

APROXIMACIÓN A LA POBLACIÓN AFRICANA Y AFRODESCENDIENTE EN ESPAÑA

Identidad y acceso a derechos

M.ª ÁNGELES CEA D'ANCONA
MIGUEL S. VALLES MARTÍNEZ



Marzo 2021

EDITA:

MINISTERIO DE IGUALDAD
Subdirección General de Relaciones institucionales e internacionales
y Publicaciones. Centro de Publicaciones

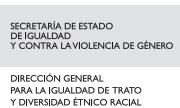
Alcalá, 37 – 28071 Madrid

www.igualdad.gob.es
publicaciones@igualdad.gob.es

NIPO: 048-21-002-0 (impreso),
NIPO: 048-21-003-6 (en línea),
Depósito Legal: M-6676-2021

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es/>

Diseño, maquetación e impresión: CimaPress 





Índice

Presentación	5
Introducción. Notas de contexto, método y agradecimiento	7
1. Asociaciones afro. Añadiendo capas al mapa del asociacionismo diverso negro	13
1.1. Presencialidad temporal y espacial de las entidades afro y otras afines participantes en el Estudio	16
1.2. Autorretrato, objetivos y actividades de las asociaciones afro participantes en el estudio	19
1.3. Dotación económica y de personal	58
2. Visibilidad de perfiles e identidades de la población africana y afrodescendiente en España	65
2.1. Perfiles sociodemográficos de la población africana y afrodescendiente que responde a la encuesta	69
2.2. Identidad e identificación	77
2.3. Sentirse parte de...	89
3. Racismo y discriminación en España. El caso de las comunidades negras africanas y afrodescendientes	95
3.1. Percepciones de racismo y discriminación	98
3.2. Vivencias (experiencias personales) de racismo y discriminación	105
3.3. Reticencias a denunciar hechos discriminatorios	129
3.4. Cómo sitúan las personas afro a España en las escalas de racismo	132
4. Demanda de derechos y de políticas antidiscriminación. Aportes de las comunidades negras, africanas y afrodescendientes en España	139
4.1. Valoración de las actuaciones contra el racismo y la discriminación	143
4.2. Actuaciones policiales y papel de los medios de comunicación social	147
4.3. Propuestas de políticas antidiscriminación	160
4.4. El papel de las asociaciones en la defensa de los derechos	168
Conclusiones	173
Bibliografía	179



Presentación

La Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial, en el ejercicio de sus competencias de impulso y aplicación del principio de igualdad de trato y la no discriminación, se comprometió en 2020 a realizar los esfuerzos necesarios para aproximarse y obtener datos que permitieran conocer la situación de las personas africanas y afrodescendientes que habitan en España en lo relativo al ejercicio y disfrute de los derechos civiles, políticos, sociales, culturales y económicos, en tanto grupo social específico y potencial colectivo víctima de discriminación.

En tal sentido, siguiendo el punto referido a la reunión de información del Programa de Actividades del Decenio Internacional para los Afrodescendientes 2015-2024 de las Naciones Unidas, se impulsó la elaboración del estudio *Aproximación a la población africana y afrodescendiente en España: Identidad y acceso a derechos*. Las personas encargadas de realizarlo fueron M.^a Ángeles Cea D'Ancona y Miguel S.Valles, a los cuales agradezco el enorme esfuerzo y el rigor científico que han brindado al presente estudio.

Esta investigación es un primer paso para conocer las experiencias de acceso a derechos versus discriminación en aquellos ámbitos de la vida donde se producen. Asimismo, nos ha permitido realizar un acercamiento a las identidades, la autodeterminación y los discursos sociales de las personas africanas y afrodescendientes desde su propia narrativa y experiencia, así como al grado de conocimiento y la valoración de las políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación, además de permitirnos saber cuáles son los organismos a los que se dirigirían en caso de llevar a cabo una denuncia o reclamación.

Este estudio, pionero en el sector público por el grupo social al que se ha aproximado, nos acerca a la mejora de los métodos de recopilación de datos demográficos sobre la composición poblacional de nuestra sociedad lo que nos permite aplicar y aumentar la eficacia de las medidas diseñadas para promover el reconocimiento de la histórica diversidad étnico «racial» de nuestro país.

A pesar de contar con dos retos como fueron, el tiempo limitado para la autocumplimentación online de las encuestas que fue de un mes y el contexto de pandemia en la que nos encontramos, la participación ha sido notablemente alta cumplimentándose 1.369 cuestionarios, produciéndose una participación mayor de mujeres (62%) frente a la de los hombres (36%), un 2% de personas se clasificaron como «no binarias», junto a la participación de 42 organizaciones africanas y afrodescendientes, convierten a esta investigación en la primera de estas características que se realiza en España. Esta alta participación y en tan poco tiempo, no hubiese sido posible sin la colaboración de la sociedad civil organizada y los activistas sociales que nos abrieron el camino para una mayor implicación de este grupo poblacional, a los cuales reconocemos su imprescindible labor social y política como actores fundamentales en la defensa y ampliación de los derechos.

Gracias a todas las que habéis participado y apoyado para que este estudio viera la luz. En especial, a los y las activistas y a las organizaciones, a todas y cada una de las personas que han rellenado los cuestionarios, y que han participado en las reuniones previas de preparación y consulta, gracias por haber dedicado vuestro tiempo, conciencia y empeño.

Agradecer, también, al Ministerio de Igualdad por su compromiso en la aplicación real y efectiva de la igualdad de trato, al Subdirector General de esta Dirección por su implicación y profesionalidad, a los y las investigadoras excepcionales que han llevado a cabo dicho estudio, así como a la Universidad Complutense de Madrid por apoyar y fomentar la investigación social, un trabajo imprescindible para el avance de nuestro país.

RITA BOSAHO GORI
Directora General para la Igualdad de Trato
y Diversidad Étnico Racial.



Introducción

NOTAS DE CONTEXTO, MÉTODO Y AGRADECIMIENTO

El presente estudio ofrece una primera aproximación a la población negra, africana y afrodescendiente que reside en España, sus perfiles sociodemográficos, identidades, necesidades y experiencias de discriminación, junto con la demanda de derechos y políticas de antidiscriminación. Una investigación promovida y financiada por la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial (Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género) del Ministerio de Igualdad. Se enmarca en el *Decenio Internacional de los Afrodescendientes*, declarado por la Asamblea General de Naciones Unidas (mediante resolución 68/237), y que va del 1 de enero de 2015 al 30 de diciembre de 2024. Entre sus objetivos está el promover un mayor conocimiento sobre (y respeto por) la diversidad de la herencia y la cultura de los afrodescendientes y su contribución al desarrollo de las sociedades.

Una de las primeras actuaciones desarrolladas en España dentro del *Decenio* fue la Conferencia Mundial *AFROMADRID 2015*, organizada por Afrohispanos, celebrada del 15 al 19 de junio de 2015 en Madrid. Precisamente, el tema de la Conferencia fue: «Educación en valores para el desarrollo, la justicia y el reconocimiento de los pueblos afrodescendientes y la diáspora». En ella se destacó que la mayoría de los estados donde la presencia afrodescendiente es significativa, la discriminación, el prejuicio racial, la intolerancia y la exclusión social, política y económica, continúan siendo prácticas que afectan y niegan la ciudadanía a los afrodescendientes, poniendo en cuestión la calidad de la democracia y el carácter universal de los Derechos Humanos. La Carta de la Conferencia asimismo enfatizaba el desconocimiento existente sobre las condiciones sociodemográficas y socioeconómicas de los afrodescendientes en el mundo, y en concreto en España.

Con posterioridad, el Informe del *Grupo de Trabajo de Expertos de las Naciones Unidas sobre los Afrodescendientes* (tras finalizar su visita oficial a España los días 19 y 26 de febrero de 2018), igualmente subrayaba la carencia de datos oficiales sobre la población afrodescendiente que reside en España. Se debe a que el Instituto Nacional de Estadística (INE) aún no recoge datos sobre la pertenencia o diversidad étnica de la persona, aunque sí sobre su nacionalidad y el país de nacimiento. No obstante, según cálculos de la sociedad civil su presencia puede oscilar entre 1 y 2 millones de personas. Si bien, se carece de datos fiables que permitan cubrir la heterogeneidad de la población negra, africana y afrodescendiente que reside en España, o sobre su diferente situación en el país (como se verá en el capítulo 2). Lo que conduce a la invisibilización de la diversa comunidad africana y afrodescendiente, no favoreciendo las políticas activas contra el racismo, la discriminación racial y la exclusión social.

Pese a los avances dados en su conocimiento¹, aún no disponemos de datos que cifren su presencia en España y singularidad en el conjunto de la población. El presente estudio quiere dar un primer paso en dicho conocimiento, a la espera de que el INE pueda proporcionar datos sobre origen étnico (además del origen nacional) en sus próximas encuestas, estadísticas y estudios. Contar con dicha información estadística es, sin duda, trascendental para avanzar en el conocimiento sociológico de los diferentes grupos étnicos presentes en España, así como para ir observando y registrando sus distintas experiencias de discriminación.

Una forma sociológica complementaria y viable de aproximarnos a dichos colectivos pasa por contar con la participación o colaboración de las asociaciones creadas para la defensa de sus derechos. Dichas organizaciones pueden aportar datos que ayuden a dibujar y cuantificar la heterogénea población negra, africana y afrodescendiente en España. En el *Informe de la Sociedad Civil Africana y Afrodescendiente sobre el Racismo en España*², que se envió al Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), para su reunión del 26 de abril de 2016, participaron un total de once organizaciones afrodescendientes y africanas negras de España, como son la Federación Africana, Afrodescendiente Negra Bloque Afro, Asociación África Activa, Asociación Centro Panafricano Kituo Cha Wanafrika, Centro de Estudios Panafricanos, Centro de Comunicación y Estudios Afrokairós, Organización Panafricana Española para los Derechos Humanos, Asociación Afro-Bantú de Libre Pensamiento, Asociación Afrodescendiente Universitaria Kwanzaa, Federación de Asociaciones Africanas en Canarias (FAAC) y Asociación de Inmigrantes Senegaleses en España (AISE).

La investigación diseñada para el presente estudio igualmente ha contado con la colaboración inestimable de todas aquellas personas y entidades africanas y afrodescendientes que participaron en la difusión de las encuestas, entre las que se encuentra Yeison García López, activista y politólogo antirracista, la Comunidad Negro Africana y Afrodescendiente en España (CNAAE), afroféminas, Afrofemkoop, Conciencia Afro, Movimiento Panafricanista de Bilbao, AfroMurcia en movimiento, Alcemos la Voz Africanos, entre otras asociaciones o entidades específicas activas en todo el territorio español. A ellas se suman otras entidades afines, de mayor envergadura, que atienden también a otros colectivos de origen inmigrante, a las que se ha pedido su colaboración para la distribución de las encuestas diseñadas para la presente investigación. Entre ellas están la Fundación CEPAIM (Convivencia y Cohesión Social), ACCEM (Asociación Comisión Católica Española de Migraciones), Movimiento contra la Intolerancia, Red Acoge, SOS Racismo, Fundación Secretariado Gitano, Asociación Rumiñahui, Unión Romaní, Movimiento por la Paz o Cruz Roja, entre otras. El capítulo I ofrece una panorámica de las diferentes entidades que han participado en la investigación. Dibuja un mapa del asociacionismo diverso negro a partir de la información disponible en sus páginas web, además de la proporcionada por sus representantes en la encuesta diseñada *ex profeso* para la presente investigación.

Para dicho objetivo, primero se elaboró un listado con todas las entidades cuyas páginas webs incluyeran una dirección de correo electrónico a la que dirigirse. Tarea previa necesaria, al no disponer de un marco muestral actualizado que incluya todas las entidades o asociaciones registradas en España. Se accedió a un total de 124 entidades cuyas webs ofrecían direcciones de correo electrónico de contacto o enlaces a redes sociales (Facebook, Instagram...). Contar con dicha dirección era imprescindible para poder enviarles los enlaces a las dos encuestas que componen el estudio.

- La *Encuesta a Representantes de Entidades o Asociaciones de Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EREAAE-2020). Tenía que ser respondida únicamente por uno de sus representantes, que aportara información tanto de la entidad como de las personas africanas y afrodescendientes inscritas. El cuestionario incluía diferentes bloques de preguntas que atienden a los objetivos

¹ Una muestra son los promovidos desde el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), igualmente enmarcado en el *Decenio Internacional para los Afrodescendientes: el Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente*, de Fernando Barbosa et al. (2020); y el *Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España* (7 de octubre de 2020), que abordó cuestiones como la historia e influencia cultural de los afrodescendientes en España, como se irá viendo en los diferentes capítulos que componen la presente monografía.

² https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/ESP/INT_CERD_NGO_ESP_23690_S.pdf.

principales de la entidad, los ámbitos de actuación, relaciones con las administraciones públicas y otras entidades, financiación, las actividades desarrolladas en general y contra la discriminación racial, en particular; junto con sus demandas para la defensa de los derechos de las personas negras, africanas y afrodescendientes. Por la diversidad de temas que abarca, los resultados de esta encuesta se exponen y analizan en los cuatro capítulos que componen la presente monografía. Una encuesta cumplimentada por un total de 80 representantes de entidades, aunque específicamente afro son 42, como detalla el capítulo I.

- La *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020), sean o no miembros de entidades o asociaciones africanas y afrodescendientes. Al no disponer de las direcciones de correo electrónico de personas particulares, a las que enviar el enlace al cuestionario, se solicitó a cada entidad que lo distribuyera entre los miembros que se ajusten a la población de estudio, indicándoles la importancia de incentivar que participen en la encuesta en el tiempo disponible para la recogida de información (o trabajo de campo). Además, se les indicó que podían enviar el enlace de la encuesta a otras personas que no estuviesen inscritas en la entidad, para facilitar una fotografía más completa de las personas negras, africanas y afrodescendientes que residen en España. Para ello también se distribuyó el enlace a la encuesta a través de redes sociales, gracias a la colaboración de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial. Todo lo cual ha contribuido a que el cuestionario haya sido cumplimentado, de manera completa o parcial, por un total de 1.946 personas (a las que se extiende también el agradecimiento); si bien, la muestra válida final de la encuesta comprende 1.369 cuestionarios cumplimentados. Una cifra sin duda elevada y relevante para este tipo de encuestas, máxime cuando la franja temporal para su autocumplimentación *online* se restringió a un mes por razones de calendario y plazos.

El trabajo de campo de ambas encuestas se desarrolló del 29 de octubre hasta el 13 de noviembre de 2020. El correo electrónico informando de la investigación y los enlaces a las dos encuestas se envió el día 29 a un total de 230 entidades y personas de contacto.

Para que las entidades y representantes de la población africana y afrodescendiente se sintieran implicadas en la investigación proyectada, se organizó desde la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial una primera reunión virtual con diferentes personas africanas y afrodescendientes expertas, entre las que se encontraron Antumi Taosijé, Marcos Suka, Esther Mamadou, Patricia Rocu, Ismael Sarmiento, Yeison Fernando García López, Simón Nong, Fernando Barbosa Rodríguez y Edmundo Sepa, para que validaran los dos cuestionarios diseñados por el equipo investigador; reunión celebrada el 14 de octubre de 2020. Tras sus comentarios y sugerencias, los cuestionarios finales fueron enviados a los participantes en una segunda reunión virtual convocada también desde la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial. Una reunión celebrada la tarde del 28 de octubre de 2020, el día previo al inicio del trabajo de campo. En dicha reunión o encuentro participaron diferentes representantes de entidades africanas y afrodescendientes, junto con otras afines. Un total de 89 personas (a las que hacemos extensible el agradecimiento) a las que se presentó el estudio, destacando la relevancia de que promoviesen la participación del mayor número de personas posibles para poder alcanzar los objetivos de la investigación. Fundamentalmente son:

1. Proporcionar una primera aproximación y cuantificación de la población africana y afrodescendiente residente en España.
2. Conocer sus experiencias de inclusión versus discriminación más características, ámbitos principales donde se producen y tipología.
3. Indagar en las identidades y discursos sociales de (y sobre) la población africana y afrodescendiente.
4. Comprobar su conocimiento y valoración de las políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación, los organismos a los que se dirigirían en caso de poner una denuncia o reclamación.
5. Conocer sus demandas y propuestas de políticas antidiscriminación.

Para alcanzar dichos objetivos esenciales se diseña una investigación multimétodo, que conjuga el análisis de datos primarios y secundarios, de carácter cuantitativo y cualitativo, con el uso de fuentes estadísticas y documentales. Incluye la revisión bibliográfica (y web-gráfica) de estudios teórico-empíricos, nacionales e internacionales, sobre población africana y afrodescendiente, identidad, discriminación e inclusión social, que contribuyó a la configuración del marco teórico y diseño metodológico de la investigación, además de la interpretación de los datos recabados. Pero también ha abarcado el análisis de algunas de las huellas documentales dejadas por las asociaciones en sus páginas web, así como por los testimonios de algunos de sus activistas. Sin olvidarnos de las dos encuestas mencionadas y que fueron diseñadas exprofeso para la presente investigación. Encuestas con una elevada proporción de preguntas en formato abierto, que permiten a las personas encuestadas expresar en la exposición de los motivos o razones de determinadas opiniones, valoraciones y demandas; proporcionando una rica información cualitativa, que complementa los datos de encuesta más cuantitativos, ayudando en la comprensión e interpretación de estos. Los datos más cuantitativos son analizados de forma gráfica, bivariable y multivariable, en busca de modelos estadísticos explicativos y tipológicos; en tanto que los más cualitativos, además de integrar en el argumento teórico-conceptual de este informe una importante selección de testimonios, se ha hecho una exploración del sistema sociológico de discursos que subyace en la autodefinición que hacen las entidades Afro de sí mismas, de sus objetivos, incluso de sus logotipos como organizaciones (avanzando también un primer paso en el estudio de su malla reticular).

En una investigación anterior sobre la adecuación de los diferentes métodos de encuesta para medir la discriminación múltiple (Cea D'Ancona, 2017)³ constatamos la mayor adecuación de la encuesta *cara a cara* para medir la discriminación, por su aplicación a la generalidad de la población, y pese a su vulnerabilidad al sesgo de la deseabilidad social. Un sesgo que, en cambio, está menos presente en las encuestas autocumplimentadas *online*, aunque siguen siendo más vulnerables a errores de no observación, como asimismo lo han constatado otros autores (De Leeuw et al., 2008; Kreuter et al., 2008; Heerwegh y Loosveldt, 2007). En concreto, la menor representación de personas de menor nivel educativo y de renta, junto con la mayor no respuesta de ítem y unidad, salvo que el tema de la encuesta sea de interés para la persona encuestada, como es en el caso de las encuestas aquí analizadas. En ellas la no respuesta se reduce bastante e incluso en las preguntas de respuesta abierta, que fueron respondidas de manera extensa y precisa en ambas encuestas (tanto la efectuada a representantes de entidades como a la población africana y afrodescendiente). Aparte del diseño de los cuestionarios, el interés del tema para la población encuestada es un incentivo clave para su participación (Cea D'Ancona 2004). E incluso hay estudios, como el de Simmons y Bobo's (2015), que no detectan efectos significativos en los resultados de la investigación, cuando comparan la encuesta tradicional *cara a cara* (usando una muestra plenamente probabilística) con una encuesta *online* (con una muestra no probabilística), ni en preguntas sociodemográficas, ni de actitudes (obtuvieron resultados muy similares con ambos métodos de encuesta, aunque no plenamente coincidentes, como es habitual cuando se comparan diferentes encuestas).

Somos conscientes que la modalidad de encuesta aplicada (autocumplimentada *online*) no permite cubrir a toda la población africana y afrodescendiente que reside en España. Queda excluida la población más vulnerabilizada, por su situación administrativa y de renta, que dificulta el acceso a internet, así como la capacidad para cumplimentar el cuestionario, a lo que se suma que no esté traducido a otros idiomas diferentes al español. Para ello habría que diseñar otro tipo de investigación y de encuesta, de mayor coste económico y temporal. No obstante, como se podrá constatar tras la lectura de la presente publicación, las dos encuestas llevadas a cabo han permitido cubrir los objetivos de la investigación, aproximarnos a la población negra, africana y afrodescendiente que reside en España, en diferentes comunidades autónomas y en municipios

³ Dicha investigación corroboró que la autoadministración del cuestionario favorece la declaración de experiencias personales de discriminación y la exteriorización de actitudes discriminatorias socialmente desaprobadas. También, constató que los indicadores directos de discriminación son los más afectados por la privacidad que trasmite el método de encuesta; sobre todo en las personas de mayor nivel educativo (las más vulnerables al sesgo de la deseabilidad social). A ellos se sumaron otros resultados fundamentales para la medición de la discriminación, como la mayor utilidad de las preguntas cerradas con categorías de respuesta numéricas, para la obtención de una medición más precisa que las escalas tradicionales de mucho, bastante, poco o nada (no igualmente comprendida por todas las personas encuestadas).

también rurales: sus perfiles sociodemográficos y culturales, sus identidades, testimonios y discursos, necesidades, percepciones y experiencias de discriminación, junto con sus demandas y propuestas de políticas antidiscriminación. La información que han proporcionado incluso supera lo inicialmente previsto, y más para una investigación que se ha desarrollado en el plazo de 3 meses, que hace totalmente inviable la aplicación de otra estrategia metodológica que no sea la encuesta autocumplimentada *online*, con el presupuesto disponible y en un contexto de pandemia. La telefónica queda totalmente descartada por el tema de la encuesta, la extensión de los cuestionarios, y por ser el método de encuesta más vulnerable al sesgo de la llamada *deseabilidad social*.

Como se verá en el capítulo 4, aunque inicialmente el estudio pretendía restringirse a la población inscrita en asociaciones de personas africanas o afrodescendientes, y entidades afines, al final únicamente un tercio de las personas que acabaron rellenando la encuesta autocumplimentada pertenecen a alguna asociación o entidad. Dos de cada tres de las 1.369 personas que respondieron a la encuesta no están inscritas en ninguna asociación. Por lo que, gracias a la difusión y receptividad que ambas encuestas han tenido, el estudio ha logrado extenderse más allá de las entidades específicas de población africana y afrodescendiente. Abarca colectivos muy diversos de población negra, africana y afrodescendiente, logrando proporcionar una aproximación más heterogénea y plural de la inicialmente prevista.

La diversidad de la población encuestada (además de en el capítulo 1 centrado en las organizaciones *afro*, sobre todo) puede verse en el capítulo 2, dedicado a la descripción de la *población africana y afrodescendiente en España*, y de una manera pormenorizada. Primero, de sus perfiles sociodemográficos, para después analizar sus identidades e identificaciones, además de sentirse parte del país donde residen. A este capítulo sigue el tercero, dedicado a sus percepciones y vivencias de *racismo y discriminación*, así como la denuncia de hechos discriminatorios y cómo sitúan a España en las escalas de *racismo cotidiano* (en la vida diaria, por parte de la población en general), *institucional* (por parte de organismos, administraciones, entidades...) y *estructural*. Por su parte, el capítulo 4, y último, analiza la *demanda de derechos y de políticas antidiscriminación*, comenzando por la valoración de las actuaciones contra el racismo y la discriminación, así como las actuaciones específicas por parte de la policía y los medios de comunicación social, comúnmente referenciados cuando se narran experiencias de racismo y discriminación. A ello siguen propuestas específicas de políticas antidiscriminación y su valoración por la población afectada. El capítulo concluye enlazando con el capítulo 1 que, como antes se indicara, describe las *asociaciones afro y otras entidades afines* que han participado en la presente investigación. Por lo que, el último apartado del capítulo 4 analiza el papel de las asociaciones en la defensa de los derechos, la pertenencia o no a las asociaciones y los motivos que llevan o no a inscribirse en ellas.

Esperamos que la lectura de la presente publicación despierte su interés y contribuya a un mayor conocimiento de la población negra, africana y afrodescendiente que reside en España, a la visibilidad de sus perfiles, vivencias, demandas y aportaciones como miembros de la sociedad española.

M.^a ÁNGELES CEA D'ANCONA
MIGUEL S. VALLES MARTÍNEZ

01

**ASOCIACIONES AFRO.
AÑADIENDO CAPAS
AL MAPA DEL ASOCIACIONISMO
DIVERSO NEGRO**



Dentro de la línea de investigación sobre xenofobia y discriminación (Cea D'Ancona y Valles Martínez, 2010, 2017, 2018, 2020), el equipo de investigación ha hecho algunas aproximaciones previas al caso afro, en comparación con otros casos de minorías étnicas, racializadas o estigmatizadas por su identidad. Estos estudios sociológicos de opinión pública se han hecho desde la academia universitaria, pero atendiendo también una demanda de información y análisis de las administraciones públicas para su acción política. Los datos de encuesta se han analizado junto con otros materiales de naturaleza documental, o característicos de la metodología cualitativa. En el foco indagatorio ha ido ganando mayor centralidad el estudio de las propuestas antidiscriminatorias, así como el papel de las asociaciones de inmigrantes.

En la más reciente publicación referida en el párrafo anterior, se ha avanzado una exploración de la población negro-africana y afrodescendiente en España, poniendo el foco de atención en algunas huellas documentales dejadas por sus asociaciones, así como en el testimonio de algunos de sus activistas. El movimiento asociativo negro-africano y afrodescendiente no se encontraba aún entre las asociaciones de inmigrantes con vocalía en el *Foro para la Integración Social de Inmigrantes*. Si bien, el rastro de su existencia y actividad sociopolítica en España cuenta con hitos recientes como el denominado *Informe de la Sociedad Civil Africana y Afrodescendiente sobre el racismo en España*, que se envió al Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), para su reunión del 26 de abril de 2016. Entonces, las organizaciones africanas y afrodescendientes negras de España firmantes de dicho *Informe*, de 2016, fueron las siguientes:

Organizaciones africanas y afrodescendientes negras de España firmantes del Informe de la Sociedad Civil Africana y Afrodescendiente sobre el racismo en España, 2016

1	Federación Africana y Afrodescendiente Negra Bloque Afro.
2	Asociación África Activa.
3	Asociación Centro Panafricano Kituo cha Wanafrika.
4	Centro de Estudios Panafricanos.
5	Centro de Comunicación y Estudios Afrokairós.
6	Asociación de Pintores y Escultores Latinos.
7	Organización Panafricana Española para los Derechos Humanos.
8	Asociación Afro-Bantú de Libre Pensamiento.
9	Asociación Afrodescendiente Universitaria Kwanzaa.
10	Federación de Asociaciones Africanas en Canarias (FAAC).
11	Asociación de Inmigrantes Senegaleses en España (AISE).

Aunque en el presente *Estudio* el objetivo no ha sido censar las asociaciones u organizaciones africanas y afrodescendientes negras de España, al menos se añadirán algunas capas al mapa del *asociacionismo diverso*, que se irá levantando con la colaboración de las sociedades civiles implicadas y las administraciones públicas. En esta nueva experiencia investigadora, en la que ha sido crucial la colaboración de numerosas asociaciones afro y otras afines con *misiones o visiones diversas* de carácter general y específico, parece claro que el movimiento asociativo de la sociedad civil africana y afrodescendiente está presente y activo en la geografía española. Su número y representación en España se amplía y ha ido en aumento¹.

En los siguientes epígrafes se irá dando cuenta de los principales resultados de este nuevo estudio. El foco han sido las asociaciones africanas y afrodescendientes, al mismo tiempo, el estudio se ha abierto también a población general africana o afrodescendiente, con alguna relación con el asociacionismo afro. En el caso de las asociaciones, se distinguen las afro de otras entidades migrantes o promigrantes. Ciertamente, también hay distinciones dentro de las personas y asociaciones afro, entre las africanas y las afrodescendientes (compuestas en su mayoría por personas que han nacido o se han criado en España). En este Estudio se trabaja con la hipótesis de que tanto unas como otras constituyen espacios de encuentro y empoderamiento. Aunque las indagaciones previas ya nos apuntan también sobre la existencia de coordenadas o ejes: asistencialismo/integracionismo vs reconocimiento/incidencia política, que ayudan a caracterizar los tipos sociológicos y discursos que las caracterizan.

1.1. PRESENCIALIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL DE LAS ENTIDADES AFRO Y OTRAS AFINES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

Ciñéndonos en primer lugar y, sobre todo, a las organizaciones afroparticipantes en este Estudio, de las 42 que han respondido a la encuesta *online*, la más antigua, la denominada *Asociación Karibu*, con sede en Madrid, declara como año de creación 1991. Le siguen *Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados* (Madrid, 1999) y la *Asociación Maliense de Bizkaia (Benkadi)*, creada en 2001. Pero son varias las creadas en los últimos dos años: en 2020 cuatro (*Biznegra*, en Andalucía; *Asociación de Mujeres Africanas de Asturias*; *Uhuru*, en la Comunidad Valenciana; dos de las seis participantes desde Cataluña, *AfroFem Koop* y *Puerta de África - Think-and-do Tank juvenil*) y dos en 2019 (*AKANIM*, en Andalucía; y *Azalak Elkartea*, en el País Vasco).

En la tabla 1.1 se tiene el detalle de las 42 entidades afroparticipantes en el Estudio, ordenadas por comunidad autónoma y año de creación. Madrid (con 14), seguida a distancia por Andalucía (con 6), Cataluña (con 6) y Murcia (con 5), son las comunidades con más organizaciones afroparticipantes.

¹ Otros equipos de investigación vienen apuntando en la misma dirección. Se advierte, por ejemplo, que «el asociacionismo de personas de origen extranjero ha crecido de forma notable desde los años noventa y, especialmente, desde los 2000» (Garreta Bochaca y Llevot Calvet, 2013). Su foco se pone en las asociaciones de inmigrantes africanos (su organización, proyección y actuación); y se basan en una encuesta realizada a «206 representantes de asociaciones de inmigrantes de origen africano de las comunidades autónomas de Cataluña, Valencia y Navarra». Entre otros resultados destacan que se está ante un «asociacionismo joven»; y que su heterogeneidad organizativa, de intereses, etc., tiene que ver también con los «años de vida de cada asociación».

