anterior explique la *proximidad*¹² que identifican algunas personas entrevistadas con los habitantes de las Islas Baleares y Canarias. Es decir, algunas víctimas de racismo en ambas Islas sienten mayor aceptación de su cultura, costumbres y religión y, por lo tanto, perciben mayor interculturalidad allí, a diferencia de los y las entrevistadas en Ceuta y Melilla. Los medios de comunicación, comentan, han jugado un papel importante a la hora de transmitir el mensaje de que Ceuta y Melilla no forman parte de España y, por lo tanto, de generar ese desapego, quizá, entre territorios.

12 Actualmente, de las 60.000 personas que siguen el islam en las Islas Baleares, 20.000 tienen la nacionalidad española. Según los últimos datos del Observatorio Andaluz, se ha producido un incremento en la llegada de población musulmana de otras nacionalidades a las Islas Baleares (Requena, 2021).

“Melilla en las noticias que ya es bastante olvidada (...) una locura para algunas familias porque lo perciben como si fuese un sitio de Marruecos, pero hecho pedazos. (...) Yo creo que ni siquiera como algo turístico... Pero Melilla es como cualquier otro sitio de España. Pero no es percibido así por la gente de la península... Pero es que yo me acuerdo, cuando veía por televisión, el tiempo [meteorológico] en Ceuta y Melilla, en algunos canales, no salían, simplemente salían las Islas Canarias, las Islas Baleares, la península, pero el tiempo de Ceuta y Melilla, no” (Comunicación personal. Entrevista Melilla, 10/5/2024).

En otras palabras, las personas entrevistadas de origen árabe que viven en las Islas Baleares y en las Islas Canarias, apuntan que por la cantidad de inmigrantes en sus territorios pueden sentirse más acogidos. A diferencia de Ceuta y Melilla que, por la proximidad con Marruecos y el papel que juegan los medios de comunicación, se sienten más rechazados y discriminados.

EL RACISMO ANTIÁRABE HACIA LAS PERSONAS DE PRIMERA Y SEGUNDA GENERACIÓN

“Una persona que viene de un país totalmente diferente, que no conoce cómo es el país, lo tiene más difícil (...) aunque yo sea de descendencia y haya nacido aquí, también recibo racismo (...) Pero yo estoy 100% segura que no lo recibiría de la misma forma que mi madre. Porque yo ya he nacido y crecido aquí. Mi madre no, mi madre se ha tenido que adaptar” (Comunicación personal. Entrevista Melilla, 10/5/2024).

En el discurso de las personas entrevistadas, sobre todo el de los hijos e hijas nacidos de la primera generación de inmigrantes árabes, es común escuchar las afectaciones del racismo que han sufrido desde que han nacido. A pesar de ser nacionales, afirman que el origen de sus progenitores es determinante a la hora de recibir discriminaciones, ya sea por sus nombres, por su idioma, sus rasgos físicos o sus costumbres. No obstante, observan diferentes formas de manifestación de racismo como segunda generación, argumentando que el nivel de vulneración que sufren sus padres y madres, es más intenso, ya sea por la barrera idiomática o por las costumbres culturales y religiosas que siguen implementando en sus hogares. Es decir, reciben constantes ataques y señalamientos de las personas por el uso del velo, por celebrar el Ramadán¹³, por no comer

13 Los musulmanes celebran la fiesta del Ramadán recordando el mes en el que el profeta Ma-

determinados alimentos, no tomar bebidas alcohólicas, entre otros aspectos. Esto les provoca una sensación de sentirse constantemente cuestionadas y culpabilizadas por la educación y las costumbres que transmiten a sus hijos e hijas nacidos en España. A esto se une, en ocasiones, no dominar bien el idioma. Los comentarios que se han recogido muestran este punto.

“Ella no sabe hablar, ¿por qué le dan la nacionalidad?” (Comunicación personal. Entrevista Extremadura, 04/07/2024).

“La única vez que noté racismo y prepotencia sobre mi madre fue en el hospital. Mi madre es una persona que lleva hiyab, es bajita. Te entiende perfectamente cuando le hablas, pero a la hora de responder, pues le cuesta un poco más y pues siempre que va al médico yo la acompaño. Pues la médica la criticó por su lengua (...) le dijo: a ver, es que no sé por qué no hablas catalán, deberías aprender el catalán si vives en Cataluña (...). Al entrar mi madre a la consulta ya el médico hizo un ‘puff’. Esa fue la primera imagen que tuvimos de esa profesional” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

Muchos de los hijos e hijas de inmigrantes árabes de primera generación acompañan a sus progenitores a las diferentes diligencias médicas, de trabajo, de renovación de documentación, entre otras. Este acompañamiento se realiza para mediar en la traducción y evitar ataques racistas o retrasos en los trámites o en la atención directa, por ejemplo, en acceso a los servicios de primera necesidad. En algunas ocasiones, genera incomodidad en los padres y madres, debido a la dependencia y a la falta de privacidad que pueda implicar que sus hijos e hijas les acompañen en esas gestiones.

De la misma manera, en el sector de la educación¹⁴ la barrera idiomática vuelve a aparecer como uno de los aspectos principales que puede ser un detonante de racismo, impidiendo el disfrute de derechos fundamentales como el acceso y la permanencia en el sistema educativo por parte de los hijos e hijas de personas inmigrantes. Así lo comparte la entrevistada de la Comunidad de Castilla y León, de origen árabe, con nacionalidad española y estudiante de educación secundaria.

homa recibió la primera de las revelaciones que componen el Corán, texto sagrado del islam. Es el noveno mes del año musulmán, cuyo comienzo está determinado por el avistamiento de la luna nueva. Más información: <https://www.observatorioislamofobia.org>

14 Análisis más detallado en el capítulo 3: Racismo en el sistema educativo

“En la reunión de padres, algunos no se enteran de qué proyectos tiene que hacer, es que le da igual. Yo me he topado con que les hemos dado la hoja a los niños. Viene el niño y le da la hoja a la madre y te viene la madre y te dice: oye hija perdóname, ¿qué pone aquí? Es que no lo entiendo” (Comunicación personal. Entrevista Castilla y León, 27/06/2024).

La entrevistada afirma que, en la experiencia de su práctica profesional en el ámbito educativo español, fue común encontrarse constantemente con la subestimación y presunción de ignorancia, o de tener pocas capacidades, por parte de algún miembro del profesorado hacia estudiantes árabes de segunda generación.

“Los profesores le decían a una estudiante marroquí que puede hacer mejor peluquería. Y ella les dice que no, que quería estudiar farmacia” (Comunicación personal. Entrevista Castilla-La Mancha 29/05/2024).

En ese sentido, es claro que la presencia de esta segunda generación en el sistema educativo español ha ocasionado en los últimos años no sólo la necesidad de readaptar y/o crear mecanismos para hacer frente a la nueva situación, sino también la apertura de un debate en torno a su integración. Sin duda, esto implica un reto para la sociedad española en general y para la comunidad árabe en particular, que se retomará en el capítulo siguiente.

PERCEPCIÓN DE TRATO DIFERENCIADO DE LA INMIGRACIÓN ÁRABE FRENTE A OTRAS

“Por ser musulmanes y por ser árabes no tienen un buen trato hacia nosotros. A los ucranianos o rusos no les encuentran las mismas dificultades que a nosotros. Tienen una cultura similar y forma de pensar, quizá por eso” (Comunicación personal. Entrevista Asturias, 25/07/2024).

Otro asunto en común en el discurso de las personas árabes víctimas de racismo entrevistadas y participantes de los grupos focales, es la percepción que tienen respecto al trato que reciben con relación a inmigrantes de otras nacionalidades.

Las víctimas de racismo identifican que el pasado histórico puede ser clave para entender el presente y, por ende, las manifestaciones de racismo estructural e institucional que sufren por parte de la sociedad española. María Teresa Rodrí-

guez filóloga, profesora y política española, que fue diputada por Málaga y Cádiz en el Parlamento de Andalucía entre 2015 y 2022, afirma que la diferenciación entre los 90.000 niños y niñas acogidos de origen ucraniano, frente a los 400 niños y niñas africanas revela que España es racista, además, con una islamofobia muy arraigada” (Europa Press, 2024, s.n.). Esta acogida, como lo afirma textualmente la exdiputada “no ha supuesto ninguna crisis de convivencia, ninguna crisis política, incluso si ese acogimiento se ha realizado sin ningún recurso”.

Todo lo anterior tiene relación con lo que algunas activistas han calificado como “el privilegio blanco” que, según Paula Guerra (2022), comunicadora social, expresidenta de SOS Racismo Madrid y parte del equipo de AlgoRace (Des)racializando la IA (Inteligencia Artificial), es la ventaja que obtienen las personas reconocidas universalmente como humanas (blancas o leídas como blancas) al momento de acceder a derechos, recursos y beneficios, en comparación con las personas no blancas. Incluso en aquellos casos en que existen iguales condiciones sociales, políticas, económicas, culturales, de género o identificación sexual. Para explicar este concepto, la autora antirracista pone de ejemplo la guerra en Ucrania y las dinámicas de inmigración de sus habitantes a otros países de la Unión Europea. Señala que “cuando se le dio prioridad a la evacuación de la población civil blanca ucraniana, se dejaron en las colas de la frontera con Polonia a personas negras, indias, árabes y gitanas; y luego presencié cómo la Unión Europea aprobaba de manera unánime y expresó una medida histórica que permitió la entrada ilimitada de personas refugiadas ucranianas a Europa, lo que incluía el derecho a instalarse en cualquiera de sus Estados miembros y a tener una vivienda, buscar empleo y contar con asistencia médica” (Guerra, 2022, s.n.); un trato diferente del que se ha dado históricamente a los pueblos sirios, libios, afganos, nigerianos o palestinos, a quienes se abandona a merced del hambre y el frío en los mal llamados campos de refugiados, o simplemente se les deja morir en el Mediterráneo.

Quizá es el grado de humanización o deshumanización por parte de la narrativa europea-occidental lo que genera estas diferencias; un único relato, alimentado, además, por comentarios racistas de algunos medios de comunicación que, sin ningún pudor, reafirmaban la diferencia entre personas ucranianas (“gente como nosotros”, “niños rubios y de ojos azules”) (Guerra, 2022); comentarios bien diferentes a los que reciben las personas árabes en España, recogidos en esta investigación: “vete a tu país”, “no vales para nada”, “tienes la piel muy oscura”, “no sabes hablar”, “quítate el *hiyab*, no pierdas el tiempo”, “no eres como nosotros, a ti te han criado diferente”.

Con lo anterior, no se pretende negar el derecho de las personas ucranianas, víctimas de la guerra, a buscar lugares seguros para retomar sus vidas, así como asegurar su derecho a la libre circulación. Lo que queremos afirmar es que el racismo institucional es selectivo y parece negar los derechos fundamentales a personas racializadas que no cumplen con el estándar de vida occidental.

Por otro lado, las víctimas de racismo antiárabe también identifican las trabas administrativas y las dificultades que tienen, en términos de extensión en el tiempo, a la hora de tramitar la solicitud para obtener la nacionalidad española. Esta situación contrasta con la de las personas que proceden de países latinoamericanas ya que “la ley española entiende que tenemos un especial vínculo con países latinoamericanos y de ahí que se reduzcan esos plazos” (Vicente Marín, abogado especialista en derecho de extranjería, entrevista para el diario 20 minutos, 2021).

Estas diferencias existentes frente al ejercicio del derecho a migrar y a la libre circulación profundiza las desigualdades estructurales y conlleva importantes afectaciones en el plano psicológico y emocional que, en muchos casos, *“destruye las ganas de construir un futuro diferente”* (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/07/2024).

2.3.2 CAUSAS DEL RACISMO ESTRUCTURAL

En este apartado presentaremos las causas y los escenarios donde son más recurrentes las manifestaciones racistas hacia las personas de origen árabe. Las personas participantes identifican que las causas del racismo responden, en la mayoría de los casos, a los prejuicios que se tienen de la inmigración, y al etnocentrismo cultural por parte de la sociedad española. Esto conlleva, en algunos casos, rechazo y negación de otras culturas y, por tanto, una vulneración grave de los derechos básicos.

PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS SOBRE LA INMIGRACIÓN ÁRABE

“Hay un prejuicio a primera vista, te juzgan solamente por tu vestimenta (...). Nos tildan de violentos, machistas, de: vienes a robar, cobrar ayudas, vienes a hacer daño a nuestras hijas. ¿Por qué piensan así? Yo

vengo aquí y puedo casarme con hija de un español. Voy a trabajar y participar en subir la economía del país, estudiar y formarme, pagar mis impuestos, y todo eso debería ser sin ningún problema” (Comunicación personal. Entrevista País Vasco, 02/07/2024).

Tal y como lo describe el testimonio anterior, los prejuicios y estereotipos hacia la población árabe constituyen un elemento principal donde se gestan las principales causas del racismo. La palabra estereotipo proviene del griego y está compuesta por los vocablos “στερεός” [stereós], que significa sólido, y “τύπος” [typos], que se traduce como impresión o molde. Propuesta por Walter Lippmann en 1922, resalta la importancia de las imágenes mentales que los individuos tienen en sus percepciones de eventos sociales o en la valoración de otras personas (citado en Cano, 1993). Según este autor, los seres humanos enfrentan dificultades al interpretar el mundo de manera directa debido a su complejidad, vastedad y constante cambio. Para manejar esta sobrecarga de información, las personas crean una versión simplificada y subjetiva del mundo. Aunque comparan el mismo espacio, cada individuo se siente y piensa como si viviera en un lugar diferente. Es en esta versión simplificada donde surgen las categorizaciones y, en particular, los estereotipos.

“A veces, pasas cerca de alguien y hablo en árabe con mis amigos. Le dicen a sus compañeros: deja que esa gente pase, tengo miedo. Ellos piensan que tú no entiendes español, hablan entre ellos y dicen: ten cuidado con ellos” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 04/03/2024).

“Yo tengo un amigo de aquí que juega al fútbol conmigo y su madre, cuando él sale de casa, siempre le dice: ten cuidado con la gente árabe” (Comunicación personal. Grupo Focal del País Vasco, 10/5/2024).

Los jóvenes extutelados que han participado en los grupos focales en Andalucía y en el País Vasco, consideran que existe un prejuicio muy arraigado en la sociedad española que vincula a las personas árabes con la delincuencia. En el imaginario colectivo se manejan peligrosos estereotipos que se convierten en generalizaciones; se establecen relaciones con determinados grupos sociales y se asignan prototipos que carecen de lógica o racionalidad. Volviendo a las aportaciones de Lippmann (citado en Cano, 1993), dichos estereotipos representan un proceso incorrecto y sesgado de representación del mundo, ya que atribuye características generales, pasando por alto la variabilidad individual. En ese sentido, después de este proceso de simplificación y subjetividad, el conocimiento del mundo o su percepción se ve condicionado y sesgado negativamente.

Esta narrativa general, cargada de atribuciones distorsionadas y racistas, es aprovechada por partidos políticos de extrema derecha para instalarse en el poder.

“En la calle, cuando hablo con la gente de aquí de Lanzarote hablan mal a nosotros. Pero también los menores pelean, roban y eso nos da una imagen mala a los que hemos vivido mucho tiempo aquí. Ellos, con el partido de la derecha VOX¹⁵ aprovechan estas cosas y las usan contra nosotros” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

En relación a esto último, observamos que algunos medios de comunicación también alientan o minimizan estos discursos, olvidando que estas personas tienen derechos y hay legislación clara sobre protección de la infancia¹⁶. Es necesario recordar que el Estado tiene la obligación legal de respetar, proteger y garantizar los derechos de todos los niños, niñas y adolescentes, aplicando el principio de no discriminación. Por ello, los niños y niñas inmigrantes requieren de recursos y programas específicos para garantizar el éxito de su desarrollo e integración en la sociedad.

“Entonces (...) yo he visto en charlas donde les han ofrecido muchísimas oportunidades para poder estudiar y hasta incluso tener documentación [a los menores no acompañados]. Algunos han triunfado y han seguido adelante, pero otros se han ido por mal camino. Y esto es muy llamativo en lo social porque es lo último lo que da mala imagen, pero luego ya meten a todo el mundo por el mismo saco” (Comunicación personal. Entrevista Aragón, 27/06/2024).

Los estereotipos hacia la población árabe inmigrante no solo configuran un discurso racista que los excluye, sino que mantiene un relato perjudicial, pues no reconoce sus luchas, logros y aportes a la construcción de la sociedad; todo lo contrario, los inferioriza y revictimiza. Frases como “*vienen en pateras a robar*”, “*vienen a pedir agua y comida*”, “*hay que devolverlos a su país*” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024), son una muestra más de esas narrativas racistas.

15 Este partido de extrema derecha realizó en el año 2021 una campaña de desinformación sobre el coste público que suponía la acogida a estos menores. Los datos aportados fueron rebatidos por otras formaciones políticas y por organizaciones sociales como SOS Racismo o Amnistía Internacional.

16 Según el Boletín de Datos Estadísticos de Medidas de Protección de la Infancia, en el año 2021, había en España 56.902 menores sin cuidado parental, de los cuales sólo 9.294, según los datos de la Fiscalía, eran menores extranjeros no acompañados.

Por otro lado, algunas personas entrevistadas reiteran algunos de los comentarios más hirientes en relación con el trabajo: *“venís aquí a trabajar, a robar puestos de trabajo”* (Comunicación personal. Entrevista La Rioja, 21/05/2024). Estos estereotipos vienen a mostrar ese falso imaginario sobre el gasto que representan. Se olvida deliberadamente que las personas inmigrantes tienen enormes trabas administrativas y las condiciones laborales en las que trabajan rozan, en ocasiones, la explotación.

“Aguantamos porque si no, regresamos al país. Tampoco venimos del fondo de un alcantarillado como nos pintan aquí. Muchos árabes no llegamos a fin de mes. Muchos no podemos ir de vacaciones y mandar a nuestros hijos a Marruecos” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

A pesar de su contribución a la economía del país, muchas personas migrantes siguen teniendo condiciones de vida precarias. Algunos análisis sobre la situación laboral de estas personas vienen a corroborar la falsedad de estos discursos. El informe “Migration in EU Rural Areas” apunta que la población extranjera va moviéndose hacia zonas en las que la población autóctona va disminuyendo (Caraballo et al, 2020)¹⁷. Este diagnóstico implica que los inmigrantes están revitalizando esos pueblos y que, además, están asumiendo las labores del campo y las de cuidados; tareas, vitales para el sostenimiento de la vida, que las personas autóctonas no siempre quieren asumir.

Otro de los prejuicios a los que se enfrenta la población árabe, es el cuestionamiento de la forma en la que han llegado al territorio español. Algunas personas entrevistadas comparten la preocupación sobre este tema. Sienten un cuestionamiento constante sobre sus costumbres y su cultura y perciben la enorme ignorancia que sostiene esos discursos aprendidos: *“lo primero que te dice es: ¿tú dónde vives?, ¿viniste en patera?”, “si ustedes no tienen ni televisor en su tierra y andan en camellos”* (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

Los estereotipos constituyen un producto del contexto social y cultural. Desde la psicología cultural, se plantea que la realidad no es definida únicamente por la percepción individual, sino que es moldeada por el conjunto de categorías arraigadas en la cultura a la que se pertenece. No obstante, también son modifi-

17 https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/migration-eu-rural-areas_en

cables. Luego, es posible encontrar otras narrativas más incluyentes y humanizadoras que colocan, de hecho, a las personas árabes en un lugar completamente distinto, esto es, como poblaciones que enriquecen los espacios donde habitan.

ETNOCENTRISMO CULTURAL

“Siempre quieren cambiarte a ti, cuando él es un ignorante y se tiene que cambiar a sí mismo. ¿Quién te dice a ti que tú tienes la verdad absoluta? ¿Quién te dice que tú cultura, la cultura europea es la única correcta? ¿Quién os da el derecho de decidir que está bien y qué no?” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/07/2024).

El cuestionamiento, la infantilización, la ridiculización pública, la minimización o caricaturización de la cultura, de las costumbres y de la religión son algunos de las percepciones que emergen, en innumerables ocasiones, en las conversaciones con las personas entrevistadas. Las personas árabes manifiestan que se sienten constantemente menospreciadas y rechazadas por sus creencias y prácticas culturales, especialmente las mujeres. Ellas han compartido en esta investigación el peso que tienen esas interpretaciones, cargadas de prejuicios, sobre su forma de vida. Así lo expresa una mujer árabe, víctima de racismo.

“Muchas veces me ha pasado incluso que un médico te cuestione diciendo [respecto al uso del velo]: ¿por qué haces eso?, vas a perder tiempo. Mira que tienes futuro y podrías hacerlo de otra manera. La crítica de por qué llevas ese velo es: te estás cerrando puertas. En el ámbito de la salud mental, sobre todo con el Ramadán que si caes enferma en esas fechas te dicen: deberías dejarlo. Como que los médicos no tienen esa cultura donde puedan pensar que para mí esto es importante ¿sabes? Igual que para ti puede ser importante X cosa de tu religión y tu cultura. Para mí es importante esto, ¿podrías entenderlo lo primero y respetarlo lo segundo?” (Comunicación personal. Entrevista Castilla y León, 27/06/2024).

Esta reflexión nos conduce a pensar que se necesita un trabajo profundo a nivel educativo. La empatía, el respeto y la educación resultan valores fundamentales para aceptar la diversidad y contrarrestar el etnocentrismo cultural, reproducido en todos los ámbitos de la vida. Según las autoras Chiriguini y Mancusi (2020) el etnocentrismo cultural presenta, explícita o implícitamente, a una cultura como

el parámetro general a partir del cual se valoran las otras. Todo aquello que para una cultura es normal, “éticamente correcto, bellamente admirado”, pasa a ser la medida general de ponderación de los demás grupos sociales. Podemos interpretar que la población árabe es cuestionada y rechazada por no ajustarse a esos parámetros generales. Así pues, se cuestiona constantemente su cultura, su práctica religiosa o sus costumbres.

“Muchos africanos le están poniendo nombres cristianos a sus hijos para evitar el rechazo” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 03/07/2024).

Cuando la cultura de los “otros” y “otras”, de quienes están fuera de esos parámetros, y, por tanto, se aleja de las normas sociales fuertemente instauradas, termina categorizándose como rara, anormal y hasta patológica (Chiriguini y Mancusi, 2020).

“Vayas donde vayas, siempre te van a criticar. Ya sea porque estamos en España (...), así tengas nacionalidad española, te van a criticar, porque siempre vas a ser de Marruecos. Es como si ellos fueran superiores a los demás (...) No nos ven como gente que necesitamos salir de donde estábamos. Porque no tenemos cómo vivir, pero hay personas que lo ven como si fuéramos terroristas” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

“A veces digo, ¿quién eres tú para que pienses que eres mejor que yo solo porque tú eres de aquí y yo soy de allí? Yo muchas veces digo: es que yo trato bien a esa persona. ¿Por qué me tratas así? ¿Qué derecho tienen para que me hable así? Es que me ve menos que él” (Comunicación personal. Grupo Focal del País Vasco, 10/5/2024).

Otro ejemplo de etnocentrismo cultural que, en ocasiones, deriva en ataques racistas podría ser el persistente señalamiento hacia la población árabe por no hablar castellano, o no hacerlo de forma correcta.

“Por no dominar el idioma, es cuando comienza a gestarse el racismo y la vulneración. Cuanto más ignorante crees que eres, menos caso te hacen” (Comunicación personal. Entrevista Castilla y León, 27/06/2024).

También ocurre todo lo contrario, es decir, cuando una persona árabe sabe hablar perfectamente castellano, se le enaltece despectivamente diciendo frases como:

“Ay, esta mora habla bien español”, “No pareces árabe” o “tu castellano es muy bueno, pero tu acento no mucho” (Comunicación personal. Grupo Focal de Aragón, 04/06/2024).

De la misma manera, existe la presunción estereotipada de que las personas árabes son ignorantes, no entienden y no se interesan por otras cosas más allá de su religión y cultura. Además, se producen, en ocasiones, burlas generalizadas e hirientes sobre sus costumbres religiosas, hábitos alimenticios o prácticas culturales. Esto ocurre en la interacción cotidiana de las personas con sus vecinas y vecinos, pero también, y en mayor medida, en las redes sociales. El anonimato que permiten las redes, es un alimento insaciable para quienes vierten sus discursos de odio.

“Fíjate en el meme de tres razones para no ser musulmán. ¿Sabes lo que aparece en la foto? Aparece una tía en bikini, una botella de vino tinto y una pata de jamón” (Comunicación personal. Entrevista Baleares, 08/05/2).

Esto demuestra no solo el menosprecio hacia la cultura árabe, sino que es un ejemplo claro de sociocentrismo que, según Morin (citado en Chiringuini y Mancusi, 2020, pp. 20), se produce “cuando aparece una valoración positiva del grupo con el que se referencia la identificación y una valoración negativa hacia el colectivo de afuera, de acuerdo con los parámetros del grupo de pertenencia”. El testimonio mencionado pone de relieve también los estereotipos de lo que debe ser, o representa, la sociedad española y, por tanto, lo que queda fuera de esa visión, completamente parcial y sesgada, es lo que debería generar rechazo y distanciamiento.

Algunas autoras amplían el análisis introduciendo conceptos muy interesantes como la blanquitud. Guerra sostiene que es un fenómeno histórico e ideológico, pero también “un sistema político que marca racialmente como inferiores a los pueblos no occidentales, a través de marcadores raciales como el color de la piel, la etnicidad, religión, idioma o cultura (situándolos en una zona de no-ser, una zona deshumanizada de no derechos), y que establece lo blanco europeo-occidental como medida de lo humano universal con el fin de mantener la suprema-

cía y los privilegios políticos, económicos y sociales de las poblaciones blancas” (2022, p. 3). La autora afirma que la ideología de la blanquitud¹⁸ se convierte en privilegio blanco, y es la base sobre la que se construye el racismo estructural que, como se ha mencionado, es una estructura de dominación global basada en una jerarquía de superioridad en relación con distintos marcadores raciales. Esa ideología, además de cuestionar y, en muchos casos, querer caricaturizar la cultura árabe, busca generar un sentimiento de culpa y vergüenza.

“Hacen lo posible porque tú te españolices. Por ejemplo, lo estoy notando en los libros que se dan o en los problemas de matemáticas: ponen nombres en español, etc. Hacen todo lo posible por castellanizarte (Comunicación personal. Entrevista Melilla, 10/5/2024).

En conclusión, para comprender el fenómeno del etnocentrismo, es importante no desligar los procesos colonizadores y de expansión económica que han ido configurando las diferentes geografías. Los proyectos de colonización cultural tienden, como lo hemos venido diciendo, “a sobrevalorar las prácticas, conocimientos y experiencias de sus impulsores de manera “positiva” o “única” con relación al resto” (Chiringuini y Mancusi, 2020, pp 81).

ATAQUES EN EL ESPACIO PÚBLICO HACIA LA POBLACIÓN ÁRABE

“En la calle, en el bus, en todos lados. O sea, me ha pasado muchísimas cosas de que me paren y me digan cosas” (Comunicación personal. Grupo Focal de Aragón, 04/06/2024).

Otra de las manifestaciones de racismo que identifica la población árabe que ha participado en esta investigación, tiene que ver con los múltiples ataques que sufren en el espacio público; insultos que van desde el más común “*moro o mora de mierda, vete a tu país*” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 04/03/2024), hasta agresiones físicas y el rechazo silencioso o explícito: “*nadie quiere sentarse contigo, ni te quieren mirar*” (Comunicación personal. Entrevista

18 La autora sostiene que la blanquitud no es un color, sino una construcción social, “una ideología surgida en 1492 con el relato interesado de la Modernidad, que estableció que las poblaciones no blancas eran sub-humanas (indígenas) o no humanas (personas negras), y que, por tanto, se las podía civilizar y explotar para obtener beneficios económicos, sociales y políticos. Esta narrativa ha sido cimentada a lo largo de la historia por el colonialismo y la colonialidad del poder, y perpetuada por el capitalismo con su división étnico-racial del trabajo” (Guerra, 2022).

Murcia, 16/5/2024); *“hacía deporte en el gimnasio, los blancos que están al lado se levantaban y se cambiaban de sitio”* (Comunicación personal. Entrevista Castilla-La Mancha 27/06/2024); *“te mira y se sujeta el bolso, o se guarda el móvil. Ves esa situación y piensas, este cree que soy un ladrón”* (Comunicación personal. Entrevista Asturias, 25/07/2024).

El rechazo y los insultos en el espacio público llegan a considerarse tan normales para la población árabe, que la mayoría de las víctimas optan por otras soluciones como la de ignorar esos ataques. Primero, porque sienten que discutir o pelear con la persona agresora no les beneficiaría en nada. Al contrario, en caso de tener una situación administrativa irregular, podría perjudicarles si se llega a abrir un expediente. Y segundo, porque la alternativa de la denuncia no siempre va acompañada de garantías. Las víctimas no se sienten seguras y perciben que hacerlo podría suponer embarcarse en un proceso judicial largo que implicaría, además del coste económico, tiempo y mucha energía.

Las personas que han participado también han mostrado rabia, descontento, tristeza e indignación ante la imposibilidad de enfrentar esas agresiones en el momento en el que se produce, afectando a su estado emocional y a su entorno.

“Yo ya no me fijo en el racismo de la calle, las miradas de la gente y los comentarios que sueltan, eso ya no me afecta tanto. Es porque te has acostumbrado a ella. Ya no te fijas en esas cosas, pero sinceramente cuando vuelvo a casa empiezo a pensar en cada detalle que me ha dicho esa persona, y me cabreo solo” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra 17/07/2024).

Los participantes del grupo focal de Navarra afirman que este rechazo en el espacio público, en gran medida, les impide integrarse a la cultura. Es decir, cuando sufren estos ataques de forma reiterada, se establece una barrera y una desconfianza que imposibilita cualquier tipo de relación que se quiera crear. A su vez, identifican que, ya sea hombre, mujer, niño o niña o adulto, las burlas y los insultos en el espacio público no cesan.

“Yo la verdad, me he dado cuenta que donde hay más racismo es en las tiendas. Si entras a un chino [tienda regentada por miembros de la comunidad China], te echan. Me pasó en Castilla León. Iba tranquilamente a comprar, salió un español de un bar, y me empezó a insultar directamente, me quedé mirándole y, al rato, vino a pegarme porque sí.

Ni le conozco ni él me conoce. Nunca nos hemos visto” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra 17/07/2024).

Algunas personas sienten o perciben que las diferencias culturales separan más que acercan. Los espacios de socialización siguen segregados entre inmigrantes y nacionales, percibiendo, además que algunas personas españolas tienen la necesidad de resaltar las diferencias, en ocasiones, de forma ofensiva y poco respetuosa.

“El otro día yo estaba con unas amigas, nos pusieron un montadito y al mío le pusieron una bandera española (...) Y digo, ¿esto es en serio? Claro, es que el tuyo, que no lleva beicon y jamón, me dicen (...). Entonces supo que fui musulmana y me puso la bandera, en plan: España, que viva España. Es VOX a muerte (Comunicación personal. Entrevista Ceuta, 03/07/2024).

A pesar de las situaciones de racismo y las agresiones discriminatorias que soportan, muchas de las víctimas sí tienen un objetivo claro, que es la necesidad de vivir en armonía, de construir su proyecto de vida en una sociedad que, quizá, esperaban más acogedora y más empática.

AFECTACIONES FÍSICAS Y EMOCIONALES HACÍA LA POBLACIÓN ÁRABE

“Sentir miedo a palizas constantes, insultos. Responder preguntas absurdas. Sentir que tienes que dar tantas explicaciones, cansa y agota. Te rebaja como ser humano” (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 19/4/2024).

La experiencia migratoria, como acontecimiento vital, implica una resiliencia especial para hacer frente a todas las dificultades y obstáculos con las que se encuentra una persona inmigrante. La sensación de vulnerabilidad aparece constantemente y las personas deben de afrontar emocionalmente las condiciones de precariedad en las que viven. Aparece el estrés y la ansiedad, especialmente para aquellas que tienen una situación administrativa irregular. Todo esto se intensifica y escala, en ocasiones, a afectaciones emocionales y físicas. Según Nápoles y García (2022) los procesos migratorios no son fáciles; son complejos, forzados y ponen en juego la resiliencia y la capacidad de las personas para hacer frente a este desafío vital. El impacto psicológico para los inmigrantes es im-

portante y saber acompañar estas situaciones es fundamental para su bienestar, el de las personas que dependen de ellas, y también para la sociedad de acogida.

A pesar de que, en determinados casos, la inmigración constituye una experiencia traumática, pues se acumula gran tensión, estrés y ansiedad durante largos periodos de tiempo, muchas personas destacan, con gran capacidad de resiliencia, las alternativas posibles a su situación.

“Lo mejor es estar tranquilo y no deprimirse mucho para no ponerse nerviosos. Porque necesitamos sentirnos bien para estudiar. Además, no somos los únicos que pasamos por esa situación” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 01/06/2024).

Para muchos “seguir adelante” es lo más importante. También, encontrar estabilidad financiera para ayudar a sus familias y lograr sentirse parte de la sociedad. Sin embargo, una de las formas de disociación que se identificó en el trabajo de campo es la naturalización del racismo por parte de las víctimas. De esa manera, encuentran un poco de alivio, pero en el fondo, el malestar somatiza y, a la larga, puede generar molestias físicas y emocionales. La normalización de la situación de discriminación se presenta, pues, como forma de afrontar la vida cotidiana

“Llegué aquí a Málaga, a Palma Palmilla, he estado en Marruecos, Sudán, Marrakech. Me dicen: Pobre, cateta, quédate en Marrakech. No me gusta nada el racismo. Yo con el racismo, cierro la boca y cierro los ojos, yo no quiero problemas” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 8/05/2024).

“A veces paso todo el día diciendo: lo voy a olvidar, voy a pasar, lo olvidaré. Muchas veces digo: igual no es mi sitio aquí. Porque yo no quiero vivir siempre con rabia (...). Es como gastar mucha energía para estar bien” (Comunicación personal. Grupo Focal del País Vasco, 10/5/2024).

Además de tener que enfrentar el duelo migratorio, las personas inmigrantes, como ya se ha mencionado, se ven expuestas a otras discriminaciones en los ámbitos laborales, educativos, en el acceso a la salud, a los recursos básicos o a bienes necesarios para la vida, como la vivienda. Los obstáculos son numerosos, lo que obliga a muchas personas migrantes a vivir en un estado constante de alerta. Se percibe un permanente sentimiento de injusticia. La presión social y cultural que sienten para modificar algunas de sus costumbres y poder sentir que son bien recibidos y aceptados, aumenta también esa sensación de vulnera-

bilidad. La alternativa es encajar, pero perdiendo un poco la identidad, lo que se convierte en otro peso difícil de sostener.

SEÑALAMIENTOS Y PERSECUCIONES POR ASUNTOS RELIGIOSOS

“Porque al final somos musulmanes. Yo, por lo que he podido experimentar, es que la gente no tiene conocimiento de nuestra religión. Pero aquí en España, que es un país cristiano, compartimos muchas tradiciones. Es un país ignorante religiosamente hablando. Entonces, esa ignorancia hace que todos estos insultos muchas veces sean por eso. Una persona que tiene conocimiento, nunca te va a insultar” (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 25/5/2024).

El desconocimiento y la ignorancia sobre las prácticas religiosas de las personas de origen árabe conducen a manifestaciones racistas como las que relacionan religión con terrorismo, con violencia, con machismo o con abusos.

“Cuando ven que eres musulmán, te encuentras con el problema de discriminación y racismo. Yo creo que es por nuestros nombres o nuestras formas. Cuando vean que eres extranjero y no eres uno de ellos, te tratan así” (Comunicación personal. Entrevista Galicia, 11/6/2024).

Además de los insultos por la forma de vestir, especialmente por el uso del velo, las personas árabes musulmanas perciben un reiterado cuestionamiento sobre sus fiestas religiosas, su comida o la forma de relacionarse entre sí.

“Te lo tienes que quitar porque estás en España” (Comunicación personal Grupo Focal de Aragón, 04/06/2024),

“Cuando estás en círculos en los que son todos españoles, el tema de la alimentación, por ejemplo. Yo no como carne de cerdo ¿sabes? No como porque sea menos español, sino porque es una cosa mía (...). Si estoy en las cruces, pues me tomo algo y ya está. Entonces me han recriminado esas cosas diciendo: te tomas una cerveza, pero no comes jamón. Déjame comer lo que me dé la gana y déjame beber lo que yo quiera” (Comunicación personal. Entrevista Baleares, 08/05/2024).

FALTA DE GARANTÍAS EN LA DENUNCIA

Según el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, solo el 18,2% del total de personas que han experimentado una situación discriminatoria en el último año, afirma haber presentado alguna queja, reclamación o denuncia.

Los motivos por los cuales no se denuncia, según este estudio son: desconfianza de la utilidad de la denuncia (22%); minimización y/o justificación de la situación de discriminación (25%); desconocimiento de cómo hacerlo o por problemas de idioma (11%); miedo a las represalias o a generar problemas en relación a la residencia, a la obtención de los papeles y a la regularización de su situación (10%) (CEDRE, 2020, pp. 20).

Al respecto, la mayoría de participantes en esta investigación coinciden en que no denuncian porque esto supone embarcarse en un proceso largo. Además, existe desconfianza en el debido proceso cuando, en el ataque racista o el abuso policial, se ven involucrados directamente funcionarios públicos. Así lo relatan jóvenes participantes del grupo focal en Lleida, haciendo alusión al caso de Manresa¹⁹, en relación al robo de un teléfono y la fuerza desmedida de un policía. Como colectivo interpusieron la denuncia y, a pesar de existir pruebas evidentes de abuso y exceso de fuerza, manifiestan que la presunción de inocencia de los policías hace difícil que prospere.

“Es que, en mi opinión, poner el peso en la justicia para resolver estos casos, es como poner tu esperanza en algo que no va a funcionar (Comunicación personal, Grupo Focal de Lleida, 13/06/2024).

“Yo creo que tema de racismo se denuncia muy poco. Creo que es por miedo, por dejadez, o porque sabes que no lleva a ningún lado” (Comunicación personal. Entrevista Aragón, 27/06/2024).

Cuando el abuso se produce en el entorno laboral, el miedo a la denuncia cobra más peso. Denunciar implica la posible pérdida del empleo y, por tanto, de los ingresos que pueda tener.

19 Agresión a un guardia urbano de Lleida a un joven en un bar: Un vídeo que se ha hecho viral permite ver al agente pateando a una persona en el suelo (El País, 2018).

https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1520002068_348917.htm

“Por un lado, quedarnos sin empleo y, por otro, enfrentar todo un proceso que requiere tiempo y persistencia” (Comunicación personal. Entrevista Navarra, 01/07/2024).

En resumen, las personas víctimas no sienten garantías en el proceso de denuncia, por lo tanto, no emprenden ningún tipo de acción judicial. El coste emocional, económico y social es, en ocasiones, mucho mayor que el daño psicológico que puede tener la agresión misma.

2.3.3. ACCIONES DE RESISTENCIA DE LA POBLACIÓN ÁRABE PARA COMBATIR EL RACISMO

En todo el proceso de esta investigación han sido evidentes las afectaciones y vulneraciones que soporta la población árabe. Sin embargo, para hacer frente a estas situaciones muchas de las víctimas han implementado una serie de estrategias en sus vidas cotidianas que les permite hacer de su proceso migratorio y de inserción una forma de estar y vivir más amable y digna.

EL ASOCIACIONISMO ÁRABE

“Llamé a la asociación. Me trajeron un abogado para hacer el recurso (...) mi abogado me pidió que trajese las evidencias que demuestran que estoy estudiando aquí y con ellos tramitó un recurso. Ahora me encuentro esperando la resolución del juzgado” (Comunicación personal. Entrevista Asturias, 25/07/2024).

Uno de los elementos fundamentales de resistencia para combatir el racismo por parte de la población árabe, es su participación en organizaciones sociales que les permita relacionarse, así como resolver sus problemas. Juntarse con otras personas de su misma cultura para ayudarse mutuamente y atender sus necesidades es clave para encontrar alivio durante el duelo migratorio, pero también para enfrentarse al racismo institucional, especialmente el que se da en las oficinas de extranjería. Además, estar organizados les permite comprender que el racismo no es fenómeno que vulnera individualmente, sino que es una práctica sistemática que afecta colectivamente.

Organizarse resulta esencial. Sin embargo, no siempre se cuenta con el respaldo institucional ni con medios propios.

“Aquí en la isla la única asociación que tenemos es ésta. No tenemos otra. Aquí la gente te llama porque necesita un abogado, ir a la comisaría, etc. Pero nosotros ni despacho tenemos, ni un local para la asociación. Nosotros, como asociación, necesitamos ayuda para conectarnos con nuestra gente” (Comunicación personal, Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

Sin duda, los recursos son escasos. Desde las organizaciones se demandan espacios físicos para poder atender en condiciones dignas a quienes necesitan apoyo y acompañamiento.

EJERCER EL DERECHO AL VOTO DE FORMA CONSCIENTE E INFORMADA

“Claro, a mí no me afecta que alguien tenga sus convicciones y que me diga que es de derecha, tomamos té y ya está. Pero otra cosa es que uno sepa que alguien lo odia y uno le dé su voto” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

Otra de las acciones de resistencia de la población árabe para enfrentar el racismo estructural tiene que ver con la necesidad de ejercer su derecho al voto. Afirman que es muy necesario porque las leyes garantizan sus derechos como personas inmigrantes. Trasladan la necesidad de votar por partidos, líderes y lideresas políticas que representen sus intereses.

“Quieren proteger a la gente y tratar a todos por igual. La derecha aprovecha cualquier cosa porque son buenísimos con las propagandas” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

Entre el colectivo árabe se generan diálogos y discusiones sobre los intereses políticos y las apuestas de cada vertiente ideológica.

“Es que no es votar a una persona, es votar a un partido, es decir, llega más arriba, esto se tiene que entender. Algunas religiones te dicen: vota a este. Nosotros no tenemos esto. A mí me afecta como persona humana que le gusta los derechos de toda la gente, que seamos iguales, que no se trate a una comunidad peor que a otra” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

CAMBIAR NARRATIVA PARA DESMONTAR BULOS RACISTAS

“Si nosotros mismos todavía estamos diciendo que la mayoría de las peleas son por los menores [no acompañados] (...) imagínate qué dicen los demás” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

Algunas de las personas entrevistadas afirman que es necesario que entre la comunidad árabe no se reproduzca el discurso racista. Consideran importante cambiar la narrativa, darle la vuelta, y poner en valor lo que las personas árabes aportan al conjunto de la sociedad, no sólo en términos económicos, sino en la construcción de comunidades culturalmente más diversas. Es una forma de

resistir a los embistes del racismo estructural que permea también, inevitablemente, en las propias comunidades árabes. Rescatar discursos que dignifiquen y reconozcan las capacidades de las personas árabes, es una manera de salir del discurso de víctima y recuperar la imagen propia.

“Tienes que sobresalir más de lo que lo harías si tuvieras las mismas creencias o los mismos pensamientos y/o imagen para que te tomen más en consideración” (Comunicación personal. Entrevista Madrid, 24/06/2024).

Un ejemplo sobre la recuperación o la búsqueda de referentes en la lucha anti-racista lo aporta una participante de la investigación. Ella menciona al rapero y compositor español de origen marroquí, Morad El Khattouti El Hormi, más conocido como Morad. Sus canciones²⁰ pueden resultar inspiradoras a la hora de hacer frente al racismo. Además de crear conciencia, visibiliza la aportación a la cultura e, incluso, a la economía que se mueve en el mundo del espectáculo.

“Nosotros tenemos cerebros también. Tenemos gente que está bien, que paga impuestos, Por ejemplo, los inmigrantes de toda Europa al verano pasan por España para el puerto. Esto no pasa así, gratuito. Los viajeros que pasan de Francia, de Italia, pasan por España. Cogen hoteles, pasan por bares, etc. Pagan como turistas y nadie habla de esto. Solo dicen: los inmigrantes viviendo allí, viven de nuestro bolsillo. ¿Qué voy a vivir de tu bolsillo?” (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 19/4/2024).

Los inmigrantes, según el periodista Peralta (2024), aportan más a las arcas públicas de lo que los gobiernos gastan en su salud y su educación. Así, apunta que “el gasto público que se hace por individuo es menor por los inmigrantes que por los nativos. Normalmente, la gente que llega, es gente relativamente joven. En el caso de España, lo normal es que sea gente de entre 30 y 40 años. Esto es importante porque son personas en edad de trabajar, pero gastan relativamente poco en servicios públicos como la seguridad social o el sistema sanitario. Además, cotizan y suponen un flujo de ingresos para el sistema de pensiones. Pagan IRPF e IVA. En general, la contribución en términos de aportes y de los costes que generan, es positiva” (Peralta, 2024).

²⁰ “De la calle venimos y en la calle aprendimos que el racismo es de cobardes que nunca han vivido”

Una de las acciones de resistencia que implementa la población árabe para la lucha contra el racismo estructural es el cambio de un discurso victimizante por uno reivindicativo que se centra en la emergencia más que en la carencia. En otras palabras, un relato que haga evidente los aportes no solo económicos, sino en términos de desarrollo intercultural, y de cumplimiento de los derechos humanos fundamentales.

A pesar de que comparten esta idea del cambio de narrativa, algunas personas entrevistadas apuntan también a la necesidad de una mayor formación y educación y formación en el seno de la sociedad española; un cambio de mentalidad y una apertura que supere pensamientos o reflexiones como *“en Marruecos solo hay camellos y que solo es el Sahara”*(Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia 19/04/2024). Plantean que lo necesario es adquirir una responsabilidad colectiva que les permita construir entre todas las personas un relato conjunto donde primen los derechos humanos y se reivindique el derecho a emigrar.

VIVIR EN LAS ISLAS, EN LA RURALIDAD Y/O EN UN BARRIO MULTICULTURAL

Las personas entrevistadas manifiestan haber tomado la decisión de vivir en entornos rurales por temas económicos y laborales, pero también por la facilidad de compartir y convivir que los pueblos pequeños suelen ofrecer.

“En las últimas elecciones de Cataluña, me tocó estar en la mesa y la gente cuando entraba y me veía, pues se sorprendían porque es una chica hiyabí en la mesa electoral. Cuando llegaban a la mesa hacían comentarios como: ¿parles el catalán’. Pues mi compañero que estaba al lado, que no me conoce de nada, era un hombre mayor, dijo: ¡claro que lo habla!. Me defendió. Ya te digo que en mi pueblo no hay libertad para hacer comentarios racistas” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024)

CAPÍTULO 3: RACISMO EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL

En el presente capítulo se analiza el fenómeno del racismo y la discriminación sufrida por la población de origen árabe en el sistema educativo español. Para ello, se contextualiza bajo qué normativa se rige el derecho a la educación para las personas migradas y, posteriormente, se profundiza en los factores que intervienen en esta cuestión.

3.1. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

El derecho a la educación se establece como un derecho fundamental para todas las personas y así lo recogen las diferentes normas, tanto a nivel internacional y europeo, como nacional. La Declaración Universal de Derechos Humanos, establece en el primer apartado de su artículo 26 que “Toda persona tiene derecho a la educación”. De la misma forma, dispone que “La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales. Favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz” (Art. 26 DUDH). En este mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966) reconoce el derecho a la educación de toda persona, manifestando la necesidad de hacer accesible a *todos*, la enseñanza secundaria y la superior en todas sus formas.

Por su parte, la Constitución Española (1978) también dedica su artículo 27 a establecer la educación como un derecho para “todos” sin excepción alguna. Además, obliga a los poderes públicos a garantizar la formación religiosa y moral de acuerdo con las convicciones de cada estudiante.

Por tanto, en lo que a derechos y libertades se refiere, el marco normativo existente respalda el derecho de todas las personas a la educación, independientemente de su nacionalidad, origen o situación administrativa.

Por otro lado, tanto en la Ley de Extranjería (L.O. 4/2000) como en la Ley de Educación (L.O. 3/2020) se aborda esta cuestión, aunque de manera breve y general. De un lado, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades

de los extranjeros en España y su integración social, resalta que los extranjeros menores de dieciséis años tienen, no solo el derecho, sino además, el deber a la educación básica, gratuita y obligatoria. Así como los extranjeros mayores de dieciocho tienen derecho a la enseñanza postobligatoria. Este derecho, recogido en el artículo 9, abarca consigo la obtención de la titulación, el acceso al sistema público de becas y ayudas de la misma forma que los españoles, e insta a los poderes públicos a promover la educación entre la población extranjera como forma de mejorar su integración social.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006 de Educación, plantea que la calidad de la educación es para todo el alumnado “sin que exista discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, origen racial, étnico o geográfico, discapacidad, edad, enfermedad, religión o creencias, orientación sexual o identidad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Así mismo, se contemplan la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa, la accesibilidad universal a la educación y la compensación de desigualdades personales y culturales. Por último, en otros apartados se decreta la no discriminación por motivo de nacimiento, origen racial o étnico o religión, entre otros motivos.

Toda esta legislación establece de manera evidente que el derecho a la educación es para todas las personas, de manera independiente a las características personales de la misma o de su situación. Además, se determinan las características de este derecho, configurado como gratuito, accesible, basado en la igualdad de oportunidades del alumnado en su totalidad y exento de discriminación por motivos de origen o religión.

3.2. NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN DE ORIGEN ÁRABE

En el curso 2021/2022, había un total de 882.814 estudiantes extranjeros en España, lo que supone un 15% del estudiantado total de este país. La mayoría procedían de países del continente africano o de países de América del Sur (Mahía y Medina, 2022, pp. 1). En lo referente a la ubicación geográfica, “estas personas se concentran en Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía, con menor presencia en Extremadura, Galicia y Asturias” (Mahía y Medina, 2022, p. 6).

Algunos informes documentan que “las tasas de escolarización más altas de la población extranjera se dan en los niveles educativos de educación primaria y

educación secundaria, cuya tasa bruta se ve sobre representada por el mayor número de alumnado repetidor y las dificultades adaptativas” (Mahía y Medina, 2022, p. 49).

Por el contrario, en los estudios no obligatorios y en aquellos de mayor nivel, la representación de la población extranjera es más baja que la de la población española. En bachillerato, la tasa bruta de personas españolas escolarizadas es del 73%, mientras que la de personas extranjeras es del 52%. Esta cifra aumenta para el caso de la educación superior, pues la tasa de estudiantado español duplica a la del estudiantado extranjero, siendo un 30% para el primer grupo mencionado y un 15% para el segundo.

En lo referente a la formación profesional, el porcentaje y las diferencias entre población española y extranjera matriculada va variando según el nivel de dicha formación. La FP Básica cuenta con un porcentaje mayor de alumnado extranjero matriculado, “la FP Grado Medio se encuentra plenamente igualada (43% escolarizados españoles y 41% escolarizados extranjeros), la FP Grado Superior alcanza casi el 60% de alumnado español escolarizado, frente al 35% de alumnado extranjero, siendo este tipo de enseñanza el que más diferencia alberga” (Mahía y Medina, 2022, p. 12).

Esta tendencia coincide con las cifras recabadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022). Atendiendo a las mismas, el nivel de formación alcanzado por la población extranjera no perteneciente a la Unión Europea va decreciendo conforme aumenta el nivel educativo en cuestión. Esta fuente distingue entre los extranjeros que pertenecen a Estados Miembros de la Unión Europea y los extranjeros del resto del mundo, pero no distingue estos datos por nacionalidad, por lo que no se puede extraer de este informe qué parte representan las personas de origen árabe.

Continuando con las estadísticas del INE, para el rango de nivel de formación más elevado, que abarca la formación universitaria de más 240 ECTS, Máster y Doctorado, la cifra de población extranjera no perteneciente a la UE se reduce al 21,3%, un 10% menos que la población extranjera de la UE y un 20% menos que la española. Por tanto, el INE también confirma que los niveles elevados son los que menos población extranjera de fuera de la Unión Europea – y, por consiguiente, de población de origen árabe – registra.

Las cifras anteriormente citadas, coinciden con los resultados de la encuesta realizada a la población árabe en el marco de este ejercicio investigativo, pues la

tendencia en los resultados es que la escolarización va reduciéndose significativamente conforme aumenta el nivel educativo. Esto se hace evidente cuando el nivel de estudios más señalado por la población de origen árabe es la educación secundaria obligatoria, con un 24,91%, seguido de la educación primaria con 19,30%.

Sin embargo, la cifra desciende para el bachillerato, habiendo completado esta etapa académica, el 18,42% de la población encuestada. Del mismo modo, un 12,81% tiene un nivel educativo de formación profesional. El 11,93% del total de participantes, cursan o han cursado un grado universitario, lo que ya supone un descenso en los estudios superiores, que se intensifica para el máster universitario (4,91%) y más aún para el doctorado (2,28%).

En los ciclos educativos obligatorios, así como en la formación profesional, no se dan grandes diferencias entre el nivel educativo de mujeres y hombres de origen árabe. Dicha cuestión cambia en bachillerato, donde sí se percibe una mayor diferencia: del 100% de las personas encuestadas, el 7,19% son mujeres y alcanzan estudios referentes a bachillerato. Mientras que del 100% de las personas encuestadas, el 11,23% son hombres y alcanzan estos mismos estudios.

La diferencia más significativa según el género se da en el grado universitario, donde un 7,72% son mujeres que alcanzan este nivel, casi duplicando la cifra de los hombres (4,21%). En cuanto a los másteres y doctorados, la cifra también es más elevada en el caso de las mujeres, sin embargo, la diferencia no es tan sustancial.

Con todo ello, las cifras confirman que el nivel educativo de las personas de origen árabe es menor al de las personas nativas españolas. En los siguientes apartados se profundizará sobre los motivos por los cuales esto ocurre, ya que, según los hallazgos de esta investigación, las experiencias en el sistema educativo para los dos grupos son diferentes y tienen una gran influencia en los resultados académicos. Esto se debe a que el racismo y la discriminación dificultan el acceso y la permanencia de estas personas inmigrantes en el sistema educativo.

3.3. ACCESO Y PERMANENCIA EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL

Como ya se ha mencionado en el apartado anterior, las cifras apuntan a que “la población extranjera encuentra más barreras y dificultades para acceder al sistema educativo que los españoles” (Mahía y Medina, 2022, pp. 15-16). Esto, además, incrementa conforme el nivel educativo va aumentando. Según los hallazgos de esta investigación, existen diferentes aspectos que confluyen en el establecimiento de estas dificultades y obstáculos tal como se analizará a continuación:

ADJUDICACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO

Uno de los factores que influyen en el acceso a la educación es la adjudicación del centro educativo, aunque este se ve influenciado por otras cuestiones del entorno residencial (el barrio, la ruralidad o la comunidad autónoma y sus características concretas). Actualmente, España es uno de los países que más segregación escolar racial presenta en la etapa de primaria. Con esta segregación se hace referencia a la división o separación del alumnado en diferentes centros, aulas o entornos educativos según características como el género, la raza, la etnia o la situación económica, entre otras (Universidad Europea, 2023).

Esta falta de diversidad afecta negativamente a la integración y a la igualdad de oportunidades entre el alumnado, mermando la eficacia del sistema educativo. Para evitar o reducir esta segregación, debe respetarse el derecho de las familias para la elección del centro educativo (por cercanía, comodidad, gratuidad). Esta capacidad de elección es más vulnerada en el caso de las familias inmigrantes tanto de primera, como de segunda generación (**Ferrer y Gortazar, 2021**). Además, supone unos esfuerzos extra tanto para el menor como para su familia. Así lo describe una entrevistada de origen árabe:

“Yo es que estudié en un colegio que está en un sitio en un barrio de gitanos. Me pillaba un kilómetro, yo tenía que haber ido a otro colegio, pero como no había plazas, pues me fui para Caserres. Marroquíes, había algunos. En mi clase no coincidí, coincidía con uno, un año al final del colegio” (Comunicación personal. Entrevista Baleares, 08/05/2024).

En el análisis del trabajo de campo, se identifica que la cercanía de la vivienda al centro escolar es fundamental para un fácil acceso del alumnado árabe al sistema educativo. Por un lado, porque permite que las estudiantes asistan a clase continuamente evitando su deserción, y por otro, esto posibilita que los padres puedan acompañar a los menores en todo su proceso escolar, sin necesidad de disponer de un vehículo propio o invertir en transporte público.

Es decir, no se trata únicamente de una cuestión de comodidad en cuanto al tiempo invertido entre ir y volver de clase, se trata de que los padres pueden acompañar y hacer seguimiento al rendimiento y la adaptación escolar de sus hijos e hijas al sistema educativo.

Otro inconveniente que las personas árabes resaltan es la separación de los menores de la misma unidad familiar en centros escolares diferentes, siendo de edades coincidentes en las etapas (primaria, secundaria, entre otras). Esto no solo dificulta el acompañamiento de los progenitores, sino que impide, por ejemplo, que entre hermanos se cuiden, respalden y se acompañen en el colegio. Las madres entrevistadas, argumentan que la mayoría de las veces se encargan de llevarlos a la institución educativa, y que, cuando sus hijas e hijos se encuentran en centros escolares diferentes les supone un mayor esfuerzo. Además, tienen que hacer frente a las múltiples discriminaciones que sufren sus hijos/as desde diversos escenarios:

“La niña menor la matriculé este año porque va a cumplir 3 años. La matriculé y al mismo tiempo solicité el traslado de los dos niños. Los niños los matricularon en el colegio que se encuentra lejos y a ella la aceptaron en el colegio que tengo cercano. Y ahora tengo el problema de que tengo que recoger a mis hijos en dos colegios diferentes. Yo no volví, por culpa de ese trato conmigo. Justamente por el modo en que se comportó conmigo aquel día no me pareció bien. Y no volví allí para decirle que tengo a mis hijos en dos colegios y quiero que estén en el colegio que me viene cerca” (Comunicación personal. Grupo Focal de Melilla, 14/07/202).

Por otro lado, se identificó también que otra forma de segregación que repercute en el proceso educativo del alumnado de origen árabe es la desigual distribución entre los centros públicos y privados. Según el informe del Ministerio de Inclusión, “para el curso 2021/22, el 13% del alumnado matriculado en centros públicos fueron extranjeros, mientras que en centros privados la cifra se redujo casi a la mitad, habiendo un 7% de alumnado extranjero matriculado” (Mahía y

Medina, 2022, p. 53-58). Aunque en ambos tipos de centros escolares la tendencia ha ido al alza en los últimos años, sobre todo en la escuela pública, en tiempos de crisis económicas, el acceso y la permanencia de la población extranjera en centros públicos y privados disminuyen significativamente.

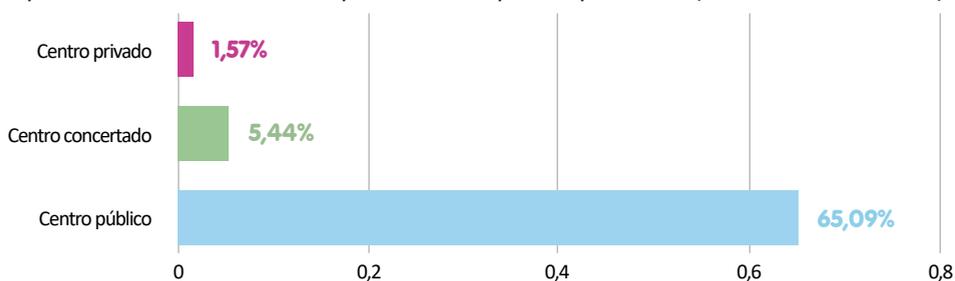
El Observatorio Social de Fundación “La Caixa” (Ferré y Ortega, 2020) aporta unas cifras semejantes que señalan que la representación de alumnado extranjero desde el año 2008 es de 14% en los centros públicos y de 6,45% en los privados, manteniéndose estas cifras en la actualidad. Esta misma fuente alerta de que la llegada de alumnado extranjero a los centros escolares públicos provoca un desplazamiento de las familias nativas con más recursos hacia la escuela privada. Esto puede darse por la relación de la escolarización del estudiantado extranjero con la inmigración económica (Mahía y Medina, 2022), pues aquellas familias que buscan una mejora económica van a evitar el coste que suponen los centros privados.

En el trabajo de campo cuantitativo de esta investigación, se pregunta por el tipo de centro educativo en el que se encuentran estudiando o han estudiado las personas árabes con experiencia en el sistema educativo español, ya sea propia o de sus hijas e hijos. Las respuestas fueron que el centro público es el tipo de institución mayoritaria, con un 65,09% de las personas encuestadas, seguido del centro concertado (5,44%) y, por último, tan solo el 1,75% de las personas encuestadas han tenido experiencias en centros de carácter privado.

Por su parte, en el trabajo de campo cualitativo son escasas las veces en las que se hace referencia a las distinciones entre unos centros u otros, pero sí se hace referencia a que hay cursos de formación privados que no aceptan inmigrantes, sobre todo si son árabes. Por lo tanto, el acceso en dicho ámbito es mucho más complicado.

Figura 13

Tipo de centro educativo al que asisten aquellas personas (o sus descendientes)



En relación con esto, de las personas árabes que accedieron a la educación pública, el 51,4% declaró que prefería un centro público, el 4,21% solicitó un centro concertado, aunque no se le concedió y, ni siquiera un 1% solicitó en centro privado. El 9,12% afirmó no tener ninguna preferencia.

Esto se da, según las personas entrevistadas, porque en los centros educativos públicos, algunas madres árabes identifican más flexibilidad y apertura respecto a sus necesidades. Así lo relata una de ellas:

“Mis hijos, que están en un colegio público, están mucho mejor que en un colegio particular [privado], está peor que peor. En el público tengo un niño de cinco años. Llamo al director y digo: mira, ¿se puede quedar en clase que me voy a parir? Él ha dicho: no te preocupes, se puede quedar hasta que venga tú marido” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 08/05/2024).

BARRERA IDIOMÁTICA

El desconocimiento del idioma es una de las principales barreras identificadas en esta investigación porque “impide la integración social y educativa del alumnado de origen árabe” (Aguado et al., 2005, pp. 25), sobre la atención al alumnado inmigrante, defendían que el idioma no suponía un gran problema, dado que muchas de las personas migradas provenían de antiguas colonias, por lo que conocían el idioma. Sin embargo, desde esta perspectiva se olvida por completo al alumnado de origen árabe de nuevo ingreso.

Como se ha mencionado previamente, esta realidad ha cambiado en España, ya que el alumnado procedente de países africanos ha superado en porcentaje al alumnado procedente de países latinoamericanos, por lo que la barrera idiomática se ha incrementado. Es evidente que la población árabe se ve perjudicada debido a esta barrera, que, por ejemplo, la población latinoamericana aparentemente no encuentra, porque se comunica de forma nativa y habitual con el castellano. De la misma manera, los extranjeros y extranjeras que provienen de otros países de la UE, germánicos o angloparlantes, tienen más facilidades hablando inglés, puesto que, dada la universalidad de este idioma, no es extraño que las personas autóctonas hayan recibido clases de dicha lengua (CIS, citado en Daniele, 2017).

