

IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

DICIEMBRE 2023



ÍNDICE

NUESTRA MIRADA:

Hacia políticas públicas antirracistas,

TUS PALABRAS CUENTAN:

Del racismo institucional a la intervención antirracista.

LA REALIDAD EN CIFRAS:

El 81% de las personas que habían sufrido racismo no lo habían denunciado.

ASESORIA EN IGUALDAD:

¿Qué requisitos son necesarios homologar estudios?

HERRAMIENTAS:

Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión 2023-27.

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

8 Propuestas para unos servicios públicos antirracistas e inclusivos

PRÓXIMAS ACCIONES

POLÍTICAS PÚBLICAS ANTIRRACISTAS

Vivimos en una sociedad diversa desde el punto de vista del origen étnico, nacional, cultural o religioso. Esa característica, que viene de lejos, no es siempre reconocida en positivo. La realidad es que en la actualidad el racismo es la causa más frecuente de discriminación.

Los servicios públicos tienen un papel fundamental en el reconocimiento de la diversidad, el fomento de la convivencia y en la defensa de la igualdad de oportunidades y derechos de todas las personas.

Todos los días desde UGT Servicios Públicos trabajamos por garantizar derechos y condiciones de vida digna a todas y todos. Este mes de diciembre queremos dedicar IMPRESINDIBLES al papel de los servicios públicos para desarrollar políticas públicas antirracistas.



NUESTRA MIRADA

HACIA POLÍTICAS PÚBLICAS ANTIRRACISTAS E INCLUSIVAS

El racismo es la causa más frecuente de discriminación según los últimos Informes sobre la evolución de los delitos de odio en España del Ministerio de Interior y tiene importantes consecuencias en todos los ámbitos de la sociedad, incluidas las políticas sociales.

Queremos centrarnos en este aspecto, ya que nos interesa analizar como en el diseño, desarrollo y aplicación de las políticas sociales se reproducen estereotipos y prejuicios que pueden obstaculizar el proceso de integración de las personas. En este línea, la investigación realizada por María José Aguilar, Racismo institucional y etnocentrismo profesional, señala que:

existe un porcentaje elevado de profesionales (37,9%) que presenta actitudes y opiniones prejuiciosas frente a las personas inmigrantes, ya se trate de prejuicio sutil o manifiesto.

Este dato merece una reflexión profunda de cara garantizar los derechos de la ciudadanía. Partimos de que la Administración pública juega un papel fundamental como garante del bienestar social y la Constitución española de 1978 alude a la necesidad de hacer real y efectiva la igualdad a partir de estos servicios dirigidos a cubrir las necesidades de toda la ciudadanía. Teniendo claro este objetivo, debemos tener presente dos cuestiones en el actual contexto: por una parte los avances en materia de lucha contra la discriminación y por otra el resurgimiento de ideologías racistas.

En la actualidad, nos encontramos, ante un nuevo escenario en el que se han producido avances significativos a nivel normativo y de políticas públicas, en el ámbito internacional, europeo y nacional para reducir el racismo y la discriminación. Cabe destacar el Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión, contra el racismo y la xenofobia (2023-2027). Pero también, y al mismo tiempo, se ha producido un crecimiento de la representación de los partidos de extrema-derecha, tanto en España como en el resto de estados miembros de la UE, generando y perpetuando un discurso de culpabilización hacia determinados colectivos y generando mayor odio y racismo social.

Ante esta realidad, como afirma el psicólogo John W. Berry para acabar con la discriminación lo importante no es reprimir las expresiones de racismo sino trabajar por el reconocimiento de la diversidad y pluralismo cultural como vías de prevención y superación.

Desde los servicios públicos necesitamos desarrollar métodos sistemáticos y racionales que nos permitan afrontar el diseño y aplicación de las políticas públicas que aborden los

motivos culturales, sociales, económicos, y políticos del racismo, de cara a avanzar en el desarrollo de políticas sociales antirracistas, interculturales e inclusivas.

Para implementar un enfoque intercultural y antirracista en los servicios públicos es necesario que se produzcan y promuevan cambios tanto a nivel personal, en los empleados y empleadas públicos, como a nivel estructural, de concepción del estado de bienestar, de los servicios y de las políticas públicas.

El desarrollo de políticas públicas antirracistas, implica entender los efectos del racismo sobre la vida cotidiana de las personas, y las consecuencias materiales, económicas, políticas y también culturales. Significa hacer una política articulada a otros sistemas de opresión como son el machismo, el clasismo, etc., superando la fragmentación de la desigualdad.