TABLA I.1

Organizaciones afro participantes en el estudio, por comunidades autónomas y año de creación

Comunidad autónomas y nombre asociación afroparticipante en estudio	Núm. de asociaciones	Mín. de año de creación
ANDALUCÍA	6	2008
AKANIM		2019
Asociación de Nuevos Ciudadanos por la Interculturalidad		2009
Biznegra		2020
Diapó con África		2015
Red de cooperación académica y empresarial HEKIMA		2014
Voces de África		2008
ARAGÓN	1	2014
Afroféminas		2014
ASTURIAS	2	2003
Asociación de Mujeres Africanas de Asturias		2020
Comunidad Africana Residente en España (CARE)		2003
CANARIAS	1	2009
(FAAC) Federación de Asociaciones Africanas en Canarias*		2009
COMUNIDAD DE MADRID	14	1991
África Activa ONG		2003
Asociación cultural KOTI		2004
Asociación de Juristas Afroeuropeos		2016
Asociación Karibu		1991
Asociación Limbo Producciones		2017
Asociación Mirando por África en España		2011
Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados		1999
Asociación Universitaria Kwanzaa		2014
Centro Cultural de Arte Internacional Autogestionado La Kúpula		2013
Centro Panafricano Kituo cha Wanafrica		2004
Conciencia Afro		2016
Save a Girl Save a Generation		2007
Upside África		2015
Zebra Experimental	2016	
COMUNIDAD VALENCIANA	1	2020
Uhuru		2020
CATALUÑA	6	2015
AfroFem Koop		2020
Asociación Burkineses de Barcelona		2015
Hibiscus Asociación de Afroespañolas y Afrodescendientes		2016
Moviment Afrobanyolí Social		2016
Moviment Democratic de Gambia		2016
Puerta de África-Think-and-do Tank juvenil	2020	
GALICIA	1	2017
Afrogalegas		2017
NAVARRA	1	2010
Asociación Flor de África		2010
PAÍS VASCO	4	2001
Asociación Maliense de Bizkaia (Benkadi)		2001
Azalak Elkartea		2019
IRDAS (Iniciativa Retorno por el Desarrollo de África Subsariana)		2017
Movimiento Panafricano Bilbao		2014
REGIÓN DE MURCIA	5	2011
Asociación de Ciudadanos de Burkina Faso de la Region de Murcia		2013
Asociación Mujeres Kasofor		2018
Centro de Estudios de la Unión Africana (CEUNA) de Murcia		2011
Federación de Asociaciones Africanas de Murcia**		2012
POTOPOTO		2017
Total general	42	1991

* Esta Federación agrupa, como se especifica más abajo, a catorce asociaciones.

** Esta Federación también agrupa a catorce asociaciones, cuya especificación se detalla posteriormente.

Una representación geográfica de la ubicación espacial de dichas asociaciones participantes en el Estudio se tiene en el mapa I.1. Resulta llamativa la presencialidad en los territorios costeros, además de en el islote madrileño, frente a la ausencia de asociaciones afro (participantes en este Estudio) en las comunidades más próximas a Madrid (las dos Castillas, más Cantabria, La Rioja y Extremadura) o más alejadas (Islas Baleares, Ceuta y Melilla).

MAPA I.1

Número de entidades afro participantes en el estudio, por comunidades autónomas.



Por otro lado, ha habido una participación en el proceso del Estudio (e incluso en la operación de encuesta) de numerosas entidades sociales no estrictamente afro, pero sí afines a este movimiento asociativo. Sirva esta nota a pie de página² para dejar constancia de ello y del agradecimiento por su colaboración. La referencia a su fecha de creación sirve para dar perspectiva histórica a una acción social de largo recorrido en algunos casos, de territorialidad y características diversas también.

² La más antigua (*Cruz Roja Española*, con sede en Madrid) creada en 1864. Siguen varias comunidades de religiosas *Adoratrices*, ubicadas en distintas provincias andaluzas (Málaga, desde 1906; Almería, 1909; Sevilla, 1922 y Córdoba, 1985); más las *Adoratrices de Ciudad Real* (1939) y las de Cataluña, *Adoratrices SICAR Cat* (1991). CEAR (*Comisión Española de Ayuda al Refugiado*), ya creada en 1979. Varias organizaciones más de los años noventa, tras varios casos de violencia racista en España: ACCEM (*Asociación Comisión Católica Española de Migración*), 1990; *SOS Racismo Navarra*, 1992 y *SOS Racismo Madrid*, 1993; *Movimiento contra la Intolerancia* (1993); *Fundació Servei Solidari* (1993); Fundación CEPAIM (Convivencia y Cohesión Social), 1994. En Castilla y León: *Asociación Hechos* (1991), *Burgos Acoge* (1993); y más tarde *Favelacult* (2008). Cerrando el siglo pasado (1999), dos entidades participantes madrileñas más: *Fundación Yehudi Menuhin España* y *Proyecto Esperanza*; y dos más ya en el siglo XXI: *Asociación Cultural Brasileña Maloka* (2005) y *Volt Europa* (2018). En la C. Valenciana: *Asoc cultural, social y empresarial de hispanoamericanos en Javea y Valencia* (2002) y *València és Refugi* (2017). Seis más en Cataluña creadas en este siglo: *Asociación Casal Colombiano* (2002), *Asociación Socio Cultural Radio Nikosia* (2003), *Fundació Mans a les Mans* (2004), *Red de Migración, Género y Desarrollo* (2011), *Associació Stop Als Fenòmens Islamòfobs SAFI* (2014), *MigraSalud* (2018). Por último, pero no en orden de importancia, una asturiana: *Asociación de Estudios Americanos del Principado de Asturias (AEAPA)*, creada en 2012.

1.2. AUTORRETRATO, OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DE LAS ASOCIACIONES AFRO PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

La encuesta autocumplimentada *online* fue respondida por representantes de 80 entidades o asociaciones afro y afines, aunque exclusivamente *afro* fuesen 42. Su respuesta se va a ir desglosando en este capítulo y siguientes. En el 62% de los casos, la encuesta fue respondida por el presidente o director de la entidad *afro*; el resto se reparte, en partes iguales, entre trabajador/a social o coordinador/a (19%) y otro miembro de la entidad (principalmente de la secretaría o gerencia) (19%). En conjunto, más hombres (55%) que mujeres (45%). Cuatro de cada diez tienen la nacionalidad española y un 21% la doble nacionalidad. Siguen los representantes con nacionalidad congoleña (10%), nigeriana (7%) y senegalesa (7%). La edad media del representante que responde a la encuesta es de 41,8 años (con una desviación típica de 11,4 años), teniendo seis de cada diez hasta los 45 años y el 79% hasta los 50 años. La media de años que llevan en la entidad o asociación es de 7,4 años (con una desviación de 5,8); el 72% hasta 8 años y el 59% hasta 5 años en la entidad.

Preguntados por los objetivos principales de la entidad o asociación señalan los siguientes. Ciñéndonos a las asociaciones afroparticipantes en el Estudio, presentamos dichos objetivos siguiendo la relación de entidades por comunidades autónomas que se ha adelantado en la tabla 1.1. Los objetivos anotados en la encuesta auto-cumplimentada (por cada organización social), van seguidos de una primera exploración (hecha por nuestra parte) de su *presentación*³ en las redes sociales o en otros espacios virtuales, o documentos disponibles. Se ha prestado especial atención a cómo cada entidad se autodefine en la llamada *sociedad digital* de nuestros días. Se ha practicado así una cierta *etnografía virtual*, recordando también las palabras publicadas por la socióloga de la ciencia y la tecnología, Christine Hine (2004: 80): «una perspectiva de abordaje de Internet que contemple la complejidad que ofrece esta forma mediada de interacción».

1.2.1. Andalucía

AKANIM
(Almería, 2019)



Objetivos (anotados en la encuesta autocumplimentada):

- Rescate y fortalecimiento político cultural.
- Intercambio entre asociados.
- Producción de material didáctico y libros.
- Creación de cooperativas de trabajo.
- Grupos de desarrollo físico y psicológico.

Akanim se presenta en las redes sociales (como Facebook) así: «Somos una asociación política cultural Panafrikana de rescate y fortalecimiento del pueblo negro». Estas trece palabras, muy lejos de los límites impuestos por redes sociales como Twitter (140, 280 a algunos usuarios), encierran ya algunas claves conceptuales a la base de los ejes procesuales del sistema de discursos para el *ojo sociológico* (Hughes, 1968, 1971). Léase la referencia a la acción política que precede a la cultural, seguida de la adjetivación con alusión al *panafricanismo*; y con fines de «rescate» más «fortalecimiento», de la comunidad que se denomina «pueblo

³ Rememorando una de las obras psicossociológicas de referencia de Goffman (su *Presentación de la persona en la vida cotidiana*). En este caso, la *presentación* de agrupaciones de personas, organizaciones sociales. Nuestro interés exploratorio, pero también de análisis e interpretación, tiene como telón conceptual de fondo la *interacción social*, en la que juega un papel clave lo *simbólico* también, la expresividad estampada en los logotipos, las palabras elegidas para nombrarse o sintetizar el *somos*, la *misión* o *visión* de cada asociación.

negro»⁴. En su logotipo se destaca la K (de *Kultura* y de *Afrikana*, palabras a la base; y del propio nombre elegido para la entidad, con los colores de la bandera panafricana diseñada por Marcus Garvey⁵).

ASOCIACIÓN DE NUEVOS CIUDADANOS
POR LA INTERCULTURALIDAD
(ASNUCI),
(Huelva, Lepe, 2009)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Impulsar la realización de estudios y prospecciones que detecten e identifiquen la problemática general de los colectivos sociales más vulnerables, en orden a su promoción y defensa de sus derechos.
- Propiciar el desarrollo de planes, programas y actividades orientados a mejorar las condiciones de vida de estos colectivos.
- Crear sinergias con otras entidades e instituciones que persigan fines semejantes.
- Estudiar la realidad jurídica con objeto de implementarla en pro de la mejora de los derechos de los colectivos más vulnerables.
- Facilitar la inclusión sociolaboral de los colectivos con más dificultades de acceso al mercado de trabajo, mediante el diseño y puesta en marcha de planes específicos de información, orientación, formación y empleo.
- Participar en programas de promoción y mejora de la salud.
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Promover la participación y presencia de la mujer en la vida social, cultural, política y empresarial.
- Colaborar en la disminución de la brecha digital, tanto genérica, como de género.
- Fomentar el voluntariado, el asociacionismo y la participación ciudadana.
- Impulsar proyectos sociales, culturales, deportivos y medioambientales.

ASNUCI se presenta en las redes sociales (como Facebook) así: «ASNUCI es una asociación sin ánimo de lucro compuesta esencialmente por personas socias inmigrantes procedentes de África». En otra entrada en dicha red social se indica: «Atendemos a la ciudadanía en su mayoría subsahariana y magrebí. Nuestra dedicación altruista trata de mejorar la vida de ésta literalmente mermada por leyes y realidades injustas». Por lo que estaríamos ante una entidad afro, pero no africana negra al cien por cien. Sin embargo, se ha optado por ubicarla entre las asociaciones afroparticipantes del Estudio al revisar la documentación reunida, a pesar de que ni en su denominación ni en sus objetivos declarados se mencione lo negro-africano. Con todo, conviene destacar su vinculación con la iniciativa y web *Redes Interculturales*⁶ (con foco en el movimiento asociativo andaluz de las migraciones), cuyo enfoque metodológico participativo apuesta por el «desarrollo local y territorial inclusivo» (promoviendo la participación en la red de «las personas migrantes y la sociedad andaluza que trabaja por la diversidad»).

⁴ Lo cual es coherente con algunas de las consignas elegidas para la convocatoria del día de la presentación en sociedad de esta reciente organización en Almería capital («un día para encontrarnos con les hermanes, discutir nuestra lucha antirracista y el pensamiento panafricanista»; verbatim seguido de referencias a la degustación de «platos típicos africanos y de la diáspora», así como al «pequeño mercadillo con nuestra producción artesanal»; y que se concluye con un «¡venga y construyamos juntos nuestra fuerza y autonomía!»).

⁵ Creador de la *Asociación Universal de Desarrollo Negro* y la *Liga de Comunidades Africanas*, en 1914. Esta asociación adoptaría dicha bandera tricolor en 1920. Garvey es, junto con Burghardt Du Bois, entre otros llamados «africanos de la diáspora» y «descendientes de personas esclavizadas», uno de los desarrolladores de la teoría panafricanista. Para una aproximación al papel de la vanguardia panafricanista en España, véase Toasijé (2010).

⁶ <https://www.redesinterculturales.org/quienes-somos/>.

BIZNEGRA
(Málaga, 2020)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Empoderar a las mujeres negras andaluzas.
- Rescatar la historia silenciada de las personas afro en Andalucía.

BIZNEGRA se presenta en la red social Twitter (visitada el 3/12-2020) así: «Colectiva de mujeres negras y afrodescendientes antirracista, afrofeminista y andaluz»; y en Instagram (visitada el 11-12-2020) de este modo más abreviado (y desprovisto de la cuádruple referencia a género que tenían antes las palabras primera, tercera, cuarta⁷ y octava): «Colectivo antirracista, afrodescendiente y andaluz». Reproducimos su logotipo o foto del perfil en dichas redes sociales, para llamar la atención sobre el sentido que contiene el nombre y la imagen, cuya explicación se anota a continuación. Ha quedado publicada en el libro de actas del *Workshop de agentes sociales sobre el África Subsahariana en Málaga*, celebrado el 2 de marzo de 2020 en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Málaga, donde se recoge esta primera mención a la asociación por parte de los editores: «Un colectivo especialmente activo es el de las mujeres afroespañolas de Biznegrá, una asociación muy joven que llama la atención sobre los estereotipos, los racismos más o menos sutiles y los prejuicios que aquejan a nuestra sociedad y que impiden una auténtica justicia social» (Wulff Alonso y López Narbona, 2020: 11). Como representante de la Asociación Biznegrá participó Iliassou Olaya Benjumea, afroespañola, estudiante de la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo, de dicha universidad. En su ponencia explica el porqué de la denominación elegida para la asociación.

«(...) el nombre que escogimos es un símbolo con mucho significado: Biznegrá es la fusión de biznaga, flor típica de la ciudad de Málaga que es de color blanco, y negra. De este modo por un lado nos reapropiamos algo que es nuestro, ya que somos malagueñas, pero el ser malagueña o española está fuertemente racializado hacia la blanquitud, lo que genera una constante y fuertemente extranjerización independientemente que te hayas criado aquí desde los tres meses o que hayas nacido aquí siendo migrantes de segunda, tercera o incluso octava generación debido al racismo histórico».

Expresa además una queja documentada acerca del «borrado» de la «importante huella afro en España y Andalucía», a pesar de la existencia de archivos que lo prueban. Lo que le lleva a reivindicar la visibilización de la población negra mediante el conocimiento de su historia (esa «historia silenciada» referida al cumplimiento de esta encuesta de este Estudio); y la creación de *nuevos espacios de identidad*, de encuentro, de narración de las historias más recientes también de las personas mestizas o con ascendencia diversa.

⁷ La palabra «negras» (que aglutina el doble marcador de género y etnicidad) también desaparece.

DIAPÓ CON ÁFRICA
(Granada, 2015)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Es una asociación que nace con la intención de desarrollar proyectos concretos en África, principalmente en el área educativa, agrícola y sanitaria.
- En Granada, la asociación trabaja sobre la interculturalidad en el ámbito educativo y sobre todo en educación para el desarrollo con grupos de mujeres inmigrantes.

DIAPÓ con África se presenta en las redes sociales (como **Facebook**) así: «asociación que nace con la intención de desarrollar proyectos concretos en África, principalmente en el área educativa, agrícola y sanitaria». Queda la duda sobre si su foco se centra en el África negra al cien por cien. Sin embargo, se ha optado por ubicarla entre las asociaciones afroparticipantes del Estudio al revisar la documentación reunida⁸.

RED DE COOPERACIÓN ACADÉMICA
Y EMPRESARIAL-HEKIMA
(Huelva, 2016)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Establecer vínculos de colaboración que propicien la movilidad entre Universidades, Centros de Formación Profesional, Centros de Investigación, Empresas y otras Entidades Públicas y Privadas que se integren en la Red.
- Impulsar métodos de intercambio de docentes, investigadores, estudiantes y profesionales de los tres continentes.
- Instituir métodos de trabajo común para actividades conjuntas de todos los participantes, tanto en proyectos de investigación, prácticas de formación como en actividades culturales y académicas.
- Introducir un sistema de becas promovido por gobiernos y empresas para estudios universitarios, realización de másteres, doctorados y prácticas en empresas.
- Implementar un conjunto de premios a la investigación y difusión de temas relacionados con el desarrollo sostenible.
- Establecer estrategias de trabajo académico que permitan la armonización curricular; además de concebir titulaciones conjuntas tanto oficiales como títulos propios.
- Desarrollar y mantener relaciones con organismos e instituciones internacionales que apoyen y favorezcan las actividades de la Red Hekima.

⁸ En una entrevista publicada en mayo de 2020 en la red (<https://granadasocial.org/colectivos/entrevista-a-diapo-con-africa-sobre-el-covid-19-en-espana-senegal-y-camerun/#>), se indica precisamente que su foco de atención ha sido «el sur de Senegal» y desde 2020 también «otros países africanos como Camerún», con proyectos sociales.

Previa a esta relación de objetivos, la respuesta en la encuesta que da esta entidad menciona explícitamente, entre sus principios fundamentales: el «acceso igualitario de las comunidades africanas y afrodescendientes en el ámbito transcontinental de la movilidad».

Hekima - Red de Cooperación Académica y Empresarial se presenta en las redes sociales (como **Facebook**), en tanto ONG Educación, así: «Red de cooperación académica y empresarial». Destaca su logo, una imagen de anudamiento de cuerdas, en la que se escribe que el término *«hekima*, en suajili, significa sabiduría, diálogo intercultural con potencia innovadora y transformadora». También reproduce la referencia africana y afrodescendiente mencionada; si bien incluyendo menciones a otros continentes: «Además es una estrategia de cooperación y movilidad académica y profesional que promueve el *know-how* y el intercambio de capital humano entre África, América y Europa, garantiza el acceso igualitario de las comunidades africanas y afrodescendientes en el ámbito transcontinental, favorece el diálogo intercultural y el desarrollo compartido»⁹.



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Favorecer la integración y promoción social, laboral y cultural de las personas inmigrantes y refugiadas, potenciando su desarrollo personal en la sociedad receptora, pretendiendo el logro de su autonomía.
- La promoción de la unidad y fraternidad de las personas autóctonas y las personas migrantes residentes en Sevilla.
- El fomento y la participación en actividades cuyo fin sea difundir los valores, las actitudes y las prácticas favorables a la convivencia intercultural en cualquier ámbito social y/o político.
- Potenciar el intercambio cultural entre personas con diversas experiencias de la vida y entre diversos grupos étnico-culturales.
- La promoción de la mediación como vía pacífica para la regulación de conflictos.
- Prevenir el surgimiento y desarrollo de conflictos que dañen la convivencia intercultural, denunciar actitudes y prácticas que afecten la convivencia pacífica en ámbitos interculturales, así como intervenir en aquellas situaciones, cuando se estime oportuno por la asociación, en las que la mediación intercultural sea un cauce óptimo para resolver conflictos.
- La lucha y denuncia contra toda forma de discriminación y segregación por razones de género, orientación sexual, religión, origen o cultura.
- Promoción, investigación, publicación y difusión de temas relacionados con la interculturalidad.
- La promoción, gestión y realización de proyectos y programas de cooperación nacional e internacional y codesarrollo con países africanos.
- Así como el fortalecimiento de la sociedad civil en los países del sur para fomentar su participación directa en la definición y construcción de su propio desarrollo.
- Promoción de programas de Educación para el Desarrollo y sensibilización de la ciudadanía.
- Los fines y actividades deberán expresarse de forma precisa, sin que quepa utilizar expresiones como «y cualesquiera otros», «etc.», puntos suspensivos o cualquier otra forma genérica de alusión.
- La sensibilización sobre los problemas que afectan a los países del sur, concretamente a África.
- El impulso a la igualdad de género.

⁹ Para mayor detalle sobre sus redes véase: <https://www.fecons.org/redes>.

- Defender y promover los intereses generales o sectoriales de los jóvenes y la defensa de los Derechos de la Infancia.
- El acercamiento a la población de la cultura y el arte en todas sus facetas.
- La promoción de formas sostenibles con el Medio Ambiente del Planeta.
- La promoción del deporte como instrumento de integración, considerando que el trabajo cooperativo para alcanzar metas es un poderoso mecanismo de cohesión entre grupos interculturales.
- La utilización de nuevas tecnologías para fines y propósitos de la asociación.
- Promover, concienciar y potenciar el voluntariado en la sociedad, así como sensibilizar a ésta de su aportación.
- Colaborar con organismos, instituciones, asociaciones y personas que compartan los fines de la asociación.

Voces de África se presenta en la red de redes (<http://vocesdeafrica.org/>), añadiendo a «Las voces de África» la especificación: «Centro de Estudios Africanos». Allí puede leerse esta otra acotación: «Es una organización de naturaleza asociativa y sin ánimo de lucro. Nace en octubre del 2007 con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de la población africana afincada en la ciudad de Sevilla». En la misma fuente se resume su misión: «Nuestra misión está comprometida con África, la erradicación de la pobreza estructural, la transformación social y el desarrollo humano sostenible».

1.2.2. Aragón



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Visibilizar, empoderar y defender a la mujer negra de habla hispana.

La *Asociación AFROFÉMINAS* se presenta en las redes sociales (por ejemplo, Facebook) como: «Revista digital para garantizar la visibilidad de las mujeres afrodescendientes del mundo de habla hispana y Latinoamérica». Hay una versión más extensa de su autodefinición que también merece consultarse¹⁰; al igual que las seis secciones en las que se organiza su revista: *Voces Afroféminas*, *Afro-Reflexión*, *Actualidad*, *Feminismos*, *Cultura*, *Moda* y *Belleza*. Si bien, la red Twitter tiene especial relevancia en su web. En este espacio social se definen como: «Comunidad para mujeres afrodescendientes y racializadas de habla hispana». Y en Instagram figura como: «Revista. Medio de comunicación en español sobre mujeres afrodescendientes afrofeminas.com».

¹⁰ En la pestaña de su web sobre quienes-somos/equipo-afrofeminas se especifica su proyección territorial: «Actualmente tenemos varias delegadas en España (Madrid, País Vasco, Galicia, Andalucía y Catalunya) y también en Latinoamérica (México, Colombia, Argentina, Puerto Rico, Chile, Ecuador, República Dominicana, Costa Rica y Uruguay)».

¹¹ En la misma fuente citada se lee: «Afrofeminas es una revista digital encaminada a mostrar a la mujer negra y afrodescendiente desde sus ambiciones profesionales en espacios de interés como son la investigación, la cultura y la opinión. Es un proyecto creado y dirigido por tres mujeres afro. También podréis encontrar sugerencias literarias y culturales en general, de todo lo que se está creando actualmente en torno al mundo afrofemenino».

1.2.3. Asturias

ASOCIACIÓN DE MUJERES AFRICANAS DE ASTURIAS (2020)

No se anotan objetivos en la encuesta. Tampoco se ha encontrado su web, ni sus redes sociales. Apenas alguna noticia en la prensa local menciona el nombre de esta asociación. No obstante, hay una Asociación denominada *Africanos asociados del Principado de Asturias*¹²; y son varias las redes con base en Asturias que han surgido desde hace años con el fin de apoyar la cooperación con África. Baste mencionar aquí *LATE Asturias*, *Asturies por Africa*, *Red ODINA-Accem Asturias*, *Red Apoyo África Avilés* o *Fundación Mujeres* (Delegación Asturias).

COMUNIDAD AFRICANA RESIDENTE EN ESPAÑA (CARE) (Oviedo, 2003)

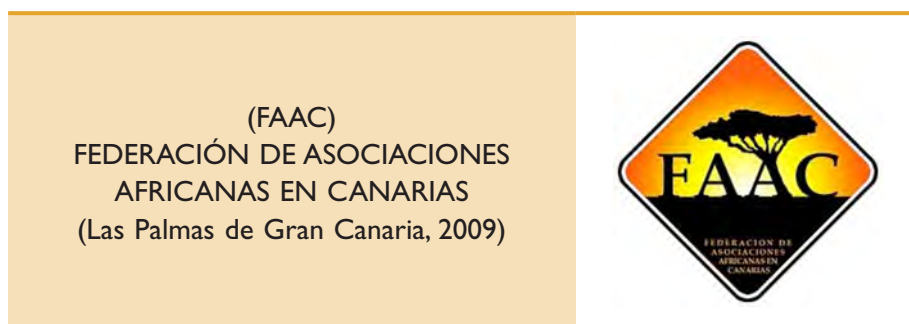
Objetivos (anotados en la encuesta):

- Diseño y gestión de proyectos para la Cooperación al Desarrollo.
- Mejorar el conocimiento de las lenguas que sean necesarias para favorecer la comunicación e integración por parte de los inmigrantes.
- Facilitar a los jóvenes y sus hijos la necesidad de promover su identidad, costumbres y cultura dentro de la legalidad y marco constitucional existente.
- Ayudar a los inmigrantes en la búsqueda de vivienda, ocupación laboral y acceso a medios para su promoción profesional.
- Fomentar el acceso y aprendizaje de las nuevas tecnologías, tanto informáticas como de comunicación.
- Prestar asistencia sanitaria básica a inmigrantes.
- Cooperar con las autoridades en la lucha contra cualquier tipo de abuso que pudieran sufrir los inmigrantes. Incentivando la investigación académica del complejo fenómeno de la inmigración desde un punto de vista sociocultural, económico y laboral.
- Ofrecer servicios de asistencia legal tanto de defensa jurídica como de consulta e informativos.
- Profundizar en el conocimiento de la cultura de nuestros lugares de procedencia, ayudar a mantener las tradiciones originarias.
- Organizar todo tipo de actividades que fomenten la integración, unidad, formación y bienestar de los inmigrantes residentes en España.
- Organizar festivales y fomentar la cultura de todo tipo, para favorecer la integración social y cultural de la población.
- Establecer delegaciones dentro y fuera del Estado Español.

¹² Creada en Avilés, en noviembre de 2008, «con el fin principal de apoyar a las personas emigrantes africanas en su llegada al territorio asturiano, en lo que se refiere a la acogida, búsqueda de recursos e integración».

Comunidad Africana Residente en España (CARE) se presenta en las redes sociales (por ejemplo, Facebook) como ONG, del modo siguiente: «CARE constituido como una entidad sin ánimo de lucro, para promover el desarrollo humano sostenible, a través de sus programas, así como promoviendo los derechos humanos». Cuenta también con un blog, con actualizaciones hasta 2011, donde se deja una huella documental más amplia y con claves conceptuales sobre su autorretrato, razón de ser y demás pormenores. En su pestaña sobre *quiénes somos* (<http://careasociet.blogspot.com/p/quien-somos.html>) se incluye un primer párrafo con referencias tanto a «la plena integración de los afrodescendientes en Europa», como a la pretensión de «un mayor conocimiento de la visión afrocentrada» que acabe convirtiéndose en «una nueva conciencia y futura representación social, política y económica». En este espacio virtual sus objetivos se resumían así: «Promover la identidad cultural, apoyar la integración en todos los ámbitos y lucha contra el perfilamiento racial y racismo».

1.2.4. Canarias



(FAAC)
**FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES
 AFRICANAS EN CANARIAS**
 (Las Palmas de Gran Canaria, 2009)

Objetivos (anotados en la encuesta):

- Apoyo y Coordinación de las Asociaciones creadas por diferentes colectivos de africanos.
- Apoyar proyectos concretos de cooperación en distintos países africanos, a propuesta de las asociaciones y en colaboración con el Gobierno, Cabildos y Ayuntamientos.

La *Federación de Asociaciones Africanas en Canarias (FACC)* se presenta en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, página creada el 29 de octubre de 2010) como «Organización sin ánimo de lucro. Organización comunitaria». Pero ya un año antes dejaba huella de sus inicios como entidad en la primera entrada de su blog (29 de agosto de 2009), con esta autodefinición: «es una organización que pretende promover, orientar e impulsar actividades que fomenten las relaciones y el desarrollo cultural y socio-económico entre la Comunidad Canaria y el Continente Africano». También en este sitio web se hace una formulación, de sus «objetivos principales», doble: a) «incrementar la viabilidad de los proyectos de cooperación al Desarrollo en África»; y b) «ofrecer información sobre la situación actual de los países africanos». La Federación recién creada agrupaba entonces, según la misma fuente, a catorce asociaciones¹³. La presentación pública tuvo lugar en la sede de *Casa África* en Las Palmas de Gran Canaria, el 21 de noviembre de 2009, dando lugar a una difusión mediática de la que cabe destacar este subtítulo de prensa¹⁴.

¹³ Asociación Social y Cultural de Senegaleses Sereres, Asociación de Inmigrantes del Mundo, Asociación Nigeriana en Canarias, Asociación Sur-Norte de emigrantes, Asociación de Mujeres de Guinea Ecuatorial, Asociación de Santo Tomé y Príncipe, Asociación de Ghana en Las Palmas, Asociación de Costa de Marfil en Las Palmas, Asociación de Gambiaños en Las Palmas, Asociación sociocultural de los emigrantes Mauritanos, Asociación de Guinea Bissau en Las Palmas, Asociación Orpheline, Asociación por la Integración de Jóvenes Africanos, Asociación de sierraleoneses en Canarias.

¹⁴ «La Federación de Asociaciones de Africanos en Canarias (FAAC) ha nacido hoy en Las Palmas de Gran Canaria para ser la “voz unitaria” que permita fomentar la mayor integración de los casi 30.000 africanos residentes en las islas y a la vez contribuir al conocimiento mutuo de las culturas africanas y canaria, según informó Casa África en nota de prensa».

1.2.5. Comunidad de Madrid



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Incidencia política, con especial hincapié en los sistemas educativos.
- La formación de un liderazgo sólido de los y las jóvenes.
- Desarrollo de países africanos.
- Empoderamiento polifacético de las personas africanas y afrodescendientes.

En la visita a su web en diciembre 2020, <https://www.activeafrica.org/>, *ÁFRICA ACTIVA ONG* invita a descubrir ACTIVE AFRICA (su marca registrada en Malawi y Kenia) y a acceder a su *Memoria activity report* de los primeros 15 años (hasta 2019). En la pestaña *quiénes somos* se lee esta síntesis sobre su *misión*: «Contribuir al desarrollo socio económico y sostenible de las poblaciones rurales más pobres de Malawi y Kenia, a través del apoyo a sus sistemas educativo y sanitario». Las expresiones «incidencia política» y «empoderamiento» desaparecen tanto de esta Memoria como de los otros documentos reunidos al explorar su huella en las redes sociales. En cambio, se prodiga el término «desarrollo» (sobre todo en su acepción socioeconómica y sostenible de las poblaciones rurales referidas en su declaración de objetivos). Todo lo cual la distingue de otras entidades más genuinamente caracterizadas por su activismo político; y la ubicaría en una acción más social¹⁵.



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Promoción, difusión, preservación, conservación, y divulgación de la cultura NDOWÉ de Camerún, Guinea Ecuatorial, Gabón, Congo Brazzaville, Congo Kinshasa y Angola.
- Empoderar a las poblaciones Ndowné Locales para el Emprendimiento, y crear economía local de subsistencia, mediante Cooperativas.

¹⁵ Todo lo cual nos ha llevado a reubicarla en el mapa de posicionamiento discursivo que se presenta más adelante, dentro del apartado 1.2.

- Ayudar a evitar la emigración de los jóvenes hacia Europa, aumentando localmente sus oportunidades sociales, mediante la creación de puestos de trabajo directos e indirectos, consecuencia del desarrollo de los proyectos.
- Ayudar a reforzar la calidad de la educación, para disminuir o eliminar el trabajo y la explotación infantil.
- Desde la Cultura Ndowé, facilitar la igualdad entre hombres y mujeres, para mejorar las condiciones de vida de todos, desde la economía local.
- Realizar proyectos de Cooperación para el Desarrollo y el Codesarrollo en las comunidades Ndowé, para beneficio de los asociados.