Lo anterior es ratificado en la encuesta realizada, cuando una gran cantidad de participantes señalan que el idioma fue una de las principales barreras que ha impedido el acceso a una educación inclusiva y de calidad. Así lo señala una víctima de racismo entrevistada:

“Pues yo cuando llegué a España no sabía el lenguaje y no me ayudaron (...) me sentía muy rechazado, dentro del instituto por eso” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 03/04/2024).

Hay que decir que, la barrera idiomática trae consigo varias dificultades: en primer lugar, dificulta el proceso formativo de las personas que la sufren, ralentizando su rendimiento académico y provocando resultados escolares no satisfactorios. Lo cual supone una desmotivación del alumnado, impidiendo su adaptación al centro educativo:

“Llevan un mes solo en España, y no saben nada, ningún idioma. Ellos fueron a la escuela el año pasado y solo estaban sentados y solo escuchaban. Está bien porque ahora han mejorado. Pero, ¿dónde está el problema? El problema está en que el año pasado en 2023, ella no escribía y la suspendieron. Y nosotros preguntamos, ¿por qué aparece mi hija como suspendida en 2023? No le enseñaron nada, solo escuchaba” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 03/04/2024).

El anterior testimonio pone de manifiesto que la cuestión no radica en la cantidad de estudiantes con este obstáculo del idioma en su proceso de aprendizaje, sino en las medidas que el centro educativo toma para solucionar esta cuestión en las aulas. En esos términos, en España, las comunidades autónomas reservan un espacio concreto para apoyar el aprendizaje de la lengua vehicular del estudiantado extranjero: las aulas de acogida lingüística.

A pesar de que las aulas tienen un objetivo inclusivo, estas también presentan múltiples carencias que ponen en tela de juicio la efectividad de dichos espacios en su propósito, pues al segregar al alumnado no se fomenta la cohesión social con el resto (García, 2018, pp. 9). Por tanto, se priva a los estudiantes de nuevo ingreso de la herramienta más eficaz de aprendizaje lingüístico: la interacción con el nuevo entorno cultural.

Como resultado, este sistema dificulta la integración y la inclusión en el sistema educativo, porque irrumpe en la relación profesorado-alumnado y en la creación

del círculo íntimo de amistades o, en general, la interacción con el grupo de iguales y la asimilación de los códigos culturales.

Además, según los expertos/as “el profesorado que imparte las clases en estas aulas, no suele estar formado para ello” (García, 2018, pp. 10) lo cual hace que la experiencia del alumnado no sea satisfactoria. Así lo expresa una entrevistada de Castilla-La Mancha:

“En la escuela no hay profesores perfectos para ayudarte. No. Los profesores no dan el curso con comprensión, y a veces te sientes un poco solo cuando estas aprendiendo el idioma. Eso es lo que quería decir. Cuando quieres ir a aprender el idioma, las escuelas no van a ayudarte a aprender” (Comunicación personal. Entrevista Castilla-La Mancha, 29/05/2024).

De esta manera, de aquellas personas que referían tener experiencia en el sistema educativo (propia o a través de sus hijas e hijos), el 54% disponía de clases de español en el centro educativo donde se matricularon, el 17% no disponían de este servicio y el 10,67% no lo solicitaron (el porcentaje restante hasta el total, 18,2%, no necesitaban de dichas clases).

HOMOLOGACIÓN Y CONVALIDACIÓN DE TÍTULOS

Otro de los indicadores que afecta tanto al acceso, como la permanencia en el sistema educativo de las personas árabes, es la homologación y convalidación de títulos extranjeros en España. Para aquellas personas que lo han intentado, la experiencia es muy negativa y lo reflejan firmemente cuando alegan:

“Cuesta dinero y tiempo, por ejemplo. El máster creo que tenía que esperar 2 años, es mucho (...) Es mejor hacer otro máster aquí, porque puedes hacerlo en un año (...). Por eso no lo quiero homologar porque si voy a hacer una homologación, el trato en Marruecos es tres años, aquí cuesta menos. Entonces, vas a estar un año más y vas a conseguir solo el grado, pero puedo estar un año más para conseguir el máster. Eso es mejor” (Comunicación personal. Entrevista Andalucía, 25/03/2024).

“Sí, sí, el primer contacto desagradable con esto era poder homologar mis estudios (...) Pues que para homologar solamente lo que será el ba-

chiller o lo que era en realidad aquí la selectividad (...). Había que esperar unos años hasta que te homologuen el documento. Entonces yo quería seguir estudiando en la universidad y vamos... Y este obstáculo era para mí horrible. Tenía que bajar dos años. O sea empezar o no sé por cuarto de la ESO, ¿sabes? es como repetir los dos años de bachiller de aquí. Siento que en Francia era homologable. Entonces esto fue el primer problema” (Comunicación personal. Entrevista Aragón, 27/06/2024).

La homologación de títulos universitarios en España se rige por el Real Decreto 889/2022, de 18 de octubre, por el que se establecen las condiciones y los procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores. En esta normativa se establece que el plazo para resolver y publicar la resolución será de seis meses (art. 30, RD 889/2022), sin embargo, según los entrevistados y las entrevistadas, la realidad es que se demoran muchísimo más.

Con relación a lo anterior, según Casado (2023) los plazos de homologación en España tardan hasta dos años y esta espera puede ser más extensa si se presenta algún problema en la solicitud o se requieren documentos anexos. Por ejemplo, un entrevistado de la comunidad de Aragón, argumenta que el proceso de solicitud de homologación estuvo cargado de dificultades. Una de ellas se dio por la pérdida de documentos originales que certifican sus estudios por parte de la entidad encargada. En ocasiones, el desenlace de estos procesos es el abandono del mismo por parte de la persona interesada. En este caso, el entrevistado, decidió realizar otros cursos de formación, pues era más rápido que esperar la aprobación de la homologación de su título.

“Había que mandar la documentación al consulado marroquí para que ellos pidieran las notas del país o alguna cosa así. Pues esa fue la desgracia, mandé los originales y me los perdieron en el consulado. O sea que perdí el documento original del bachiller. Entonces tengo solamente una copia. Tuve que ir esta hasta el consulado a Madrid y casi lo estaban buscando en la basura. (...) Hice unos estudios aquí, vamos de cursos. Luego hice gestión de empresas en una academia. Entonces lo hice en un año que era un curso acelerado, en lugar de dos años lo hice en un año para tener una titulación de Gestión de Empresas” (Comunicación personal. Entrevista Aragón, 27/06/2024).

“Yo tengo el bachiller, porque estudié en un instituto marroquí hasta el bachillerato. Lo que tengo que hacer es convalidar el bachillerato. Al no tener la lengua en el título sale que no tengo lengua, entonces no me lo aceptan para poder entrar en la Universidad de Melilla” (Comunicación personal. Grupo Focal de Melilla, 14/07/2024).

En este procedimiento se requiere el pago de tasas, que oscilan entre los 49 y los 167 euros, según el nivel formativo que se desee homologar (Casado, 2023), lo que significa que se habrá de dar un desembolso económico que no tendrá un beneficio inmediato.

Como se ve en los relatos de los participantes, la cantidad de dificultades impuestas puede conllevar al desistimiento de la homologación, dado que la gestión supone un desgaste personal, en la medida en que por un lado, hay que asumir el costo económico y, por otro, implica una espera larga que conlleva una pérdida de tiempo excesiva. A modo de ejemplo, para la homologación de bachillerato, etapa compuesta por dos cursos académicos, varias de las personas entrevistadas coinciden en que se ha de esperar dos años en condiciones normales, lo que supone que el tiempo que transcurre hasta recibir la homologación es equivalente al tiempo que supondría cursar de nuevo estos estudios.

Es por ello que se vuelve un proceso burocrático con grandes cargas y pocas retribuciones. En primer lugar, porque es largo en el tiempo, debido a la espera que conlleva su resolución. En segundo lugar, es engorroso, ya que requiere no sólo dinero, sino de trámites administrativos, competencias digitales, dominio del idioma, aportación de documentos, etc. Esta situación hace que el procedimiento sea poco práctico, pues interpone numerosos obstáculos para las personas inmigrantes, sobre todo si hablan otro idioma como es el caso de la población árabe.

Lo anterior impide el libre ejercicio del derecho a la educación de las personas árabes en España, ya que se dificulta la continuación de sus estudios hacia enseñanzas superiores o postobligatorias. Además, supone una barrera en la empleabilidad, ya que se encuentran sin titulación que testifique su nivel educativo o sus estudios, por lo que será más complicado que valoren sus enseñanzas.

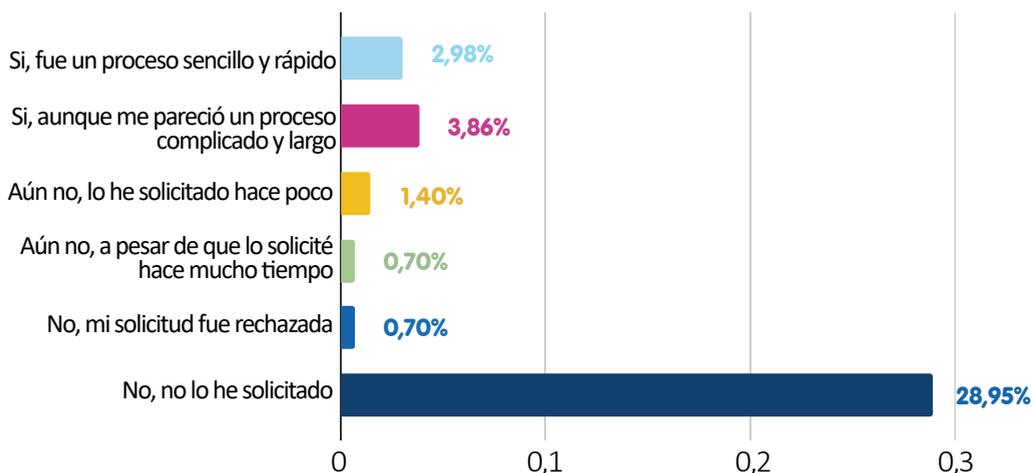
Según los datos recabados por nuestra investigación, el 38,6% de las personas participantes tenían estudios y no los había cursado de forma mayoritaria en España. Teniendo en cuenta únicamente a estas personas, se les preguntó por

su experiencia en la convalidación, equivalencia y homologación de sus estudios cursados. El 28,95% de este grupo no había solicitado la convalidación, para el resto (9,65%), se observan los siguientes resultados:

- Al 2,98% el proceso de homologación le resultó rápido y sencillo, obteniendo un resultado positivo del mismo.
- Al 3,86%, a pesar de haber conseguido el resultado óptimo, declaró que el proceso fue complicado y largo.
- De las personas restantes (2,8%), el 1,4% está en espera de obtener el resultado ya que lo solicitó poco antes del momento en el que se hace la encuesta. El 0,7% está en espera a pesar de que ha pasado mucho tiempo desde la solicitud y, de nuevo, al 0,7% le rechazaron la solicitud.

Figura 14

Estado de la convalidación de los estudios de las personas encuestadas



Por lo tanto, se puede interpretar que, según estos datos, aunque el resultado de la convalidación suele lograrse en la mayoría de los casos, el proceso no es ágil. Tal como se mencionó previamente, obtener una resolución exitosa requiere más tiempo del establecido legalmente. Por su parte, es llamativo el hecho de que un 28,95% de las personas encuestadas no han solicitado la convalidación. Aunque no se dispone de datos suficientes en esta investigación para determinar cuáles son las causas que motivan este fenómeno, podría suponerse que el conocer de antemano estas dificultades, lleva a las personas a no iniciar este proceso.

EXPECTATIVAS ACADÉMICAS DE LAS PERSONAS ÁRABES

Por expectativa académica entendemos aquel nivel de formación máximo al que aspira llegar una persona, y esta puede verse influenciada de manera positiva según el estado de las creencias, percepciones y emociones del alumnado, así como la confianza depositada en ellos y ellas (Agencia de Calidad de la Educación, 2019).

Partiendo de esta definición, parece lógico pensar que la discriminación y el racismo en educación afectan directamente a las expectativas académicas de los y las jóvenes estudiantes árabes y su proyección de futuro.

En ese sentido, tras las conversaciones con las personas participantes, se observa que existe una tendencia a orientar al estudiantado de origen árabe a la formación profesional de manera más frecuente que al resto. Este debate surgió en varios grupos focales de nuestra investigación, algunos participantes coinciden en que la formación profesional (FP) es la opción más escogida por la población árabe. Según manifiestan, esta elección no responde a la preferencia personal. Muy al contrario, desde la orientación y las expectativas que el personal docente tiene sobre ellas/os, se les establece esta opción como más viable frente a los grados universitarios.

“Porque todas las personas que estudiaron conmigo, incluida yo, la orientación nos han dicho de hacer una FP porque “vais a fracasar, ni sois capaces de un bachiller, ni de una carrera universitaria”. Pero ¿qué pasa? Que la mayoría de las personas que hacen FP luego se declina por carreras universitarias” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

Esta conversación consta de más intervenciones en las que se defiende que la orientación académica hacia las personas de origen árabe se fundamenta de manera exclusiva en las bajas expectativas que se tiene sobre ellas y que sentencian a un tipo de formación muy concreta. En palabras de algunos participantes del grupo focal de Valencia:

“Te ven incapaz, te incapacitan ellos mismos, a mí me han dicho no te vemos para una carrera universitaria” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

Es decir, como se puede observar en los relatos los y las asistentes al grupo focal que han vivido en primera persona la experiencia, afirman que el sistema educativo y sus profesionales ejercen un papel limitador sobre ellas y ellos. Esto hace que dicha infravaloración influya significativamente en las expectativas y aspiraciones académicas y profesionales de los estudiantes de origen árabe. Así se refleja en la entrevista y en el grupo focal de Cataluña cuando los participantes comunican:

“Mis amigas la mayoría, no han hecho universidad y tal, pero es verdad, que el hecho de que te infravaloran. Te dicen que no eres capaz y tal. Tú te lo puedes llegar a creer. En plan tengo amigas que lo han creído...”
(Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

“La psicóloga del instituto nos preguntó qué era lo que queríamos hacer y le preguntó a todo el mundo (...). Me preguntó a mí (...) y dije: pues a mí me gustaría ser criminóloga. Se rió en mi cara. Claro, cómo voy a llegar a esa posición. Y se rió de la clase y me dijo ¿estás segura? Y yo: sí, sí, en plan, es lo que quiero hacer.” (Comunicación personal. Grupo Focal de Cataluña, 13/06/2024).

Si las motivaciones por parte del profesorado y la orientación de un centro educativo se dan desde temprana edad, van a influir significativamente al alumnado durante la toma de decisiones respecto a su futuro académico, pues se van a proyectar a sí mismos desde las habilidades que el profesorado, la familia u otros círculos les hayan transmitido. Asimismo, este discurso limitador afecta negativamente a la autoestima del estudiante y la confianza en sí mismo. Así lo expresa la entrevistada en La Rioja:

“Es muy fuerte si estamos hablando de un niño, prácticamente lo destruye, lo anula como tal. O sea, crece ese niño pensando que no vale para nada, que es distinto al resto (...) él cree que ‘yo soy diferente’, entonces ‘yo no voy a poder traer un nueve como Ismael o como a María o como tal, porque yo me llamo Mohamed’. (...) psicológicamente el niño, digamos que tiene un grave problema y con una desconfianza.” (Comunicación personal. Entrevista La Rioja, 21/05/2024).

Esta entrevistada, puntualiza que parte del fracaso escolar de la población de origen árabe tiene que ver con esa falta de expectativa y motivación que se traduce en la infravaloración del alumno/a. Repercutiendo esto en la deserción escolar que impide la permanencia y el ascenso a niveles superiores de educación.

Además de la falta de apoyo y motivación por parte del profesorado, los participantes destacan la ausencia de la red familiar para el soporte académico. Todo lo que hemos comentado hasta ahora repercute en las expectativas académicas de la población árabe, tal como se puede apreciar en el siguiente comentario de una de las entrevistadas:

“Hay jóvenes que no tienen apoyo, digamos, para poder seguir estudiando (...). Es como un estancamiento en el sentido de que me vale con la E.S.O.” (Comunicación personal. Entrevista Aragón, 27/06/2024).

Por otro lado, una cuestión identificada en esta investigación tiene que ver con la falta de referentes que tienen estos jóvenes respecto a personas de su origen que cursan estudios superiores y/o que ejercen cargos en puestos de trabajo que impliquen una alta cualificación profesional. Así lo expresa la entrevistada de Cataluña, quien argumenta que para ella es importante ver a personas inmigrantes en escenarios de educación profesional porque se siente motivada a ocupar estos espacios.

“Es verdad que por ejemplo yo cuando estaba estudiando primaria, bachillerato, sobre todo, no sabía de ninguna persona de origen marroquí que estaba estudiando en la universidad. Es decir, no tenía a alguien a quien... solo tenía una persona que es la presidenta de nuestra asociación, que yo siempre iba a la biblioteca a estudiar y ella siempre estaba allí con su laptop de origen marroquí”. (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

Por último, se ha de mencionar que la expectativa académica está estrechamente ligada a las aspiraciones laborales. Así se observa en el discurso de la entrevistada cuando dice que:

“Trabajo en verano y luego estudio. Aún espero que cuando salga de la carrera de tal pueda acceder al trabajo que quiero, con el hiyab y tal, espero” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

Según Mahía y Medina (2022), los obstáculos antes mencionados hacen que por cada estudiante español que abandona de forma anticipada el sistema educativo, dos escolares extranjeros también lo hacen. En ese mismo sentido, la tasa de repetición y de abandono de la población inmigrante es más del doble que la de los nativos españoles. Sin embargo, el estudio también afirma que ambas

cuestiones se reducen cuando los hijos e hijas de los y las inmigrantes son nacidos en España (Mahía y Medina, 2022). A su vez, los hombres presentan tasas de abandono más altas que las mujeres, independientemente de la nacionalidad (Mahía y Medina, 2022).

Por lo tanto, factores como la falta de garantías para facilitar el aprendizaje del idioma, la escasa o nula motivación, la falta confianza de docentes y de la orientación en las capacidades de su alumnado, la burocratización en trámites administrativos que van desde dificultades para otorgar más de una plaza en un mismo centro educativo a miembros de la misma unidad familiar, hasta la tardanza del proceso de homologación de los títulos de formación, ocasionan afectaciones directas que impiden que a las personas de origen árabe se les garantice el derecho a tener una educación inclusiva y de calidad en España.

3.4. MANIFESTACIONES DEL RACISMO EN EL SISTEMA EDUCATIVO

Una de las cuestiones que determinan la experiencia de las alumnas y alumnos de origen árabe en la educación reglada española, es su integración en el sistema educativo. Sabemos que su inclusión se ve limitada por la discriminación que sufren en todos los niveles, incluso, a veces, en los niveles universitarios.

Estas discriminaciones raciales que impiden la inclusión total se manifiestan de formas muy diversas: van desde comentarios, actitudes y comportamientos directamente discriminatorios hasta acciones más sutiles y difíciles de detectar, que, aunque pasan más desapercibidas, tienen los mismos efectos de exclusión para las víctimas. Así son identificadas por algunas personas víctimas de racismo entrevistadas:

“En infantil y en primaria no se nota tanto. Pero luego creo que la educación secundaria es cuando se nota ya esa distinción, ya se van haciendo grupitos, ¿no? Entonces yo creo que es cuando ya te sientes un poquito menos, o sea inferior por así decirlo, porque no piensas de la misma forma que el resto y por eso quedas descartado, ¿no?” (Comunicación personal. Entrevista La Rioja, 21/05/2024).

“De hecho todas mis profesoras me han tratado muy bien y al igual que a los demás estudiantes, pero es verdad que por ejemplo, a nivel

universitario veo con los alumnos cadena de discriminación de alguna manera o como que se quedan como grupitos. Bueno, pues por ser inmigrante o ser de otro país” (Comunicación personal. Entrevista Madrid, 24/06/2024).

En ese mismo sentido, otros estudios anteriores ya alertan sobre la discriminación racial en el sector de la educación, así como la importancia de erradicarla. Los centros educativos son espacios donde las niñas, niños y jóvenes desarrollan gran parte de su día a día, sobre todo porque el entorno educativo es uno de los primeros espacios de socialización.

Por ejemplo, la investigación realizada por el CEDRE (2020) argumenta que el 20,1% de personas encuestadas en su estudio, y que han asistido a un centro educativo el último año, o tiene descendencia que estén estudiando o hayan estudiado en España en ese periodo, señalan haberse sentido discriminadas por su origen racial o étnico, al menos en una de las situaciones descritas en el ámbito educativo. La población que se siente más discriminada es la magrebí, junto con las personas provenientes de países africanos. Sin embargo, hay que resaltar que, en este estudio (CEDRE, 2020) la mayoría de las personas entrevistadas señalan que estas situaciones se originan en cursos escolares de edades más avanzadas, arguyendo que la población infantil no percibe diferencias entre sus compañeros y compañeras por su origen étnico. Lo cual hace evidente que las actitudes racistas se aprenden y que los entornos educativos pueden ser un primer escenario para erradicarla o perpetuarlas.

Por su parte, la encuesta realizada por la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación (FRA, 2017, pp. 115) reconoce que ocho de cada diez personas afrodescendientes se sintieron discriminadas cuando estaban en contacto con las autoridades escolares, debido a su color de la piel y/o su apariencia física.

Es decir, el estudio afirma que la percepción general de las personas es que sí existe racismo en los centros educativos, sobre todo a partir de la etapa de educación secundaria en el instituto. Mandalaywala²¹ y sus colegas (2019) sostienen que el racismo se va aprendiendo durante los primeros años de edad, por lo que en principio, los menores de infantil y primeros cursos de primaria (hasta los cinco o seis años) no muestran comportamientos discriminatorios, pues no tienen prejuicios sobre características como el color de la piel.

21 Investigadora del departamento de Psicología y Ciencias del Cerebro de la Universidad de Nueva York

Sin embargo, a medida que van creciendo estos comienzan a aparecer. Su causa radica en que el desarrollo emocional, cognitivo y conductual no se vive en solitario, sino que, en el proceso de socialización, se aprende del entorno y este va influyendo en lo que se va aceptando o descartando durante este desarrollo (Antón et al., 2015). Así, una menor que en principio no manifiesta una actitud discriminatoria hacia las personas racializadas, las adquirirá con el paso de los años si su entorno lo propicia. Asimilando estos comportamientos de sus agentes socializadores, como son los familiares más cercanos o los componentes de su contexto educativo, sobre todo, de los adultos de referencia.

Es necesario destacar que en el sistema educativo no solo se observa el racismo de manera general, sino que se ejerce de manera concreta y directa a la población árabe, como se observó en este grupo focal:

“A ellos [los latinos] los tratan muchísimo mejor. A ellos les ven como más abiertos, más aceptables, sus ideas las aceptan, luego te ven a ti un árabe musulmán, te ven más cerrado, o se piensan que eres un extremista. Nos dicen que nosotros entendemos la vida de forma diferente ¿sabes?” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/07/2024).

Otra de las participantes del grupo focal, refiere, por ejemplo, que un profesor en clase comenzó a hablar de los inmigrantes de manera despectiva y que ella lo sintió como un ataque directo hacia su cultura. Sin embargo, una compañera procedente de Rumanía con rasgos europeos, detectó que el comentario no iba por ella ni por los de su misma procedencia.

Es por ello, que se habla de una discriminación y un racismo antiárabe más enfatizado, pues no es solo una reacción hacia la inmigración, sino que entran en juego otros factores como la religión, la apariencia, la manera de vestir, la forma de hablar, los nombres, apellidos, costumbres culturales, entre otros aspectos.

Respecto a esta cuestión, es necesario hacer una mención especial al uso del *hiyab* en el sistema educativo, pues es el elemento religioso del islam más sometido a juicio por parte de la sociedad española. A pesar de que se analizará esta cuestión en el capítulo 9 dedicado al análisis interseccional y a las afectaciones de forma diferenciada hacia las mujeres árabes, no se puede pasar por alto el hecho de que las alumnas, independientemente de su edad, su nivel formativo y del lugar donde estudien, están constantemente cuestionadas por el uso del velo. A esta prenda se le asocian infinidad de prejuicios y mitos que crean una

imagen de la mujer musulmana totalmente desacertada y así se proyecta en los centros educativos.

En ese sentido, las diferentes situaciones de discriminación y ataques racistas no son casos esporádicos ni circunstanciales. Una muestra de ello es que los datos de la encuesta realizada reflejan que el 8,56% de las mujeres y el 11,15% de los hombres encuestados sufrieron racismo en el ámbito educativo al menos una vez. Sin embargo, al aumentar la frecuencia de esta discriminación, la diferencia según género se invierte: el 19,86% de las mujeres ha sufrido discriminación educativa entre 2 y 5 veces, mientras que en este rango se sitúan el 10,79% de los hombres. Por último, el 15,07% de las mujeres y el 7,19% de los hombres manifiestan haber sufrido racismo en más de 5 ocasiones, por lo que, al igual que en el rango anterior, la cifra de discriminación sufrida por mujeres duplica a la de los hombres.

La frecuencia de los ataques racistas pone de relieve que la inclusión del alumnado de origen árabe en el sistema educativo español sigue siendo un desafío, pues las discriminaciones que enfrentan obstaculizan su permanencia en las aulas. Es fundamental diferenciar entre inclusión e integración educativa, conceptos con implicaciones distintas. Mientras que la integración se refiere a la mera incorporación de cualquier estudiante a la escuela regular, la inclusión alude a su participación activa y sentido de pertenencia, sustentada en la aceptación genuina de toda la comunidad educativa (Zacarías et al., 2006, pp. 37). Por tanto, el enfoque debe orientarse hacia la inclusión, ya que no se trata solo de acceder al aula, sino de formar parte de ella, ser valorado y sentirse igual al resto de compañeros.

A continuación, se van a desarrollar las formas directas e indirectas en las que se materializa el racismo en entornos educativos:

INSULTOS

“Recuerdo que alguien me dijo: ‘Moro’ que no sabía que era. Estábamos en educación física haciendo estiramientos y movimientos y demás y me vino un chaval a pedirme perdón porque me dijo: ‘moro de mierda’.”
(Comunicación personal. Entrevista Baleares, 08/05/2024).

Una de las manifestaciones predominantes del racismo hacia las personas ára-

bes en entornos educativos se da a través del insulto. Las personas participantes en esta investigación señalan que el agravio verbal más frecuente que enfrentan en la sociedad española es ser llamados con el término *moro* o *mora*. Si bien en sus orígenes estos términos hacían referencia simplemente a la procedencia de aquellas personas provenientes del África noroccidental, ampliándose más tarde a las personas musulmanas peninsulares (Herrero, 2012), en la actualidad es una palabra cargada de connotaciones peyorativas y usada de manera despectiva y discriminatoria. Al igual que la palabra *negro* o *negra* que está repleta de connotaciones racistas en numerosas ocasiones.

Las palabras *moro* o *mora* se usa con frecuencia en España y constituye, la mayoría de las veces un insulto, que se usa para marcar distinción, para discriminar o hacer sentir inferiores a las personas denominadas de tal forma. Por ejemplo, en escenarios educativos, se utiliza para resaltar la apariencia física de las víctimas: el color de la piel, la forma y el acento al hablar, sus preferencias alimenticias, etc. Algunas de las personas que participaron en los grupos focales de mencionaron que, en el aula, los compañeros les llamaban *negros* o *moros* de manera continuada y asidua. Este tipo de agresión, más destacada por los hombres que por las mujeres, supone una denominación despectiva de una persona por su origen o color de piel. Reduciendo su valor a una característica física y de origen que afecta directamente la dignidad de las personas.

En el trabajo de campo realizado, también se identificaron las agresiones físicas que casi siempre se dan posteriormente a los agravios verbales. Por ejemplo, una madre que participó en el grupo focal de Andalucía contó cómo su hijo, sufrió en varias ocasiones ataques físicos en el colegio y alegó que:

“Un muchacho minusválido, le coge del brazo y el otro le pega la piana y yo he ido al cole. Recordaba el número de la mujer, su nombre, su apellido. Me voy a hacer una denuncia porque es a mi niño, que es muy chico, tiene 10 años y no me lo trates así... Así que como golpea no me gusta. Y un día le quita toda la pierna, se la pintan en el colegio” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 8/05/2024).

Estos casos más graves están relacionados con el acoso escolar, el ciberacoso y el bullying que se puede ejercer por diferentes motivos, entre ellos por la xenofobia, la islamofobia o el racismo.

BURLAS Y RECHAZO BASADAS EN NOMBRES Y APELLIDOS DE ORIGEN ÁRABE

“Mi hija mayor, después de muchísimos años, me comenta que ha tenido bullying en el colegio por su apellido (...). Sí, sí, de sus compañeros” (Comunicación personal. Entrevista Aragón, 27/06/2024).

Otro de los detonantes que desatan la discriminación en entornos educativos hacia la población árabe es su nombre. Dicha denominación, de entrada, da cuenta de que son personas extranjeras porque no son nombres habituales en el territorio español. En el trabajo de campo realizado, se identificó que los nombres y apellidos árabes, sobre todo aquellos que a los hispanoparlantes les cuesta pronunciar, son motivo de mofa en las aulas de los colegios y de los institutos. Además, desde el profesorado y la directiva no se hacen esfuerzos por pronunciarlos de manera correcta. Por ejemplo, una entrevistada relata cómo su nombre supuso un obstáculo para su integración, causándole incluso un estado de nerviosismo cuando ella la docente pasaba lista delante de toda la clase.

“Otra cosa que pasé fue la falta de ganas de aprenderse mi nombre. Mi nombre tiene una ‘h’ y una ‘j’. Entonces, en latino o en catalán no se pronuncia.(...) Pero me han dicho de todo, me han dicho ‘jaja’ me han dicho ‘aja’ me han dicho ‘jardín’ en mi cara. Es decir, eso de esforzarte un poquito de decir (...) ‘¿cómo te llamas?’, ‘¿cómo quieres que te diga?’ (...). Tal vez cosas que crees que no son importantes, pero sí lo son. Porque yo, cuando estoy en clase y pasan lista, en los primeros dos años de la ESO, me daba mucha vergüenza porque sabía que mi nombre llegaría y no te lo van a decir bien, pero luego ya me acostumbré.” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

La incorrecta pronunciación de un nombre o apellido árabe, y las distintas asociaciones que se hacen de su cultura, dan cabida a los múltiples prejuicios y estereotipos que la población española tiene de las personas musulmanas y sobre el islam. En el estudio realizado por Andreu y Ouhamid (2021) se pregunta a adolescentes no musulmanes sobre las características principales de las personas que profesan el islam. Como resultado, las palabras más destacadas fueron: “religión diferente”, “mujeres con pañuelo”, “ramadán”, “no comen cerdo”, “fiesta del cordero”, “costumbres”. Sobre estas asociaciones se configuran numerosas generalizaciones erróneas que propician, casi siempre, ataques racistas.

ETNOCENTRISMO EN ENTORNOS EDUCATIVOS POR PARTE DE PADRES Y PROFESORES

“Lo que te decía antes en el instituto sí que hubo una época dura, por lo menos así tipo de comentarios de los que te dicen que tú eres un terrorista. O sea, eso te lo dicen así a la cara, que tú eres un terrorista y quieres matarnos, ¿sabes?” (Comunicación personal. Entrevista Baleares, 08/05/2024).

Otra de las manifestaciones de racismo en entornos educativos tiene que ver con que, desde la comunidad educativa (profesorado y familias españolas) se fomentan prejuicios y estereotipos sobre las personas inmigrantes. Resaltando siempre la diferencia y en muchos casos, percibiendo al extranjero como un “enemigo” que viene a usufructuarse de recursos económicos. Este pensamiento se intensifica aún más cuando la sociedad pasa por un proceso de crisis, donde la economía general afecta a gran parte de la población, aumentando el miedo y la inseguridad.

En este sentido, se vierten ideas sobre un supuesto tercermundismo o atraso social que hace que la sociedad española, piense que los inmigrantes, sobre todo la población árabe suponga un peligro en la distribución de los recursos. Por ello, también se intuye que otra de las causas de la discriminación racial en entornos educativos guarda relación con ese pensamiento etnocentrista de que las culturas externas son inferiores a la del lugar de acogida. Por ejemplo, que la cultura española sea la “correcta” y que toda práctica que se salga de los límites que esta establezca se cuestione o rechace (Montagud, 2020).

En base a este conjunto de ideas, se genera ese sentimiento de otredad, en el que hay un “nosotros” y un “ellos”, que no solo son percibidos como diferentes, sino como contrapuestos. Estas ideas crean una imagen de las personas árabes desacertada y poco real. Además, progenitores y docentes se encargan de transmitir estos imaginarios a sus hijos e hijas y esto se refleja en las dinámicas e interacciones escolares.

Algunas de las experiencias de las personas entrevistadas y participantes de los grupos focales coinciden con que, en entornos educativos han recibido comentarios como

“habéis venido en patera, este es nuestro país, iros a vuestro país, vivís

en el tercer mundo o sois unos terroristas” (Comunicación personal. Entrevista La Rioja, 21/05/2024).

Estos comentarios son la materialización de los prejuicios y la imagen que se tiene sobre este grupo poblacional, como personas con menos recursos, radicalizados en sus ideas religiosas y que vienen a “quitar el trabajo” o a “vivir de las ayudas”.

SILENCIAMIENTO DE LAS VOCES Y EXCLUSIÓN EN LAS AULAS DE LAS PERSONAS DE ORIGEN ÁRABE

Si bien es cierto que la discriminación racial es evidente, en numerosas ocasiones se ha de tener en cuenta (de cara a la detección e intervención) que no todo el racismo se ejecuta de manera directa, sino que hay situaciones en las que el rechazo es más sutil.

Uno de estos mecanismos viene de la mano del silenciamiento, es decir, de acallar las voces de las personas de origen árabe, de no tomar en consideración sus aportaciones y sus opiniones e infravalorando sus sentimientos, percepciones y conocimientos. Por ejemplo, una mujer refiere sobre su hija que

“no le dicen nada directamente, pero no le dejan expresarse en clase” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 8/05/2024).

Esto supone no atender a las necesidades requeridas por el alumnado de origen árabe y, por tanto, situarles en una posición de desventaja con respecto a sus compañeros, lo que puede ser realmente perjudicial para las niñas y niños.

Lo anterior, da paso a que los estudiantes de origen árabe sientan algo que aparece reiterativamente en las entrevistas y los grupos focales: la exclusión por parte de sus compañeros de aula y profesores. Esta descripción coincide con el estudio desarrollado por el Ministerio de Inclusión, en el que se afirma que “el estudiantado extranjero, tiene un menor sentimiento de pertenencia al grupo, lo que desemboca en una menor integración con el resto de iguales” (Mahía y Medina, 2022, p. 82).

Este es uno de los principales obstáculos que tienen que enfrentar los alumnos y alumnas de origen árabe una vez dentro del sistema educativo. En ocasiones, los

padres y madres de origen español fomentan que sus hijas e hijos no interactúen con compañeras de clase de otras procedencias.

“A mí me pasaba de pequeña que muchas niñas pequeñas me decían que no se querían juntar conmigo porque era mora, porque sus padres no les dejaban.” (Comunicación personal. Grupo Focal de Aragón, 04/06/2024).

Lo anterior se da porque continuamente son los padres y madres los que resaltan con regularidad las diferencias entre la población árabe y la población española (color de piel, el idioma, las costumbres culturales, entre otros aspectos), convirtiéndose en los principales motivos de exclusión. Esta situación conduce a que las niñas y niños en el aula escolar, conformen grupos con personas que perciben como semejantes, mientras excluyen a otras personas a las que perciben como *diferentes*.

“Exclusión, por el hecho de venir nueva y tal y a la hora de hacer grupos. Por ejemplo, en educación física yo era la última en ser escogida (...) puede ser que sea por la base de racismo que me vean diferente (...). Ha sido más como pasivo de dejarme ahí, de no hablar mucho conmigo, de no incluirme” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

En esta misma entrevista se cuenta que en el aula, la segregación entre los grupos era evidente. Por ejemplo, la entrevistada dice que había un grupo de chicas españolas y otro grupo más pequeño compuesto por chicas de diferentes procedencias. Así mismo, destaca que, aunque el profesorado se preocupaba de los avances académicos de este segundo grupo, era conocedor de estas distinciones y no tomaba ninguna medida para crear una mayor inclusión y armonía entre todos los miembros de la clase. A su vez, dice que ella, al no saber catalán, generó un vínculo con otra compañera marroquí para que le sirviese de traductora.

También se ha de destacar que, según testimonios de otras víctimas de racismo en entornos educativos, esa separación que se da en el interior de las aulas entre grupos de extranjeros y nativos, no se da en los primeros cursos, pero sí a medida que se avanza en las etapas escolares y de educación superior.

ACTITUDES RACISTAS HACIA ESTUDIANTES DE ORIGEN ÁRABE POR PARTE DEL PROFESORADO

“Te hablan [los profesores/as] como si no fueras persona, como si ha-

blase con un animal” (Comunicación personal. Entrevista Navarra, 01/07/2024).

“Hay cursos donde los encargados tratan muy mal a los inmigrantes. Hay escuelas privadas en las que no todos podemos entrar. Yo desde mis experiencias, hay como tres cursos que he hecho y los cuales no pude terminar solo por casos de discriminación” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/07/2024).

Todo lo mencionado anteriormente sobre manifestaciones de racismo, sean directas o indirectas, cobra una mayor importancia cuando proviene por parte del profesorado, dado que su figura es clave en el proceso educativo que no se reduce a la impartición de asignaturas en función del conocimiento. Sobre los docentes también recae la responsabilidad de fomentar valores como el respeto por la diversidad, la solidaridad, la compasión, etc. Asuntos claves en la configuración no solo de la personalidad de los niños, niñas y jóvenes, sino también en el proceso de socialización.

En primer lugar, es importante señalar que, según el discurso de varios participantes, los profesores los tratan de manera diferente en comparación con los alumnos percibidos como españoles. Este trato desigual se manifiesta, principalmente, en actitudes despectivas y en un trato discriminatorio hacia ellos y ellas, especialmente hacia las que profesan visiblemente el Islam.

Hay que decir que el personal docente cumple diferentes roles en el aula. En primer lugar, es una autoridad que tiene cierto poder y potestad para decidir las reglas del aula y a través de ellas, garantizar un espacio seguro, así como un ambiente propicio para el aprendizaje. En segundo lugar, es un agente socializador, ya que mantiene un contacto continuo y prolongado con el estudiantado durante su proceso formativo y puede influir en la configuración de la personalidad del mismo. Esto se debe a que su figura constituye una referencia para el estudiantado, ya que transcurre muchas horas del día con su presencia. Por último, el profesorado media en las interacciones y relaciones del alumnado, y, en muchos casos, hasta asume un rol maternal o paternal dentro del sistema educativo.

Con estos antecedentes, la discriminación directa o indirecta ejercida por el personal docente, es mucho más destructiva y nociva que la que puedan recibir de sus iguales, porque esto implica que el referente que debe garantizar su seguridad y bienestar no cumple su función dentro del aula.

El panorama descrito supone una enorme dificultad para el estudiantado, debido a que en las etapas iniciales de la educación se encuentra en proceso de socialización. En estas etapas, desarrolla comportamientos que hacen referencia a agentes socializadores, lo que en psicología se conoce como aprendizaje vicario o por observación (Rodríguez-Rey y Cantero-García, 2020). Además, debemos considerar especialmente el tiempo prolongado que se transcurre en el aula, cinco horas al día en educación primaria, y seis en educación secundaria.

En ese mismo sentido, uno de los comportamientos racistas identificados por parte de los docentes, es su actitud paternalista hacia el estudiantado de origen árabe. El paternalismo constituye un grave problema para la ética en el ámbito educativo, y deriva de una actitud de superioridad moral. Se trata de la suposición de que las normas y valores asociados con la población europea, son superiores a los del resto.

Esto se materializa cuando la figura de autoridad en este caso la del profesorado, intenta imponer sus creencias o costumbres con la seguridad de que estas va a suponer una mejora en la víctima (Delbury, 2020). Así relata la entrevistada de Navarra cuando, cuenta lo que sucedió con una profesora durante el Ramadán al interior del aula:

“Ella en principio es una persona que te demuestra su discriminación con acciones (...) entró a clase y empezó a repartir chucherías a todos los compañeros. Entonces ¿qué significa eso? Es como una forma de provocación (...) justo eso, ella sabe que estamos ayunando y viene de repente y te pone algo así. Ella tiene unos pensamientos que no te hace pensar que sea una persona que te quiera orientar, sientes más que quiere atacar tu ideología. Y nos dice ‘¿porque vosotros los musulmanes, pensáis de esta manera?’. Puede que no lo haga llamando la atención pero lo hace de un modo indirecto” (Comunicación personal. Entrevista Navarra, 01/07/2024).

Tal como lo vemos, el Ramadán es una práctica religiosa de las personas árabes que son musulmanas, y es blanco de críticas por parte de muchos profesionales, no solo en el ámbito de la educación, sino también en otros sectores como en la sanidad.

Por ejemplo, en el grupo focal de Andalucía, una participante testifica que a su hija la hacen correr en las clases de Educación Física cuando está tiempo de Ramadán, a pesar de que es contraproducente y perjudicial para el estado de salud de la niña de nueve años de edad. Esto es una desconsideración por parte del

profesor, porque el entrenamiento físico excesivo durante el ayuno, puede tener un impacto negativo en el bienestar físico de la alumna.

Otra de estas manifestaciones de racismo identificadas por las víctimas, se dio cuando una profesora preguntó frente a toda la clase “¿tienes papeles?” a una persona de origen árabe. Así, no sólo dejó en evidencia al estudiante, sino que ocasionó más segregación frente al resto de la clase.

A su vez, se identificó que gran parte del equipo docente es responsable de la propagación de los prejuicios en el aula porque, en su mayoría, propician insultos, así como comentarios humillantes y degradantes. Por ejemplo, en el grupo focal de Cataluña se dan varios casos en los que el personal docente comenta de forma muy directa generalizaciones racistas hacia la población de origen árabe, las cuales hacen alusión a que son los responsables de la delincuencia y el terrorismo en España

“El de filosofía (...) de repente empieza a hablar sobre los inmigrantes, no a mí directamente, sino a todos los inmigrantes que los que vienen de Marruecos son así y así. Tiene dos alumnas marroquíes sentadas en la mesa. Y yo dije ‘¿profe qué estás diciendo?’... y me dice: es que es verdad, venís aquí os comportáis fatal” (Comunicación personal. Grupo Focal de Cataluña, 13/06/2024).

Estos comentarios del profesorado suelen dirigirse principalmente a los alumnos hombres, debido al prejuicio de que ellos tienen más probabilidades de delinquir o exhibir comportamientos violentos o agresivos. Por ejemplo, en una entrevista realizada en Murcia, se menciona cómo una maestra, cuando el hermano de una estudiante y sus compañeros tenían un mal comportamiento en clase, los llamaba directamente “terroristas”. Según la entrevistada, este insulto no se habría dado o habría sido diferente si fueran chicas (independientemente de si fueran españolas o de origen árabe) o en caso de haber sido chicos españoles. Por lo que es una referencia plenamente estereotipada y que remite a dos condiciones concretas: ser chico, inmigrante, musulmán y/o de origen árabe.

En esta misma línea, un entrevistado en Asturias relata una experiencia con un educador que les daba clases en una asociación. Dicho educador afirmó con contundencia frente a toda la clase

“Ya no me gusta ir a la playa porque los marroquíes roban los teléfonos” (Comunicación personal. Entrevista Asturias, 25/07/2024).

De la misma manera, otras personas participantes del grupo focal de Cataluña manifestaron que estaban hablando en clase sobre sus intereses vocacionales, y que uno de sus compañeros dijo que quería hacer fisioterapia o masajes a los pies de las personas. Uno de los alumnos árabes mencionó que le parecía repugnante tocar los pies de otra persona. Entonces, la profesora respondió, frente a toda la clase:

“Esos pies que tú vas a tocar, están más limpios que tu cara” (Comunicación personal. Grupo Focal Cataluña, 13/06/2024).

El entrevistado dijo que toda la clase se giró a mirarlo y quedaron en shock. Todo este conjunto de discriminaciones racistas por parte del profesorado en el entorno educativo, ocasiona resultados negativos. Por un lado, en términos de desempeño del alumnado, como la deserción del sistema; por otro lado, en los daños provocados en las emociones y la autoestima.

ACTITUDES RACISTAS EN COMEDORES ESCOLARES Y EN LA FALTA DE IMPARTICIÓN DE LA ASIGNATURA RELIGIÓN ISLÁMICA

Las manifestaciones de racismo hacia la población árabe son en su mayoría ataques islamófobos. Esto se debe a que las principales discriminaciones y ataques están relacionados directamente con la religión islámica que la mayoría profesan. Por ejemplo, en entornos educativos, además de los ataques mencionados, hay otros espacios donde se materializa esta discriminación: en el comedor escolar (menú *halal*) y la impartición de las clases de religión islámica.

Ambos asuntos son vulnerados por un componente más sistemático: la organización general del sistema educativo. Esta organización impide el establecimiento de medios necesarios, así como la disponibilidad de recursos, para garantizar estos derechos que están ligados con la libertad religiosa y el desarrollo de la libre personalidad.

Estas situaciones de trato discriminatorio por motivos religiosos y culturales también son mencionadas por CEPAIM en el informe del CEDRE (2020) quienes argumentan conocer un elevado nivel de exclusión relacionado con la discriminación en el acceso a la educación de familias que profesan una religión no católica, tanto por parte de las instituciones educativas como por el resto de familias “autóctonas”, así como por razones de vestimenta.

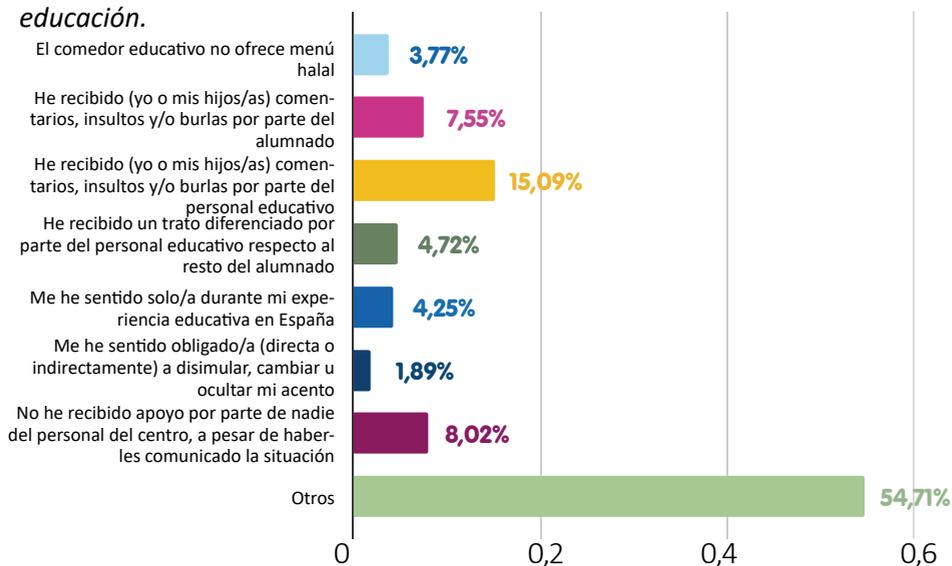
Lo anterior coincide cuando, tras la pregunta realizada en la encuesta en el marco de esta investigación que dice “En caso de haber sido solicitado, ¿se imparte la asignatura de Religión Islámica en el centro educativo de usted o de sus hijos/as?”, el 59,46% de personas respondieron que no tuvieron esta posibilidad. Esta situación supone una discriminación por motivos religiosos a más de la mitad de la población musulmana que accede al sistema educativo español, lo cual representa una contradicción en un país que es considerado laico.

Algunas organizaciones sociales como ACCEM²², mencionan que han atendido casos en los que los centros educativos se han negado a hacer menús específicos (por ejemplo, el *halal*) afectando esto a muchas familias que prefieren que sus hijos no asistan al comedor escolar. La respuesta del establecimiento, en dicho caso, fue invitar a los menores a retirarse del colegio a pesar de ser una dependencia pública. Este tipo de hechos son discriminaciones institucionales usuales, pero muchas de las familias no se atreven a denunciar por miedo a perder la plaza en el establecimiento.

En resumen, todo lo anteriormente mencionado respecto a las manifestaciones de racismo hacia la población árabe se refleja en la siguiente figura:

Figura 15.

Manifestaciones de la discriminación sufrida por las personas encuestadas en educación.



22 Asociación sin ánimo de lucro cuya misión es defender los derechos fundamentales durante el acompañamiento de las personas que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Como se aprecia, en general, la población encuestada destaca como formas más frecuentes de las manifestaciones racistas en el ámbito educativo, las burlas e insultos por parte del profesorado y el alumnado. A su vez, el no recibir apoyo por parte del personal del centro cuando se comunica una situación de discriminación, la falta de menú *halal* en el comedor escolar y el sentirse obligado u obligada a cambiar su acento al hablar. En la categoría de “Otros” se incluyen múltiples discriminaciones.

3.5. CONSECUENCIAS DE LAS MANIFESTACIONES DEL RACISMO

REPERCUSIONES EMOCIONALES

La discriminación racial hacia las personas árabes en el ámbito educativo trae como consecuencias efectos negativos en la salud física y mental de niños, niñas y adolescentes, pues estos se ven enfrentados a episodios estresantes que les generan elevados niveles de cortisol y los síntomas que lleva aparejado como dolor de cabeza, ansiedad, fatiga, depresión, etc. (Naciones Unidas, 2022).

De la misma manera, algunos de los entrevistados manifiestan que estos ataques racistas, traen consecuencias en su personalidad, incluso tiempo después de haber sufrido la discriminación:

“Esa vez sí que me afectó de verdad, porque llegué a casa llorando por la impotencia que me hizo dar mucha rabia.” (Comunicación personal. Grupo Focal de Cataluña, 13/06/2024).

“Porque a mí el profesor de filosofía me lo hizo pasar muy mal. Me dolió, más el hecho de no haber reaccionado que el hecho de que me hubiera dicho eso. Llegué a casa y me puse a llorar. Cuando llegué me puse histérica, porque me dio mucha rabia y mucha impotencia el hecho de que yo no hubiera dicho nada (...). Por eso digo que la adolescencia es una etapa muy frágil, muy sensible. Cuando tú creces y vas haciendo tus propias formas, con tus propios valores y que tengas a una persona que te diga esas cosas... Da mucha más rabia” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

Tal y como se puede percibir de la comunicación personal establecida, los sentimientos que experimentan las víctimas de racismo en entornos educativos son

rabia, impotencia y tristeza. Estas emociones suelen desembocar en episodios de ansiedad. Además, también influyen en la permanencia en el sistema educativo y en las expectativas académicas. Es decir, los ataques ocasionan el abandono de la formación previamente a la finalización de la misma y la obtención del título. Como sucede en el caso de uno de los participantes en el grupo focal de Navarra que dice:

“En el curso en el que estaba sufrí racismo. Podría haber seguido y hacerme el tonto, continuar sin prestar atención a lo que me decía la tutora, coger mi título e irme. Yo lo dejé y me fui, no pude soportarlo, porque va contra mis principios, así es mi personalidad” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/07/2024).

En esta misma línea y retomando aquellas ideas que se plantean en el apartado de acceso y permanencia a la educación, en las víctimas de racismo educativo se genera un sentimiento de infravaloración por parte de la comunidad educativa y de la sociedad en general, que afecta a su propia auto percepción, a sus capacidades y a sus planes de futuro. Por ejemplo, en el grupo de discusión de Valencia, al preguntar sobre la percepción sobre el sistema educativo en España, las personas lo definieron como

“Un sistema que limita sus capacidades” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/05/2024).

Por otro lado, las personas entrevistadas destacan también el trato humillante y despreciable por parte del personal de administración de las entidades educativas, manifestando que la discriminación permea todas las dependencias que hacen parte del sistema educativo.

Otra de las repercusiones a nivel emocional, tiene que ver con los sentimientos de culpabilidad que perciben las víctimas de racismo en el sistema educativo, ya que algunas personas les presionan directamente argumentando que tienen que hacer múltiples esfuerzos por aprender el idioma y acoplarse a las costumbres culturales de España.

“También me culpo un poco porque yo también hice mucho esfuerzo de involucrarme, de hablar con ellas, pero también yo veo que ellas tenían un grupito demasiado cerrado y no se abrían a otras personas” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

Hay que decir que estas afectaciones no solo perjudican al estudiantado, también se genera un sentimiento de impotencia en sus padres y madres al ser testigos del estado de ánimo de sus hijos e hijas y sentir que en el entorno educativo no se toman acciones al respecto. Tal y como declara una madre en el grupo focal de Andalucía, quien manifestó sentir ansiedad, tristeza y agobio al ver la discriminación ejercida sobre su hija.

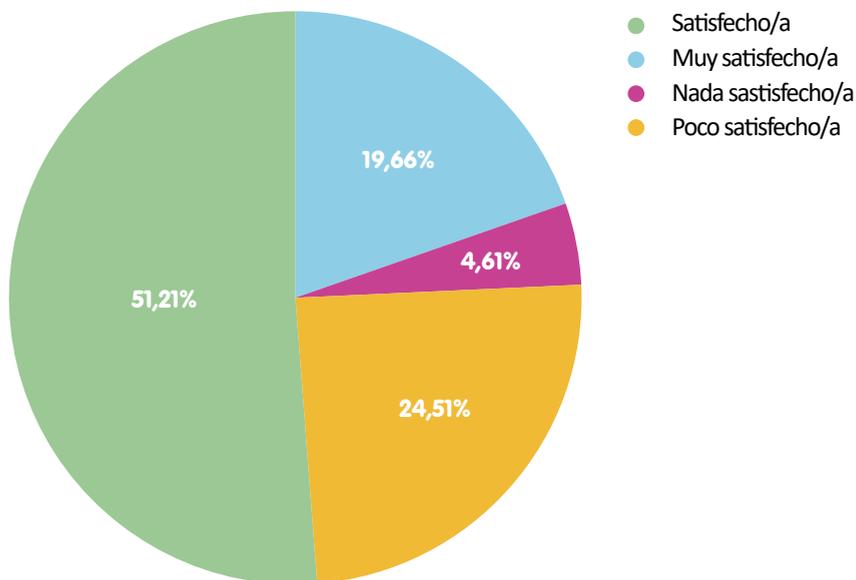
“Siento que me falta aire, porque mis hijos no están contentos en el colegio. ¿Yo qué hago?” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 8/05/2024).

El conjunto de sensaciones negativas afecta al desarrollo de la vida de los menores, y de su entorno familiar, propiciando consecuencias a corto y largo plazo que tienen que ver con la integración social y académica.

En consecuencia, se genera un nivel de insatisfacción referente a las personas encuestadas con experiencia en el sistema educativo, donde se hace evidente que el 24,51% refería encontrarse “poco satisfecho/a” y el 4,61% “nada satisfecho/a”. Siendo ambos porcentajes más elevados para el caso de las mujeres.

Figura 16.

Nivel de satisfacción de las personas encuestadas con el sistema educativo.



3.6. ACCIONES DE RESISTENCIA DE LA POBLACIÓN ÁRABE EN EL SISTEMA EDUCATIVO

Frente a este conjunto de obstáculos, dificultades y discriminación, la población árabe participante dio cuenta de diferentes acciones de resistencia para combatir el racismo en el ámbito educativo. Una de las estrategias más empleadas, no solo en el sistema educativo sino en varios de los ámbitos que se analizan, son las redes de apoyo entre la misma comunidad árabe: padres, madres y alumnado perteneciente al sistema educativo y su resiliencia frente a las dificultades y choques culturales que se encuentran.

“Por eso es importante el tema de la concienciación y el apoyo entre nosotros. O sea, no pasa nada si suspendes un examen, o repites un curso. No pasa nada, que todos fracasamos y de ahí hay que volver a empezar de nuevo. Entonces, yo soy una de las personas que ha hecho una tesis de grado superior y luego hice Trabajo Social y que no me gustó y estoy haciendo la carrera de derecho” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

Otra de las acciones de resistencia que se identifican, es que las familias reiteran la importancia de formar parte de las instancias de discusión y decisión dispuestas en las instituciones educativas como el AMPA (Asociación de Madres y Padres de Alumnos). Por su parte, el alumnado árabe, considera importante pertenecer a entidades como el Consejo de Gobierno universitario. Sin embargo, esto se dificulta, dada la escasa representación de la población árabe en dichos espacios ya sea por la barrera lingüística, por falta de tiempo o porque simplemente no les permitían acceder a estos espacios de decisión. Así se evidencia cuando dicen que:

“Sí, cuando se celebró el Consejo de Gobierno de la Universidad sobre Palestina y votaron que no, yo antes de votar, iba a preguntar cómo yo puedo acceder al Consejo de Gobierno de estudiantes para hacerlo. Los elige el mismo rector y no había ninguna persona de origen marroquí. En el Consejo de estudiantes sí, pero dentro del Consejo de Gobierno no había” (Comunicación personal. Grupo Focal de Cataluña, 13/06/2024).

“Mi padre trabajaba y, pues, no tenía tiempo para asistir a las reuniones del AMPA. Mi madre tenía la barrera lingüística. No hablaba el catalán mucho. El español con pinzas y cuando había reuniones de mis hermanos pequeños iba yo a hacer de traductora. Claro, mi madre sí que se involucraba mucho en educación y tal. Iba a las reuniones, entendía lo que entendía. Iba, entendía más o menos y con sus amigas marroquíes que hacían un resumen de lo que se había hablado y ya está.” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

Es decir, en los testimonios arriba mencionados, por un lado, se observa la necesidad de fomentar una mayor democratización de los espacios de toma de decisiones en el sistema educativo hacia los estudiantes. Por otro, se pone de manifiesto que no solo hay que tener en cuenta la barrera lingüística con respecto a los escolares, también debe contemplarse con sus progenitores a la hora de escuchar sus opiniones, posturas y circunstancias.

Otra de las acciones de resistencia hacia el racismo educativo que llevan a cabo las víctimas tiene que ver con interponer quejas, reclamos e incluso denuncias hacia sus agresores. Si bien es cierto que en algunas ocasiones se obtienen resultados positivos reflejados en disculpas públicas por parte del victimario y cesa la conducta racista, en la mayoría de las situaciones no se obtiene el resultado esperado. Esto es evidente en el testimonio de algunas víctimas de racismo en el sistema educativo de Murcia y Navarra cuando dicen que:

“Una madre sí que fue a hablar con la maestra, dijo: te voy a denunciar. Entonces sí que les pidió perdón, pero si no fuera por esta mujer que habló con ella, les habría seguido llamando terrorista.” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/5/2024).

“Tengo un amigo que fue a hacer una denuncia en un servicio social aquí en Pamplona que ayuda a los chicos que han pasado por discriminaciones” (Comunicación personal. Entrevista Navarra, 01/07/2024).

“Hay chicos que han denunciado. Hay una oficina para casos así. Muchos han denunciado y no han conseguido nada. Es lo que me impide denunciar. Nunca hemos escuchado de alguien que haya denunciado casos así y haya conseguido algo. Por eso la gente cuando sufre racismo, prefiere no reaccionar para evitar más problemas, o solo contestar ligeramente y rápido. Al mismo tiempo piensa que no va a denunciar”

por miedo a represalias, por no tener papeles, o para que el proceso de juicios no perjudique más la salud mental de la víctima” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/07/2024).

Por tanto, la población árabe, práctica mecanismos como el diálogo entre su comunidad para buscar personal de mediación que les ayude desde la traducción para entender y tomar acciones que les garanticen sus derechos. A su vez, acuden a organizaciones sociales que les asesoran para interponer las denuncias. Sin embargo, la mayoría de participantes dicen que no obtienen resultados satisfactorios respecto a la cantidad de ataques que reciben.

CAPÍTULO 4. RACISMO EN EL EMPLEO HACIA LA POBLACIÓN DE ORIGEN ÁRABE

4.1. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

El mundo laboral es un entorno con gran peso en la vida de las personas adultas, dado que supone la fuente de ingresos para cubrir las necesidades básicas. Sin embargo, este sector puede estar lleno de dificultades en el acceso y la permanencia. Estas hostilidades se incrementan cuando se trata de una persona inmigrante, pues la mayoría de las veces se ven enfrentadas por las adversidades derivadas de las acciones racistas en el ámbito laboral.

Esta cuestión no ha estado exenta de polémica fruto de las vulneraciones que se ejercen en el territorio español. Por ese motivo, existe un entramado normativo que tiene por objetivo la regulación del derecho al trabajo en condiciones dignas para todas las personas.

Uno de esos instrumentos legales, es la Carta Universal de los Derechos Humanos (1948) donde se plantea en el artículo 23.1 que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*. Asimismo, en su segundo apartado, se decreta la igualdad salarial de todas las personas sin discriminación alguna, que asegure una existencia conforme a la dignidad humana para sí misma/o y su familia (Art. 23.3 DUDH). El siguiente artículo, también referente al empleo, determina que el trabajo ha de tener una *“limitación razonable de su duración”*, así como descanso, tiempo libre y vacaciones pagadas.

Por su parte, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), plantea un articulado en favor de velar por las personas inmigrantes en el empleo. Lo dispuesto en este texto es aplicable a todos los trabajadores y familiares, sin distinción de *“sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición”* (Art. 1, Resolución 45/158 Asamblea General). A

lo largo de sus diferentes capítulos, esta resolución ataca contundentemente los trabajos forzados u obligatorios, la servidumbre y la esclavitud. Defiende el libre desarrollo de la personalidad, la libertad de pensamiento y expresión y los derechos humanos para las personas trabajadoras inmigrantes.

En todo momento, este entramado legal y jurídico, pone sobre la mesa que el derecho al empleo pertenece a todas las personas, sin ningún tipo de distinción. En este sentido, el Consejo de Europa decreta la igualdad de trato en el ámbito laboral a través de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. El objeto de la directiva, recogido en el primer artículo, es *“establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, [...] en el ámbito del empleo y la ocupación”*. Además, la prohibición de discriminación se aplica también a las nacionalidades de terceros países.

A nivel nacional, la Constitución Española también aborda la cuestión del empleo: de un lado, el artículo 35 de esta norma, determina el derecho de toda la población española al trabajo y deriva al estatuto de trabajadores un mayor desarrollo de esta cuestión (Art. 35 CE). Por otro lado, se concierne a los poderes públicos a garantizar la higiene, seguridad y el descanso de las jornadas laborales (Art. 40 CE).

Por último, la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, contempla el acceso al empleo como uno de los factores claves para la integración de los inmigrantes en la sociedad española (Art. 2 ter.).

En esta misma norma, en su artículo 36, se determina que para acceder al empleo bajo las condiciones legales adecuadas, las personas inmigrantes necesitarán la autorización de residencia, que traerá de su mano la autorización para el trabajo. En caso de ser contratada la persona por una empresa se deberá dar de alta en la seguridad social, para lo que necesita el permiso de trabajo. Esta opción plantea numerosos requisitos, entre ellos el establecimiento de un contrato en términos legales en el que la empresa asegure las condiciones óptimas de salario, cargo, la actividad continuada en el periodo de vigencia de la autorización, etc. Obtener la autorización también supone pagar una tasa de tramitación (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023).