Supone transformar la realidad en todos los órdenes y niveles, y las acciones deben ir desde la denuncia del racismo estructural y social manifiesto o directo hasta desvelar y desmontar las nuevas formas de racismo indirecto y sutil. También es necesario cuestionar y romper con modelos mentales monoculturales que absolutizan y buscan imponer una manera de ver el mundo que puede llevar a generar juicios de valor o menosprecio sobre otros modelos culturales.

Urge resolver las tensiones que el racismo implica, en gran medida, para dejar de normalizar situaciones de exclusión e intentar analizar sus causas y consecuencias. Esto nos lleva a demandar procesos de sensibilización y formación que nos permitan comprender y transformar para garantizar el ejercicio efectivo de derechos.

Junto al proceso de entender, debemos también dotarnos de las herramientas que permitan reconocer la potencia de la diversidad. La conjunción de ambos elementos nos posibilitará establecer objetivos, indicadores, acciones y programas que impulsen los cambios de actitudes en la población y conductas antirracistas oportunas.

En este proceso de cambio de paradigma es importante tener presente tanto al grupo que vive el estigma, como a la mayoría indiferente. Es necesario impulsar procesos de empoderamiento con el fin de revertir procesos de normalización de la discriminación. Al mismo tiempo, en relación al conjunto de la sociedad se debe fomentar que sean agentes activos de cambio en la construcción de condiciones de vida digna para todas las personas.

Es necesario un cambio de filosofía para afrontar las inercias técnicas y organizativas de los sistemas públicos que levantan muchas barreras, y prueba de ello son los indicadores de exclusión actuales. Con este fin, es necesario diseñar políticas más flexibles y accesibles, sensibles al género y atentas a la diversidad cultural.

Las políticas sociales antirracistas hacen referencia a una transformación progresiva del sistema público orientado a lograr una gestión de calidad que garantice a toda la ciudadanía ejercicio y acceso real a los derechos.



TUS PALABRAS CUENTAN

DEL RACISMO INSTITUCIONAL A LA INTERVENCIÓN ANTIRRACISTA

¿Qué es el racismo?

El racismo es un sistema de desigualdad social, exclusión y dominación de un grupo sobre otro basado en la racialización de las diferencias intergrupales que tiene una dimensión actitudinal (los prejuicios, las creencias, las orientaciones previas a la acción); práctica (discriminaciones, segregación, violencias, persecución, explotación, exclusión, deshumanización, etc.); ideológica (teorías, doctrinas, justificaciones); y estructural mediante la aplicación de normas, leyes y reglamentos, así como los mecanismos de asignación y acceso a recursos, dimensión ésta última que suele ser olvidada.

¿Qué es el racismo estructural?

Es la forma en que el sistema económico y social, y el discurso sociopolítico se combina generando y justificando la desigualdad (ingresos, empleo, salud, educación, vivienda, participación...) hacia determinados grupos. La UE reconoce por primera vez en su Plan de acción que el racismo estructural existe y que forma parte del sistema social, económico y político en el que vivimos y destaca que:

establecer cuáles son los ámbitos en los que pervive el racismo, como la educación, la vivienda, el ámbito sanitario y asistencial, el empleo, el acceso a los servicios públicos, el sistema judicial, la acción policial o el control de la migración, así como la participación y la representación en la política, constituye un paso fundamental para abordar eficazmente el racismo estructural.

Esta línea de trabajo necesita subrayar los problemas comunes que tiene la población local más allá de su origen nacional o étnico.

¿Qué es el racismo institucional?

El racismo institucional se genera a través de políticas, prácticas y procedimientos (sean realizadas consciente o inconscientemente) cuyos efectos y resultados ponen en desventaja a un grupo social o ahondan aún más su situación de vulnerabilidad impidiendo que puedan alcanzar una posición de igualdad en la sociedad.

La dimensión institucional del racismo se produce en diferentes ámbitos, entre los cuales podemos destacar, por su importancia, los siguientes: “los discursos de los/as representantes institucionales y la utilización pública y con fines electoralistas de los discursos xenófobos, en particular de los discursos de ‘preferencia nacional’; las conductas discriminatorias de los funcionarios que representan la ley y el Estado.; las medidas, regulaciones, leyes y decretos que limitan los derechos sociales, políticos, económicos, etc., de las personas según su lugar de nacimiento, ‘raza’, ‘etnia’; y el culturalismo y etnocentrismo que estructuran las políticas sociales y orientan la intervención social de los profesionales que trabajan en contextos multiculturales en el ámbito social, sanitario y educativo.

¿Cómo se define la intervención social antirracista?