ASOCIACIÓN CULTURAL KOTI se presenta en las redes sociales (por ejemplo, Facebook) como «@A.C.KOTI-Organización sin ánimo de lucro», y definiéndose brevemente así: «Es una Asociación Cultural para la defensa de los intereses Culturales del Pueblo Ndowé». Dispone además de un grupo de Facebook denominado FORUM ASOCIACIÓN CULTURAL KOTI, donde actualiza su perfil e información. Este es un extracto de esa versión más amplia: «KOTI es una Asociación Cultural tanto para la promoción, difusión, preservación, conservación y divulgación de la CULTURA NDOWÉ, como para la defensa de los intereses del pueblo Ndowé, en el concepto integral del término, y desde una perspectiva transfronteriza». Se trata de un grupo étnico minoritario de Guinea Ecuatorial.

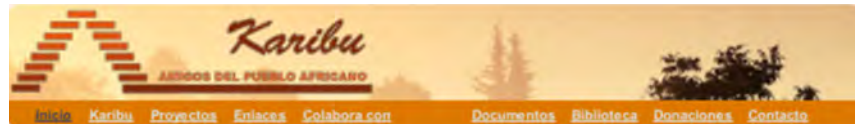


Objetivos (anotados en la encuesta):

- Entre otros muchos, asesorar jurídicamente a las personas de la comunidad africana y afrodescendiente sobre cuestiones legales, con la idea de enriquecer su capacidad de elección y reacción ante las situaciones jurídicas que se les presentan en la vida diaria.

La *Asociación De Juristas AfroEuropeos* (AJAE) se presenta en las redes sociales (por ejemplo, **Facebook**) como organización que ofrece servicios jurídicos, en estos términos: «La Asociación de Juristas AfroEuropeos, es un reclamo por parte de la comunidad de inmigrantes de origen africano, que integra generaciones de inmigrantes llegadas a España y Europa hace varias décadas y a sus descendientes, la mayoría de ellos nacidos y formados en Europa y en concreto España». A esta primera frase sigue otra, también clave: «Profesionales altamente cualificados que pretenden dar visibilidad desde el campo jurídico a ese colectivo invisible». Añaden un tercer párrafo que abre con un llamativo *queremos ser* («la Asociación de juristas de referencia en la comunidad africana residente en España»); y cierra con la doble referencia a la defensa de «los asuntos de los africanos y afrodescendientes allí donde existan, allí donde estén». Concluyen mencionando dos frentes legales de especialidad: «materias tan sensibles como extranjería o el trato penal que reciben los retenidos en los centros de internamiento españoles».

ASOCIACIÓN KARIBU
(Madrid, 1991)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Afrontar en el ámbito de la ayuda humanitaria y de la integración, las necesidades de los Inmigrantes y Refugiados más desprotegidos del África subsahariana.
- Trabajar para el reconocimiento de los derechos fundamentales y desarrollar acciones reivindicativas y denuncias.

En la visita a su web en diciembre 2020, <https://www.asociacionkaribu.org/>, KARIBU llamó nuestra atención desde su página de inicio, donde acompaña su nombre emblemático con una frase en mayúsculas («AMIGOS DEL PUEBLO AFRICANO»).

Avisa sobre su reanudación de la atención presencial, desde junio, interrumpida por la pandemia. Incluye un vídeo de sus «25 años de amistad» a modo de resumen audiovisual de su *misión* («nuestra misión»), que sintetizan en texto aparte en tres puntos, con un orden inverso al anotado en la encuesta, pero contenido similar. En la misma página está accesible el enlace a la *Memoria de Karibu 2019*; destaca que es miembro de la *Red ACOGE*; invita a seguirles en *Twitter*, *Facebook* e *Instagram*; y ofrece varios logotipos de instituciones colaboradoras (estas y otras conexiones se complementan con su pestaña *Enlaces*). Además, sin salir de la página inicial, el visitante cuenta con un *¿sabías qué?* que da argumentos sobre la emigración africana a España, y aporta el significado de la denominación apodada a esta asociación y su base territorial («*Karibu, que significa **bienvenido** en Swahili, ofrece desde su fundación en 1991 acogida y un lugar de encuentro a los africanos que llegan a Madrid*»).



ASOCIACIÓN LIMBO
PRODUCCIONES
(Madrid, 2017)

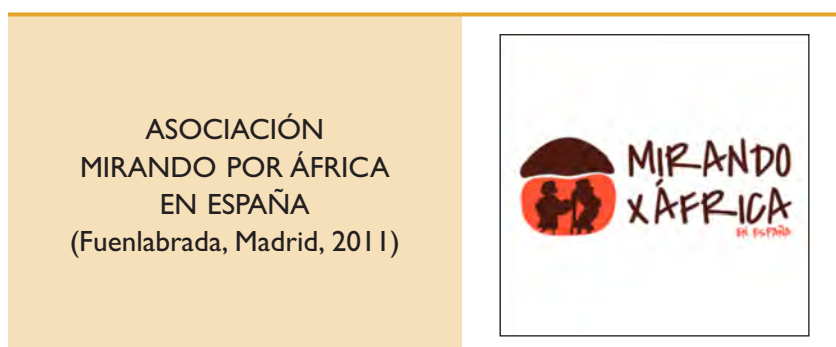


Objetivos (anotados en la encuesta):

- Creación de un espacio de trabajo inclusivo para personas afrodescendientes que permita la producción de material audiovisual y cultural propio.
- La creación de este material audiovisual y cultural propio se extenderá a otras minorías según la demanda.

- Actuaciones que fomenten la difusión del trabajo de LIMBO mediante la participación en los diferentes espacios asociativos, expositivos y creativos de Madrid Ciudad y de la Comunidad de Madrid.
- Actividades que tiendan a erradicar la discriminación por motivos raciales, de género, religiosos, étnicos y/o de orientación sexual.
- Actividades que fomenten la imagen pública y dignificación del colectivo racializado en consonancia a su realidad social.
- Desarrollo de proyectos de Promoción Cultural Internacional que fomenten el trabajo en red con los países de los socios de origen extranjero participantes en la asociación.
- Acciones tendentes a promover la interculturalidad, fomentar valores de respeto y estimular la participación social y la integración de las minorías.
- Actividades tendentes al desarrollo de una cultura medioambiental, así como la defensa y educación de valores dirigidos a la protección de nuestro medio natural.

La *Asociación Limbo Producciones* se presenta en las redes sociales (por ejemplo, Facebook) como: «una Asociación Productora española pionera en la realización de producciones inclusivas a través de la autogestión». Su objetivo general se resume en « plasmar la realidad social en las Producciones Culturales tales como la radio, música, cine, teatro, televisión, internet, etc.»; y se desarrolla en varios objetivos específicos entre los que cabe destacar aquí: «Apostar por la multiculturalidad», «Crear una red colaborativa con otras asociaciones» o «Ser un referente para las nuevas generaciones».



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Trabajar sobre la ley de la educación especial en Camerún.
- Trabajar la educación comunitaria con mujeres embarazadas para prepararlas a identificar la discapacidad intelectual más pronto.
- Construcción de centros educativos especiales en Camerún ya que no hay formación de profesionales sanitarios y maestros en educación especial.

La *Asociación mirando por África en España* se presenta en su web <http://mirandoporafrica.com/es/conocenos/> como una ONG sin ánimo de lucro, formada por «un grupo de españoles y cameruneses con el objetivo de apoyar a los niños con distintos tipos de discapacidad intelectual (síndrome de Down, autismo, etc.) a través de la educación especial y de programas de enseñanza y técnicas especializadas y adaptadas a cada patología».

**ASOCIACION NACIONAL DE AFROCOLOMBIANOS
DESPLAZADOS
(Madrid, 1999)**

Objetivos (anotados en la encuesta):

- Trabajar por el derecho a las víctimas del conflicto armado colombiano, específicamente las personas afrodescendientes.

La *Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados* (AFRODES) se presenta en su web, www.afrodescolombia.org/mision-identidad/¹⁶, como «una organización que brinda orientación, apoyo, acompañamiento, asesoría, y capacitación e interlocución en defensa de los derechos e identidad cultural de la población Afrocolombiana en situación de desplazamiento».

Precisamente la referencia a *Liderar procesos de identidad cultural* constituye un refuerzo de autodefinición que merece destacarse: «AFRODES busca ser una organización modelo para el fortalecimiento del movimiento social Afrocolombiano; que lidere procesos de unidad e identidad cultural, y de protección y defensa de los derechos étnicos de las comunidades negras; asimismo, la creación de alternativas a las problemáticas que los afectan y promoviendo un desarrollo integral de las mismas».

**ASOCIACIÓN UNIVERSITARIA
KWANZAA
(Campus de Somosaguas,
Pozuelo de Alarcón,
Madrid, 2014)**



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Fomentar la idea de comunidad entre los estudiantes afrodescendientes.
- Activismo: luchar en contra del racismo en sus diversas formas.
- Aprendizaje: concienciarnos acerca de temas e impartir conocimientos adquiridos a la sociedad.

La visita en diciembre 2020 de su espacio en redes sociales (Facebook) ofrece una presentación de perfilado más afrodescendiente, que precede al acento universitario (*Kwanzaa Asociación Afrodescendiente Universitaria*); y que se acompaña de la reiteración de lo afro y la referencia política (*@KwanzaaAfrodescendientes-Organización política*). Las coordenadas de autodefinición («Kwanzaa, espacio de encuentro, donde afrodescendientes, africanos y simpatizantes se reúnen para compartir experiencias, conocimientos y saberes») y ubicación («en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid») quedan así expresadas. Añaden seguidamente otras precisiones de gran interés sobre sus *misiones* («difusión de las diferentes culturas afrodescendientes dentro y fuera del espacio universitario», «creación de

¹⁶ Véase también: <http://www.afrodescolombia.org/historia/>.

una identidad común a partir del conocimiento de nuestras historias», «crear una voz negra» en el *mundo universitario*). Reescriben su autodefinición («Kwanzaa, es una asociación universitaria de africanxs y afrodescendientes»). Reformulan sus objetivos, refiriendo de nuevo como principal «combatir el racismo» (vivido por «lxs alumnxs racializados», dentro y fuera de ese mundo universitario). Ahora bien, destacan finalmente otro objetivo de gran calado a futuro y a caballo entre la formación y la acción política que se proyecta («la creación de líderes, lideresas y referentes dentro de la comunidad negro afrodescendiente en España, y con ello organizamos actividades tales como charlas, debates cine fórums, y demás»).

Sobre el término mismo de KWANZAA, en tanto festividad de raíces africanas, y como rito anual de la cultura Afroamericana celebrado desde el 26 de diciembre al 1 de enero merecen consultarse varios sitios en la web: #kwanzaa, YouTube, etc.

CENTRO CULTURAL
DE ARTE INTERNACIONAL
AUTOGESTIONADO
LA KÚPULA
(Madrid, 2013)



Objetivos (anotados en la encuesta):

Objetivos: Artículo 3. La existencia de esta Asociación tiene como fines:

- a) Promover y fomentar la difusión e interacción de las comunidades africana, latinoamericana y gitana a través de su música y sus diversas expresiones artísticas y culturales, en un ámbito de acción que comprenda tanto el territorio nacional como el internacional, pudiendo realizar actividades, alianzas, colaboraciones e intercambios con las entidades que lo requieran fuera de las fronteras de España.
- b) Ofrecer al distrito de Carabanchel un espacio cultural para desarrollar actividades positivas y vinculadas al desarrollo humano a través del arte.
- c) Brindar a los artistas pertenecientes a las comunidades minoritarias en Madrid, una plataforma para difundir sus actividades en cualquiera de las expresiones culturales.
- d) Promover el conocimiento del lenguaje, las tradiciones, música, danza y otras expresiones propias de cada comunidad minoritaria que cohabita en Madrid.
- e) Integrar a otros colectivos dedicados a la difusión de la cultura africana y otras para conseguir mayor impacto en el ámbito referido.
- f) Organizar y participar en eventos culturales.

Esta entidad se presenta en las redes sociales (por ejemplo, Facebook) como «El *Centro Cultural de Arte Internacional Autogestionado* y su sede: *La Kúpula*, busca convertirse en el referente principal de un modelo de proyección cultural basado en los principios de convivencia e interrelación entre comunidades excluidas, que cohabitan en una misma urbe». Previamente se ha apostillado en el apartado información: «Integración, convivencia y empoderamiento a través de la cultura». Y se concluye mencionando el objetivo que en la encuesta autocumplimentada aparece como a), ahora sintetizado así: «Promover la difusión e interacción de las comunidades africana, latina y gitana a través de la música y sus diversas expresiones artísticas y culturales. A su vez, buscamos empoderar estas mismas culturas con el fin de contribuir a su desarrollo». En septiembre de 2016, *El País* publicaba un artículo titulado: «La Kúpula, refugio de africanidad», firmado por el historiador profesor y escritor marfileño, Jean Arsène Yao.

**CENTRO PANAFRICANO
KITUO CHA WANAFRIKA
(Madrid, 2004)**



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Proteger el patrimonio cultural panafricano y defender la diversidad cultural africana.
- Promover una formación universal desde bases conceptuales africanas.
- Promover el uso del kiswahilí como lengua africana de comunicación.
- Combatir el racismo y toda forma de discriminación.
- Promover la igualdad de mujeres y hombres en todos los campos.
- Promover el empleo digno y el crecimiento económico en la sociedad africana.
- Promover prácticas democráticas en conexión con la jurídica africana tradicional.
- Promover la protección y la educación de los jóvenes y las personas desfavorecidas africanas.

El *Centro Panafricano Kituo cha Wanafrika* cuenta con un espacio en la red de redes, www.centropanafricano.com, donde resalta los aspectos conceptuales y de formación que enlazan con los objetivos anotados en primer lugar en la encuesta autocumplimentada.

Por nuestra parte, hemos publicado en otro lugar un análisis e interpretación sociológica del sistema de discursos que cabe identificar en dicho espacio (Valles, 2020: 82-86). En dichas páginas se compendia lo aprendido en una investigación anterior sobre el caso afro, al estudiar este caso (entre otros), en el título mismo del epígrafe («Activismo panafricanista afrodescendiente: casos y conceptos para comprender un movimiento político y teórico-intelectual»). Gracias a la colaboración de Yeison García López, en las entrevistas a Antumi Toasijé (alma y sujeto intelectual de dicho centro) y otras personas expertas, se dieron entonces algunos primeros pasos en la comprensión del movimiento asociativo afro.

**CONCIENCIA AFRO
(Madrid, 2016)**



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Concienciar y educar a través de actividades culturales con el fin de romper estereotipos que condicionan el libre desarrollo de las personas africanas y afrodescendientes.
- Favorecer el desarrollo político, económico, social, asociativo, y cultural de la comunidad africana y afrodescendiente.
- Crear un espacio físico para la reunión de la comunidad afrodescendiente y africana y otras comunidades o personas vinculadas o implicadas con su empoderamiento y desarrollo.
- Desarrollar proyectos de investigación que busquen analizar y proponer soluciones a las situaciones de vulnerabilidad de la comunidad africana y afrodescendiente.
- Fomentar la igualdad de género y los derechos de la mujer africana y afrodescendiente.

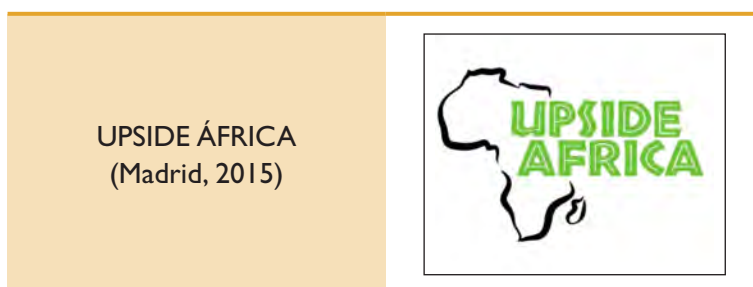
- Promover la lucha contra el racismo institucional y la negrofobia promoviendo la tolerancia a través de la interculturalidad, siendo éstas las bases de la transculturalidad.
- Establecer conexiones y enlaces con otros colectivos y asociaciones de la diáspora africana a nivel internacional.
- Denunciar y actuar contra el machismo, el clasismo, la homotransfobia y cualquier tipo de comportamiento discriminatorio.
- Impulsar y defender la memoria histórica y la reparación de las comunidades negras del mundo, por los crímenes de lesa humanidad de la esclavización, colonización, apartheid y el neocolonialismo.

Esta entidad se presenta en las redes sociales (por ejemplo, Facebook) con este propósito o razón de ser: «El Espacio Afroconciencia nace con la idea de crear, con lógica de grupo de pensamiento, un lugar donde aprender, producir, debatir, etc., con el fin último de buscar el empoderamiento de la comunidad africana y afrodescendiente de España». Señala como hito o referente de su surgimiento el «Festival Afroconciencia 2016»; y un lugar físico, el *Centro de Creación Contemporánea Matadero*, donde tienen lugar sus actividades («talleres, charlas-debates, encuentro con referentes, representación de obras de teatro, etc.»).



No se anotan objetivos en la encuesta autocumplimentada. Si bien, cuenta con una web <https://www.saveagirlsaveageneration.org/mision/>, en la que detallan su *misión*, *visión* y *objetivos*; también sus *principios*, entre los que figura el de «Facilitar herramientas para crear una red de liderazgo de las mujeres africanas».

En la red social Facebook se presenta así: «Save a Girl Save a Generation es una organización no gubernamental que lucha contra la ablación femenina, la explotación a menores, el matrimonio forzado y contra cualquier forma de maltrato a la mujer».

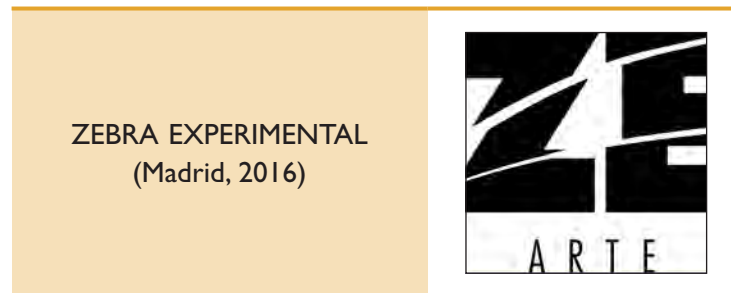


Objetivos (anotados en la encuesta):

- Inspirar, apoyar y promover los emprendedores y profesionales afrodescendientes.
- Así como la participación sociocultural y económica de la comunidad afrodescendiente.

Upside Africa se presenta en su página web en inglés (<https://upsideafrica.org>) o en las redes sociales (Facebook, etc.), añadiendo el gerundio del verbo *inspirar* y apelando a profesionales y emprendedores africanos

(«Upside Africa - Inspiring African Professionals and Entrepreneurs»). Promover «los talentos», «las culturas», así como «la herencia africana» es la aspiración declarada en dichos espacios virtuales de esta ONG *sin ánimo de lucro*, «organización comunitaria», según se autoperfila en las redes sociales.



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Crear una Plataforma de Creación Escénica Negrxs en el ámbito de la danza académica.
- Potenciar lxs Creadorxs Negrxs en el mundo de la danza, performances, teatro físico, entrenamiento para profesionales negrxs.
- Habilitar espacio de creación para creadores negrx y afrodescendentxs.
- Potencializar los espacios de dirección creativa por personas negrx.
- Brindar entrenamiento gratis para profesionales del arte corporal.

Esta entidad se presenta en las redes sociales (por ejemplo, **Facebook**) como *Zebra Arte Experimental Revista* que se autodefine en tanto «proyecto artístico cultural que tiene como finalidad apoyar jóvenes artistas y buscar espacios para sus propuestas». Entre sus publicaciones encontramos actividades de «danza inclusiva» pensadas para «personas con diversidad funcional» del bailarín y coreógrafo dominicano Malvin Montero.

1.2.6. Comunidad valenciana



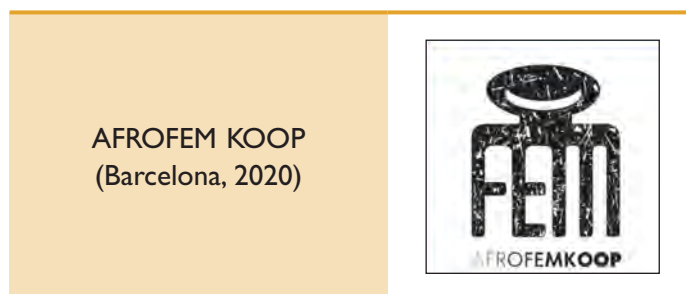
Objetivos (anotados en la encuesta):

- Empoderar y dar visibilidad a las personas negras, africanas y afrodescendientes en el territorio español.

Esta entidad se presenta en las redes sociales (por ejemplo, **Facebook**) como «Uhuru – cnaacv @cnaacv. Causa», autodefinida como «colectivo de personas afrodescendientes y africanas de la comunidad de Valencia». Si bien, en el logo y rótulo de dicha red figura el acrónimo CNAACV, acompañado de su significación extensa: «Colectivo Negro afrodescendientes y africanas Comunidad Valencia».

Cabe anotar la coincidencia o gran similitud con *UHURU Afrika TV*. Programa de televisión que «ofrece contenidos de interés relacionados con África, panafricanismo y garveyismo, en un tono de debate y un claro objetivo informativo» (según se lee en <https://www.facebook.com/Uhuruafrikaonline/>).

1.2.7. Cataluña



Objetivos (anotados en la encuesta):

- La finalidad de AfroFem Koop es promover la no discriminación y el desarrollo pleno a nivel social, cultural y económico de las mujeres e identidades no binarias, jóvenes y niños afrodescendientes en clave de economía social y solidaria.

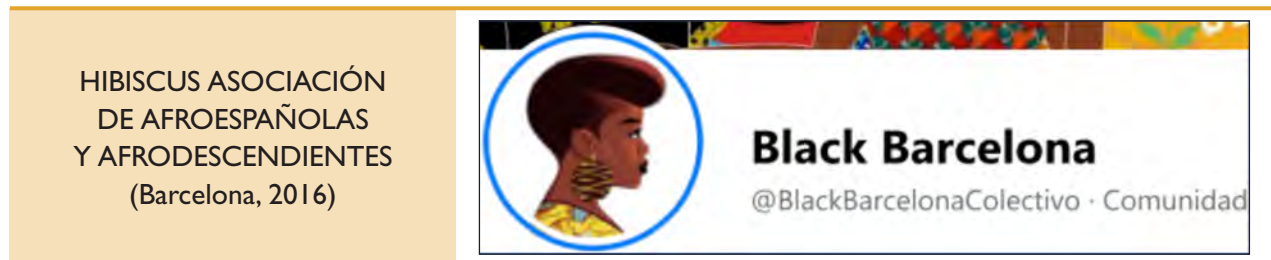
Esta entidad se presenta en su página web (<https://afrofemkoop.wordpress.com/>) o en las redes sociales (Facebook, etc.) añadiendo el acento afrofeminista («AfroFem Koop-Organización Social Afrofeminista @afrofemkoopAFK - Organización sin ánimo de lucro»). En esta última fuente resume así su autodefinición: «Proyecto de iniciativa solidaria con el objetivo de promover el desarrollo socioeconómico, cultural y político de mujeres e identidades no binarias afrodescendientes». Esto es, identidades de género no binario, pues trascienden el convencional hombre vs mujer, pudiendo identificarse con un tercer género o con ninguno. En su web pueden verse muchos otros detalles sobre su actividad, su *visión* (que prefieren denominar *Miradas AFK*).



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Cohesión entre los burkineses residentes en Catalunya.
- Integración y inserción de los burkineses a la sociedad catalana.
- Promocionar las relaciones culturales, turísticas y de cooperación al desarrollo entre Burkina Faso y Catalunya.
- Ayuda y asistencia mutua entre burkineses residentes y recién llegados.
- Promoción de la cultura burkinesa vía organización de actividades culturales y artísticas...
- Contribución al desarrollo económico y social de Burkina Faso.
- Acompañamiento, mediación y participación en las redes con las administraciones públicas, privadas y otras entidades.
- Realización de proyectos de soporte comunitario.
- Servicios de acogida, asesoramiento jurídico a los recién llegados.

Esta entidad ofrece más información sobre su perfil, objetivos y actividad en su página web (<https://www.migranodearena.org/usuario/asociacion-burkineses-de-barcelona>) que en las redes sociales (como Facebook). Entre las actividades que señalan en su web cabe destacar, además de la «ayuda mutua entre burkinabés residentes y recién llegados» (incluyendo el asesoramiento jurídico o la organización de lo cultural) un par de promociones. A saber: la «promoción de un mejor conocimiento de la nueva realidad africana desde una perspectiva decolonial» (vía charlas, talleres, etc.); y la promoción de «la interculturalidad entre la comunidad burkinabé residente y la comunidad de acogida». El logotipo de esta entidad en su página de Facebook es la bandera del país Burkina Faso, cuya historia y simbología merece recordarse¹⁷.



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Familiarizar al público con África y la afrodescendencia en positivo.
- Visibilizar al colectivo afrodescendiente en contextos institucionales artísticos y culturales.
- Impulsar iniciativas vinculadas al emprendimiento afro mediante el mercadillo de venta de productos relacionados
- Asociacionismo y promoción de iniciativas.
- Dar a conocer las diferentes problemáticas con las que nos encontramos como afrodescendientes.
- Difundir arte, educación, moda, música, literatura, cultura urbana y acción social promovidas por la comunidad afrodescendiente.
- Crear un espacio de sanación para la comunidad afro.
- Nuestra iniciativa pretende crear un espacio intergeneracional, donde el público de todas las edades tenga cabida.
- Implementar los referentes existentes para los niños, niñas y jóvenes con el fin de que se vean reflejados y sientan que son parte de esta sociedad.

Conviene señalar que «Black Barcelona está organizado por *Hibiscus, Asociación de Afroespañolas y Afrodescendientes*. Cuya misión es fomentar la visibilización de la comunidad afrodescendiente». Así se indica en la web <https://blackbarcelona.es/quienes-somos/>, consultada en diciembre 2020. Véase allí el detalle de las actividades realizadas en los cinco años de vida de este proyecto¹⁸. Desde este sitio puede navegarse a las redes sociales (Facebook, etc.), donde se advierte que se está ante «una página creada para albergar todo en torno al festival Black Barcelona, para la visibilización de la cultura afroespañola». Se añade seguidamente que «Black Barcelona nace de la necesidad de tener referentes dentro de la comunidad afro para todas las edades, pero sobre todo para jóvenes afroespañoles que cabalgan entre dos culturas». Cuatro términos ponen el colofón a su presentación: «Cultura, identidad, arte, literatura...».

¹⁷ Al igual que ya se ha señalado en el caso de Akanim, los colores representan en parte los del panafricanismo, pero también la revolución socialista (el rojo) y la fecundidad de la tierra (el verde), simbolizando la estrella amarilla la guía de la revolución. Adoptada en 1984, siendo presidente Thomas Sankara (conocido como el *Che Guevara africano* y a quien se atribuye su diseño), quien, para simbolizar la autonomía y renacer nacional (respecto de la expotencia colonial francesa), cambió también la anterior denominación del país (Alto Volta) por Burkina Faso (*land of upright men* o «tierra de personas íntegras»), según *California Newsreel* (<http://newsreel.org/nav/title.asp?tc=CN0205>).

¹⁸ Véanse las referencias a Deborah Ekokola, cofundadora de Black Barcelona y de Conciencia Afro (festival y espacio ubicado en Matadero Madrid); y a Silvia Albert Sopale, cofundadora de Black Barcelona, actriz y dramaturga, creadora de las obras de teatro *No es país para Negras* y *Blackface* y otras vergüenzas.

MOVIMENT AFROBANYOLÍ
SOCIAL
(Banyoles, Girona, 2016)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Unificar a la comunidad afrodescendiente y africana de Banyoles.
- Empoderar a los jóvenes de la comunidad afrodescendiente de Banyoles.
- Visibilizarnos como una parte positiva de la ciudad.

Esta entidad se presenta en las redes sociales (por ejemplo, **Facebook**) como «Moviment Afrobanyolí Social @moviment.afrobanyolli.social · Comunidad», y se autodefine como «Grup d'empoderament de la societat afrobanyolina. Junts aconseguirem construir una societat millor pels tots!». En Instagram se autorretratan usando el término *asociación* en lugar de *grupo*, y expresando tres objetivos con otros tantos verbos (*unir*, *empoderar* y *visibilizar*). El extracto original es el siguiente: «Associació afrobanyolina amb els objectius d'unir, empoderar i visibilitzar. Tot per una societat millor x totes». Se añade enlace a radio local.

MOVIMENT DEMOCRATIC DE GAMBIA
(Mataró, Barcelona, 2016)

Objetivos (anotados en la encuesta):

- La integración de la comunidad gambiana en España.

En la red social Facebook se repite el nombre Moviment Democràtic De Gambia, añadiendo Blog personal; y apenas se aporta información sobre su perfil, objetivos o actividades (solo se lee «Associación Gambiana en España»). De sus dos páginas relacionadas en dicha red social la primera es UDP UK Chapter¹⁹ (Capítulo en Reino Unido del United Democratic Party de Gambia, este último fundado en 1996 y en el gobierno desde 2017). Con una población de poco más de dos millones en 2020, Gambia cuenta con un pasado colonial de mercado de esclavos, primero por portugueses²⁰ y después por el Imperio Británico (del que se independizó en 1965).

¹⁹ Como se lee en su web: «UDP United Kingdom is a not for profit organisation founded on the 27 February 2010 as an overseas chapter of the United Democratic Party (UDP)».

²⁰ Para una visión más amplia y documentada, sobre la relación entre Portugal y el continente africano, merece conocerse el currículum de Isabel Castro Henriques, lisboeta doctora en Historia y que se autopresenta como «combatiente de los estudios africanos durante más de 40 años» (en una entrevista de *El País*, 27-2-2018), con ocasión de la 10.ª Edición del Congreso Ibérico de Estudios Africanos (CIEA), con 250 africanistas de 20 países. Por nuestra parte, destacamos su libro de 2009, titulado *A Herança Africana em Portugal*.

**PUERTA DE ÁFRICA
THINK-AND-DO TANK JUVENIL
(Sant Joan Despí,
Barcelona, 2020)**



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Cambiar la imagen de África en España (estando seguros de que cambiará la narrativa sobre los afrodescendientes)
- Contribuir a la reflexión sobre los retos de desarrollo africano, reconectar a la diáspora con sus raíces y empoderar a la juventud.

Esta entidad se presenta en su página web (<https://puertadeafrica.com>) autodefiniéndose así: «La Puerta de África es un proyecto juvenil apolítico nacido a principios de 2020 cuya visión es transformarse en el primer *Think Tank* juvenil sobre el continente africano en España. Con ello, buscamos contribuir a la especialización temprana de los jóvenes de nuestro país y reflexionar sobre los retos de la Agenda 2063, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el III Plan África». En la red social Twitter se reformula su autodefinición destacando su vocación europea también: «El blog colaborativo juvenil que pretende abrir las puertas de África a España, contribuir a la Unión Africana y a los #ODS #Euroafricanos». Y en Instagram se reitera el hashtag #euroafricanos, la referencia a la Agenda 2063 («Pensamos en cómo contribuir a la Agenda 2063»). Pero antes destacan tres verbos clave: «Investigar - Difundir - Desmitificar». Lo cual enlaza con su alusión al cambio de narrativa sobre la afrodescendencia que se apuntaba en la encuesta.