Asimismo, se ha de presentar la cualificación adecuada y debidamente homologada para el desempeño del cargo en cuestión. Esto ya supone un gran obstácu-

lo, pues retomando el capítulo anterior de educación, la convalidación de títulos es un trámite no exento de dificultades para la población de origen árabe y que se demora en el tiempo.

En resumidas cuentas, este es el conjunto normativo en el que se legisla la cuestión del empleo para las personas inmigrantes y que vela, a fin de cuentas, por sus derechos. Sin embargo, se imponen exigencias que, como se verá a continuación, generan desigualdad y discriminación para aquellas personas cuyo origen es árabe.

4.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PERSONAS DE ORIGEN ÁRABE EN EL ÁMBITO LABORAL

La inmigración laboral encuentra sus causas en la distribución de la pirámide poblacional española. Esto se debe a que la jubilación es mayor que los ingresos de personas jóvenes en el sector del empleo. Es decir, dejan de trabajar más personas de las que comienzan, lo que supone la creación de vacantes laborales. El incremento de dichos puestos de trabajo se da porque las personas inmigrantes están dispuestas a asumir trabajos y cargos que son rechazados en mayor medida por las personas nativas (Leguina y Macarrón, 2023).

A pesar de que no todas las personas de origen árabe en España son inmigrantes, fue preciso consultar fuentes que apuntan sobre los datos de las personas extranjeras en el mercado laboral español. Según Leguina y Macarrón (2023), el 20% de las personas empleadas en España son extranjeras. Este porcentaje está en aumento, siguiendo una tendencia que podría intensificarse en los próximos años.

En los últimos años, gran parte del empleo generado ha sido ocupado por población extranjera, especialmente en comunidades autónomas como Baleares, Canarias y Madrid. En Baleares, los trabajadores extranjeros representan incluso un tercio del total de los puestos de trabajo, superando la cuarta parte en otras regiones. Esto refleja su notable contribución al mercado laboral en ciertas áreas de España.

Atendiendo a los datos consultados en el INE (Instituto Nacional de Estadística), para el cuarto trimestre de 2023, la tasa de empleo era mayor para las personas

extranjeras que para las españolas, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres. Es decir, hay un mayor número de personas empleadas extranjeras que españolas en comparación con el total de personas de cada origen. Además, tal y como se observa en la Tabla 6, existen diferencias entre las tasas de empleo de la población extranjera perteneciente a estados miembros de la Unión Europea y la población extracomunitaria, siendo la tasa de empleo del primer grupo de 61,13%, mientras que la del segundo grupo es del 55,99%.

Tabla 6

Tasa en porcentaje de empleo por nacionalidad y sexo, 2023

	Española	Extranjera: Unión Europea	Extranjera: No pertenece a la UE
Ambos sexos	51.26%	61.13%	55.99%
Mujeres	55.96%	67.9%	64.38%
Hombres	46.77%	54.96%	48.81%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (2023), disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4227>

Es destacable que, según los estudios consultados (CEDRE, 2020; Martínez et al., 2020), se afirma que los inmigrantes que llevan menor tiempo de permanencia en España son los que cuentan con una mayor tasa de desempleo, alcanzado el 53% de desempleo entre quienes llevan viviendo en España de 6 meses a un año, y 34% entre quienes llevan de 1 a 2 años.

De la misma manera, CEDRE (2020) puso en evidencia que el desempleo es mayor entre las mujeres que los hombres ya que un 54,05% de mujeres se encuentran paradas (dato que se extrae también de la anterior tabla del INE). Destacando que dos de cada tres personas que se encuentran en paro, son mujeres e inmigrantes.

Aún con estas tasas de ocupación, el Observatorio Demográfico (Leguina y Macarrón, 2023), destaca que España es uno de los países de la Unión Europea que mayor tasa de paro en inmigrantes presenta (tan solo detrás de Grecia, por la cantidad de flujos migratorios que se dan en dicho país).

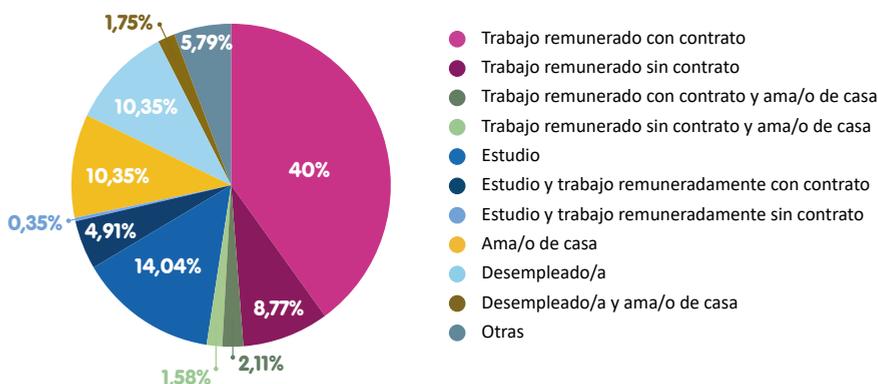
En contraste con estas tasas de ocupación generales, continuando con el mismo informe y focalizando en la cifra concreta de las personas procedentes de África, la tasa de paro duplica a la de los españoles. Este dato puede alumbrar sobre

una mayor discriminación hacia la población seleccionada y un alto nivel de dificultades en el acceso al empleo, con respecto a otros grupos.

Al analizar los datos de la encuesta realizada a la población árabe en esta investigación, se observa que el 40% de los encuestados tenía un empleo remunerado con contrato en el momento de la encuesta, mientras que el 8,77% recibía una remuneración económica por su trabajo, pero sin contrato. Un 14% de la muestra se dedicaba exclusivamente a estudiar, y casi un 5% combinaba trabajo (con contrato) y estudios. Aproximadamente el 10% se encontraba en situación de desempleo. Por otro lado, el 3,69% de los participantes trabajaba, con o sin contrato, y además era ama o amo de casa, mientras que un 1,75% estaba desempleada pero se dedicaba a las tareas del hogar. En este último caso, la proporción de mujeres desempleadas y amas de casa era tres veces mayor que la de los hombres. Además, se evidenció una diferencia significativa en cuanto al trabajo remunerado con contrato: el 46% de los hombres se encontraba en esta situación, frente al 34% de las mujeres. Esta información se visualiza en la siguiente gráfica:

Figura 17

Dedicación laboral y/o académica de las personas encuestadas



Por otro lado, de las personas con experiencia buscando trabajo (83,86%), el 40,7% eran demandantes de empleo del Servicio de Empleo Público. Segregando este dato por género, las cifras de personas que no son demandantes de empleo son muy similares: el 23,01% eran mujeres y el 28,45% hombres.

En cuanto a la experiencia laboral en España, el 71,58% de las mujeres sí la tiene, siendo el porcentaje algo mayor para el caso de los hombres, un 84,17%, por lo

que todos estos datos apuntan a una tendencia mayor en la empleabilidad de los hombres que la de las mujeres.

También resulta de gran interés conocer qué sectores, ocupaciones y puestos son ocupados por las personas árabes en este país. En el año 2022, la Encuesta de Población Activa realizada por el INE, determinó que las mujeres de procedencia extranjera²³ se ocupaban en su gran mayoría en el sector servicios. Mientras que los hombres extranjeros se encargaban principalmente de la agricultura y la construcción (Leguina y Macarrón, 2023).

Para el primer caso, el sector de servicios y trabajadores del hogar, además de ser una actividad principalmente femenina e inmigrante, en la mayoría de los casos no se formaliza la prestación laboral mediante un contrato legal que garantice condiciones óptimas. Sin embargo, ambos sectores mencionados tienen un alto nivel de inestabilidad laboral, debido al múltiple trabajo temporal y a las condiciones precarias que suponen, específicamente en el campo español.

Las diferencias son excesivas para los trabajos domésticos, pues un 43% de las afiliadas en alta laboral en el régimen de empleadas del hogar son extranjeras. Esto supone el 7% del total de afiliados extranjeros, frente a solo el 1% de afiliados españoles. La diferencia es enormemente en el caso de las mujeres: este régimen sólo ocupa al 3% de las afiliadas en alta españolas frente al 16% de las afiliadas extranjeras (INE, 2021).

En el trabajo de campo realizado, se pregunta por el sector laboral que desempeñan las personas árabes. Sobre todo, a aquellas personas que manifiestan haber tenido experiencia laboral en España. Los sectores predominantes son la hostelería en primer lugar, seguido de la categoría “otro sector” y, en tercer puesto, el comercio y las reparaciones. Por su parte, el sector menos asiduo entre la población encuestada es el de transportes y comunicaciones.

Se observa una evidente segregación horizontal de género, es decir, la población femenina se dedica a unas labores, mientras que, la población masculina a otras. Prueba de ello es que en agricultura y ganadería de 100 encuestados casi el 8% son hombres, frente al escaso porcentaje de mujeres (1,37%). Para los cuidados a personas dependientes, el 5% de las mujeres encuestadas se dedicaba a ello, pero ninguno de los hombres lo hacía. Ocurre igual con el trabajo remunerado del hogar, pues tan solo un 0,36% de los hombres se dedica a ello (lo que se tra-

23 Entendiendo este grupo como el formado por las personas con nacionalidad extranjera y aquellas que tienen la doble nacionalidad, tal y como se dispone en el informe referenciado.

duce en un hombre), frente al 11,3% de las mujeres encuestadas.

Respecto a la cualificación laboral y el enfoque de género²⁴ se evidenció que, a pesar de que las mujeres encuestadas del estudio del CEDRE tenían un nivel de cualificación mayor que los hombres porque el 22% de ellas tienen estudios universitarios frente al 13% de los hombres, son las que trabajan en un puesto inferior con relación a sus estudios y habilidades (CEDRE, 2020).

A su vez, según la Encuesta de Población Activa que realiza periódicamente el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2023) muestra que, la población española tiene una mayor proporción de personas en los puestos más altos —directores y gerentes, así como técnicos profesionales e intelectuales. Mientras que la población extranjera se concentra en los puestos más bajos, como son las ocupaciones elementales: un 30,3%, frente a un 12,9% de población española. Así, tal y como se observa en la tabla 7, según baja el nivel del puesto ocupado, la tasa por cada mil habitantes de la población extranjera incrementa, es decir, los cargos más altos están ocupados en su mayoría por personas nativas.

Tabla 7.

Ocupados por nacionalidad, sexo y ocupación (tasa por mil habitantes).

Sector de empleabilidad	Española	Extranjera: Resto del mundo y apátrida
1 Directores y gerentes	766,7	12,8
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3.747,20	29
3 Técnicos; profesionales de apoyo	2.245,30	21
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.895,20	14,7
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	3.432,00	211,7
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	375,9	17,7
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.729,90	98,4
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.326,00	49,1
9 Ocupaciones elementales	1.548,20	227,1
10 Ocupaciones militares	100,6	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (2023), disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4150>

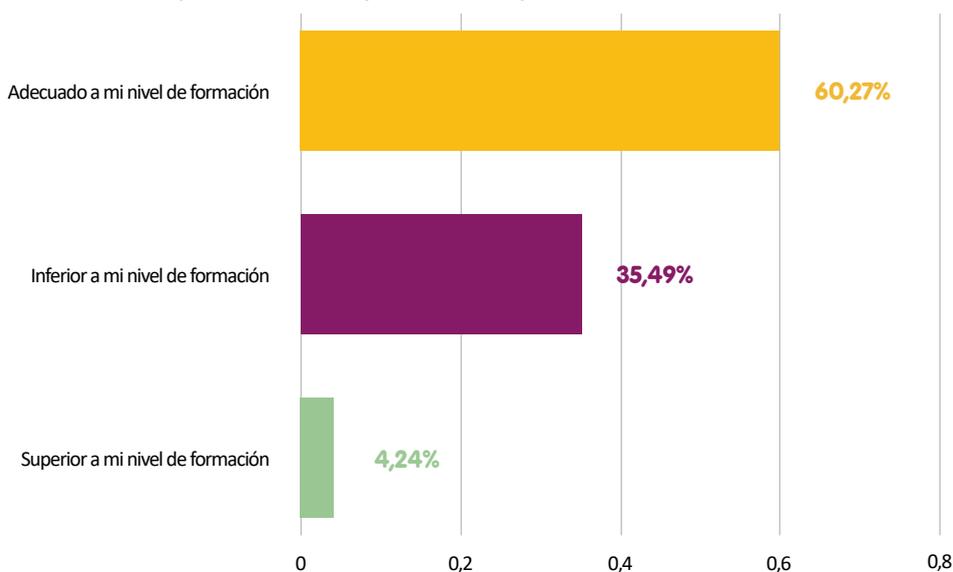
24 Esto se amplía en el Capítulo 12: Análisis Interseccional



En esta misma línea, entre las personas encuestadas, con experiencia laboral en España, la mayoría piensa que su puesto de trabajo es adecuado a su nivel de formación. Sin embargo, hay una cantidad significativa de personas que manifiestan que el puesto de trabajo en el que están es inferior a su nivel de formación, el 35,49%, frente al 4,24% de las personas que mantienen que están en un puesto superior a lo que corresponde por su nivel de estudios.

Figura 18

Adecuación del puesto de trabajo al nivel de formación



Se ha de tener presente que la situación laboral está estrechamente relacionada no solo con la cualificación de la persona, sino también con la condición de inmigrante. Según un estudio de Stati et al. (2023), respecto al nivel de formación de los inmigrantes y el acceso a vivienda en España, se afirma que la población nacional con estudios superiores supone el 29% y la población extranjera el 23%. Sin embargo, el 75% de los inmigrantes desempeñan trabajos elementales y precarios, y su nivel de ingresos es un 46% inferior a los ingresos medios de las personas nativas españolas. Lo cual constata la notable brecha frente a trabajadores de la población general española.

Con este primer acercamiento a la situación actual de las personas inmigrantes, se puede percibir una clara tendencia de las personas extranjeras al trabajo en sectores y puestos concretos. No obstante, tal y como se irá desgranando en

los siguientes párrafos, este hecho no es casual ni se debe a las capacidades o cualificación de este grupo de población, sino que su origen racial influye en su empleabilidad.

4.3. DIFICULTADES EN LA BÚSQUEDA Y ACCESO AL EMPLEO

A modo de contextualización, se ha de destacar que son muchos los componentes de la discriminación y el racismo en el ámbito laboral, sobre todo de las personas inmigrantes en España. El autor Cachón, (2004 y 2006, leído en CEDRE 2020) sintetiza tres principales niveles de discriminación y racismo que impiden el acceso al empleo. La primera de ellas es la discriminación institucional que es la que se plantea desde las normas públicas vigentes y desde las prácticas administrativas, que definen un “marco institucional discriminatorio”. También menciona la discriminación estructural, que es la que se produce desde los dispositivos generales del mercado de trabajo, que ofrece pistas indirectas de discriminación a través de (cuasi) evidencias estadísticas. Por último, plantea la discriminación en la empresa que se puede manifestar de distintas formas en el entorno laboral.

DISCRIMINACIONES PARA EL ACCESO Y LA PERMANENCIA

La discriminación institucional, estructural y en la empresa puede darse tanto en la búsqueda y acceso al empleo, hasta en el ejercicio de los derechos laborales, la calidad en sus condiciones o las relaciones en el medio laboral. En este sentido, fruto del trabajo de campo, se exponen las dificultades rastreadas en la encuesta y en el discurso de las víctimas de racismo para el acceso y la permanencia al empleo.

Para el proceso de la búsqueda de empleo, las vías más utilizadas por la población árabe son la búsqueda presencial con un 15,79%, el “voz a voz” que se da entre las redes familiares y/o amistades, con un 12% aproximadamente. Seguido del uso de plataformas digitales (Infojobs, Jobtoday, etc), utilizadas por 6,84% de las personas encuestadas.

En cuanto a las vías que tienen más éxito, la más usada, según los datos de la encuesta, son las redes familiares y de relaciones de amistad que tanto hombres

como mujeres la mencionan como una de las vías más fructíferas para la búsqueda de empleo (20% aproximadamente). En segundo lugar, se encuentra que acudir de manera presencial es otra de las vías que les da buen resultado cuando se trata de obtener un puesto de trabajo. Como tercera vía, señalan el uso de las plataformas digitales, en un 10% tanto de hombres como de mujeres.

Por otro lado, en cuanto al nivel de satisfacción de los participantes con las plataformas públicas de búsqueda de empleo y las políticas públicas destinadas a la creación de ofertas de trabajo, las opiniones se concentran en los niveles medios de la escala con cifras muy similares entre aquellos que están poco satisfechos y aquellos que están satisfechos. Lo mismo ocurre con respecto al nivel de satisfacción con las condiciones laborales que oscilan entre poco satisfecho, tendiendo más a satisfecho.

Esto puede deberse a que, en primer lugar, retomando la cuestión de la cualificación para el empleo, una vez más se evidencia que, existe un nivel inferior en cuanto a la convalidación de títulos de formación que impide el acceso a empleos cualificados a la gran mayoría de personas inmigrantes. Por ejemplo, señalan que la población magrebí tiene un nivel muy bajo de convalidación, lo que implica una intersección en las barreras en el acceso al trabajo. Respecto a ello (Ramírez, 2023) afirma que el Ministerio de Universidades acumula 80.000 expedientes de homologación de títulos extranjeros en sus dependencias pendientes de resolución. Este dato alerta sobre la gran cantidad de personas extranjeras que no tienen en sus manos la acreditación de su formación, impidiendo o complicando el acceso a ciertos puestos de trabajo (sobre todo a aquellos más cualificados). Pues como prevé la Ley de Extranjería, para cualquier trabajo que requiera de una formación específica, las personas inmigrantes habrán de tenerla homologada con el fin de cerciorar su validez aquí en España.

En el estudio de CEDRE (2020) afirman que el proceso de convalidación es un mecanismo lento, que supone un importante gasto económico, pues en muchas situaciones se requiere documentación original desde el país de origen, debidamente traducida al castellano obligando a viajar a dichos sitios para su gestión. Asimismo, algunas carreras universitarias realizadas en otros países necesitan abonar planes de asignaturas en España, como parte del proceso de convalidación de sus carreras o estudios en el extranjero.

No obstante, incluso teniendo el mismo nivel formativo entre una persona española y una inmigrante, se percibe, según la población participante, discriminación:

“Pues a ver, por ejemplo, a la hora de postular en un trabajo, la sensación que me ha dado es que a lo mejor era muy buena para un trabajo, pero simplemente por la imagen, no se me acepta tanto como otra persona. Y también si se me acepta, pues a lo mejor el salario es un poco inferior.” (Comunicación personal. Entrevista Madrid, 24/06/2024).

“Yo tengo un B1 en francés, un B2 en árabe clásico y un técnico superior en administración. He trabajado en un montón de sitios. Pues por racismo, contrataron a otra persona en un trabajo que no tiene la formación que tengo yo. Porque ella conoce gente ahí adentro. Y creo que también tiene que ver con que yo sea musulmana” (Comunicación personal. Entrevista Ceuta, 03/07/2024).

DISCRIMINACIÓN Y ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO DE MENOR CUALIFICACIÓN

Hay que resaltar, que los testimonios coinciden con el estudio del CEDRE (2020) que recogió 1.624 encuestas y el 57,50% de estas respuestas fueron dadas por mujeres y el 42,50% por hombres. Sin embargo, se identificó que el 98,4% de las personas que se dedican a las tareas del hogar son mujeres, un 59,6% de estudiantes son mujeres, mientras que tan solo un 32,3% de personas jubiladas son mujeres.

Esta cuestión preocupa a las personas entrevistadas, pues ya no solo supone la aplicabilidad o no en puestos de trabajo, sino que la cualificación que se requiere es mínima. Esto está afectando las expectativas laborales y los proyectos de empleabilidad futura de las personas inmigrantes, en este caso de las personas árabes. Así lo manifiesta una entrevistada de Andalucía quien comenta que:

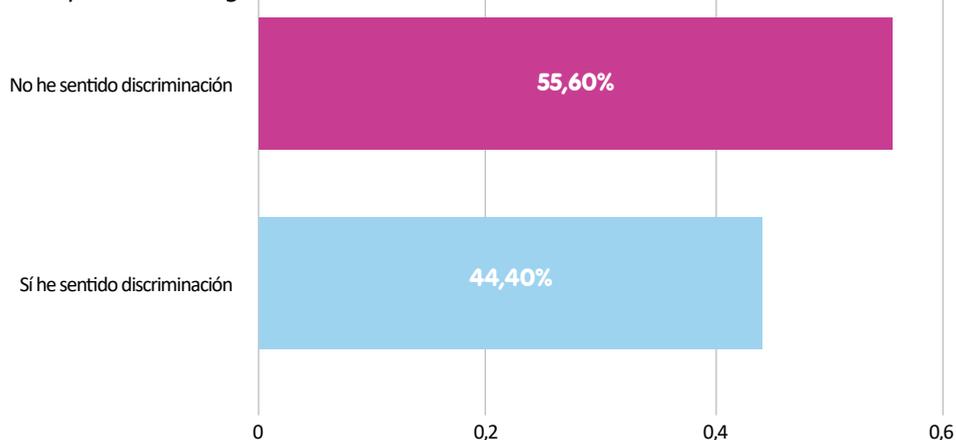
“Todavía no he conseguido un trabajo de mi carrera. Porque no quiero trabajar como limpieza o trabajar en cafetería como camarera. No, quiero trabajar de mi carrera, como profesora de física o profesora de árabe, porque ya tengo un máster en energías renovables” (Comunicación personal. Entrevista Andalucía, 25/03/2024).

Otra de las discriminaciones que sufren las personas árabes para ser contratadas tiene que ver, como se ha venido mencionado en toda la investigación, con toda la presunción prejuiciosa que hay sobre los árabes y su cultura. Esto se percibe, según los datos de la encuesta realizada para este estudio, cuando un 44,35%

de las personas se han sentido discriminadas por su origen en el proceso de búsqueda de empleo. Estas discriminaciones las perciben primero cuando presentan su *curriculum vitae* y segundo cuando asisten a entrevistas de trabajo. Sin embargo, el 55,60% de los encuestados afirman no sentirse discriminados.

Figura 19

Discriminación durante la búsqueda de empleo sufrida por las personas encuestadas por ser de origen árabe.



En la mayoría de los testimonios recabados, el rechazo por la apariencia física se presenta como uno de los factores principales que detonan la discriminación durante el proceso de búsqueda de empleo. Tanto en sectores privados como en públicos en España, el color de piel y la forma de vestir ocasionan la primera barrera que automáticamente descarta a las personas árabes del proceso. Es decir, muchas empresas no indagan en sus conocimientos y habilidades, en cambio, su apariencia física en la mayoría de los casos es determinante para ser aceptado o no en la oferta laboral.

Así pues, la foto de los currículums laborales genera un primer impacto en la selección desde el punto de vista del empleador. Dicho en otras palabras, entre todos los currículums recibidos por una empresa o una entidad, la foto es un elemento que puede indicar la procedencia u origen racial de la persona y en base a esta única cuestión, la persona es rechazada o no. Así lo expresa nuestra entrevistada de Madrid cuando dice:

“La verdad es que me habría gustado quitar (la foto) como se hace en Estados Unidos que quita la imagen para así tener ese trato igualitario y

focalizar en las habilidades que tenga la persona. Pero aquí se valora la foto. Entonces, aunque quiera quitarla pues mejor dejarla porque digo es mejor dejarla y tener menos oportunidad que no ponerla. (Comunicación personal. Entrevista Madrid, 24/06/2024).

La misma discriminación se da también por los nombres y apellidos de la persona árabe que busca el empleo, porque esto es un indicador de la procedencia de una persona. De este modo, la apariencia física, el nombre y apellido de las personas árabes se convierten en características determinantes a la hora de negarles una oferta laboral. Es decir, se ignoran sus capacidades, habilidades, y experiencias laborales y priman los prejuicios racistas.

“Hay gente que se encuentra obligada a cambiar su foto o cambiar su nombre, porque el puesto en el que van a trabajar, no está adaptado a los que tienen nombres árabes, ni algunas creencias religiosas” (Comunicación personal. Entrevista Galicia, 11/6/2024).

“Personalmente aun no lo he comprobado, pero sí que escucho que a los que tienen nombres árabes tienen dificultades. Yo también estoy de acuerdo con que los musulmanes tienen más dificultades para encontrar trabajo” (Comunicación personal. Entrevista Galicia, 11/6/2024).

En cuestión de primeras impresiones, no puede ignorarse el principal elemento de discriminación y ataques islamófobos: el *hiyab*. El cual es una de las principales dificultades para que las mujeres árabes puedan acceder al empleo. Existe la exigencia por la mayoría de las empresas de despojarse del velo, atentando esto a su integridad y representando el blanco de múltiples ataques racistas. En muchas entrevistas con mujeres, por ejemplo, Barcelona y Madrid, entre otras, destacan diferentes formas de exclusión motivadas por el uso del velo.

De un lado, se observa una exclusión directa o un descarte a priori, motivado por el uso del *hiyab*, que provoca que no se establezca ni siquiera el primer contacto. Por otro lado, hay ocasiones en que la mujer consigue la entrevista de trabajo y todo sigue un cauce normal hasta que la parte empleadora hace referencia a que para proceder a la contratación ha de renunciar al *hiyab* en el entorno laboral. En otras circunstancias, esta discriminación hace plantear la distribución de puestos, o lo que es lo mismo, destinar a las mujeres con *hiyab* a puestos que no estén de cara al público para evitar la visibilidad de este elemento.

Además, supone una intromisión en los derechos de libertad de expresión y libertad religiosa, pues esta exigencia supone una renuncia a su propia identidad, tal y como se explicará en el capítulo 9 dedicado a las afectaciones interseccionales hacia las mujeres de origen árabe. Sin embargo, es claro que las mujeres son potenciales víctimas de racismo respecto a la exclusión que se ciñe sobre ellas.

“Es verdad, si llevas el velo, y entregas tu CV con una foto donde llevas el velo no te aceptan, porque te ven con el velo y con nombre musulmán, no te llamen (...). Yo creo que las mujeres son las que se enfrentan más a ese problema, por su vestimenta que refleja sus creencias religiosas”
(Comunicación personal. Entrevista Galicia, 11/6/2024).

Esto mismo manifiesta la presidenta de la Plataforma Ciudadana contra la Islamofobia (Rifi, 2021), cuando declara que el *hiyab* forma parte de una indumentaria visible que genera una pronta discriminación hacia la mujer musulmana que lleva el velo.

Por ello, uno de los principales motivos de discriminación en el acceso y la búsqueda de empleo radica en la diferencia a nivel físico de las personas dejando de lado la profesionalidad de las personas aspirantes.

LA SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

Otro de los obstáculos identificados para el acceso de las personas inmigrantes al empleo, es su situación administrativa. Dado que las personas que carecen de permiso de residencia o que se encuentran en una situación irregular, no pueden ser contratadas, lo cual trae consecuencias negativas sobre la vida de estas personas.

En primer lugar, ningún inmigrante, sin la autorización prevista por la ley puede acceder a un contrato que cumpla con los requisitos legales establecidos en la normativa y el estatuto de los trabajadores. Siendo así, no pueden darse de alta en la Seguridad Social y tampoco pueden cotizar de cara a una jubilación económicamente segura.

Es decir, la situación de las personas inmigrantes en la búsqueda de empleo se torna muy complicada, pues necesitan un contrato laboral para asentar otros aspectos de su vida: el acceso a la vivienda y/o la regularización de su situación

administrativa. Sin embargo, para hacerlo requiere acreditar una relación contractual con alguna empresa. Ocasionando esto, un círculo cerrado de impedimentos que no es fácil de enfrentar administrativamente sobre todo cuando, por ejemplo, la población árabe tiene la barrera idiomática.

Lo anterior desemboca en casos de explotación laboral graves a los que se ven expuestas las personas inmigrantes, ya que muchas de las empresas del sector privado se aprovechan de esta situación para obtener beneficios económicos particulares. Así lo menciona un participante del grupo focal de Cataluña cuando dice que hay algunos empleadores que le dicen

“no te puedo dar un contrato, a no ser que me pagues 20.000€ o que me trabajes 10 años gratis o...” (Comunicación personal. Grupo Focal de Cataluña, 13/06/2024).

Algunos entrevistados dicen que muchas veces, para formalizar un contrato, se da explotación económica y/o laboral. Así lo comunica una víctima de racismo que trabaja en un despacho de abogacía y, desde su experiencia profesional, denuncia que

“De los inmigrantes sin papeles se aprovechan muchísimo (...) les hacen trabajar y pagar por el contrato” (Comunicación personal. Grupo Focal de Cataluña, 13/06/2024).

Esto sucede porque para los inmigrantes, contar con un contrato de trabajo legal es una vía para obtener la documentación necesaria para la regulación administrativa por lo que muchas empresas o contratantes ven un negocio en esta tesitura.

En este contexto laboral, también se menciona la diferencia en el camino de las personas de diferentes nacionalidades. Argumentando que, dependiendo del país de origen, en este caso España, la sociedad receptora hace más o menos esfuerzos (a nivel político, económico, social y cultural) para facilitar la llegada y el acceso a los recursos.

Lo anterior puede explicar la discriminación que se tiene en cuanto a la empleabilidad de las personas de origen árabe, pues estos se enfrentan a una mayor cantidad de factores discriminatorios que un inmigrante por ejemplo de origen latinoamericano.

LA BARRERA IDIOMÁTICA

Otra de las dificultades que tienen las personas árabes para acceder al empleo en España, es la barrera idiomática que, sin duda obstaculiza su inserción laboral. Por un lado, porque necesitan conocer el idioma para acceder a ciertos puestos de trabajo, y por otro, porque supone una barrera en el trato con el resto de los componentes del mercado laboral: jefes, compañeros, usuarios, etc.

Según las personas entrevistadas, el conocimiento del idioma desempeña un papel determinante en los procesos de selección para ciertos puestos o cargos públicos. Afirman que, cuando hay una parte subjetiva en la valoración, por ejemplo, su acento al hablar juega en contra y les impide conseguir el acceso al puesto. Tal es el caso de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado Español, que, según lo que alumbra la información cualitativa, es necesario presentar una entrevista personal en la que la postura de la persona que entrevista, es clave para la selección.

“Sí, efectivamente hay, pero cuesta llegar a ese puesto. Yo me acuerdo de un antiguo amigo mío que se presentó a policía, creo que local fue y, no sé, tuvo juicio. Y todo por el tema de que a la hora de presentarse no le llamaron. O sea, se presentó la oposición y la aprobó y al final metió a otras personas que tenían menos nota que él. A él y a unos cinco les pasó. Y una de la conclusión a la que llegó fue porque simplemente tenía nombre y acento marroquí, ¿sabes?” (Comunicación personal. Entrevista Melilla, 10/5/2024).

4.4. MANIFESTACIONES DEL RACISMO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Como ya se ha expuesto en los párrafos anteriores, el acceso al empleo no es fácil para las personas inmigrantes y/o de origen árabe. No obstante, en esta investigación es evidente que este grupo poblacional hace esfuerzos intangibles para conseguir emplearse y obtener una remuneración que le permita cubrir sus necesidades básicas e incorporarse a la sociedad española.

Hay que resaltar que la discriminación hacia las personas árabes en el sector del empleo no termina en el acceso a una oferta laboral, sino que una vez las personas están trabajando estas continúan perpetuándose.

DIFICULTADES EN LA INTEGRACIÓN Y CUALIFICACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE

Con respecto a esta dimensión, la Encuesta de Población Activa (INE, 2021), realizó un análisis exhaustivo de carácter cuantitativo sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral en torno a más de 60 indicadores. Uno de estos indicadores, revelaba que la tasa de integración de las personas extranjeras era menor en la mayoría de los tramos de edad potencialmente activos. También destacaba la doble discriminación laboral hacia las mujeres extranjeras, pues detectaban que sus cifras de empleabilidad eran desventajosas con respecto a la de hombres extranjeros y con relación a la de mujeres españolas.

Este mismo informe, destaca que el estado de esta cuestión puede deberse al menor nivel formativo de las personas extranjeras con respecto a las españolas. Sin embargo, cabría preguntarse si este dato no es meramente superficial y atiende a cifras absolutas carentes de análisis, ya que, como se ha visto, existen múltiples dificultades, por ejemplo, las que tienen que ver con la homologación de títulos universitarios y la permanencia en el sistema educativo.

DISCRIMINACIONES EN LA EMPLEABILIDAD DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Las personas árabes entrevistadas manifiestan una dicotomía entre emplearse en sectores públicos y privados en España. Esto porque las personas árabes señalan que encuentran menos discriminación en el sector público a diferencia del privado. Sin embargo, el entrevistado de Aragón afirma que las personas que tienen más cualificación en términos académicos pueden aspirar a tener mejores trabajos en este sector. Esto porque para acceder a este tipo de empleos se debe opositar. Es decir, su cualificación se mide por conocimiento y no por su apariencia física. No obstante afirman que por ejemplo, para opositar es necesario, en la mayoría de los casos, tener nacionalidad española y, depende de la comunidad autónoma, deben tener alto nivel de idioma que se hable que no solo de castellano sino también de catalán, valenciano y/o vasco, dificultando mucho más acceder a cargos públicos en estos lugares.

Lo anterior coincide con lo que afirma la entrevistada de Murcia, quien dice que

“Prefiere la pública que la privada. Hay menos discriminación por la oposición. Pero en la privada sí que te ponen más peros, tanto para el

acceso, como luego para seguir” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/5/2024).

A pesar de ello, como se dijo anteriormente, los datos indican que son pocas las personas extranjeras que acceden a cargos públicos. Este proceso requiere de algunos requisitos legales que se convierten en impedimentos de acceso. Concretamente, en comparación con la población general para la cual la ocupación en el sector público se sitúa 20%, en el caso de la población extranjera este se sitúa en el 2,5% (INE, 2021).

Por otro lado, existe una fuerte discriminación por parte de los usuarios y usuarias que acceden a diferentes servicios en el personal profesional que los atiende es una persona con rasgos árabes o musulmana a los ojos del resto de la sociedad. En este sentido son múltiples las experiencias vividas por las personas entrevistadas que alertan del rechazo que sufren cuando trabajan de cara al público, bien en el sector privado o en el público.

“Los clientes le miran raro o Los clientes cuando saben que no hablas español (...) siempre molestan, hacen bromas que no entiendes...” (Comunicación personal. Grupo Focal Andalucía, 03/04/2024).

Ciertas discriminaciones vienen de la mano de los prejuicios asociados a las personas que son leídas como árabes, lo sean o no. Algunos ejemplos relacionados con esto se comentan en el grupo focal de Andalucía, cuando uno de los participantes explica que saliendo de un establecimiento donde se venden kebabs hicieron comentarios poco acertados cuando iba como usuario a consumir los alimentos elaborados en ese establecimiento.

“Mira, el moro trabajando en el kebab” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 03/04/2024).

Otro ejemplo, en esta misma línea, se relata en la entrevistada en Murcia, que trabaja en una escuela infantil y en ocasiones, por su apariencia, los padres y madres de su alumnado, dan por hecho que ella no es la docente y se le trata diferente.

Estos estereotipos y prejuicios sobre las personas inmigrantes en el ámbito del trabajo son asociaciones erróneas y precipitadas que instalan imaginarios de que hay ciertos puestos o profesiones que pueden ser desempeñados o no por

las personas de origen árabe. En cualquier caso, los puestos de trabajo que son de cara al público son los escenarios donde las personas árabes sienten más discriminaciones según las personas entrevistadas

“Estoy trabajando en mi educación [preparándose para opositar en educación primaria]. Como alumna nunca he sufrido discriminación. Pero al incorporarme en ese ámbito sí que me he encontrado con ciertas barreras como para buscar trabajos decentes, de cara al público cuesta un poquito más” (Comunicación personal. Entrevista Castilla y León, 27/06/2024).

Hay que decir que no toda la discriminación que sufren las personas de origen árabe se da por parte del público externo a sus trabajos. También existe un rechazo por parte de los compañeros de trabajo y/o jefes de la entidad para la que se trabaja. Este rechazo que se da de forma directa e indirecta complica la integración socio-laboral en el contexto de trabajo. En muchos casos hay agresiones verbales que se combinan con acoso laboral. Esta situación da como resultado insultos racistas por parte de los jefes a los empleados.

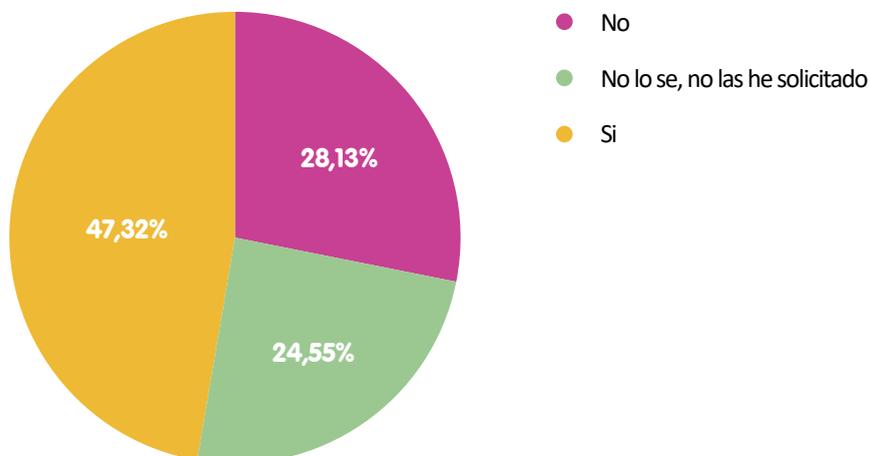
Lo anterior coincide con los datos recabados en la encuesta realizada, donde se constata la discriminación racial que se mantiene en los puestos de trabajo y que afecta directamente a la población árabe, pues el 49,55%, (la mitad de la muestra) responde haberse sentido discriminada.

Hay dos factores claves que determinan la discriminación en entornos laborales sea en ámbitos públicos o privados. El primero tiene que ver con el uso del *hiyab*, elemento que únicamente llevan las mujeres y que más discriminación provoca, ya que casi un 20% de la muestra ha sufrido una discriminación en el entorno laboral por este motivo.

Otra de las discriminaciones que identifica la población árabe en el sector público y/o privado tiene que ver con la concesión de permisos para celebrar las festividades religiosas. Sin diferencias reseñables por género, se observa una afirmativa ante la solicitud de permisos para celebrar sus festividades religiosas del 47,32% frente al 28,13%.

Figura 20

Obtención de permisos laborales para las festividades religiosas



Las discriminaciones en el entorno laboral tanto en el sector público y privado no son circunstancias puntuales y aisladas, sino que ocurren frecuentemente. Un 54,30 de las personas encuestadas con experiencia laboral manifiestan que han sufrido entre 2 y 4 discriminaciones en el último año. Seguidas de aquellas personas que afirman haber sufrido esta victimización en más de 5 ocasiones, que fueron un 20,81%.

CONDICIONES LABORALES PRECARIAS Y/O DE EXPLOTACIÓN

Por otro lado, una de las manifestaciones evidentes de discriminación en el sistema laboral se determina en las condiciones de trabajo en las que se emplea a las personas de origen árabe en comparación con las condiciones en las que se emplea a las personas de origen español.

“En el trabajo actualmente, estuve trabajando temporalmente en Andalucía cuando estuve en agricultura. Pero sabes que cuando no tienes la residencia suele haber explotación y no te pagan bien. Te encuentras con jefes que se aprovechan y encima trabajas más horas de las estipuladas sin ningún derecho. Aquí también, conozco amigos que trabajan y le pagan con un precio muy bajo porque saben que no tiene los papeles (...). Por supuesto, le trata diferente y le pagan a la mitad de precio o más y suele haber muchas horas de trabajo” (Comunicación personal. Entrevista Asturias, 25/07/2024).

En este sentido, el salario es uno de los factores más claros donde se percibe la discriminación, el racismo y la explotación. En términos generales, en los países receptores de personas inmigrantes, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020), existe una brecha salarial entre las poblaciones generales y poblaciones inmigrantes del 13%, siendo estas últimas poblaciones las que presentan los salarios más bajos. Esto coincide con lo que afirman los participantes en el grupo focal de Andalucía:

“Vamos, en el trabajo por condición no me pagan como españoles” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 03/04/2024).

Esta brecha condiciona otros derechos básicos fundamentales como el acceso a la vivienda, porque muchos de los inmigrantes además de no desempeñarse laboralmente en puestos de trabajo conforme a su formación, ganan sueldos inferiores y esto les impide cumplir con los múltiples requisitos que exigen las inmobiliarias para acceder a la vivienda.

Por ello, es que, el responsable del sector agrario de Comisiones Obreras de Industria Vicente Jiménez dice, por ejemplo, que *“el trabajo en el campo es duro”*. Por lo cual manifiesta que se hace necesario mejorar las condiciones laborales para hacer más atractiva la actividad agraria, y esto pasa por incrementar el salario mínimo que actualmente equivale a 1.134 euros mensuales (Manso, 2024).

Además de cobrar un salario inferior, asignarles horarios laborales extremos sin derecho al descanso, a muchos de los inmigrantes no se les realiza un contrato de forma legal. Se establecen en su mayoría, acuerdos verbales, donde las condiciones se tergiversan a favor del empleador. Así, muchas personas trabajan todos los días de la semana o con jornadas laborales excesivas, que en la mayoría de los casos no se traducen en un sueldo elevado y acorde con el tiempo invertido en el trabajo. Esto ocurre en muchas ocasiones en el sector de servicios domésticos y en el campo. Una muestra de ello, es la detención a cargo de la policía nacional de empresario del sector agrícola como supuesto autor de explotar a personas extranjeras en situación irregular como mano de obra en el campo y hacerlas trabajar jornadas de más de diez horas diarias de lunes a domingo (Manso, 2024).

Tal como lo señala la noticia anterior, los horarios extremos de trabajo y la precariedad salarial, son una constante, en los trabajos temporales en el campo²⁵,

25 <https://elpais.com/economia/2023-03-31/el-infierno-laboral-de-los-temporeros-inmigrantes-en-andalucia-salarios-infimos-y-trato-inhumano.html>

ocupados en alta medida por personas de origen árabe. En este sentido, Sánchez (2023) denuncia las precarias condiciones con respecto a salarios ínfimos y el trato inhumano que reciben migrantes en los invernaderos de Huelva y Almería, así como las medidas irrisorias de las administraciones para hacer frente a esto. Por su parte, también se denuncia que decenas de temporeros de la fresa o la naranja en Huelva, duermen en la calle ante la falta de techo (Saiz, 2022). La mayoría de las veces se enfrentan a condiciones inhumanas, como también lo denuncian participantes del grupo focal en Cataluña, cuando afirman que:

“Se trabaja con una precariedad, que no es normal en ninguna situación. De hecho, ahora en verano que llegan aquí los moreros, por ejemplo, que trabajan horas sin descansar, y, a veces, pues no llegan y es lo que les toca y, por contrato, estarían obligados a darles vivienda o facilitarles alquiler. Bueno, alquiler tampoco, porque en principio tú vienes a trabajar, yo te lo doy todo y tú trabajas...” (Comunicación personal. Grupo Focal de Cataluña, 13/06/2024).

“Hay gente que viene de lejos, que no se fija que no tiene un contrato fijo, es complicadísimo dormir en la calle. Mira si hace bueno y eres fuerte... pero lluvias, mal tiempo, o personas que tienen que estar tres años sin papeles y sin estar regularizados, sin trabajar, sin un contrato y después cuando llega el momento les dicen: bueno, yo es que no te lo puedo dar” (Comunicación personal. Grupo Focal de Cataluña, 13/06/2024).

Todo lo anterior contradice lo señalado en el artículo 129 de la Constitución Española, que determina que los poderes públicos “establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”. En este artículo se vulnera significativamente cuando no se proporcionan condiciones básicas y dignas para que los empleados temporales que generalmente son extranjeros/as puedan trabajar en condiciones humanas.

Así mismo, en la encuesta el 8,1% manifiesta cobrar menos que otras personas que realizan el mismo trabajo. Es decir, detectan la brecha salarial por motivo de origen o nacionalidad. En porcentajes ya menores, también se señalan los despidos improcedentes y sin explicaciones y el haberse sentido control y vigilancia por ser de diferente procedencia.

Estas discriminaciones también pueden traducirse en dificultades para ascender a otros cargos con mayor cualificación. Así lo certifican las personas encuestadas con experiencia laboral en España, pues un 61,6% de la muestra considera

que tienen más dificultades e impedimentos para postularse y ser aceptados en puestos de trabajo superiores que las personas nacionales. Dicho en otras palabras, más de la mitad de la muestra, de forma independiente al género, indica encontrar más impedimentos para acceder a cargos con mayor responsabilidad laboral.

4.5. ACCIONES DE RESISTENCIA EN ENTORNOS LABORALES

Toda la discriminación circundante en el entorno laboral trae consigo múltiples dificultades en la integración laboral de las personas árabes a la sociedad en general. Sin embargo, frente a todos esos ataques racistas que se dan en este ámbito, las personas inmigrantes han desarrollado una capacidad de resiliencia superior que les permite continuar en la búsqueda de empleo y/o en el lugar de trabajo, a pesar de todos los impedimentos que se encuentran.

Una de las acciones que implementan es acudir a la red de contactos cercanos para mejorar la empleabilidad. Esto porque han identificado que apoyarse entre los miembros de la comunidad, a través de recomendaciones para aplicar a vacantes laborales trae consigo resultados favorables. Al mismo tiempo que compartir entre sí, técnicas y estrategias de afrontamiento ante ataques racistas y de discriminación que puedan presentarse en los entornos laborales.

No obstante, se debe mencionar que, por ejemplo, la denuncia en casos de explotación, acoso o discriminación, a pesar de ser una alternativa para la restauración del daño, no es un mecanismo muy utilizado por la población árabe. Aunque la legislación vigente determina los derechos de trabajadores y trabajadoras, así como la sanción en caso de ser estos vulnerados, existen unas altas tasas de infradenuncia. Dichas tasas, pueden derivar de diferentes motivos que, extrapolados del Informe *Hate Crimes in the OSCE Region: Incidents and Responses* (Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes, 2018) pueden ser:

- Normalización de las situaciones de discriminación por su asiduidad.
- Desconfianza en las autoridades y en que el proceso llegue a resultados positivos.
- Miedo a mayores represalias por parte de las personas que cometieron la agresión.

- Temor a que se ponga la atención en la situación administrativa, sobre todo si ésta es irregular.

Así pues, existe baja denuncia ante las vulneraciones de derechos laborales de la población árabe. A su vez son pocas las ocasiones en las que los informantes se enfrentan a la persona que manifiesta la actitud discriminatoria o racista. Pero sí que se observa, que muchos de los entrevistados, como estrategia de resistencia, optan por rechazar o abandonar trabajos por evidentes discriminaciones y faltas de respeto.

Otra de las acciones de resistencia que la población árabe ha implementado y que es evidente en el discurso fruto de las entrevistas y las conversaciones en el grupo focal, tiene que ver con que sus acciones han desmontado narrativas y bulos racistas en torno al acceso, y la permanencia en entornos laborales en la sociedad española.

Por ejemplo, el discurso social mayoritario, promovido también por ciertas corrientes políticas, y los medios de comunicación, han creado un discurso social de la persona inmigrante como alguien que viene a vivir de las ayudas. De ahí que se desprenda la disputa ya mencionada en esta investigación respecto a los recursos. Porque fruto del desconocimiento se promulga el pensamiento de “vienen a robarnos los puestos de trabajo” y se distorsiona la verdad realidad de muchas de las familias extranjeras que solo quieren mejorar sus condiciones de vida.

“Ellos no ven a los inmigrantes con vidas decentes, con familias, que trabajan y pagan impuestos, los que trabajan en el campo, las madres solteras que trabajan en el campo. Ellos solo ven a los malos y a los problemáticos. Lo que veo es que siempre tratan como extranjero al extranjero, aunque trabaje en un banco o lo que sea, siempre será un extranjero” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/07/2024).

No es necesario profundizar en la cuestión para desmontar estas ideas preconcebidas que rondan en el imaginario colectivo, ya que estos prejuicios son incoherentes y disonantes entre sí. Dicho de otra manera, es plenamente contradictorio que las personas que supuestamente vienen a vivir de ayudas económicas sean las mismas que copan los puestos de trabajo.

A pesar de que la lógica ya desvirtúa estas ideas, se profundizará a continuación en la contranarrativa. Este análisis en base a datos reales, desmontando mitos

que sustentan el racismo estructural y, de manera más concreta, el racismo en el trabajo.

En primer lugar, respecto a las ayudas domésticas recibidas en los hogares en el estado español, el Instituto Nacional de Estadística aporta cifras sobre la procedencia de las personas y de los hogares o familias que reciben ayudas de carácter público, o de entidades como ONG en lo que a hogar se refiere. Consultando estos datos se puede determinar el perfil profesional de las personas que más reciben estas ayudas. Esta información se visualiza en la siguiente tabla:

Tabla 8

Ayuda doméstica externa recibida en los hogares, según la nacionalidad de sus miembros

Tipo de hogar	Sí, dispone de ayudas de familiares, parientes, amigos, vecinos	Sí, dispone de ayudas de otros, como servicios sociales o una ONG
Hogar exclusivamente español	1.265.421	219.306
Hogar mixto (con españoles y extranjeros)	57.782	11.782
Hogar exclusivamente extranjero	37.850	13.865

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística, disponible en <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=56713>

De la tabla anterior se constata que, entre las personas que disponen de ayudas de servicios sociales u ONG, los hogares compuestos de manera exclusiva por personas extranjeras son las familias que menos ayudas económicas reciben.

Asimismo, es evidente que el acceso a ayudas económicas es mucho más limitado para las personas extranjeras. Esto porque para acceder a las ayudas se requiere tener situación administrativa regular, determinados años residiendo en España, etc. Por ejemplo, para poder aplicar al Ingreso Mínimo Vital, se requiere la obtención del permiso de residencia (o NIE), además de llevar un año viviendo en el país con dicha autorización. Por ello, es mucho más complicada la obtención de este tipo de ayudas para la población extranjera, pues es necesario contar con otros requerimientos que son diferentes para las personas nacionales.

APORTE DE LA MANO DE OBRA DE LA POBLACIÓN ÁRABE A LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

En segundo lugar, y atendiendo a la falsa afirmación de que “la inmigración es la causante de que haya menos puestos de trabajo para la población autóctona”, hay que destacar que no solo la inmigración laboral no altera la empleabilidad de las personas nativas, sino que además influye positivamente en la prosperidad del mercado económico español.

Esto se debe a que los puestos de trabajo que no desea ocupar la población española quedan desiertos, provocando escasez de mano de obra en ciertos sectores como la agricultura, construcción, hostelería y los relacionados con los cuidados. Sin embargo, estos sectores suelen ser los más precarios y poco remunerados. Por eso son rechazados por la población nativa. Sin embargo, es necesario que estos sean asumidos para sostener la economía nacional. De ahí la pertinencia de que personas inmigrantes los ocupen.

Un ejemplo de ello es lo planteado por el periodista Manso (2024) quien afirma en su columna en el diario *La Información* que el campo español necesita mano de obra y la está buscando fuera de España. Según reporta en el sector de frutos rojos de Huelva hay un déficit de 10.000 trabajadores y, en 2024 quedarán unas 3.000 plazas sin cubrir. Además, la próxima campaña de la fresa que comenzará desde enero hasta mayo del 2025, necesita cubrir la mano de obra, que, tal como lo afirma él, en su mayoría son de origen marroquí.

Siguiendo con las ventajas que aporta la inmigración laboral al sistema económico español, habría que plantearse la siguiente pregunta: ¿qué ocurriría si los inmigrantes empleados en España abandonaran el mercado laboral? Esta pregunta se responde en el *Informe sobre la Integración de la Población Extranjera en el Mercado Laboral Español* (Mahía y Medina, 2022, pp. 12), donde se afirma que el 14,3% de la población total es nacida en el extranjero, lo que supone un porcentaje considerable que se traduce en 6.7 millones de personas vinculadas en el mercado laboral.

Entonces, hay que decir que, por ejemplo, si las empleadas cuidadoras del hogar dejaran de trabajar, “el empleo global de la economía española caería hasta 16.9 millones de ocupados, un 20% por debajo del nivel máximo registrado” (Mahía y Medina, 2022, pp. 20). Incluso, según esta misma fuente, aunque los puestos que quedarán libres fueran ocupados por personas españolas en situación de

desempleo, este dato seguiría por debajo de los 19.3 millones o, en otras palabras, un 10% por debajo de su valor máximo.

Así mismo, en este mismo estudio se sostiene que, la mayoría de las personas inmigrantes que llega a España se encuentra en edad de emplearse y además, contribuye a la mejora de la natalidad. Esto supone una de las soluciones a la pirámide poblacional invertida que preocupa a la sociedad española, pues hay muchas más personas que necesitan cobrar del sistema de pensiones, que personas activas en edad de emplearse y cotizar para el sustento de las mismas.

En convergencia, otros estudios determinan que los inmigrantes extracomunitarios aportan más a las arcas públicas de lo que el gobierno invierte en estos. Además, el gasto público que se realiza por persona nativa española es menor que el que se realiza por persona inmigrante. Todo esto contribuye a un impacto fiscal per cápita positivo para el país de acogida, según Josep Mestres, economista experto de CaixaBank Research (Peralta, 2024).

En ese sentido, otros expertos como De la Fuente destacan que la mayoría de inmigrantes vienen ya formados desde su país de origen, lo que contribuye a que este gasto sea menor de lo que aportan luego trabajando (Peralta, 2024).

Como otra acción de resistencia, se encuentra la petición de organizaciones de tercer sector y colectivos específicamente inmigrantes a nivel nacional de regularizar a más de medio millón de extranjeros que están en situación irregular en España. Si bien sigue siendo una iniciativa legislativa popular, podría ser una realidad, porque recibió más de 500.000 firmas y llegó al congreso donde fue votada por todos los partidos políticos y grupos parlamentarios (Nika, 2024).

Esta regularización coincide con la posibilidad de que muchos extranjeros, sobre todo de origen árabe, puedan emplearse de forma legal en el campo y encontrar la puerta de acceso al mercado laboral.

CAPÍTULO 5. RACISMO EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

5.1. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

El derecho a la asistencia sanitaria se constituye como un derecho fundamental en la medida en que influye de manera directa en el derecho a la salud. Es por ello que en toda la legislación se encuentran referencias a esta cuestión, tanto a nivel internacional como europeo y estatal.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) se establece que toda persona tiene el derecho a la asistencia médica y a los servicios sociales. De manera que éstos garanticen un nivel de vida adecuado que asegure el bienestar y la salud del individuo (Art. 25). Una vez más, la normativa internacional respalda el derecho en cuestión, en este caso, el de sanidad, sin distinciones por nacionalidad, raza, origen étnico o religión.

Por su parte, la Unión Europea también aborda la cuestión sanitaria, pues se encarga de generar políticas, actuaciones, leyes y recomendaciones que fomenten la coordinación de la salud pública entre los estados miembros, la mejora de la salud de la ciudadanía y la respuesta a las amenazas transfronterizas. Así, existen acuerdos entre los países de la UE, que permiten que los extranjeros comunitarios en España tengan la sanidad cubierta por los países donde viven.

Para el caso de la normativa estatal, la Constitución Española (1978) reconoce en su artículo 43 el derecho a la protección de la salud y se define que “compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto” (Art. 43.2 CE). Así, el sistema nacional de salud tiene un carácter público, por el cual se debe garantizar el acceso a los servicios sanitarios para todas las personas y es competencia de las administraciones y poderes públicos tutelar y regir dicho sistema para la consecución de los objetivos marcados.

Si bien es cierto que el estado español prevé el derecho a la sanidad en su carta magna, también en el mismo documento refiere la asunción de competencias en materia de sanidad e higiene a las Comunidades Autónomas, por lo que será la administración autonómica la que gestione el sistema de salud en cada territorio (Art. 148.1.16ª CE).

Con relación a lo anterior, el Congreso de los Diputados (2023) determina que *“La sanidad es competencia de las comunidades autónomas y su financiación está contabilizada dentro del sistema de financiación autonómica. Por tanto, las partidas presupuestarias destinadas al gasto e inversiones de sanidad, incluida la atención primaria, están en los presupuestos de cada una de las comunidades autónomas”*.

Esto quiere decir, que habrá materias en las que no se encuentre una regulación estatal en lo referente a la salud, sino que hay que acudir a fuentes y reglamentos autonómicos. No obstante, las leyes orgánicas abordan el tema y dan unas directrices generales en pos de proteger el derecho fundamental a la salud. La Ley de Extranjería (2000) expone que *“Los extranjeros tienen derecho a la asistencia sanitaria en los términos previstos en la legislación vigente”* (Art. 12). Además, se especifica que este derecho se llevará a cabo en las mismas condiciones para los españoles.

Así mismo, en la Ley General de Sanidad (1985) se establece que, respondiendo al requerimiento constitucional, se reconoce el derecho a obtener las prestaciones del sistema sanitario a todos los ciudadanos y extranjeros que residen en España. Se reitera esta misma cuestión en el artículo 1.2, donde nuevamente el derecho de los extranjeros residentes en España a la atención sanitaria está contemplado.

Bajo este paraguas normativo se han de tomar las medidas que afectan a la organización del sistema de salud nacional y las prácticas que en ellos se realizan, pues aunque cada comunidad autónoma opere según su criterio, lo que debe primar siempre es el derecho a la asistencia médica de calidad en las mismas condiciones para todas las personas, independientemente de su origen o nacionalidad.

5.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PERSONAS DE ORIGEN ÁRABE EN EL SISTEMA SANITARIO

“El tabaco perjudica seriamente la salud. Ahora sustituye tabaco por racismo y la frase sigue siendo cierta, o incluso más, dado que podría explicar efectos adversos para la salud más determinantes que los del propio tabaco” (González et al., 2024).

Según la Sociedad Española de Epidemiología (2024), el racismo conlleva un impacto muy negativo en la salud de las personas que lo sufren, ya que produce unos índices más altos de morbilidad y mortalidad prematura en dicho grupo de personas. Además, se ha comprobado que no se trata de una cuestión socioeconómica como muchos/as pueden pensar, sino que ante el mismo nivel de economía y social, los grupos racializados tienen un peor estado de salud que el resto de la población.

También se explica en este informe que, en el contexto europeo, y de manera más concreta en el español, las desigualdades en la salud y en la atención primaria son mayores cuando se compara a la población blanca autóctona con grupos racializados, sean o no nacidos en el país.

En España desde hace más de 10 años las personas pueden acceder de forma gratuita al servicio sanitario español. Sin embargo, esto se ve determinado y limitado por la condición inmigrante de una gran cantidad de usuarios y usuarias, sobre todo en la atención primaria de los colectivos sin permiso de residencia, lo que se profundiza si además, existe barrera idiomática dificultando el acceso a la información.

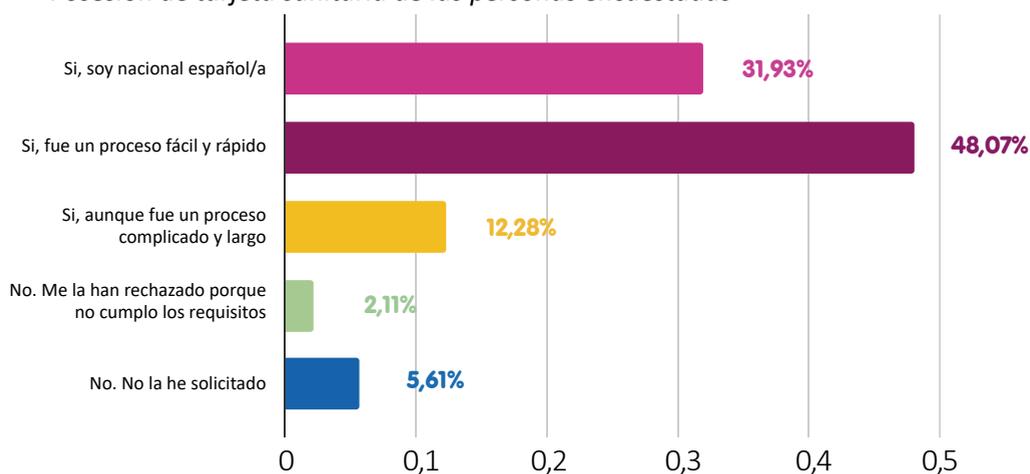
Para acceder al sistema sanitario español, es necesario tener la tarjeta sanitaria que es el documento oficial que permite a la ciudadanía acceder a los servicios del Sistema Nacional de Salud. La expedición de este documento está encomendada a las Comunidades Autónomas y también está contemplada para las personas que no tengan una situación administrativa regularizada. Así por ejemplo en Madrid, se denomina DASE (Documento que acredita el acceso a la asistencia sanitaria) a dicho documento y está dirigido a personas extranjeras que viven en España, pero no están registradas ni autorizadas como residentes.

Para acceder a esta documentación, las personas inmigrantes tienen que cumplir unos requisitos concretos²⁶. Por tanto, según los requerimientos, las personas de origen árabe optarán por la tarjeta sanitaria individual si se encuentran en una situación administrativa regularizada.

Con relación a lo anterior, de las personas encuestadas en esta investigación, el 31,93% son de nacionalidad española, por lo que disponían de la tarjeta sanitaria sin necesidad de trámite alguno. El 48% respondieron que sí están en posesión de la tarjeta sanitaria y que el proceso de obtención de la misma le pareció fácil y rápido. No obstante, el 12,28% de los participantes sí refieren que, a pesar de tener la tarjeta sanitaria, el proceso les resultó complicado y largo. Por el contrario, el 7,72% contestó no disponer de la tarjeta, en la mayoría de casos por no haberla solicitado (5,61%), mientras que en ocasiones la solicitud ha sido denegada por el incumplimiento de los requisitos (2,11%).

Figura 21

Poseción de tarjeta sanitaria de las personas encuestadas



26 Llevar en España más de 90 días (lo que se traduce en llevar empadronado al menos 3 meses en el país), no tener permiso de residencia y no disfrutar de asistencia sanitaria en España (como es el caso de aquellas personas extranjeras procedentes de estados miembros de la Unión Europea o que España mantenga un acuerdo con el país de procedencia). Para obtener dicho documento, se han de entregar la solicitud de documento de asistencia sanitaria para ciudadanos extranjeros sin residencia legal en España, el pasaporte y el certificado de empadronamiento, además del libro de familia y la documentación del tutor/a legal en caso de ser menor de edad. Por último, el trámite se puede realizar a través de la plataforma online, para lo que se necesita certificado electrónico, o de manera presencial en cualquier centro de salud. Se prevé que en el plazo de 3 meses la administración informe sobre si se ha aceptado o no la solicitud presentada (Comunidad de Madrid, 2024).