Es toda acción social, sistemática, formalizada, organizada y planificada, que tenga por finalidad combatir o eliminar las diversas formas de dominación basadas en el constructo de la raza, la nacionalidad y/o la etnia. Y debe llevarse a cabo en diferentes niveles de intervención, ya se trate de sujetos individuales o colectivos (grupos y comunidades).

Con frecuencia, el tipo de actuaciones que suelen implementarse bajo esta denominación incluyen la atención y asesoramiento a las personas víctimas de discriminación, la defensa activa de los derechos, la formación, sensibilización y capacitación en materia antirracista, la acción comunitaria participativa e inclusiva, así como el diagnóstico, planificación y evaluación de las mismas, de acuerdo con enfoques teóricos y metodológicos de empoderamiento, construcción del consenso, resolución creativa de conflictos, concientización sobre la necesidad de movilización, etc.



LA REALIDAD EN CIFRAS

DATOS PARA CONOCER Y REFLEXIONAR

¿POR QUÉ HABLAMOS SOBRE RACISMO?

En España existen pocos datos estadísticos que analicen específicamente el grado de discriminación por origen racial o étnico u otras características culturales o de creencias, pero sí disponemos de algunos estudios que pueden ser útiles para medir la discriminación por ese motivo. A continuación vamos a intentar compartir algunos datos que nos permitan pensar en posibles soluciones.

1 3

El **racismo es la causa más frecuente de discriminación** según el Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España del Ministerio del Interior: **1 de cada 3 delitos de odio en nuestro país**. Otros factores como el sexo, el género, la edad, la diversidad sexual, la diversidad funcional, la cultura o las creencias pueden jugar un papel en las situaciones de discriminación y deben tenerse muy en cuenta a través de un enfoque interseccional.

En el Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España del Ministerio del Interior de 2021 recoge que entre los ámbitos en los que las personas perciben una mayor discriminación por su origen racial o étnico son:

- los **establecimientos públicos (31%)**
- el acceso a la vivienda (31%)
- el **empleo (26%)**
- el ámbito educativo (20%)



81

El último informe publicado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE), pone de manifiesto un incremento del racismo en todos los ámbitos, especialmente, destaca las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado (trato policial 19%). Sin embargo, lo más relevante es que el **81% de las personas que habían sufrido racismo no lo habían denunciado**.

El principal motivo por el que las víctimas no denuncian es la **desconfianza de que la denuncia NO sea de utilidad para mitigar los efectos de la vivencia discriminatoria (22%)**, y la **normalización y/o justificación de la situación de discriminación (25%)**.



Los **informes anuales elaborados por SOS Racismo, muestran cómo el racismo institucional se ha mantenido en los últimos años en niveles muy altos.** En el último informe de 2022 recoge que del total de 523 casos denunciados que se han registrado:

- **40% se dieron por parte de entidades públicas.**
- 23,7% entidades privadas
- 21,2% por particulares (racismo social)

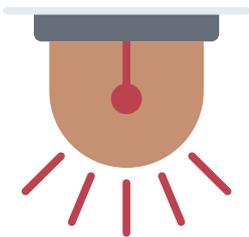
40

En la investigación ***Racismo institucional y etnocentrismo profesional*** de María José Aguilar se señala que el 37,9% de las y los profesionales presenta actitudes y opiniones prejuiciosas frente a las personas inmigrantes, ya se trate de prejuicio sutil o manifiesto. Porcentaje preocupante, pues son los y las profesionales responsables de aplicar las políticas sociales que pretenden garantizar la igualdad de derechos.



Transcurridos 20 años de la adopción de la Directiva sobre igualdad racial y 10 de la adopción de la Decisión marco sobre el racismo y la xenofobia, **las personas pertenecientes a minorías étnicas y las y los migrantes siguen enfrentándose en toda la UE a prácticas generalizadas de acoso, discriminación estructural, prejuicios arraigados y perfilación racial,** como muestran los informes elaborados por organismos de derechos humanos y los resultados de las encuestas realizadas por la FRA en 2018.

En 2018, solo 15 Estados miembros contaban con planes de acción y estrategias para combatir el racismo y la discriminación étnica. Muchos Estados miembros de la UE todavía no han incorporado correcta y plenamente la Decisión marco sobre el racismo y la xenofobia a su legislación nacional.



Se ha producido un **resurgimiento de ideologías racistas.** Estamos ante un cambio radical con un nuevo racismo político en Europa y en España, con el crecimiento de representación de los partidos de ultraderecha, generando y perpetuando un discurso de culpabilización hacia determinados colectivos y generando mayor odio y racismo social.