En nuestra revisita a sus redes sociales en diciembre de 2020 observamos en su página de Facebook que se define también como: «Blog colaborativo sobre el continente africano», publicando (entre otros posts) una muy elaborada, ingeniosa y llamativa felicitación navideña en varios idiomas (destacando el español castellano) dentro de la silueta del continente africano.

1.2.8. Galicia

**AFROGALEGAS
(A Coruña, 2017)**



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Visibilizar a todas las a las mujeres afrodescendientes que han nacido o han elegido esta ciudad para vivir.

En la red social Facebook la denominación y clasificación subsiguiente («Afrogalegas @Afrogalegas - Comunidad») aparece debajo de una imagen a gran volumen del hashtag #RegularizacionYa²¹. En la misma

²¹ El enlace lleva a la correspondiente explicación: «Afrogalegas se suma a la demanda de nuestros hermanos @topmanta_bcn por la regularización permanente y sin condiciones de todas las personas migrantes y refugiadas ante la emergencia sanitaria».

fuente se encuentra el consabido apartado *Información*, que en este caso registra una glosa de especial interés ya que aborda la definición de *afrodescendencia* por parte de esta entidad. La reproducimos literalmente: «Entendemo-la afrodescendencia coma un termo que engloba diferentes matrices, raíces, tradicións, culturas, formas de pensar, enfoques ou identidades que teñen a súa orixe común na tradición africana e as herdanzas ou ascendencia que cada unha recibí».

Por otro lado, merece anotarse que Afroféminas se hizo eco del surgimiento de Afrogalegas, mediante una noticia de marzo 2019 en *El Correo Gallego*, titulada: «Mujeres afrodescendientes impulsan en Galicia un movimiento contra la discriminación». Desvela la pequeña historia de dicho movimiento o colectivo, especificando también que se trata de «mujeres negras y afrodescendientes»; cuyo propósito es «trabajar por su visibilización y para luchar contra la discriminación que aseguran sentir»; y que «abarcan también a otras ciudades con diferentes actividades».

1.2.8. Navarra

ASOCIACIÓN FLOR DE ÁFRICA (Pamplona, 2010)

Objetivos (anotados en la encuesta):

- Impulsar la integración de las mujeres africanas a través de debates y la reflexión desde una perspectiva de género.
- Promover el empoderamiento (nivel individual y colectivo).
- Capacitar en habilidades sociales y facilitar su participación.
- Trabajar con niñas y niños africanos en España sobre los valores y el racismo.
- Ayuda mutua (red de solidaridad entre las mujeres).

Esta entidad se presenta en las redes sociales (Facebook, en concreto) especificando su nombre más extenso y con la clasificación ONG («Asociación de mujeres africanas en Navarra Flor de África»). En el apartado *Información*, de la fuente citada, figura su dirección postal en Pamplona seguida de la siguiente autodefinición: «Somos una asociación en Navarra que trabaja por el empoderamiento y la invisibilidad de las mujeres africanas en la sociedad Navarra, construyendo una imagen positiva, para acabar con los estereotipos. “Todas juntas somos más”». Lo que supone un interesante complemento discursivo respecto a los objetivos declarados en la encuesta autocumplimentada, al reiterar el término *empoderamiento* e incorporar dos categorías conceptuales no expresadas antes: *invisibilidad*, *estereotipos*.

Por otro lado, cabe anotar aquí otro espacio virtual, donde hay huella de esta asociación, en este caso dentro del Ayuntamiento de Pamplona²² (y su registro o base de datos sobre entidades). En esta fuente quedan también especificados, aunque de manera más abreviada objetivos («trabajar por las mujeres africanas y su integración, y conseguir la igualdad de las mujeres») y actividades («talleres, cursos, conferencias, culturales, etc.»). El foco en *mujeres africanas* y en el logro de su *integración* (ya destacado en el primer objetivo declarado en la encuesta) se acompaña por el de *igualdad*.

²² <https://www.pamplona.es/entidades/asociacion-de-mujeres-africanas-de-navarra-flor-de-africa>.

1.2.9. País Vasco

ASOCIACIÓN MALIENSE
DE BIZKAIA (BENKADI)
(Bizkaia, 2001)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Promover el conocimiento de la cultura Mali.
- Fomentar la amistad entre el pueblo de Euskadi y el pueblo Mali.
- Promoción de los intereses de los asociados.
- Ayudar a los miembros de la asociación en situación de dificultad.

Esta entidad se presenta en las redes sociales (Facebook, en concreto) de distintas maneras. Una, abreviada y con la clasificación de ONG («Asociación Benkadi @Asociacionbenkadi - Organización sin ánimo de lucro»). Dos, y previa, con rótulos amplios («ASOCIACIÓN BENKADI. LOS MALIENSES DE BIZKAIA»), componiendo una imagen a color²³ en la que aparecen las banderas de Malí y de Euskadi, más un logo con las palabras *integración, solidaridad y cultura* (haciendo un círculo que encierra el término *Benkadi* y un apretón de manos, una negra y otra blanca).

Por otro lado, en uno de los espacios virtuales del Gobierno Vasco²⁴ hay también registro administrativo de esta asociación. En esta fuente se especifica además su *clasificación* («Cultura General») y *finalidad* (promoción cultural; promover el conocimiento de la cultura malí entre el público en general; fomentar la amistad entre el pueblo de Euskadi y el pueblo de Mali; desarrollar la tradición y cultura Mali, colaborando con instituciones oficiales).

AZALAK ELKARTEA
(Bilbao, 2019)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- La lucha contra la negrofobia, principalmente en el ámbito educativo y la creación de espacios seguros para nuestros hijos afrodescendientes.

Esta entidad se presenta en las redes sociales (Facebook, en concreto) con el mismo nombre, y una más amplia descripción de sus objetivos en el apartado *Información/ Detalles sobre Azalak*. Además del objetivo general de la asociación («luchar contra el racismo y la negrofobia, especialmente la que sufren los niños/as,

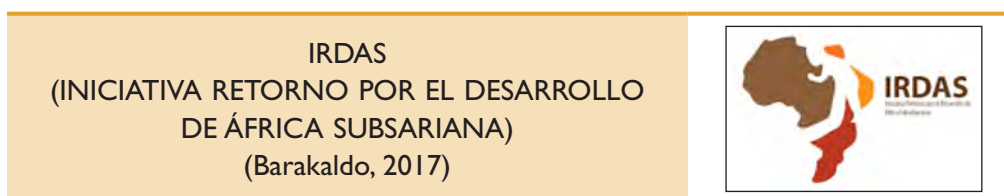
²³ Véase <https://www.facebook.com/Asociacionbenkadi/photos/a.784895734950837/2746245065482551/>. Hay otra imagen del logo similar, pero con las palabras «Asociación de los malienses de Bilbao» haciendo círculo:

https://www.facebook.com/Asociacionbenkadi/photos/a.784890224951388/1241552715951801/?__tn__=%3C.

²⁴ Véase https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/asociacion/asb093892001/es_def/index.shtml; también <http://euskalankidetza.hegoa.ehu.es/es/projects/2593>, proyecto financiado por el Ayuntamiento de Bilbao, canalizado por Benkadi, y titulado «Al Sur del Sahara: el ejercicio de la ciudadanía. Aprendizajes y retos desde el África Subsahariana».

adolescentes y jóvenes»), se añade una relación minuciosa de objetivos específicos («denunciar la discriminación que sufren los niños/as, adolescentes y jóvenes por racismo y negrofobia; proteger y apoyar a los niños/as, adolescentes y jóvenes que sufren racismo, negrofobia y/o *bullying* racial y a sus familias; luchar contra el racismo institucional, especialmente en la escuela como ámbito específico, así como en los medios de comunicación; sensibilización y formación para la comprensión y lucha contra el racismo como sistema estructural de opresión que se imbrica y actúa simultáneamente con otros sistemas de opresión como el capitalismo, el patriarcado heteronormativo y el antropocentrismo, entre otros; luchar contra los crímenes de odio; generar un espacio de empoderamiento y desarrollo de identidades diversas libre de violencia y discriminación para las personas integrantes de la asociación; difundir propuestas y prácticas alternativas —normativas, educativas, relacionales, etc.— antirracistas»).

Por otro lado, en el catálogo de Open Data Euskadi, base de datos del Gobierno Vasco sobre entidades, AZALAK ELKARTEA figura con la clasificación («Socioeconómico») y finalidad («Humanistas», seguida de un amplio texto similar al ya reproducido sobre objetivos publicitados en Facebook, y que corresponderían a «Datos extraídos de los estatutos»).



Objetivos (anotados en la encuesta):

- El objetivo es crear una base de datos *online* de talentos y competencias africanos en el mundo con el fin de realizar acciones de cooperación, educación y sensibilización hacia la población africana.
- También, en los países donde viven los africanos sensibilizarlo sobre la importancia de los estudios para ellos y sus hijos. <https://tongafrika.com/>; https://theglobal.network/users/sign_in?co=37c405bf1254abf3caceb2749754649360f452c7.
- Implantar dentro de los inmigrantes africanos una sinergia que tendrá como efecto de impulsar, animar y ayudarla a implicarse de forma permanente al intercambio de experiencias con su país de origen (África) para promover y gestionar los proyectos de desarrollo.
- Realizar investigación con los intereses de la sociedad, cuya transferencia contribuya a un desarrollo de proyectos de cooperación en beneficio de la población africana.
- Promover, gestionar y apoyar proyectos de cooperación en beneficio de la población africana.
- Sustener, potenciar y dar visibilidad a los programas de movilidad, de prácticas y de estancias cortas en África de los estudiantes, docentes, con el objetivo de crear y apoyar proyectos de cooperación en África.
- Crear las vías de captación y los programas de acogida para estudiantes, docentes africanos con el fin de transferir las competencias para sostener el desarrollo del continente africano. <https://irdas.org/>.

Como ha podido comprobarse en el verbatim de objetivos transcritos de la respuesta a la encuesta auto-cumplimentada, donde aportan tres enlaces a páginas web, esta entidad destaca por su presentación en la red de redes. Pero también por su presencia en las redes sociales (LinkedIn²⁵, Twitter, Facebook²⁶; en tal orden, indicador de su marcado carácter profesional). En la primera red social figura el acrónimo «IRDAS», seguido de la frase clave «La educación como proceso de socialización», y la clasificación más la ubicación territorial

²⁵ <https://www.linkedin.com/company/irdas/>.

²⁶ <https://www.facebook.com/irdas.org/>.

(«Organización cívica y social-Barakaldo, Pays Basque»). En la misma fuente, LinkedIn, se abrevia el *quiénes somos* («una organización sin ánimo de lucro, laica e independiente»), añadiendo el número de registro y la palabra *TongAfrika* (que se glosa con estas tres frases: «Una nueva forma de colaborar: Una plataforma para la colaboración entre talentos y habilidades africanas. TongAfrika es una comunidad africana con un entorno único para fomentar la participación»). Precisamente «Participa y haz Participar» suele acompañar al logo de dicha plataforma *TongAfrika*, que cuenta de manera más integrada en su logo con el verbatim «Écosystème pour reunir les compétences et Talents Africains».

Por otro lado, en el catálogo de *Open Data Euskadi*, base de datos del Gobierno Vasco sobre entidades, *Asociación Iniciativa Retorno por el Desarrollo de África Subsahariana* (IRDAS) figura con la clasificación («Socioeconómico») y finalidad («Otros colectivos», más la redacción similar de objetivos anotados en la respuesta a la encuesta autocumplimentada).



MOVIMIENTO PANAFRICANO BILBAO (Bilbao, 2014)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Promover la participación de la comunidad negra en la gestión pública.

Esta entidad se presenta en su página web²⁷ narrando su surgimiento en Bilbao; baste transcribir aquí algunos extractos en su pestaña *quiénes somos*: «El movimiento panafricano Bilbao creó en finales del 2015, porque se veía la necesidad de unir a la población africana, aquí en Bilbao para poder juntar las luchas entre los hermanos y hermanas y poder ser más fuertes». Siguen otros párrafos donde se apela a la necesidad de «crear espacios seguros, de diálogos» sobre su experiencia como «colectivos inmigrantes»; para «denunciar conjuntamente las injusticias», así como «concientizarnos sobre nuestras realidades». Su movimiento ha supuesto un acercamiento entre «hermanxs afros», y ha servido para compartir «sufrimientos» similares en tanto inmigrantes con «poco tiempo en el País Vasco». Más aún, dicho «movimiento» ha sido crucial («para poder visibilizarnos más y contar con ellxs en todos los aspectos»). En la misma fuente se detallan las actividades que llevan a cabo; su contenido encierra algunas demandas sentidas y un documento valioso para el análisis sociológico de los discursos en circulación con raigambre en el asociacionismo negro diverso a lo largo del Estado autonómico español.

Aunque en la pestaña Información apenas la hay sobre autoidentificación y objetivos, en la red social (Facebook²⁸), en esta página sí puede seguirse su interesante actividad cibernética; encontrándose además en su logotipo una síntesis y simbolización de su razón de ser, su perfil y objetivos.

²⁷ <http://movimientopanafricanistabilbao.simplesite.com/433198017>.

²⁸ <https://www.facebook.com/Movimiento-Panafricano-948970155155196/>.

1.2.10. Región de Murcia

ASOCIACIÓN DE CIUDADANOS
DE BURKINA FASO
DE LA REGION DE MURCIA
(Murcia, 2013)



No se anotan objetivos en la encuesta autocumplimentada. Tampoco se ha encontrado su web o red social específica, pero sí la de la *Federación de Asociaciones Africanas de Murcia* (faAM), de la que forma parte. En su pestaña *quiénes somos* aparecen listadas las doce asociaciones que componen dicha federación, como primera e inmediata definición. Sigue la especificación de objetivos, expuestos en un estilo narrativo y autocrítico que da cuenta de la necesidad de «tener una sola voz»; de la «precariedad y fragilidad del tejido asociativo africano», vinculadas a las condiciones de trabajo y alojamiento, y a la «poca visibilidad». Por lo que se considera a la *faAM* como «instrumento de reivindicación» que permita ejercer «nuestra ciudadanía» (la de las «personas africanas y emigrantes»); en un «espacio abierto» donde no importe «ni país, ni color; ni religión», apostando por el surgimiento del «nuevo ciudadano murciano» y la «promoción social del emigrante».

ASOCIACIÓN MUJERES KASOFOR
(2018)



No se anotan objetivos en la encuesta autocumplimentada. Tampoco se ha encontrado su web (si bien forma parte, al igual que la entidad anterior, de la *Federación de Asociaciones Africanas de Murcia*). Apenas hay información sobre autoperfil y objetivos en redes sociales (Facebook, etc.). Ahora bien, en esta página puede verse su logotipo, con el nombre de la asociación y las siluetas de un grupo de personas haciendo una cadena humana, donde se resalta la frase: «la unión hace la fuerza». Como fotografía de la portada de dicha red social aparecen formando grupos diez mujeres afro.

En la web de CEPAIM²⁹ encontramos la explicación del término *kasofor*, con el que se ha adjetivado a la asociación («Mujeres Kasofor significa “Mujeres Unidad” en dialecto Diola»); además de un relato conversacional sobre su surgimiento como asociación y sus objetivos. Según esta fuente, los objetivos declarados en la referida entrevista son:

- Favorecer la ayuda entre las mujeres Diola.
- Constituir un fondo de ayuda para las familias Diola en desamparo de la Región o que precisen ayuda inmediata por causas de fuerza mayor.
- Concienciar y proporcionar medios para luchar contra la mutilación genital de las niñas.
- Fomentar la educación como forma de emancipación de las niñas y los niños Diola que residen en la Región de Murcia.
- Fomentar la integración y el desarrollo sociocultural de las mujeres Diola en la Región de Murcia.

²⁹ Dentro del Programa «NOS-OTRAS: Fomento de la participación, empoderamiento, capacitación y liderazgo de las mujeres inmigrantes», llevado a cabo desde el Área de Interculturalidad y Desarrollo Comunitario de la Fundación Cepaim en Murcia, entrevistó, en diciembre de 2020, a dos mujeres participantes de dicho programa y representantes de la *Asociación Mujeres Kasofor*.

- Informar a las mujeres que sufren maltrato sobre sus derechos.
- Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
- Crear un proyecto de colaboración para ayudar en el territorio Diola.
- Conservar y difundir la memoria Diola.
- Fomentar actividades socioculturales y de convivencia intercultural.

**CENTRO DE ESTUDIOS DE LA UNIÓN
ÁFRICANA (CEUNA) DE MURCIA**
(Murcia, 2011)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Promover el conocimiento de la UA en España y Europa.
- Promover proyectos para la mejor integración de los africanos en la Región de Murcia.
- Servir de puente para mejorar la convivencia entre murcianos y africanos.

Esta entidad se presenta en su página web³⁰, en el apartado *quiénes somos*, como: «una entidad social con personalidad jurídica propia y sin ánimo de lucro, de iniciativa privada, de carácter cultural, social y académico que está trabajando por el conocimiento y la difusión de la Organización Internacional Unión Africana en la Región de Murcia y España». En dicha fuente puede verse mayor detalle sobre otros pormenores: «¿A QUIÉN NOS DIRIGIMOS?», «¿QUÉ BUSCAMOS?», «¿QUÉ OFRECEMOS?». Véanse también en la misma fuente otros apartados (acta fundacional, enlaces, estatutos, etc.).

No aporta apenas información sobre su perfil en las redes sociales (Facebook³¹, etc.). Forma parte de la *Federación de Asociaciones Africanas de Murcia* (faAM), una de sus *páginas relacionadas* en dicha red social. Aunque, dependiendo de la fecha de la revisita a su Facebook hay otras páginas relacionadas, como: *Comunidad Africana Residente en España* (CARE), *Instituto de Estudios Afrodiaspóricos* (IEA) o *Asociación Edukaolack*.

**FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES
AFRICANAS DE MURCIA**
(Murcia, 2012)



Objetivos (anotados en la encuesta):

- Búsqueda del efecto de sinergia.
- Poner en común las fuerzas para tener una sola voz, voz representativa.
- Defender la condición de las personas africanas e inmigrantes para el ejercicio de la ciudadanía.
- Crear un espacio abierto para la inmigración sin importar ni país, ni color, ni religión, así como la promoción social del inmigrante.

³⁰ <https://ceuna.org/quienes-somos>.

³¹ <https://www.facebook.com/CEUNA-Centro-de-Estudios-de-la-Unión-Africana-en-Murcia-631664606990399/>.

En una segunda respuesta, más amplia a la encuesta, la misma Federación detalla el listado de asociaciones que la conforman. A saber:

- Asociación de Senegaleses de la Región de Murcia.
- Asociación de Nigerianos de Murcia.
- Asociación Fasoton de Mali en Murcia.
- Asociación de Ciudadanos de Burkina Faso de la Región de Murcia.
- Asociación de Inmigrantes Ghaneses de Murcia.
- Asociación Amafrica.
- Asociación Mundo de Culturas.
- Asociación de Residentes de Gambia en España.
- Asociación Ivoirien de Murcia.
- Centro de Estudios de la Unión Africana de Murcia.
- Asociación Cameruneses Región de Murcia.
- Asociación de Guineanos/as y Simpatizantes en Murcia y Provincia.
- Asociación Kasofofor.
- Asociación Afromurcia.

También aporta una versión más extensa sobre sus objetivos, que no reproducimos a continuación, pero que se encuentran igualmente en su página web. También invita a seguir su actividad en las redes sociales (Facebook, Instagram).

POTOPOTO
AFROMURCIA EN MOVIMIENTO
(Murcia, 2017)



No se anotan objetivos en la encuesta autocumplimentada; si bien esta entidad dispone de página web³² (<https://www.potopoto.es/nosotros/>), donde se especifican sus objetivos, valores, actividades, etc. Baste destacar aquí el primer literal visible en su pestaña *nosotros*: «PLATAFORMA DE EDUCACIÓN EN LA DIVERSIDAD Y EMPODERAMIENTO AFRO - EDITAMOS CUENTOS AFRICANOS». Al desplegar el apartado *nuestra asociación* aparece la autodefinición «ASOCIACIÓN AFRODESCENDIENTE DE LA REGIÓN DE MURCIA», seguida de una explicación más amplia de la que extractamos el primer párrafo: «AfroMurcia en movimiento es la primera asociación sin ánimo de lucro de afrodescendientes constituida a nivel local en la Región de Murcia (España) en el año 2017 por dos murcianas de origen ecuatoguineano (Alejandra y Belinda Salmerón Ntutumumu)». Aunque conviene seguir leyendo para acabar de comprender mejor el porqué de su llamativo nombre *PotoPoto*, que actúa como *atractor semántico* caracterizando incluso al conjunto de la asociación y/o movimiento.

«AfroMurcia es una asociación activista y defensora de la visibilización y empoderamiento de la cultura Africana y la diáspora. Uno de los mayores logros de la Asociación en el último año, ha sido el conseguir impulsar el proyecto POTOPOTO».

³² <https://www.potopoto.es/nosotros/>.

Pues bien, en la misma web (y concretamente en AFROMURCIA-MEMORIA-2020) se aclara que «PotoPoto es una palabra utilizada en Guinea Ecuatorial que significa “barro”». También está presente en las redes sociales habituales (Facebook, Twitter, Instagram; de esta última se ha tomado el logotipo de la entidad).

1.2.11. Mapa de posicionamiento discursivo de las entidades afroparticipantes en el Estudio

La exposición previa sobre el autorretrato y objetivos de las entidades afroparticipantes en este Estudio, siguiendo su adscripción geopolítica (por territorios autonómicos), conviene complementarla con un análisis de las *posiciones discursivas, configuraciones narrativas y espacios semánticos* (Conde, 2009) que subyacen en el lenguaje usado por cada entidad para sintetizar sus objetivos. Para ello recurrimos a una de las formas de representación gráfica habituales en el llamado ASSD (*Análisis Sociológico del Sistema de Discursos*) por el autor citado; más concretamente, al denominado *mapa de posicionamiento* (de las entidades afroparticipantes). Este es el resultado de un laborioso proceso de análisis e interpretación, centrado en la identificación de varios ejes considerados especialmente relevantes para sintetizar algunas de las claves conceptuales (y sus dimensiones operativas) presentes en los textos analizados, y que sirven para construir casos y tipologías. A diferencia de los procedimientos de análisis multivariable característicos de la metodología cuantitativa, más estandarizados, en la cualitativa juega un mayor papel la *artesanía intelectual* de cada investigador social. Con todo, por nuestra parte se ha practicado una sistematización en el procedimiento, haciendo uso también de los recursos disponibles de software especializado para estos materiales³³.

En el Mapa 1.2 pueden verse los dos ejes identificados por nuestra parte. Por un lado, el eje horizontal de la acción, que tiene como polaridades los objetivos más orientados a la *acción social y cultural* (en un extremo), frente a los más orientados a la *acción política*. Por otro lado, el eje vertical de la dimensión conceptual Afro, que polariza a un extremo las hablas y discursos más *generales* encontrados en la declaración de objetivos, y en el otro extremo los denominados *afrofeminismos*. Cada polo de los referidos compendia una serie de nodos conceptuales, que se han identificado en el proceso analítico. Baste mencionarlos brevemente aquí: Polo acción política³⁴ (*activismo afro, comunidad, desarrollo africano, empoderamiento, incidencia política, panafricanismo, etc.*); Polo Acción social y cultural (*actividades culturales, cooperación al desarrollo, codesarrollo, interculturalidad, etc.*; con menor connotación política o de activismo); Polo afrofeminismos (*feminismo afro, feminismo negro, negrx fem*³⁵, *género, mujeres afro*³⁶, *perspectiva de género, etc.*); Polo afro general (*afro adjetivación*³⁷, *afro gral., negrx gral., etc.*).

³³ Concretamente se han aprovechado varias de las opciones de sistematización, exploración, y representación del programa NVivo 12 plus.

³⁴ Acción jurídico-política (cabe matizar incluso, dada la importancia de entidades y personas referentes dentro de algunas de ellas que han participado en la demanda o elaboración de propuestas legislativas; o que trabajan profesionalmente como juristas, caso de la entidad *Juristas Afroeuropes*).

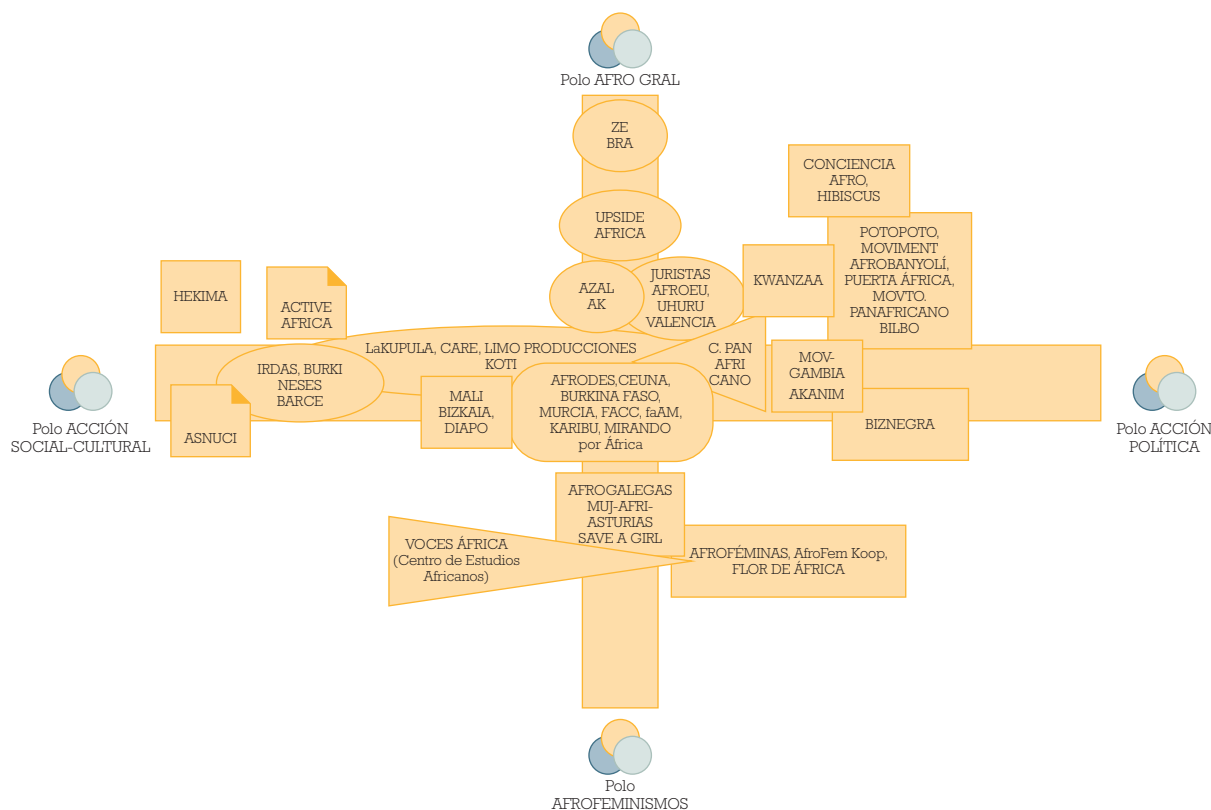
³⁵ Uso de las palabras «negro-a», en singular o plural, que denoten afrofeminismo o feminismo negro (activismo negro) vs. uso general del término «negrx» sin perspectiva o especificación de género o feminista.

³⁶ Referencias a mujeres afrodescendientes, negras (en tales términos o adjetivaciones), para distinguirlo de las referencias generales a mujeres que hacen unas y otras entidades afroparticipantes del Estudio.

³⁷ Uso de «afro» como adjetivo añadido a un abanico de sustantivos o abstractos como: población, empoderamiento, emprendimiento, etc... Se propone aquí para elaborar el eje vertical, su polo contrapuesto al de *afrofeminismo*, por lo que finalmente se ha optado por denominarlo afro general.

MAPA 1.2

Mapa³⁸ de posicionamiento discursivo de las entidades afroparticipantes, según los objetivos autodeclarados en la Encuesta (EREAAE-2020)³⁹



Sobre las agrupaciones resultantes y su representación esquemática en el mapa 1.2 conviene hacer algunas precisiones. A la base (y en el taller) del análisis está una *matriz de codificación* que muestra las intersecciones de codificación entre dos listas de elementos (en este paso del proceso analítico: el documento de autodeclaración de objetivos expresado por cada entidad en la Encuesta referida, y cada uno de los cuatro polos que conforman el mapa de posicionamiento discursivo expuesto). Esta precisión tiene su importancia, pues la ubicación de cada entidad en el mapa está condicionada a ambos elementos. En posteriores análisis, con la incorporación de otros documentos y polos, se podrá confirmar o modificar esta representación. En este estudio aproximativo se aprecia ya la relevancia de la *heterogeneidad* obtenida en el conjunto de entidades afroparticipantes⁴⁰.

Cabe especificar varios subconjuntos o agrupamientos que apuntan tipos o perfiles destacables.

- En primer lugar, la combinación de los polos *acción política* y *afro general* configura un *espacio semántico*, en términos de análisis discursivo, donde se hallan numerosas entidades participantes⁴¹.
- En segundo lugar, el espacio conformado por los polos *acción política* y *afrofeminismos* cuenta también con varias entidades; algunas combinan ambas polaridades en grado parecido, mientras que otras se

³⁸ Este mapa se ha compuesto de manera bastante artesanal, dentro de la aplicación mapa mental del software NVivo 12 plus, siguiendo al mismo tiempo el procedimiento y sistematización expuesto en párrafos previos.

³⁹ Encuesta a Representantes de Entidades o Asociaciones de Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España y otras afines (EREAAE-2020).

⁴⁰ La *heterogeneidad* es un criterio maestro de muestreo no solo en los procedimientos muestrales probabilísticos, sino en los de carácter no probabilístico como son los practicados en los estudios cualitativos (aunque no solo); baste mencionar aquí: las llamadas muestras *estratégicas*, *estructurales*, *teóricas* (*theoretical sampling*), etc. La *heterogeneidad* es un indicador a su vez de bondad muestral.

⁴¹ Que a su vez podrían subagruparse o caracterizarse, más y mejor, como ha podido colegirse al presentar sus autorretratos y objetivos declarados en la referida Encuesta. Véanse también los mapas sociales que se presentan en el siguiente apartado, fruto de nuestra etnografía virtual complementaria para algunos casos.

- posicionan más en un polo que en otro. Esto último cabe señalarlo también para las demás combinaciones de polaridades, al observar la ubicación dada en estas coordenadas de representación gráfica (ubicación basada en el lenguaje usado por cada entidad al declarar sus objetivos).
- En tercer lugar, ahondando en lo que se acaba de señalar, hay subgrupos de entidades que solo se hallan posicionadas en uno de los cuatro polos representados en el mapa referido, siendo dicho polo el que más las caracteriza.
 - En cuarto lugar, se ha optado por representar también en dicho mapa a aquellas entidades que no cuentan con referencias de codificación en ninguno de los cuatro polos⁴²; se ha preferido representarlas en ese espacio teórico más neutral (cual kilómetro cero del que arrancan cada uno de los cuatro polos teórico-conceptuales).
 - En quinto lugar, y como complemento a lo señalado en el párrafo anterior además de las precisiones señaladas al principio, hay entidades que cuentan con referencias de codificación en más de dos polaridades. Pero, dado el mapa de posicionamiento, se ha representado en las dos donde más referencias tenían⁴³, salvo dos excepciones⁴⁴.
 - Finalmente, una anotación para reiterar la rica complejidad (riqueza en términos de *heterogeneidad*, *pluralidad* del movimiento asociativo afro y su potencialidad a futuro). Nos referimos a entidades ubicadas en distintos espacios semánticos o de polaridad discursiva, si bien constituyen entidades especializadas en el conocimiento comprometido con la acción política o la acción social y cultural. Se ha optado a efectos de resalte (en parte inicialmente también por razones de representación gráfica, pero con el convencimiento posterior tras la reflexión) por utilizar una figura triangular: en los casos *Centro Panafricano Kituo cha WanafriKa*, *VOCES AFRICA-Centro de Estudios Africanos*; a los que, sin figura triangular (por las dificultades de graficación), habría que añadir *CEUNA-Centro de Estudios de la Unión Africana en Murcia* e incluso el *Centro Cultural de Arte Internacional Autogestionado La Kúpula*.