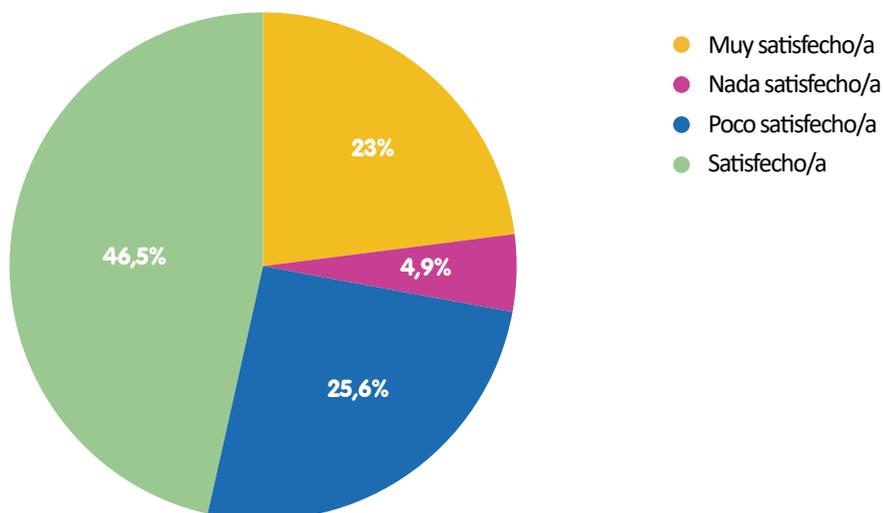
Con respecto a estos datos, se observa que hay más hombres que mujeres que encuentran dificultad en este proceso de obtención de la tarjeta sanitaria. Así, se aprecia que del total de hombres encuestados, casi el 3% fueron rechazados de la solicitud por incumplimiento de requisitos, duplicando la cifra de mujeres en esta situación (1,37%). En esta misma línea, al 17,99% de los hombres les pareció un proceso largo y complicado el adquirir la tarjeta sanitaria, mientras que ocurre en menos de la mitad de casos cuando se trata de mujeres (6,85%).

El hecho de que en España se contemple la sanidad como un derecho gratuito para todas las personas independientemente de cualquier característica identitarias, es muy positivo, porque eso hace que no se desatienda al sector de población que no cuente con su situación administrativa regularizada. Sin embargo, existen factores estructurales discriminatorios que opacan este enfoque y generan dificultades para las personas inmigrantes, en este caso las de origen árabe.

Así, en términos generales, cuando se pregunta por el nivel de satisfacción con el sistema sanitario de las personas encuestadas el 46% de la población se encuentra satisfecha. Frente al 25,6% que dijeron sentirse poco satisfecho/a. Estos son los valores intermedios y los señalados de forma mayoritaria, tanto por mujeres como por hombres de origen árabe.

Figura 22

Nivel de satisfacción de las personas encuestadas con el Sistema Nacional de Salud



5.3. MANIFESTACIONES DE RACISMO Y DIFICULTADES EN EL ACCESO A LA SANIDAD

“Si te soy sincera, hay muy, muy, muy poca empatía. Y te lo digo porque mi hermana es auxiliar de enfermería y lo ve a diario. Mi hermana es musulmana y por eso te lo digo” (Comunicación personal. Entrevista Castilla y León, 27/06/2024).

Como lo vemos en el testimonio anterior, la población objeto de estudio de esta investigación, afirman en sus discursos que la mayoría de vulneraciones fruto de los ataques racistas que reciben del personal sanitario, tiene que ver con su falta de profesionalidad y empatía. Además, en el informe de CEDRE (2020) se afirma que la discriminación en el ámbito sanitario está muy normalizada a nivel institucional, así como naturalizada y aceptada en las personas que lo sufren.

Para identificar las discriminaciones y ataques racistas, se va a comenzar por hacer evidente las cifras ilustrativas que dan cuenta del análisis cuantitativo del cuestionario de esta investigación. Según los resultados de la encuesta, el 40% de la muestra se ha sentido discriminada o ha percibido este maltrato hacia algún familiar de origen árabe durante las consultas o durante la realización de algún trámite sanitario. Esta tendencia es levemente superior en el caso de las mujeres, que tuvieron esta percepción en el 41,78% de los casos, mientras que los hombres en un 37,41%.

En cuanto a la frecuencia con la que se producen estas situaciones de discriminación racial en el ámbito de la sanidad, se observa que, en general, el 13% de la población ha sido víctima una sola vez. Mientras que alrededor del 20% ha sido víctima entre 2 y 5 veces, aproximadamente. Por su parte el 6% de la población encuestada ha sido víctima más de 5 veces, siendo cifras muy similares atendiendo al género.

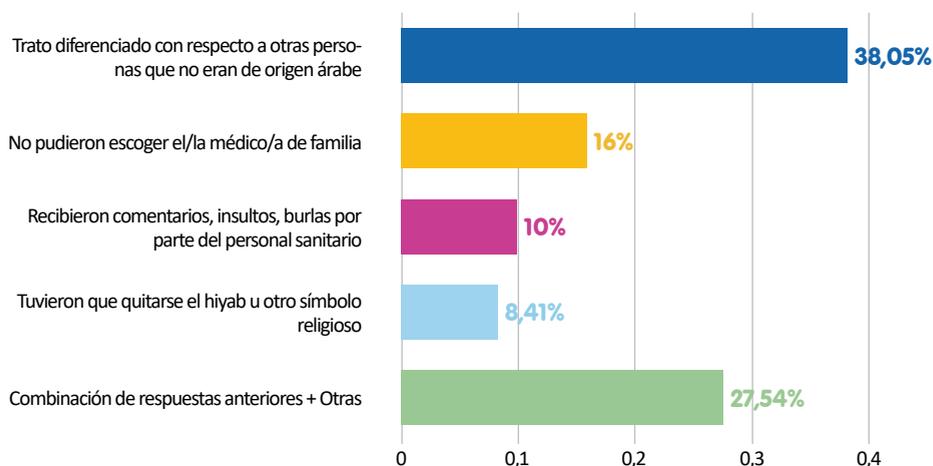
Dentro de las formas más comunes en las que se manifestó discriminación en el ámbito de la salud se encuentra que:

- El 38,05% de las personas encuestadas afirmaron recibir un trato diferente por parte del personal sanitario en comparación con las personas que no eran de origen árabe.

- En un 16% de los casos se estableció que no les dejaron escoger el médico/a de familia, a pesar de ser este un derecho legítimo como paciente.
- En tercer lugar, casi un 10% de las personas recibieron comentarios, insultos o burlas por parte de los profesionales sanitarios.
- El 8,41% de las personas seleccionó la afirmación “Me hicieron quitarme el *hiyab* u otro símbolo relacionado con mi origen, cultura y/o religión sin motivo médico”.

Figura 25

Manifestaciones de racismo sufridas por las personas encuestadas en el Sistema Nacional de Salud



A continuación se ampliarán sobre las formas de racismo identificadas en el análisis cuantitativo de la encuesta. Las cuales tienen un impacto directo en la calidad de la atención sanitaria.

LA APARIENCIA FÍSICA DE LAS PERSONAS ÁRABES COMO UNO DE LOS PRINCIPALES FACTORES DE DISCRIMINACIÓN

Según las personas entrevistadas, los ataques ocurren, la mayoría de las veces, por motivo de la apariencia física, la indumentaria, el nombres o apellido, pues se entiende que estos atributos indican que son de origen árabe y, en muchos casos, que profesan la religión musulmana.

En ese sentido, por ejemplo, cuando una mujer con *hiyab* ingresa a la consulta médica, el personal médico da por hecho que ella no habla español. Por lo que se da una interacción médico/a-paciente de carácter paternalista y se cuestiona y/o reprochan sus prácticas culturales y religiosas. Esto desconociendo que, en muchos casos, la persona es de nacionalidad española y por ende habla castellano o al menos lo entiende. Así lo cuenta la persona entrevistada de Aragón que sostiene que:

“Te hablan lento pensando que no sé hablar español (...) Sí, lento y alto. Sí, porque piensan que no hablo español y cuando les contesto en español se quedan...” (Comunicación personal. Grupo Focal de Aragón, 23/09/2024).

Es decir, los prejuicios frente a la apariencia física, afectan de forma diferenciada a las mujeres árabes por el uso del velo, porque, según el informe del CEDRE (2020) su cultura es cuestionada en múltiples ocasiones por parte del personal sanitario. En una entrevista que realizó el CEDRE a ACCEM²⁷ se argumenta que uno de los comentarios más comunes del personal sanitario hacia las mujeres inmigrantes tiene que ver con “es que vienes aquí y estás siempre en el médico”, “te pones a tener hijos...” (CEDRE 2020, pp. 120). Además, en muchas ocasiones les solicitan retirarse el *hiyab* para la exploración médica sin necesidad alguna. Todo lo anterior, se da desde el cuestionamiento, señalamiento y vulneración hacia sus creencias. Impidiendo que la asistencia sanitaria sea un lugar seguro para ellas, tal y como se observará en el capítulo correspondiente a la interseccionalidad.

Hay que decir que las discriminaciones fruto de la apariencia física hacia la población árabe se da en principio porque estos, en su mayoría, profesan la religión musulmana. Lo anterior ocasiona que algún miembro del personal sanitario se siente con la potestad de juzgar sus prácticas religiosas. Por ejemplo, en el mes que se celebra Ramadán²⁸, las víctimas de racismo afirman que los profesionales de la salud en las consultas son reiterativos diciendo que esta práctica trae efectos *nocivos* para su salud. Por ese motivo, cuando acuden durante esos días

27 Organización sin ánimo de lucro española especializada en la atención de personas refugiadas, migrantes y en situación o riesgo de exclusión social, y que trabajan con personas víctimas del racismo en España.

28 El Ramadán es un mes sagrado de ayuno durante el cual los musulmanes no pueden comer ni beber en las horas diurnas. Los creyentes se abstienen de todo alimento o bebida, incluida el agua, y de mantener relaciones sexuales desde el amanecer hasta el anochecer.

al hospital los/as doctores/as atribuyen sus dolencias al ayuno, así, el motivo de su consulta sea de cualquier índole. Es decir, los médicos no dan una explicación científica que dé cuenta de que determinada dolencia que tenga el paciente se deba por el Ramadán.

“Cuando tienen que hacerte por ejemplo, algún chequeo de analítica o lo que sea. Así es como que este obliga, te hacen ver que está mal el que tú estés haciendo Ramadán” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

En otras palabras, la puerta de entrada para rechazar y discriminar a una persona árabe en el ámbito sanitario, va desde el uso del velo hasta las prácticas culturales que dan cuenta de la práctica del islam. Lo cual va en contravía de la supuesta laicidad del sector sanitario, donde es evidente la fuerte relación con el cristianismo. Porque hay centros sanitarios con nombres figuras santificadas, existen capillas cristianas dentro de hospitales e incluso hay procesiones en las que el personal médico, en ejercicio de su cargo y representando a la entidad, porta el trono. Por lo que no se trata de un asunto de separación de la salud y la religión, sino de un asunto de islamofobia, bien por desconocimiento o bien por racismo.

BARRERA ADMINISTRATIVA, IDIOMÁTICA Y CULTURAL

El *II Informe de barreras al Sistema Nacional de Salud* en poblaciones vulnerabilizadas (Iglesias, 2023), establece una serie de barreras que afectan en gran medida al acceso a la atención sanitaria. Una de las barreras administrativas que más fuerza cobra, es la falta de empadronamiento por parte de las personas que quieren acceder al sistema nacional de salud. Tal y como se ha mencionado, para poder acceder, es necesario acreditar que, durante un mínimo de tres meses, se ha residido en España y, la forma de demostrarlo es presentar un documento oficial emitido por el ayuntamiento que demuestre que la persona ha vivido al menos 90 días en el país. Esto supone una dificultad enorme, considerando el racismo inmobiliario al que se ve enfrentada la población árabe en España²⁹.

Otra de las barreras identificadas en el *Informe de Barreras al Sistema Nacional de Salud* (Iglesias, 2023) tiene que ver con las barreras físicas, referidas a los

29 Para ampliar información revisar el capítulo 6: Racismo en la vivienda hacia la población de origen árabe.

horarios de las atenciones médicas, incompatibles en muchas ocasiones con el horario laboral y también las dificultades en el transporte. Un 13,72% de los casos referidos en esa investigación argumentaron haberse encontrado con estas barreras, pues necesitaban de tiempo y transporte propio, ya que viven lejos de los centros de salud.

También se presentan barreras económicas para adquirir medicamentos y productos farmacéuticos. Esta dificultad está representada en el 18% de los casos porque debido a que las personas no están dadas de alta en la seguridad social, tienen que pagar por medicinas que serían gratis, o asumir un costo más elevado.

Como tercer inconveniente, el 11% de los encuestados nombran la barrera cultural, porque relacionan con idiomática que les supone el no hablar castellano, ocasiona que por un lado, el personal médico además de incurrir en múltiples errores con los diagnósticos médicos, se equivoquen en el registro de la información que da cuenta del seguimiento médico de los pacientes árabes en el Sistema Nacional de Salud (Iglesias, 2023).

Es decir, la barrera idiomática es uno de los principales problemas que encuentra la población árabe, porque esto influye en proporcionar una atención sanitaria de calidad puesto que la comprensión y la agilidad comunicativa entre el paciente y el/la médico/a, determina en cierta medida, la comodidad y la satisfacción de la atención que se da.

Con relación a esto, el 20% de las personas encuestadas fueron de origen magrebí, y argumentaron que han tenido obstáculos para recibir en España atención sanitaria de calidad debido a las múltiples dificultades a las que se ven enfrentados/as a causa de la brecha lingüística (CEDRE, 2020).

Es decir, el desconocimiento del castellano – o en su caso, de las lenguas vehiculares de algunas comunidades como Cataluña o País Vasco –, provoca una serie de dificultades desde el primer contacto con las instituciones sanitarias. En primer lugar, el simple hecho de obtener información sobre cómo tramitar la solicitud de la tarjeta sanitaria, ya supone un primer obstáculo a combatir (Burón, 2012). Así lo expresa la entrevistada de Valencia cuando dice que:

“Yo en lo de lo lingüístico, no he sentido discriminación alguna, pero mi madre, por ejemplo, sí, porque no domina mucho el idioma. Entonces

yo creo que la gente mayor, que no domina mucho el idioma o las que acaban de migrar aquí, sí (...). Cuando en verdad, si para otras gentes de otras nacionalidades, sí que podrían ofrecer más ayuda” (Comunicación personal. Entrevista Valencia, 28/06/2024).

“La verdad es que como hablo en español, bien, o sea no tengo ningún problema, pero sí que veo a gente que está estresada pensando cómo voy a ir al médico si no tiene con quien ir” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/5/2024).

Algunas de estas personas alertan de que esta barrera idiomática genera un rechazo por parte del personal sanitario hacia la población de origen árabe, argumentando que les ha tocado vivir situaciones desagradables porque reciben un trato inadecuado. Por ejemplo, los participantes del grupo focal de Andalucía dicen que, a veces, por no hablar español, algunos/as médicos/as les atienden al final de la jornada de la consulta. Esto sin respetar el horario en el que les fue asignada la cita médica, porque prefieren dar prioridad a la atención a las personas que entienden el castellano. Así, dejan poco margen de tiempo para proporcionar una adecuada atención sanitaria a las personas de origen árabe (Comunicación personal, Grupo Focal de Andalucía, 03/04/2024).

Otros participantes denuncian la falta de profesionalidad de algunos profesionales de la salud cuando atienden a personas de origen árabe. Esto se refleja en gestos, comentarios, reproches y cuestionamientos despectivos hacia ellos.

“He visto que los médicos o enfermeros se ponen nerviosos porque la persona que atienden no sabe castellano y entonces no tienen paciencia con él para transmitirle las cosas. He visto algunos enfermeros un poco bordeillos. La barrera es el idioma y es una barrera increíble. He visto también gente en el mostrador que no entendían lo que les decía la recepcionista y estos se ponían muy nerviosos. (...). Sí, es muy triste a veces. Los médicos siempre dicen que la gente tiene que aprender castellano, de acuerdo. O sea, se enfadan por eso de que llevan aquí años y no saben ni contestar.” (Comunicación personal. Entrevista Aragón, 27/06/2024).

Como se puede observar, esta situación tiene consecuencias negativas que influyen en la inaccesibilidad a la información sanitaria y propician un trato discriminatorio hacia la población de origen árabe que acude a los centros de salud. Las consecuencias no son sólo emocionales o de salud mental, como la ansie-

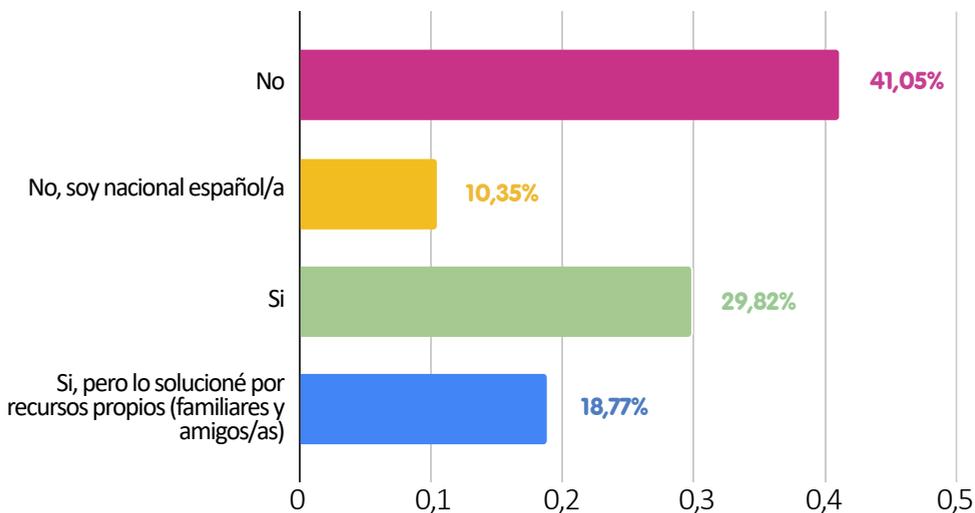
dad y la depresión, sino que también implican un empeoramiento general de su salud al no proporcionarles un diagnóstico adecuado a tiempo. Como ejemplo de ello, puede observarse lo que sucedió en la Comunidad de Madrid, en 2020 cuando, debido a la imposible comunicación entre un paciente marroquí y los profesionales de la salud, este murió por coronavirus tras llamar durante seis días seguidos al 112 y al teléfono que se habilitó para la gestión de COVID-19 (Beato, 2024).

La barrera lingüística es una de las dificultades más nombradas por quienes participaron en esta investigación respecto al acceso y la atención al sistema de salud español. Esto porque no solamente implica dificultades en la comunicación, sino porque esta problemática casi siempre escala a consecuencias graves que pueden ser mortales para la población árabe.

El cuestionario realizado en este estudio, se pregunta por las dificultades que han surgido durante las atenciones médicas fruto de la barrera idiomática. El 48,59% de las personas respondieron que encuentran dificultades para comunicarse con el personal sanitario. De este porcentaje, el 18,77% refirió haber utilizado recursos propios para solucionarlo. Tal como se observa en la siguiente gráfica:

Figura 23

Personas encuestadas y dificultad en el Sistema Nacional de Salud por no hablar español



AUSENCIA DE SERVICIO DE TRADUCCIÓN Y MEDIACIÓN EN EL SISTEMA DE SALUD ESPAÑOL

Entre las alternativas para aminorar el problema de la brecha idiomática, la población árabe declara que acudir con familiares y amistades que asumen el rol mediador y de traducción, les ha permitido solventar dicha dificultad.

Respecto a la dificultad de la barrera idiomática, en el análisis por género, no se encuentran cifras con tendencias evidentes y diferenciales entre hombres y mujeres. Por lo que se puede constatar que el desconocimiento del idioma perjudica a las personas de origen árabe en el ejercicio de su derecho a la salud sin distinción por sexo.

En España existe el servicio de tele-traducción en centros sanitarios para que el personal médico pueda disponer de un o una intérprete a distancia que apoye la comunicación fluida y eficaz entre paciente y doctor y están disponibles hasta en 50 idiomas diferentes. Sin embargo, no existe una normativa estatal que disponga la obligatoriedad de contar con este sistema de traducción. Además, la cuestión sanitaria es gestionada en su mayoría por las diferentes comunidades autónomas lo que implica que cada una de ellas disponga de diferentes recursos. Por ejemplo, el Sistema Andaluz de Salud contempla la posibilidad de que el o la profesional disponga de la tele-traducción simultánea hasta en 37 idiomas, entre los que se encuentra el árabe.

Sin embargo, la mayoría de personas entrevistadas manifiestan que nunca les ha informado este servicio, ni mucho menos se les ha ofrecido en las consultas médicas. Al contrario, como ya se dijo, han encontrado la manera de acudir al centro médico con sus propios/as traductores/as que suelen ser familiares o amistades. Sin embargo, hay que reiterar que contar con un servicio de mediación y traducción en los centros médicos, es un derecho que tienen las personas árabes porque esto les garantiza una atención médica con calidad. Por tanto, el Estado tendría que velar por esto y no cargar con esta responsabilidad a la persona que no domina el castellano.

“En mi centro de salud ponen en la puerta ‘trae un traductor’. O sea, tú tienes que buscarte la vida... ¡Sí! pone un cartel de ‘traiga consigo un traductor’.” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/5/2024).

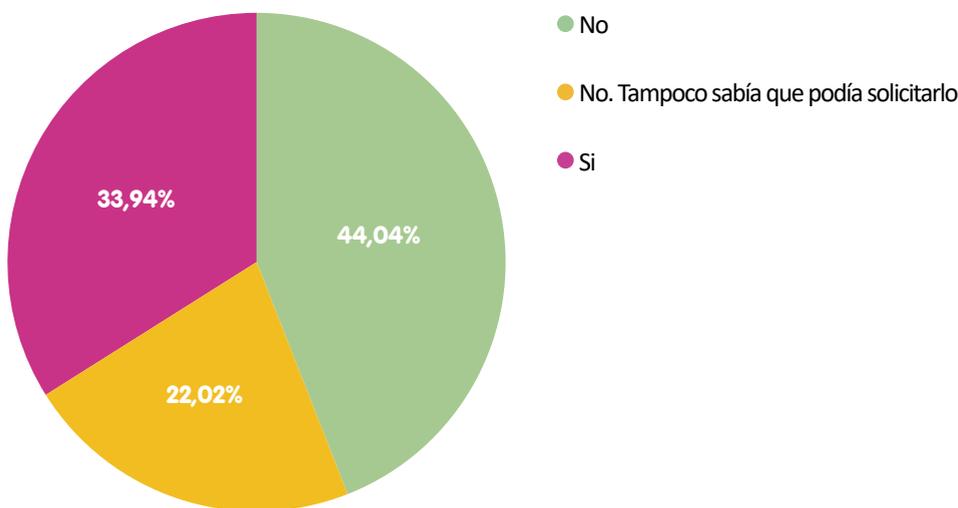
No se pueden determinar a través de este estudio los motivos por los cuales no se proporciona traductor/a. Bien podría ser por desconocimiento del mismo por

parte de los profesionales o por la falta de este recurso en los centros de salud u hospitales. Sin embargo, es evidente que muchas personas árabes lo necesitan para garantizar una buena atención médica.

En la encuesta se planteó la pregunta a las personas que declararon tener dificultades en la atención médica donde se indaga si les ofrecieron algún servicio de mediación y/o traducción. De este grupo, un 44,04% no recibieron información sobre esto. Mientras que el 22%, además de no recibirlo, desconocía que podía solicitarlo. Sin embargo, el 34% de los encuestados dijeron que se les ofreció la opción de contar con una persona que pudiera ejercer de traductora o mediadora para facilitar el entendimiento entre profesional sanitario y paciente.

Figura 24

Personas encuestadas y ofrecimiento de servicio de teletraducción



Hay que resaltar que el porcentaje de casos que no recibieron este ofrecimiento es mayor para las mujeres en un 51,82% mientras que para los hombres es de 36,43%.

“Cuando iba al hospital siempre me acompañaba alguien para que me tradujera. Pero muchas por ejemplo con la trabajadora social me pasa que utiliza el traductor o alguien que te traduzca. Ahora poco a poco, me voy acostumbrando.” (Comunicación personal. Entrevista Navarra, 01/07/2024).

A pesar de existir el servicio de traducción, este no es utilizado de forma habitual. Los profesionales de la salud opinan que, a pesar de ser un mecanismo de apoyo que les facilita la atención, es bastante mejorable. Esto responde a que los tiempos de espera para acceder a la traducción profesional, son prolongados y esto impide atención médica de calidad (RTVE, 2024).

Hay que resaltar que la no disponibilidad de traductores y traductoras afectan en más proporción a las personas de origen árabe y según las encuestas recabadas, las personas extranjeras de otras nacionalidades reciben mejor trato que ellos. Esto se da por un lado, porque gran parte de la población extranjera que reside en España proviene de América Latina. Lo que implica que estas personas no tienen ninguna dificultad para comunicarse con el personal médico, con enfermería y con administrativo. Por otro lado, los países europeos utilizan como idioma común el inglés que a su vez, se enseña en los ámbitos académicos en España. Por tanto, cuando el paciente que requiere la atención médica pertenece a algún país de Europa, los profesionales de la salud tienden a hacer más esfuerzos para comunicarse en inglés y entenderles.

Así lo destacan víctimas de racismo en el ámbito educativo de Cataluña y Valencia, quienes perciben un trato diferente entre los pacientes de origen extranjero latinos y europeos, frente a los de procedencia árabe:

“Bueno, no cualquier extranjero, por ejemplo, con los ingleses sí que se esfuerzan por hablar con ellos en inglés, pero con el resto de extranjeros no” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/5/2024).

“Estás aquí en España y tienes que saber hablar, pero si es un guiri, allí todos somos bilingües y trilingües si hace falta” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

En ese mismo sentido, la entrevistada de La Rioja de origen árabe y trabajadora social, comenta que suele ser acompañante de personas que no hablan o no dominan totalmente el castellano en los centros de salud. Manifiesta que percibe actitudes poco profesionales por parte del personal sanitario. Sin embargo, comprende que este comportamiento cambia cuando explica al médico/a que es la profesional que mediará en la traducción durante la consulta:

“En mi trabajo me toca ir también con los usuarios al Centro de Salud o administraciones públicas y demás (...) Y empiezan los juicios porque no

saben hablar bien el idioma. Entonces a mí me dicen ‘¿qué, es tu familiar, amiga...?’ y yo digo ‘no soy la profesional que vengo’. Entonces pues cambia completamente la forma y a mí eso me duele. Y me he topado con esto más de una vez. Entonces ya cambia totalmente la forma de trato y te das cuenta y eso se ve a simple vista” (Comunicación personal. Entrevista La Rioja, 21/05/2024).

En su discurso, ella destaca cómo el paciente es juzgado por no hablar español. Además, recalca que esas actitudes se extrapolan también a familiares y amistades que acompañan y que van a hacer de traductores. Es decir, además de que las personas árabes llevan a un traductor a la consulta médica para facilitarla, reciben cuestionamientos y juicios que discriminan al paciente y su acompañante.

Por otro lado, estas situaciones vulneran en cierto modo la intimidad de las personas que necesitan ir acompañadas. En la Ley básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica (L. 41/2002), se dedica el artículo 7 a establecer el derecho a la intimidad y al carácter confidencial de los datos referentes a la salud.

Este derecho aplica también para el círculo cercano de la persona, pues se darán casos en los que las personas prefieran consultar su problemática y recibir la exploración médica y el diagnóstico de manera individual y confidencial. El hecho de que necesiten de una persona árabe parlante –sea familia, amistad o conocido–, interfiere en cierta medida con esta intimidad.

Por último, es destacable que existen repercusiones personales derivadas de la discriminación por parte del personal sanitario, ya que no solo implica en un peor diagnóstico, sino que además se genera en el paciente una mayor desconfianza en el sistema sanitario y en sus profesionales. Lo que deriva en un menor control del estado de salud, pues se reduce el número de consultas médicas a las que se asisten y se obtiene una tasa menor de adscripciones a los tratamientos (Sociedad Española de Epidemiología, 2024), lo que podría conducir a consecuencias más graves o prolongadas a nivel de salud.

Todo lo anterior, plantea el interrogante en esta investigación ¿por qué la vía de traducción de otros idiomas no se usa o no funciona correctamente en el sistema de salud español? Esta cuestión ha de ser respondida porque como se ha identificado, si este recurso funcionara correctamente, se garantizaría el derecho a una atención sanitaria de calidad las personas de origen árabe.

FALTA DE CELERIDAD Y CALIDAD EN LA ATENCIÓN MÉDICA

Es habitual – según las víctimas – que surjan más impedimentos para dar citas a las personas racializadas que al resto de la población, pues resaltan que les posponen citas ya acordadas o en su defecto, se las dan muy lejanas en el tiempo.

“Siempre que voy al médico me retrasa la cita, siempre me dice no hay cita y yo pidiéndole por favor “que estoy muy mal, me siento mal, quiero una cita. Me dicen ‘tiene que ver muy temprano para encontrar para pedir una cita’ ¿sabes? Y a la vez veo que hay gente que le dan cita, menos a mí. O te la da muy lejos” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 03/04/2024).

Es decir, las formas en las que se manifiesta esta discriminación hacia las personas árabes pueden ser muy diversas, y no solo se provienen del personal sanitario, sino que también se da por parte del personal administrativo de los hospitales y centros de salud. La entrevistada de Murcia cuenta la experiencia que le ocurrió a su vecina:

“Ella cuenta que fue al centro de salud a hacer un trámite, y la persona que iba delante era de nacionalidad española, iba sin mascarilla y no pasó nada, no hubo ningún problema. Pero ella en cambio estaba en la misma situación y tuvo un trato diferenciado” (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 19/4/2024).

Otras personas entrevistadas, dicen que perciben la discriminación racial cuando el tiempo de su consulta médica es inferior con relación a una persona de origen española. Además afirman que cuando se trata de profundizar respecto a un diagnóstico médico, las pruebas que remiten los doctores, son insuficientes. Lo que impide detectar determinadas enfermedades a tiempo así como recetar el tratamiento adecuado.

“Solo quieren terminar rápido para que te vayas y no más. No pasan mucho tiempo contigo y lo intentan hacer un poco más rápido...Lo de siempre, te daban unas pastillas, ibuprofeno y eso, paracetamol y te dicen: ala, ya” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 03/04/2024).

“Hay amigos que conozco que cuando van al médico le atienden muy rápido y no le dan margen de tiempo para explicar que les duele” (Comunicación personal. Entrevista Asturias, 25/07/2024).

La pasividad e indiferencia de los profesionales ante las necesidades de la población árabe son evidentes en el relato de las víctimas de racismo. Por ejemplo, en el grupo focal de Aragón se afirma que, además de la pésima atención que reciben, el personal médico no hace el mínimo esfuerzo por aprenderse el nombre de las personas extranjeras de nacionalidades concretas, sobre todo los nombres y apellidos de personas árabes (Comunicación personal, 04/06/2024).

Así, se desvirtúa el vínculo personal médico-paciente, que según la Asamblea Médica Mundial (2020), se ha de basar en la confianza y la humanidad. Se plantea, además, como una obligación moral del profesional de la medicina, pues en el ejercicio de su cargo, este se compromete a “aliviar el sufrimiento y respetar las creencias y la autonomía del paciente”. Esta declaración también pone de manifiesto que actualmente es importante empoderar al paciente, transmitirle dicha confianza y que el proceso de toma de decisiones sea conjunto y mutuo. A su vez, los principios de la bioética, especialmente el de la justicia que debe ser el marco ético de su profesión y que determina que los recursos de salud sean distribuidos de una manera equitativa, para garantizar que todas las personas tengan igualdad de derechos y puedan recibir atención.

Desde luego, las manifestaciones de racismo a través del trato humillante, desinteresado y carente de empatía y de educación, son incompatibles por los principios éticos fundamentales que deben regir la práctica profesional. De esa manera, estaríamos abarcando varias declaraciones en este sentido.

5.4. ACCIONES DE RESISTENCIA EN EL SISTEMA DE SALUD

Tal y como se ha desarrollado en todo este capítulo, el problema más latente en la sanidad pública que provoca la discriminación de las personas de origen árabe, además de la apariencia física es la barrera idiomática. Ante esto, la población árabe desarrolla sus propias estrategias de resistencia para poder conseguir, al menos, ser atendidos/as y solucionar sus problemas de salud.

Así lo establece la población en la comunicación personal del trabajo de campo, pues siempre son acompañados (en caso de no hablar) o acompañan a otras personas (cuando son los que sí dominan el español).

“En plan, yo siempre voy al médico con mi madre, porque mi madre pues te entiende perfectamente cuando le hablas, pero a la hora de respon-

der pues le cuesta un poco más y pues siempre que va al médico pues yo la acompaño, voy con ella” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

“No, por ejemplo, yo sí, pero como mi mujer no habla castellano, no habla castellano bien. Siempre vas cuando tiene una visita de médico muy importante y tienes que llevar a alguien” (Comunicación personal. Entrevista Cantabria, 15/06/2024).

Esta estrategia es clave para las personas árabes, porque cuando van a la consulta médica en compañía de un familiar o amistades que conocen la lengua, les brindan una atención de calidad. Además, la mayoría de las veces son acompañadas por sus hijos e hijas, quienes identifican esta problemática y se plantean, fruto de las discriminaciones que reciben sus padres, estudiar medicina para frenar dichos ataques.

La solidaridad entre la misma comunidad para ayudar a otras personas constituye una estrategia de resistencia que vale la pena reconocer en esta investigación, tal como se evidencia en el siguiente testimonio:

“Estaba en el hospital, creo que tenía 14 años. Me arrastró una madre preocupadísima y me dijo ‘por favor, ¿puedes hacerme traductora?’. Yo a esa no la conocía de nada, porque en el hospital, que es grande, no hay ese tipo de traductores. Sí que hay de inglés, pero traductores de marroquí, árabe, o de cualquier idioma que se habla en África, pues no hay. Que es verdad, que ahora que voy más al médico sí que hay personas de origen inmigrante, pero como traductora que tengan que traducir, desgraciadamente aún no he visto. He tenido que estar ahí con mi madre por el hecho de facilitar y agilizar las cosas” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

Hay que aclarar que, a pesar de las buenas intenciones que hay entre la comunidad árabe para apoyarse con la mediación y traducción, que haya personas traductoras en el centro hospitalario tendría que ser un recurso que debería estar garantizado por los ayuntamientos de cada comunidad autónoma, sobre todo, en aquellas donde hay un número elevado de población de origen árabe. De esa manera se garantiza el derecho universal a una salud de calidad.

CAPÍTULO 6. RACISMO EN EL ACCESO A LA VIVIENDA

6.1. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

El derecho a la vivienda también se encuentra amparado en la cobertura público-legal establecida desde normativas, tanto universales como estatales, pudiendo encontrarse en textos como los mencionados a continuación.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 25 apéndice 1, especifica: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad” (DUDH, 1948).

Por su parte, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965), en su artículo 5 apéndice e) Los derechos económicos, sociales y culturales, menciona de manera específica el derecho a la vivienda.

También se establece el derecho a la vivienda a nivel europeo, con textos jurídicos como la Carta Social Europea, que en su Artículo 31. Derecho a la vivienda, se especifica: Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la vivienda, las partes se comprometen a adoptar medidas destinadas:

1. A favorecer el acceso a la vivienda de un nivel suficiente
2. A prevenir y paliar la situación de carencia de hogar con vistas a eliminar progresivamente dicha situación
3. A hacer asequible el precio de las viviendas a las personas que no dispongan de recursos suficientes

En la misma línea, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, en su Capítulo III: Pro-

tección e inclusión social, en su principio 19. Vivienda y asistencia para las personas sin hogar se concreta que:

1. Deberá proporcionarse a las personas necesitadas acceso a viviendas sociales o ayudas a la vivienda de buena calidad
2. Las personas vulnerables tienen derecho a una asistencia y una protección adecuadas frente al desalojo forzoso
3. Deberán facilitarse a las personas sin hogar un alojamiento y los servicios adecuados con el fin de promover la inclusión social

Finalmente, más específicamente para el caso que nos ocupa:

La Constitución Española, en su Capítulo Tercero. De los principios rectores de la política social y económica, especifica en el artículo 47 lo siguiente: *“Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho, regulando la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación. La comunidad participará en las plusvalías que genere la acción urbanística de los entes públicos”*.

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su Título I. Derechos y libertades de los extranjeros; Capítulo I. Derechos y libertades de los extranjeros, se especifica en el artículo 13. Derechos en materia de vivienda: *“Los extranjeros residentes tienen derecho a acceder a los sistemas públicos de ayudas en materia de vivienda en los términos que establezcan las leyes y las Administraciones competentes. En todo caso, los extranjeros residentes de larga duración tienen derecho a dichas ayudas en las mismas condiciones que los españoles”*.

No obstante, dada la discriminación sistémica que sufre la población de origen árabe en España, para atender la necesidad expresada de igualdad de oportunidades y no discriminación han sido desarrollados múltiples esfuerzos como son Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 26), la Directiva 43/2000 de la Unión Europea relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico o la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (art. 20

referente al acceso a la vivienda). En este sentido, de acuerdo con Naciones Unidas (2022), las iniciativas mayoritarias llevadas por Europa se limitan fundamentalmente al campo legislativo, estrategia que ha sido considerada insuficiente dada la realidad manifestada desde las estadísticas expuestas en los siguientes epígrafes.

6.2. RACISMO ANTIÁRABE EN EL ACCESO A LA VIVIENDA

El mercado de vivienda actual se ha convertido en un problema de carácter general en España, motivado por fenómenos como es la gentrificación, la vivienda vacacional, la insuficiente regulación de los alquileres y la tendencia creciente de su demanda. De hecho, es tal la complejidad y emergencia de la problemática que instituciones tan relevantes como el Banco de España (2024) o el Instituto Español de Analistas (Díaz, 2024) realizan informes periódicos estudiando esta cuestión, recalcando éste último la agravación de este desequilibrio a partir del año 2020 coincidiendo con la pandemia Covid-19. A modo de síntesis, se considera que toda esta situación resulta en un fin homogéneo: la subida de precios, tanto para la renta como compra de inmuebles, sobre todo en zonas urbanas dada la concentración de la actividad laboral.

Todo lo anterior se torna más complicado de enfrentar para la población inmigrante, dadas las mayores tasas de desempleo, a lo que se le suma el latente racismo estructural anti-árabe evidenciada en España. A continuación, se mencionan algunas de las manifestaciones de racismo inmobiliario hacia la población de origen árabe en España en el marco de esta investigación.

BAJO PORCENTAJE DE ACCESO A LAS VIVIENDAS PÚBLICAS POR PARTE DE LA POBLACIÓN DE ORIGEN ÁRABE

El fenómeno del racismo inmobiliario estudiado tanto a nivel internacional como nacional, especialmente tras el estallido de la burbuja inmobiliaria en el año 2008, puso en el centro la vulneración sufrida por las personas con trayectoria migratoria en el país (Eymard y Greggio, 2021). Si bien es cierto que este hecho produjo una notoria emigración para buscar una calidad de vida mejor, realizada tanto por población nativa como extranjera, la pérdida de habitantes en España producida también por la caída de fecundidad en toda Europa trajo consigo un nuevo aumento de la inmigración desde 2017. Sin embargo, a pesar de estas

llegadas, la cuestión de la vivienda de las personas migrantes ha sido ignorada durante mucho tiempo por los poderes públicos.

Por una parte, analizando la materialización de los esfuerzos asociados al ámbito público, se observa la posibilidad de acceso a las denominadas viviendas públicas y/o sociales cuya dotación es realizada fuera de la mecánica del mercado privado de vivienda. Existiendo un decrecimiento en la creación de viviendas de estas características en Europa desde hace varias décadas, siendo la media europea de un 9% de viviendas sociales respecto al total de hogares del país, España posee una estadística de 1,6% (Trilla y Bosch, 2018).

Junto a esta escasa inversión nacional, se encuentra un modelo de distribución de carácter discriminatorio basado en requisitos que dificultan considerablemente el avance de las solicitudes de personas migrantes: la tenencia de un contrato de trabajo, el registro en el padrón de mínimo de 10 años, una situación administrativa regular, etc. Esto se hace evidente con el análisis cuantitativo de la encuesta realizada en esta investigación, donde además de arrojar las múltiples discriminaciones que recibe la población de origen árabe en el acceso de la vivienda, se determinan las múltiples vulneraciones que esta trae consigo en otros ámbitos como lo son la salud, la educación y el empleo.

De hecho, a modo de resultados absolutos, el estudio de Provivienda (Gómez et al., 2022, pp. 32) “resalta cómo a pesar de que el perfil mayoritario de personas solicitantes es extranjero (60.9%), se les han adjudicado el 26,5% de las viviendas desde 2008”. Además, se ha de subrayar que existen otros factores normalizados que dificultan la mera posibilidad de comenzar la solicitud como es la barrera lingüística o la excesiva burocratización para un grupo poblacional con una notoria brecha digital (Maudos y L. Hernández, 2021; Domínguez, 2018). Asimismo, atendiendo a la perspectiva de género, se observa como existe una mayor solicitud femenina de viviendas públicas (59,43%), siendo rechazadas el 60,15% de estas solicitudes.

LAS INMOBILIARIAS: ACTORES CLAVES EN LA EXCLUSIÓN RESIDENCIAL

“En las inmobiliarias nos han dicho que muchos propietarios directamente ya lo organizan, que no quieren personas migrantes en los pisos”
(Comunicación personal. Grupo Focal del País Vasco, 10/5/2024).

Respecto a los actores privados que son en los que se centra la presente investigación dada su prácticamente absoluta aplicación en la oferta de vivienda, de acuerdo con el CEDRE (2020), éste es el ámbito que registra mayor tasa de discriminación. Tanto es así que el racismo inmobiliario se considera una realidad normalizada en España; pues estudios como el llevado a cabo por Provienda (Martínez et al., 2020) refleja porcentajes tan elevados como que el 72,5% de las inmobiliarias aceptan un trato discriminatorio explícito hacia la población migrante, aumentando al 81,8% cuando se trata de prácticas de discriminación relativa.

A pesar de la mirada general aplicada en la mayoría de estas investigaciones, si atendemos a los resultados de las mismas se puede constatar que la población de origen árabe en España se presenta constantemente como colectivo cuyo derecho a la vivienda digna y segura es especialmente vulnerado. De hecho, la necesidad de estudios específicos para esta comunidad fue ya reflejada desde la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) dada la extensión europea de esta problemática (citado en Barou, 1989, pp. 29-37). Por este motivo, a continuación, se presentan los datos producidos por esta investigación en conversación con la teoría social existente. Así como un análisis secundario realizado por la Asociación Marroquí para desagregar los datos de estas investigaciones generales y conseguir la información relativa a la población de origen árabe en específico.

Como se adelantaba, la vivienda es considerada uno de los ámbitos donde las personas migrantes perciben mayor discriminación. De acuerdo con la Federación de Asociaciones de SOS Racismo, en su informe *Testing sobre discriminación a la población inmigrante en el acceso a la vivienda* se pone de manifiesto el rechazo fundamentado en la negación de existencia de oferta de viviendas, siendo el 86,7% de demandantes de origen extranjero y, destacando los orígenes subsaharianos, magrebíes y latinos (Mazkiaran, 2015, pp. 64). Siguiendo nuevamente al CEDRE “aumentando la tasa de discriminación percibida para el año 2020 al 30,9%, dentro de dicha población, son los grupos de origen africano no mediterráneo y magrebí los que presentan mayores índices discriminatorios en los procesos de alquiler y/o compra con un 48,1% y 45,7% respectivamente” (-CEDRE, 2022, pp. 125- 126). En los años posteriores, esta tendencia se mantiene como refleja la Memoria Anual de 2022 del Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas del CEDRE describiendo la población de origen árabe como una de las más excluidas.

En lo que concierne a nuestra muestra poblacional, únicamente el 24,04% de las personas encuestadas no posee experiencia en búsqueda de vivienda. Entre los

cuales se observa un aumento de 10 puntos porcentuales de mujeres respecto a hombres. De hecho, la excepción de la vivienda como único ámbito en el que las mujeres de origen árabe se presentan como sujeto de menor discriminación podría deberse a esa menor experiencia en su búsqueda, pues la percepción de discriminación por ambos géneros se diferencia en los mismos puntos porcentuales. A partir de este momento, las estadísticas expuestas obedecen al subgrupo de la muestra con experiencia buscando vivienda (75,96%), con objeto de ofrecer mayor coherencia y fiabilidad en la información producida.

Por su parte, existe un muy alto porcentaje de personas que se han sentido discriminadas durante la búsqueda de vivienda, concretamente 74,82%; estando enmarcada la frecuencia de estas experiencias entre 2 y 5 veces para el 45,17% y, en segundo lugar, más de 5 veces para el 32,09%. Tal y como se visualiza en la siguiente gráfica:

Figura 26

Discriminación en el acceso a la vivienda según género

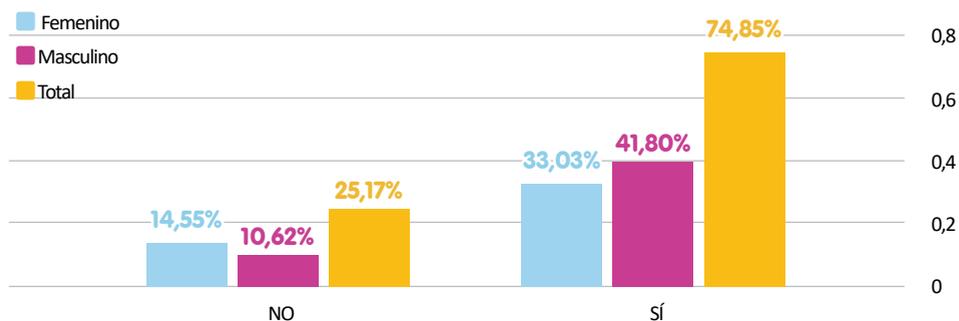
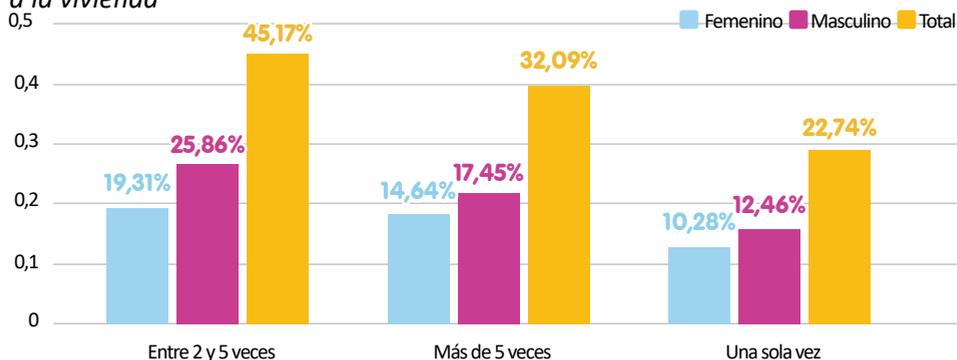


Figura 27

Frecuencia con que sufren discriminación las personas encuestadas en el acceso a la vivienda



Dentro de este contexto, se observan como principales manifestaciones de esta discriminación aquellas asociadas al rechazo directo y otras asociadas a prejuicios racistas. Así lo señalan las víctimas de racismo inmobiliario que respondieron la encuesta, quienes afirman “se han negado a atenderme, enseñarme y/o alquilarme el piso” (32,41%), “me han puesto más requisitos que a los demás a la hora de alquilar la vivienda” (16,67%) y “me ofrecían viviendas diferentes a los demás, en peores ubicaciones y peores condiciones” (12,65%).

Respecto a las diferencias por géneros, encontramos que los hombres son rechazados directamente en un significativo mayor número de ocasiones que las mujeres, específicamente 38,67% frente al 24,48%. Así lo revela el entrevistado de Andalucía quien dice:

“Cuando tienes nombre árabe no te contestan” (Comunicación personal. Grupo Focal de Andalucía, 3/4/2024).

En la misma línea, según Provivienda (Gómez et al., 2022) y los resultados cuantitativos y cualitativos de esta investigación, es evidente como el nombre de la persona constituye uno de los factores principales que desencadena el racismo inmobiliario. De hecho, en comunidades como Cataluña, ya se ha constatado que la probabilidad de recibir una respuesta en estos casos es casi un 20% menor para las personas de origen árabe (Bove, 2023).

EL IDIOMA Y EL ACENTO: PRINCIPALES FACTORES DE DISCRIMINACIÓN

En las investigaciones consultadas y en el trabajo de campo realizado en este estudio, se reitera que el acento e idioma también son elementos discriminatorios, especialmente cuando el contacto para acceder a una vivienda es realizado mediante llamadas telefónicas. De acuerdo con Méndez et al. (2023), las personas con acentos percibidos como extranjeros reciben una mayor discriminación, lo que reduce sus oportunidades en la consecución de un piso. Asimismo, las conclusiones de las pesquisas investigativas señalan la distinción entre los acentos de personas con nacionalidades europeas y las personas arabófonas, siendo este segundo grupo el que recibe mayor vulneración. Esto es evidente en el discurso de las participantes en el grupo focal de Murcia:

“Me comenta que han pasado el teléfono a una persona que habla bien español, todo ha ido bien... En el momento que han ido a conocer al

casero, pues la ha conocido personalmente y se ha echado para atrás” (Comunicación personal. Grupo Focal Murcia, 19/4/2024).

Así lo reitera el estudio de la Universidad Autónoma de Madrid (Méndez et al., 2023), donde se planteó como objetivo analizar la discriminación lingüística hacia individuos percibidos como extranjeros por su forma de hablar cuando llamaban para acceder a pisos de alquiler. En este sentido, uno de los principales hallazgos fue que las personas arabófonas y japonesas tuvieron menos oportunidades y recibieron peor calidad en la atención de las llamadas.

TRABAS Y REQUISITOS ADMINISTRATIVOS EXCESIVOS

“Siempre que voy a alquilar algo me piden contrato de trabajo y un montón de cosas” (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/7/2024)

En la fase de búsqueda y acceso a la vivienda, las personas árabes sufren vulneraciones y ataques racistas materializados en los requisitos que se exigen para poder acceder y permanecer en la vivienda. Estas manifestaciones materiales del racismo anti-árabe se dan por los imaginarios que obedecen a estereotipos y prejuicios fundamentados en la representación reduccionista e imperialista, correspondientes a ideas acerca de los pueblos orientales como sociedades precarias, con una menor actitud cívica y con altos índices de violencia (Said, 1990). Con relación a esto, el entrevistado de Castilla-La Mancha afirma que le han rechazado una solicitud de vivienda debido a la percepción que se tiene de las personas árabes como un colectivo que perturba la convivencia residencial:

“El problema no es que vaya a hacer ruido, el problema es su procedencia” (Comunicación personal. Entrevista Castilla-La Mancha, 29/5/2024).

Por su parte, los participantes en el grupo focal de Murcia, comparten que también hay una presunción de que las personas de origen árabe no cuidan los enseres de las propiedades en arriendo y por ese motivo, reciben múltiples negativas al alquiler:

“Te dicen directamente: no te alquilo porque me vas a dejar la casa hecha una porquería” (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 19/4/2024).

Por lo anterior, es común el incremento de requisitos administrativos y exigencias, que da como resultado la exclusión residencial asociada a la oferta de viviendas consideradas “adecuadas” desde el paradigma orientalista-racista para la población de origen árabe residente en España.

“A la hora de enterarse que eres marroquí, o ver tu nombre árabe, rechazan alquilarte y más si no tienes documentación en regla. Finalmente hemos encontrado una inmobiliaria que nos ha alquilado, pero con la opción de un avalista. El contrato de casa ahora mismo no está a nuestro nombre, sino al de otra persona, que tiene nacionalidad y trabajo. A nosotros directamente no nos alquilan... El problema está en que no tengo documentación, no trabajo, piden las nóminas y montón de cosas” (Comunicación personal. Entrevista Galicia, 11/6/2024).

Las personas entrevistadas también argumentan que a veces estos requisitos varían según las condiciones de la vivienda que les ofertan, en muchas ocasiones fundamentada en la presunción de escasos recursos económicos:

“Fuimos a una inmobiliaria de pisos. Y siempre nos ven como que no vamos a poder pagar. Nos enseñaron pisos en los que sus condiciones eran muy malas. Decían que los pisos buenos los dejamos para las personas catalanas y tal” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

HACINAMIENTO RESIDENCIAL

“La casa donde estoy viviendo no cabemos, para qué te voy a decir, porque tengo cinco hijos, así que una casa muy chiquitita, una habitación, un salón, un dormitorio. Así que no cabemos, es muy chiquitita, pero no encontramos” (Comunicación personal. Entrevista Canarias, 06/06/2024).

El racismo inmobiliario también se da por la exclusión, fruto de la *estigmatización* en términos espaciales. Según Goffman (2006), la expulsión de carácter residencial asociada al llamado *estigma territorial* de Wacquant (2007), ocasiona distancias sociales que corresponden a una dualidad de posiciones físico-sociales consideradas más y menos deseables, derivando en la *deslocalización* centro-periferia (Sassen, 2006).

De esta manera, al concentrarse la mayoría de los servicios y actividad laboral en las zonas urbanas, son los grupos más vulnerables como el inmigrante quienes se ven relegados a vivir en los espacios de menor privilegio. Este proceso de marginación puede verse con claridad en el denominado *gueto icónico* de Anderson (2012). Pues según el autor, estos espacios físicamente estigmatizados alcanzan dimensiones de símbolo al servir de referencia para interpretar la identidad de sus habitantes y viceversa. Así, existe una retroalimentación continua de prejuicios de índole socio-territorial que (re)producen la degradación y estereotipos del lugar y sus habitantes.

En lo que respecta a la población de origen árabe, en la última investigación realizada por la Fundación del Secretariado Gitano (2023) se pone en evidencia a nuestra población objetivo como colectivo en riesgo de exclusión social en los términos comentados en el apartado anterior. Esto porque a través del análisis de las condiciones de los asentamientos chabolistas y sus comunidades humanas, se constata la sobrerrepresentación de grupos sociales como el romaní y árabe.

Es decir, esta desigualdad, asociada a la segregación espacial, influye en el empeoramiento de sus hogares en términos de condiciones materiales que permiten el ejercicio de su ciudadanía en pleno derecho (bienes y servicios). Así pues, a consecuencia del racismo estructural observado en el ámbito de vivienda, el hacinamiento y la infravivienda evidencian no sólo esta problemática sino también en lo referente a la salud, la educación, el empleo y otros derechos civiles y políticos.

Al respecto, concretamente, el artículo 20 del Pilar Europeo de Derechos, titulado *Acceso a los Servicios Esenciales*, ofrece una muy buena síntesis sobre esta cuestión cuando dice que: *“toda persona tiene derecho a acceder a servicios esenciales de alta calidad, incluidos el agua, el saneamiento, la energía, el transporte, los servicios financieros y las comunicaciones digitales”*.

Por otro lado, volviendo a los datos obtenidos desde esta investigación, en referencia a los fenómenos de hacinamiento e infravivienda, no se encontraron resultados estadísticamente significativos para diagnosticar con seguridad la actualidad de estas condiciones. Sin embargo, por ejemplo, en Baleares, según los entrevistados/as la aglomeración residencial se da en mayor medida en trabajadores temporales irregulares a quienes les retribuyen su salario en “negro”:

“Yo tengo primos míos, primos hermanos que han pagado 7.000, 8.000 € para venir a Ibiza a vivir hacinados en una casa común(...) Porque cla-

ro, es estar cinco años indocumentado o trabajar diez horas al día en la obra, picando, picando piedras y demás... Es que aquí la gente vive hacinada literalmente y la gente sigue viniendo a hacer la temporada, vivir en caravana, duermen en los coches” (Comunicación personal. Entrevista Baleares, 08/05/2024).

De acuerdo con eso, llama la atención que, aunque existe percepción mayoritaria de un adecuado acondicionamiento de las viviendas (86,5%), el hacinamiento se presenta efectivamente como una situación de mayor frecuencia (21,31%) y es una preocupación entre la población árabe, visualizada en las siguientes figuras:

Figura 28

Infravivienda de las personas encuestadas

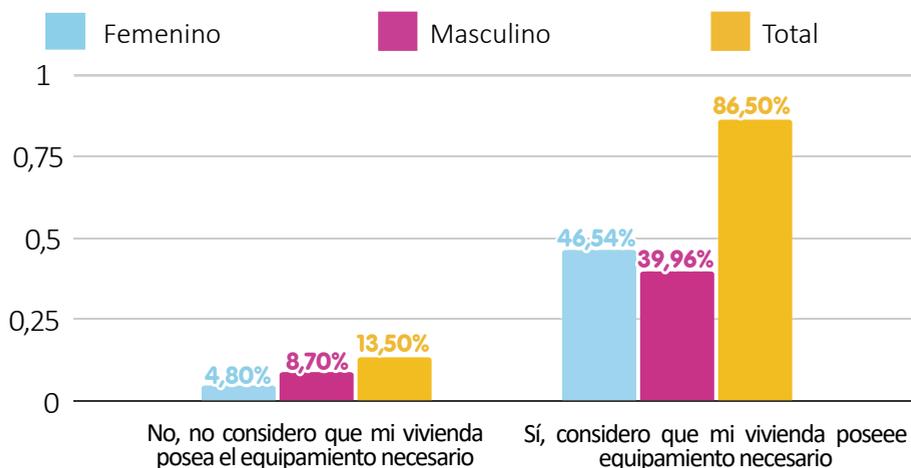
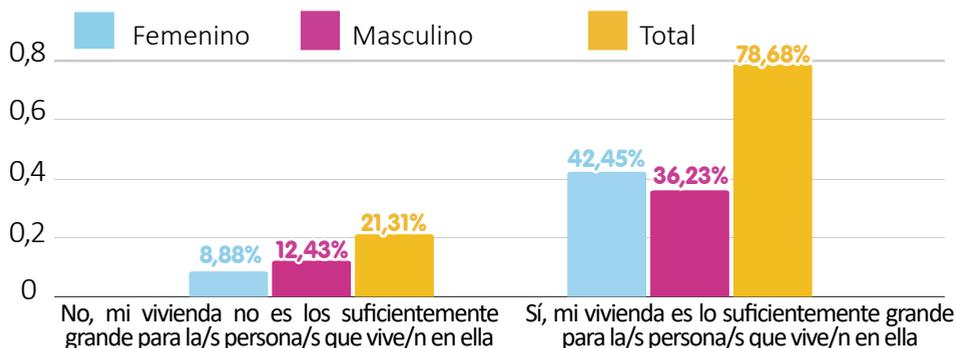


Figura 29

Hacinamiento en la vivienda de las personas encuestadas.



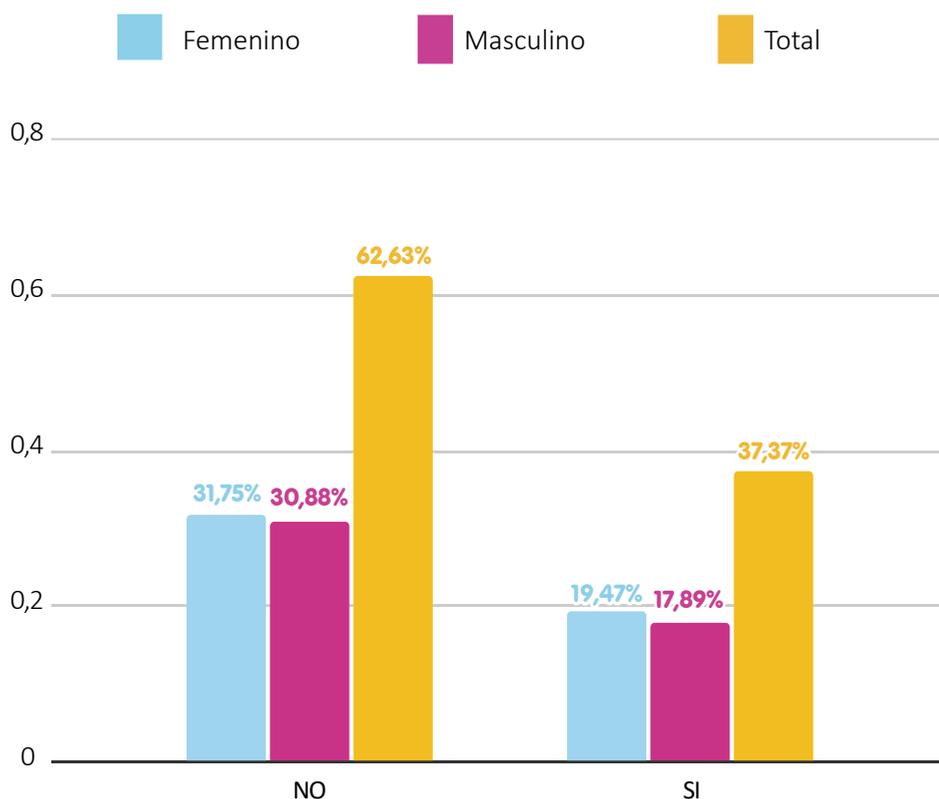
DISCRIMINACIÓN VECINAL

“Tengo una vecina en el edificio que nos trata con racismo y discriminación, siempre viene quejando y dando órdenes de cambiar o quitar cosas en nuestro piso aunque ella no tiene nada que ver con el piso” (Comunicación personal. Entrevista Galicia, 11/6/2024).

Según el informe del CEDRE (2022, pp. 18), *“la permanencia en la vivienda habitual implica otro tipo de discriminaciones asociadas al entorno residencial y, más concretamente, al vecindario”*. Volviendo a los resultados de la encuesta realizada en el marco de esta investigación, sin diferencias resaltables por géneros, el 37,37% consideran haber sido discriminadas por parte de sus vecinos y vecinas, con una frecuencia mayoritaria de *entre 2 y 5 veces* (42,72%); seguido de *una sola vez* (38,5%).

Figura 30

Discriminación sufrida por las personas encuestadas por parte de la vecindad



Sin embargo, en el discurso de las personas entrevistadas y participantes en los grupos focales, en reiteradas maneras, se afirma que hay un rechazo de los/as vecinos hacia la población de origen árabe:

“Los vecinos siempre nos culpan cuando pasa algo mal porque somos marroquíes” (Comunicación personal. Grupo Focal Andalucía, 3/4/2024).

Esto concuerda con la investigación realizada por las universidades de Málaga y de Cádiz, donde buscaban medir la exclusión social en las relaciones de vecindad, utilizando datos de la Encuesta Mundial de Valores. Según el equipo de investigación, los factores que intervienen entre la persona que excluye y la que es excluida son de carácter ideológicos, religión, y material. De manera convergente SOS Racismo afirma que el gran número de incidentes racistas se da entre vecinos y que la mayoría de las víctimas proceden de África subsahariana, las que más acuden a la ONG en busca de ayuda (Vargas, 2020).