Al mismo tiempo, nos encontramos, ante un nuevo escenario en el que se han producido **avances significativos a nivel normativo y de políticas públicas, en el ámbito internacional, europeo y nacional para reducir el racismo y la discriminación.** Cabe destacar el Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión, contra el racismo y la xenofobia (2023-2027).





ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

¿QUÉ REQUISITOS TIENEN QUE CUMPLIR LOS TÍTULOS O ESTUDIOS PARA QUE SE PUEDAN HOMOLOGAR O CONVALIDAR?

1. Deben tener validez oficial en el sistema educativo del país extranjero al que correspondan.
2. Si se trata de un centro educativo extranjero ubicado en España, este debe estar debidamente autorizado por la Administración educativa española competente.
3. El título debe corresponder a estudios efectivamente realizados según el sistema educativo del país que lo expide. No es posible homologar o convalidar en España títulos o estudios extranjeros que se hayan obtenido por homologación o convalidación de otros títulos o estudios en un tercer país.
4. Los estudios extranjeros cuya convalidación se solicita deben estar totalmente superados. No se puede convalidar asignaturas sueltas ni cursos incompletos o con asignaturas suspendidas.
5. Si deseas incorporarte a cualquiera de los cursos de Educación Primaria o de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), o quieres realizar estudios de cualquier nivel, curso o modalidad del sistema educativo español, para cuyo acceso no se requiera la obtención previa del título de Graduado en ESO, NO necesitas solicitar la convalidación de tus estudios extranjeros.
6. Debe existir una equivalencia suficiente con los estudios o los títulos españoles, tanto a nivel académico como de duración y contenido.
7. Que los títulos no hayan sido ya objeto en España de un procedimiento de homologación, equivalencia o convalidación y sobre los que haya recaído una resolución.
8. Para la homologación a títulos universitarios españoles que den acceso a una profesión regulada, debes acreditar que posees la competencia lingüística necesaria (Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre).



HERRAMIENTAS



MARCO ESTRATÉGICO DE CIUDADANÍA E INCLUSIÓN CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA (2023-2027)

Este nuevo marco responde al compromiso de los Estados Miembros de la UE de tener planes específicos contra el racismo y renueva las estrategias aprobadas en 2011 y 2014.

Ha sido elaborado con un amplio proceso de diálogo, participación y consenso con los tres niveles de la administración, los agentes sociales y las organizaciones de la sociedad civil.

OBJETIVOS:

- Avanzar en la integración e inclusión de las personas migrantes.
- Prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

En él se proponen actuaciones transversales sobre seis líneas de acción y para cada una de ellas se han definido una serie de objetivos e indicadores, que permitirán hacer un seguimiento de su situación y su evolución.

Entre las líneas de actuación cabe destacar las dedicadas a las medidas de prevención, sensibilización e intervención y la de atención y reparación a las víctimas de xenofobia, el racismo y la intolerancia.

También prevé actuaciones en materia jurídico-administrativas relacionadas con los procesos de extranjería y nacionalización, entre otros; en temas relacionados con la atención humanitaria y la acogida de personas solicitantes de protección internacional, con especial atención a la vulnerabilidad de las personas; en inclusión activa, para evitar la discriminación en materia de vivienda, empleo, sanidad o educación; y, finalmente, en relación con la participación y convivencia, con medidas relativas a los espacios públicos y a la colaboración con las autoridades locales y policías de proximidad.

Además, de cara a materializar las líneas de actuación se prevé la creación de un Comité de Seguimiento y Evaluación, para proponer mejoras. Además, todas las CCAA elaborarán sus planes de integración y prevención del racismo.

El Marco se concibe como una propuesta de actuación integral, voluntaria y flexible para inspirar las políticas públicas de todas las administraciones y del conjunto de la sociedad civil.



SINDICALISMO EN ACCIÓN

8 PROPUESTAS PARA UNOS SERVICIOS PÚBLICOS ANTIRRACISTAS E INCLUSIVOS

En UGT Servicios Públicos consideramos necesario fortalecer la acción sindical para garantizar unos servicios públicos inclusivos y antirracista en nuestra sociedad, por ello trabajamos cada día por:

1.- REFLEJAR LA DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL PRESENTES EN LA SOCIEDAD

Los servicios públicos tienen la responsabilidad de reflejar la diversidad étnica y cultural presentes en la sociedad, garantizado una representación equitativa del conjunto de la ciudadanía en todos los ámbitos de la sociedad desde el político, educativo, social, económico, etc.

2.- SER UN REFERENTE EN ERRADICAR EL RACISMO Y LA XENOFOBIA.