1.2.12. Otros mapas sociales en construcción: una aproximación a la malla reticular del asociacionismo afro

Se ha podido deducir, e incluso comprobar con cierta concreción en la exposición de objetivos expuesta en las páginas precedentes, la existencia de agrupamientos en este mundo de las entidades o asociaciones. En algunos casos es ya explícito en su denominación; en otros surge en la exposición de objetivos o en la autodefinición. Sin duda, es otro flanco al que se podrá dedicar más atención en este o en otros trabajos. De momento avanzamos aquí el resultado de una de las preguntas de la encuesta autocumplimentada respondida por las entidades participantes en el Estudio.

El 65% de las asociaciones o entidades forman parte de alguna red o federación que agrupe a distintas entidades. El gráfico 1.1 recoge los porcentajes de respuesta que recaba la pregunta múltiple «¿Qué aporta/significa para su entidad pertenecer a estas redes o federaciones?», en la que pueden elegirse varias opciones. Las opciones de respuesta ofrecidas en esta pregunta cerrada se hallan ordenadas de acuerdo con el porcentaje de menciones. Las más señaladas son «organización de actividades en común con otras entidades» (43%), la primera que se especifica, junto con proporcionar una «mayor promoción y difusión de las actividades que realiza (35%).

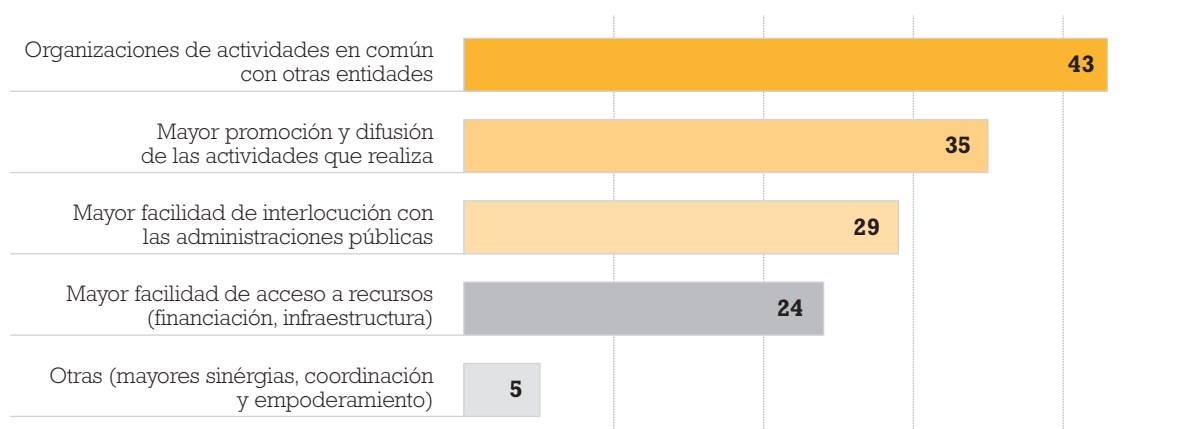
⁴² Nos referimos al subgrupo formado por: AFRODES, CEUNA, BURKINA FASO, FACC, faAM, KARIBU, MIRANDO por ÁFRICA.

⁴³ Este es el caso de cuatro entidades (de las 42 afroparticipantes): CONCIENCIA AFRO (con referencias 4 | 7 | 1, en todos los polos, más en los dos de su ubicación); HIBISCUS (3 | 6 | 0, con clara primacía también de los polos afro general y político); LIMBO PRODUCCIONES (6 | 3 | 1, con mayor orientación al polo social/cultural, seguido del político, y a más distancia por los otros dos polos); UPSIDE AFRICA (1 | 2 | 0, equidistante y una sola referencia tanto en el polo político como en el socio-cultural, destaca ligeramente en el polo afro general).

⁴⁴ Una, *AfroFem Koop*, a pesar de tener más referencias en el polo afro general (3) que en el de afrofeminismos (2) y el de acción política (1). Pero, dada su denominación y otra documentación reunida, se ha ubicado primando estos dos últimos polos. Dos, *BIZNEGRA*, con una referencia en todos los polos salvo el de acción social/cultural, se ha ubicado primando dos de los tres polos por razones similares.

GRÁFICO I.1

Qué aporta pertenecer a un red o federación de entidades (EREAAE-2020) (%)



De nuevo, la etnografía virtual practicada en el breve tiempo de realización de este Estudio nos permite ofrecer algunos avances sobre la malla reticular del asociacionismo afro y negro-centrado. Se retoma y continúa el estudio (ahora solo) de algunos casos presentados al comienzo de este apartado 1.2.

El caso andaluz, por lo que atañe al análisis de las relaciones entre organizaciones sociales africano-centradas, anticipa ya algunos de los resultados de la exploración en el resto de los territorios abarcados en este Estudio. Tal es así pues se encuentra en esta particular muestra de entidades participantes un anticipo de tipologías relacionales (relaciones en las redes sociales, a modo de mapa social o malla de interacciones entre las organizaciones foco de este Estudio). Para ello hemos recurrido a una primera exploración de los *sociogramas* (frente a los *organigramas*)⁴⁵, dado el mayor interés no tanto en las relaciones jerarquizadas o de poder, sino en los mapas sociales que se derivan de lo manifestado en sus páginas web o en el uso de las redes sociales mediadas por la tecnología, por las propias entidades.

El caso AKANIM: una ventana al mapa social panafricanista interterritorial, con bases multimediáticas (radio, TV, librería)

La revisita al espacio virtual de la *Asociación Akanim*, con la finalidad de indagación etnográfica señalada, permite observar (e ir documentando) una realidad social más completa e interactiva que la aproximación hecha en páginas precedentes. La huella de interacciones que va dejándose en las llamadas *redes sociales* (como *Facebook*, *Twitter*, etc.) facilita al analista una observación a distancia, asíncrona, que va desvelando una malla de relaciones de diferente intensidad (entre otras posibilidades analíticas⁴⁶). En el caso de Akanim se han representado, en el Mapa 1.3, dos tipos de relaciones. Por un lado, las de amistad social o publicitada en la referida red social, entre las que aparecen dos entidades comprometidas con las comunidades africanas. Una de ellas (*Valencia Negrx*) supone un salto y conexión espacial entre el territorio andaluz y el valenciano. La otra (*Okenve Nsue*, también autodenominada «LA LLAVE RADIO La Voz de los Sin Voz de Guinea Ecuatorial») que, gracias a las ondas radiofónicas más las modalidades digitales actuales, vía podcasts, traspasa las fronteras territoriales más convencionales, geopolíticas, etcétera.

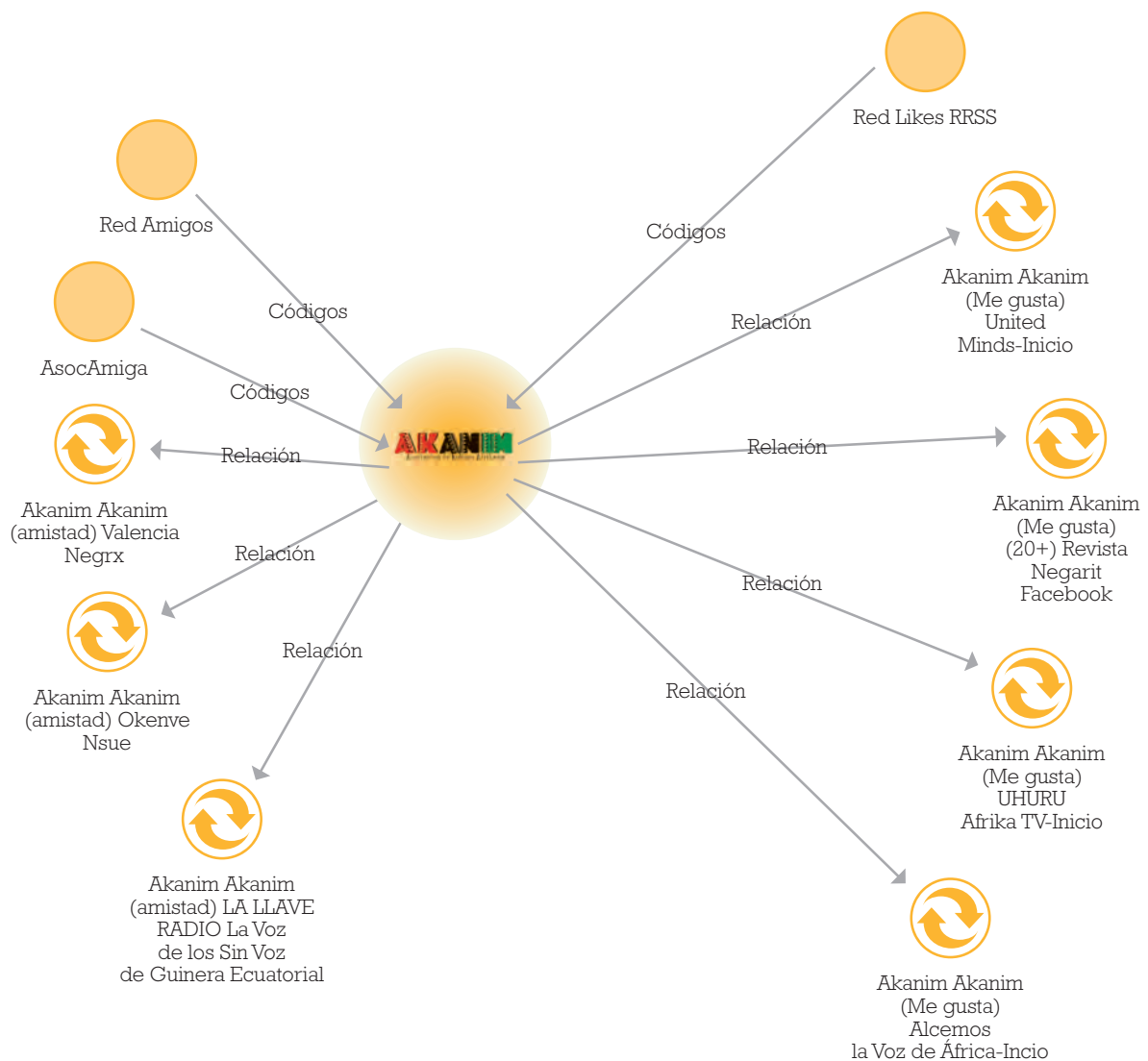
⁴⁵ Para un abordaje metodológico del análisis sociológico mediante sociogramas, dentro de una perspectiva y práctica de investigación acción participativa, véase: Francés García y otros (2015), Alberich (2008), Martín (1999).

⁴⁶ Baste señalar aquí la sugerencia metodológica del investigador brasileño Leandro Bonfim, publicada en 2019, en el *RAUSP Management Journal*, bajo el título: «Spanning the boundaries of qualitative grounded theory methods: breaking new grounds into the new online era».

Por otro lado, en el mapa 1.3, también quedan representadas las relaciones de preferencia en el medio social referido. Aquí también hay un puente interterritorial andaluz-valenciano (*United Minds - Librería* «Espacio dedicado a romper las cadenas de la esclavitud mental a través de la información. Libros, talleres, exposiciones, Arte, ropa...»). Se expresa además una relación de preferencia con *Uhuru Africa TV* (considerada en la red, años atrás, «the only Pan-Afrikan TV... voice for 200 millions of Afrikans Spanish»⁴⁷). Esta entidad se auto-define en su página de Facebook así: «UHURU Afrika TV ofrece contenidos de interés relacionados con África, Panafricanismo y Garveyismo, en un tono de debate y un claro objetivo informativo».

MAPA 1.3

Mapa social (de relaciones de amistad y preferencia) de la Asociación Akanim con respecto a otras entidades afro



Fuente: elaboración propia a partir de la página de Facebook de la Asociación Akanim.

En el mapa 1.3, quedan reflejadas dos relaciones más de preferencia señaladas por Akanim. La muy seguida *Revista Negarit*, que se autopresenta como: *@RevistaNegarit - Sitio web de noticias y medios de Comunicación*. Mayor interés conceptual y de análisis discursivo tiene el autoperfil difundido en su pestaña *Información* («Guerreros Africanos, guardianes de la historia, producimos Arte, Cultura y Conocimientos sobre África y su

⁴⁷ Traducción al español: «La única TV Pan-Africana... voz para 200 millones de africanos españoles».

diáspora»). Y el blog *Alcemos la Voz Africa*, cuyo fin es que «la gente esté informada de la realidad que a veces los medios de comunicación no plasman en su totalidad».

Como ya se avanzara en la exposición primera del autorretrato y objetivos de Akanim, entre las claves conceptuales aportadas al autodefinirse destacaba la doble referencia al *panafricanismo*: referencia verbal y visual (al elegir los colores de la *bandera*⁴⁸ panafricana para estampar su logotipo). También se ha señalado la coherencia discursiva de dicha autoimagen con la que se halla en el mapa social de relaciones de amistad y preferencia manifestadas por dicha asociación en el escaparate virtual de *Facebook*, con respecto a otras entidades afro. En la tabla 1.2 se destaca la *representación simbólica* que entrelaza a buena parte de dichas entidades, en tanto comparten una *imagen colectiva*, en el doble plano textual más convencional y en el visual también. Se ha aplicado la cursiva en la frase anterior para advertir y recordar que se trata de expresiones con resonancias conceptuales en las ciencias sociales.

TABLA 1.2

Representación simbólica del mapa social de relaciones de amistad y preferencia de la Asociación Akanim, con respecto a otras entidades afro

	
 <p>Valencia Negrx (uhuru)</p>	 <p>United Minds Librería</p>
	 <p>Revista Negarit @RevistaNegarit · Sitio web comunicación</p>
	 <p>UHURU Afrika TV Programa de televisión</p>
 <p>ALCEMOS LA VOZ AFRICA</p>	

Fuente: elaboración propia a partir de la página de Facebook de las entidades mencionadas.

⁴⁸ Bandera en el sentido registrado por la RAE, en sus acepciones: cuarta («Insignia... que lleva incluido un símbolo o distintivo que le es propio»), sexta («Gente... que milita debajo de una misma bandera»), octava («Causa que se defiende o por la que se toma partido»), y novena («Persona o cosa considerada como emblema»).

El caso BIZNEGRA: redes afrofeministas, interculturalidad afroandaluza y antirracismo

Como ya se avanzara en la exposición primera del autorretrato y objetivos de BIZNEGRA, las claves conceptuales elegidas para autodefinirse giraban alrededor del *antirracismo*, el *afrofeminismo* y el *andalucismo malagueño*. Este último componente conceptual se simboliza en el nombre sincrético dado al colectivo: la combinación de *biznaga* (flor símbolo para la ciudad de Málaga) y la voz *negra*; apareciendo en su foto de perfil o logotipo difundido en las redes sociales, tanto la silueta de dicha flor; la de una peineta, como la denominación *Biznagra*. Toda una reivindicación identitaria plural, de lo afro, más lo español, andaluz y malagueño, que se ha invisibilizado durante mucho tiempo debido al *racismo histórico*, según lo publica una representante del *Colectivo Biznagra* (Olaya, 2020: 40-46). En este escrito se explicita también el discurso de fondo a favor de dicho *andalucismo malagueño* (abstracto sugerido por nosotros), que pasa por su postura a favor de la *interculturalidad* (término usado por Olaya, quien matiza: «que no multiculturalidad, puesto que buscamos una convivencia y no una coexistencia, el respeto a los Derechos Humanos»).

Por último, cabe añadir (respecto a las relaciones sociales indicativas de la malla de interacciones sociales de este colectivo, respecto a otras entidades afrocentradas) cierta relevancia⁴⁹ de la comunicación virtual con la CNAAE (*Comunidad Negra Africana y Afrodescendiente en España*), incluidas algunas de sus filiales regionales como CNAAE Murcia o CNAAE Mallorca⁵⁰. De este modo, al igual que ocurriera con *Akanim*, la exploración del mapa social de *Biznagra* nos ha llevado a otras organizaciones no participantes en el Estudio, ampliando así el mapa (social, y discursivo conceptual) del movimiento asociativo negro, africano y afrodescendiente en España⁵¹. Por ejemplo, desde la página de Facebook de CNAAE se deriva como «páginas relacionadas»⁵² a: *SOS Racismo Madrid*, *AfroFem Koop-Organización Social Afrofeminista*, *Movimiento Antirracista*, *Anticolonial*, *Antipatriarcal Radical*.

Desde los varios sitios web de CNAAE se deriva también a la *Red Afrofeminista en España*, en la que figura *Biznagra* junto a siete de los diez territorios (referidos ya) de CNAAE; más otras entidades y personas⁵³. Especial mención cabe hacer al documento⁵⁴ multifirmado el 24 de noviembre de 2020, víspera del *Día Internacional por la Eliminación de la Violencia Machista*. La lista de firmantes, encabezada por *Biznagra*, incluye a *RedAfrofem*, *GT Feminismos Negros CNAAE*, *Afrogalegas*, *Afrofem Koop*, *Lugo Mar*, *Mulleres Enredadas*, *Colectivo Siriri: Mujeres Migrantes Creando*, *Fundación Tierra Patria*, *Colectivo de Prostitutas de Sevilla*, *Aída Esther Bueno Sarduy*, *Basha Changuerra* y *Afromurcia*. Dicho documento sintetiza un *discurso elaborado*⁵⁵, que se presenta bajo una consigna convocante donde se resalta una fecha con resonancias sociohistóricas («25N») y un proceso de acción política en curso («Tejiendo rutas en la lucha contra las violencias machistas»). Contiene un trenzado de conceptos o categorías teóricas para la reflexión y la acción colectiva, al tiempo que crean imágenes colectivas para la interacción social. Baste anotar aquí la definición del *nosotras* ubicada en el párrafo final del documento, inmediato a las firmas:

⁴⁹ Sin descartar otras interacciones con usuarios individuales de las redes sociales, cuya especificación se omite aquí por razones de confidencialidad. Tampoco podemos especificar todas las entidades que aparecen en dichos intercambios por razones de economía expositiva.

⁵⁰ Según la página web (<https://cnaae.org/>), visitada en diciembre 2020, tienen presencia organizacional en los siguientes diez territorios: «CANARIAS, CATALUNYA, EUSKADI, INTERNATIONAL, LEPE, MADRID, MÁLAGA, MALLORCA, MURCIA, ZARAGOZA».

⁵¹ Gracias a ese efecto dominó, de *bola de nieve* o de *piedra lanzada en un estanque* cualquiera sea el símil que quiera usarse, lo importante es que se va ganando en conocimiento de la malla de relaciones sociales que conforman la comunidad negra, africana y afrodescendiente en España, con propósitos de saturación muestral y conceptual (que ayuden finalmente a una comprensión de este nuevo sujeto político y actor social).

⁵² El contenido de este apartado de Facebook («páginas relacionadas») no es estático o permanente. En una revisita posterior se mantenía *SOS Racismo Madrid*, pero las demás organizaciones ya no estaban y en su lugar aparecían: *ASNUCI* y *Sindicato de manteros de Madrid*.

⁵³ <https://www.facebook.com/CNAAE-Comunidad-Negra-Africana-y-Afrodescendiente-en-Espa%C3%BA-111331357272458/photos/a.111568780582049/193531902385736>.

⁵⁴ Véase el documento completo en la red.

⁵⁵ La expresión *discurso elaborado* suele utilizarse en el análisis sociológico cualitativo para referirse a las prácticas discursivas más características de los actos declarativos y de portavocía por parte de quienes representan una línea ideológica o de pensamiento compartida por un grupo o entidad organizada. Suele contraponerse a la expresión *discurso primario* o espontáneo, referida sobre todo a las hablas de la población general.

«Nosotras, colectivas afrofeministas del Estado español, nos unimos desde la comunidad y la sororidad para acuerparnos y sanar las heridas, avanzando en recuperar aquello que nos robó un cisheteropatriarcado racista y capitalista-colonial a quienes somos mujeres, migrantes, racializadas, lesbianas, trans, trabajadoras domésticas, psiquiatrizadas, madres y pobres.»

El caso AFROFÉMINAS: cibervisibilización y empoderamiento de la mujer negra de habla hispana en la sociedad digital

En la exposición primera de objetivos declarados por Afroféminas en la Encuesta (resumidos en esta única frase: «Visibilizar, empoderar y defender a la mujer negra de habla hispana»), se encuentran ya algunas de las claves conceptuales elegidas para autodefinirse. La proyección de esta revista digital en las redes sociales (donde se describe también como «Sitio web de sociedad y cultura») ha impulsado la *visibilidad*, sin duda, de las «mujeres afrodescendientes del mundo de habla hispana y Latinoamérica». El balance de visitas del año 2020 llega a los dos millones, siguiendo una evolución rampante desde que se crease en 2014 en Zaragoza (Aragón). Por ello dicha referencia territorial, al igual que señaláramos en otros casos estudiados, queda traspasada y resultan comprensibles algunos extractos de sus *posts* o publicaciones en *Facebook* («Nos leen en todo el planeta»); una página que acumula 59016 *likes*⁵⁶.

Nuevamente se comprueba que el contenido del apartado de *Facebook* («páginas relacionadas») no es permanente. En la primera visita se recomendaban: *Colectivo Afrofeminista* (dentro de la categoría «Educación»; centrada en «artículos e informaciones de calidad desde la perspectiva feminista y negra») y *África no es un país* («Medio de comunicación/noticias»; sobre «información para acercar África hasta España y Latinoamérica», que añade los hashtags: #Africanistas #Antirracistas #Ubuntu⁵⁷). En una revisita posterior se mantenían ambas páginas añadiéndose en tercer lugar: *Espacio Afro* («Asociación vecinal»⁵⁸). En esta última página aparece en la pestaña Información un párrafo que transcribimos, donde se destaca el término «empoderamiento» como *atractor semántico* (Conde, 2009): «El Espacio Afroconciencia nace con la idea de crear, con lógica de grupo de pensamiento, un lugar donde aprender; producir; debatir; etc., con el fin último de buscar el empoderamiento de la comunidad africana y afrodescendiente de España».

1.2.13. Más capas sobre las actividades de las asociaciones participantes

Si bien, al tratar sobre los objetivos y las formas de autorretrato en las redes sociales o en otros sitios del ciberespacio se han avanzado algunas de las actividades a escala autonómica y entidad por entidad, exponemos a continuación algunas síntesis gráficas sobre dichas actividades.

⁵⁶ Las cifras de su Twitter dan más que una idea también de esa capacidad de visibilizar los contenidos que se difunden (13,2K tuits; 34.470 seguidores, 1.303 fotos y vídeos y 12,1K *likes*). Adviértase la heterogeneidad de los perfiles de sus seguidores; y la importancia que ello supone en el cumplimiento del triple objetivo de: *visibilidad, empoderamiento y defensa de las mujeres afro*. Pues que ello se logre del todo tendrá efectos en las partes implicadas, el mundo afro y no afro; como se sugiere en el referido post («y sabemos, porque nos lo dicen, que ayudamos a muchas personas a mejorar; a quererse y a cambiar conciencias»).

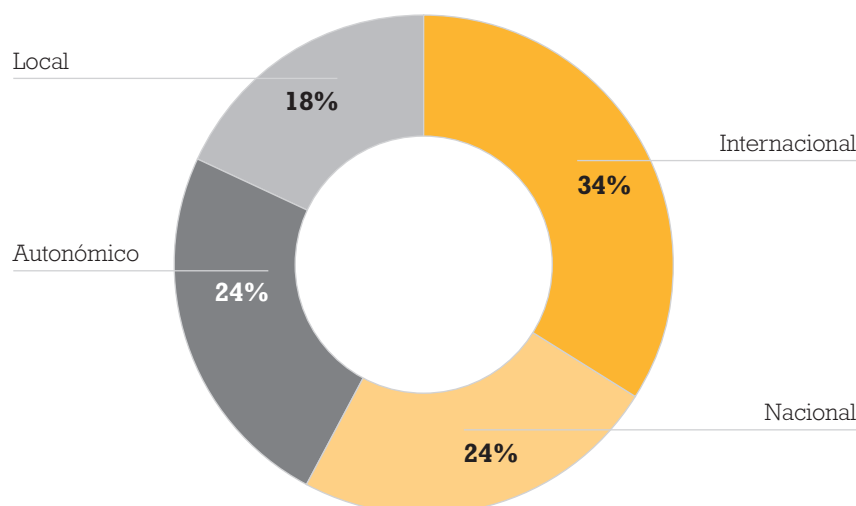
⁵⁷ Ubuntu es un concepto clave en el imaginario africano, relacionado con figuras tan destacadas como Nelson Mandela y Desmond Tutu (este último presidente de la *Comisión para la verdad y la reconciliación*, en Sudáfrica; precisamente su nieta Mungi Ngomane es autora de un libro de 2020 titulado con esa palabra, subtítulo en la edición española *Lecciones de sabiduría africana para vivir mejor*, y en la inglesa *Living better together, the African way*). *Casa África* en su web se hace eco de la personificación de la filosofía Ubuntu en la figura de Mandela (http://old.casafrica.es/MCA_Mandela_8971.jsp).

⁵⁸ Si bien, el nombre alternativo es *Espacio Afroconciencia*, <https://www.facebook.com/ConcienciaAfro>, entidad participante en la Encuesta de este Estudio. Véase en el epígrafe 1.2. CONCIENCIA AFRO (Madrid, 2016).

El gráfico 1.2 muestra el ámbito de actividad territorial del conjunto de las entidades participantes en el Estudio. Un tercio de las mismas declara que su proyección territorial es internacional. Por otro lado, con sendos porcentajes próximos al 25 % figuran dos conjuntos de entidades cuyo alcance territorial, geopolítico, se ciñe a límites nacionales (en este Estudio sería el Estado español) o a las delimitaciones autonómicas de dicha estructura en el caso español. Esto es, a una de las diecisiete comunidades autónomas o espacios regionales que configuran dicho conjunto estatal. Por último, algo menos de una quinta parte de las entidades participantes en el Estudio señalan que su ámbito de actuación se ciñe a una localidad concreta de las provincias o municipios que componen el territorio español. Al exponer dentro de cada Comunidad Autónoma los objetivos de cada entidad participante se ha añadido el nombre de la localidad, generalmente una ciudad o, más bien, provincia, cuando era el caso de dicho límite local (en el sentido de municipal o provincial).

GRÁFICO 1.2.

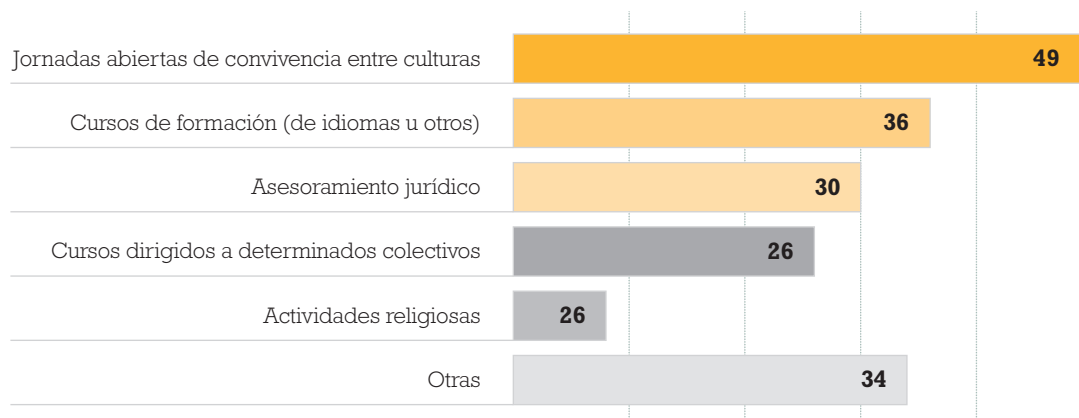
Ámbito de actividad territorial de la entidad
(EREAAE-2020) (%)



Respecto a las actividades (culturales, formativas...) que realizan para sus asociados de las cinco especificadas en esta pregunta de respuesta múltiple (múltiple elección), la más mencionada, por casi la mitad de los representantes de las entidades (49%), es «Jornadas abiertas de convivencia entre culturas (para dar a conocer sus culturas de origen al conjunto de la sociedad)»; sigue la oferta de «Cursos de formación (de idiomas u otros)» (36%) y el «Asesoramiento jurídico» (30%). A los cinco tipos de actividades recogidas en el gráfico 1.3, se suman otras (34%), que el representante de la entidad especifica. Principalmente, «Actividades y talleres educativos y de ocio varios (música, arte dramático, danza y demás artes escénicas, artesanía) y talleres educativos de ocio y tiempo libre» (30%), junto con «Jornadas interculturales y de convivencia con el objetivo de creación de red y para el conocimiento de su cultura (fiestas religiosas y culturales)» (22%) y «Cursos y conferencias sobre nuestro país de origen, sobre historia y cultura de África y sus diásporas, edición de libros u otras publicaciones y actividades de investigación» (21%). A distancia siguen otras actividades como son las «Charlas y talleres en institutos, escuelas y a otros colectivos» (9%), el «Asesoramiento en la redacción de leyes que afectan a los colectivos marginados» (9%), la «Ayuda en la tramitación de documentos» (4%) y la «Atención psicológica y social» (4%).

GRÁFICO I.3.

Actividades culturales y formativas que las entidades realizan para sus asociados (EREAAE-2020) (%)



En la lucha concreta contra la discriminación racial, las actividades más habituales que ofertan a sus asociados son de carácter informativo («Información sobre sus derechos y organismos a los que dirigirse para poner una denuncia o reclamación»), que es señalada por casi la mitad de los representantes de entidades o asociaciones encuestados (46%). A ésta sigue el «Acompañamiento a las víctimas de discriminación» (38%) y la asistencia social (34%), como recoge el gráfico I.4. El «Asesoramiento jurídico» sólo es ofertado por el 28% de las entidades que responden a la encuesta. Estas, en cambio, señalan otras actividades diferentes a las especificadas en la pregunta, como son las «Actividades y campañas de sensibilización» (31%), la «Formación de plataformas contra el racismo; la organización y participación en manifestaciones; incidencia política contra el racismo y la xenofobia» (31%), y las «Conferencias y cursos sobre racismo, discriminación y exclusión social» (15%). Otras actividades señaladas, aunque menos ofertadas, tienen que ver con «la consolidación de un protocolo antirracista» (8%), «la normalización de las relaciones afrodescendientes-blancos, la desmitificación de África, creyendo que cambiará también la visión sobre los afrodescendientes» (8%), y el «Ofrecer formación en habilidades laborales y conexión con instituciones de forma que puedan tener más oportunidades laborales y poco a poco, entren en los ecosistemas de poder» (8%). Tan sólo un 4% de las entidades que responden a la encuesta afirman que «no realiza ninguna actividad específica contra la discriminación racial».