6.3. VÍAS DE BÚSQUEDA DE VIVIENDA

“Las personas conocidas y amistades árabes entonces como que tienen predisposición a alquilar a personas árabe o musulmana” (Comunicación personal. Entrevista Madrid, 24/6/2024).

Como consecuencia del evidenciado racismo inmobiliario y exclusión residencial que recibe la población de origen árabe en España, constatado también por la tendencia al alza de los delitos de odio en el país (Muñiesa et al., 2024), converge al tiempo, acciones de resistencia que las víctimas de racismo implementan. La que más sobresale en este estudio es la recomendación que entre las mismas personas de origen árabe se hacen, donde en muchos casos se hace necesario convertirse en el aval de la otra persona para permitir que su conocido/a, amigo/a o familiar pueda acceder a un piso:

“Tengo un amigo que es ingeniero, de origen sirio, o sea ingeniero eh, que trabaja en una empresa buena y todo y tuvo problemas para alquilar y tuve que avalarlo yo” (Comunicación Personal, Entrevista Aragón, 27/6/2024).

En la encuesta realizada en esta investigación, el 12% los/as participantes respondieron que las primeras vías de búsqueda de vivienda la hacen de forma presencial y con familiares y amigos/as. Como tercera vía, el 9,1% de ellos dicen

que acuden a las inmobiliarias. Sin embargo, el 24,48% afirma que los canales donde tienen más éxito y logran concretar el alquiler de una residencia es mediante familiares y amigos. Por su parte, solo el 12,93% de los encuestados/as manifiesta tener éxito a través de las inmobiliarias.

Figura 31

Vías de búsqueda de vivienda usadas por la población árabe

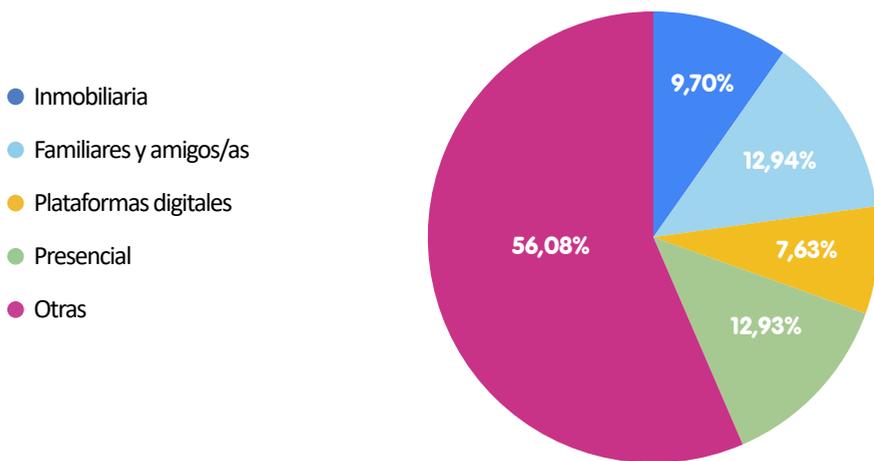
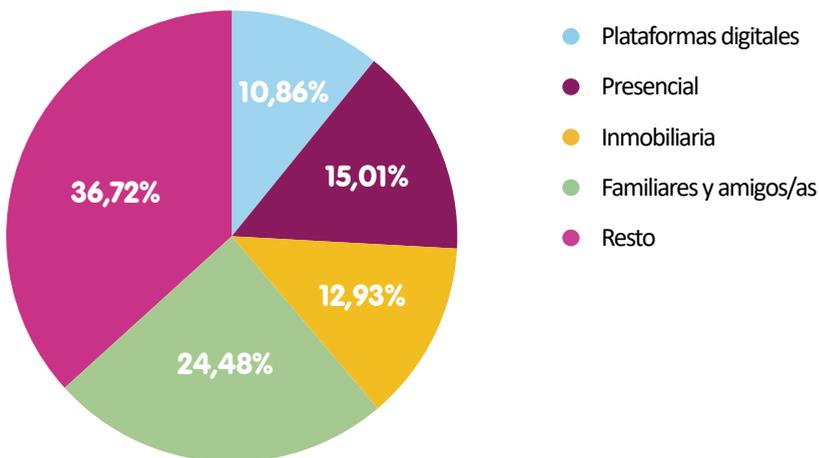


Figura 32

Vías de búsqueda de vivienda usadas por la población encuestada con más éxito.



6.4. TIPO DE VIVIENDA

“La venta es más fácil. El propietario se quiere deshacer de la vivienda y te la vende vengas de donde vengas. Pero si hablas de alquiler, es verdad que vas prevenido a que van a pasar cosas de estas” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

Según los datos identificados analizados en la encuesta respecto al tipo de la residencia se puede observar que la vivienda en alquiler con una cifra porcentual de 63,16% es la modalidad más frecuente. Seguido de la vivienda propia/comprada en un 14,39%. Como tercer tipo de vivienda, señalan la familiar en un 13,86%.

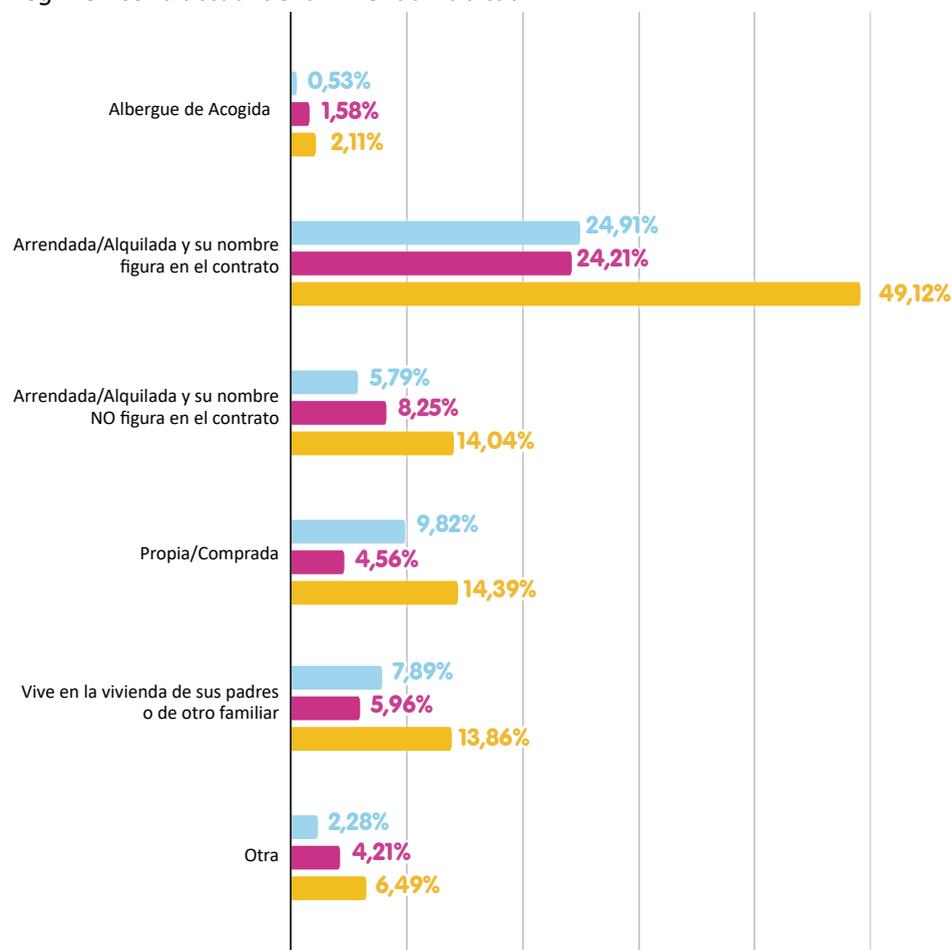
Considerando que, aunque las oleadas migratorias de grupos árabes a Europa comenzaron a darse durante los años 50, éstas comenzaron a considerarse como relevantes desde los años 70 (Khader, 2006). Existiendo así un margen temporal que permite, en la medida de lo posible, la mayor integración y estabilización de esta comunidad inmigrante, se observa la tendencia creciente hacia la segunda modalidad de vivienda mencionada; la propia/comprada. De hecho, este fenómeno es reconocido por sus voces protagonistas.

“Bastante gente está comprando pisos de apartamentos. ¿Por qué? Porque hay muchísima discriminación a la hora de comprar un piso... entonces la gente se ha esforzado y muchos se han comprado eso... ha habido un boom de gente que ha comprado” (Comunicación personal. Grupo Focal de Aragón, 4/6/2024).

No obstante, estas intenciones de compra no inhiben el racismo instaurado, pues Provivienda (Gómez et al., 2022) destaca que al 17,7% de los inmigrantes se le niega una primera visita al inmueble para su compra.

Figura 33

Régimen contractual de la vivienda habitual



Hay que destacar que, en este marco contextual, la vivienda que se considera con mayor estabilidad es la propia/comprada, siendo estos espacios ocupados en su mayoría por parte de las mujeres (19,18% respecto a la de los hombres en 9,35% de hombres). Esto podría explicarse porque son las mujeres quienes se responsabilizan de una mayor seguridad para la crianza y estabilidad de sus hogares. Quizá porque son ellas las que tienen mayores cargas familiares, hecho poco sorprendente dado el sistema patriarcal establecido y, en esta línea, desde la encuesta ellas tienen más hijos/as con una diferencia porcentual de 11 puntos respecto a los varones.



Por otro lado, en lo que respecta al empadronamiento en la vivienda habitual, el 87,37% manifiestan estar inscritos/as; observándose una mayor tendencia al empadronamiento por parte de las mujeres.

6.5. ESTRATEGIAS DE RESISTENCIA EN LA BÚSQUEDA DE VIVIENDA

Recuperando la línea de lo comentado respecto a las vías más exitosas de búsqueda de vivienda, la principal estrategia de resistencia utilizada por la población de origen árabe en España para el ámbito de la vivienda es el aprovechamiento de su capital social. Es decir, de su red familiar, vecinal y/ o religiosa.

En este sentido, existen dos procesos predominantes: el primero corresponde con el reforzamiento de la comunidad de origen árabe en España a través del apoyo para acceder a la vivienda y, el segundo tiene que ver con el apoyo prestado por otras personas como avales contractuales -en su mayoría, personas nativas- y/o figuras de confianza respecto al arrendador/a.

“Yo me desayuno todos los días en una cafetería de un español y su mujer que es rusa. Y como llevo mucho tiempo desayunando con él, el hombre tiene una visión totalmente positiva en comparación con otros... Cuando le dije yo busco un piso, me ha dicho ‘no, voy a buscar contigo, yo conozco una mujer que puede alquilarte a ti como un estudio...’ Pero como tiene una experiencia positiva conmigo, eso me facilitó para conseguir el alquiler y lo consigo como en una semana” (Comunicación personal. Entrevista Andalucía, 25/03/2024).

“Fue una época en la que buscaba a mi prima (...) mi padre encontró una casera que era marroquí y ya” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/5/2024).

Por otra parte, también existen estrategias asociadas al ocultamiento de los elementos que desencadenan el racismo inmobiliario, expuestas en apartados anteriores: su nombre y apellido y país de origen.

“Yo he visto una cosa, hay una página de idealista que puedes encontrar tu habitación, piso, etc. Ahí yo he cambiado mi nombre y he hecho un nombre de aquí, vasco, Juan, dije Juan” (Comunicación personal. Grupo Focal del País Vasco, 10/5/2024).

Asimismo, en un ejercicio de aprovechamiento de su red y comunidad, como ya vimos en otros capítulos, la presentación en primera instancia de los miembros insertos en las denominadas migraciones de segunda generación dado su predominante dominio del idioma y, en muchas ocasiones, implicación en procesos de occidentalización (Esté, 2004).

“Mis padres me hacían hablar, y al hablar la primera conversación me hacían hacerla a mí, hacerla yo ¿por qué? Porque mi padre se va a notar mucho la diferencia de que si él habla pues le cuesta un poquito más y tal. Y me pasaba a mí, porque el catalán, a mí me gusta mucho. Yo hablo más catalán que castellano y entonces me pasaba a mí. Yo hacía la primera llamada, nos interesa este piso, nos decían pues tenemos este día para verlo y tal” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

Finalmente, respecto a la cobertura pública, las asociaciones y/o entidades sin ánimo de lucro se manifiestan también como recurso habitacional para aquellas personas con menor capacidad de apropiación.

“Ahora vivo con una asociación que me proporciona piso” (Comunicación personal. Entrevista Asturias, 25/07/2027).

CAPÍTULO 7. RACISMO EN EL ACCESO Y USO DE LAS TECNOLOGÍAS

7.1. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

En cuanto al marco regulador sobre el uso de la tecnología y la inteligencia artificial (en adelante IA), la normativa no es tan compacta, pues la IA es un fenómeno relativamente novedoso que carece de una base legislativa extensa y sólida. Esto dificulta el abordaje de su estudio desde el punto de vista jurídico. Sin embargo, existen algunas leyes que nos van a permitir comprender o, al menos, aproximarnos, a este fenómeno.

El Reglamento Europeo de IA (AIA, por *Artificial Intelligence Act*) (2024) hace especial hincapié en la protección de datos como eje principal sobre el que debe funcionar esta disciplina tecnológica. En esta línea, destaca la protección a los derechos fundamentales de las personas, en lo que a incidentes sobre compartir información se refiere.

Por su parte, el Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial, encomienda a esta institución supervisar y, en su caso, castigar a los sistemas de inteligencia artificial “con el objeto de eliminar o reducir los riesgos para la integridad, la intimidad, la igualdad de trato y la no discriminación, en particular entre mujeres y hombres, y demás derechos fundamentales que pueden verse afectados por el mal uso de los sistemas” (Art. 4). Seguidamente, se establece como tarea, fomentar la protección de las personas usuarias para evitar los sesgos discriminatorios que pueden surgir de los algoritmos y la programación. Dichas desviaciones han de ser detectadas y eliminadas, según la ley, “con el objetivo de eliminar los sesgos discriminatorios de cualquier tipo y, en particular, los de género y los de índole étnico-racial” (Art. 10.c).

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, en su artículo 23, propone evaluar y mitigar el posible impacto discriminatorio de sistemas algorítmicos para la toma de decisiones. En ese mismo

sentido, de manera superficial, la Ley 17/2022, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, establece la erradicación de todas las posibles discriminaciones en el ámbito tecnológico laboral, cuando dice que “se establece como uno de los objetivos de la ley el de promover y garantizar entornos laborales igualitarios, diversos, inclusivos y seguros allá donde se hace ciencia e investigación, previniendo y erradicando cualquier situación de discriminación directa o indirecta”.

También se encuentra la Carta de Derechos Digitales española (2021) y la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2023) que tiene por objeto recoger un conjunto de derechos asociados a las brechas digitales: el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el entorno digital, el derecho de acceso a internet y el derecho de accesibilidad universal.

7.2. BRECHA DIGITAL

La globalización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante, TIC), considerada por algunos autores (Rifkin, 2011) como la Tercera Revolución Industrial, ha ido abriendo nuevos horizontes y retos tecnológicos en las últimas décadas. La irrupción de la IA nos sitúa en un nuevo escenario en lo que algunas autoras llaman Cuarta Revolución Industrial (Schwab, 2016). Esta herramienta disruptiva se ha ido introduciendo en la vida cotidiana de las personas sin apenas darnos cuenta. Nos ofrece alternativas de desarrollo en el campo educativo y laboral, pero también puede contribuir a aumentar las desigualdades en su acceso, uso y calidad de uso.

Siguiendo a De Haro (2023), esta transformación digital y su integración en la vida cotidiana de la ciudadanía han provocado un cambio estructural y sistémico en la forma de vivir, convivir, aprender, moverse, relacionarse, trabajar, analizar información, tomar decisiones y ejercer derechos, lo que ha influido profundamente en los ámbitos científico, económico, político y cultural. Tal es el impacto de estas nuevas tecnologías sobre la estructura social global, que la brecha digital se ha convertido en uno de los instrumentos de diagnóstico que permite medir y el desarrollo económico de un país.

La brecha digital es un concepto ambiguo, sin una definición oficial clara. Podemos asumirla como una fisura que contribuye a aumentar las desigualdades en el acceso y uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. En

un mundo digital como el que estamos viviendo, el acceso a todo lo tecnológico pone en evidencia las grandes desigualdades entre quienes pueden acceder y, por tanto, beneficiarse de las ventajas que otorgan, y quienes están alejados de estos sistemas que, en ocasiones, facilitan la vida.

Aunque estas innovaciones tecnológicas generan expectativas de mejora social al promover, en teoría, la democracia, la optimización de recursos, la creación de empleo y, en general, el progreso y fortalecimiento de la sociedad, también suscita cierta preocupación sobre sus efectos adversos. Este nuevo ecosistema tecnológico podría intensificar desigualdades sociales preexistentes, derivadas, a su vez, de una distribución desigual de la riqueza (Norris, 2001).

La relación entre la brecha digital y las situaciones de exclusión social ha tardado en ser reconocida de forma expresa por los poderes públicos. Ha sido a partir del Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014), cuando se hace referencia específica a los riesgos asociados a esta nueva era y su repercusión en las oportunidades de desarrollo social, personal y profesional.

Posteriormente, incrementada la preocupación tanto a nivel estatal como europeo tras la difusión de estudios realizados sobre este problema social, se diseña y publica todo un marco normativo con el objeto de recoger un conjunto de derechos asociados a las brechas digitales (Encabo, 2017).

Por todo lo anterior, esta investigación ofrece un diagnóstico en relación con las distintas brechas digitales experimentadas por la población de origen árabe en España. En primera instancia, se sitúa el desigual acceso tanto a internet como a dispositivos digitales, además del consecuente mantenimiento de los mismos. Lo que hace referencia a la denominada primera brecha digital. En palabras de Larry Irving (citado en Encabo, 2017, pp. 27), autor del concepto, la brecha digital se define como “la diferencia entre personas y regiones en el acceso a las TIC por una densidad telefónica y de computadoras”. Además del acceso a dichos recursos tecnológicos, comienza a desarrollarse la idea de segunda brecha digital (Hargittai, 2002), más preocupada por la alfabetización, la capacitación y las competencias digitales necesarias para beneficiarse del potencial de estas herramientas. De manera más reciente, encontramos la llamada tercera brecha digital (Ragnedda, 2017), comprendida en el marco del aprovechamiento tecnológico con vinculación a la producción de beneficios sociales, culturales, económicos y políticos.

Imagen 2

Esquema de estadios de la brecha digital



Fuente: Elaboración propia

7.3. PRIMERA BRECHA DIGITAL

La posibilidad de acceso a las TIC, no es solo una cuestión de conseguir dispositivos tecnológicos. Tiene que ver también con aspectos socioeconómicos, como la capacidad de apropiación de estos equipos mediante recursos económicos y la formación para su uso.

Siguiendo el *Informe de las Brechas Digitales en la Población Extranjera* (Domínguez, 2018), no existen diferencias significativas respecto a la disponibilidad de ordenador en el hogar entre el grupo social extranjero y el español, reflejándose esto con porcentajes de un 81,4% y de 85,1% respectivamente. Dado que la vía de conexión a internet más popular por ambos grupos es el teléfono móvil (96,3% de los españoles y 96,6% de los extranjeros), se deduce que tampoco existen diferencias significativas respecto a la tenencia de smartphones. Finalmente, también son irrelevantes las de acceso a internet en la vivienda, siendo el porcentaje de acceso para personas españolas del 90,7% y del 92,2% para personas extranjeras.

En este primer eje de estudio correspondiente a la *primera brecha digital* (acceso), es importante destacar los motivos de estas estadísticas que, aunque poco significativas vale la pena comprender. Por una parte, según el estudio de Domínguez (2018) se puede afirmar que, debido a mayores tasas de desempleo de la población inmigrante, los recursos económicos limitan en mayor medida

al grupo extranjero frente al español. Esto por el elevado coste de los equipos tecnológicos, que en términos porcentuales influye en un 66,7% en la población extranjera y en un 31% en la española. Con relación a la conexión, un 57,1% frente al 30,9% respectivamente. En consecuencia, resulta interesante destacar también que existe mayor porcentaje de personas extranjeras que acceden a internet desde otros lugares, siendo un 23,1% frente al 15,3% de personas españolas.

Si atendemos específicamente a la situación tecnológica de la población de origen árabe, materializado en la encuesta, encontramos datos reveladores respecto al acceso tanto a internet en el hogar como a dispositivos digitales propios. Concretamente, hablamos de un 91,21% y 97,36% respectivamente, sin diferencias significativas por género

Figura 34

Acceso de dispositivos digitales propios de la población encuestada

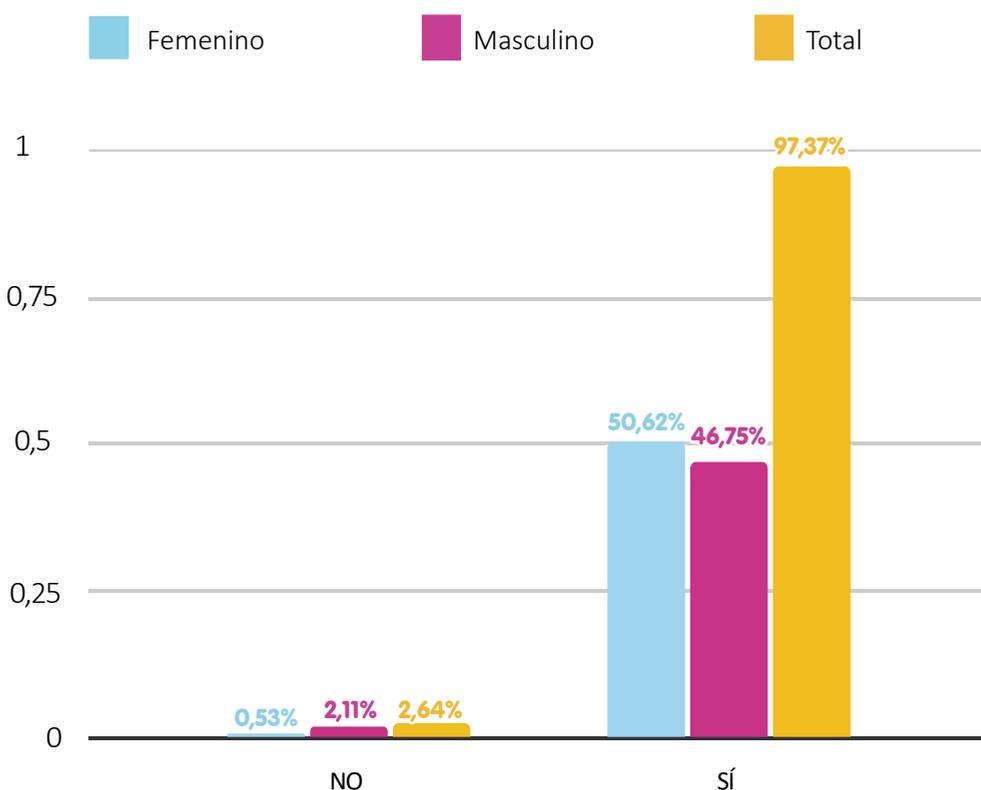
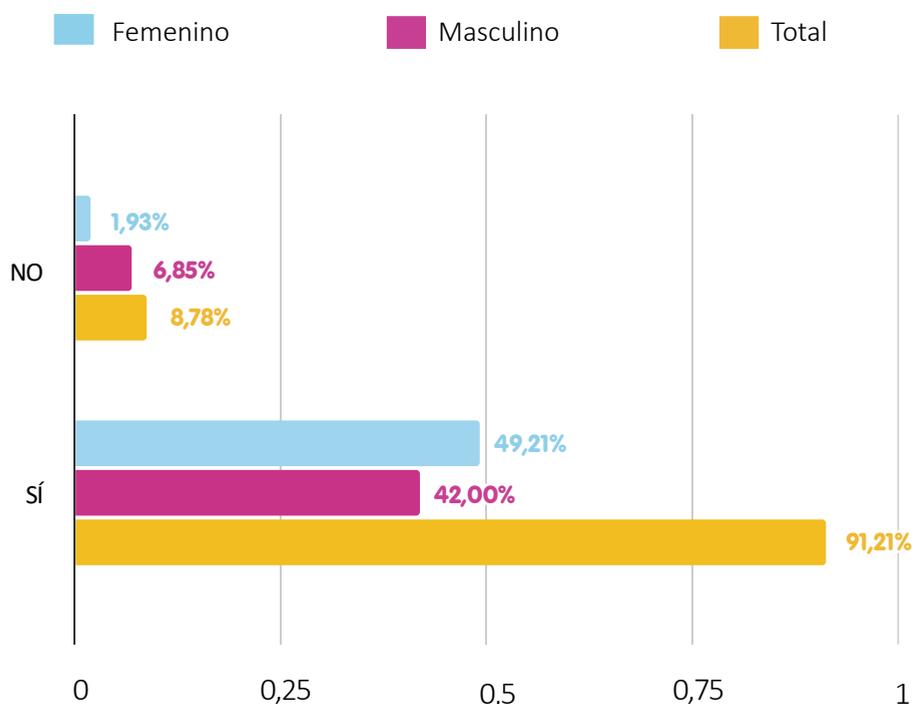


Gráfico 35

Acceso a Internet en el hogar de las personas encuestadas



De esta forma, se puede afirmar que la población de origen árabe en España sigue una tendencia favorable en lo que respecta a esta *primera brecha digital*, referente tanto al acceso a internet como a los dispositivos tecnológicos necesarios para su uso. Sin embargo, siendo presentadas diferencias históricas en el acceso a estos recursos entre hombres y mujeres, entre la población de origen árabe se produce un paradigma donde no sólo no existen diferencias significativas, sino que las mujeres de origen árabe se confirman como grupo de mayor acceso.

7.4. SEGUNDA BRECHA DIGITAL

“Muchas dificultades, hay una barbaridad de gente... Pues una por el idioma y otra por el tema de la tecnología por acceder a ello. A lo mejor no tienen formación tecnológica” (Comunicación personal. Entrevista Castilla y León, 27/6/2024).

Considerando el tipo de uso que se hace de estas herramientas digitales y citando nuevamente el estudio de Domínguez (2018), la población extranjera hace un uso diario de internet levemente mayor (87,8%) que el porcentaje de uso de las personas nativas (82,4%).

Como se ha comentado en capítulos anteriores, el contexto global actual de fuerte implantación de lo tecnológico en la gestión y desarrollo de la vida de las personas, convierte el uso de estas tecnologías casi en una norma. Esto es, normaliza su uso en la vida cotidiana, desde el acceso a las redes sociales como forma de relación, hasta el empleo de herramientas digitales que facilitan la comunicación como, por ejemplo, las aplicaciones de traducción. Sin embargo, a pesar de las diferentes motivaciones para su uso, se observa una carencia en cuanto a competencias digitales básicas. La población nativa queda posicionada de forma más ventajosa (61,9%), frente a la población extranjera (48,7%)(Domínguez, 2018).

En la misma línea, en cuanto a la población de origen árabe, en las gráficas presentadas a continuación, se encuentra una frecuencia de uso diario, aunque casi la mitad de las personas encuestadas afirman haber tenido dificultades en el manejo de dispositivos digitales (45,87%). Entre estas personas, un 54,41% reconoce que el idioma es una barrera para desenvolverse con facilidad.

“Es un problema no saber hablar español para poder manejar esas aplicaciones” (Comunicación personal. Entrevista País Vasco, 2/7/2024).

Figura 36

Dificultades en el manejo de dispositivos digitales

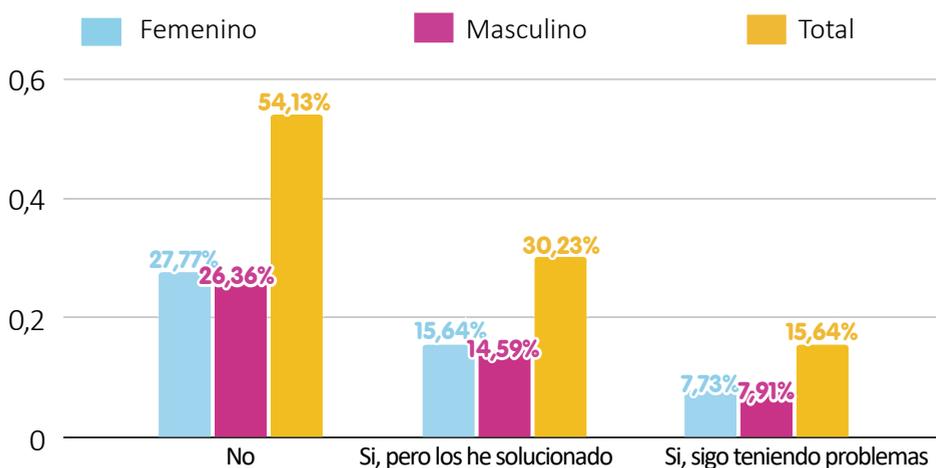
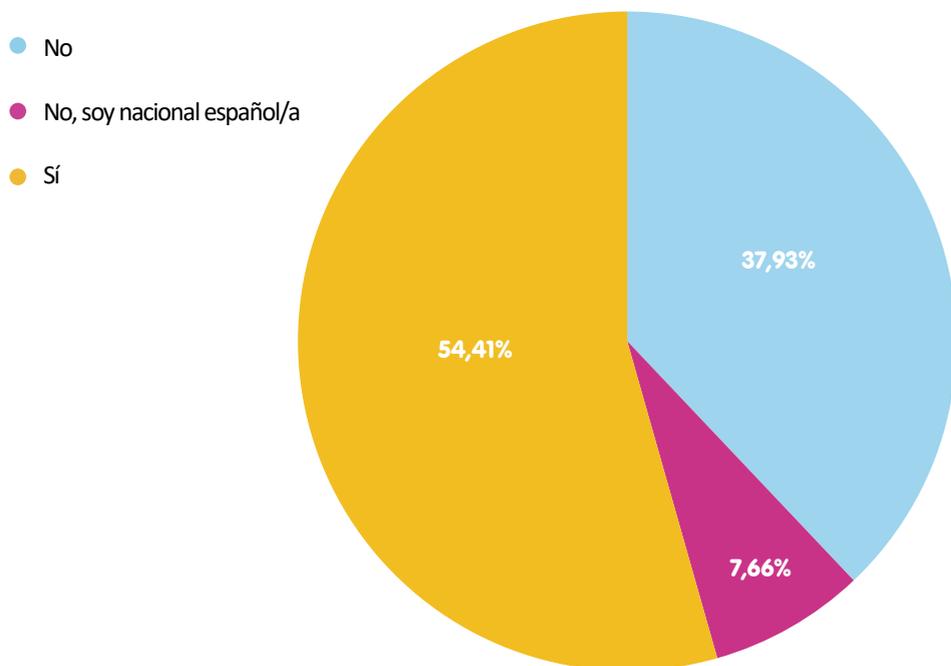


Figura 37

Problemas derivados de la barrera idiomática en el ámbito tecnológico entre las personas encuestadas

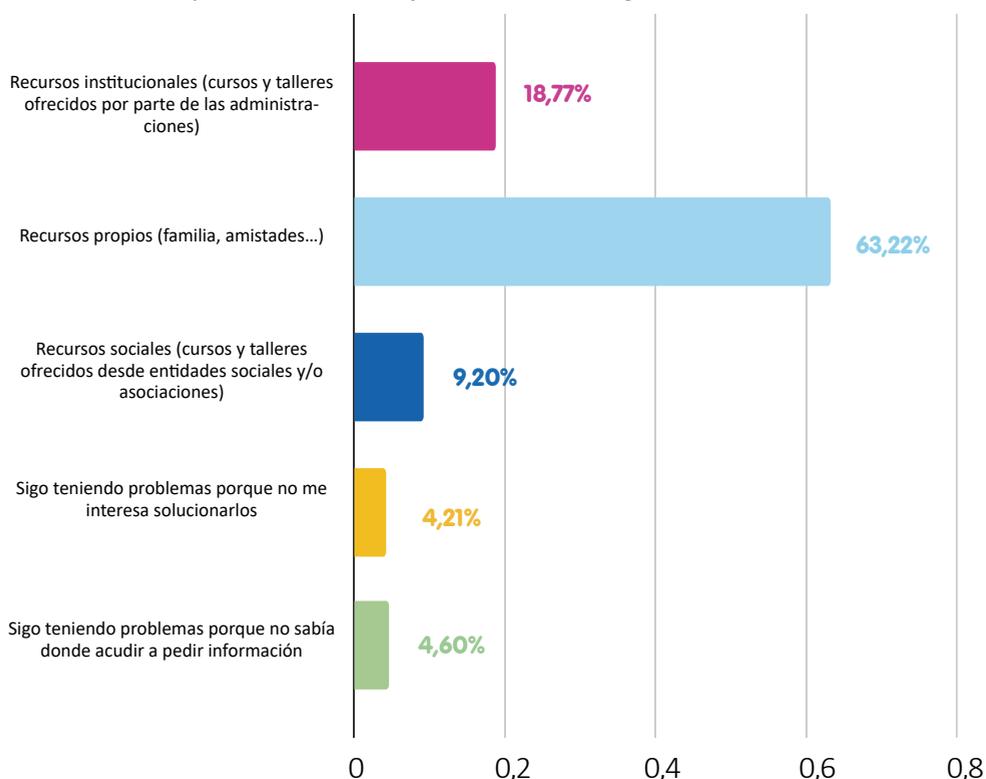


Como puede observarse, las dificultades tecnológicas aparecen como una constante en la trayectoria digital del grupo de población de origen árabe en España, debiéndose fundamentalmente al escaso conocimiento informático y la barrera lingüística. De hecho, de acuerdo nuevamente con el informe de Domínguez (2018), estas dificultades se presentan indirectamente como una mayor demanda de formación gratuita para aumentar sus capacidades tecnológicas, pues en la mayoría de los casos estas problemáticas son resueltas desde sus redes más cercanas: amigos/as, familiares, etc. (63,22%).

“Yo tengo a mis padres y yo te digo el móvil lo manejan así un poquito y a la mínima ya te viene ‘oye, por qué no vienes a ver esto’ y ni hablar de ordenadores, sería imposible... Te podría decir que un 80, un 90 por ciento de padres árabes piden ayuda a sus hijos para hacer un trámite”
(Comunicación personal. Entrevista Castilla y León, 27/6/2024).

Figura 38

Soluciones interpuestas ante las dificultades tecnológicas



De hecho, como ocurre en otros ámbitos ya comentados, dentro de las estrategias de resistencia para enfrentar esas dificultades, se encuentra el aprovechamiento de sus redes y su comunidad, específicamente, asociadas al núcleo familiar. Los hijos e hijas de las personas de origen árabe, cobran especial relevancia en esa transmisión de saberes, pues tienen mayores capacidades respecto a la tecnología y facilidades con el idioma.

7.5. TERCERA BRECHA DIGITAL

Como se ha evidenciado en los apartados anteriores, el acceso a los recursos tecnológicos no implica un uso habilidoso de estas herramientas, al igual que tampoco implica un aprovechamiento real de las mismas para la generación de beneficios. De esta forma, el concepto de *tercera brecha digital* aparece para poder definir esa separación entre el conocimiento experto y el social, donde unas

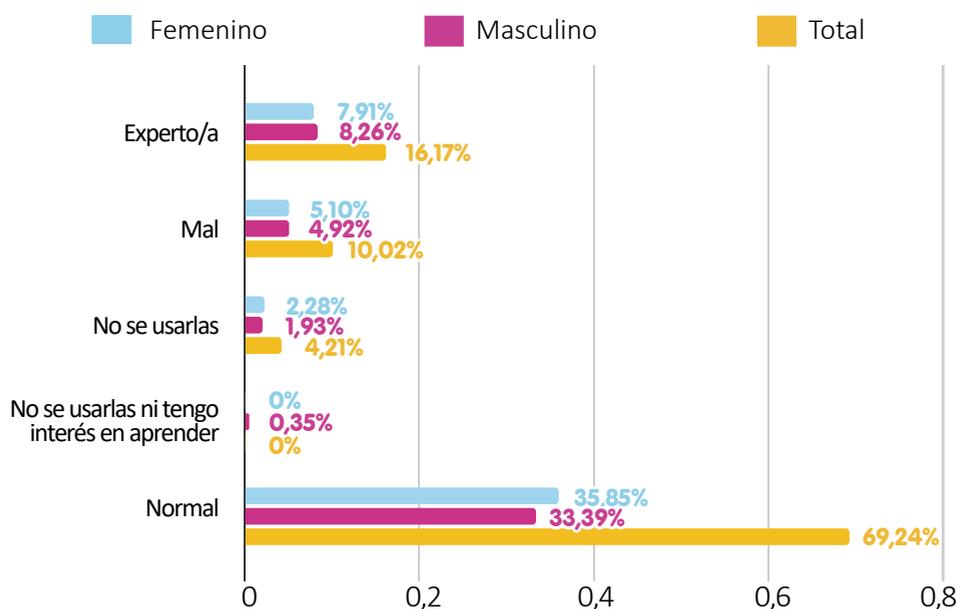
personas quedan ajenas y alejadas de las oportunidades digitales, que actúan como factor tanto de competitividad como movilidad social (Urry, 2007).

Así pues, en una sociedad y economía universal enfocada al conocimiento digital globalizado, se excluye, en cierta medida, a los grupos sociales menos privilegiados, como la población inmigrante, pues estos tienen menor capacidad de apropiación en estos términos, debido a su menor capital económico, social y cultural (Bourdieu, 1986). En este sentido, arrastrando ya dificultades respectivas a la *segunda brecha digital* asociadas al manejo de estos dispositivos, así como menores competencias digitales básicas, se expresa una menor realización de tareas informáticas elementales (copiar o mover ficheros, uso de procesador de texto, etc.) por parte de la población extranjera (Domínguez, 2018).

En lo referido a la población objeto de este estudio, se sigue la misma tendencia. Por una parte, el 69,24% se autodefine como personas usuarias con un manejo tecnológico normal o dentro de los límites considerados normales (nivel medio), frente a 4,21% que reporta un manejo nulo de la tecnología. Las personas que se consideran expertas apenas llegan al 16,17%. En relación a los datos desagregados por género, se observa que la diferencia, en todos los casos es menor, casi despreciable.

Figura 39

Nivel de manejo tecnológico de las personas encuestadas

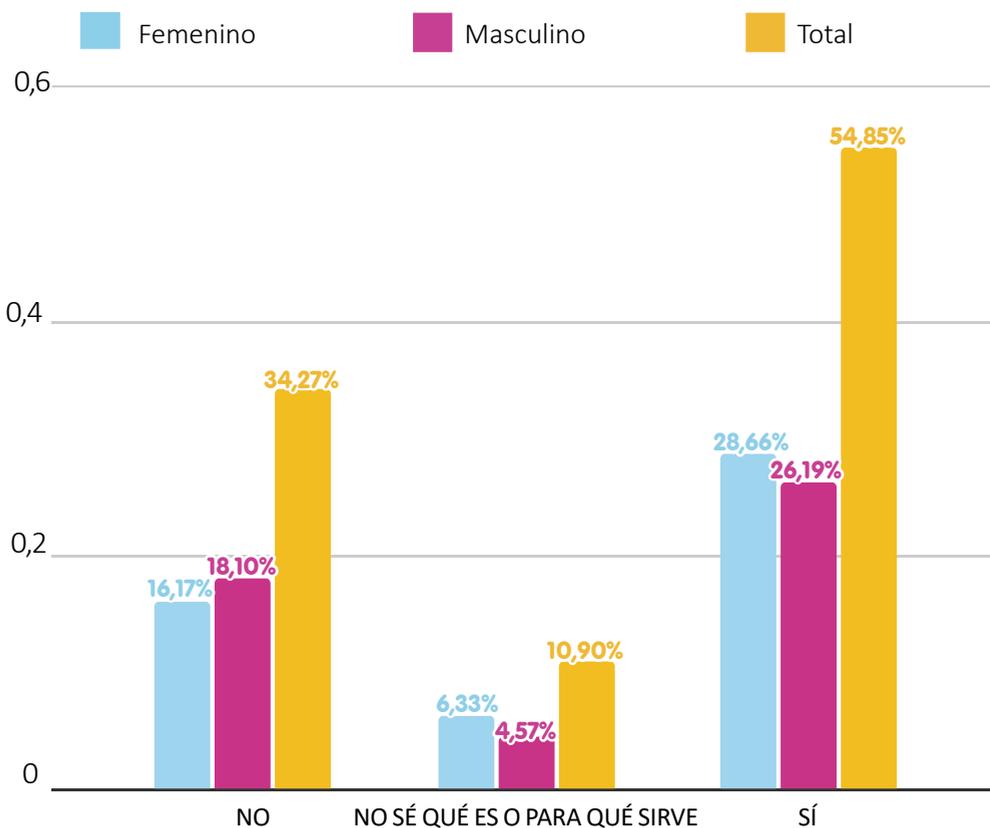


Por otro lado, con relación al aprovechamiento de recursos tecnológicos para la agilización de trámites burocráticos de índole administrativa, encontramos una fuerte coherencia estadística entre la adquisición de las herramientas necesarias para la realización de diversos trámites personales, como lo es, por ejemplo, la tendencia y el uso del certificado digital, donde el 50% de los encuestados manifiesta poseer uno.

Como puede observarse en los datos expuestos a continuación, no existen diferencias significativas entre géneros en referencia a la tenencia de certificado digital, aunándose ambos sexos en un caso afirmativo medio de 55%. Sin embargo, respecto a las diferencias por género en la realización de trámites administrativos, las mujeres aparecen con preponderancia para las vías digitales (50,86%) respecto a los hombres (36.69%).

Figura 40

Tenencia de certificado digital entre las personas encuestadas

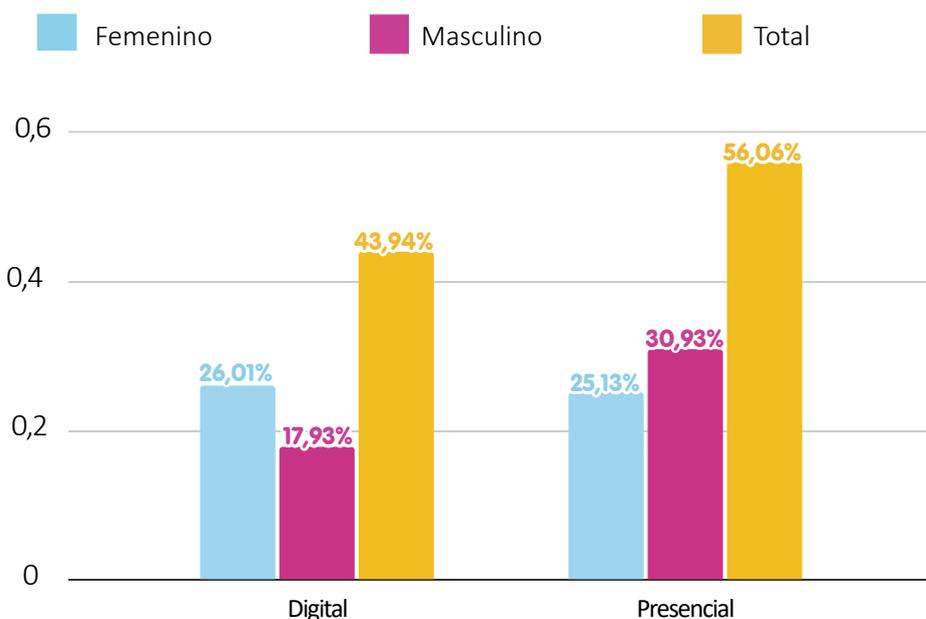


Visibilizando una falta de consenso respecto a esta cuestión, es importante destacar que, a pesar de la pretensión institucional de este tipo de instrumentos para la facilitación de estos trámites, son aún muchas las personas que aun teniendo posibilidades relativas al acceso optan por vías analógicas. Lo anterior, puede deberse a las dificultades de la barrera idiomática ya comentada. De hecho, en la información recogida en el análisis cualitativo, la barrera lingüística aparece nuevamente como elemento de gran relevancia para el difícil desarrollo de competencias tecnológicas.

“Yo no he tenido dificultades. No he tenido problema, todo es más rápido con ello [el certificado digital]. Tienes problemas con el idioma si no sabes” (Comunicación personal. Entrevista Ceuta, 4/7/2024).

Figura 41

Vías para la realización de trámites administrativos usados por las personas encuestadas



Por otro lado, atendiendo al aprovechamiento y adquisición de beneficios para trámites asociados a ámbitos más específicos, como, por ejemplo, la búsqueda de empleo o de vivienda, el uso de plataformas digitales destinadas para tales fines aparece como la tercera y cuarta vía de preferencia. Respecto a la búsqueda

da de empleo, encontramos que entre el subgrupo muestral con experiencia buscando trabajo, el 8,16% usa el formato digital. Por su parte, las mujeres usan esta vía en mayor medida, pudiendo deberse a una estrategia de resistencia frente a la discriminación interseccional sufrida por las mujeres de origen árabe en el mercado laboral español. En cuanto al ámbito de vivienda, encontramos que 7,62% de la población de origen árabe con experiencia buscando casa, opta por esta opción, sin identificarse diferencias significativas por géneros.

“Digitales. Yo hago unas tarjetas de anuncio, pero todavía no he conseguido [método de búsqueda de empleo] (Comunicación personal. Entrevista Andalucía, 25/3/2024).

“Y normalmente para buscar empleo, por ejemplo, trabajo citas o hablar con la familia, buscar vivienda... ¿Usas el móvil, el ordenador?” “Sí” (Comunicación personal. Entrevista Madrid, 24/6/2024).

Finalmente, encontramos un gran uso del mundo digital en lo referente a las redes sociales, entendiendo éstas como medio de aprovechamiento para la adquisición de beneficios en términos tanto sociales como culturales, políticos, económicos. Esto se debe a que, como se analiza más específicamente en el siguiente capítulo referente a la inteligencia artificial, actualmente nos encontramos en un mundo global completamente interconectado mediante redes digitales, donde las redes sociales juegan un papel crucial. Por consiguiente, en esta investigación se muestra el acceso y uso de plataformas sociales como *Facebook*, *Instagram*, *TikTok* y *X* por parte de la población de origen árabe, como una herramienta que posibilita la interacción con su comunidad.

CAPÍTULO 8. RACISMO EN LA TECNOLOGÍA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Como se ha visto a lo largo de todo este informe, el racismo es un fenómeno transversal que se materializa en todas las dimensiones y campos de la vida. Como construcción social, interfiere y permea todos los espacios que habitamos, incluido el tecnológico. En el diseño y aplicación de algoritmos empleados en la inteligencia artificial (en adelante, IA), también se observa cómo las actitudes racistas se van filtrando en sus lenguajes y contenidos.

La IA hace referencia a un conjunto de tecnologías que permiten a máquinas y ordenadores simular la inteligencia humana y su capacidad de resolución de problemas. Concretamente, esta disciplina engloba el aprendizaje profundo y el aprendizaje automático (*Deep Learning* y *Machine Learning*), que implican el desarrollo de algoritmos de IA configurados a través de procesos de toma de decisiones basados en el cerebro humano. Estos mecanismos aprenden de datos disponibles y hacen clasificaciones y predicciones cada vez más exactas. Ejemplo de esto son los asistentes digitales, el Chat GPT (*Generative Pre-trained Transformer*) o los vehículos autónomos.

A pesar del avance tecnológico y la gran utilidad que supone la IA - aunque el debate sobre sus beneficios o perjuicios sigue abierto -, este campo científico también reproduce e intensifica sesgos racistas, puesto que el punto de partida para el desarrollo de estos sistemas digitales es la inteligencia humana. Teniendo en cuenta que somos seres sociales y nos relacionamos en un mundo en constante interacción, los algoritmos reflejan, en muchas ocasiones, el punto de vista de quienes los programan, quienes los diseñan y quienes los entrenan. Y este punto de vista está condicionado por el género, la clase social, la ideología o el origen, entre otras variables de clasificación social.

En consecuencia, podemos pensar que se da una falta de objetividad en esta tecnología. No sólo en relación al racismo, sino también a otro tipo de violencias como el machismo, la homofobia, la aporofobia, el clasismo, el edadismo, etc. Así, nos encontramos ante una herramienta global de violencia interseccional donde son reconocibles fenómenos tales como la discriminación y la intoleran-

cia, siendo innegable la capacidad para (re)producir e incluso exacerbar este tipo de discursos de odio en la sociedad (Ministerio de Igualdad, 2022; Valdivia y Sánchez, 2022).

“La inteligencia artificial aprende de nosotros. Entonces, si nosotros le ponemos un link sesgado y con un racismo al final, pues obviamente la inteligencia artificial también nos dará ese output con racismo y discriminación” (Comunicación personal. Entrevista Madrid, 24/6/2024).

China, EEUU y Japón acaparan el 78% de las patentes que se registran en el mundo, relacionadas con inteligencia artificial³⁰. Este escenario muestra cómo el diseño de esta tecnología se concentra en pocas manos, esto es, las grandes potencias detentan, de nuevo, la soberanía tecnológica.

En el diseño, desarrollo y entrenamiento de la IA se observa una preocupante falta de diversidad, en términos raciales y de género, especialmente en los niveles más altos de toma de decisiones. Organizaciones como Naciones Unidas advierten del agravamiento de las desigualdades sociales que puede suponer la delegación de estos procesos de ingeniería digital en el mercado privado (Encabo, 2017).

8.1. LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ESPAÑA

Algunos países ya están utilizando Sistemas de Decisión Automática (SDA) no regulados para resolver cuestiones concretas y sensibles, como las solicitudes de prestaciones sociales o la delimitación de perfiles sobre probabilidades de cometer un delito.

Estos Sistemas permiten tomar decisiones en función de la información obtenida de sus grandes bases de datos, como el género, la edad, la profesión, el salario, la nacionalidad, entre otros aspectos. Se aplican en sectores como el financiero, el sanitario o el educativo. Ejemplos de estos sistemas en el ámbito nacional español los encontramos en el Simulador del Ingreso Mínimo Vital con objeto de obtener dicha prestación; en el *Riscanv*, en Cataluña, para mejorar

30 <https://www.businessinsider.es/europa-queda-atras-carrera-inteligencia-artificial-848439>

las estimaciones de riesgo de reincidencia criminal; en el *VeriPol* para predecir la probabilidad de que una denuncia sea falsa; en el *VioGen* como sistema de predicción de riesgo en la violencia de género; o en el *EURODAC*, una base de datos que permita determinar qué país miembro es responsable de la demanda de asilo (Valdivia y Sánchez, 2022).

Sin embargo, estas plataformas son manejadas por personas, y a pesar de que su automatización permite efectividad en las demandas de la ciudadanía, en muchos casos, esta se ve afectada por los prejuicios de quienes las manejan. Las personas participantes del grupo focal de Canarias comentan en torno a este tema.

“Menos mal, estas cosas ya se hacen de forma digital, pero aún así sigue habiendo racismo. Como que tú vas preguntando por tus derechos en el SEPE por ejemplo, y te encuentras con un maldito racista y no te da todo lo que necesitas saber. Te dice: no, tú no tienes derecho a esto, y te manda a otras cosas” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

Por tanto, dado que la mayoría de los trámites administrativos actuales se realizan por medio de las tecnologías en la mayoría del norte global, podemos pensar que la sociedad se encuentra en una situación actual de digitalización del Estado de Bienestar, que usa la tecnología como mediadora entre los gobiernos y la ciudadanía y que, puede usar los datos que obtiene para automatizar procesos, pero también para identificar, predecir o castigar. Muchos análisis enmarcan este progreso dentro de las políticas públicas de austeridad de la Unión Europea, y observan el peligro en relación a la posible vulneración de los derechos humanos ante el proceso de privatización del diseño, construcción y funcionamiento de los algoritmos aplicados (European Digital Rights, 2020; Amnistía Internacional España, 2023).

Estos instrumentos suponen, en muchas ocasiones, un obstáculo a superar más que una facilidad, pues “más webs, correo electrónico, aplicaciones y plataformas electrónicas y menos teléfono y atención en oficinas y ventanillas no se traducen en una mayor accesibilidad a servicios, derechos, prestaciones e información pública, al menos en las condiciones materiales y formativas de la ciudadanía” (Encabo, 2017, pp. 298).

En el Congreso sobre IA, celebrado en Madrid durante la semana antirracista, personas expertas de distintas disciplinas destacaron que Barcelona es actualmente la ciudad con el mayor desarrollo en IA en España, ocupando el puesto 74 en Europa. En Cataluña, existen 179 empresas dedicadas al diseño de algoritmos inteligentes, lo cual plantea preguntas clave sobre el papel y la orientación de estas empresas: ¿Qué actividades realizan?, ¿cuáles son sus intereses?, ¿quiénes son sus propietarios o propietarias?, ¿quienes trabajan en ellas? (Ministerio de Igualdad, 2022). Estas preguntas adquieren mayor relevancia considerando que Cataluña es una de las comunidades autónomas con mayor población inmigrante, especialmente de origen árabe, con 389.561 personas, seguida de Andalucía, que cuenta con 270.909 (INE, 2023).

Como se vio en apartado sobre el marco jurídico en relación a las tecnologías (capítulo 7), España cuenta con varias declaraciones de derechos y propuestas regulatorias frente a éstas, pero también en relación a la IA. Por ejemplo, en julio de 2021 se aprobó la Carta de Derechos Digitales que, entre otros, recoge “el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el entorno digital, el derecho de acceso a Internet y el derecho de accesibilidad universal en el entorno digital”. Mientras que en mayo de 2021 se aprobó la llamada “Ley Rider” que, además de reconocer al personal trabajador de las plataformas digitales como asalariados, introduce ciertas obligaciones sobre transparencia algorítmica en el contexto laboral. El Ministerio de Trabajo y Economía Social publicó en junio de ese mismo año, una guía para facilitar la puesta en práctica de derechos laborales, incluyendo transparencia y no discriminación, fundamentalmente referido a discriminación de género.

Por último, en julio de 2022 entró en vigor la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que dedica su artículo 23 a evaluar y mitigar el posible impacto discriminatorio de sistemas algorítmicos para la toma de decisiones (Ministerio de Igualdad, 2022).

8.2. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU TRASFONDO RACISTA Y CLASISTA

Consecuentemente, la IA no sólo obedece a una dinámica no neutral, sino que se constituye como herramienta al servicio del racismo y el colonialismo, actuan-

do como otro mecanismo de racialización. De acuerdo con Valdivia y Sánchez (2022) en lo referente a su informe publicado junto a AlgoRace³¹, estas tecnologías se ejecutan con una carga política reproductora de violencias sistémicas. Señalan que “en la mayoría de casos, la IA y los SDAs son aplicados bajo una jerarquía de poder: de arriba abajo, de ricos a pobres, de privilegiados a marginalizados, de blancos a sujetos racializados, de hombres a mujeres o LGTBIQ” (Valdivia y Sánchez, 2022, pp. 5).

La falta de acceso a las nuevas tecnologías deriva en situaciones de exclusión y desintegración social, pues este alejamiento de lo tecnológico puede generar aún mayor marginación institucional. Son visibles los daños y riesgos producidos por el trato desigual efectuado desde estas ciencias computacionales que van, según la ONU (2020) desde la educación y el empleo hasta la atención médica y la justicia penal. Es decir, estos algoritmos han penetrado en todos los ámbitos de la vida y efectivamente, están en gran parte diseñados con claros objetivos económicos porque no están desarrollados por ninguna ONG o institución que tenga como aspiración el bien social (Ministerio de igualdad, 2022).

En cuanto a la inclusión lingüística, existen más de 7.000 lenguas en el mundo, de las cuales alrededor de 100 están presentes en entornos digitales. Sin embargo, en la práctica, apenas una docena de ellas son utilizadas activamente en plataformas digitales (Ministerio de Igualdad, 2022). Esto plantea preguntas cruciales sobre los intereses y objetivos de los avances tecnológicos y algorítmicos en relación con las minorías lingüísticas que, a menudo, representan a los colectivos más vulnerables y excluidos de los beneficios de la tecnología.

Por su parte, para la temática de esta investigación, es interesante mencionar ejemplos como la llamada *Frontera Digital*, proyecto que pretende producir una base de datos biométricos de las personas que entran por la frontera sur. En este sentido, numerosas organizaciones sociales han cuestionado y señalado estos sistemas de control como una estrategia de lógica neo-colonial, pues moldea las fronteras exteriores de la Unión Europea con el sur global y desata la criminalización y deshumanización de estos grupos migratorios. Además, puede contribuir al aumento de vulneraciones de derechos humanos al dificultar vías de acceso y movilidad seguras.

31 Proyecto pionero en el Estado español con objeto de aportar una perspectiva antirracista al debate público sobre la IA.

Asimismo, cabe destacar el consumo desmesurado y constante de la energía de estos sistemas digitales afecta notablemente al cambio climático. Sus residuos son trasladados a países del llamado sur global, generando un problema de dimensiones incalculables (Amnistía Internacional España, 2023; Bahn, 2021; Redden et al., 2020; Merino, 2019; Ministerio de Igualdad, 2022; Naciones Unidas, 2021; Valdivia y Sánchez, 2022)

En resumen, se observa los peligros de la IA como una tecnología que puede estar, si no se controla su diseño y entrenamiento, al servicio del racismo, ya que tiende a atribuir cualidades positivas y/o negativas a cada persona en base a la categoría étnico-racial, en yuxtaposición a otras como es la clase social o el género. Como evidencia de esta problemática, se observa la ausencia de algoritmos mayoritarios diseñados para detectar delitos que suelen estar más vinculados al perfil de los propietarios y desarrolladores de los medios digitales. Estos, en su mayoría, son hombres cisgénero, heterosexuales, blancos, de clase media alta, asociados más frecuentemente a delitos como el blanqueo de capitales, la evasión fiscal o el tráfico de influencias.

8.3. INTELIGENCIA ARTIFICIAL, MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES

“Vas leyendo estas cosas y tu mente va relacionando que origen marroquí es igual a robo” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/6/2024).

A pesar de las posiciones de desventaja de la población de origen árabe en relación con la brecha digital, se observa unanimidad sobre aprovechamiento de las plataformas digitales, siendo innegable el beneficio que suponen en los ámbitos sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros.

Los algoritmos de las redes sociales persiguen la difusión viral de sus mensajes, siendo las emociones como catalizador para tal fin, existiendo actualmente disciplinas de estudio destinadas a dicho propósito como es el llamado marketing emocional. Así pues, son los temas de mayor sensibilidad sociopolítica los que implican un mayor feedback (que muchas veces incluye mensajes y discursos de odio) y, por lo tanto, los que generan una mayor rentabilidad económica (Muñesa et al., 2024).

De esta forma, los discursos son reproducidos en millones de pantallas por segundo, las personas de origen árabe también son receptoras de estas opiniones donde se (re)producen constantemente bulos, prejuicios y estigmas.

Existe aún un gran desconocimiento sobre los efectos e impactos de la IA en la vida de las personas, especialmente, en los colectivos racializados y vulnerables.

“No sabía que existe, no sabía que existe eso” (Comunicación personal. Grupo Focal del País Vasco, 10/5/2024).

La globalización y cotidianeidad de su uso a través de las redes sociales revelan una gran preocupación colectiva, dado el enorme potencial de estas tecnologías para reproducir e intensificar situaciones de discriminación y señalamiento en el contexto digital. Por ejemplo, comentarios que se viralizan en las redes sociales y que las víctimas de racismo han manifestado en esta investigación:

“Los españoles o bueno, no decimos siempre, no hablo de todos, algunos dicen que un inmigrante vive de las ayudas, viven en nuestros bolsillos, nosotros pagamos impuestos y ellos viven de ayudas. Eso son los comentarios que hay, por ejemplo en Facebook” (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 19/4/2024).

También las múltiples noticias asociadas a crímenes delictivos, donde casi siempre enfatizan la nacionalidad con el ánimo de señalar y acusar:

“Pues si tú te metes en Twitter (...) no hay un sólo día que no publique algo de un detenido marroquí. Un marroquí viola o no sé quién; un magrebí ataca a no sé cuántos. Yo conozco algunas cuentas de lo que antes era Twitter, ahora se llama X, que son directamente en contra de los marroquíes” (Comunicación personal. Entrevista Baleares, 28/5/2024).

Uno de los grandes retos que tienen la IA, es la transparencia algorítmica y el contexto de los datos (Ministerio de Igualdad, 2022), ya que esta información no siempre es pública y sólo pueden acceder a ella las grandes empresas tecnológicas que son quienes diseñan y desarrollan estos algoritmos.

Por otro lado, desde una lógica empresarial, las redes sociales, con frecuencia, también se usan como una fuente de noticias, lo que amplía el papel de los medios de comunicación españoles como mecanismos de influencia, tanto en el

ámbito offline como online. La capacidad de los medios modernos, incluidos los que operan en redes sociales para impactar en los asuntos socio-políticos de un país, es tan significativa que se les reconoce como el *Cuarto Poder* de Thomas Macaulay, junto a los tres poderes clásicos del Estado: legislativo, ejecutivo y judicial (citado en Soria, 1970).

No obstante, la inmensa mayoría de los medios de comunicación estatales pertenecen a empresas privadas, ligadas a determinados partidos políticos. De acuerdo con el 11º Digital News Report, se percibe un aumento de la desconfianza hacia el periodismo político, especialmente cuando su acceso se realiza en formato online, dada la inmediatez y habitual falta de verificación por las personas usuarias en línea (Vara-Miguel, 2024).

Sin embargo, a pesar del uso interesado de la desinformación y las *fakenews* en la propaganda política actual, en un escenario caracterizado por la sobre información, el fenómeno de post-verdad toma especial relevancia, puesto que supone la constatación de la escasa influencia de la objetividad y la verdad, frente a las creencias y emociones personales para la manipulación de las actitudes sociales y la opinión pública (McIntyre, 2018).

“Bueno, pues yo soy muy adicto a las noticias, ¿vale? Y creo que todos los programas, los debates... yo te puedo asegurar que eso depende de la ideología (...). Entonces siempre que pasa algo grave y tal, yo digo: ojalá no digan que es de origen magrebí. Porque ya sé que lo van a estigmatizar... Por eso digo, depende de la ideología, de la cadena o de la radio o de la prensa” (Comunicación personal. Entrevista Aragón, 27/6/2024).

“Que yo no sé si será cierto lo de las noticias o no, pero tú ves su perfil y pone creador de contenido” (Comunicación personal. Entrevista Baleares, 8/5/2024).

A través de la (re)producción de estos discursos de odio en los medios digitales, muchas veces distribuidos y avalados desde partidos políticos, se desarrolla la llamada *otredad* de los inmigrantes, frente a la sociedad general. Concretamente de la población de origen árabe frente a la nativa española. Además, es importante destacar cómo este grupo social calificado de *otro* es tratado como una masa homogénea, resultado de la generalidad implicada en la generación de prejuicios y estereotipos útiles para la narrativa racista.