Desde el conjunto de los servicios públicos, no únicamente desde los servicios especializados para tal fin, se debe ser un referente en erradicar los actos motivados por el racismo y la xenofobia, trabajando de forma activa en la prevención así como en la atención a las víctimas de dichas prácticas discriminatorias.

3.- GARANTIZAR RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS.

Para afianzar las políticas de gestión de la diversidad es preciso que pasen a ser una cuestión estructural y no meramente coyuntural, lo cual implica de la necesaria dotación presupuestaria en esta materia, así como personal que lleve a cabo la planificación, desarrollo y evaluación de las medias adoptadas.

4.- FACILITAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD CULTURAL Y PREVENCIÓN DEL RACISMO.

Es necesario el impulso de programas de formación y capacitación a las empleadas y empleados públicos sobre diversidad cultural, racismo y discriminación, y facilitar el desarrollo de procesos reflexivos, de intercambio de modo que se fortalezca su compromiso con el avance hacia una intervención con perspectiva intercultural e inclusiva.

5.- FOMENTAR LA INVESTIGACIÓN Y EL DIAGNÓSTICO DE LAS CONSECUENCIAS PERSONALES Y GRUPALES, SOCIALES, Y ECONÓMICAS QUE EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN TIENE.

Es importante reforzar instituciones que tiene por función observar el cumplimiento de derechos y prevención de realidades como el racismo y la xenofobia con la finalidad de servir como plataforma de conocimiento, encuentro para la colaboración, análisis e impulso del trabajo desde las administraciones públicas para combatir la discriminación en todas sus manifestaciones.

6.- FORTALECER EXPERIENCIAS DE PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO.

Es importante, fortalecer experiencias de participación y empoderamiento con colectivos potencialmente víctimas de procesos de discriminación para garantizar información adecuada sobre sus derechos y los mecanismos tanto para su ejercicio como defensa.

7.- IMPULSAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN HACIA EL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD.

La sensibilización del conjunto de la sociedad debe impulsar espacios de encuentro, propiciar el conocimiento, el pensamiento crítico con el fin de combatir los bulos y discursos de odio que impiden la convivencia.

8.- IMPLEMENTAR MECANISMOS DE DENUNCIA ANTE DELITOS DISCRIMINATORIOS.

Es responsabilidad de los servicios públicos, a través de sus mecanismos de control adecuados diseñar e implementar mecanismos de denuncia ante tratos discriminatorio mediante el establecimiento de protocolos de atención y actuación.

9.- CONTRANARRATIVA AL DISCURSO DE ODO.

Desde los Servicios y empleados y empleadas públicos debemos mantener una contra narrativa constante al discurso de odio, poniendo en valor la diversidad, la igualdad y la responsabilidad en el cuidado mutuo. No basta con desmontar los bulos y el discurso racista, es necesario desarrollar estrategias anti manipulación y de desarrollo del pensamiento crítico en la ciudadanía, especialmente, en el ámbito de la educación formal y no formal.

10.- REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS Y SERVICIOS PÚBLICOS.

Revisar y evaluar las políticas públicas y servicios sea cual sea el ámbito desde una perspectiva de los derechos humanos, lo que implica reconocer el contexto y la discriminación estructural que existe y como condiciona la vida de los colectivos y grupos más vulnerables.





PROXIMAS ACCIONES

DICIEMBRE

**MES POR EL DESARROLLO DE
PPOLITICAS PUBLICAS ANTIRRACISTAS.**



FORMACIÓN de UGT Servicios Públicos:

Curso sobre adolescencia, redes sociales y discurso de odio

Objetivos:

1. Contribuir a impedir la propagación de las ideologías radicales violentas, contrarias a los principios y valores democráticos, haciendo especial incidencia en las redes sociales.
2. Educar en la resolución positiva de conflictos, tanto presenciales como virtuales, impulsando el respeto a la diversidad y a la no discriminación en el marco de unos valores democráticos compartidos en una sociedad abierta, como la española.
3. Facilitar el conocimiento y utilización de herramientas didácticas para trabajar la sensibilización dirigida a jóvenes y adolescentes en el marco de los derechos humanos y los valores democráticos.
4. Facilitar la reflexión para que el alumnado aprenda a interpretar críticamente las imágenes, discursos, prácticas y justificaciones del discurso del odio y la radicalización.
5. Contribuir a la toma de conciencia pública sobre el alcance del problema del discurso del odio en las redes sociales, prestando especial atención a su impacto en las personas y los colectivos.

**Formación periódica a lo largo del año,
anunciada en la web y redes de
UGT Servicios Públicos.**

UGT



**Servicios
Públicos**