GRÁFICO I.4

Actividades en la lucha concreta contra la discriminación racial (EREAAE-2020)(%)



A continuación, se pregunta «¿ha habido algún cambio en las actividades principales realizadas por su asociación en los últimos 10 años?». El 52% de los representantes de las entidades que responden a la encuesta responden que «sí» ha habido cambios en las actividades principales que realizan la entidad o asociación. A lo que sigue la petición de que especifiquen «¿por qué?», qué ha motivado el cambio de actividades. Los motivos señalados son varios. Los tres más frecuentes tienen que ver con «los cambios habidos en la sociedad actual» (30%), la «falta de fondos» (22%); o, por el contrario, la tenencia de «más recursos y financiación» (15%). Razones a las que acompaña la siguiente argumentación:

«Al estar cambiando la sociedad y los contextos, la asociación ha ido adaptándose a las nuevas realidades y cuestiones. Nos hemos ido adaptando a las circunstancias; para adaptarnos a las nuevas realidades y metodología de trabajo.»

«La falta de fondos y la irregularidad en el acceso a las subvenciones. Por la degradación de los recursos económicos y el aumento de la vulnerabilidad de la población inmigrante.»

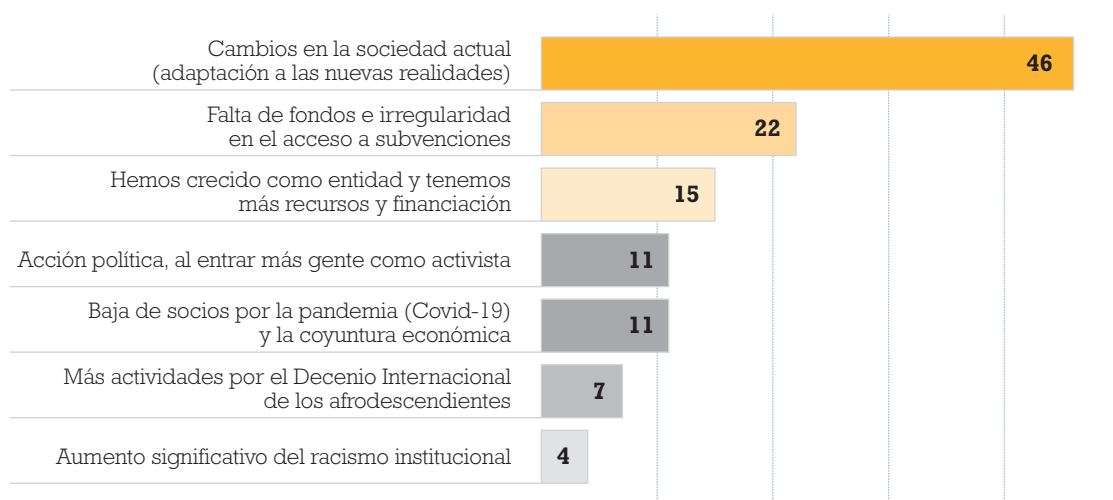
«Estamos creciendo como entidad y podemos abarcar mayor número de actividades o proyectos. Tenemos más recursos y financiación.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Los destacados son los tres motivos más mencionados. El gráfico 1.5 recoge todos los mencionados.

GRÁFICO 1.5

Motivos del cambio de las actividades principales de la asociación
(EREAAE-2020) (%)



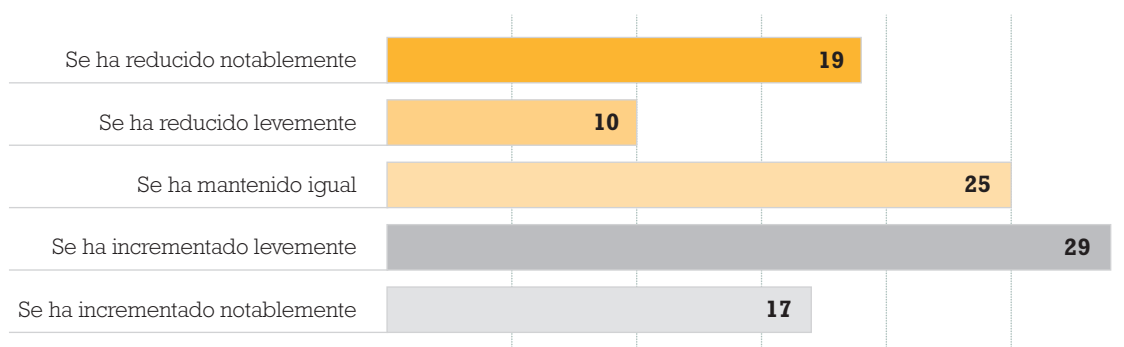
Incluye la mención al aumento de actividades, de carácter nacional e internacional, consecuentes con el «Decenio Internacional de los Afrodescendientes» (7%). A lo que acompaña la siguiente especificación «Por la articulación de la coordinación a nivel internacional, desde la Primera Cumbre Mundial de los Afrodescendientes, que culminó con la proclamación por la Asamblea General de las Naciones Unidas del Decenio de los Afrodescendientes».

Al final de la encuesta (después de preguntas referidas a la denuncia y experiencias de discriminación), se hace a los representantes de las entidades la siguiente pregunta: «Pensando en entidades con objetivos o

actividades similares a la suya, ¿considera Ud. que su número se ha reducido o incrementado en los últimos años?». Como recoge el gráfico 1.6, la percepción más compartida es que su número «se ha incrementado levemente» (29%) o «se ha mantenido más o menos estable» (25%). Quienes comparten que el número de estas entidades «se ha reducido notablemente» (19%) o «levemente» (10%) mayoritariamente responde que el motivo principal de que su número se haya reducido en los últimos años es la «falta de recursos económicos para el desarrollo de la asociación». Así lo creen nueve de cada diez representantes. El resto opina que el motivo es la «falta de base social (socios/voluntarios»).

GRÁFICO 1.6.

Evolución de las entidades con objetivos o actividades similares en los últimos años (EREAAE-2020) (%)

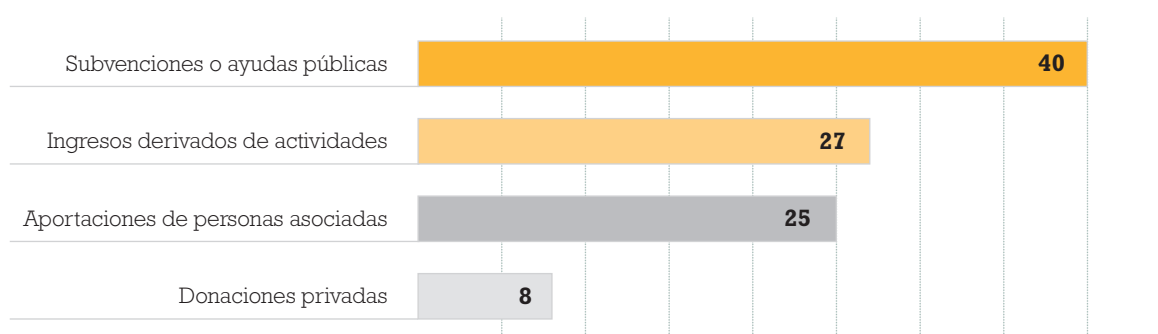


1.3. DOTACIÓN ECONÓMICA Y DE PERSONAL

La tenencia de una mayor dotación económica y de personal afecta a las actividades ofertadas por las diferentes entidades o asociaciones de personas africanas y afrodescendientes (u otras entidades afines participantes en el Estudio). De las que responden a la encuesta, el 51% afirma haber «recibido financiación pública en alguna ocasión», e incluso un 40% señalan que su fuente principal de financiación son las «subvenciones o ayudas públicas». A ellas siguen los ingresos derivados de las actividades que realizan (27%), junto con las aportaciones que realizan las personas inscritas en la entidad o asociación (25%). Las donaciones privadas son una minoría (8%), como asimismo muestra el gráfico 1.7.

GRÁFICO 1.7

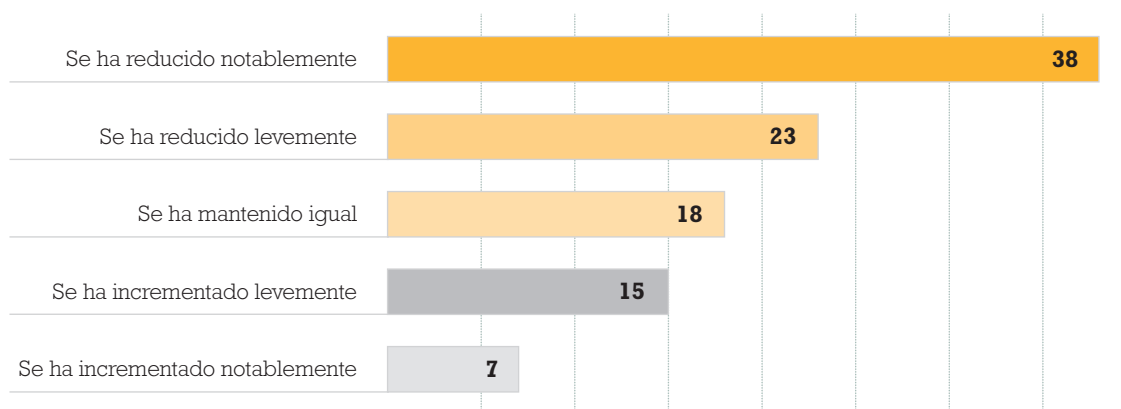
Fuentes principales de financiación de asociaciones o entidades (EREAAE-2020) (%)



Pero lejos de aumentar, las subvenciones o ayudas públicas que reciben las diferentes entidades o asociaciones de personas africanas y afrodescendientes para la realización de sus actividades se han visto reducidas en los últimos 10 años, al igual que otras asociaciones. Como puede verse en el gráfico 1.8, en su mayoría el acceso a los recursos públicos se ha reducido «notablemente» (38%) o «levemente» (23%).

GRÁFICO 1.8

Evolución del acceso a los recursos públicos en los últimos 10 años
(EREAAE-2020) (%)



El aumento notable apenas es señalado por un 7% y el leve por un 15%; generalmente vinculado con el aumento de la entidad. El 86% de los representantes de las entidades que responden a la encuesta afirman mantener encuentros con administraciones públicas, mientras que un 14% indica que no los mantiene. Entre los motivos de dicha carencia de encuentros señalan los siguientes:

- La administración pública no ha propiciado estos encuentros. Aunque puntualizan «con excepción en la actualidad de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial», que les ha invitado a encuentros virtuales en el contexto de pandemia.
- Nuestro ámbito principal de actuación es el de la cultura y no tanto el de la incidencia política.
- Sólo cuando es necesario para una actividad o ellos nos reúnen para un asunto, no se ha dado más de 2 veces. Habitualmente, no.

Entre quienes sí mantienen reuniones o encuentros con administraciones públicas, la valoración media que dan a dichas reuniones es de aprobado alto (6,26; con una desviación típica de 2,45), en una escala de 1 a 10; siendo la puntuación de 8 la más dada (19%), seguida del 7 (17%). A los representantes de las entidades que valoran dichos encuentros con una puntuación inferior a 5, que suponen el 23% de las 53 entidades que mantienen dichos encuentros, a continuación se les pregunta por qué les conceden una puntuación baja, de suspenso. Como recoge el gráfico 1.9, el motivo principal es la «falta de interés por apoyar nuestras iniciativas o no hay receptividad a nuestras peticiones» (45%). Incluye respuestas como:

«Por la falta de interés por administraciones públicas de apoyar este tipo de iniciativas. Cuesta que te reciban y no están interesadas en promover este tipo de iniciativas. De modo que no hay políticas decididas a fomentar el asociacionismo.»
(Testimonio de persona encuestada)

A este motivo principal sigue el de desánimo: «no sirve para nada» (36%), con reflexiones como:

«En pocas ocasiones tienen como resultado un cambio real en la calidad de vida de las personas para las que se supone han sido organizadas las reuniones.»

«Porque los proyectos no se llevan a cabo. Solo son promesas que no llegan a nada al final.»

«Porque son papel mojado. La palabra participativo para las administraciones sólo tiene carácter electoral, pero no un fin real de conocer y mejorar la realidad de miles de seres humanos. No sirven para nada.»

(Testimonios de personas encuestadas)

La tercera crítica atañe a la «falta de representatividad» (9%):

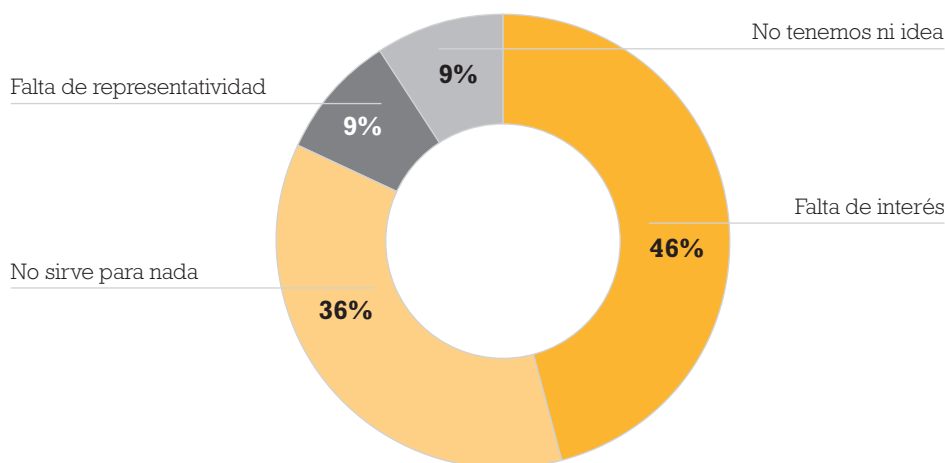
«No se reconoce a las personas negras como interlocutoras válidas, ni sujetos políticos.»

«Las subvenciones nunca nos tocarán. Son blancas las subvenciones.»

(Testimonios de personas encuestadas)

GRÁFICO 1.9

Motivos por los que se valora negativamente los encuentros con administraciones públicas (EREAAE-2020) (%)



Respecto al personal con el que cuenta la entidad para el desarrollo de sus actividades, en la tabla figuran tanto los valores correspondientes a las medias aritméticas con sus desviaciones típicas correspondientes, como los valores que aglutinan la casi totalidad de la muestra analizada. En ella puede verse que el 83% del conjunto formado por las asociaciones de personas africanas y afrodescendientes cuentan hasta 3 personas contratadas a tiempo completo, el 84% hasta 5 personas con contrato parcial y el 84% con hasta 30 personas que trabajan para la asociación de manera voluntaria (voluntariado). Cifras que contrastan enormemente con las medias correspondientes y que sitúan al voluntariado como el personal con el que más cuentan las diferentes asociaciones para el desarrollo de sus actividades.

TABLA 1.3

Personal con el que cuentan las entidades
para el desarrollo de sus actividades

Personal de la asociación	Media aritmética	Desviación típica	Porcentaje acumulado
Contratado a tiempo completo	2,17	5,4	Hasta 3 83%
Con contrato parcial	4,6	13,4	Hasta 5 84%
Voluntariado	44,5	147,5	Hasta 30 84%
Socios o personas inscritas en la asociación			
Número aproximado total	221,5	370,4	Hasta 200 85%
Hombres	67,0	216,3	Hasta 70 86%
Mujeres	36,2	50,6	Hasta 70 87%
De otro género	1,2	2,7	Hasta 2 88%

La tabla 1.3 también incluye a los socios o personas inscritas en la asociación. Al igual que en el caso del personal, se prefiere el dato del porcentaje acumulado como medida más aproximativa del volumen de personas en la entidad o asociación, al carecer la media aritmética de representatividad. Especialmente, cuando se pregunta por el número de socios aproximado en total. En este caso la desviación típica en torno a la media llega a valores máximos (de 370,4), debido a que hay entidades que contabilizan hasta 1.568 socios (Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados) e incluso 1.650 (Asociación de Nuevos Ciudadanos por la Interculturalidad - ASNUCI); en esta última se indica que 1.500 son hombres y 150 mujeres, siendo la que contabiliza un mayor número de socios hombres. En cambio, la asociación con un mayor número de mujeres contabilizadas (220) es el Centro Cultural de Arte Internacional Autogestionado La Kúpula. En conjunto, tomando los porcentajes acumulados, no parece haber mucha disparidad en la pertenencia a asociaciones por género, repartiéndose casi equitativamente entre hombres y mujeres: el 85% de las entidades afroparticipantes tiene hasta 70 hombres socios o inscritos en la asociación y el 82% hasta 70 mujeres.

En cuanto a sus nacionalidades, dominan las mixtas en las que el término afrodescendiente aglutina a personas de diferentes nacionalidades. Por ejemplo, de Guinea, Nigeria, Senegal, Colombia y España. El conjunto de ellas aglutina a personas de diferentes orígenes nacionales, que principalmente se unen para «luchar por la defensa de sus derechos: trabajar juntos y verse representadas» (29%), o por las diferentes actividades que ofrecen (20%), como muestra el gráfico 1.9. En igual proporción quienes buscan asesoramiento (jurídico, psicológico, laboral): «Dar apoyo u orientación para trámites o problemas que les han ocurrido referentes al racismo, la discriminación, violencia de género,...» (20%). De cerca siguen razones relacionadas con el «empoderamiento intelectual» (18%):

«Un mayor conocimiento de los países africanos para no perder sus raíces.»

«Reforzar la identidad.»

«Un lugar de creación cultural inclusiva donde las personas racializadas se sienten apoyadas en sus proyectos.»

«Adquirir conciencia y conocimiento de temas actuales que afectan la comunidad afro.»

(Testimonios de personas encuestadas)

A estos cuatro motivos principales siguen otros referidos, aunque con una menor frecuencia, como así mismo recoge el gráfico 1.10:

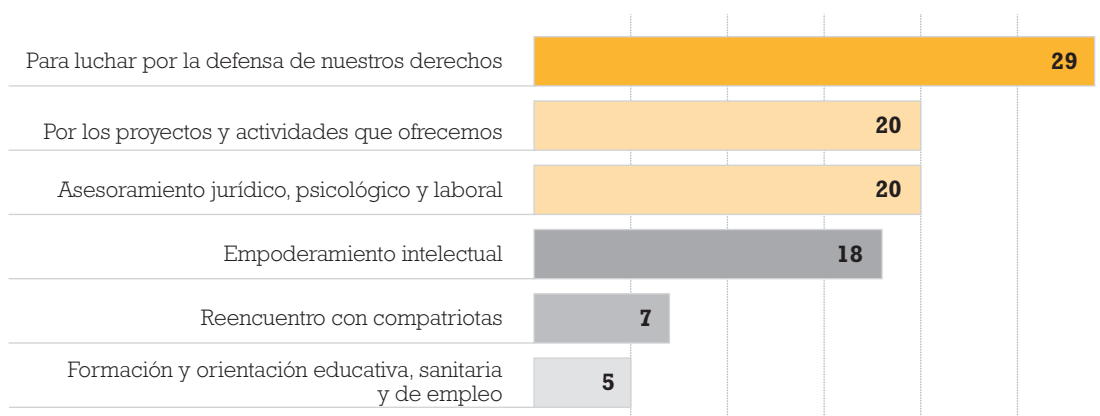
«Reencuentro con compatriotas, acompañamiento. Mantener contacto con las personas de sus países de origen. Un espacio de apoyo social (7%).»

«Formación y orientación educativa, sanitaria, de empleo... Acceder a los recursos de la administración pública. Inclusión social y laboral. Cursos de formación (idiomas y otros) (5%).»

(Testimonios de personas encuestadas)

GRÁFICO 1.10

Motivos por los que acuden a la asociación o entidad
(EREAAE-2020) (%)



En la mayoría de los casos, se trata de una población estable (79%). Solo dos de cada diez representantes de las entidades responden que los inscritos en su asociación es una población inestable, que se dan de baja al poco tiempo. Preguntados por los motivos, «¿a qué creen que se debe?», las respuestas más mencionadas aluden a la inestabilidad de su situación laboral, de irregularidad administrativa (33%), y las dificultades y falta de recursos económicos (17%), junto con la crítica al uso de la asociación para un servicio y fin concreto: «una vez prestado, es difícil que vuelvan» (25%).

«Situación laboral inestable, de irregularidad administrativa, etc. Por la inestabilidad del trabajo. Como somos una población inmigrante, nos movemos donde hay trabajo.»

«Solo usan la asociación para un servicio y, una vez prestado, es difícil que vuelvan. Se buscan la vida una vez asesorados.»

«Dificultades económicas, falta de recursos.»

(Testimonios de personas encuestadas)

A esas tres explicaciones principales a su inestabilidad en la asociación se suman otra tres referidas en igual proporción (8%), como puede verse en el gráfico 1.11. Nos referimos a los siguientes motivos:

«A cuestiones laborales, que no les deja tiempo para comprometerse con los proyectos de la asociación.»

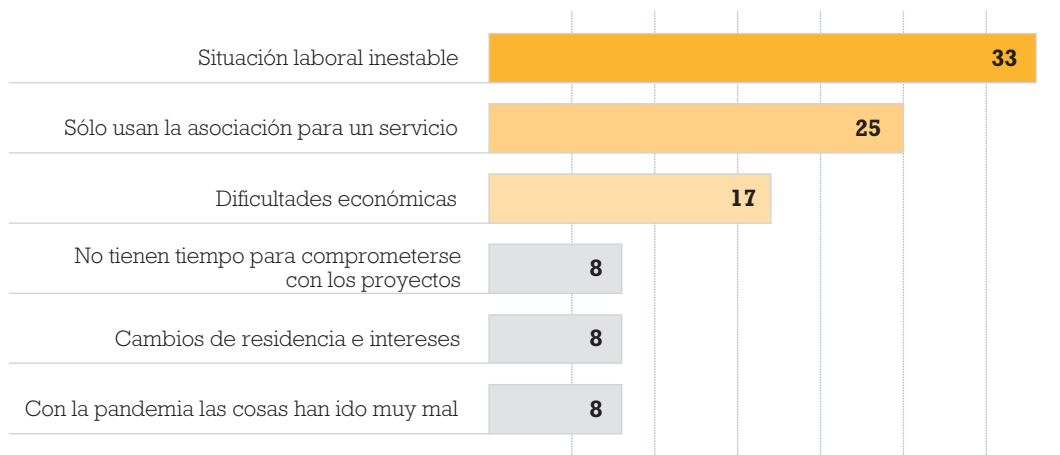
«Cambios de residencia y de intereses.»

«Con la pandemia las cosas han ido muy mal y se han puesto de baja.»

(Testimonios de personas encuestadas)

GRÁFICO 1.11

Motivos de la inestabilidad de los miembros de la asociación (EREAAE-2020) (%)



02

**VISIBILIZAR PERFILES
E IDENTIDADES
DE LA POBLACIÓN AFRICANA
Y AFRODESCENDIENTE
EN ESPAÑA**



Como se señaló en la Presentación, uno de los objetivos del *Decenio Internacional de los Afrodescendientes*¹ es promover un mayor respeto y conocimiento de la diversidad de la herencia y la cultura de los afrodescendientes, de su contribución al desarrollo de las sociedades. Para ello, lo primero que se precisa es dar visibilidad a la presencia de la población africana y afrodescendiente en la sociedad española, junto con sus perfiles sociodemográficos y culturales. Objetivo, no obstante, aún no alcanzable con datos fiables, debido a que la producción estadística que en España realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) aún no registra datos desagregados por la pertenencia étnica o «racial» de la persona, aunque sí por nacionalidad y país de nacimiento.

El *Grupo de Trabajo de Expertos de las Naciones Unidas sobre Afrodescendientes*², tras su visita realizada a España los días 19 a 26 de febrero de 2018, destacó, con preocupación, que las estadísticas no registrasen datos desglosados por origen étnico o «raza»³ porque conduce a la invisibilidad de la comunidad afrodescendiente, dificultando la búsqueda de soluciones eficaces contra la discriminación racial y la exclusión social que padecen. En el mismo sentido se manifiestan especialistas que intervinieron en el *Seminario (online) sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España*, organizado por OBERAXE (Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia) el 7 de octubre de 2020. En él se destacó que «la pregunta de autoidentificación racial, dentro del censo, sería la variable que permitiría evaluar el tamaño de las poblaciones afrodescendientes y conocer la relación que existe entre las desigualdades y el origen étnico-racial de las personas» (Mamadou, 2020: 15). También, que «las estadísticas de salud referidas a las personas negras no pueden ser objeto de análisis ya que el documento de identidad español no recoge datos raciales. Tampoco existen estadísticas sobre los niveles profesionales de los individuos, asumiendo (sobre el papel) que todos los profesionales españoles son blancos, quedando invisibilizado el legado de las personas negras a España» (Rocabruno Mederos, 2020: 28).

Se ha iniciado un debate para analizar si incluir dicha información estadística para avanzar en la lucha contra la discriminación. En este sentido, la Dirección General para la Igualdad y Diversidad Étnico Racial ha mantenido reuniones con el Instituto Nacional de Estadística (INE), y otros organismos públicos como la Agencia Española de Protección de Datos, para ver la forma en la que se podría recopilar este tipo de información. Igualmente ha enviado un documento de apertura del debate al Pleno del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial en octubre de 2020 y al Consejo Estatal del Pueblo Gitano en febrero de 2021. Además, se ha reunido con más de 40 entidades africanas, afrodescendientes, del pueblo gitano, asiáticas, árabes, amazigh, latinoamericanas y asociaciones de personas migrantes.

¹ Declarado por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante resolución A/68/L34, y que va del 1 de enero de 2015 al 30 de diciembre de 2024.

² Integrado por Sabelo Gumedze, Marie-Evelyne Petrus-Barry y Ricardo A. Sunga.

³ Siguiendo la recomendación del reciente Informe del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por RED2RED, siempre que se utilice el término «raza» en el presente Estudio va estar entrecomillado, porque «la idea de «raza» es un constructo cultural que la investigación científica demostró que carecía de validez alguna por no existir esa base biológica en la que se amparaba» (p. 18).

Según cálculos de la sociedad civil africana y afrodescendiente, transmitida al *Grupo de Trabajo de Expertos de las Naciones Unidas sobre Afrodescendientes*, su presencia puede oscilar entre 1 y 2 millones de personas. Si bien, en un reciente estudio publicado por OBERAXE (Barbosa et al., 2020a), la estimación se rebaja notoriamente, afirmándose que en España viven entre 700.000 y 1.300.000 personas africanas y afrodescendientes, según se incluya o no en el cálculo a la ciudadanía del norte de África. Los investigadores que realizan la estimación (Nuria Lores Sánchez y Jesús Migallón Sanz, de CIDALIA) reconocen que se trata de una aproximación estadística exploratoria, por la ausencia de fuentes de recolección oficial, y que «no permite por el momento otro tipo de aproximación al fenómeno» (p. 7). Destacan tres dificultades previas para dicha estimación:

- En primer lugar, las restricciones conceptuales asociadas a la definición del concepto de *afrodescendiente*. Un concepto complejo y amplio que «no permite trabajar estadísticamente con una categoría claramente definida».
- Segundo, todas aquellas restricciones vinculadas al desconocimiento y la escasez de estudios específicos que afectan al concepto de *afrodescendiente*.
- Tercero, la disparidad de porcentajes de afrodescendientes que encuentran en los países de América Latina y Caribe (p. 12).

De acuerdo con las estimaciones que realizan en su estudio, la cifra de personas africanas y afrodescendientes en España sería (a 1 de enero de 2020) de 700.642 personas. Supondrían un 13% del total de la población extranjera que reside en España. Estimación que efectúan tomando los casos de América del Sur, Central y del Norte y Caribe. Aplican los porcentajes de personas afrodescendientes estimados en cada país, por sus diferentes organismos oficiales, aunque en fechas diferentes y sin valorar si son o no correctos. En cuanto a su composición, destacan que la tasa de *feminización* es mucho más acusada en los países de América Central (64%), del Caribe y América del Sur (55%), que en los países africanos; siendo la media de la tasa de feminidad del continente africano de apenas un 28%. Su estudio explora otras variables, como la afiliación y altas en la Seguridad Social o el alumnado matriculado en enseñanzas no universitarias. Si bien, no consideran oportuno realizar ningún análisis extrapolable a la población afrodescendiente en España, relacionado con estas otras variables, por la escasez de información detallada para la mayoría de los países (Barbosa et al., 2020: 12).

A este respecto hemos de indicar una limitación importante en su estimación: se limita a las personas provenientes de otros países y que residen en España. Excluye a la población afrodescendiente que ha nacido en España, de cada vez mayor peso en el conjunto de la población, junto con la que llegó a través de procesos de adopciones internacionales. Como se verá en el apartado 2.1, el 47% de las 1.369 personas africanas y afrodescendientes que respondieron a la encuesta autocumplimentada *online*, realizada en la primera quincena de noviembre de 2020, afirma haber nacido en España. Lo que no significa que esa sea la proporción que representen en el conjunto de las personas africanas y afrodescendientes que residen en España.

Como ya se ha señalado en la Introducción de la presente publicación, en todo caso estamos describiendo a la población que responde a la encuesta. Una población que, por sus características, excluye a una parte de la residente en España, al igual que sucede en la generalidad de las encuestas autocumplimentadas *online*, que precisan de acceso a internet, del dominio informático y del idioma. Por lo que, el presente estudio no abarca a la población en situación de mayor precariedad, la más visible a través de los medios de comunicación y más asentada en nuestro imaginario colectivo de la población africana y afrodescendiente. Pero, sí incluye a la población más invisibilizada, pese a su relevante presencia en la sociedad española actual. De ahí la relevancia de darles visibilidad a través de la información que nos han proporcionado para esta investigación, y que vamos a ir desgranando en este y en los dos capítulos siguientes.

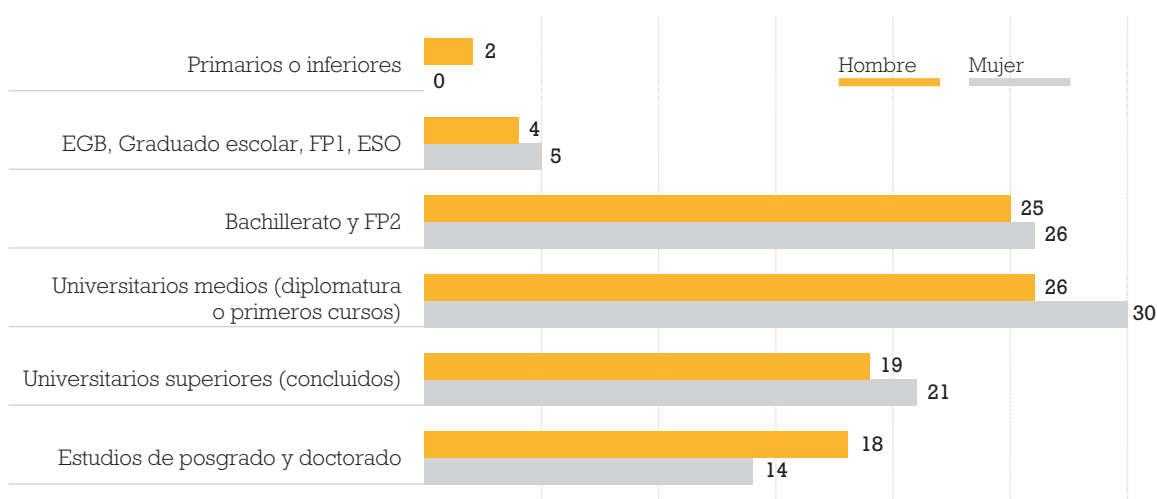
2.1. PERFILES SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA POBLACIÓN AFRICANA Y AFRODESCENDIENTE QUE RESPONDE A LA ENCUESTA ONLINE

En este apartado nos limitaremos a describir a la población negra, africana y afrodescendiente que responde a la encuesta *online* diseñada para la presente investigación: la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020), sean o no miembros de entidades o asociaciones de personas africanas y afrodescendientes.