Asimismo, bajo el enfoque del *orientalismo* ya citado, se describe la población de origen árabe como amenaza constante a la cultura tradicional española y a la integridad física individual -traducida en amenaza a la salud pública-, a través de la instrumentalización política de cuestiones como la religiosidad y exaltación de este origen/nacionalidad en las noticias asociadas a delitos violentos. Esto último ocasiona la justificación de actitudes racistas institucionales como de la sociedad civil. A su vez, establecen y mantienen un modelo de integración institucional más alineado con la asimilación que con la multiculturalidad y/o interculturalidad (Gutían, 2013; Vansteenbergh, 2012).

“Sí que es cierto que por redes sociales yo he notado bastante discurso de odio en contra de los marroquíes y en contra de los musulmanes en general, como si fuese algo monolítico y estático, que va todo junto” (Comunicación personal. Entrevista Baleares, 8/5/2024).

“Generando prejuicios y estereotipos que puede dar lugar a que esa... a que se generen grupos, por así decirlo, colectivos, que promuevan el odio hacia otro” (Comunicación personal. Entrevista Melilla, 10/5/2024).

“Y a veces existe todo lo que es la famosa frase de ‘nuestra cultura occidental’. Que siento que muchas veces no tiene nada que ver ni con cultura occidental, ni oriental. La verdad es la verdad... Pero siempre se tiende a digamos, a darle a la cultura occidental como un estatus más elevado que la oriental. Ya depende de qué tipo de prensa te gusta, qué tipo de canal” (Comunicación personal. Entrevista Aragón, 27/6/2024).

Estas situaciones de aparente conflicto identitario, social, cultural y político suponen un notable desgaste en la comunidad de origen árabe, pues víctimas de la discriminación y constante intento de asimilación, muchas veces experimentan emociones negativas asociadas al rechazo que perciben, desencadenando, en ocasiones, un proceso de *aculturación* asociado a la occidentalización-europeización perseguida desde el modelo asimilacionista (Esté, 2004; Neira, 2017). Igualmente, se registran afectaciones psicológicas, físicas y emocionales, fruto de ese señalamiento y esa culpabilización constante, tanto en entornos cotidianos como digitales.

8.4. ESTRATEGIAS DE RESISTENCIA DESDE LOS DISPOSITIVOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

“Creo que hay que tener mucho cuidado porque eso te intoxica y te puede llegar a pagar un poquito la existencia. Incluso, no creo que sea algo muy bueno el estar ahí todo el día metido en esa guerra de las redes sociales. Creo que es muy cansado, es agotador y creo que tampoco merece la pena” (Comunicación personal. Entrevista Baleares, 28/5/2024).

Frente al fomento y reproducción de discursos de odio hacia la población de origen árabe que estas tecnologías exacerbaban, junto con la intensificación de esta tendencia debido a la irresponsabilidad social que permite el anonimato en redes sociales, muchas de las personas entrevistadas manifestaron que, como estrategia de resistencia, optan por ignorar dichos comentarios o denunciar las páginas y perfiles que los atacan.

“En mi cuenta hago lo que yo quiero. En caso de ver mensajes que no me gustan o los bloqueo o ni les respondo” (Comunicación personal. Entrevista Castilla-La Mancha, 28/6/2024).

Sin embargo, otras personas participantes coinciden en la importancia de divulgar contra-discursos que hagan frente a este racismo como estrategia de resistencia, como es el caso del rapero Morad que, además de denunciar en sus canciones los prejuicios y el clasismo hacia las personas de origen marroquí, se ha convertido en un referente en la lucha antirracista.

En ese mismo sentido, es necesario que como alternativa de resistencia en este ámbito de la IA se implemente una perspectiva antirracista (Ministerio de Igualdad, 2022). Parece fundamental reivindicar a la población de origen árabe como sujetos políticos capaces de incidir y transformar realidades. Asimismo, resulta indispensable que el diseño algorítmico coloque en el centro los derechos humanos. De igual manera, es necesario conocer qué entidades del Estado español —incluyendo ministerios, administraciones públicas y empresas privadas—, están utilizando inteligencia artificial que impacta las vidas de personas árabes, inmigrantes y racializadas.

Por otro lado, una propuesta clave como estrategia de resistencia para reducir la discriminación en el ámbito de la inteligencia artificial, es centrar la atención en las personas que poseen las empresas o lideran los equipos de investigación responsables de estos desarrollos. Es fundamental conocer quién formula las preguntas y define las respuestas, es decir, quién diseña los algoritmos, y asegurar que, en ese proceso, participen personas con una comprensión profunda de diversas realidades sociales. También es crucial incluir diversidad étnica-cultural en todo el proceso de construcción algorítmica, no solo para promover la inclusión, sino para garantizar la protección de los derechos humanos en los entornos tecnológicos.

Es decir, si se logra situar a los derechos humanos en toda la discusión, el diseño y el entrenamiento en algoritmos en la IA, se podría dar transformaciones significativas en la prevención del racismo. Para ello, se precisa implementar tres principios básicos: confianza, solidaridad y ciencia (Ministerio de Igualdad, 2022). De este modo, podría disminuirse el discurso de odio, un fenómeno latente que refleja preocupaciones sociales y políticas en el Estado español.

Otra cuestión fundamental en esta resistencia es fortalecer el marco jurídico que regula la inteligencia artificial. Aunque la dimensión ética es relevante, la regulación legal es clave, pues limita los usos perjudiciales de la tecnología. Si bien esto podría suponer un obstáculo para su desarrollo, también aportaría importantes beneficios para la promoción y protección de los derechos humanos.

Es decir, como estrategias de resistencia se plantean requisitos jurídicos que regulen la producción de algoritmos y exijan a las empresas transparencia algorítmica. Y, a su vez, que garanticen la contratación de personas diversas en términos de género, clase, y raza en el diseño de los mismos.

CAPÍTULO 9: RACISMO HACIA LAS MUJERES ÁRABES

“El hiyab es lo primero que ves, o la piel, si es negra. Es verdad que los hombres pasan más desapercibidos en este tema (...). Pero digamos al ser el hiyab la primera cosa que ves, estereotipas a esa persona, ya la ves como inferior” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

Este capítulo propone un análisis interseccional que permite comprender cómo, a partir de diferencias de género, clase, religión o etnia, entre otras, las mujeres árabes enfrentan múltiples formas de opresión, careciendo de los mismos privilegios que los hombres.

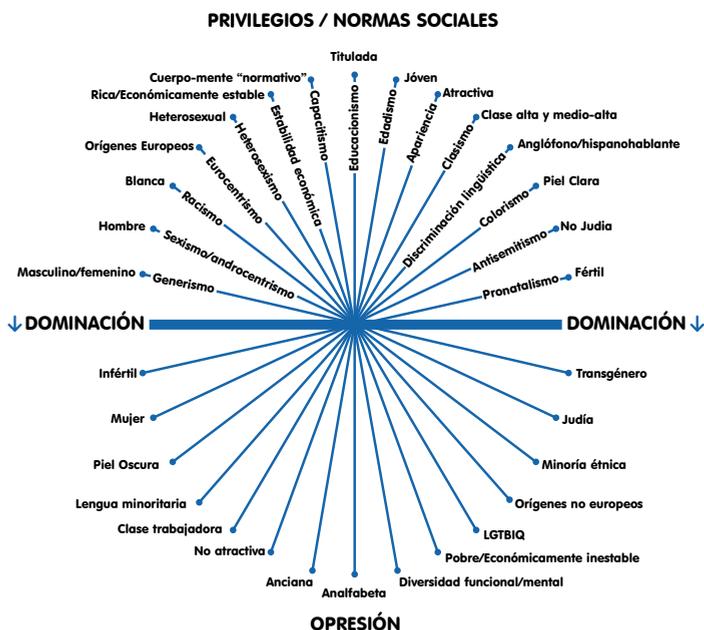
La interseccionalidad revela, de manera directa, las violencias que enfrentan las personas subalternas, es decir, aquellas que no pertenecen a determinadas clases sociales o que provienen de determinadas regiones del mundo.

Patricia Hill presenta lo que denomina la rueda de la interseccionalidad “que posibilita observar los múltiples privilegios y opresiones que existen y se instalan en las sociedades como normas sociales” (citada en López et al., 2021 pp. 74).

Como vemos en la imagen de la siguiente página, la rueda de la interseccionalidad permite identificar la intersección de diversas realidades y situaciones en las que nace y se desarrolla una persona (género, economía, sexualidad, educación, raza, nacionalidad, clase, etc.). Lo anterior, “genera situaciones de discriminación compleja que se reproducen y mantienen en el nivel estructural, político y discursivo” (López et al., 2021 pp. 74). Esto es, si una persona se ubica en la parte de debajo de la rueda (mujer, pobre, pertenece a la clase trabajadora, no cumple con los estándares de belleza establecidos o profesa una religión diferente a la hegemónica), es más propensa a sufrir situaciones de racismo y discriminación. En cambio, si se sitúa en la parte superior (mujer blanca, nacida en un país del norte global, pertenece a la clase alta o es heterosexual) es muy probable que todas las normas sociales y el sistema mismo le beneficien.

Imagen 3

La rueda de la interseccionalidad



Fuente: López et al., 2021 pp. 74.

En ese sentido, para las mujeres árabes, por ejemplo, el hecho de usar el velo, tener un color de piel diferente, hablar otra lengua o no dominar el castellano, tener una situación administrativa irregular, ser pobre o de escasos recursos, migrar en soledad, ser mayor, profesar y practicar el islam, las sitúa en un lugar de vulneración mayor que a otras mujeres inmigrantes. Todas esas interseccionalidades mencionadas traen consecuencias directas que las privan de derechos básicos.

A continuación, se mencionan y analizan las principales manifestaciones de racismo antiárabe que sufren, o han sufrido, las mujeres participantes en esta investigación.

9.1. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

Existen numerosas leyes sobre el derecho a la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Tras la Convención sobre la Eliminación de todas

las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), se consolida un acervo normativo en esta cuestión, pero se observa la necesidad de materializar toda esa normativa. En esta Convención, además, se subraya la necesidad de eliminar la doble discriminación por sexo y origen racial, hacia aquellas que son mujeres y extranjeras” (CEDAW, 1979, pp. 2), y se plantean, igualmente, la opción de la perspectiva decolonial como una posible vía para comprender y analizar las desigualdades, el racismo y los efectos de la colonización en la vida de las mujeres.

El Consejo de Europa y la Unión Europea, también muestran el respaldo a los derechos de todas las mujeres, independientemente de su origen racial, nacionalidad o etnia, como, por ejemplo, el Convenio de Estambul (2011) o las diferentes directivas que abogan por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, en el acceso a bienes, etc.

A nivel estatal, la Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, establece medidas de protección integral contra la violencia de género. Enfocándose en la prevención, erradicación y sanción de esta problemática, así como en la protección de sus víctimas, una de sus prioridades es abordar la situación particular de las mujeres extranjeras. En este contexto, el artículo 17 de la Ley asegura que todos los derechos reconocidos se aplican a las mujeres víctimas de violencia de género, sin importar su origen, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Además, los planes de colaboración que desarrollan las autoridades para alcanzar los objetivos de prevención, asistencia y persecución de la violencia de género deben prestar especial atención, según el artículo 32 de la misma ley, a las mujeres que, debido a sus circunstancias personales y sociales, puedan estar en mayor riesgo de sufrir violencia de género o enfrentar dificultades para acceder a los servicios que la ley ofrece, incluyendo a las mujeres inmigrantes.

Desde la implementación de esta Ley, se han llevado a cabo diversas acciones dirigidas a la población inmigrante. Abarcando dos áreas principales: los derechos de las mujeres inmigrantes y los planes de actuación y colaboración de las autoridades. Los derechos de estas mujeres están contemplados en varias normativas, como la Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero, que regula los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (modificada por la Ley Orgánica 2/2009 y la Ley Orgánica 10/2011), así como en el Reglamento de dicha ley, aprobado por el Real Decreto 557/2011, y en la Ley 12/2009, que regula el derecho de asilo y la protección subsidiaria.

Este último reglamento determina qué personas de países no comunitarios y

apátridas pueden gozar de asilo en este país. Siendo el artículo 46, apartado 1 de régimen general de protección, el que establece que las mujeres embarazadas, las víctimas de violencia de género y de violencia sexual podrán disponer de dicha protección, “se tendrá en cuenta la situación específica de las personas solicitantes o beneficiarias de protección internacional en situación de vulnerabilidad, tales como menores, menores no acompañados, personas con discapacidad, personas de edad avanzada, mujeres embarazadas, familias monoparentales con menores de edad, personas que hayan padecido torturas, violaciones u otras formas graves de violencia psicológica o física o sexual y víctimas de trata de seres humanos”.

La legislación, en todos sus niveles, reconoce, a veces de forma directa, a veces indirecta, que se producen situaciones de doble discriminación por razones de género y origen racial, y que se necesita un colchón legislativo firme para paliar las consecuencias que de las discriminaciones que sufren las mujeres.

9.2. MANIFESTACIONES DE RACISMO ANTIÁRABE HACIA LAS MUJERES ÁRABES

La islamofobia en España, y en otros lugares del norte global, como apunta Douhaibi (citada en Tembrás 2022, pp. 27) se ha convertido en uno de los dispositivos actuales para gobernar a los/as musulmanes/as, y su máximo exponente lo constituyen las leyes antiterroristas”.

Las políticas de detección y prevención del terrorismo han creado un enemigo imaginario, al que se le atribuyen características físicas, culturales y religiosas concretas. En este marco, la mujer árabe es discriminada de forma diferenciada con respecto a los hombres.

Las exclusiones que soportan las mujeres en su vida cotidiana se dan, a menudo, cuando deciden usar el *hiyab*, lo cual representa públicamente la práctica de la religión musulmana. Su uso trae consigo señalamientos y refuerza los prejuicios, fruto, sin duda, de los preconceptos y prejuicios que se tiene sobre el islam y sus prácticas. De ahí surge el término de *islamofobia de género*. Las mujeres árabes sufren discriminación desde dos frentes. Por un lado, el ataque racista fruto del estereotipo de “mora sumisa” y, por otro, desde la sexualización de sus cuerpos, bien diferente a las situaciones de discriminación que sufren los hombres musulmanes, quienes reciben agresiones racistas, pero no sexistas ni misóginas (Dietz, 2004).

Para evidenciar de forma más directa estas vulneraciones hacia las mujeres, hay que entender el concepto de *islamofobia de género*, definido por Jasmin Zine³² como una forma específica de discriminación etno-religiosa y racializada dirigida a las mujeres árabes-musulmanas, procedente de estereotipos negativos históricamente contextualizados y fundamentada en formas de opresión individuales y sistémicas (Mijares, 2018).

La autora propone observar, por ejemplo, cómo las mujeres viven las vulneraciones fruto de la islamofobia a la que se ven expuestas por ser de origen árabe y por profesar la religión musulmana. A su vez pone de manifiesto que sobre el cuerpo de las mujeres árabes confluyen no solo el patriarcado hegemónico, que afecta a todas las mujeres del mundo, sino que también son vulneradas por el patriarcado islámico, que se da por la incorrecta interpretación del Corán donde se le asigna a la mujer un lugar subalterno en relación al hombre, recibiendo al tiempo ataques machistas, racistas e islamófobos.

Es decir, la convergencia de esos tres asuntos, patriarcado hegemónico, patriarcado islámico y racismo islamófobo, es lo que vertebra la *islamofobia de género* que no solo afecta a las mujeres a nivel simbólico, sino que también impone afectaciones estructurales que limitan el acceso a derechos humanos fundamentales como la salud, la vivienda, el empleo o la educación.

“Por el uso del hiyab, la gente siempre nota que es de una religión diferente, seguramente de una cultura 90% diferente. Entonces sí que hay discriminación a primera. Luego ya te conocen y quizá luego no te discriminan, pero de primeras siempre hay discriminación” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/5/2024).

Testimonios como el anterior han aflorado a lo largo de la investigación, al identificar los espacios donde identifican situaciones de discriminación. Al confluir, pues, el sistema patriarcal, el constructo sexuado y feminizado de la mujer

32 Jasmin Zine tiene un doctorado en Sociología y Estudios de Equidad en Educación (especializada en Antirracismo y Educación Anticonial) del Instituto de Estudios de Educación de Ontario en la Universidad de Toronto y actualmente es profesora de Sociología, Religión y Cultura, así como co-coordinadora del Programa de Estudios Musulmanes (que ella cofundó) en la Universidad WilfridLaurier. Es una experta internacional en el campo de Estudios sobre la Islamofobia. Sus libros incluyen: *Canadian Islamic Schools: Unraveling the Politics of Faith, Gender, Knowledge and Identity* (2008, University of Toronto Press) y la colección coeditada *Muslim Women Transnational Feminism and the Ethics of Pedagogy: Contested Imaginaries in Post-9/11 Cultural Practice* (2014, Routledge Press).

árabe-musulmana que usa el *hiyab*, se convierte a la mujer musulmana en “tercermundista” o “sumisa” a la cual hay que “salvar” (Tembrás, 2022).

Varias investigaciones afirman lo que pensadoras musulmanas como Djaouida, Moualhi, Romina Forti, Asma Lamrabet, FatimaMernessi, Nawal al-Sa’dawi y organizaciones feministas como *Sisters in Islam*, se esfuerzan en transmitir: el problema de las mujeres en los países y las culturas islámicas no es la religión en sí, sino el patriarcado. Destacan que la contrariedad no es lo que dice o no dice el Corán, sino las lecturas e interpretaciones y reinterpretaciones que se han hecho de este libro sagrado a lo largo de los siglos. También exponen que los componentes esenciales del patriarcado en una sociedad musulmana no son diferentes de los que encontramos en otras religiones.

9.3. VIOLENCIAS, DISCRIMINACIONES Y RACISMO HACIA LAS MUJERES ÁRABES

En este apartado se analiza la violencia y el racismo que sufren las mujeres a través de los testimonios de las participantes. Por un lado, se muestra la repercusión del uso del velo como foco principal de las actitudes racistas y de exclusión. Por otro, se profundiza en las violencias de género a las que se ven enfrentadas. En el tercer apartado, se menciona el rol de los medios de comunicación en la reproducción de narrativas discriminatorias hacia las mujeres y, finalmente, se apuntan las formas de racismo estructural que sufren las mujeres en el ámbito de la educación, la sanidad, la vivienda, el empleo y el sector tecnológico e inteligencia artificial.

9.3.1. EL USO DEL VELO COMO FACTOR DETERMINANTE DE RACISMO Y EXCLUSIÓN

“Las mujeres solo con llevar el pañuelo están abajo. Sí, nos discriminan porque nos ven y dicen: ay, pobrecita está tapada” (Comunicación personal. Grupo Focal de Aragón, 04/06/2024).

“El pañuelo, siempre es el gran problema” (Comunicación personal. Grupo Focal Murcia, 19/4/2024).

Por su parte, un entrevistado de la Rioja argumenta que, si bien él sufre racismo por ser un hombre árabe, afirma que las mujeres son las que más lo sufren.

“Las mujeres lo sufren más por el uso del hiyab” (Comunicación personal. Entrevista La Rioja, 21/05/2024).

El cuerpo de la mujer árabe musulmana ha sido, a lo largo de la historia, un blanco de disputa pública. El Estado continúa debatiendo y legislando continuamente sobre él.

EL PAÑUELO: PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS

El uso del pañuelo, como señala una de las mujeres participantes entrevistadas en la región de Murcia, es una de las principales fuentes de prejuicio que desembocan siempre en ataques racistas.

Varias autoras y autores coinciden en señalar que su uso ha ocasionado una visión estereotipada que permea en la sociedad occidental y muestra a las mujeres musulmanas como mujeres pasivas y sumisas, asignándolas el rol de víctimas de opresiones religiosas y machistas, siendo el velo un símbolo de esa sumisión y obediencia.

Los clichés sobre las mujeres musulmanas “sexualmente exóticas y sensuales” (Puig 2016), responden a un etnocentrismo cultural que se produce por la incorrecta lectura que occidente hace del islam como un modelo social retrasado, frente a uno moderno europeo que propugna la libertad. Se asume que el islam es el origen de la discriminación de género, en vez de buscar las causas en las políticas de los Estados y la herencia sociocultural patriarcal de sus sociedades (Puig, 2016).

“Bueno para algunas personas si tú tienes pañuelo, entonces tú eres menos”. (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 19/4/2024).

“Juraría es diferente porque al final la mujer musulmana que no sigue los cánones de la sociedad occidental, la cargan los estereotipos por llevar el velo y ser más modesta” (Comunicación personal. Entrevista Castilla y León, 27/06/2024).

En el imaginario de las personas occidentales, la mayoría de las mujeres árabes que son musulmanas utilizan pañuelo. Pero desconocen los múltiples tipos y usos que tiene el *hiyab*, el *niqab* y el *burka*.

Fruto de las malas interpretaciones del islam y los estereotipos de la mujer musulmana, se ignora o se invisibiliza un asunto fundamental que tiene que ver con la igualdad y el acceso de las mujeres árabes a derechos básicos como la educación, el empleo y la sanidad pública. Respecto a ello, Vasallo (citada en Consejo de Juventud de Euskadi, 2019) afirma que cuando el discurso se centra en la vestimenta se crea una especie de cortina de humo que impide fijarse en lo importante, y que hace olvidar el discurso sobre los derechos civiles y el derecho a decidir sobre el propio cuerpo de las mujeres.

“Sí, sufrimos mucha discriminación. Sobre todo, las que tienen el velo. No las aceptan. No les permiten trabajar de cara al público, como en hospitales o en las escuelas, etc. La miran mal, como si les juzgaran. Yo conozco a una chica que estudia en la universidad, me dice: yo ahora estoy en la universidad y la gente es racista conmigo, simplemente porque soy marroquí y uso velo (Comunicación personal. Grupo Focal de Navarra, 17/07/2024)

Con relación a lo anterior, el periódico Nueva Tribuna (2018) en su artículo “Islamofobia de género: una realidad social muy vigente” afirma que la religión actúa sobre las mujeres árabes que profesan la religión musulmana como un elemento de *desvaloración* frente a otras mujeres de otras procedencias. Y precisamente esa infravaloración es lo que les dificulta la inserción y legitima la desigualdad social que padecen.

LOS DIFERENTES USOS QUE TIENE EL PAÑUELO PARA LAS MUJERES ÁRABES

Los motivos por los cuales las mujeres árabes musulmanas deciden utilizar *hiyab* son múltiples. Como sostiene Maite Carbajo (citada en Balinot, 2017), “hay tantas razones para llevar velo, o para no llevarlo, como mujeres en el mundo. Legislar sobre el cuerpo de la mujer significa considerar a las musulmanas como menores de edad o como incapaces de decidir por sí mismas”. Puede ser por orientaciones religiosas, identitarias, políticas, culturales, sociales, estéticas, pero también pueden implicar un símbolo de rebeldía y activismo. Esta autora

mantiene que es necesario que la discusión respecto a los derechos de las mujeres trascienda el uso del velo que gira en torno al islam.

Además de lo anterior, no se tiene en cuenta la adhesión consciente e imprescindible realizada por miles de mujeres para unirse al islam y usar el velo. Tampoco, según Navarro (citada en Consejo de Juventud de Euskadi (2019), se tiene en cuenta que no se posee conocimiento real sobre el islam y, en general, se sobreentiende que todas las mujeres árabes musulmanas son iguales o parecidas. Esto elimina las diferencias culturales, de procedencia o idiomática que puede haber entre las mujeres. Además, las homogeniza, clasificándolas en un mismo grupo, erradicando su pluralidad, riqueza, y creando estereotipos (Consejo de la Juventud de Euskadi, 2019). Para Fátima Bourhim (citada en Nueva tribuna, 2018, s.n.), “hay chicas musulmanas que no llevan el velo y, sin embargo, la religión está más presente en sus vidas y otras que lo llevan como un símbolo cultural o como una forma para romper con los prejuicios”.

En ese sentido, según las encuestas sociológicas realizadas a mujeres que usan el velo de forma voluntaria, “entre la variedad de argumentaciones que aducen a favor del uso del *hiyab* (profesionales, feministas, nacionalistas o antiimperialistas) la religión no viene casi nunca sola, ni ocupa el primer lugar en el discurso de estas mujeres” (Martín, 2005, pp. 212).

Otro estereotipo que hay alrededor del pañuelo tiene que ver con la creencia de que todas las mujeres árabes lo usan porque son obligadas por sus maridos, padres o hermanos. Y esta afirmación irrumpe con que muchas de ellas lo hacen como una elección personal, que expresa su identidad y religión. Así lo dice una participante del grupo focal de Murcia cuando cuenta que casi siempre que habla con una persona española respecto al uso del *hiyab*, la mayoría de las veces le preguntan si la obligan a usarlo.

“¿Tu marido te obliga para hacer el pañuelo?”, “Ay, qué guapa sin pañuelo, ¿por qué te lo pones?” Siempre el problema es el pañuelo” reitera. Aunque, para ella lo más importante es “lo que hay debajo de su pañuelo: su cerebro” concluye (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 19/4/2024).

Por su parte, una mujer árabe musulmana de Valencia dice que, cuando decidió dejar de usar *hiyab* e incorporar en su vestimenta el *Niqab*, el nivel de señalamiento y de prejuicio hacia ella incrementó.

“Cuando solo me ponía el velo sin taparme la cara, me pasaba alguna cosita, pero era normal. Pero desde que empecé a taparme más la cara y a usar túnicas más largas, las miradas y los comentarios son fatales” (Comunicación personal. Entrevista Valencia, 28/06/2024).

Es decir, las mujeres árabes que deciden usar el velo se ven enfrentadas en múltiples ocasiones a dar explicaciones de cómo viven su religión y porque usan determinado pañuelo. Sin embargo, muchas afirman que la mayoría de las veces las personas no se acercan a ellas a despejar sus dudas con respeto, ni con la motivación de aprender o ampliar la perspectiva del poco o nulo conocimiento que tienen sobre ello, sino que lo hacen como una oportunidad de cuestionar sus creencias y señalar como correcta la forma de vestir y de ser de las mujeres occidentales.

“Una vez un señor me decía que le parecía estúpido que yo me tapara la cara. Me dijo: eso no lo pone tu religión. Y yo le dije: mira, yo sé lo que pone y lo que tú estás haciendo es incorrecto” (Comunicación personal. Entrevista Valencia, 28/06/2024).

En relación a lo anterior, la activista Fátima Bourhim (citada en Nueva tribuna, 2018) habla de autodeterminación y la libre elección de vivir la propia fe. Es decir, defiende el hecho de vivir la relación con Dios desde la libertad y eso implica usar, o no, determinadas prendas que lo demuestren. Por eso, no se tendría que cuestionar la libre elección de las mujeres respecto a la forma como establecen vínculos con su religión ni mucho menos prohibir el uso del velo.

PROHIBICIÓN DEL USO DEL PAÑUELO A LAS MUJERES ÁRABES COMO UN ATENTADO A LA DEMOCRACIA

La profesora Siham Ater (citada en Balinot, 2017), reflexiona sobre el uso del velo en estos términos, “a mí me han dicho: estamos en un país libre, quítate el pañuelo. Pero ¿qué pasa con mi libertad? ¿Acaso las mujeres musulmanas no tenemos derecho a elegir qué queremos llevar y qué no?”. En esta investigación también se muestra preocupación por el vínculo de los símbolos religiosos con el terrorismo o como amenaza al estado democrático.

“No queremos en este país terroristas” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia 25/05/2024).

Además, el *hiyab*, *niqab* o *burka* simbolizan, para muchas personas, la legitimación de la violencia hacia las personas árabes musulmanas que deciden usarlo. En Europa se han implementado una serie de políticas y leyes gubernamentales para frenar esa supuesta amenaza y garantizar una teórica seguridad y libertad, limitando así la libertad de las mujeres a elegir su forma de vestir y vivir su religión. Por ejemplo, en el libro *Las mujeres musulmanas no necesitan ser salvadas* de Nawal Mustafa (2020), se enseña un listado de países que tiene prohibición de cubrirse la cara totalmente como norma general por asuntos de seguridad. Y en localidades específicas, esta prohibición se liga a un asunto religioso. Así lo vemos en la siguiente tabla.

Tabla 9

Países que prohíben el cubrimiento total de la cara

Prohibición nacional general de cubrir el rostro por completo	Prohibición nacional específica de cubrir el rostro por completo	Prohibición general localizada de cubrir el rostro por completo	Prohibición localizada específica de cubrir el rostro por completo
Bélgica	Austria	Bélgica	En escuela e instituciones públicas, Italia, España, Suecia
Bulgaria	Bosnia		
Dinamarca	Herzegovina		
Francia	Noruega	Suiza	
Letonia	Holanda		
Luxemburgo	Kosovo		

Fuente Mustafa, N. (2020). *Las mujeres musulmanas no necesitan ser salvadas*.

Una sentencia del 14 de febrero de 2013 del Tribunal Supremo Español manifiesta que “ni las escuelas pueden expulsar a una niña por portar el velo musulmán, ni los ayuntamientos pueden prohibir su uso, porque no tienen competencia para limitar la libertad religiosa” (Ibarra, 2014, pp. 140). Así pues, la discusión alrededor del uso del pañuelo, en España y en Europa, supone que se cuestionen, problematicen e ignoren de una forma constante, los derechos a la libertad de expresión y de religión, dispuestos en el derecho internacional. En toda esta discusión se obvia lo principal, esto es, dar voz a las mujeres.

“Por ejemplo, cuando ellos van a la playa y ella está con su marido y sus hijos la miran diferente. Y le pasa a mucha gente” (Comunicación personal. Entrevista Asturias, 25/07/2024).

El artículo de Nueva Tribuna (2018), plantea la pregunta: *¿por qué se asocia el velo a la represión y no se cuestiona a las monjas que llevan el hábito o a las*

mujeres judías que también se cubren el cabello con el sheytel? El artículo afirma que, detrás de esas prohibiciones hay ciertos intereses políticos, apuntando que a los gobiernos les interesa esta visión estereotipada de la cultura musulmana porque legitima sus acciones respecto a políticas en nombre de la seguridad.

En relación con esto último, encontramos un testimonio de una mujer árabe entrevistada en Castilla-La Mancha que plantea lo difícil que resulta expresar su derecho a la libertad de culto cuando constantemente, en todos los espacios públicos, es interpelada por su forma de vestir.

“Cuando estoy en el ascensor, en el colegio, viene la gente y me dice ‘¿por qué vas vestida así?’ Hace mucho calor. No puedo responderles, que esta es mi religión, cada uno respete su religión” (Comunicación personal. Entrevista Castilla-La Mancha 29/05/2024).

Al mismo tiempo, dice que la mayoría de las veces se siente más cuestionada por las personas mayores que por los jóvenes, más comprensivos.

“Tienen una actitud más comprensiva y abierta” (Comunicación personal. Entrevista Castilla-La Mancha 29/05/2024).

9.3.2. LA VIOLENCIA DE GÉNERO

“Una cosa más, que nos traten bien o que se casen con una hija de españoles. Porque las traen de Marruecos y luego nos maltratan” (Comunicación personal. Grupo Focal de Melilla, 14/07/202).

“Yo me divorcé de mi marido. Es cuando empecé a conocer como son las cosas. Cuando vivía con mi marido no salía y no sabía qué pasaba allí afuera, no sabía nada” (Comunicación personal, Grupo Focal de Melilla, 14/07/202).

Como señalan Andreu-Mediero y Ouhamid-Zahri, “si bien las mujeres españolas comparten con las extranjeras el riesgo a ser maltratadas, asesinadas por sus parejas o exparejas, en los últimos años ha existido una sobreexposición de estas últimas, ya que la proporción de mujeres extranjeras en España, víctimas de violencia de género, supone una sobrerrepresentación respecto al peso demográfico de estas” (2016, pp. 20).

En otras palabras, señalan que la mujer inmigrante es más proclive a sufrir violencia de género que la mujer española, porque cuando una mujer inmigrante viene a vivir a Europa, se ve obligada a modificar algunas prácticas culturales de su país de origen para poder adaptarse al nuevo contexto. En el caso de algunas mujeres árabes, especialmente las que tienen escasa o nula escolarización, aún tienen una fuerte dependencia de sus maridos u hombres con los que habitan en todo lo relacionado con la tramitación de cualquier documento, en la búsqueda de empleo, etc. La barrera idiomática es un verdadero obstáculo, sin duda, para las mujeres. Así lo sostienen Andreu-Mediero y Ouhamid-Zahri, quienes señalan que “las diferencias idiomáticas a la hora de solicitar información o pedir ayuda, la falta de redes de contacto (familia, amigos), la dependencia económica hacia el hombre, el miedo a la deportación, o la desestructuración de la familia son factores que podrían estar determinando el gran aumento de los casos de femicidio en los colectivos de mujeres inmigrantes. Produciéndose así, una situación de extrema vulnerabilidad económica, judicial, cultural y política diferente a la de las autóctonas” (2016, pp.20).

“Las personas que no hablan muy bien (...) español tienen esa dificultad, porque están aisladas de alguna manera, no porque las acepten o no; es por vivir en el aislamiento” (Comunicación personal. Entrevista, Madrid, 24/06/2024).

Según el informe *Mujeres tras el velo. Opresiones, discriminaciones y violencias de género hacia las mujeres musulmanas en España*, elaborado por la Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes (2021), las mujeres inmigrantes sufren violencia en todas las etapas de su proceso migratorio, no solo durante el tránsito. También se producen situaciones de violencia, tanto en los países de origen como de acogida. Soportan la violencia estructural asentada en un sistema sociocultural y transnacional de dominación.

“Quiero decirte que yo también he pasado por injusticias por el hombre con el cual me casé. Él me decía “mora”. Él solo quería que estuviese trabajando. Él se comportaba bien antes. Cuando me casé con él empezó a tratarme solo como una trabajadora. Él nació en Nador [Marruecos], pero obtuvo el DNI aquí [en España]. Me decía: yo tengo el DNI y soy mejor que tú. Tú eres una mujer de Marruecos, tú y tú familia sois unos pobres muertos de hambre. Ya nos separamos. Pero él me echó de la casa, me hizo la vida imposible. Inclusive en el empadronamiento, alegó que no estoy viviendo con él en la casa y me echó. A pesar de que esta-

ba con el tercer embarazo, me dijo que tenía que ir a trabajar para dar de comer a mis hijos (Comunicación personal. Grupo Focal de Melilla, 14/07/202).

Tal como lo vemos en el relato anterior, muchas de las mujeres participantes en la investigación, mencionaron, en reiteradas ocasiones, que sufren amenazas y agresiones (dentro y fuera del hogar), no solo por el uso del velo, sino por no tener documentación o, incluso, por carecer de trabajo. La falta de independencia económica, la responsabilidad de los cuidados familiares, que recaen casi siempre sobre ellas, siendo un obstáculo en la búsqueda de empleo, y la precariedad laboral agudiza, aún más, su situación de vulnerabilidad. Observamos que el esfuerzo siempre es doble o triple para las mujeres, no sólo para sobrevivir, sino para salir del dominio de su agresor.

“Todas las mujeres que estamos aquí sufrimos mucho (...). Las mujeres dicen que se han casado con hombres que les han hecho daño diciendo: soy español nacido de Marruecos. Yo soy de Marruecos y la he pasado fatal” (Comunicación personal. Grupo Focal de Melilla, 14/07/2024).

Este discurso ha estado muy presente en las reflexiones compartidas de los grupos focales. Sin duda, podemos sostener que es una de las grandes preocupaciones para ellas. La amenaza psicológica y la dependencia económica las mantiene en un vínculo peligroso con sus parejas. Por otro lado, tener hijas e hijos a cargo o una situación administrativa irregular puede intensificar la situación de vulnerabilidad ante agresiones machistas por parte de sus compañeros o maridos.

A pesar de todo, son conscientes de que el maltratador lo va a ser tenga o no la documentación en regla, pero salir de esos círculos es muy complejo. Mucha más, si cabe, cuando la precariedad está instalada en todos los espacios de la vida de las mujeres, desde lo económico hasta lo emocional.

“Un maltratador, tenga o no tenga papeles, es así: maltratador” (Comunicación personal. Grupo Focal de Melilla, 14/07/202),

Otra de las violencias silenciosas que podemos identificar, es la que se produce en relación a los roles que las mujeres árabes tienen asignado. La visión distorsionada que se tiene, por ejemplo, de la mujer marroquí como un ser servicial, dedicada a su marido y a los cuidados de la casa, puede llevarnos a pensar que puede ser explotada también fuera del hogar. Ese estereotipo de mujer sumisa, pasiva, que acepta con resignación lo que tiene, anula, creemos, toda su capacidad de agencia.

Así pues, las mujeres árabes parecen invisibles. Debido a esos prejuicios, hay todo un imaginario social que las sitúa sin capacidad para tomar sus propias decisiones; pareciera que no tienen iniciativa propia para, por ejemplo, obtener recursos básicos como un carnet de conducir, estudiar, trabajar y/o ejercer cargos de responsabilidad en entornos laborales.

“Un día fui a Mercadona y hay tres mujeres en la caja antes de mí y la chica de la caja pregunta a las tres mujeres por el parking. Pero cuando me toca a mí, no me lo pregunta. Y yo digo, ¿por qué? Las cuatro somos seres humanos, tenemos el mismo cerebro, tenemos el mismo organismo” (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 19/4/2024).

Esa discriminación es lo que ha ocasionado que las mujeres árabes se sientan inferiores y algunas decidan aislarse para no sentirse rechazadas. En ese sentido, Natalia Andujar en una entrevista realizada por la Asociación Marroquí (2018), afirma que el sistema es el principal discriminador y que, por ejemplo, si alguien se autocensura o se autoexcluye de un espacio público o de un trabajo, está siendo víctima de violencia indirecta, pues se le niega acceso a derechos básicos fundamentales, relegando a la mujer a un papel secundario, no valorado socialmente; un papel en el que permanece casi invisible, realizando un trabajo de cuidados que pocas veces se pone en valor.

En relación al acceso a los recursos legales en caso de violencia de género, las mujeres entrevistadas afirman no confiar en la policía como primer organismo que atiende la denuncia. Además, cuando la violencia contra las mujeres se produce en pueblos o ciudades pequeñas no es fácil interponerla y mantener, al mismo tiempo, cierto anonimato.

“Esto hace que el anonimato no se mantenga y, al contrario, la denuncia termina perjudicándolas” (Comunicación personal. Entrevista La Rioja, 21/05/2024).

“Me pasó un problema con mi marido. Somos de la misma familia, pero ellos nos ven con una mirada inferior. Esto iba en aumento, hasta que un día se metió la policía, y a mí no me benefició. Me considero tranquila y prefiero resolver los problemas entre mi marido y yo” (Comunicación personal. Grupo Focal de Melilla, 14/07/2024).

A su vez, algunas de las mujeres plantean que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, las perciben como mujeres tímidas u oprimidas, vinculando

esa percepción al uso, por ejemplo, del *hiyab*. Por eso, en muchas ocasiones las abordan desde posturas paternalistas e ignoran su voz y sus demandas. Esto choca frontalmente, con el comportamiento que tienen hacia los hombres árabes, según ellas, más autoritario y con cierta desconfianza.

“Son tratados la mayoría de las veces desde la agresividad y la desconfianza” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

9.3.4. LOS MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACIÓN EN LA PERPETUACIÓN DE ESTEREOTIPOS

Como hemos señalado, la islamofobia de género ha ido construyendo un falso imaginario sobre las mujeres musulmanas. En este marco, se clasifica a las mujeres occidentales como educadas, libres y empoderadas, mientras que a las mujeres árabes, especialmente si son musulmanas, se las etiqueta como sumisas, anticuadas y tradicionales. En relación con esto, Zine (citado en Consejo de Juventud de Euskadi, 2019) sostiene que los medios de comunicación desempeñan un papel crucial en la reproducción de estos estereotipos, contribuyendo así a la perpetuación de prejuicios que dificultan enormemente la integración cultural, profesional y social de las mujeres musulmanas, especialmente en el contexto español.

Un ejemplo lo podemos observar en el estudio realizado por la Casa Sefarat en España. En dicho análisis se apunta a que el 70% de las noticias que se refieren al islam o a los musulmanes son negativas. Es más, el 49% de ellas podrían considerarse islamóforas (Martín, 2019). Al mismo tiempo, según el periódico El Salto (2018), el 60% de los artículos periodísticos relativos al islam y las comunidades musulmanas reproducen generalizaciones, estereotipos y discursos estigmatizantes.

“Hay una publicidad agresiva en torno al velo. Entonces, por eso crea ese estereotipo de por qué siempre que vemos, por ejemplo, una figura, una imagen, una persona con un velo la asociamos a guerra, al hambre, obligación, maltrato o algo por el estilo” (Comunicación personal. Entrevista Madrid, 24/06/2024).

Compartimos con las personas participantes la necesidad de fomentar otro tipo de narrativas en los medios de comunicación y redes sociales que positiven

o, al menos, no juzguen negativamente, el uso del velo, entre otros mensajes, relacionados con las mujeres y su libertad religiosa.

9.4. RACISMO ESTRUCTURAL HACIA LAS MUJERES ÁRABES

En el siguiente apartado trataremos de recoger algunas de las situaciones de discriminación que las mujeres árabes han detectado en el contexto de la vida cotidiana en el ámbito laboral, educativo, en el acceso a la vivienda, a la salud y en relación al acceso a la tecnología e Inteligencia Artificial (IA).

9.4.1. DISCRIMINACIONES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

“Creo que, si hay dos mujeres, una que lleva pañuelo y otra que no, la otra es la que va a trabajar” (Comunicación personal. Entrevista Andalucía, 25/03/2024).

A través de la interpretación de los datos obtenidos en las encuestas, observamos serias discriminaciones en relación al acceso y condiciones laborales que las mujeres deben enfrentar. En primer lugar, se resalta las dificultades que tienen en el acceso al empleo. Seguidamente, se señalan los problemas que encuentran para permanecer en los puestos de trabajo y, por último, se plantean algunas propuestas que permitan mejorar sus condiciones en entornos de empleabilidad.

ACCESO AL EMPLEO

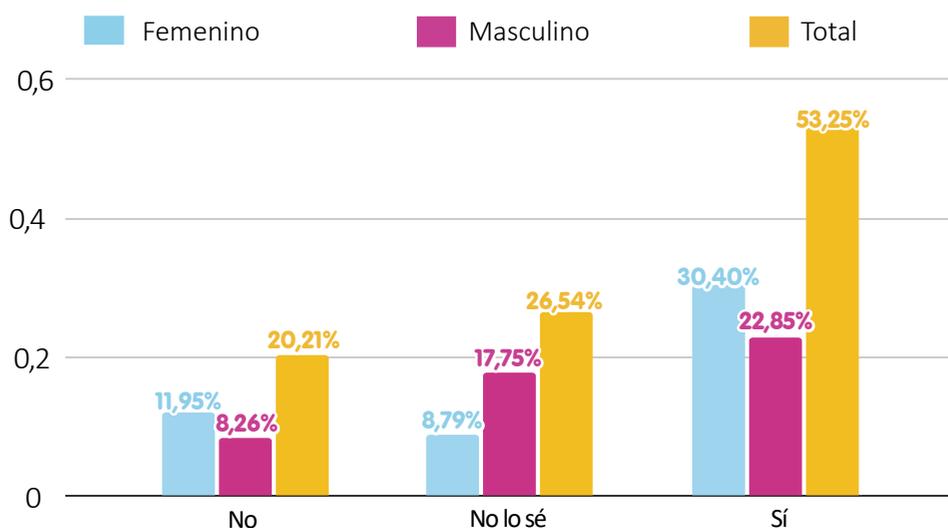
“Eso no lo vas a quitar ¿no? [Refiriéndose al velo] y yo: no, no me lo voy a quitar. Y dijo: Pues si no te lo vas a quitar, vas a trabajar detrás y no salgas para que no te vean. -Yo me rio y le dije: pues lo siento, no voy a trabajar para ti” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 13/06/2024).

Ante la pregunta que se realizó en la encuesta sobre si las mujeres árabes tienen más dificultades que los hombres para trabajar en España, se evidencia que ambos comparten la misma percepción: las mujeres tienen más problemas en

el acceso, en la permanencia y en el ascenso a puestos de responsabilidad. Así se visualiza en la siguiente gráfica, donde se puede observar que del 52% de las mujeres encuestadas, el 53,25% respondieron que ellas tienen más problemas para acceder al empleo.

Gráfico 42

Percepción sobre la mayor discriminación hacia las mujeres para acceder, permanecer y ascender en el empleo



Como se ha visto a lo largo de toda la investigación, la barrera idiomática es uno de los principales problemas que impide la inmersión cultural y la garantía de los derechos de la población árabe. En ese sentido, se convierte en una dificultad significativa para el acceso y su permanencia en el empleo. Muchas de ellas, sobre todo las de primera generación, se han dedicado a las labores de cuidados en la esfera privada, lo que les ha impedido socializar en diferentes entornos y aprender el idioma. Para los hombres es diferente porque ellos trabajan, o se ven obligados a trabajar, en espacios donde es necesario interactuar con los demás, y aprender con mayor rapidez el idioma.

“Mi padre a diferencia de mi madre (que se ha dedicado a la casa y no ha estudiado) habla perfectamente el español, aunque no ha estudiado. Tuvo un comercio y está todos los días comunicándose al público, entonces sí habla el español perfectamente” (Comunicación personal. Entrevista Extremadura, 04/07/2024).

La dedicación de algunas mujeres árabes a los cuidados también se ha convertido en un prejuicio que, en el imaginario de las sociedades, las ha relegado únicamente a ese oficio. Sin embargo, se ignora que hay muchos otros motivos por los cuales no pueden acceder a un empleo en las mismas condiciones que los hombres. Uno de estos aspectos tiene que ver con la exigencia por parte de las empresas de que las mujeres se despojen del velo, lo que atenta contra su integridad y las convierte en blanco de múltiples ataques racistas. Además, resulta especialmente frustrante para algunas mujeres que, al elegir una carrera con el fin de mejorar sus oportunidades laborales y su futuro profesional, vean limitadas sus aspiraciones debido a los prejuicios existentes hacia el uso del *hiyab*.

Un estudio sobre la inserción laboral de las mujeres árabes musulmanas publicado por la Universidad de Linz en Alemania afirma que una mujer con nombre extranjero tiene menos probabilidades de ser contratada que una mujer autóctona. Una de las conclusiones de esa investigación fue que la oportunidad que tiene de ser invitada a una entrevista se reduce a un 4,3% con la combinación de nombre extranjero y velo islámico, frente a un 13,5% sin velo y con nombre extranjero (Observatorio de Al Azhar, 2019).

En relación a lo anterior, otra entrevistada de la Comunidad Autónoma de Valencia, habla del rechazo que sufren en entornos laborales españoles por el uso de determinadas prendas.

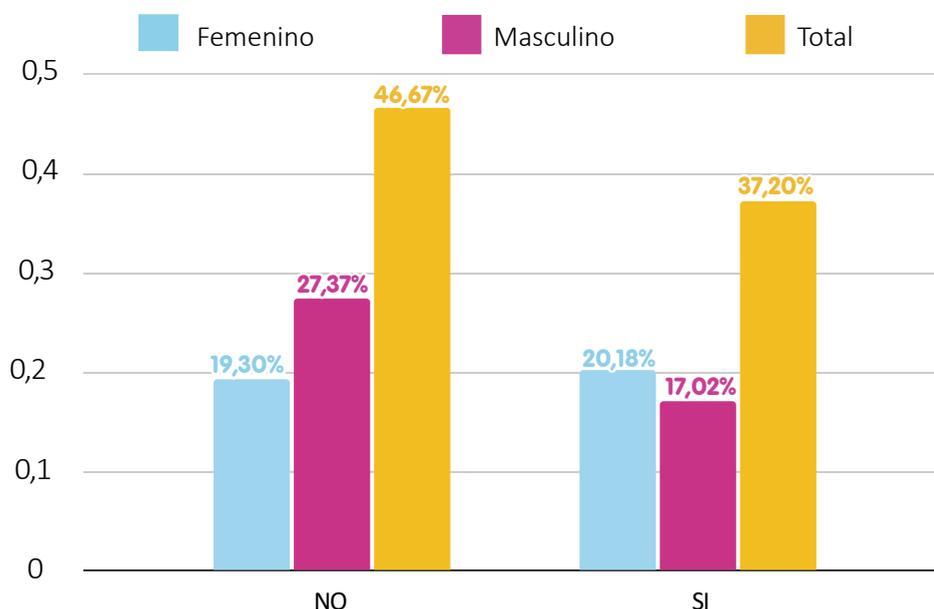
“A las mujeres nos cuesta más. Suele haber esos comentarios de ‘es que la mujer musulmana no trabaja porque su ámbito es más machista y no les dejan trabajar’. Eso no es cierto totalmente. Obviamente existe el machismo en todos los ámbitos. Pero yo también conozco muchas mujeres musulmanas que han decidido trabajar y que no han podido por su vestimenta (...). No es que no quiera trabajar, porque muchas aquí tenemos estudios, pero al final nunca vamos trabajando por eso. Y claro, los hombres sí que suelen tener más acceso, suelen aceptar más que a una mujer” (Comunicación personal. Entrevista Valencia, 28/06/2024)

Ella continúa diciendo que muchas mujeres han tenido que sacrificar su identidad y creencias para adaptarse a una estética determinada que les permita trabajar.

“Casi siempre me niegan la posibilidad de realizar una entrevista laboral si en mi currículum presento una foto usando el velo” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/5/2024).

Gráfico 43

Discriminación en el acceso al empleo según género



Otro estudio sobre la discriminación laboral que enfrentan las trabajadoras árabe-musulmanas elaborado en España, Holanda y Alemania señaló que, en el caso de España, el 25% de las mujeres no musulmanas que se presenta a una entrevista de trabajo logran conseguir el puesto, mientras que este porcentaje desciende al 15,7% para las mujeres musulmanas (Ubieto, 2022).

Si bien cualquier extranjera puede recibir discriminación solo por el hecho de no ser nacional, a las mujeres árabes se les juzga y excluye más por la presunción prejuiciosa de su cultura, lo cual parece indicar que algunas de las personas empleadoras ignoran sus estudios y capacidades para desempeñarse como profesionales cualificados o para ocupar posiciones de liderazgo dentro de ámbitos laborales.

Como hemos visto, las mujeres árabes musulmanas, sufren una doble e, incluso, triple estigmatización para acceder al mundo laboral en España. La primera, por el hecho de ser mujeres extranjeras e inmigrantes. La segunda, fruto de sus elecciones religiosas y los prejuicios que se tienen sobre su estilo de vida, y la tercera, por el uso del *hiyab*.

PERMANENCIA EN EL EMPLEO

“Cuando ven a una mujer árabe con velo, piensan que es una mujer que no tiene conocimiento de nada, por eso hay que meterla en un sitio donde esté limpiando, cocinando, pero nunca la vas a encontrar lo que viene siendo, por ejemplo, jueza” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

Con relación a la permanencia en el empleo de las mujeres árabes musulmanas, muchas manifiestan haber trabajado o estar haciéndolo actualmente. Sin embargo, para poder mantenerse laboralmente activas, se han visto obligadas a despojarse del velo y/o a ejercer labores que no impliquen estar de cara al público, a pesar de estar sobrecualificadas respecto al oficio que desempeñan. También hay mujeres que no se quitan el *hiyab* y prefieren renunciar al trabajo. Pero como ellas mismas dicen, cada mujer tiene condiciones sociales y económicas diferentes y esto les impide tomar la decisión de abandonar.

“No todas tienen esta valentía de ‘mi hiyab antes que mi trabajo’. Yo creo que también depende de la necesidad también de la mujer” (Comunicación personal. Entrevista Aragón, 27/06/2024).

Según las conversaciones con las mujeres entrevistadas, en muchos casos las personas empleadoras anteponen el uso del velo antes de priorizar y valorar las capacidades, la formación y las habilidades que tienen en el desempeño de sus funciones.

“Mi hermana mayor estuvo trabajando en una franquicia ahí en Melilla y no llevaba pañuelo. Se lo puso con 25 años y ella estaba trabajando allí. Siempre la llamaban todos los años para la época de Navidad (...). En el momento en que se lo puso la dejaron de llamar” (Comunicación personal. Entrevista Melilla, 10/5/2024).

Por otro lado, las entrevistadas coinciden en que, si bien en otros oficios en ámbitos de limpieza, supermercados y venta de productos en almacenes y fábricas, se encuentran bastantes mujeres trabajando con el velo, muchas, por miedo a enfrentarse a comentarios despectivos de los clientes, optan por quitárselo y evitar cuestionamientos y discusiones que, en muchos casos, derivan en despido. Un ejemplo de esto último lo relata un participante del grupo focal en Canarias, quien cree que las mujeres lo tienen más difícil a la hora de permanecer

en un trabajo. Porque cuando trabajaba con su esposa en un almacén, esta era la encargada de la limpieza y algunos clientes españoles cuestionaron al jefe por tener una mujer con pañuelo en su plantilla. El jefe le dio indicaciones al marido de que le comunicara a ella que no podía usar más el *hiyab*. A lo que el esposo respondió “*si no quieres que ella trabaje así, despídela*. Y él la despidió” (Comunicación personal. Grupo Focal de Canarias, 28/06/2024).

El anterior testimonio pone en el centro, una vez más, la discusión y la disputa pública que existe sobre el cuerpo de la mujer árabe-musulmana que decide usar el pañuelo. La sociedad (los clientes, el marido y el jefe) continúa opinando y discutiendo si es correcto o incorrecto que las mujeres usen el pañuelo en el trabajo. En ningún momento se incluye la opinión de las mujeres en ese tipo de decisiones, ni se indaga en las razones o deseos de continuar en el trabajo usando el *hiyab* o no. Todo lo contrario, se impone un criterio totalmente parcial. En el caso que nos comparten, la toma de decisión es de otros, pero la afecta a ella directamente y de forma negativa, ya que es despedida.

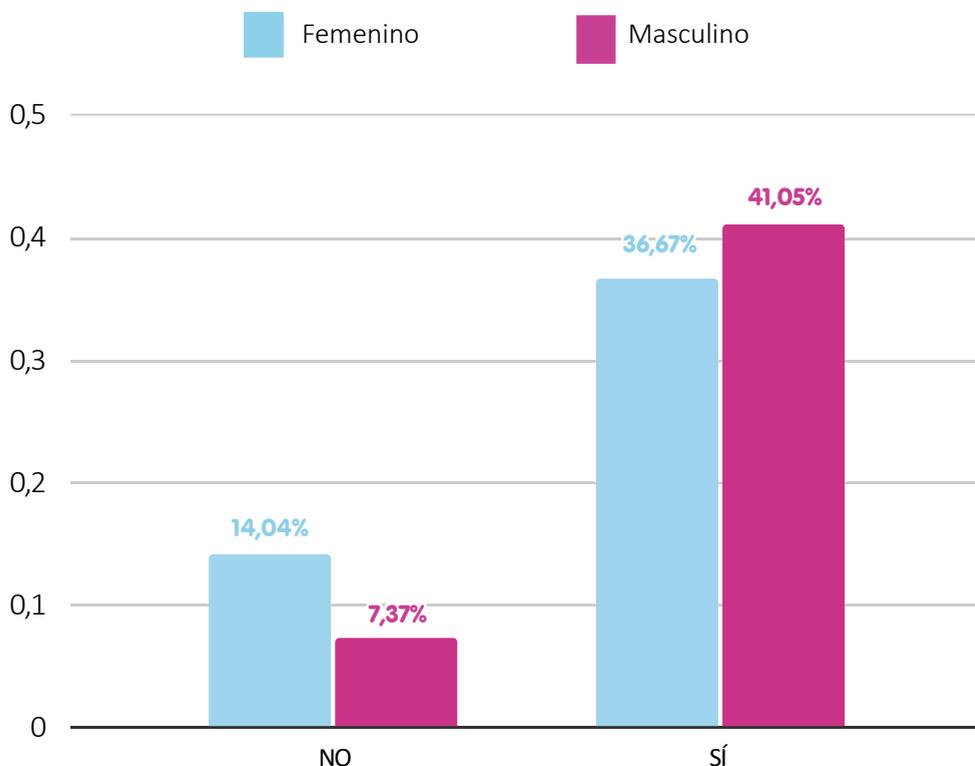
Por su parte, la entrevistada de Andalucía dice que conoce pocas mujeres en puestos cualificados que puedan llevar el *hiyab* sin temor a represalias como, por ejemplo, profesionales que trabajan en organizaciones sociales no cristianas, o en escuela de idiomas donde enseñen árabe (Comunicación personal. Entrevista Andalucía, 25/03/2024).

En relación a los sectores productivos, según la investigación *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España* (Monguí et al., 2022), “España ocupa el segundo lugar en Europa con más personal en el sector del hogar y cuidados, solo por detrás de Italia (607.300). Bastante más lejos se encuentra Francia, en tercer lugar, con 222.600 personas ocupadas. España sería, así pues, uno de los países con mayor peso del trabajo en este sector dentro de la Unión Europea” (Monguí et al., 2022, pp. 17). El sector de servicios y de empleadas y empleados del hogar, además de ser una actividad principalmente femenina inmigrante, en la mayoría de los casos no se formaliza la prestación laboral mediante un contrato legal que garantice condiciones óptimas. Así lo reafirma Monguí (et al., 2022), cuando apunta que las trabajadoras del hogar rara vez tienen acceso a derechos y protección, aunque frecuentemente se enfrentan a condiciones de trabajo más duras.

Siguiendo los datos de la encuesta, el 36,67% de las mujeres afirma tener o haber tenido experiencia en diferentes sectores laborales del territorio español.

Gráfica 44

Experiencia laboral en España de las mujeres de origen árabe



La mayoría ejerce oficios de baja cualificación y muchas de ellas son excluidas de los empleos de atención directa o, en su defecto, en cargos directivos. Las mujeres árabes que tienen experiencia laboral, se desempeñan en gran medida en labores del hogar. A diferencia de los hombres árabes que, si bien trabajan en sectores precarios e inestables como el campo y la hostelería, tienen una representatividad casi nula en el sector de las labores domésticas. Los anteriores datos de la encuesta coinciden con los citados en el informe sobre la *Integración de la Población Extranjera en el Mercado Laboral Español* (Mahía y Medina, 2022) cuando dicen que “según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), para el 2º Trimestre del 2022, el trabajo del hogar y cuidados representa en torno al 2,7% de la ocupación total en España. Entre los hombres ocupados a nivel nacional, solo 0,5% estaría ocupado en este sector frente al 5,1% que supone entre las mujeres” (Mahía y Medina, 2022, pp. 18).

Este mismo estudio dice que, a junio de 2022, según datos de la Seguridad Social, se contabilizaron 374.583 personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados del Hogar, de las cuales 357.631 eran mujeres (95,47%) y 16.933 hombres (4,52%). Si solo consideramos a población extranjera, “la feminización del sector vuelve a hacerse patente con 154.995 mujeres (94,03%) y 9.843 hombres (5,97%)” (Mahía y Medina, 2022, pp. 20).

Las cifras que vemos tienen absoluta relación con lo que comentan las participantes del grupo focal respecto al oficio de las mujeres inmigrantes musulmanas.

“Casi nunca vas a encontrar una mujer árabe trabajando en un cargo superior. Casi siempre está trabajando de limpieza o cosas así que implique no salir de casa” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

Por su parte las mujeres árabes que acceden a entornos laborales más cualificados de trabajo como en el sector de la sanidad pública, manifiestan haberse sentido discriminadas y obligadas a despojarse del velo con el argumento de la laicidad.

“Estos espacios son laicos y no profesan ningún tipo de religión” (Comunicación personal. Entrevista Castilla y León, 27/06/2024).

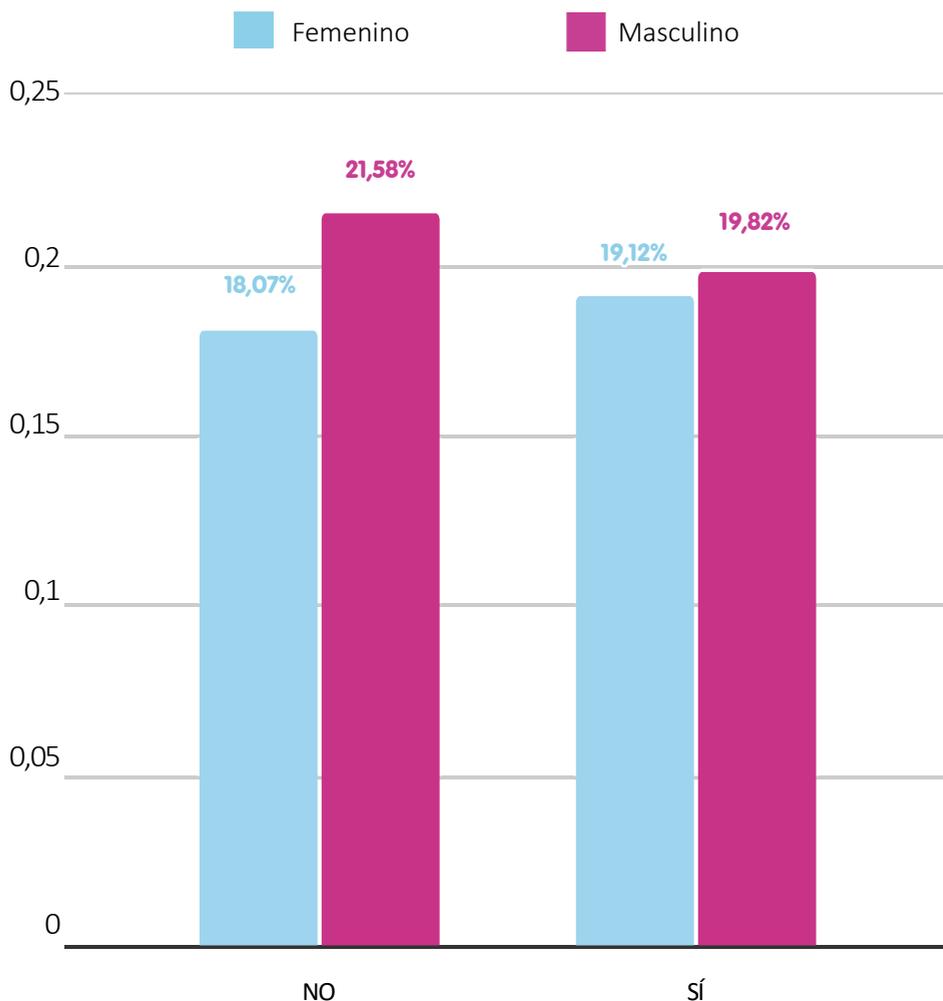
No obstante, esto carece de absoluto fundamento cuando, por ejemplo, en Málaga, durante las festividades de Semana Santa, uno de los principales eventos es el traslado de la estatua que representa a Jesús Cautivo y María Santísima de la Trinidad al Hospital Civil, donde el personal médico, portando su bata blanca, ingresan en sus hombros a las instalaciones del hospital los tronos para que las personas enfermas eleven sus oraciones.

“Mi hermana en la residencia, cuando la vieron con el velo en el hospital le dijeron ‘oye, te lo tienes que quitar porque somos laicos’. Tuvo que recurrir al gorrito y adaptarse a la vestimenta. Cuando se lo quitó, le dijeron que parecía ‘normal’ y le dijeron ‘ah, es que no se te nota que eres musulmana’ ”(Comunicación personal. Entrevista Castilla y León, 27/06/2024).