La encuesta fue respondida por 1.369 personas, más mujeres (62%) que hombres (36%), habiendo un 2% de personas que se clasifican como «no binarias» en la pregunta abierta que se les hizo sobre su «sexo/género», y que lo explican por no compartir «la distinción entre hombres y mujeres». Como suele ser usual en las encuestas autocumplimentadas *online*, es una población en su mayoría joven, con una edad media de 31,9 años (y desviación estadística típica de 11,6 años); el 78% tienen entre 16 y 41 años. Asimismo, es una población que destaca por su nivel educativo medio y alto. Como puede verse en el gráfico 2.1, la mitad de las personas encuestadas tiene estudios universitarios, ya sea de nivel medio o superiores no completados, ya superiores concluidos, con escasas diferencias por género. Incluso un 18% de hombres y un 14% de mujeres afirman haber cursado estudios de posgrado o doctorado. Perfil que coincide con el habitual en este tipo de encuestas, menos accesible a las personas de mayor edad y de menor nivel educativo y de renta, al ser la encuesta *online* y autocumplimentada por escrito, requiriendo una mayor habilidad de lectura y comprensión de las preguntas incluidas en el cuestionario. De ahí que insistamos en que la presente investigación no tiene la pretensión de describir al conjunto de la población africana y afrodescendiente que reside en España, ya que se es consciente que una parte relevante de ella ha quedado excluida tanto por el método de encuesta aplicado, como por el procedimiento muestral seguido para su selección.

GRÁFICO 2.1

Estudios de más alto nivel cursados por la población africana y afrodescendiente encuestada online (EPAAE-2020) (%)

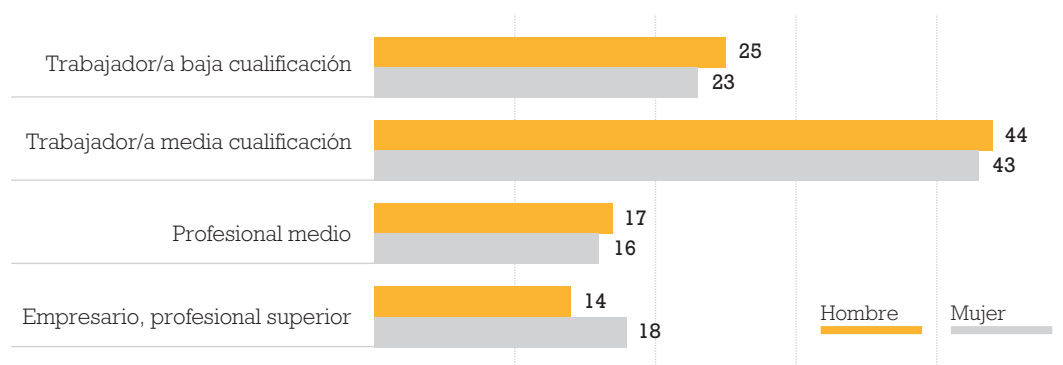


Un primer dato que llama la atención es la no consonancia de este primer indicador de estatus o clase social con otros, como son la *ocupación* y el *nivel de ingresos*, aunque sí sea acorde con lo observado cuando se analiza a población de origen inmigrante. En el gráfico 2.2 puede verse que, a diferencia del nivel de estudios, en la escala profesional, de ocupación laboral, la población africana y afrodescendiente encuestada

se halla proporcionalmente más posicionada en los peldaños de ocupaciones laborales de baja (24%) y media cualificación (44%), y no siempre en correspondencia con su nivel educativo. En el nivel superior, que agrupa a empresarios y a profesionales de rango superior, apenas se ubica un 16% de las personas encuestadas (18% de las mujeres; cuatro puntos porcentuales más que los hombres). Una proporción similar registran los profesionales medios (personal administrativo, de enfermería, técnicos...), aunque con apenas distinción por género. En el capítulo 3, cuando analicemos las experiencias de discriminación laboral, veremos que la segunda situación más nombrada es «no acceder a empleos para los que están formados» (37%), y en igual proporción que la primera: «le han rechazado durante una entrevista». Lo que es consonante con lo aquí observado.

GRÁFICO 2.2

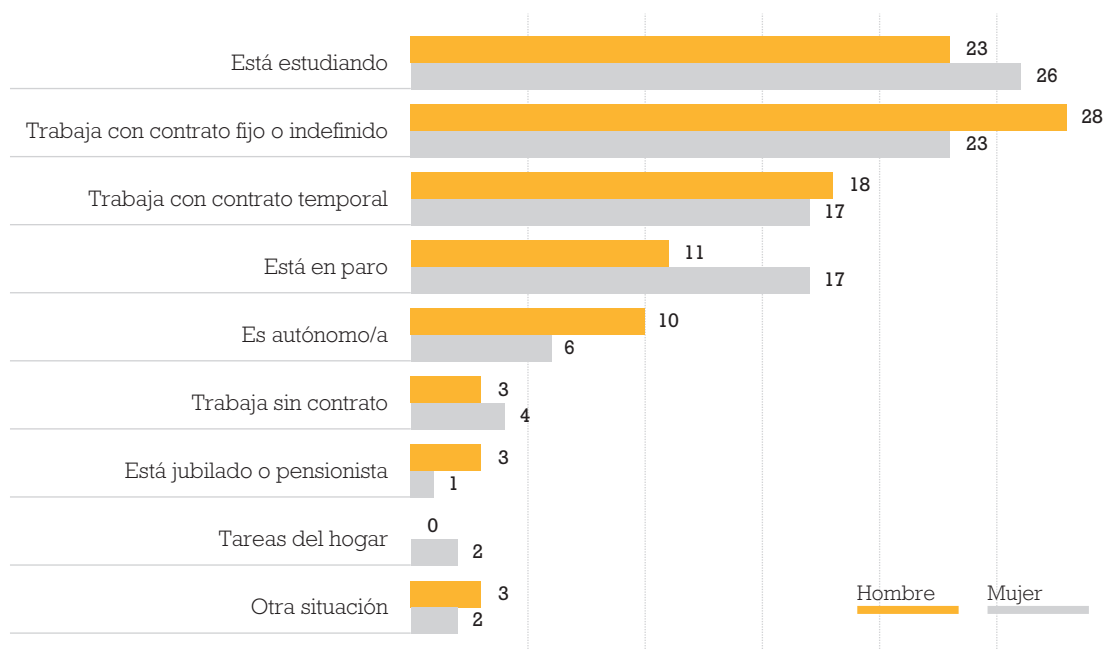
Ocupación principal de las personas africanas y afrodescendientes encuestadas *online* (EPAAE-2020) (%)



En el cuestionario, a la pregunta de ocupación laboral sigue la referida a su **situación laboral** actual. En este caso se aplica la misma escala de respuesta presente en otras encuestas, diferenciando por tipo de contrato (fijo o indefinido, temporal o sin contrato), si se es trabajador/a autónomo/a, si trabaja para un negocio familiar, o se halla en paro, está jubilado o pensionista, está estudiando o se dedica a las tareas del hogar. A las opciones de respuesta cerradas se añade una última opción abierta: «otra situación (especificar)». Una alternativa señalada por un 3% de las personas que responden a la pregunta, que especifican que están «afectadas por un ERTE» (1%), que «trabajan intermitentemente» (1%) o «por horas» (1%). En el gráfico 2.3 las diferentes situaciones laborales que abarca la pregunta están ordenadas en orden decreciente, de acuerdo con su peso o presencia en la población analizada. Al ser una población en su mayoría joven, en la que el 54% tiene hasta 29 años, no sorprende que el 25% sean aún estudiantes. Una proporción similar representan los trabajadores con contrato fijo o indefinido (24%), mientras que las personas con contratos laborales temporales descienden al 18%. En paro se declara un 15% de la población encuestada; una proporción, no obstante, algo inferior al conjunto de la población española⁴. Por género, la mayor diferencia se halla en la población en *paro*: seis puntos porcentuales más de mujeres (17%) que de hombres (11%). También entre ellas es menor la proporción de trabajadoras con *contrato fijo* o indefinido (23%; cinco puntos menos que los hombres). Todo lo cual denota una situación de mayor precariedad laboral en las mujeres que en los hombres.

⁴ De acuerdo con la Encuesta de Población Activa del INE (EPA), en el 3.º trimestre de 2020 la tasa de paro en España era del 16,26%; en el trimestre anterior fue del 15,3%.

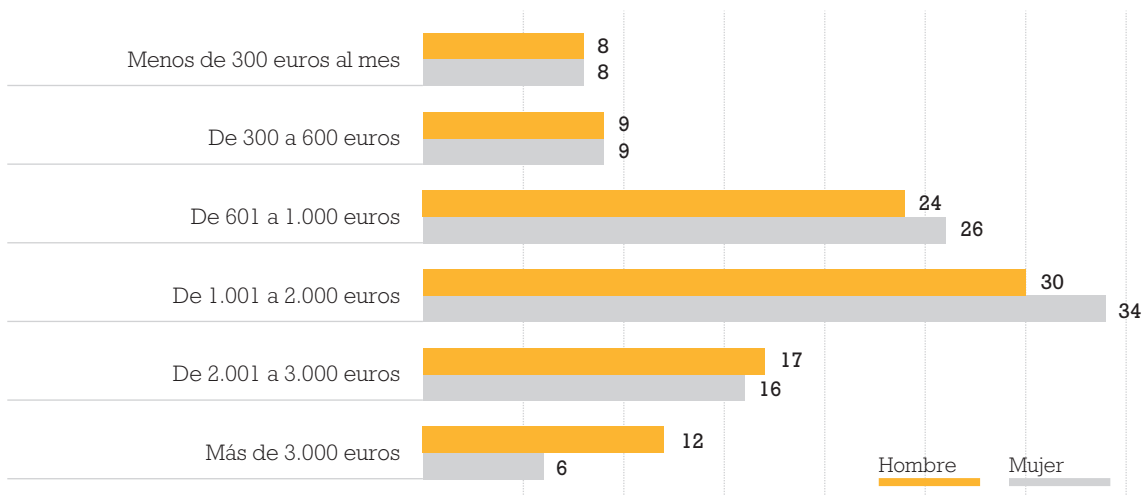
GRÁFICO 2.3

 Situación laboral actual de las personas africanas y afrodescendientes encuestadas *online* (EPAAE-2020) (%)


La encuesta también incluye un tercer indicador de estatus o clase social clave: el nivel de **ingresos** en el hogar. Exactamente se pregunta: «Aproximadamente de cuántos ingresos netos disponen, por término medio, en su hogar al mes y por todos los conceptos (incluida la persona entrevistada)». Para facilitar la respuesta, se sigue la práctica usual de diferenciar intervalos de ingresos en consonancia con la población que se encuesta. En este caso, se distinguen seis intervalos de respuesta, que van desde menos de 300 euros al mes hasta más de 3.000 euros, para destacar las personas de posición económica más alta. Como recoge el gráfico 2.4, en este nivel se sitúa el 9% de las personas encuestadas; una proporción similar a quienes se ubican en los niveles económicos más bajos, de «menos de 300 euros» (8%) y «de 300 a 600 euros» al mes (9%). Si bien, mientras en los peldaños más bajos de la escala de ingresos no hay diferencias por razón de género, sí la hay en el nivel más alto, donde se autoubican el 12% de los 378 hombres encuestados comparados con el 6% de las 627 mujeres sondeadas. También existen diferencias en el nivel intermedio de entre 1.001 y 2.000 euros, donde se ubican 30% de los hombres y el 34% de las mujeres. Sumados a quienes se sitúan en el peldaño anterior, «de 601 a 1.000 euros», reuniríamos en torno a seis de cada diez personas encuestadas. La media de ingresos en total es de 1.497 euros al mes, con una desviación típica alta (1.032,5 euros), debida a la gran diversidad que implica un rango que va desde menos de 300 euros al mes hasta más de 3.000 euros.

GRÁFICO 2.4

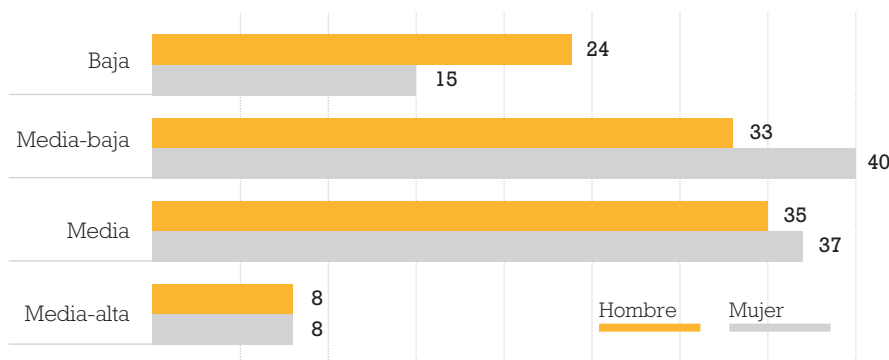
Ingresos netos que disponen por término medio en su hogar al mes en euros (EPAAE-2020) (%)



Por lo que no sorprende que, cuando se les pregunta «¿a qué **clase social** diría Ud. que pertenece?», el grueso de la población encuestada se autoubique, en proporción similar, en posiciones medias: como perteneciente a la clase media-baja (37%) o a la clase media (36%). Dos de cada tres personas se consideran de clase social baja (19%), mientras que apenas un 8% se autoubican como clase media-alta. A diferencia de las encuestas a la población española en general, ninguna de las personas encuestadas se considera de clase social alta. Pese a ello, las respuestas recabadas coinciden, en gran parte, con las registradas en el indicador anterior de ingresos netos, como puede observarse, si se compara el gráfico 2.5 con el 2.4. Una comparación que difiere de la extraída tras comparar el nivel educativo de la población encuestada (gráfico 2.1) con su ocupación laboral principal (gráfico 2.2), y que ya ha sido advertida.

GRÁFICO 2.5

Clase social subjetiva en la que se autoubican las personas africanas y afrodescendientes encuestadas *online* (EPAAE-2020) (%)



Respecto al «país donde nació», como ya se ha avanzado, y en contra de estimaciones realizadas de su presencia en España, el **47%** de la población encuestada nació en **España**. Además, siete de cada diez tienen la nacionalidad española (71%). Las 725 personas que indican que han nacido «en otro país» (el 53% de la muestra total) proceden, en su mayoría, de países de África. Principalmente, de Guinea Ecuatorial (26%). A distancia se sitúan otros países con menciones no superiores a 5% ni inferiores al 2%: Senegal (5%), An-

gola (4%), Camerún (4%), Nigeria (4%), Etiopía (3%) o la República democrática del Congo (2%). Otros países africanos, como son Burkina Faso, Costa de Marfil, Malí, Mauritania, Mozambique, Sahara Occidental o Sierra Leona, apenas alcanzan cada uno el 1% de las respuestas, respectivamente. A esta mínima proporción no llegan las personas originarias de otros países africanos (Cabo Verde, Gambia, Gabón, Sudáfrica o Tanzania), cuya presencia es más minoritaria aún en España.

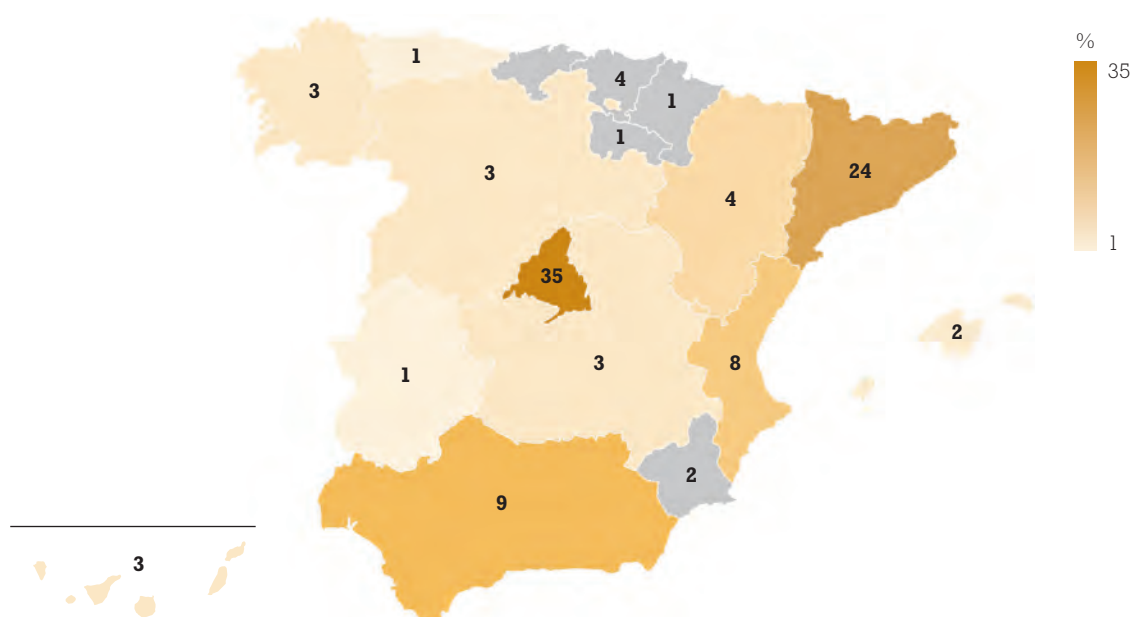
Junto con los países africanos, la población afrodescendiente que no ha nacido en España procede, como era esperable, de países de Latinoamérica. En mayor proporción, de Colombia (9%), República Dominicana (9%), Brasil (5%) y Cuba (4%). Apenas alcanzan el 1% quienes proceden de otros países como Haití, Puerto Rico, Panamá, Perú, Venezuela o Argentina.

Preguntados por el **tiempo** que llevan residiendo **en España**, la media es de 15,8 años (con una desviación de 11,4). Hasta 15 años llevan viviendo el 54% de los no nacidos en España; hasta 20 años, el 77%. Por lo que no sorprende que el 71% afirme tener la nacionalidad española. De la tenencia de la nacionalidad española, de sus efectos en los derechos como persona que vive en España, y sentimientos de pertenencia se tratará en el apartado 2.2. En éste nos limitamos a variables más sociodemográficas. Junto con las que definen la posición social, están las relacionadas con la ubicación y residencia de la población encuestada. El haber hecho una encuesta autocumplimentada *online* ha posibilitado la obtención de respuestas de la mayor parte de las comunidades autónomas en España y de municipios de mayor a menor tamaño.

Respecto a la Comunidad Autónoma donde residen, el gráfico 2.6 representa en un mapa de España su distribución por las diferentes Comunidades Autónomas. Madrid es la comunidad donde residen un mayor porcentaje de personas encuestadas (35%). Cataluña es la segunda comunidad con mayor proporción de participantes (24%). A distancia se sitúa Andalucía (9%) y la Comunidad Valenciana (8%). Siguen Aragón (4%) y el País Vasco (4%). En Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León y Galicia, residen un 3% de los encuestados, respectivamente. En la Región de Murcia 2%, al igual que en las Islas Baleares. Asturias, Extremadura y La Rioja apenas cuentan con un 1%. Cantabria es la única comunidad sin representación en la encuesta.

GRÁFICO 2.6

Comunidad Autónoma donde residen las personas africanas y afrodescendientes que responden a la encuesta *online* (EPAAE-2020) (%)

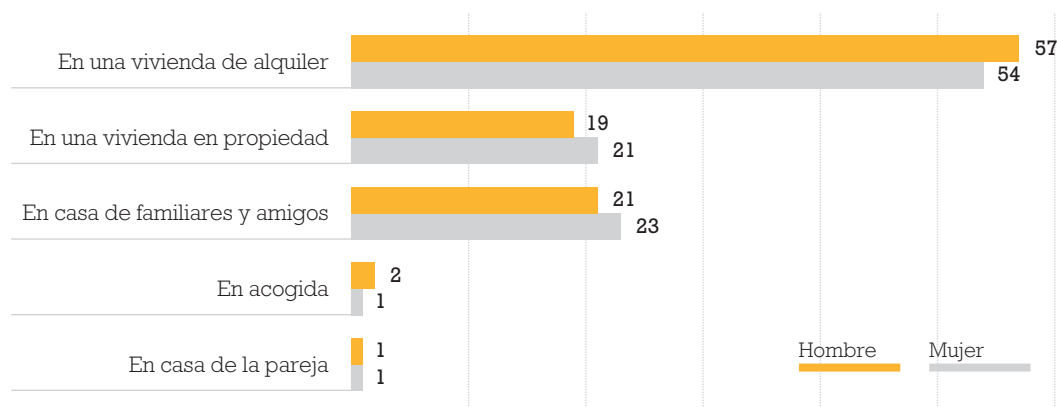


En relación con el **tamaño del municipio** de residencia, la mitad de la población africana y afrodescendiente que responde a la encuesta reside en ciudades de más de 200.000 habitantes (entre ellas Madrid capital y Barcelona); y un 20% en ciudades de 50.001 a 200.000 habitantes. Los núcleos más rurales, de menos de 10.000 habitantes, también están representados en la muestra, con un 11% de personas encuestadas. Los semirurales, de 10.000 a 50.000 habitantes, con el 17% restante. Por lo que, el haber hecho la encuesta *online* ha posibilitado la presencia en la muestra analizada de todas las comunidades autónomas (con la única excepción de Cantabria) y de municipios rurales con conexión a internet.

Y, en cuanto a la **vivienda** donde habitan, el 55% residen en una vivienda de alquiler y apenas un 20% en una vivienda en propiedad. Al haber un 57% de personas con una edad comprendida entre los 16 y 30 años, y un 25% aún estudiando, no sorprende que dos de cada diez indiquen que aún residen en casa de un familiar (en su mayoría, de sus padres). A ellos se suman un 2% que se encuentran «en acogida» en algún centro o por alguna ONG, y un 1% que vive en la vivienda de su pareja. En el gráfico 2.7 pueden verse los datos desagregados por género, con apenas diferencias entre hombres y mujeres.

GRÁFICO 2.7

Vivienda donde residen las personas africanas y afrodescendientes encuestadas *online* (EPAAE-2020) (%)

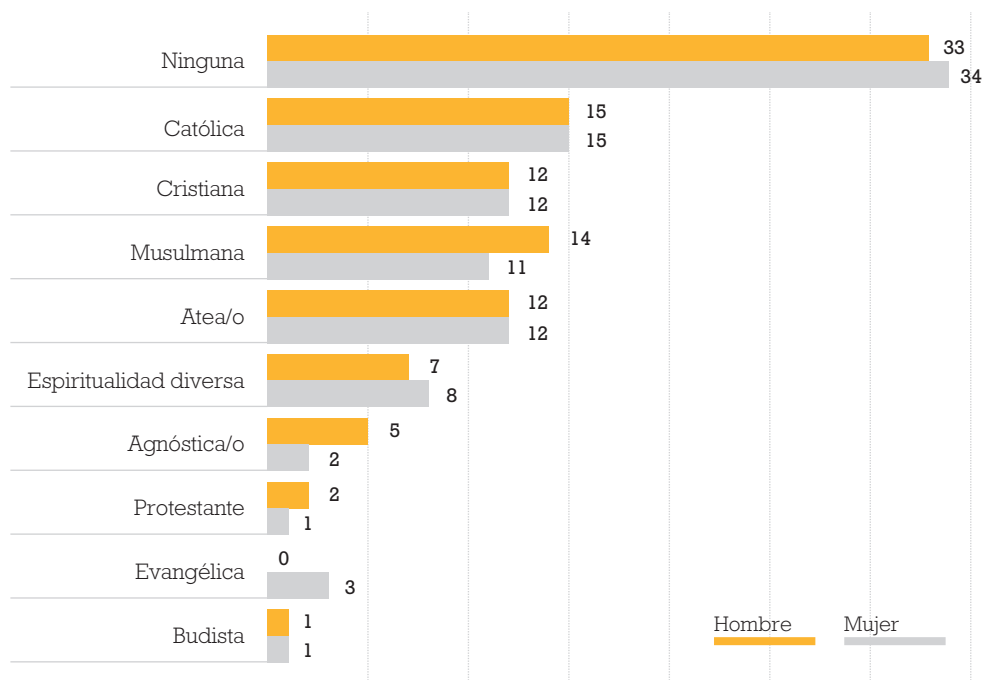


Una última variable sociodemográfica sobre la que pregunta la encuesta a la población africana y afrodescendiente que reside en España, y que contribuye a la descripción de sus perfiles sociodemográficos, es la relativa a la **religiosidad** o espiritualidad. En concreto se pregunta: «Respecto a la religiosidad/espiritualidad, ¿cuáles practica?». El gráfico 2.8 reúne el abanico de respuestas dadas, diferenciando por género. En conjunto, dominan las personas que se declaran no religiosas o creyentes con la respuesta sintética «ninguna» (33%). A ellas se suman las que afirman ser «ateas/os» (12%) y «agnósticas/os» (3%). Por lo que, casi la mitad de la población encuestada se manifiesta como no creyente. Quienes sí lo son, afirman ser principalmente «católicas/os» (15%), seguidos del genérico «cristiano/a» (12%), junto con los específicos de «protestante» (2%) y «evangélicos» (2%), que sumados reunirían casi a una de cada tres personas encuestadas, tanto hombres como mujeres.

La religión musulmana también tiene presencia en esta población, con un 12% de personas encuestadas que se declaran «musulmanas/es». Otras religiones de menor presencia son la «budista» (1%) y otras que quedan agrupadas en referencias a «espiritualidades diversas» (8%), relacionadas con sus países de origen, como *candomblé*, *bube*, *yoruba* (afrocubana), entre otras.

GRÁFICO 2.8

Religiosidad o espiritualidad de la población africana y afrodescendiente residente en España (EPAAE-2020) (%)



Este apartado concluye con la clasificación que atiende a la distinción por razón de género en cada una de las variables que hemos ido analizando, con la excepción de la comunidad autónoma de residencia. A ellas se suman cuatro variables que van a analizarse más detenidamente en el apartado 2. Nos referimos a las variables: nació en España, tener la nacionalidad española, nació en otro país y si se siente o no español/a. De ellas se quiere igualmente saber si hay alguna diferencia entre hombres y mujeres. La tabla 2.1 recoge los porcentajes de respuesta para cada una de las variables sociodemográficas que describen los perfiles sociodemográficos de la población analizada, distinguiéndolas por razón de género. En negrita figuran los porcentajes más elevados en cada variable, con el fin de destacarlos más del conjunto de datos y facilitar su lectura.

Lo primero que se aprecia en la tabla 2.1 es la escasa diferencia entre hombres y mujeres en cinco de las doce variables incluidas. Nos referimos a las variables estudios, ocupación, situación laboral, religión y sentirse español/a. Por el contrario, sí existen diferencias por *edad*, al haber más mujeres que hombres con menos de 25 años (diez puntos porcentuales de diferencia). También hay más mujeres con la *nacionalidad española* (tres de cada cuatro encuestadas; una diferencia de diez puntos con los hombres), que coincide con una mayor proporción de mujeres que han *nacido en España* (nueve puntos más que los hombres), pero no con un mayor sentimiento de sentirse español/a. En este caso, apenas hay diferencias entre hombres y mujeres.

TABLA 2.1

Perfiles sociodemográficos de la población africana y afrodescendiente encuestada, según género (EPAAE-2020) (% vertical)

		Hombre	Mujer	Total
Edad	Menos de 25	30	40	36
	25-36	37	33	35
	37-49	23	22	22
	50 y más	10	5	7
Estudios	Secundaria y menos	7	6	6
	Bachillerato y FP2	27	27	28
	Universitarios medios	26	31	29
	U. superiores y posgrado	40	36	37
Ocupación	Baja cualificación	21	25	24
	Media cualificación	44	45	44
	Profesional medio	16	16	16
	Profesional superior	19	14	16
Situación laboral	Trabajo fijo	27	23	25
	Trabajo temporal	17	19	24
	En paro	17	11	15
	Estudiando	26	23	25
Ingresos	Menos de 300 euros	8	8	8
	300-600	9	9	9
	600-1.000	24	26	26
	1.001-2.000	30	34	33
	2.001-3000	17	16	17
	Más de 3.000	12	6	9
Clase social subjetiva	Baja	24	15	19
	Media baja	33	40	37
	Media	35	37	36
	Media alta	8	8	8
Tamaño municipio	Menos de 10.000 habitantes	10	11	11
	10.000-50.000	15	18	17
	50.001-200.000	18	21	20
	Más de 200.000	57	50	52
Religión	Ninguna	48	49	49
	Católica	16	14	15
	Cristiana	16	14	15
	Musulmana	11	15	12
	Otra	9	8	9
Nació en España	Sí	35	54	47
	No	65	46	53
Nacionalidad española	Sí	65	75	71
	No	35	25	29
Nació en otro país	África	64	56	59
	Latinoamérica	34	37	36
	Europa	2	7	5
Se siente español/a	Sí	38	42	40
	No	62	58	60
Base muestral		493	849	1.369

Los hombres despuntan, en cambio, entre quienes declaran más de 3.000 euros de ingresos netos al mes, por término medio en el hogar: seis puntos porcentuales más que las mujeres. Ellas están más representadas entre quienes se autoubican en la clase media-baja (40%; siete puntos más que los hombres). También hay una mayor presencia de hombres entre quienes residen en municipios más urbanos, de más de 200.000 habitantes (siete puntos más); no han nacido en España (nueve puntos más), y sí en África (ocho puntos más); y que aún no tienen la nacionalidad española (diez puntos menos).

El análisis discriminante realizado con todas estas variables sociodemográficas muestra que la diferenciación entre hombres y mujeres (la función discriminante) se debe, principalmente, a la combinación lineal de las variables *edad* (0,563), *trabajo fijo* (0,522), *africano* (0,490) y *latinoamericano* (-0,272), con sus coeficientes de estructura entre paréntesis (y cuyo cuadrado expresa la proporción de varianza que la variable independiente comparte con la función discriminante). Destaca la mayor presencia de personas de más edad, con trabajo fijo y que han nacido en un país de África, entre los hombres, así como la menor presencia de personas nacidas en un país de Latinoamérica, en comparación con las mujeres. El mayor poder discriminatorio de estas cuatro variables independientes anula el efecto debido a otras variables con ellas relacionadas y que mostraban efecto predictivo en los análisis bivariados. Nos referimos, en especial, a las variables nacer en España y tener la nacionalidad española.