Con relación a lo anterior, en la encuesta realizada, las personas árabes manifestaron sentirse discriminadas en su lugar de trabajo por ser de origen árabe. Si bien en términos porcentuales la discriminación es similar, son las mujeres que sufren experiencias más traumáticas.

Gráfico 45

Discriminación en el lugar de trabajo de la población encuestada, según género

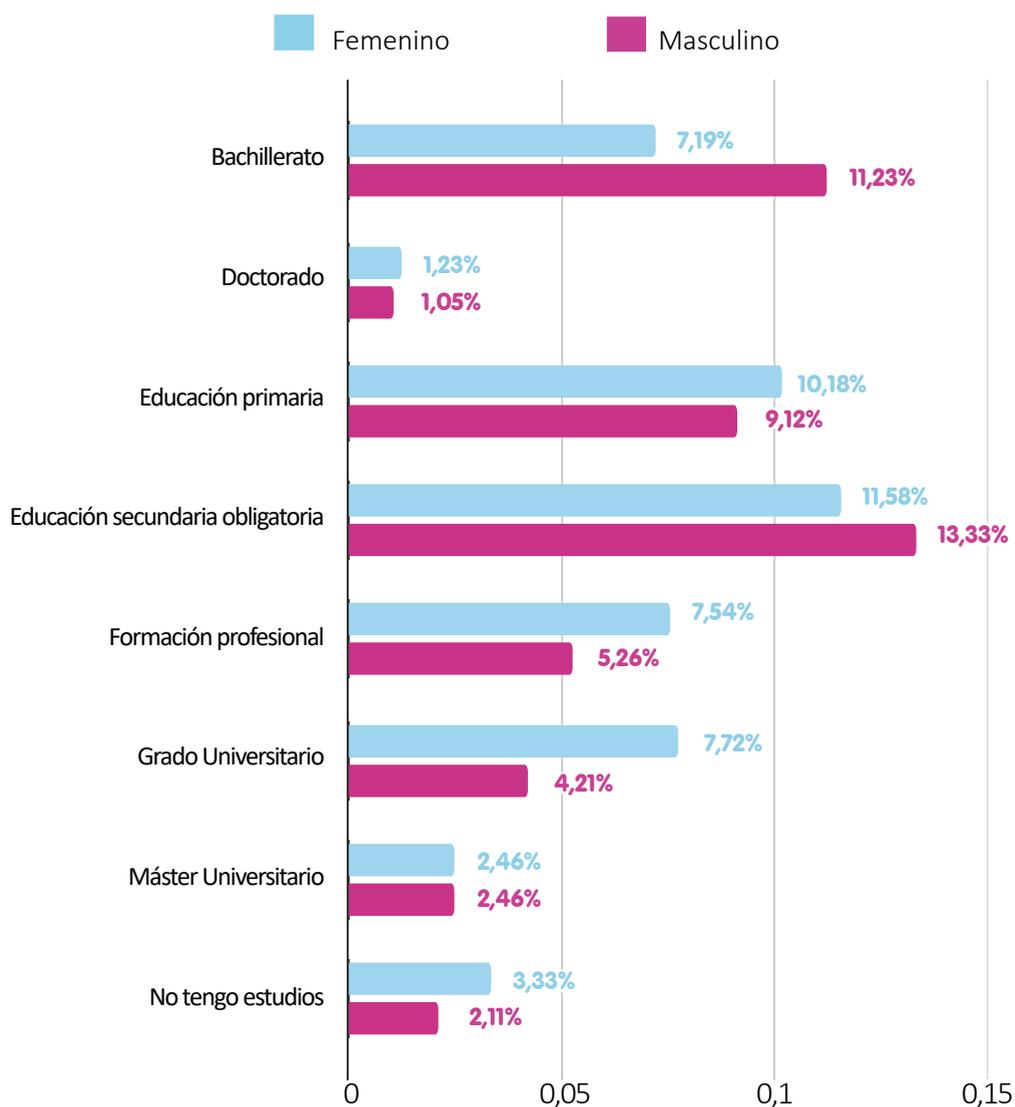


CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES ÁRABES

Según la encuesta realizada, el nivel de formación de las mujeres y los hombres árabes varía dependiendo del grado de estudios.

Gráfico 46.

Nivel formativo de la población encuestada, según género.

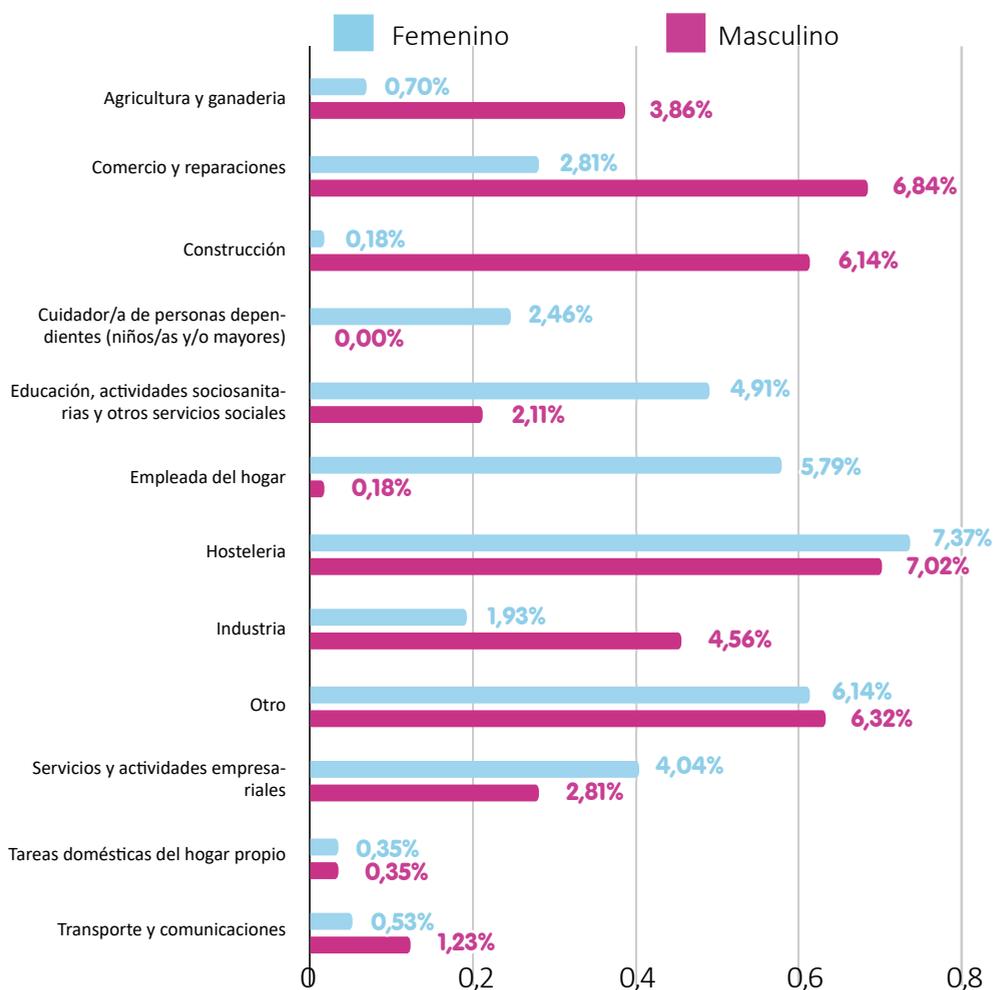


Como se puede observar, el porcentaje de hombres con educación primaria (10,18%) y secundaria (11,23%) es ligeramente mayor que el de las mujeres. Sin embargo, con ellas las que destacan en estudios superiores (7,72%), en relación a los hombres (4,21%).

Respecto a la cualificación laboral y los puestos de trabajo que desempeñan las mujeres árabes se evidencia que su nivel de formación no corresponde a los oficios que desempeñan porque en su mayoría se dedican a las labores del cuidado o a la hostelería.

Gráfica 47

Sector laboral en el que trabaja la población encuestada, según género



Estos datos concuerdan con el estudio del CEDRE (2020) que afirma que, “respecto a la cualificación laboral y el enfoque de género de las personas inmigrantes, a pesar de que las mujeres en su investigación tenían un nivel de cualificación mayor que los hombres porque el 22% de ellas tienen estudios universitarios frente al 13% de ellos, son las que trabajan en un puesto inferior con relación a sus estudios y habilidades” (pp. 27).

Con relación a la remuneración salarial respecto a los hombres, el 64,26% de las mujeres encuestadas afirmaron cobrar lo mismo que los hombres. Sin embargo, un 31,96% cree que su salario es inferior.

Gráfico 48

Brecha salarial de género percibida por las mujeres encuestadas

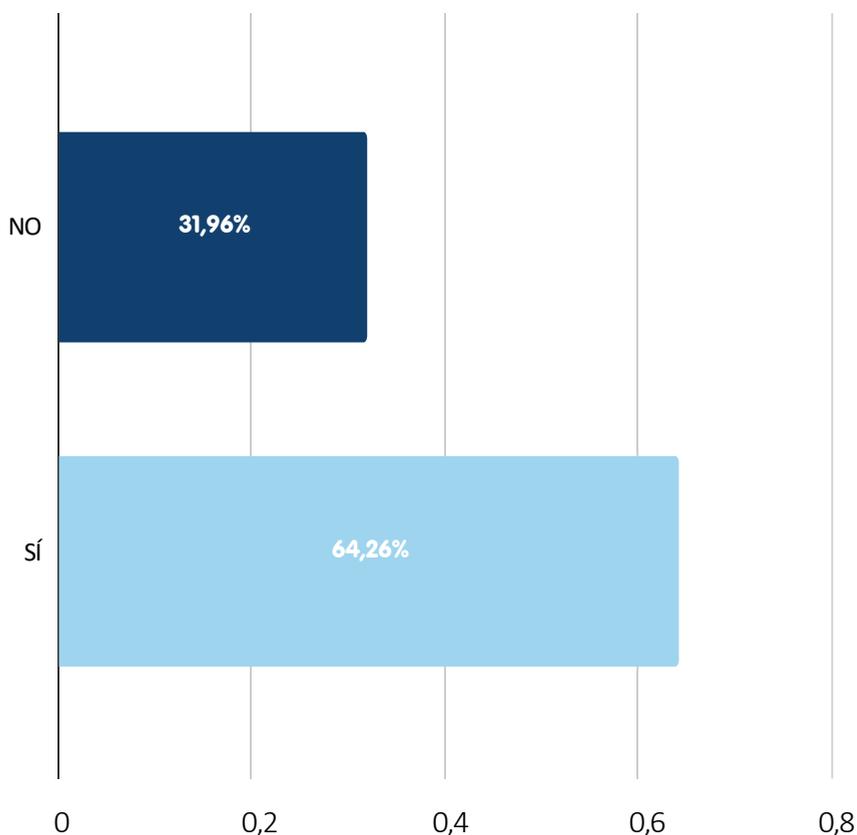


Gráfico 49

Atentados contra la integridad sexual de las mujeres encuestadas



Respecto a la pregunta relacionada con situaciones de acoso sexual en el entorno laboral, la mayoría de ellas respondieron que no han sufrido ninguna agresión sexual en su entorno laboral. Sin embargo, más del 60% cree que sí se producen.

En la investigación sobre *la Violencia Sexual en las Mujeres Migrantes Trabajadoras del hogar y de los Cuidados*, elaborado por la Asociación Por Ti Mujer (Palop et al., 2020, pp. 26) se afirma que “el 53% de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar y de los cuidados refiere haberse sentido víctima de acoso o violencia sexual en el trabajo y el 91% de ellas no lo ha denunciado”. Si bien el informe no está discriminado por nacionalidades, se intuye que, si las mujeres árabes se dedican en su gran mayoría a las labores del hogar, pueden ser potenciales víctimas de acoso y agresiones sexuales. Según dicho informe, las mujeres inmigrantes que trabajan en el ámbito doméstico y de los cuidados se encuentran en situaciones de triple vulnerabilidad triplemente, esto es, por su género, por su lugar de origen y por la precarización laboral del sector, que les empuja a soportar todo tipo de agresiones con tal de no perder su fuente de ingresos.

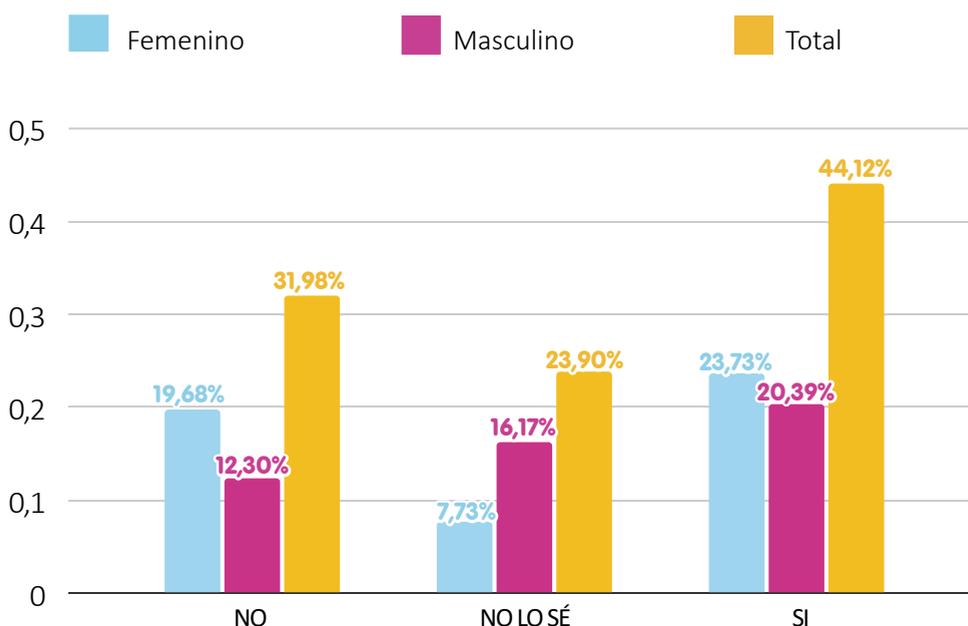
9.4.2. DISCRIMINACIONES EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN

“La mujer que es árabe y lleva el velo, tiene más problemas para acceder al sistema educativo” (Comunicación personal. Entrevista Galicia, 11/6/2024)

Como vemos en el siguiente gráfico, el 44,11% de las mujeres respondió que perciben mayor dificultad que los hombres a la hora de continuar con su proceso formativo. Sin embargo, hay que resaltar que las mujeres están más cualificadas respecto a los hombres.

Gráfico 50

Acceso y permanencia de las mujeres de origen árabe en el sistema educativo, según género



Las mujeres ven en la formación la posibilidad de tener mejores oportunidades de acceso laboral, a pesar de los esfuerzos que supone, ya que parece que tiene que demostrar constantemente que son capaces de superar cada nivel educativo.

“Yo hago muchos esfuerzos (...) para ser aceptada de una manera más fácil (...). No sé, siento que siempre tengo que ser mejor que los que hay para que me acepten (Comunicación Personal, Entrevista Madrid, 24/06/2024).

Además, el hecho de que las mujeres árabes logren completar su formación, a pesar de enfrentar mayores dificultades para permanecer en el proceso educativo, está relacionado con el apoyo que reciben de sus familias. Según las entrevistadas, este respaldo, históricamente reservado para los hombres, ha ido evolucionando con el tiempo, beneficiando cada vez más a las mujeres.

EXCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO POR EL USO DEL HIYAB

“Cuando yo estaba en la escuela (...) empecé a llevar el velo. Lo llevaba porque me gustaba (...), pero ni a los profesores ni a la directora les gustó y me obligaron a quitármelo y que, si no lo hacía, me echaban del cole (...) ¿De verdad es necesario obligar a una niña que le gusta, ya sea por identidad religiosa o por otra cosa, echarla del cole?” (Comunicación personal. Entrevista Valencia, 28/06/2024).

La entrevistada comenta que fue muy traumático para ella como niña enfrentarse no solo a las burlas de sus compañeros por el uso del pañuelo, sino a la ridiculización y al reproche público que recibió por parte del profesorado y de la directora de la institución educativa. Además, manifestó sentir profunda tristeza y ansiedad al pensar que la iban a echar del colegio por sus creencias religiosas.

Son varias las personas entrevistadas que han compartido también esos miedos e inquietudes. No obstante, han encontrado apoyo en algunas organizaciones que respetan la libertad religiosa como un derecho básico reconocido en la Constitución.

“Es la última vez que acudes a clases con pañuelo. Tienes que vestirme como las demás chicas [le prohibieron entrar en el colegio y diversas asociaciones intervinieron para garantizarle su derecho a la educación]” (Comunicación Personal. Entrevista Asturias, 25/07/2024).

“Siempre que encontraban la oportunidad me lanzaban las preguntas de tipo: ‘¿y por qué te lo pones, y tu amiga que también es musulmana, no se lo pone? Hace calor para hacer educación física con eso’ A lo que ella respondía: ‘lo uso primero porque es mi elección, segundo, mi identidad y tercero, mi religión” (Comunicación personal. Entrevista Valencia, 28/06/2024).

LOS REGLAMENTOS ESCOLARES Y LA PROHIBICIÓN DEL VELO

Según Mijares y Ramírez (2022), académicas y activistas que luchan contra la islamofobia, en España no existe ninguna norma jurídica que prohíba el *hiyab* en las aulas, ya que su porte está protegido por el artículo 16 de la constitución que defiende la libertad de culto.

A pesar de que la constitución española es clara, expertas/os continúan afirmando que en España existe un vacío legal sobre el uso del velo islámico en las escuelas (El Debate, 2024). Solo Francia es el único país de Europa que tiene regulada la vestimenta de este tipo de prendas en los colegios, ya que desde 2004 prohíbe el *hiyab* y desde 2023 *la abaya*³³. Sin embargo, algunos centros educativos españoles impiden a las alumnas presentarse al centro educativo usándolo, argumentando que en sus protocolos y/o reglamentos internos los/as estudiantes no pueden acudir al instituto o escuela con la cabeza cubierta: gorras o prendas que oculten el cabello. Por ello, muchos planteles educativos, suspenden y excluyen a las alumnas que deciden llevarlo. Tal como ocurrió en el 2010, en un instituto de la localidad madrileña³⁴ donde el Tribunal Superior de Justicia apoyó la expulsión de una alumna.

A diferencia, por ejemplo, de otras comunidades como Valencia³⁵, Canarias y en el País Vasco³⁶, donde los reglamentos prohíben que los estudiantes asistan

33 *La abaya* es un largo vestido o túnica suelta y liviana que va desde los hombros hasta el suelo y cubre todo el cuerpo salvo cabeza, cuello, manos y pies.

34 Desde que en el año 2013 el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) se pronunciara con una sentencia que avala la expulsión producida en 2010 de una alumna con *hiyab* en la localidad madrileña de Pozuelo de Alarcón. En este caso, la interpretación del reglamento se lleva a cabo sobre un sentido común islamóforo que incluye el *hiyab* como una prenda que es necesario prohibir (Mijares, L. Ramírez, A. 2022).

35 Un ejemplo que muestra una correcta interpretación de las normas reguladoras del derecho fundamental de libertad religiosa lo proporciona la Comunidad Valenciana en la Resolución de 20 de julio de 2017, de la Secretaría Autonómica de Educación e Investigación, por la que se aprueban las instrucciones para la organización y el funcionamiento de los centros que imparten Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato durante el curso 2017-2018. En el punto 1.2.14., dentro del apartado dedicado al reglamento de régimen interior y a las normas básicas de convivencia se refiere en el punto 6 al uso de vestimentas propias de la identidad religiosa del siguiente modo “No se debe impedir el acceso en los centros a personas que vistan ropas características o propias por motivo de identidad religiosa y que no suponen ningún problema de identificación o atentan contra la dignidad de las personas” (Castro, 2021, pp. 25).

36 Asimismo, es de destacar la posición de la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma del País Vasco que ha difundido entre los centros educativos una circular en la que se recogen

a clase con la cabeza tapada, pero la norma no incluye el uso de *hiyab* porque se entiende que este no se usa con la misma finalidad que si se porta una gorra.

Los ejemplos citados son coherentes con los valores y pensamientos que debe promover la escuela y el instituto, esto es, libertad, empatía, respeto a la diferencia, y promoción de la interculturalidad. El entorno educativo es, después de la familia, el segundo lugar de socialización de niñas y niños y jóvenes. Por ese motivo, su principal objetivo es transmitir e implementar normas sociales que faciliten la convivencia dentro de ella y la sociedad. Además, el deber ser de la escuela es dotar de pensamiento crítico a sus estudiantes. De esta manera debe promover que estos entiendan que usar el velo y respetar a las personas que lo portan, implica la defensa legítima de los derechos fundamentales como la igualdad, la libertad y el ejercicio de la democracia, en tanto este está suscrito en la carta magna que es la constitución española.

Tal como lo mencionó Castro (2021) la educación debe promover la cohesión como un instrumento integrador, en lugar de la homogeneización que destruye la diferencia. Esta segunda senda ha caracterizado a la educación tradicional, de manera paradigmática. Además, la búsqueda de homogeneización ha mostrado pésimos resultados en la sociedad, así como terribles consecuencias en la salud mental de niños/as y jóvenes.

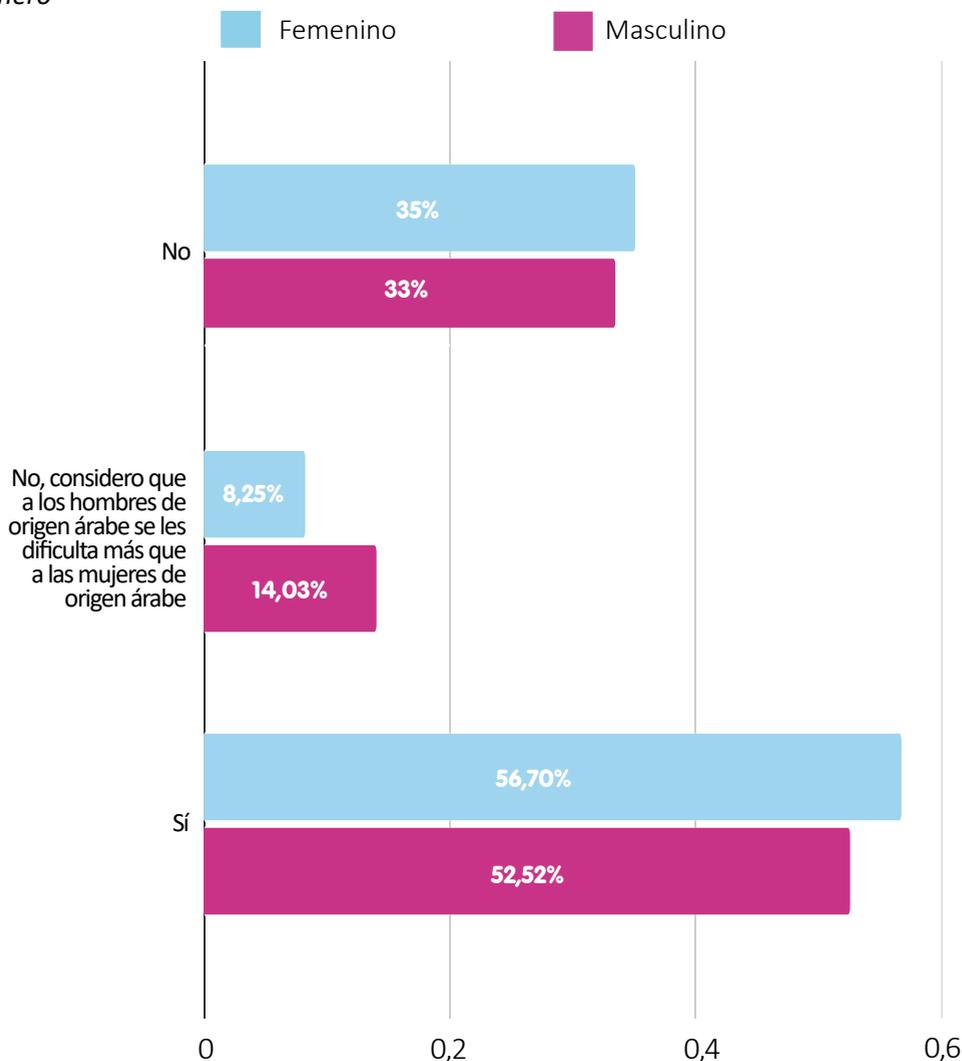
9.4.3. DISCRIMINACIONES EN EL ÁMBITO DE LA VIVIENDA

Las mujeres perciben la discriminación en un mayor porcentaje en el ámbito de la vivienda CEDRE (2020). Según la encuesta realizada, el 57% de las mujeres dijeron que tienen mayores dificultades que los hombres en la búsqueda y acceso a la vivienda, frente al 53% de los hombres.

recomendaciones en relación con “la utilización de pañuelo en la cabeza” el 6 de septiembre de 2016. Su primera recomendación es “No impedir la escolarización de las alumnas que porten pañuelo en la cabeza, y que aquellos centros escolares vascos cuyos proyectos educativos o reglamentos de organización y funcionamiento no lo permitan, procedan a su revisión, desde el planteamiento de la educación inclusiva y de atención a la diversidad establecido en el Decreto 236/2015, por el que se establece el currículo de Educación Básica y se implanta en la Comunidad Autónoma del País Vasco”. En la segunda recomendación propone “Promover compromisos educativos entre las familias y tutoras legales y el propio centro”, se apela a un diálogo entre los distintos miembros de la comunidad educativa que permita la toma de decisiones responsables e inclusivas (Castro, 2021).

Gráfico 51

Dificultades de las personas encuestadas en la búsqueda de vivienda, según género



Una entrevistada afirma que uno de los motivos por los cuales es más difícil alquilar una vivienda en España es por carecer de contrato laboral.

“La mujer de la cultura marroquí sí que trabaja menos, entonces tienen menos nóminas (...). Entonces para buscar una vivienda les cuesta más”
(Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/05/2024).

De nuevo, observamos la doble discriminación que sufren las mujeres musulmanas.

“Las mujeres migrantes presentaban desventajas salariales en comparación al grupo de hombres inmigrantes y al grupo de mujeres españolas” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/05/2024).

Esta brecha económica supone “una merma en la capacidad para cumplir los requisitos económicos (nóminas, avales) exigidos por las inmobiliarias o los particulares” (Hipólito y Murillo, 2014, pp.27).

Otro factor que dificulta que las mujeres árabes puedan acceder a una vivienda en condiciones adecuadas, es el rechazo que enfrentan, de nuevo, por parte de arrendadores e inmobiliarias por el uso del velo. A esto se suma el prejuicio generado por su acento, especialmente cuando llaman para preguntar para interesarse por algún inmueble disponible.

“Sí, normalmente las mujeres marroquíes llevamos hiyab y ya entonces se nota. En cuanto te ven, se nota. Por teléfono puede que, si no tienes acento no se da cuenta (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/05/2024).

El *hiyab* vuelve a aparecer como un factor decisivo para las mujeres a la hora de acceder a la vivienda. Las falsas creencias sobre las mujeres árabes en relación al trabajo y su dependencia de sus maridos, imposibilitan que puedan acceder a un contrato de arrendamiento.

Además, como señala De Grado (2024), muchas de las mujeres discriminadas en su mayoría son mujeres solas a cargo de sus hijos/as o víctimas de violencia de género, que al recibir maltrato de sus parejas y al agotarse las ayudas sociales destinadas al refugio, se ven obligadas a buscar pisos de alquiler.

De acuerdo con el INE (2023), un tercio de los hogares encabezados por mujeres se encuentra bajo el umbral de pobreza, frente al 25% encabezado por hombres, estando establecido este desequilibrio para todas las modalidades: alquiler precio de mercado (59,25% H; 53,8% M), alquiler de bajo precio mercado (56,47% H; 44,08% M), propiedad con hipoteca (25,09% H; 20,09% M) y propiedad sin hipoteca (32,47% H; 23,62% M).

Concretamente, las mujeres de origen inmigrante se presentan como grupo social especialmente vulnerable ante el racismo estructural en materia de vivienda, dada la doble discriminación que enfrentan. Según el informe de Provivienda (Martínez et al., 2020), el género se establece como factor condicional tanto para el acceso como el mantenimiento de la vivienda. Así, “la distribución por género de víctimas potenciales de racismo en el ámbito de la vivienda por motivos étnico-raciales establece un porcentaje superior para las mujeres que, para los hombres, concretamente se habla de un 60% frente al 40%” (pp. 36).

La discriminación de las mujeres en el acceso a la vivienda expone a las mujeres de origen inmigrante a la “inseguridad física ante las violencias machistas a las que pueden ser sometidas como, por ejemplo, el acoso sexual o el control económico de sus parejas” (Ministerio de Igualdad, 2022, pp. 20).

9.4.4. DISCRIMINACIONES EN LA TECNOLOGÍA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Un estudio denominado *Fronteras Digitales* (Servicio Jesuita a Migrantes, 2023) profundiza sobre el impacto de las brechas digitales en el acceso a derechos de las personas inmigrantes. El estudio identifica las principales barreras y desigualdades en dos ámbitos: la accesibilidad y las competencias digitales.

Respecto a la accesibilidad destacan tres principales barreras: la situación administrativa de las personas inmigrantes, el idioma y el acceso a herramientas. En cuanto a las competencias digitales, el estudio identifica cuatro elementos claves: la necesidad de alfabetización digital de la población inmigrante, acceso a canales de información informales, la falta de confianza en las propias capacidades generadas por el desconocimiento del mundo digital que ha generado una *privatización encubierta* de procesos y la exposición a una brecha de seguridad que facilita estafas, fraudes y suplantaciones de identidad.

El informe profundiza en algunos factores que condicionan la relación de las personas inmigrantes con la sociedad digital como son la edad, el nivel educativo o formativo y el período sin uso de las herramientas digitales que se ve influenciado por los nichos de empleo de la población inmigrante. Como hemos visto en el capítulo sobre discriminaciones de la población árabe, este conjunto de factores genera un elevado impacto sobre la población inmigrante, especial-

mente en cuatro ámbitos de su vida cotidiana: la exclusión de la vida social y económica digital, dificultades en la búsqueda de empleo, el acceso a fuentes de información no oficiales y no contrastadas, y la vulnerabilidad ante la falta de seguridad digital.

Desde la interseccionalidad con las mujeres árabes, se debe tener en cuenta que la barrera idiomática vuelve a presentarse como un aspecto fundamental que impide la alfabetización digital de estas. En el trabajo de campo realizado en el marco de esta investigación es evidente que muchas de ellas tienen que recurrir a sus hijos/as o personas conocidas para poder solicitar algunos trámites como una cita médica, darse de alta en el SAE o regularizar su situación administrativa.

Todos estos procesos que requieren mediación tecnológica de primera necesidad, son claves para la integración social de las personas inmigrantes, en este caso las mujeres árabes en la sociedad.

“Me parece a mí que muchas personas no tienen ese conocimiento informático. No tiene conocimiento del idioma o conocimientos de cómo hacerlo. Entonces, se necesita mucha formación en esta parte, porque ahora todo es digital y, entonces, como no pueden hacerlo, tienen que ir siempre a un locutorio para que les haga porque es que no pueden hacerlo por sí mismos... Ya sea por el idioma o la informática” (Comunicación personal. Entrevista Madrid, 24/6/2024).

Lo anterior hace referencia a la brecha digital de género (Encabo, 2017) que se define como las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en relación con las diferencias de acceso a las infraestructuras de las tecnologías de la información y de la comunicación. Esta brecha está vinculada a una posición social, económica, laboral y cultural que posiciona a las mujeres en desventaja social.

Esto se aborda de manera explícita en el *Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información*, desarrollado por el Ministerio de Igualdad. En este plan se realiza un diagnóstico que advierte sobre una tendencia preocupante: a medida que aumenta la intensidad y complejidad en el uso de las TIC, se refuerzan las desigualdades de género (Encabo, 2017, pp. 287), impidiendo, por tanto, el acceso a otros derechos básicos fundamentales.

El diseño de algoritmos que ponga freno a las expresiones de violencia contra la mujer árabe, parece que no está tan desarrollado como en otros casos de

violencia explícita. Al escribir la palabra “violencia” en diversas publicaciones el algoritmo de plataformas como Instagram o TikTok automáticamente limita las reproducciones. Sin embargo, las burlas y “memes” que reciben las mujeres árabes, según las personas entrevistadas, son excesivas y de gran viralidad.

“Y el tema es ese de Instagram y tal o TikTok (...) creo que, en las redes los que sufren más racismo, hay racismo hacia los hombres, pero yo creo que para las mujeres hiyabíes sí que es muy diferente. Es muy, muy desagradable. En plan, el hecho de insultar a mujeres hiyabíes solo por usarlo” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

“Había una cantante, no recuerdo quién era, que cantaba de la libertad y su videoclip, o su tiktok, es una cantante que tiene bastantes seguidores y era española. Empezaba con el hiyab (...). Y llevaba esto en el principio del vídeo y, a medida que cantaba la canción, se iba desnudando. Y, al principio, (cuando tenía hiyab) estaba como muy triste y tal, luego se lo quitaba y era la más feliz del mundo” (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

En un coloquio llevado a cabo en Madrid en el año 2022 varias personas expertas problematizaron sobre la supuesta “neutralidad del algoritmo” en las diferentes plataformas digitales. Según sus investigadoras, se ha demostrado que es falsa esa neutralidad, ya que detrás de esos algoritmos hay personas que también tienen prejuicios. Generalmente, las personas que se encargan de desarrollar los algoritmos y los softwares de las grandes empresas tecnológicas, suelen ser hombres blancos, cis, pertenecientes a la clase media alta, y que se mueven por los mismos ambientes e incluso han estudiado en las mismas universidades (Ministerio de Igualdad, 2022).

Sólo el 12% de expertas en el mundo de la inteligencia artificial son mujeres. Respecto a las aplicaciones de mujeres estudiantes de doctorado en inteligencia artificial, este indicador es muy bajo (20%). Luego, de ser seleccionadas, el porcentaje disminuye quedando probablemente en un 10% (Ministerio de Igualdad, 2022).

En consecuencia, si para las mujeres en general es difícil estar en el diseño de los algoritmos, para las mujeres árabes se complica aún más, siendo posible que aumente las situaciones de discriminación.

“La inteligencia artificial aprende de nosotros. Entonces, si les ponemos un link sesgado y racismo, pues obviamente también nos dará ese output con racismo y discriminación. Entonces, es muy importante controlar eso e implementar más reglamentos que controlen la IA. Porque si al final nosotros tuviéramos una población en la que la mayoría de ellos son hombres, todo es pensado para ellos. Si la mayoría son hombres que trabajan en tecnología, en ciencia, y muy [poca presencia] de las mujeres. Entonces la IA, el chat bot, nos va a decir, por ejemplo, en la selección de un trabajo que un hombre va a tener mayor potencial que una mujer, más que una mujer musulmana” (Comunicación personal, Entrevista Madrid, 24/06/2024).

Como un ejemplo de esto, AlgoRace, en su primer informe denominado *Una introducción a la IA y la discriminación algorítmica para movimientos sociales* (Valdivia y Sánchez, 2022) afirma que existen casos de estudio en diferentes partes del mundo relacionados con la discriminación racial y la automatización de la toma de decisiones. Uno de estos, según ellos es el Simulador del Ingreso Mínimo Vital (IMV)³⁷. El informe afirma que este simulador comienza con dos preguntas para filtrar quién accede o no al trámite según su estatus migratorio. Este simulador parece, además, no estar alineado con la normativa del IMV, que contempla excepciones al año de residencia en España, como viajes de determinada duración de tiempo u otros motivos específicos. El simulador “no sustituye a la evaluación real, sin embargo, puede desincentivar a personas con derecho a presentarse, sobre todo a personas migrantes” (Valdivia y Sánchez, 2022, pp. 35).

Dos de las preguntas de este simulador de IMV son *¿resides de forma legal e ininterrumpida en España desde hace más de un año?, ¿Eres víctima de violencia de género o víctima de trata de seres humanos y explotación sexual?* Si la persona responde “no” a alguno de esos dos interrogantes, automáticamente el algoritmo dice que *“según los datos aportados no reúne las condiciones para tener derecho al Ingreso Mínimo Vital*. Lo cual, según las investigadoras, es completamente excluyente porque, por un lado, siguiendo la normativa que regula el IMV, hay algunas excepciones respecto a la residencia y el tiempo de permanencia en España y esto, no se ve reflejado en el programa porque automáticamente excluye a las personas. Y por otro, muchas mujeres víctimas de violencia de género

37 El Ingreso Mínimo Vital es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas

no ven factible denunciar a su agresor, ya sea por miedo o dependencia y esto no implica que no necesiten del recurso del IMV.

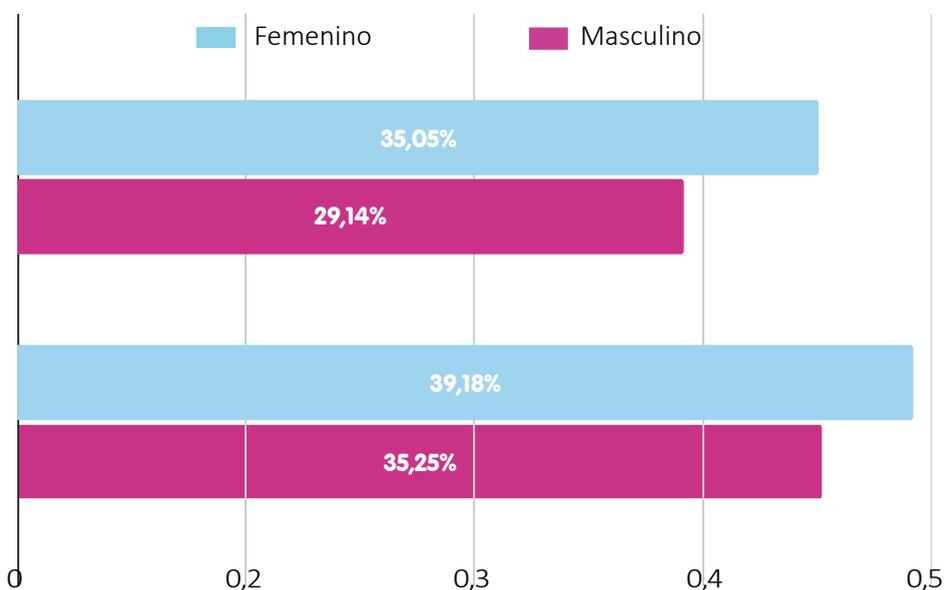
9.4.5. DISCRIMINACIONES EN EL ÁMBITO DE LA SANIDAD

“El dolor de las mujeres se desprecia (...) sobre todo las embarazadas. No hay medicamentos, prefieren no tocarte para evitarse problemas por si luego les denuncias, o no sé qué. Noté mucho machismo en este sentido” (Comunicación personal. Entrevista Murcia, 16/5/2024).

Ante la pregunta de si cree que las mujeres árabes reciben más vulneración en la atención sanitaria, tanto los hombres (35%) como las mujeres (39%) observan que ellas están más expuestas a enfrentar situaciones de violencia y discriminación.

Gráfico 52

Percepción de la población encuestada sobre la mayor vulneración sufrida por las mujeres en el ámbito sanitario, según género



En ese sentido, el *II Informe de Barreras al Sistema Nacional de Salud de poblaciones vulnerabilizadas en España* (Iglesias, 2023), se identificaron algunas barreras de acceso a la sanidad pública de mujeres inmigrantes discriminadas por género: barreras administrativas, físicas, económicas, informativas y culturales. La mayoría de las mujeres inmigrantes (el 10% aproximadamente) respondieron que una de las grandes dificultades para acceder al sistema de sanidad pública es la falta de empadronamiento que les imposibilita acreditar periodo de estancia y permanencia superior a tres meses. Como señala Iglesias (2023), “como segunda barrera el 9% de ellas identificaron la barrera económica. Seguido de un 4% que sitúan las barreras culturales como el tercer factor que les impide el acceso a la salud pública” (pp. 11).

La situación administrativa irregular contribuye a aumentar esa discriminación, ya que las personas inmigrantes deben demostrar que han vivido ininterrumpidamente en España un mínimo de 90 días para recibir asistencia sanitaria pública y, para ello, se exige el empadronamiento como única prueba válida de residencia. Este hecho deja fuera a todas aquellas personas que, por diferentes circunstancias administrativas, no puedan conseguirlo (Macías y de Grado, 2023). En consecuencia, esto afecta diferencialmente a las mujeres porque, como hemos visto, son las que menos posibilidad de acceso al empadronamiento tienen al no contar, en muchas ocasiones, con ingresos suficientes que les permita acceder a un contrato de alquiler

Las mujeres árabes entrevistadas afirman que las mayores dificultades que afrontan son la crítica, la burla y el cuestionamiento que reciben por parte del personal sanitario, ante el uso del pañuelo.

“Me pasa hasta en el médico, por ejemplo, yo siempre tengo falta de oxígeno. Mi médico me ha dicho que me haga una analítica porque no tengo nada de vitamina D. Entonces, me ha dicho ‘eso es culpa de tu pañuelo, porque te tiene que dar el sol (...) ¿Los hombres te obligan, tu marido, tus padres te obligan a hacer eso?’ Aunque en mi situación nadie me obliga. Ni mi padre. Porque yo llevo el pañuelo a la edad de 12 años porque yo quiero” (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 19/4/2024).

Las mujeres árabes en España se ven expuestas a ciertos comentarios del personal sanitario, argumentando determinados criterios médicos para cuestionar sus prácticas culturales y religiosas, tal como ocurre con el uso del pañuelo y la práctica del Ramadán.

Además de ello, la mayoría se siente constantemente cuestionada y obligada, por ejemplo, a explicar sus dinámicas familiares, fruto de la predisposición y prejuicios que algunas personas del ámbito sanitario tiene hacia su cultura.

“Cuando nació mi hija en 2009, por un parto de cesárea, la enfermera, dice ‘¿dónde está tu marido?’ ‘¿por qué no se queda aquí para cambiar las compresas y todo eso?’ Y yo le digo mi marido está en casa, con mis hijas y dice ‘no, tiene que estar aquí’. Yo estoy en un hospital y no, nosotras no cambiamos las compresas y todo eso” (Comunicación personal. Grupo Focal de Murcia, 19/4/2024).

El idioma vuelve a presentarse como una barrera para el entendimiento entre paciente y personal médico, especialmente con las mujeres de primera generación. Para subsanarla, muchas de las madres se ven obligadas a ser acompañadas por sus hijas a sus citas médicas como figuras intermediarias para la traducción, pues la mayoría de las veces los hospitales no cuentan con el servicio de traducción e intermediación.

“Hemos recibido comportamientos pequeños como el ‘puff’ cuando entras por la puerta de la consulta. O que no te vean la cara cuando te hablan (...) tú dices jolín, me tratan así porque soy marroquí. Estas cosas, sí que más de una vez hemos vivido mi madre y yo en el médico. Pero cuando entré esa vez, rodeo los ojos y tal... Luego le hizo un comentario sobre su peso y la trató como tonta (...) cuando yo le hablé en catalán, ya rebajó, ya bajó sus humos, digamos, ya me habló con el nivel de respeto (Comunicación personal. Entrevista Cataluña, 27/06/2024).

Ante estas situaciones que generan gran frustración y humillación, muchas mujeres árabes, prefieren viajar a Marruecos a recibir atención médica, dada su percepción de rechazo y mala atención que sienten constantemente en España. A su vez, manifiestan que constantemente se vulnera su derecho a la libre elección del médico general y pediatra, tal y como dispone la Ley General de Sanidad explícitamente en el Real Decreto 1575/1993, de 10 de septiembre, donde se establece que en el ámbito del Instituto Nacional de la Salud se puede elegir libremente el médico en los servicios de atención especializada.

“Yo conozco a mucha gente que le hubiera gustado una mujer médica porque siempre parece que siempre hay un hombre como que viene a salvarnos. El típico es el hombre ‘soy tú salvador’” (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

“La última vez que mi madre ha ido al médico, pues le ha tocado hacer una revisión (...) un poco íntima sobre su cuerpo y le ha tocado un hombre y claro, ella dijo ‘es que les he dicho varias veces que me cambiaran el médico’. Le sale decir ‘¡ay! ¿y qué más da si es un hombre o mujer? ¿si es algo extremo y necesitas que te atiendan urgentemente?’ (Comunicación personal. Grupo Focal de Valencia, 25/5/2024).

El personal médico muchas veces no atiende ni asesora a las mujeres inmigrantes sobre la posibilidad de la denuncia cuando sospecha que está frente a un caso de violencia machista, tal y como está dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil y el protocolo de actuación del Sistema Nacional de Salud, que determina que se debe, entre otras cosas, completarse un parte de lesiones ante la sospecha de una agresión sexual o infracción criminal (Macías y de Grado, 2023). El personal sanitario muchas veces desconoce estos protocolos de actuación o simplemente omite la información a las mujeres inmigrantes.

En conclusión, después de mencionar todas las vulneraciones que sufren las mujeres árabes en todos los ámbitos, hay que entender que, como afirma Brigitte Vasallo (citada en Consejo de la Juventud de Euskadi, 2019), las violencias ejercidas hacia mujeres racializadas o culturalmente racializadas (en este caso las árabes) son estructurales y legitimadas por el sistema racista y patriarcal. En otras palabras, son violencias racistas con marcas de género, pero también son violencias machistas con marcas racistas.

CAPÍTULO 10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL RACISMO ESTRUCTURAL

“En una sociedad racista no basta con no ser racista, hay que ser antirracista” Ángela Davis

A continuación, se mencionan las conclusiones y recomendaciones para la prevención del racismo estructural. En apartados posteriores, se ofrece información concreta respecto a cada uno de los ámbitos analizados. Destacamos que las ideas expuestas en los siguientes apartados recogen las reflexiones del equipo investigador, de las protagonistas y participantes de este estudio, en un ejercicio que intenta acercar posiciones y (re)interpretar las realidades expuestas para poder contribuir a identificar las situaciones de discriminación y mejorar la vida de las personas de origen árabe y de las comunidades que habitan.

La conclusión general que se puede extraer de esta investigación, refutando así las hipótesis planteadas, es que la población de origen árabe sigue sufriendo ataques y discriminación racistas. Casi el 50% (el 47,5%) de las personas participantes en el estudio ha reportado alguna agresión en algún momento de su vida. Esta población sigue siendo víctima de un sistema cuyas políticas y prácticas institucionales siguen perpetuando las desigualdades. Asimismo, las discriminaciones, vulneraciones y ataques racistas hacia la población árabe afectan de forma diferenciada y estructural a las mujeres árabes.

Concluimos que el racismo en España se observa en tres dimensiones: institucional, social e individual y que éste se fundamenta, en gran medida, por el etnocentrismo cultural existente en el seno de la sociedad española, especialmente hacia la población de origen árabe.

En relación a los ámbitos investigados, se puede concluir que el acceso a la vivienda sigue siendo un foco de discriminación para las personas árabes. El 75%

se ha sentido discriminado al solicitar o acceder a una vivienda. Así, algunos portales inmobiliarios permiten anuncios que vulneran claramente los derechos de la población árabe. En otras ocasiones, son las personas propietarias de los inmuebles en venta o alquiler, quienes siguen definiendo los perfiles de las personas candidatas con criterios decididamente racistas.

Por su parte, el 40% de las personas encuestadas manifiesta recibir un trato discriminatorio por parte del personal sanitario en comparación con las personas nativas. Frente al empleo, la tasa de discriminación es del 44,35%. Por su parte, en el ámbito tecnológico, la mitad de la muestra manifiesta tener dificultades para su uso. Se identifica también que la tecnología IA reproduce comportamientos y mensajes racistas, pues los algoritmos que controla son diseñados y entrenados por personas y empresas que sostienen estos mensajes.

10.1 ÁMBITO EDUCATIVO

CONCLUSIONES

Tras el análisis planteado en los párrafos anteriores y focalizados en la experiencia de las personas de origen árabe, se puede hablar de la existencia de una preocupante discriminación racial o discriminación antiárabe que sitúa al alumnado de esta procedencia en una posición de desventaja con respecto a sus compañeros y compañeras; dificultades que deben ser abordadas en favor de la igualdad de todas las personas, garantizando el derecho a una educación libre de prejuicios y racismo.

Las mujeres de origen árabe tienen más dificultades para acceder y permanecer en el sistema educativo español. Desde temprana edad sufren ataques racistas que las excluye y las expulsa del sistema educativo. Las actitudes discriminatorias hacia ellas por el uso de símbolos religiosos, por ejemplo, el *hiyab*, desanima a muchas a continuar con su formación. Por otro lado, muchas no pueden acceder a otro tipo de estudios y, por tanto, a empleos cualificados debido a la imposibilidad de conciliación entre el tiempo de estudio y los trabajos de cuidados.

RECOMENDACIONES

En relación al sistema educativo español y su relación en la vida de las personas, concluimos que los obstáculos a los que se enfrenta el alumnado de origen árabe influyen de manera directa en su ritmo de estudio y nivel académico. La barrera idiomática, las limitaciones económicas, los prejuicios sobre estas personas o la falta de formación del profesorado en aspectos relacionados con la interculturalidad o las creencias religiosas de su alumnado y cómo abordarlas, revierte negativamente en el alumnado de origen árabe. El resultado es el aumento del absentismo o la repetición de curso escolar.

Por ello, se propone que se implementen protocolos de prevención que eviten y frenen la segregación racial que aún presentan algunos centros educativos. Se aboga por la distribución del alumnado en diferentes centros, de tal manera que se evite la concentración excesiva y homogénea del mismo. Creemos que los centros deben de ser espacios de aprendizaje donde la pluralidad y la interculturalidad se aun valor, que el alumnado de origen extranjero y español tengan la posibilidad de relacionarse, conocerse y aprender mutuamente en una comunidad educativa diversa.

Por otro lado, se debe permitir y facilitar la elección de centro, de tal manera que los progenitores o las personas responsables, tutoras o tutores o familiares a su cargo, puedan compaginar vida laboral y familiar. De no ser posible, se deben articular medidas que aseguren que el alumnado pueda acudir al centro de destino, ya sea a través de la red de transporte público costeando su desplazamiento, ya sea a través del transporte escolar del centro. Se propone, además, que se establezcan, en los casos en los que no está estipulado así, distancias máximas entre el lugar de residencia y el centro escolar.

Igualmente, se observa la necesidad de implementar planes de acogida con carácter obligatorio para el alumnado de origen extranjero; un plan que contemple acciones firmes frente a actitudes y agresiones racistas, así como una postura firme antirracistas. Se propone un plan basado en la importancia de la interculturalidad del centro educativo, que permite una mayor relación e interrelación entre todas y todos los estudiantes.

Ante el desconocimiento del idioma del alumnado de origen extranjero, se propone un apoyo específico, dentro y fuera de esos planes de acogida, que facilite el aprendizaje del idioma de forma natural y dentro de la dinámica normal del

centro. Se propone que la enseñanza del idioma vaya en paralelo con las actividades basadas en metodologías interactivas y colaborativas que fomenten, además del aprendizaje del castellano, la comunicación entre sus compañeras y compañeros, y el resto de comunidad educativa.

En el caso de agresiones racistas, se recomienda un plan de actuación firme, que tenga consecuencias para la persona agresora, acompañamiento y reparación del daño causado a la persona agredida, así como información y formación a toda la comunidad educativa sobre estas situaciones. En este sentido, se proponen vías internas de denuncia a cargo de un comité con representación del equipo directivo, familias racializadas y alumnado, que recoja las denuncias y establezca una línea de posibles sanciones.

Consideramos que la atención psicológica a las víctimas constituye un servicio indispensable, dadas las afecciones emocionales y sociales que la discriminación provoca en las personas que las sufren. Desde el departamento de orientación educativa, con perfil en psicología, podría desempeñar un rol esencial en la atención de los casos de discriminación. Para ello, creemos importante la formación y preparación de la persona orientadora en valores claramente antirracistas y sensibles a los derechos humanos.

De manera paralela, se plantean medidas de carácter preventivo para concienciar y sensibilizar a las personas sobre islamofobia y discriminación racial. Por un lado, es preciso trabajar la sensibilización con el alumnado, para que de manera normalizada entiendan y acepten, desde edades tempranas, la interculturalidad y todas las ventajas que trae consigo. Se indica, como posibles actuaciones, el desarrollo de talleres puntuales, impartidos por entidades expertas en el tema, así como un trabajo a largo plazo, continuo y transversal, que desmonte los prejuicios y estereotipos que alimentan las actitudes racistas, resquebrajando así la visión distorsionada y negativa sobre las personas de origen árabe.

Se presenta como posible alternativa que el alumnado pueda acceder a contenidos sobre racismo y discriminación en las asignaturas que fomentan el pensamiento crítico. Creemos que es una oportunidad para el alumnado, pero también para el profesorado que podrá contar con herramientas para comprender mejor este fenómeno. Para ello, se considera esencial la formación de todo el profesorado, de todo el equipo de dirección y del personal trabajador del sector educativo en derechos humanos, valores, antirracismo, prevención de la xenofobia, islamofobia y perspectiva de género. Esto es indispensable para que el

personal docente trabaje por la inclusión desde el aula. Para incentivar este tipo de formación, sería adecuado implementar beneficios al personal docente que se forme constantemente en dichas áreas.

Por otro lado, los comedores escolares deben contar con la opción de menú *halal* para aquellas familias que lo soliciten, al igual que se ofertan otros menús destinados a niñas y niños celíacos, diabéticos, vegetarianos, etc. Incorporar este aspecto en la legislación representaría un avance significativo hacia su implementación. Además, sería más eficaz si los planes de acogida de los centros educativos incluyeran información sobre esta opción, facilitando que las familias lo conozcan y puedan ejercer su derecho a utilizarlo.

Por último, la homologación y convalidación de títulos representa una de las principales barreras para el acceso y la permanencia de quienes han cursado estudios no obligatorios en el extranjero. Es fundamental agilizar estos procesos, estableciendo acuerdos más eficientes y accesibles que faciliten el reconocimiento de titulaciones para las personas de origen árabe. Esto permitiría la continuidad de sus estudios, así como una mejor integración en el mercado laboral. Además, se han de aminorar los tiempos de espera, de manera que se establezca un periodo lógico en el que la convalidación no se demore lo equivalente a cursar de nuevo esos mismos estudios a homologar, ya que esto provoca el abandono de ese procedimiento por parte de las personas interesadas.

PROPUESTAS DE MEJORA PARA LAS MUJERES DE ORIGEN ÁRABE EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN

Una de las principales propuestas es la subsanación del vacío legal que existe en relación al uso del velo. Se requiere a los centros educativos que entiendan que no tienen competencia para limitar, a través de sus reglamentos, el ejercicio de un derecho fundamental y que, permitir el uso del velo, es legitimar la libertad de culto, de conciencia y la promoción de un sistema y de una sociedad más diversa e igualitaria.

Esta garantía del derecho a la libertad de culto por parte las instituciones educativas, puede darse con la formulación de un reglamento interno escolar que avale el uso del mismo como ocurre, por ejemplo, en algunos institutos del País Vasco, Valencia y Canarias.

También es fundamental promover la formación y sensibilización del profesorado, ya que, según los testimonios de las mujeres entrevistadas, los docentes suelen ser los primeros en vulnerar, señalar y estigmatizar a las jóvenes que optan por usar el pañuelo. Para abordar esta problemática, se sugiere un intercambio de saberes, esto es, que el personal docente pueda recibir formación de personas expertas que hayan, o estén trabajando, en centros educativos con una población alta de alumnado de origen extranjero; profesorado que aporte una perspectiva amplia sobre sus experiencias multiculturales.

En resumen, en este ámbito educativo, se propone implementar planes de acogida de implantación obligatoria para recibir y acompañar al alumnado inmigrante; planes, y personas que los desarrollen, con actitudes claramente antirracistas e valores interculturales que permitan la interacción de todas las personas de la comunidad educativa y la prevención del racismo dentro y fuera de las aulas. A su vez, se plantea subsanar el vacío legal que existe frente al uso del velo en los entornos educativos a nivel de todo el Estado.

10.2 ÁMBITO LABORAL

CONCLUSIONES

Las personas de origen árabe muestran una preocupación ante la discriminación que perciben cuando deciden optar a un puesto de trabajo. Casi un 50% (44,35%) de las personas participantes en esta investigación se han sentido discriminadas por su origen en el proceso de búsqueda de empleo. Estas discriminaciones se perciben en varios momentos de un proceso de selección, esto es, cuando presentan su *curriculum vitae* y se observa el nombre o apellidos en árabe, y, segundo, cuando asisten a entrevistas de trabajo, siendo la percepción general que el aspecto físico y los rasgos faciales determinan la contratación final.

Las mujeres musulmanas enfrentan mayores dificultades para acceder y mantenerse en el empleo, debido a los prejuicios asociados a su cultura, especialmente en relación con el uso del pañuelo. Y ello, a pesar de tener un nivel de cualificación mayor que la de los hombres musulmanes. Además, recae sobre ellas el trabajo de cuidados, lo que repercute directamente en la acceso a pue-

tos de trabajo que permitan la conciliación entre la responsabilidad laboral y los trabajos de cuidados.

RECOMENDACIONES

Se considera que la política de extranjería debe flexibilizarse en cuestiones de regulación y autorización para acceder al empleo. Se ha de entender que la inmigración y la globalización son realidades inescrutables y que un enfoque prohibicionista, punitivo y limitador de la misma, no está aportando beneficios a la sociedad en su conjunto. Como ya se ha demostrado, la inmigración laboral supone numerosos beneficios a la economía del Estado, por lo que la legislación debería valorarla positivamente en lugar de generar trabas que imposibiliten el desarrollo de la vida profesional de la población inmigrante.

Se sigue creando procesos facilitadores para la obtención de la autorización de residencia y de trabajo, a fin de facilitar el acceso y la integración de las personas inmigrantes en el mercado laboral. De esta manera, creemos que se podrían evitar situaciones de explotación. Defender y asesorar sobre derechos laborales³⁸. Se propone una mayor inspección para detectar y castigar, de forma efectiva, los casos que se detecten. Esta propuesta de mejora es la más mencionada por las participantes, que defienden que la prevención general, es decir, el temor a recibir una sanción puede propiciar cambios en las actitudes discriminatorias e inhibir la implantación de condiciones abusivas.

De la mano de esta medida, se hace necesaria la concienciación e información sobre las vías legales para la interposición de una denuncia ante una agresión o conducta racista; formación que se hace extensiva al conjunto de la sociedad, testigo mudo, infelizmente, de las agresiones que sufren las personas de origen árabe. La propuesta abarca al establecimiento de cauces internos en el proceso de denuncia, previos a la vía penal. Esto implica la exigencia a las entidades de un protocolo de prevención y actuación contra la discriminación racial en el entorno laboral que determine los pasos a seguir para evitar situaciones discriminatorias.

38 Con una legislación más eficiente se evitaría, quizá, situaciones de explotación y violencia como la vivida por las un grupo de mujeres temporeras de origen marroquí en fincas agrícolas de Murcia durante el año 2020, conocida como la operación *Yawari*. Ver información en: <https://www.publico.es/sociedad/operacion-yawari-temporeras-acostaban-trabajaban.html>

PROPUESTAS DE MEJORA PARA LAS MUJERES DE ORIGEN ÁRABE EN EL EMPLEO

Se sugiere dar visibilidad a las mujeres de origen árabe con usen el velo, cuando ocupen cargos con un elevado nivel de responsabilidad, tanto en el sector público como privado. La idea principal de esta propuesta es que puedan ser referentes para otras mujeres y para que se normalice el uso de esa prenda en los centros laborales para todas las mujeres.

Por otro lado, se propone que las mujeres en el demandantes de empleo tengan las mismas oportunidades de acceso a los procesos de selección, y se les evalúe según sus actitudes y aptitudes para desarrollar determinados cargos. Por otro, que los cargos de cara al público sean ocupados por mujeres árabes musulmanas y se les permita el uso del velo. Esto puede contribuir a transformar imaginarios colectivos cargados de prejuicios sobre las mujeres veladas.

Para esto, Bárbara Sánchez (2023), activista árabe musulmana, propone que las empresas reciban bonificaciones, como medida de motivación, por contratar a miembros de esa población, sobre todo a mujeres, de la misma manera que se incentiva la apertura al empleo de otros colectivos. Esto puede ser una estrategia eficaz para garantizar el derecho al trabajo digno de las mujeres.

Otra de las propuestas tiene que ver con que el gobierno y entidades sociales que promueven la inserción laboral apoyen iniciativas virtuales. Apoyar dichas iniciativas puede contribuir a visibilizar a las mujeres, convirtiéndose en referentes y se erradiquen los prejuicios que se tienen sobre sus capacidades.

En el caso de la prohibición del uso del velo en el entorno laboral, las sanciones pueden servir como prevención y como efecto disuasorio³⁹. No obstante, es necesario prestar cuidado a los posibles efectos adversos, dado que los castigos punitivos pueden desembocar en una menor empleabilidad de las mujeres que tienen *hiyab*, creándose un rechazo por parte de las empresas hacia su contratación. Este peligro siempre está presente en las relaciones asimétricas de poder entre persona empleada y persona empleadora.

39 En el año 2017 el juzgado nº1 de Palma de Mallorca condenó a la empresa que se encarga de los servicios de *handling* del aeropuerto de Son Sant Joan y le obligó a aceptar que su trabajadora llevara el *hiyab* mientras atendía a los clientes. Se exigió a la compañía al abono de las cuantías que dejó de percibir y al pago de una indemnización por los daños y perjuicios causados (Balnot, 2017).



Sugerimos que las mujeres dispongan de información y recursos necesarios para tramitar, en el caso de necesitarlo, acciones legales con totales garantías. A su vez, proponemos que las entidades sociales que trabajan con personas inmigrantes, les acompañen y asesoren durante todo el trámite jurídico y legal, apelando al artículo 16 de la Constitución Española que propone “garantizar la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”.

10.3. ÁMBITO SANITARIO

CONCLUSIONES

Las manifestaciones racistas por parte del personal administrativo y del personal sanitario, provoca reticencias a la hora de acudir a los centros sanitarios. Además, el trato que reciben, en ocasiones, denigrante e totalmente inapropiado, repercuten en el respeto a las autoridades médicas y en el bajo nivel de satisfacción con la atención recibida y el funcionamiento del sistema sanitario. Todo esto influye negativamente en su salud, pues esto supone una menor adscripción a los tratamientos, una debilitación del vínculo paciente profesional sanitario y un diagnóstico mucho más discordante y superficial respecto a lo que la personadesea.

Las mujeres de origen árabe tienen la percepción de que, a veces, no son atendidas de forma diligente. Se sienten cuestionadas por el uso del *hiyab*. Pero también perciben el tono y gestos sutiles que van desde la omisión de información hasta la negligencia en las prácticas y procedimientos médicos.

RECOMENDACIONES

Se plantea, como posible medida para poder demostrar la estancia mínima de 90 días en territorio nacional para acceder al servicio médico, que el empadronamiento sea un trámite ágil y sencillo. No facilitar o carecer de él, vulnera el

derecho de las personas al acceso a la sanidad pública y de calidad. No obstante, sugerimos, como la vía más segura y digna, la eliminación por completo de este requisito de estancia mínima.

Afirmamos que la barrera idiomática es el obstáculo que más dificulta el ejercicio del derecho a la sanidad para todas las personas, ya que no sólo tiene influencia en la primera toma de contacto, en la expresión y comprensión durante la consulta, sino que es el desencadenante de otras manifestaciones de rechazo hacia las personas que no hablan español. Por ello, proponemos la mejorar en la calidad de la atención, así como la comunicación fluida entre profesional y paciente. A pesar de la existencia del servicio de tele-traducción, es claro que este presenta múltiples inconvenientes, por lo que se hace necesario una regulación concreta y específica que detalle qué es y en qué consiste ese servicio. Aunque la sanidad es competencia de cada comunidad autónoma, debe existir coordinación y estandarización en aquellos aspectos que puedan mejorar el sistema en su conjunto.

De la misma manera, se aseguraría un mayor rigor en la prestación de tele-traducción, así como una mayor probabilidad de que se cubra la necesidad requerida. Con esto, se hace referencia a que el servicio debe estar cubierto para el horario completo de consultas, asegurando la disponibilidad de intérpretes de, al menos, aquellos idiomas que más demanda tienen. Según lo dicho en el párrafo anterior, en un país donde un 30% de la población inmigrante proviene de países africanos, sobre todo del norte, no se puede prescindir de la traducción en árabe.

De igual manera, no sólo se debería prever este servicio de manera telefónica, sino que también se podría plantear la traducción a través de vídeo llamadas y de forma presencial. En este último caso, la presencialidad permite establecer un ambiente más cálido y de confianza con la persona usuaria. De hecho, se considera que esta mejora en relación al cuidado y trato con el paciente de origen árabe se encuadra perfectamente en los cuatro principios descritos en el código deontológico de la medicina, esto es, no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia.

Asimismo, se sugiere la implantación del sistema no sólo en la atención primaria, sino también en las urgencias, tanto a nivel presencial como telefónico (en líneas como el 112, por ejemplo), ya que suelen llegar casos de mayor gravedad en los que la comunicación es un elemento clave del que puede depender la vida de las personas.

Se propone acciones de sensibilización y concienciación para la prevención del comportamiento racistas; formación dirigida a profesionales del sector sanitario para mejorar la atención e inclusión plena de la población de origen árabe, en igualdad de condiciones al resto de colectivos.

Abogamos por la prevención primaria, pues ayuda a anticiparse a las posibles situaciones discriminatorias, conscientes o inconscientes, por parte del personal sanitario, y cuyos contenidos, según los problemas detectados, pueden basarse en:

- Fomento de la empatía a través del conocimiento de la discriminación racial y las dificultades que se presentan en la vida de personas inmigrantes.
- Formación en islamofobia, pues como se ha podido observar, los prejuicios asociados a la religión islámica, sus símbolos y sus prácticas, pueden derivar en una exploración médica y un diagnóstico sesgados por estas ideas preconcebidas. Desmontar los mitos puede propiciar un mejor trato y una mayor calidad en la atención, en la medida en que no se juzga a la persona por su cultura o por su religión, sino únicamente por el problema de salud que plantea.
- Es indispensable que el personal sanitario conozca los servicios de traducción que tienen a su disposición. Estos recursos se ofrecen poco a las personas atendidas según la información recabada. Lo importante es darle un mayor peso a las ventajas que suponen la tele-traducción y utilizarla de manera más frecuente. En este sentido, resulta fundamental la figura del trabajador o trabajadora social en los centros de salud, pues sus funciones residen en velar por el respeto a los derechos del o de la paciente, lo que puede concretarse en su derecho a obtener la información necesaria sobre los recursos de los que puede disponer y el apoyo en la gestión de los mismos.

Se recomienda, en este sentido, escuchar a estos profesionales, las problemáticas a las que tienen que hacer frente, los recursos de los que no disponen y las propuestas de mejora para un funcionamiento eficiente y eficaz.

PROPUESTAS DE MEJORA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LAS MUJERES EN SANIDAD

Sin embargo, aunque la barrera lingüística se presenta estadísticamente sin diferencias reseñables por género, la tele-traducción se propone como una medida

especialmente utilizada por ellas, pues son las mujeres quienes acuden a las instituciones sanitarias en mayor medida.

Se sugiere que el personal médico y administrativo de los centros de salud cuenten con formación en género y puedan atender a las mujeres con empatía y conocimiento y sin prejuicios.

10.4 ÁMBITO DE VIVIENDA

CONCLUSIONES

La vivienda sigue configurándose como el sector en el que la población de origen árabe residente en España sufre mayor discriminación.

Se concluye que las personas de origen árabe han sufrido discriminación en el acceso a la vivienda privada; el rechazo directo por parte de las inmobiliarias y arrendadores se construye como fenómeno común, siendo desencadenado por elementos como el nombre, el acento y/o la ausencia de dominio de la lengua española. Asimismo, cabe subrayar que la apariencia física y la vestimenta actúan también como elementos detonantes de discriminación, siendo especialmente vulnerables las mujeres.

Además, para las personas que consiguen superar esta primera barrera, la oferta de viviendas es limitada, suele estar alejada de los centros de las ciudades o están en malas condiciones. Igualmente, concluimos que a las personas de origen árabe se les exige un mayor número de requisitos para ser considerada apta para alquilar una vivienda. Consideramos que la discriminación no termina aquí, sino que las personas continúan sufriendo actitudes racistas por parte de algunas personas con las que comparten vecindario.

Concluimos que las mujeres también perciben situaciones de discriminación en relación al acceso a la vivienda, sin embargo, la búsqueda de un recurso habitacional es menor, lo que podría explicar las diferencias porcentuales (10%), siendo además reconocida tanto por hombres y mujeres una mayor dificultad por parte de las segundas para acceder a la vivienda (52% y 56% respectivamente).

Por otra parte, sobre la estabilidad residencial de las mujeres de origen árabe (derivada de la mayor tendencia femenina hacia las viviendas en propiedad y realización del trámite de empadronamiento), podría explicarse por el deseo de una mayor seguridad y continuidad, dadas no sólo por la responsabilidad que experimentan respecto a las personas dependientes de su núcleo familiar, sino también a su desarrollo laboral.

Concluimos que las mujeres con velo siguen sufriendo discriminación en el acceso a la vivienda, por el mero hecho de usarlo.

RECOMENDACIONES

En un contexto de crisis de vivienda general como el comentado, en el que existe una tendencia mayoritaria a la subida de precios de adquisición de inmuebles -ya sea a través del alquiler o la compra-, la población de origen árabe se ve en una posición agravada dado el racismo inmobiliario, la exclusión residencial y la menor capacidad de apropiación. Por esta parte, hechos sociales que evidencian esta cuestión son los distintos obstáculos reconocidos por la población de origen árabe residente en España durante las distintas fases descritas para el proceso de adquisición de una vivienda.

Se determina que una posible mejora en relación a la vivienda, puede estar en un aumento de la inversión estatal en viviendas sociales, así como la realización de una reprogramación del sistema de acceso y asignación de este trámite administrativo.

Con el fin de minimizar los posibles riesgos de discriminación que suponen estos Sistemas de Decisión Automática (SDA), se sugiere la articulación de un grupo profesional experto en programación, que sea diverso, tanto en términos de género como multicultural.

Por último, dadas las circunstancias expresadas por muchas de las personas de origen árabe, se propone también como recomendación la creación de viviendas sociales destinadas específicamente a grupos en situación administrativa irregular.

Se sugiere, como medida facilitadora, la regulación del mercado de la vivienda; una regulación de los alquileres (formato contractual mayoritario de la pobla-

ción de origen árabe), así como la puesta en marcha de iniciativas municipales de fomento al alquiler de personas extranjeras, con las garantías y bonificaciones pertinentes.

Se insta a una real aplicación de la legislación vigente sobre trato igualitario y de no discriminación, así como garantías de protección de los derechos de las personas de origen árabe ante la denuncia de situaciones asociadas a los excesivos requisitos de acceso, así como condiciones de permanencia.

Aconsejamos a las empresas inmobiliarias a comprender los derechos de las personas inmigrantes. Difundir información entre las personas trabajadoras de las inmobiliarias sobre los derechos de los colectivos inmigrantes. Se sugiere implementar medidas de incentivación para que las inmobiliarias y personas arrendadoras puedan actuar como agentes de cambio.

Se propone habilitar una bolsa de vivienda pública para la gestión social de asociaciones al servicio del colectivo migrante general y de las personas de origen árabe en particular.

En lo que respecta a la sociedad civil, donde se encuentran inmersas las comunidades de vecinos, posibles arrendatarios y trabajadores del sector inmobiliario, se recomiendan los mismos métodos de sensibilización y concienciación que para la población general: campañas de difusión desmontando mitos y prejuicios a partir de la divulgación científico-social y testimonios personales para obtener una comprensión del fenómeno racista sufrido por las personas de origen árabe tanto a nivel holístico como particular. Por consiguiente, bajo este prisma informativo, se constituye como fin principal la prevención de actitudes y actos discriminatorios de índole racista.

Para que todas estas propuestas surtan el efecto deseado, no se ha de olvidar la importancia de la figura de la persona mediadora intercultural, quien actúa como persona intermediaria de forma profesional a fin de lograr un mejor entendimiento y consenso entre las partes, personas arrendadoras y arrendatarias. Teniendo en cuenta la carga burocrática y legislativa con la que se establecen los acuerdos y contratos inmobiliarios, no se trata sólo de ofrecer el mejor entendimiento posible sino, también, de ofrecer la mejor comprensión de las cláusulas a establecer teniendo en cuenta la barrera lingüística y digital existente.

PROPUESTAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LAS MUJERES EN LA VIVIENDA

Se propone poner especial énfasis en la característica sociodemográfica de género durante el diseño y ejecución de las políticas públicas y legislativas destinadas a favorecer el acceso de las personas migrantes a la vivienda. Ejemplos de esta iniciativa serían la implicación de cierta discriminación positiva respecto a las mujeres de origen árabe, especialmente soltera y con hijos o hijas, en lo que concierne a la garantía de protección de sus derechos en términos de vivienda. Los incentivos a inmobiliarias y particulares, una bolsa de vivienda pública diferenciada, etc.

Asimismo, como ocurre en propuestas de mejora de otros ámbitos, la principal herramienta para que las propias protagonistas puedan actuar como agentes de cambio es ser conocedoras de sus derechos. Y, para eso, las instituciones deben hacer un esfuerzo en transmitirlo, enfatizando nuevamente la figura de mediadora intercultural y traductora. En este sentido, una de las principales medidas a transmitir sería la Ley Integral para la Igualdad del Trato y la No Discriminación, pues en su artículo 20 establece la obligación de que las administraciones públicas prevengan la discriminación mediante las políticas urbanísticas. A su vez, en este mismo artículo, la ley obliga a las comunidades autónomas a tramitar denuncias por discriminación residencial, desarrollar reglamentos e imponer sanciones a propietarios e inmobiliarias que lo practiquen.

10.5 ÁMBITO TECNOLÓGICO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

CONCLUSIONES

Al abordar las brechas digitales que enfrenta la población de origen árabe residente en España, se observa que el acceso a equipos e internet en el hogar es casi total. Sin embargo, las limitaciones económicas, derivadas de las altas tasas de desempleo en este grupo, agravan significativamente la situación. A pesar de que se registra un uso diario de dispositivos tecnológicos, las competencias digitales de esta población suelen ser más básicas.

En esta línea, el 46% de las personas participantes tiene dificultades en el manejo de estas herramientas, explicadas desde el escaso conocimiento informático y la barrera lingüística. Arrastrando una posición más desventajosa en esta segunda brecha digital, en lo referente al aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el mundo digital en términos de competitividad y movilidad social se aprecian también impedimentos considerables.

En este sentido, a excepción de la naturalidad y agilidad con la que se hace uso de las redes sociales, el uso de vías digitales para gestiones administrativas es todavía una asignatura pendiente, expresándose esta preferencia en torno al 44%. Por otra parte, considerando trámites particulares como son la búsqueda de empleo y vivienda, la preferencia por la vía digital aparece en el tercer y cuarto puesto respectivamente a pesar de las infinitas posibilidades que ofrece. En tales circunstancias, y presentándose como principal estrategia de resistencia el aprovechamiento de su capital social para resolver estas problemáticas, existe una demanda de la población de origen árabe sobre recursos público-sociales para poder obtener estos conocimientos informáticos.

En relación a la Inteligencia Artificial, concluimos que esta tecnología adolece de los mismos sesgos que las personas que las diseñan y entrenan. Se observa que el comportamiento de la Inteligencia Artificial no es neutral, sino que está al servicio de quien la programa; se configura como una herramienta de racialización en todos sus ámbitos de aplicación, siendo especialmente preocupante su uso gubernamental.

En relación a las redes sociales, concluimos que se posicionan como plataformas digitales de uso prácticamente universal e indiscriminado.

Dentro de este contexto virtual, existe unanimidad respecto a la apreciación de un ambiente socio-político online de alta crispación, asociado a la entrada de la polarización política mediante estas redes sociales en la vida cotidiana

RECOMENDACIONES

Se sugiere la implementación de políticas públicas de inversión tecnológica que ataquen las causas originales de estas brechas digitales. Se insta al diseño y ejecución de medidas que tengan en cuenta no sólo la accesibilidad universal, sino también los conocimientos y las habilidades necesarias para su uso.

Cabe mencionar la propuesta por una formación digital continua, pues la constante renovación exige adaptación periódica y, sin esta apreciación, las brechas no harán más que intensificarse. En esta línea, cabe prestar especial atención en el diseño de estas medidas a la brecha digital de género existente, la cual no implica únicamente el acceso, sino la posibilidad de obtener beneficios desde estas tecnologías como puede ser el conseguir un trabajo.

Recomendamos el desarrollo de los objetivos de la Agenda Digital para España para la promoción de la inclusión, la alfabetización digital y la formación de nuevos profesionales de las TIC; elementos indiscutibles para la mejora de la calidad de vida y la integración real de la ciudadanía a todo nivel. Consecuentemente, teniendo en cuenta los retos de la actual Sociedad de la Información y el Conocimiento, se considera que deberían existir servicios públicos que garanticen de forma eficaz los derechos sociales asociados al acceso y alfabetización tecnológica.

Para poder ejecutar una evaluación y control de la IA para la eliminación de sesgos racistas, se hace necesaria una mayor transparencia de los datos, códigos y algoritmos.

Se sugiere medidas que permitan un conocimiento público sobre qué entidades del Estado (ministerios, administraciones y empresas privadas) están utilizando la inteligencia artificial y de qué manera lo hacen. Esto incluye aspectos como la concesión de becas, el acceso a empleos y cómo la condición de migrante puede afectar estas decisiones. Asimismo, se considera necesaria también la limitación del poder tecnológico de las grandes corporaciones como propietarios de los datos.

Sugerimos seguir apostando por una legislación sólida y una transparencia que facilite la evaluación y control de estas herramientas; se propone un mayor control en la calidad de los datos para entrenar estos algoritmos que evite la (re) producción de estos sesgos racistas. Se recomienda la constitución de equipos profesionales con perfiles diversos, tanto en términos sociodemográficos como disciplinares.

Se propone una mayor movilización por parte de la sociedad civil que demande mayor poder en la toma de decisiones tecnológicas que impactan en nuestras vidas. Para ello, se hace necesario poner en conocimiento de la ciudadanía y,

especialmente, de los colectivos más vulnerables, como la población de origen árabe, cuáles son sus derechos en materia digital.

Se recomiendan acciones esencialmente asociadas a la identificación y desarrollo de posibles soluciones respecto a los retos de cooperación digital relativo al uso ético de la Inteligencia Artificial para la detección del discurso de odio online. Para ello, se alude nuevamente a criterios de transparencia algorítmica.

En resumen, respecto al criterio tecnológico se propone la implementación de políticas públicas que impliquen una inversión tecnológica que tenga en cuenta no solo la accesibilidad universal sino también los conocimientos, habilidades y actualización del conocimiento necesarias para su uso. Con relación a la inteligencia artificial, se hace necesaria la eliminación de los sesgos racistas y machistas. Para ello se propone por un lado, la contratación de mujeres y personas racializadas con perspectivas antirracistas e interdisciplinarias para el diseño de los algoritmos y por otro, se precisa mayor transparencia en los datos y códigos que son usados en diferentes operaciones y plataformas tecnológicas sobre todo, las que involucran la atención e intervención con colectivos vulnerables. Para hacerlo, es necesario que las grandes compañías que se dedican a ello, sean capaces de codificar conforme a los derechos humanos. Por eso se requiere la intervención del Estado mediante la regulación jurídica/legal no discriminatoria y, además una evaluación transversal de su aplicación para un mejor control y acondicionamiento de los algoritmos.

De manera general, como recomendación transversal en todos los ámbitos abordados por esta investigación, se hace necesaria la sensibilización y concienciación de la sociedad española respecto a los comportamientos racistas que se ejercen en las esferas privadas y públicas hacia la población árabe.

10.6 PENSAR A LARGO PLAZO. ALGUNAS MEDIDAS DE MEJORA PARA COMBATIR EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN

FOMENTAR ESPACIOS INTERCULTURALES EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

Consideremos fundamental una formación especializada en relación a las diferentes discriminaciones que sufren las personas de origen árabe. No obstante,

consideramos que las sociedades que habitamos deben poner en valor los espacios interculturales que se dan de forma natural en las ciudades y barrios.

Proponemos, espacios de encuentro que generen inquietud por conocer las culturas de las personas que viven en nuestros entornos. La educación es un buen camino para poder superar los prejuicios y estereotipos enraizados en nuestras sociedades.

RECONOCIMIENTO Y HUMANIZACIÓN DEL ROL INMIGRANTE ÁRABE

Se propone reconocer y valorar el aporte de las personas inmigrantes en las dinámicas sociales, culturales, políticas y económicas del país. De manera paralela, se demanda la necesidad de implementar programas públicos que permitan su integración y puedan desarrollar sus proyectos de vida con libertad.

No basta con regularizar la situación administrativa de las personas inmigrantes, es requisito indispensable implementar proyectos a largo plazo de apoyo jurídico (legalización del status migratorio), educativo (cursos de español, proyección académica), laboral (itinerarios de inserción laboral) y apoyo social (inmersión cultural). Existiendo en la actualidad esfuerzos gubernamentales para tal fin, se reconocen como escasos en términos de tiempo y presupuesto.

Instamos a la formación y sensibilización del personal trabajador de las administraciones públicas sobre las situaciones de las personas inmigrantes, con el fin de que atiendan con celeridad y diligencia sus demandas.

Se recomienda el trabajo en red y coordinado de las organizaciones del tercer sector que permita una atención más eficiente hacia la población migrante.

Instamos a las instituciones a seguir apoyando las actividades de las organizaciones sociales que acompañan psicológica y jurídicamente a las personas inmigrantes.

EJERCER EL DERECHO AL VOTO DE FORMA CONSCIENTE

Otra de las recomendaciones recurrentes para la prevención del racismo es ejercer el derecho al voto de una forma informada y consecuente. Es decir, es necesario estudiar el programa de cada partido y elegir al representante que respete y avale la libertad religiosa y, además, impulse y defienda los derechos de las

personas inmigrantes.

De la misma manera, afirman que se necesitan políticas públicas más claras y contundentes frente a la garantía de los derechos y la protección de las víctimas de racismo que denuncian. Para ello, se propone que personas árabes musulmanas participen en espacios políticos que permitan defender los derechos de las personas inmigrantes.

EL PAPEL DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA NARRATIVA ANTIRRACISTA

Se propone la realización de campañas publicitarias de sensibilización que den cuenta de los aportes de las personas árabes en la sociedad española. Se sugieren que se realicen *podcast*, programas de televisión, campañas en redes sociales con *influencers* antirracistas que promuevan la interculturalidad y cambie la narrativa sobre las personas inmigrantes en relación al valor que aportan a la economía del país y al sostenimiento de la vida.

Se invita a un diálogo abierto y colectivo entre personas inmigrantes y personas nativas donde sea evidente los aportes y la riqueza cultural que trae consigo la inmigración. Esto parte de la urgencia de transmitir mensajes transformadores e historias de vida de realidades concretas de las personas árabes que permitan cambiar los prejuicios y transformar el relato.

LA EDUCACIÓN COMO MOTOR DE CAMBIO PARA UNA CONCIENCIA ANTIRRACISTA

Se propone seguir fomentando la educación como vía esencial para la transformación social, en todos los aspectos de la vida cotidiana. La educación permite seguir construyendo pensamiento crítico; fomenta espacios interculturales; permite la socialización y el intercambio de ideas y reflexiones.

Se sugiere seguir apoyando el trabajo de las asociaciones antirracistas, pues promueven diálogos interculturales en diferentes espacios. Se plantea un diálogo general para crear un discurso colectivo que deconstruya las prácticas racistas y reivindique los derechos humanos.

Se recomienda visibilizar a la población de origen árabe en otros escenarios, que la sociedad en general amplíe la mirada y percepciones sobre las personas

migrantes y, más concretamente, sobre la mujer de origen árabe musulmana.

En este sentido, nos encontramos un escenario donde la segunda generación de población árabe está estudiando y formándose para ocupar cargos públicos, siendo cuestión de tiempo que se hagan visibles en estos lugares.

LA DENUNCIA COMO ACCIÓN

Se recomienda recurrir a la denuncia como una opción que permite reparar el daño causado. Los delitos de odio no deben quedar impunes, por esta razón, se aconseja la denuncia, pero también se insta a las instituciones a facilitar los recursos necesarios para poder interponer una denuncia con todas las garantías. Igualmente, se aconseja a la sociedad civil estar atenta a las agresiones y discriminaciones racistas, y consolidar espacios seguros para nuestras vecinas y vecinos extranjeras, con el fin de crear barrios amables donde sea sencillo vivir en paz y armonía.

11. BIBLIOGRAFÍA

11.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia de Calidad de la Educación. (2019). *Expectativas educativas: Creencias y actitudes de familias y estudiantes hacia la educación*. Gobierno de Chile. https://archivos.agenciaeducacion.cl/Expectativas_educativas.pdf.

Aguado Odina, M. T., Grañeras Pastrana, M., Pérez Collera, A., Redondo Duarte, S., Sánchez Carreño, A. M., López Oliver, M., Navarro Barba, J., Aguirreazaldegi, A., Panero Martínez, D., Jaurrieta Linzoain, E., Bennassar Cánaves, F., Thomas Planas, C., Jorge Martín, C., Granda Carrobeguas, J., Gorrón, M. R., Torregrosa Sahuquillo, D., Blasco Guiral, J. L., Domínguez Fernández, A., Viñals Soler, J., & Areny Busquets, M. (2005). *La atención al alumnado inmigrante en el sistema educativo en España* (Colección de Investigación, 168). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Centro de Investigación y Documentación Educativa.

Aja, E., Carbonell, F., Pereda, C., Actis, W., de Prada, M. A., Funes, J., & Vila, I. (2001). *La inmigración extranjera en España: Los retos educativos*. Colección Estudios Sociales, Núm.1 Fundación La Caixa. https://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/flacai00/22.dir/flacai0022.pdf

Alvarado Vega, Ó. (2020). Paraíso Travel y La breve y maravillosa vida de Óscar Wao: Migraciones hacia el desamparo físico y la soledad. *Revista Estudios*, 1–40. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/estudios/article/view/40918/41531>

Álvarez Puerta, F., García Martín, A., Morenos Páez, M., Parejo Pérez, D., & Sánchez Zorzo, I. (2022). *Discriminación Racial en el Ámbito de la vivienda y los asentamientos informales*. E. Martínez Goytre (Dir.). Provivienda. https://www.provivienda.org/wp-content/uploads/Informe_Discriminacion-racial-en-el-ambito-de-la-vivienda-y-los-asentamientos-informales.pdf

Amnistía Internacional España. (2019, julio 24). “El gran hackeo”: Cambridge Analytica es sólo la punta del iceberg. *Blog de Amnistía Internacional*.

<https://www.amnesty.org/es/latest/news/2019/07/the-great-hack-facebook-cambridge-analytica/#:~:text=%E2%80%9CEI%20gran%20hackeo%E2%80%9D%2C%20un,indecisos%20en%20las%20elecciones%20estadounidenses>

Amnistía Internacional España. (2021, mayo 22) ¿Qué piensas cuando te dicen MENA? Desmontando bulos sobre la infancia migrante no acompañada. *Blog de Amnistía Internacional España*.

<https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/menas-desmontando-bulos/>

Amnistía Internacional España. (2023, septiembre 28). UE: La Ley de Inteligencia Artificial debe prohibir las tecnologías peligrosas basadas en la inteligencia artificial. *Blog de Amnistía Internacional España*.

[https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/noticias/noticia/articulo/ley-de-inteligencia-artificial-ue-prohibir-las-tecnologias-discriminatorias/#:~:text=Tecnolog%C3%ADa-,UE%3A%20La%20Ley%20de%20Inteligencia%20Artificial%20debe%20prohibir%20las%20tecnolog%C3%ADas,basadas%20en%20la%20inteligencia%20artificial&text=%E2%80%99La%20Uni%C3%B3n%20Europea%20\(UE\),ha%20declarado%20hoy%20Amnist%C3%ADa%20Internacional](https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/noticias/noticia/articulo/ley-de-inteligencia-artificial-ue-prohibir-las-tecnologias-discriminatorias/#:~:text=Tecnolog%C3%ADa-,UE%3A%20La%20Ley%20de%20Inteligencia%20Artificial%20debe%20prohibir%20las%20tecnolog%C3%ADas,basadas%20en%20la%20inteligencia%20artificial&text=%E2%80%99La%20Uni%C3%B3n%20Europea%20(UE),ha%20declarado%20hoy%20Amnist%C3%ADa%20Internacional)

Anderson, E. (2012). The Iconic Ghetto. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 642(1), 8-24. DOI: <https://doi.org/10.1177/0002716212446299>

Andreu-Mediero, B. & Ouhamid-Zahri, I. (2021). ¿"Ellos" o "nosotros"? Prejuicios y estereotipos sobre los musulmanes en el alumnado preadolescente. *Revista de Investigación en Didáctica de las Ciencias Sociales (REIDICS)*, 9, 152-170. https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/12825/1/2531-0968_9_152.pdf

Andréu, L. (2016). *Violencia de Género. Intervención en casos de violencia de género con mujeres inmigrantes de cultura musulmana*. Trabajo de Fin de Grado, Facultad de Educación de Palencia, Universidad de Valladolid. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/19377>

Antón, C., Aparicio, R., García, R., & Migallón, J. (2015). *Manual de apoyo para la prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas*. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia

- bia (OBERAXE). https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0073.htm
- Asociación Marroquí para la Integración de Inmigrantes. (2018). ¿Por qué no denunciamos? <https://www.islamofobia.es/2018/06/25/por-qu%C3%A9-no-denunciamos/>
- Asociación Marroquí para la Integración de Inmigrantes. (2018). *Natalia Andújar: La islamofobia de género – Asociación Marroquí* [vídeo en línea]. YouTube. <https://youtu.be/0-1d9yCYFVk>
- Asociación Marroquí para la Integración de Inmigrantes. (2021). *Mujeres tras el velo: Opresiones, discriminaciones y violencia de género hacia las mujeres musulmanas en España*. <https://www.asociacionmarroqui.com/investigacion/>
- Balcells Group International Lawyers. (2024). Regularización Masiva en España 2024. *BALCELLS*. <https://balcellsgroup.com/es/regularizacion-masiva-2024/>
- Balinot, N. (septiembre, 2017). Feministas musulmanas contra la islamofobia de género. *El Salto*. Recuperado de <https://www.elsaltodiario.com/islamofobia/feministas-musulmanas-contra-la-islamofobia-de-genero>
- Banco de España. (2024). *Informe Anual 2023*. <https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/informes-memorias-anuales/informe-anual/informe-anual-2023.html>
- Barou, J. (1989). L'insertion des immigrés passe par leurs conditions de logement. *Hommes&Migrations*, 1118, 29 - 37. https://www.persee.fr/doc/homig_1142-852x_1989_num_1118_1_1247
- Beato, Á. (2024, agosto 05). Salvar la barrera idiomática para cuidar la salud: teletraducción en la Atención Primaria. *Madrid Diario*. <https://www.madridiario.es/servicio-interprete-traduccion-telefonica-centros-salud>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of Capital. En J. Richardson, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, pp. 241 – 258. Greenwood Press. https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_9155/objava_66783/fajlovi/Bourdieu%20The%20Forms%20of%20Capital%20_1_.pdf

- Bourdieu, P. (2000). *Cuestiones de sociología*. Akal.
- Bove, E. (2023). Discriminación residencial y racismo. *Crítica Urbana*, nº 28. Recuperado de: <https://criticaurbana.com/discriminacion-residencial-y-racismo>
- Burbano, I., & Samson, E. (Eds.). (2016). *INTERCULTURALIDAD: De dicho al hecho, del reglamento al impreso*. Enfoque. Universidad San Francisco de Quito. Textos: G. Jaque. Fotos: G. Jaque. Edición de contenidos: E. Samson, C. Vega. Comité editorial: H. Burgos, E. Samson, S. Castellanos, A. Querejeta, I. Burbano. Dirección creativa: I. Burbano. https://www.usfq.edu.ec/sites/default/files/2020-07/enfoque_2016_04.pdf
- Burón, A. (2012). *Barreras de acceso de la población inmigrante a los servicios de salud en Catalunya* [Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://www.consorcio.org/media/upload/pdf/publicacions/buron-a.-barreras-de-acceso-de.pdf>
- Cáceres Arévalo, P., & Ezquiaga Bravo, A. (2020). *Libro blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*. M. Monguí Monsalve (Coord.), Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1924.pdf>
- Cano, J. I. (2002). *Los estereotipos sociales: El proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva*. [Tesis Doctoral, Departamento de Psicología Social, Universidad Complutense de Madrid]. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/62293>
- Caraballo, S.; Ferrero, R.; Maydeu, S., & Torruella, R. (2020). *Informe sobre la situación de la población inmigrante en las zonas rurales españolas y su contribución al desarrollo rural: otra mirada al territorio*. G. Pinyol-Jiménez (coord.) Organización Internacional para las Migraciones (OIM). <https://spain.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1141/files/documents/Situacio%CC%81n%20de%20la%20poblacio%CC%81n%20inmigrante%20en%20las%20zonas%20rurales%20espan%CC%83olas.pdf>
- Casado, N. (2023, marzo 24). Las trabas para homologar títulos extranjeros bloquean el acceso al empleo. *20 minutos* <https://www.20minutos.es/lain->

- [formacion/economia-y-finanzas/las-trabas-para-homologar-titulos-extranjeros-bloquean-acceso-empleo-5278591/](https://www.abc.es/sociedad/abci-estos-idiomas-extranjeros-mas-estudian-espanoles-201701042125_noticia.html)
- Castells, M. (2000). *La Era de la Información: economía, sociedad y cultura. La Sociedad en Red*. Alianza Editorial.
- Castillo, J. R. (2016). Docente Inclusivo, aula inclusiva. *Revista de Educación Inclusiva*, 9(2), 264 - 275. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/64>
- Chiringuini, C., Mancusi, M. (2020). *El etnocentrismo: una clase particular de sociocentrismo*. [Tesis Doctoral, Antropología Sociocultural Universidad de El Salvador]. <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-de-el-salvador/introduccion-a-la-antropologia/resumen-de-el-etnocentrismo-una-clase-particular-de-sociocentrismo-chiringuini-y-macusi/15592955>
- Comunidad de Madrid (2023). *Solicitud del documento de asistencia sanitaria para ciudadanos extranjeros sin residencia legal en España*. https://sede.comunidad.madrid/sites/default/files/ADEL/2023-06/solicitud_documento_de_asistencia_sanitaria_a_extranjeros.pdf
- Consejo de la Juventud de Euskadi (2019). *Islamofobia: Feminismos, retos y visiones*. <https://egk.eus/wp-content/uploads/2020/03/Islamofobia-.pdf>
- Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE). (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*. Ministerio de Igualdad. <https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/estudio percepcion/>
- CEDRE (2022). *Servicio para la Asistencia y Orientación a Víctimas del Consejo para la Eliminación de Discriminación Racial o Étnica*. <https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/2024/05/MEMORIA ANUAL 2022 CEDRE-1.pdf>
- Daniele, L. (2017, enero 4). Estos son los idiomas extranjeros que más estudian los españoles. *ABC Sociedad*. https://www.abc.es/sociedad/abci-estos-idiomas-extranjeros-mas-estudian-espanoles-201701042125_noticia.html

- De Grado, L. (2024, marzo 19). El precio del alquiler dificulta el acceso a una vivienda digna a las madres solteras. *Efeminista*. <https://efeminista.com/acceso-vivienda-digna-madres-solteras/>
- De Haro Ollé, J. J. (2023). *Ciudadanía e identidad digital* (Competencia digital). Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF). https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/ciudadania-e-identidad-digital_179846/
- Delbury, P. (2020). ¿Racismo en la educación inclusiva? Una mirada desde la interculturalidad crítica. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 1 - 15. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194162217022/194162217022.pdf>
- Díaz Izquierdo, J. (2024). *La vivienda en España* (Documento de trabajo n.º 37). Instituto Español de Analistas Financieros. https://institutodeanalistas.com/wp-content/uploads/IEA-Documento-de-Trabajo-num_37-v6.pdf
- Dietz, G. (2004). Mujeres musulmanas en Granada: discursos sobre comunidad, exclusión de género y discriminación etnorreligiosa. *Migraciones Internacionales*, 2(3), 5 - 33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2201810>
- Domínguez Alegría, G. (2018). *Brechas: Impacto de la intersección de discriminaciones de género y origen en el ámbito laboral*. En M. Tejada Gámez (Coord.). Asociación Comisión Católica Española de Migración (ACCEM). <https://www.accem.es/archivos/brechas/files/downloads/impacto-de-las-brechas-digitales-en-la-poblacion-extranjera.pdf>
- Durán, M.A. (2021). *El nacimiento de una nueva clase social: el cuidado*. Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://digital.csic.es/handle/10261/335340>
- El Debate (2024, agosto 1). El vacío legal existente en España sobre el uso del velo islámico en las escuelas. *El Debate*. https://www.eldebate.com/educacion/20240701/vacio-legal-existente-espana-sobre-velo-islamico-escuelas_209199.html
- El País (2018, marzo 2). Agresión de un guardia urbano de Lleida a un joven en un bar. *El País*. https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1520002068_348917.html

- El Salto (2018, octubre 15). La islamofobia permea los medios de comunicación. *El Salto*. <https://www.elsaltodiario.com/periodismo/la-islamofobia-permea-los-medios-de-comunicacion>
- Encabo, S. O. (2017). Brecha digital, pobreza y exclusión social. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 138, 285 - 313. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552396>
- Estaire, O. & Estebanez García, D. (2020, septiembre 15). El 75% de los inmigrantes desempeña trabajos elementales y precarios, según informes de Cáritas. *El País*. <https://elpais.com/espana/2020-09-15/el-75-de-los-migrantes-desempena-trabajos-elementales-y-precarios-segun-un-informe-de-caritas.html>
- Esté, A. (2004). Occidentalización y Exclusión. *Revista educación en valores*, 2, 41 - 52. https://www.researchgate.net/publication/28140773_Occidentalizacion_y_exclusion
- Europa Press (2024, agosto 15) Teresa Rodríguez dice que la diferencia entre acogidos ucranianos y niños africanos “revela que este país es racista”. *Europa Press*. <https://www.europapress.es/andalucia/cadiz-00351/noticia-teresa-rodriguez-dice-diferencia-acogidos-ucranianos-ninos-africanos-revela-pais-racista-20240715131907.html>
- European Digital Rights (2020). *Use cases: Impermissible AI and fundamental rights breaches*. <https://edri.org/wp-content/uploads/2021/06/Case-studies-Impermissible-AI-biometrics-September-2020.pdf>
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey - Main results*. Luxembourg, Publications Office of the European Union (Publications Office). <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>
- Eymard, S; Greggio, R. (2021). *Panorama del mundo hispánico*. Armand Colin.
- Farré, L., & Ortega, F. (2020). *Inmigración, integración y sostenibilidad del sistema educativo*. El Observatorio Social. Fundación La Caixa. <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/inmigracion-integracion-y-sostenibilidad-del-sistema-educativo>



- Fernández, R. (2023) *Distribución porcentual de la población mundial por continente 2022*. Statista. <https://es.statista.com/estadisticas/634787/distribucion-de-la-poblacion-mundial-en--por-continente/>
- Ferrer, A. & Gortazar, L. (2021, abril 28). *Diversidad y libertad: Reducir la segregación escolar respetando la capacidad de elección de centro*. EsadeEcPol. <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/segregacion-escolar-esadeecpol/>
- Fundació Ferrer I Guàrdia (2023). *La Brecha Digital y la Administración Digital en España*. <https://www.ferrerguardia.org/blog/publicaciones-3/la-brecha-digital-y-la-administracion-digital-en-espana-2023-241>
- Fundación Secretariado Gitano (2023). *Estudio sobre el perfil y la situación de las personas en los asentamientos chabolistas y de infravivienda en España*. https://www.gitanos.org/estudios/estudio_sobre_el_perfil_y_la_situacion_de_las_personas_en_los_asentamientos_chabolistas_y_de_infravivienda_en_espana.html.es
- García Martín, A., & Buch Sánchez, E. (2020). *¿Se alquila? Racismo y xenofobia en el mercado de alquiler*. E. Martínez Goytre (Coord.). Provivienda. <https://www.provivienda.org/wp-content/uploads/Se-alquila.-Racismo-y-xenofobia-en-el-mercado-del-alquiler.pdf>
- Giraldo Díaz, R. (2006). Poder y resistencia en Michel Foucault. *Tabula Rasa*, núm. 4, enero-junio, 2006, pp. 103-122. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Bogotá, Colombia <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600406>
- García, R. (2018). Análisis de las aulas de acogida lingüística: carácter inclusivo, flexibilidad e integración en la organización del centro. *Tendencias pedagógicas*, 32, 91 - 105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6531601>
- Goffman, E. (2006). *Estigma: la identidad deteriorada*. Amorrortu. <https://sociologiaycultura.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/goffman-estigma.pdf>

- Gómez Almagro, C. M., Gómez Montoya, J. D., Jiménez Visús, M., Ramos Rodríguez, J., & Ruiz Díaz-Reixa, M. (2022). *La discriminación residencial de la población migrante en el acceso a la vivienda pública*. Provivienda. <https://www.provivienda.org/wp-content/uploads/La-discriminacion-residencial-de-la-poblacion-migrante-en-el-acceso-a-la-vivienda-publica.-Provivienda.-2022.pdf>
- González Rábago, Y., La Parra-Casado, D., Jacques-Aviñó, C., BeeNchama, M. ,& Manzano Lorenzo, J. (2024). Raza, salud y sistema sanitario: la necesidad de abordar el racismo institucional en España. *Gaceta Sanitaria*, 38, 1-10. <https://www.gacetasanitaria.org/en-raza-salud-sistema-sanitario-necesidad-articulo-S0213911124000839>
- Guerra, P. (2022, junio 15). Racismo, blanquitud y privilegio blanco. *Pikara-Magazin*. <https://www.pikaramagazine.com/2022/06/racismo-blanquitud-y-privilegio-blanco/>
- Gutián Galán, M. (2013). El cuerpo como recurso de sentido en la construcción del extraño. Una perspectiva sociológica, de Olga Sabido Ramos. *Sociológica*, 79(28). <http://www.sociologiamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/49>
- Hargittai, E. (2002). Second-Level Digital Divide: Differences in People's Online Skills. *First Monday*, 7(4). DOI: <https://doi.org/10.5210/fm.v7i4.942>
- Herrero Ruiz de Loizaga, F. J. (2012). El préstamo español en el árabe del oeste de Argelia: Los insultos. *Revista de Filología*, 30, 217 - 229. <https://riull.uil.es/xmlui/handle/915/13494>
- Hipólito, S; Murillo, I. (2014). ¿Sufren las mujeres inmigrantes una doble penalización salarial? Evidencia para España. *Cuadernos Económicos de ICE*, 87. <http://hdl.handle.net/10045/49733>
- Ibarra, E. (2014). *La Europa siniestra*. Catarata.
- Iglesias Rionda, P. (2023). *II Informe sobre las barreras al acceso al Sistema Nacional de Salud en poblaciones vulnerabilizadas*. Médicos del Mundo. <https://www.medicosdelmundo.org/app/uploads/2024/07/2023-II-inform-de-barreras-al-SNS-en-poblaciones-vulnerabilizadas.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2022). *Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto Trimestre de 2021*. Notas de prensa. <https://ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0421.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2022). *Habitantes árabes por comunidades autónomas*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/l0/&file=02005.px&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2023). *Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas (ECEPOV-2021)*. https://www.ine.es/metodologia/metodologia_ECEPOV_2021.pdf
- Khader, B. (2006). Historia de las migraciones árabes y magrebíes hacia Europa. *Historia Contemporánea*, 32, 51 - 71. <http://hdl.handle.net/10810/38045>
- La Razón (2021, abril 21). Desmontando los datos del polémico cartel de Vox y los Menas. <https://www.larazon.es/espana/20210421/k263eqt5evbn-log6lt4fpsrdiq.html>
- Leguina Herrán, J. (Dir.), & Macarrón Larumbe, A. (Coord.). (2023). *Observatorio Demográfico: La inmigración en el mercado laboral español*. Universidad San Pablo CEU. https://www.uspceu.com/Portals/0/docs/observatorio-demografico/informes/Observatorio_Demografico_n12_AF.pdf
- López Trujillo, N. (2021, enero 29). El 81,8% de personas sufren racismo en España no denuncian la discriminación. *Newtral*. <https://www.newtral.es/racismo-xenofobia-discriminacion-espana-informe-2020/20210129/>
- López, V. (2024, abril 2). El racismo policial en España deja un expediente lleno de violencia, sesgos y cargas contra las minorías étnicas. *Público*. <https://www.publico.es/sociedad/racismo-policial-espana-deja-expediente-lle-no-violencia-sesgos-cargas-minorias-etnicas.html>
- Macías, P., & de Grado, L. (2023, junio 27). Las migrantes en España afrontan problemas de salud sexual bajo discriminación. *Revista Gato Encerrado*. <https://gatoencerrado.news/2023/06/28/las-migrantes-en-espana-afrontan-problemas-de-salud-sexual-bajo-discriminacion/>
- Mahía Casado, R., & Medina Moral, E. (2022). *Informe sobre la Integración de la Población Extranjera en el Mercado Laboral Español*. Ministerio de In-

- clusión, Seguridad Social y Migraciones*. Observatorio Español de Racismo y la Xenofobia (OBERAXE). <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>
- Mandalaywala T.M; Ranger-Murdock, G; Amodio D. M, & Rhodes, M. (2019). The Nature and Consequences of Essentialist Beliefs About Race in Early Childhood. *Child Dev*, 90(4): 437 - 453. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29359456/>
- Manso Chicote, C. (2024, octubre 27). Aceituna, fresa o cítricos: el campo español necesita mano de obra... y la está buscando fuera de España. <https://www.20minutos.es/lainformacion/economia-y-finanzas/aceituna-fresa-citricos-campo-espanol-necesita-mano-obra-5647414/>
- Martín Muñoz, G. (2005). Mujeres musulmanas: entre el mito y la realidad. En F. Checa y Olmos (ed.), *Mujeres en el camino: el fenómeno de la migración femenina en España* (193 - 220). Icaria.
- Martin, A. (2019, febrero 20). Islamofobia y medios de comunicación en España. *Tribuna Complutense*. <https://www.ucm.es/tribunacomplutense/244/art3582.php>
- Maudos, J. & L. Hernández (2021). *Competencias digitales y colectivos en riesgos de exclusión en España: Determinantes en el contexto de la COVID-19*. Madrid: Fundación Cotec para la innovación; València: Ivie. https://www.ivie.es/es_ES/ptproyecto/competencias-digitales-colectivos-riesgos-exclusion-cambios-los-determinantes-2019-2020-consecuencia-del-covid19/
- Mazkieran, M. (2015). *Puertas que se cierran: Testing sobre discriminación a la población inmigrante en el acceso a la vivienda de alquiler*. Federación de Asociaciones de SOS Racismo. <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2016/07/Puertas-que-se-cierran-Testing.pdf>
- McIntyre, L. (2018). *Posverdad*. Ediciones Cátedra.
- Méndez Santos, M. del C., Carofiglio, F., Casal Cutillas, C., Dimari, E., Duñabeitia Landaburu, J. A., Espiritusanto, L., Khiari, A., Pölkki, E., & Komura, M. (2023). Análisis de la discriminación por perfilado lingüístico durante la atención telefónica para acceder a la vivienda de alquiler en España. *Bib-*

- lioteca De Babel: Revista De Filología Hispánica*, 4, 121–147. <https://doi.org/10.15366/bibliotecababel2023.4.006>
- Mendoza Cuéllar, H. J. (2021). Structural Racism, Dividing Line, Representations, Stereotype and Discrimination Against Afro-Peruvians in Advertising. *Conexión*, (15), 105-125. <https://doi.org/10.18800/conexion.202101.005>
- Merino, M. (2019, abril 22). Los algoritmos con sesgo racial y de género son un problema que venimos arrastrando desde los años 80. *Xakata*. <https://www.xataka.com/inteligencia-artificial/algoritmos-sesgo-racial-genero-problema-que-venimos-arrastrando-anos-80>
- Mijares, L. (2018, julio 11). La islamofobia y género. *El País: Red de Casas*. <https://blogs.elpais.com/red-de-casas/2018/07/islamofobia-y-g%C3%A9nero.html>
- Mijares, L. & Ramírez, A. (2022, marzo 28). Prohibiciones y pañuelo musulmán: el debate de los centros educativos. *Contexto y Acción*. <https://ctxt.es/es/20220301/Firmas/39159/velo-hiyab-reglamento-institutos-centro-concertado-malaga.htm>
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (2021). *Carta de Derechos Digitales española*. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf
- Ministerio de Igualdad (2022). “Inteligencia artificial” de la II Semana antirracista [vídeo en línea]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=mr88d-8FbA90>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). *Autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena (HI 16)*. <https://www.inclusion.gob.es/web/migraciones/w/autorizacion-inicial-de-residencia-temporal-y-trabajo-por-cuenta-ajena-hi-16->
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013 – 2016*. <https://www.eapn.es/publicaciones/173/plan-nacional-de-accion-para-la-inclusion-social-2013-2016>

- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023). Informe del Mercado de los Extranjeros Estatal. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://sepe.es/dctm/informes:09019af480252077/REITRVdFQg==/4145-1.pdf>
- Montagud Rubio, N. (2020, mayo 18). Etnocentrismo: qué es, causas y características. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/social/etnocentrismo>
- Muñiesa Tomás, M. P., Fernández Villazala, T., Herrera Sánchez, D., Máñez Cortinas, C. J., Colas Fuentes, E., Guerrero Olmos, J., Rubio García, M., Gil Pérez, V., Santiago Orozco, A. M., Gómez Martín, M. Á., Méndez Matos, G., González González, M., Amado Hernández, M. P., Buquerín Pascual, S., Gómez Esteban, J., & Matilla Molina, A. (2023). *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2023*. Ministerio del Interior. Gobierno de España. https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2023/Informe_evolucion_delitos_odio_Espana_2023.pdf
- Naciones Unidas. (2020, julio 20). Las compañías tecnológicas y de redes sociales se lucran a costa de información errónea y discriminación, afirma experta. *Noticias de la ONU*. <https://news.un.org/es/story/2020/07/1477531>
- Naciones Unidas. (2021, enero 4). Sesgos, racismo y mentiras: afrontar las consecuencias no deseadas de la inteligencia artificial. *Noticias de la ONU*. <https://news.un.org/es/story/2021/01/1485802>
- Naciones Unidas. (2022, junio 27). Lucha contra el racismo y la discriminación racial en Europa. *Crónica ONU*. <https://www.un.org/es/chronicle/article/lucha-contr-el-racismo-y-la-discriminacion-racial-en-europa>
- Nápoles, A. C. & Pardo García, P. (2022) Migrar: un viaje entre lo físico y lo emocional. *Documentación Social: revista para pensar en la intervención social*, núm. 12. <https://documentacionsocial.es/12/a-fondo/migrar-un-viaje-entre-lo-fisico-y-lo-emocional/>
- Neira, H. (2017). La colonización de lo imaginario, Sociedades indígenas y occidentalización en el México español. *Revista Austral De Ciencias Sociales*, (1), 107–109. DOI: <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.1997.n1-13>

- Norris, P. (2001). Information Poverty and the Wired World. *The International Journal of Press / Politics*, 5(3), 1 – 6. https://www.researchgate.net/publication/261947703_Digital_Divide_Civic_Engagement_Information_Poverty_and_the_Internet_World-Wide
- Nueva Tribuna. (2018, abril 15). Islamofobia de género: una realidad social muy vigente. *Nueva tribuna*. <https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/islamofobia-genero-realidad-social-muy-vigente/20180412204247150808.html>
- Observatorio de Al Azhar (2019, agosto 8). La mujer musulmana y el mercado laboral español. *Observatorio de Al Azhar*. <https://www.azhar.es/observer-es/replies/ArtMID/6154/ArticleID/46258/La-mujer-musulmana-y-el-mercado-laboral-espa241o>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020, diciembre 14). *La brecha salarial de los migrantes se amplía en muchos países de altos ingresos*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-brecha-salarial-de-los-migrantes-se-amplia-en-muchos-paises-de-altos#:~:text=La%20remuneraci%C3%B3n%20de%20los%20migrantes,esa%20diferencia%20alcanza%20el%2042%25>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (s. f.). *Lucha contra la discriminación racial en las tecnologías humanitarias emergentes*. Recuperado el 20 de diciembre de 2024, de <https://weblog.iom.int/es/lucha-contra-la-discriminacion-racial-en-las-tecnologias-humanitarias-emergentes>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021, marzo 9) La violencia contra la mujer es omnipresente y devastadora: la sufre una de cada tres mujeres. [Comunicado de prensa conjunto]. <https://www.who.int/es/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence#:~:text=Cerca%20de%20736%20millones%20de,largo%20del%20decenio%20m%C3%A1s%20reciente>
- Palop Lainez, C., Costa Llopis, A., & Réhe, M. (2020). *Informe sobre violencia sexual a mujeres inmigrantes del sector de los cuidados*. E. Baksht Somonte (Coord.). Asociación Por Ti Mujer. Recuperado de <https://asociacionpor-timujer.org/wp-content/uploads/2020/12/Informe-Violencia-Sexual-Mujeres-Inmigrantes-Cuidados.pdf>
- Peralta, L. A. (2024, febrero 19) Realidad vs. mito: ¿cuánto aportan realmente los inmigrantes a las economías europeas? *CincoDías*. <https://cincodias.>

elpais.com/economia/2024-02-19/realidad-vs-mito-cuanto-aportan-realmente-los-inmigrantes-a-las-economias-europeas.html

- Puig Velasco, J. I. (2016). *Islamofobia e islamofobia y género: Una aproximación* [Tesis de Fin de Máster, Universidad Complutense de Madrid]. <https://doc-ta.ucm.es/entities/publication/a8b5afdd-c2ac-4e2f-b05c-b60bafc702d8>
- Ragnedda, M. (2017). *The Third Digital Divide: A Weberian Approach to Digital Inequalities*. Routledge.
- Redden, J., Brand, J., & Terzieva, V. (2020, August). *Data harm record*. Data Justice Lab. <https://datajusticelab.org/data-harm-record/>
- Réseau Canopé. (s.f.). *Racisme anti-Arabes. Éduquer contre le racisme et l'antisémitisme*. <https://www.reseau-canope.fr/eduquer-contre-le-racisme-et-lantisemitisme/racisme-anti-arabes.html>
- Rifi, I. (2021, diciembre 20). Amparo Sánchez Rosell: “Una auténtica feminista no ataca a una mujer por vestir como ella quiera”. *Observatorio de la Islamofobia en los Medios*. <https://www.observatorioislamofobia.org/2021/12/20/amparo-sanchez-rosell-una-autentica-feminista-no-ataca-una-mujer-vestir-quiera/>
- Rifkin, J. (2011). *La Tercera Revolución Industrial: cómo el poder lateral está transformando la energía, la economía y el mundo (Estado y Sociedad)*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Rodríguez-Rey, R., & Cantero-García, M. (2020). Albert Bandura: Impacto en la educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje. *Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (384), 72–76. <https://doi.org/10.14422/pym.i384.y2020.011>
- RTVE. (2024). Puesta en marcha servicios de teletraducción en centros sanitarios para ayudar a las personas extranjeras [vídeo en línea]. *Corporación de Radio y televisión Española*. <https://www.rtve.es/play/videos/tele-diario-1/servicios-teletraduccion-centros-sanitarios-para-ayudar-personas-extranjeras/16020955/>
- Ruiz Benedicto, A. (2019). Construir la Europa Fortaleza: militarizar las fronteras, securitizar la migración. *PAPELES de relaciones ecosociales y cam-*



- bio global*, 145, 58-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6943138>
- Said, E. W. (1990). *Orientalismo*. Vintage Books.
- Saiz, E. (2022, marzo 24) Cuando una chabola no es el peor sitio para dormir en Lepe. <https://elpais.com/espana/2022-03-24/cuando-una-chabola-no-es-el-peor-sitio-para-dormir-en-lepe.html>
- Sánchez Arteaga, J. M. (2007). La racionalidad delirante: el racismo científico en la segunda mitad del siglo XIX. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 27(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S0211-57352007000200011
- Sánchez, B. (2023, agosto). *Soy musulmana y encontrar trabajo en España ha sido muy difícil para mí. ¿Cuándo habrá incentivos en las empresas para que contraten a más mujeres racializadas?*Osoigo. <https://www.osoigo.com/es/barbara-sanchez-6-soy-musulmana-y-encontrar-trabajo-en-espana-ha-sido-muy-dificil-para-mi-cuando-habra-incentivos-en-las-em-presas-para-que-contraten-a-mas-mujeres-racializadas.html>
- Sánchez, N (2023, marzo 31). El infierno laboral de los temporeros inmigrantes en Andalucía: salarios ínfimos y trato inhumano. *El País*. <https://elpais.com/economia/2023-03-31/el-infierno-laboral-de-los-temporeros-inmigrantes-en-andalucia-salarios-infimos-y-trato-inhumano.html>
- Santana Perez, J. M. (1995). Presencia Morisca en las islas canarias. *Fondation-Temini Pour la Recherche Scientifique et L'information (FTERSI)*. <https://acedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/1609/1/2481.pdf>
- Sassen, S. (2006). *Cities in a World Economy*. Pine Forge: California.
- Schwab, K. (2016). *La Cuarta Revolución Industrial*. Debate.
- Senante, A. (2023, junio 26). Tragedia en la valla de Melilla: Un año de impunidad tras la masacre. *Blog de Amnistía Internacional España*. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/tragedia-en-la-valla-de-melilla-nunca-mas/>

- Servicio Jesuita a Migrantes. (2023). *Fronteras Digitales: Impacto de la Brecha digital en el acceso a los derechos de las personas inmigrantes*. <https://sjme.org/wp-content/uploads/2023/12/INFORME-FRONTIERAS-DIGITALES-FINAL.pdf>
- Soria, C. (1970). El final de la metáfora del cuarto poder. *Communication & Society*, 3(1-2), 201 - 207. https://www.researchgate.net/publication/364486284_El_final_de_la_metafora_del_cuarto_poder
- Stati, E. (coord.) (2024). EL ESTADO DEL RACISMO en el estado español. *Denuncias recopiladas. Informe anual*. Federación SOS Racismo. <https://sosracismo.eu/la-federacion-sos-racismo-presenta-su-informe-estadistico-sobre-el-estado-del-racismo-en-el-estado-espanol-2024/>
- Stati, E.; Themme Afan, C. & Araguás Cerezo, M. (2023). *Informe sobre el racismo en España: Datos cuantitativos y denuncias*. SOS Racismo. <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/06/informe-racismo-def-1.pdf>
- Tembrás Guimarey, L. (2022). *La islamofobia en el Estado Español: Un análisis interseccional y decolonial* [Tesis de fin de máster, Universidad de A Coruña]. <https://docta.ucm.es/entities/publication/a8b5afdd-c2ac-4e2f-b05c-b60bafc702d8>
- Trilla Bellart, C., & Bosch Meda, J. (2018). *El parque público y protegido de viviendas en España: Un análisis desde el contexto europeo* (Documento de trabajo 197/2018). Fundación Alternativas. <https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/df-921b0eb942d0ce4c114e5463934e1a.pdf>
- Ubieto, G. (2022, agosto 22). Las musulmanas tienen un 37% menos de posibilidades de ser contratadas que el resto de mujeres. *Activos, el periódico de España*. <https://www.epe.es/es/activos/20220822/mujeres-musulmanas-menos-posibilidades-contratadas-14327037>
- Universidad Europea. (2023, octubre 23). ¿Qué es la segregación escolar y cómo combatirla? *Blog de la Universidad Europea*. <https://universidadeuropea.com/blog/segregacion-escolar/#:~:text=La%20segregaci%C3%B3n%20escolar%20implica%20la,alumnos%20y%20sus%20futuras%20oportunidades>

Urry, J. (2007). *Mobilities*. Polity.

Valdivia García, A., & Sánchez Monedero, J. (2022). *Una introducción a la IA y la discriminación algorítmica para movimientos sociales*. Algorace. <https://www.algorace.org/2022/11/26/una-introduccion-a-la-ia-y-la-discriminacion-algoritmica-para-movimientos-sociales/>

Vansteenberghe, G. P. (2012). Coexistencia de los tres modelos de integración en España. *Barataria, Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (13), 225 - 237. Recuperado de: <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i13.124>

Vara-Miguel, A. (2024). *Informe Ejecutivo: 11º Digital News Report España 2024*. Universidad de Navarra. <https://www.unav.edu/web/digital-news-report/entradas/-/blogs/informe-ejecutivo>

Vargas, J. (2020, abril 21). SOS Racisme alerta del miedo a denunciar casos de racismo y apunta que el estado de alarma aumentará la impunidad. *Público*. <https://www.publico.es/sociedad/sos-racisme-alerta-miedo-denunciar-casos-racismo-apunta-alarma-aumentara-impunidad.html>

Varo, L. (2020, enero 29). Los mensajes xenófobos resquebrajan a vox en Ceuta. *El País*. https://elpais.com/politica/2020/01/29/actualidad/1580308192_989371.html

Veinte Minutos (2021, diciembre 12). El largo y desigual camino para conseguir la nacionalidad española. *20 minutos*. <https://www.20minutos.es/noticia/4922404/0/largo-desigual-camino-conseguir-nacionalidad-espanola/>

Veinte Minutos (2021, noviembre 11). El largo y desigual camino para conseguir la nacionalidad española. <https://www.20minutos.es/noticia/4922404/0/largo-desigual-camino-conseguir-nacionalidad-espanola/#:~:text=Tiemplos%20distintos%20seg%C3%BAn%20el%20pa%C3%ADs%20de%20origen&text=%22La%20ley%20espa%C3%B1ola%20entiende%20que,entre%20unas%20nacionalidades%20y%20otras>

Veinte Minutos (2024, octubre 6). Detenido por explotar a trabajadores en el campo con jornadas de 10 horas diarias, de lunes a domingo. <https://www.20minutos.es/noticia/5640901/0/detenido-explotar-trabajadores-campo-jornadas-10-horas-siete-dias/>

Wacquant, L. (2007). Territorial stigmatization in the age of advanced marginality. *Thesis Eleven*, 91(1), 66 - 77. DOI: <https://doi.org/10.1177/0725513607082003>

Zacarías, J.; De la Peña, A., & Saad, E. (2006). Conceptos y definiciones del trabajo de inclusión educativa. *Inclusión educativa*, 25 - 42. https://www.upnlapaz.edu.mx/antologias/Ant_Psicologia_6sem_7378_EducacionInclusiva.pdf

11.2. REFERENCIAS JURÍDICAS

Adhesión de España al Convenio Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, con una reserva a la totalidad del artículo XXII (Jurisdicción del Tribunal Internacional de Justicia). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 118, de 17 de mayo de 1969, 7462-7466. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1969-597>

Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001). [Declaración]. Durban, Sudáfrica. <https://www.un.org/es/conferences/racism/durban2001>

Congreso de los Diputados (2023). *Respuesta del Gobierno, Entrada 259679*. Secretaría General. https://www.congreso.es/entradap/l14p/e25/e_0259379_n_000.pdf

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965). Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cerd_SP.pdf

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158 de 18 diciembre de 1990 ICRMW. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). Adoptada por la Asamblea General de la ONU, Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal. *DOUE*, núm. 328, de 6 de diciembre de 2008, 55-58. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-82444>

Declaración de Córdoba de la AMM sobre la relación médico-paciente (2020). Adoptada por la 71ª Asamblea General de la AMM. Córdoba, España. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-cordoba-de-la-amm-sobre-la-relacion-medico-paciente/>

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. https://cnrha.sanidad.gob.es/documentacion/bioetica/pdf/Universal_Derechos_Humanos.pdf

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, 16-22. <https://www.boe.es/doue/2000/303/L00016-00022.pdf>

Directiva 43/2000 de la Unión Europea relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 180, 19 de julio de 2000.

Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 263, de 31/10/2009. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-17242>

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 102, de 29/04/1986. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-10499>

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 167, de 13 de julio de 2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 167, de 13/07/2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>
- Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 214, de 06/09/2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14581>
- Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 274, 15/11/2002. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-22188>
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 31/12/2003. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>
- Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 73, 26 de marzo de 2002. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-5852>
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de diciembre de 2020, núm. 340. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-17264>
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 10, de 12 de enero de 2000.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su Integración social. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de enero de 2000, núm. 10. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544>

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (16 de diciembre de 1966). Adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptada y aprobada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf
- Parlamento Europeo. (2023). Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01))
- Pilar Europeo de Derechos Sociales. (17 de noviembre de 2017). Parlamento Europeo, Consejo de Europa y Comisión Europea, Cumbre de Gotemburgo. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/inclusion/marco-ue.htm>
- Real Decreto 1575/1993, de 10 de septiembre, por el que se regula la libre elección de médico en los servicios de atención primaria del Instituto Nacional de la Salud. BOE, núm. 238, 5 de octubre de 1993. 28396 - 28397. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1993-24302>
- Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 210, de 02/09/2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-18911>
- Real Decreto 889/2022, de 18 de octubre, por el que se establecen las condiciones y los procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 251, de 19 de octubre de 2022, 141862 - 141889. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-17045>

Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828. Diario Oficial de la Unión Europea. <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>







ASOCIACIÓN MARROQUÍ
para la Integración de Inmigrantes



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD

OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