2.2. IDENTIDAD E IDENTIFICACIÓN

En el *Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente* (Barbosa et al., 2020: 37) se afirma que «hay que incidir en el hecho de que desconocemos cuál es el número y porcentaje de población afrodescendiente con nacionalidad española, ya sea esta por nacimiento o por nacionalización posterior; por tanto, desconocemos la situación estadística específica a la que se enfrentan las mujeres afrodescendientes con nacionalidad española». Por nuestra parte, únicamente podemos indicar lo que, a este respecto, nos han comunicado las personas encuestadas para la presente investigación, y que detallamos a continuación.

En el anterior epígrafe ya se ha avanzado que el 71 % de las 1.369 personas africanas y afrodescendientes que han participado en la encuesta tienen la nacionalidad española. En este apartado nos vamos a detener en el 29 % que no tienen la nacionalidad española, en los motivos por los que aún no la han adquirido. El gráfico 2.9 recoge las respuestas espontáneas dadas por las 397 personas que afirmaron no tenerla. En él puede verse que el motivo principal es que todavía no cumplen las condiciones que la ley exige para su concesión: tiempo de estancia necesario, tener la tarjeta de residente, estar en situación administrativa irregular... (32 %). Razón por la que aún no han podido solicitarla. De ello culpabilizan a las «trabas de la Ley de Extranjería⁵».

A este motivo principal se suma otro muy relacionado con el anterior: las «trabas o complicaciones burocráticas» que conlleva su solicitud y que dificultan su concesión (19 %). Se hace mención expresa a que «los trámites están siendo muy complicados». De manera especial, la solicitud de los antecedentes penales en sus países de origen y las dificultades administrativas que encuentran en ellos.

«Los trámites están siendo muy complicados por la situación administrativa y burocrática de Angola y España.»

«Me solicitan mis antecedentes penales, los cuales tengo que ir a buscar a mi país de origen, siendo que llevo viviendo aquí desde los 3 años. Además, la idea del proceso que tarda mucho más de lo establecido pudiendo tardar 5 años o más, o que se dé un silencio administrativo después de pagar las tasas abusivas, da un poco de pereza.»
(Testimonio de persona encuestada)

⁵ Cabe señalar que, tal y como establece la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, en sus artículos 1.2 y 1.3 permite que los Estados partes hagan distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias entre los ciudadanos y los no ciudadanos e interpreten que la Convención no afecta las disposiciones legales sobre ciudadanía, nacionalidad o naturalización, siempre que tales disposiciones no establezcan discriminación contra ninguna nacionalidad en particular.

Asimismo lo indica la Recomendación general núm. 30 sobre la discriminación contra los no ciudadanos del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en su interpretación de los párrafos 2 y 3 del artículo 1.

Por lo que no sorprende que el 18% de las personas sin la nacionalidad española responda que su solicitud «está en trámite»; y que estos están siendo muy largos.

«Aún no me la han dado, pero está solicitada.»

«Estoy en proceso de solicitud o resolución.»

(Testimonio de persona encuestada)

Un 5% sí la ha solicitado, pero se la han denegado, por no cumplir los requisitos; y añaden: «no puedo recurrir». Un 1% va más allá y hablan de «racismo institucional», acompañado de afirmaciones como: «porque no me dan los papeles, por *ser muy negro*».

«La ley me pone pegas para vivir como una persona legal y dignamente. El *racismo institucional* no nos deja vivir de una forma digna.»

(Testimonio de persona encuestada)

A estos motivos se une el deseo de tener la nacionalidad española, pero cuya adquisición se ve dificultada por la legislación existente, además de los complejos trámites burocráticos que su solicitud conlleva. Frente a ellos se exponen otros motivos que están más relacionados con la identidad y el deseo o no de ser español/a. Un 16% de quienes no tienen nacionalidad española afirma no haberla solicitado porque no la necesitan o no les interesa: «no tengo necesidad de solicitarla». Un 1% va más allá, con afirmaciones como «nunca la he pedido porque no me siento española, ni mucho menos acogida». A estas personas se suma un 8% que expresa que no quieren perder su nacionalidad, dado que no se les permite tener doble nacionalidad:

«No quiero renunciar a mi origen y mi país no permite la doble nacionalidad.»

«Deseo tramitarla, pero es un proceso largo y, si la tuviera, tendría que *renunciar a la mía*. No hay un convenio de doble nacionalidad entre los dos países. Eso hace que me lo piense. *No quiero renunciar a mi origen.*»

«Prefiero mantener la nacionalidad portuguesa. Son también racistas, pero he crecido ahí y siento que *nunca me sentiré española.*»

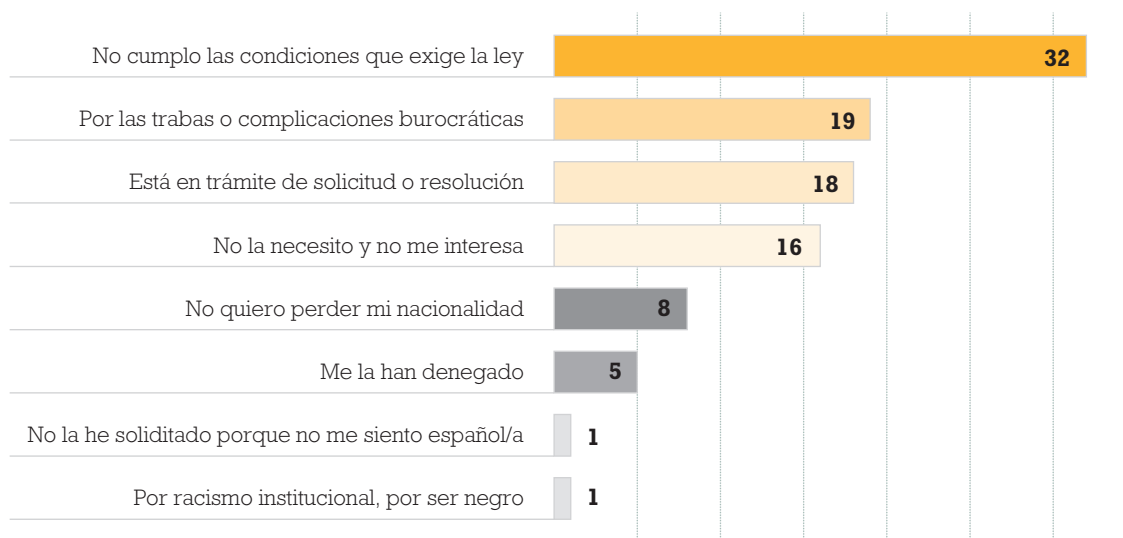
«Primero, no quise perder mi nacionalidad porque Camerún y España no comparten doble nacionalidad. Cuando por fin decidí cambiar mi nacionalidad, resulta que llevo más de tres años y medio que he presentado los papeles en el Registro de mi municipio y aún no han sido registrados a nivel nacional para obtener un número de registro válido. Acabo de coger a un abogado para *judicializar la tramitación* administrativa: es demencial y muy costosa para el país y las personas inmigrantes.»

(Testimonio de persona encuestada)

El porcentaje de personas que afirman no tenerla porque no les interesa, ni la necesitan, coincide con el 23% que después afirma que no tener la nacionalidad española «no está afectando negativamente a sus derechos como persona que vive en España». En cambio, sí está afectando al 77% que aún no tienen la nacionalidad española. De ahí su deseo expreso de adquirirla; pero debido a los impedimentos legales, las trabas burocráticas o porque su solicitud lleva su tiempo, todavía no han obtenido la nacionalidad española.

GRÁFICO 2.9

Motivos por los que no tienen la nacionalidad española $n = 397$ (EPAAE-2020) (%)



Respecto a la **identidad** de la población negra, africana y afrodescendiente, merece destacarse lo afirmado por Rocabruno Mederos (2020) en su intervención en el reciente seminario *online*, anteriormente mencionado, sobre el «El legado de las personas africanas y afrodescendientes a España».

La juventud afrodescendiente española, nacida y educada en la nación, tienen que *reivindicar su nacionalidad* porque aún no se concibe una ciudadanía española no blanca.

La población española afrodescendiente, procedente de migraciones, diverge en su relación con el pasado colonial, variando mucho *de una identidad a otra* por los rangos generacionales y los niveles socioeconómicos y culturales que, entre otros factores, complican la cohesión como comunidad negra española. Paradójicamente, es esa diversidad la evidencia de las muchas formas en que la comunidad negra ha desempeñado un papel importante en la evolución, construcción y configuración de la estructura social, cultural, política y económica de España (Rocabruno Mederos, 2020: 27, 28).

En ambos fragmentos ponemos en cursiva los términos de su reflexión que queremos enfatizar: «reivindicar su nacionalidad porque aún no se concibe una ciudadanía blanca», junto con la variedad y tránsito de identidades («de una identidad a otra»), por cortes generacionales y niveles socioeconómicos y culturales que dificultan la «cohesión como comunidad negra española». En ese mismo seminario, Mamadou (2020: 13) incidió en la aplicación común del término *afrodescendiente*, por ser el elegido por los Estados durante la Conferencia de Durban para «incluir a toda la diáspora a la hora de combatir la discriminación específica que sufren las personas de ascendencia africana, sin dejar a ningún descendiente de africano atrás». Un concepto que suma «otras cuestiones transversales que engloban lo que es toda la relación con África, entre ellas, la *herencia cultural*, la práctica de religiones ancestrales de origen africano y el *legado de la esclavitud*». Reflexiones en las que igualmente ponemos en cursiva lo que destacamos (el resto es literal): la «herencia cultural» y el «legado de la esclavitud».

La **identidad** también ha sido analizada en el estudio antes referido (*Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente*) de Barbosa y otros (2020). En él se realizaron 3 grupos de discusión, y uno sobre «autoadscripción identitaria». De él se extrae que la identidad no siempre se muestra

como única, sino que «se reconoce como plural atendiendo a sus circunstancias y experiencias vitales: africana, afrodescendiente, afroespañola o asociada a otra nación según el país de nacimiento u origen, así como otras identidades de carácter más localista» (p. 62). Aunque la autodescripción como *afrodescendientes* se configura como un concepto novedoso e inclusivo, «el sentido de pertenencia a esta categoría no se plantea de manera unánime». En cambio, el término «afro» destaca como elemento vinculante a diversas identidades, no generando ni confusión, ni conflicto. Para ilustrarlo igualmente extractamos lo afirmado por uno de los miembros integrantes de dicho grupo de discusión.

Sobre la palabra «afrodescendiente» hay dos partes muy importantes, «afro» que quiere decir que tú de alguna manera tienes algún origen que tiene que ver con África, poco o mucho, pero está ahí. Lo de descendiente, efectivamente, podemos decir que uno es afroespañol porque tiene sangre africana, pero tiene también un contexto español. Entonces la palabra más importante es la palabra «afro» y se sobreentiende que es descendiente de africano. (...) Para mí lo más interesante aquí es la palabra afro y que las personas se reconozcan afro. Y siempre insisto sobre una cosa también, el color de la piel. No hay que insistir muchísimo en el color de la piel (Barbosa y otros, 2020: 62).

De acuerdo con Fernando Barbosa (2020: 63), «la negritud es el rasgo más representativo con el que las personas negras se sienten leídas como «las otras personas», constantemente y, a su vez, sufren racismos en su cotidianidad». Por el contrario, el concepto «afro» se configura como un término *inclusivo*, que permite englobar a todas las identidades identificadas. E incide que la cuantificación de las personas *afro* que viven en España permitirá identificar las problemáticas específicas que viven como comunidad y subsanarlas mediante políticas públicas adecuadas.

En nuestro estudio también hemos indagado en la **identidad** de las personas africanas y afrodescendientes que residen en España. A las preguntas sobre la tenencia de la nacionalidad española sigue la siguiente pregunta de respuesta abierta: «Aparte de por su nombre, ¿cómo se autoreconoce o le gusta que le llamen a usted y a las personas de su asociación? [Por ejemplo, africana/o, afrodescendiente, afroespañol/a, español/a, latinoamericano/a o de otro país, negra/o, mestizo/a o de ascendencia diversa,... etc.]». El gráfico 2.10 agrupa las diferentes respuestas obtenidas en doce categorías genéricas. Lo primero que llama la atención es que los autorreconocimientos como población «afrodescendiente» y «negra» se sitúan en cabecera y con igual porcentaje de mención: 19% cada uno. Tras ambas se sitúa el autorreconocimiento como «africana/o» o la especificación del país africano de origen (como senegalés, por ejemplo) (17%). Un 12% de la población encuestada se autoreconoce como «afroespañol/a», incidiendo en su doble consideración de persona española y *afro*.

«Como personalmente se quieran auto reconocer. Yo me siento más vinculada a mi *identidad nacional*. Me siento española, primero, con *raíces* también *afro* o afroespañola.»

«No lo sé. Yo tengo presentes *mis raíces africanas*, pero me considero española de nacimiento.»

(Testimonio de persona encuestada)

Frente a ellos se sitúan quienes señalan que les gusta que les llamen por su nombre (14%), que no les gusta los «motes de ninguna índole», ni «clasificar a la gente». Inciden en que «el calificativo por el color de piel u origen» está de más. Esto último lo destacan en su respuesta escribiéndolo inclusive en mayúsculas.

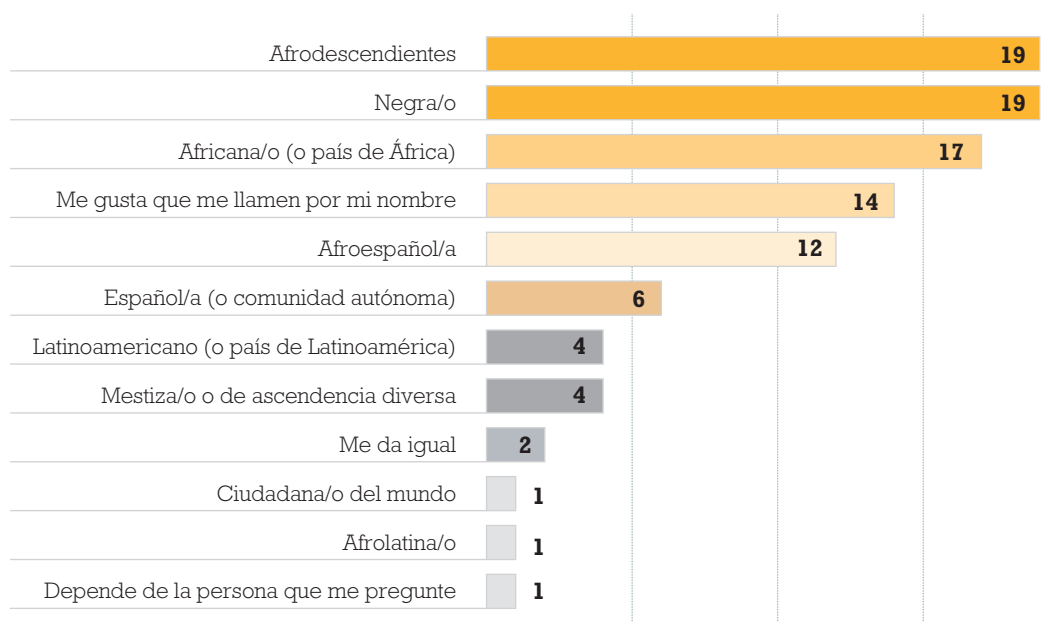
«Prefiero que me llamen por *mi nombre*. No me gustan los *motes* de ninguna índole.»
 «No soy partidaria de *clasificar* a la gente. El calificativo por color de piel u origen está de más. Persona.»
 «Sólo por el *nombre*, lo demás no es necesario.»
 «Únicamente por mi *nombre*, ya que es así como me llamo. El calificativo por color de piel u origen ESTÁ DE MÁS.»
 (Testimonio de persona encuestada)

Por último, destacamos menciones menos frecuentes que, o bien no incluyen el término común de *afro*, sino la mención al país o comunidad autónoma de residencia o donde han nacido: español/a, catalán/a, vasco/a, ... (6%) y latinoamericano (4%). También están quienes destacan su condición de «mestiza/o de ascendencia diversa» (4%), pero no «mulata/o».

«Mestiza. No tengo muchos rasgos afro y en la sociedad de donde vengo somos «blancos». No he cuestionado mi autodenominación en ese sentido.»
 «Varía según con la intención que tenga la persona con la que trato. Si es una persona claramente con intenciones de indagar en mis raíces (por “curiosidad”), digo que soy española. Si es una persona con la que no tengo ningún problema, digo que soy española y latina. En cuanto a etnia, me identifico como mujer negra, aunque sea de padres interraciales. Aborrezco el término mulata porque es racista, especista y colonial.»
 (Testimonio de persona encuestada)

GRÁFICO 2.10

Cómo se autoreconoce la población africana y afrodescendiente residente en España (EPAAE-2020) (%)

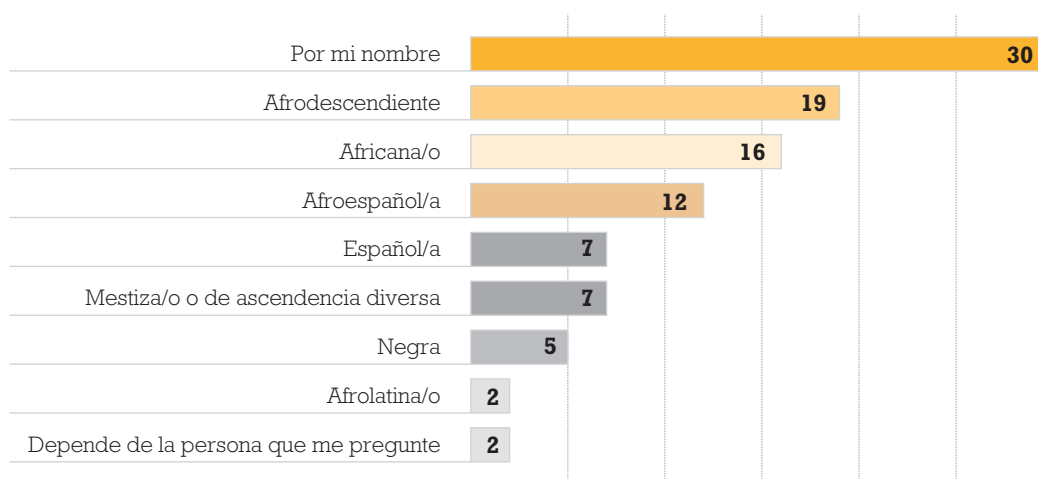


La misma pregunta fue incluida en la encuesta que se hizo a los representantes de las Entidades o asociaciones de personas africanas y afrodescendientes residentes en España (EREAE-2020). Como puede verse en el gráfico 2.11, tres de cada diez representantes de las entidades respondieron «por mi nombre». Al igual que las personas africanas y afrodescendientes encuestadas, incidieron en la necesidad de no clasificar a las personas

con calificativos, como el color de la piel o el país de origen. Ante todo, «son personas». A distancia se sitúa la referencia a «afrodescendiente» (19%), «africana/o» (16%) y «afroespañol» (12%). Sumados aglutinan al 47% de las respuestas dadas por representantes que respondieron la encuesta. La proporción asciende hasta el 52%, si a las especificaciones *afro* se suma el 5% que responde «negra/o», sin mención al lugar de origen o residencia. Destacan su color de piel como reivindicación de su **identidad**.

GRÁFICO 2.11

Cómo se autoreconocen los representantes de entidades africanas y afrodescendientes que responden a la encuesta *online* (EREAAE-2020) (%)



Ahondemos en los perfiles de las personas africanas y afrodescendientes que se autoreconocen «negras» (19%), «afrodescendientes» (19%) y «afroespañolas» (12%), destacando su distintividad étnica. La tabla 2.2 incluye los porcentajes de respuesta de la combinación del cruce, de cada una de las tres respuestas, con las variables sociodemográficas antes descritas e incluidas en la encuesta *online* a dicha población (EPAAE-2020). Como en la tabla anterior, los porcentajes más elevados en cada variable figuran en negrita para destacarlos del conjunto de datos, facilitando la lectura de la tabla. En ella no se aprecian grandes pautas, ni divergencias, que permitan trazar perfiles sociodemográficos muy diferenciales en las tres clasificaciones. Pero sí algunas distinciones que se dan en cada uno, comparado con los demás.

Entre las personas que se autoreconocen como **negras**, hay una mayor proporción de hombres que así se autoreconocen (23%) que de mujeres (17%). También de personas de entre 16 y 24 años (24%), que aún están o estudiando (21%) o en ocupaciones de baja o media cualificación, con estudios de bachillerato o FP2 (22%) o universitarios medios o no completos (20%). Asimismo, la proporción es mayor entre quienes se declaran cristianos (27%), han nacido en otro país de Europa (35%) y dicen haber sido discriminados por el color de la piel (20%).

Por el contrario, en el autorreconocimiento como **afrodescendiente** destacan las mujeres (20%), jóvenes entre 25 y 36 años (23%), personas con un nivel de estudios superior (universitarios completos y/o de posgrado) (21%), profesionales superiores (28%), que no profesan ninguna religión (26%), que han nacido en algún país de Latinoamérica (31%), no tienen aún la nacionalidad española (21%), no se sienten españoles (21%) e igualmente han sido discriminados por el color de la piel (20%).

El haber sido discriminados por el color de la piel (13%), y ser mujer (15%) también distingue a quienes se autoreconocen como **afroespañolas**. En este caso, el porcentaje asciende en las personas nacidas en España (18%), que tienen la nacionalidad española (15%), y se sienten españolas (13%). También, en las personas adultas, de entre 37 y 49 años (17%), los profesionales medios (17%) y quienes se consideran de clase media o media alta (15 y 16%).

TABLA 2.2

Autorreconocimiento de la población africana y afrodescendiente como persona negra, afrodescendiente y afroespañola, según características sociodemográficas (EPAAE-2020) (% en cada combinación)

		Negra	Afrodescendiente	Afroespañola
Total		19	19	12
Género	Hombre	23	16	7
	Mujer	17	20	15
Edad	Menos de 25	24	18	11
	25-36	18	23	11
	37-49	13	14	17
	50 y más	18	15	7
Estudios	Secundaria y menos	8	16	10
	Bachillerato y FP2	22	18	12
	Universitarios medios	20	18	13
	Universitarios superiores y posgrado	18	21	12
Ocupación	Baja cualificación	20	14	9
	Media cualificación	20	20	12
	Profesional medio	17	14	17
	Profesional superior	16	28	12
Situación laboral	Trabajo fijo	14	21	11
	Trabajo temporal	19	18	12
	En paro	17	21	13
	Estudiando	21	19	12
Clase social subjetiva	Baja	19	20	6
	Media baja	21	21	10
	Media	17	16	15
	Media alta	18	13	16
Tamaño municipio	Menos de 10.000 habitantes	23	19	12
	10.000-50.000	17	15	12
	50.001-200.000	20	19	10
	Más de 200.000	19	20	13
Religión	Ninguna	17	26	12
	Católica	18	7	13
	Cristiana	27	14	9
	Musulmana	20	11	13
	Otra	19	21	20
Nació en España	Sí	17	23	18
	No	21	15	7
Nacionalidad española	Sí	18	21	15
	No	21	13	5
Nació en otro país	África	21	4	9
	Latinoamérica	20	31	4
	Europa	35	19	12
Se siente español	Sí	18	15	18
	No	20	21	8
Ha sido discriminado por el color de la piel	Sí	20	20	13
	No	11	9	2

Los análisis discriminantes realizados (en las tres clasificaciones de autorreconocimiento como persona *negra*, *afrodescendiente* y *afroespañola*), destacan las combinaciones lineales de variables que más discriminan a quienes así se autorreconocen, de quienes no lo hacen. En el caso del autorreconocimiento como «negra/o», la función discriminante está integrada por la combinación lineal de las variables *edad* y *género*, que distinguen el no reconocimiento del sí, por los signos de los coeficientes de estructura. A este respecto, recuérdese que dicho autorreconocimiento se da más en los hombres y en las personas más jóvenes.

En la tabla 2.3, que resume los estadísticos principales de los modelos discriminantes obtenidos, puede verse igualmente que en el autorreconocimiento como persona *afrodescendiente* y *afroespañola* ser de origen *africano* pasa a ser la variable más discriminante. A ella se suma el haber tenido alguna experiencia de *discriminación* por color de la piel (con efecto negativo), en el caso del autorreconocimiento como *afrodescendiente*, mientras que en el autorreconocimiento como persona *afroespañola* a los orígenes africanos se suma el tener la *nacionalidad* española junto con la variable *ocupación* laboral. Su combinación lineal discrimina a quienes así se consideran de quienes no. Mayor autorreconocimiento entre los nacionalizados españoles y los que se hallan en los peldaños superiores de la escala de ocupación laboral.

Los tres modelos predictivos recogidos en la tabla 2.3 gozan de plena significatividad estadística, a decir por los valores del estadístico χ^2 ; también por el porcentaje de casos correctamente clasificados tras la validación cruzada. No tanto por las correlaciones canónicas, cuyos valores distan del ideal de 1,0, que expresa la plena utilidad de la función discriminante en la diferenciación grupal. En este caso las utilidades serían medias, aunque algo más elevadas en el caso del autorreconocimiento como *afrodescendiente*; menos como persona *negra*. Se debe a que no se aprecian grandes divergencias en las variables sociodemográficas incluidas en los análisis, y cuyas variaciones porcentuales mostraba la tabla 2.2.

TABLA 2.3

Modelos explicativos del autorreconocimiento de la población africana y afrodescendiente como población negra, afrodescendiente y afroespañola, mediante análisis discriminante

Negra		Afrodescendiente		Afroespañola	
Variables discriminantes	Coefficientes estructura	Variables discriminantes	Coefficientes estructura	Variables discriminantes	Coefficientes estructura
Edad	0,736	Africano	0,940	Africano	0,571
Género	-0,581	Discriminado por color de piel	-0,264	Nacionalidad española	0,460
				Ocupación	0,412
Correlación canónica = 0,251 $\chi^2 = 40,622$ ($p = 0,000$)		Correlación canónica = 0,485 $\chi^2 = 84,296$ ($p = 0,000$)		Correlación canónica = 0,323 $\chi^2 = 53,615$ ($p = 0,000$)	
81,9% casos correctamente clasificados mediante validación cruzada		83,4% casos correctamente clasificados mediante validación cruzada		88,2% casos correctamente clasificados mediante validación cruzada	

Además de la pregunta de autorreconocimiento, la *Encuesta a las Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAANE-2020) incluye otra pregunta que incide igualmente en la identidad; y que nos permitirá conocer con quiénes se identifican más. Es una pregunta abierta, que cierra la encuesta, y que se enuncia en los términos siguientes: «Para terminar, ¿con quiénes se identifica más? [Por ejemplo, nacionalidad, comunidad de ascendencia, personalidades públicas, privadas...].»

Esta pregunta surge tras la lectura de un artículo publicado en el periódico *El País*, el 31 de julio de 2020, coincidiendo con dos fechas destacadas para la comunidad negra africana y afrodescendiente de todo el mun-

do, especialmente para las mujeres. El 25 de julio es el *Día Internacional de la Mujer Afrodescendiente*, cuyo origen se remonta al año 1992, cuando más de 400 mujeres de 32 países de América Latina se reunieron en la República Dominicana con el objetivo de afrontar el racismo desde la perspectiva de género. Apenas una semana más tarde, el 31 de julio, se celebra el *Día Internacional de la Mujer Africana*, que fue instituido en la Conferencia de Mujeres Africanas celebrada en Tanzania en 1962. Con motivo de ambas festividades, Elena García publica un artículo con el título: «Mi referente estaba en casa». En él se informa que una campaña en *Instagram* se propone rescatar a referentes para mujeres negras en España.

Con motivo de ambas celebraciones, algunos colectivos afrofeministas han lanzado una campaña en redes para visibilizar a mujeres que, para ellas, han sido referentes. A través de una dirección de email, han recopilado textos en los que las participantes mencionan a otras mujeres también africanas y afrodescendientes. Estos colectivos han compartido la información recibida a lo largo de la semana a través de la cuenta de *Instagram* de la Red Afrofeminista (*RedAfrofem*)⁶. En el artículo de prensa se destacan tres testimonios de mujeres afrodescendientes que hablan de sus referentes o modelos a seguir. Entre ellas está Esther (Mayoko) Ortega, doctora en Filosofía de la Ciencia y profesora universitaria, para quien Remei Sipi sería «el principal referente en el Estado español para varias generaciones»; porque «lleva trabajando en el movimiento negro y también en el movimiento feminista con todas sus intersecciones y dificultades desde hace más de 40 años y no ha dejado nunca la pelea, la preocupación y el cuidado por la gente de la comunidad. No solo empoderando, sino fortaleciendo los lazos y las bases económicas comunitarias». Esther (Mayoko) descubrió a Remei hace 15 años a través de sus textos, pero empezó a pensar en ella como un referente fundamental hace menos tiempo. Cree que haberla descubierto antes le habría servido para crecer «con imágenes positivas que no sean las habituales», y se habría sentido «un poco menos huérfana» como niña y adolescente afrodescendiente en una sociedad mayoritariamente blanca.

El artículo también destaca el testimonio de Artemisa Semedo, una artista multidisciplinar, para quien el 8-M como Día de la Mujer se le queda «pequeño» y no se ve reflejada en él. Por eso cree que es importante «tener un día en el que se celebre nuestra cultura, nuestra identidad y nuestro poder como mujeres negras, porque somos mujeres muy poderosas y empoderadas, aunque a menudo no se nos reconozca». Para ella, su principal referente llegó a Galicia procedente de Cabo Verde en los años 70 y es su madre, Adelaida Martín.

«Me di cuenta de que tenía una referente en casa, que no había estudiado, pero que me había enseñado muchísimas cosas. A veces estamos buscando referentes fuera y no somos capaces de ver lo que tenemos cerca. A mi madre la siento una luchadora, lo ha dado todo por su familia, ha hecho un gran esfuerzo para estar en un país del que no conocía nada y ha tenido que empezar de cero, con todo en contra, en un pueblo chiquitito donde no había otras personas racializadas y en el que tuvo que enfrentarse a muchísimos prejuicios y estereotipos raciales.»
(Artemisa Semedo)

Si hubiese tomado conciencia antes (sobre su madre como un referente válido en la lucha afrofeminista), le habría servido para «valorar más su trabajo y su esfuerzo». Esa barrera generacional (que se dio entre ellas en la adolescencia) habría sido menor; pues les habría permitido «entenderse de otra manera».

El tercer testimonio que se destaca es el de Basha Changuerra, concejala por la CUP en un municipio catalán y directora durante un tiempo de *Afrofeminas* (una comunidad digital para mujeres afrodescendientes). Cree que el *Día de la Mujer Afrodescendiente* «es una fecha políticamente muy potente, porque nace de la autoorganización de las propias mujeres negras en la diáspora», con el objetivo de «visibilizar la lucha colectiva e identificarse no solo como sujetos políticos, sino también como comunidad». En el artículo se

⁶ Campaña que fue impulsada por diferentes colectivos, como Tinta negra, Afrofemkoop, Biznegra, el grupo de trabajo de Feminismos negros de la CNA-AE (Comunidad Negra Africana y Afrodescendiente de España), Black Barcelona, Espacio Afrofeminista de Madrid, Colectivo Afrofeminista BCN y Afrogalegas.

destaca que Basha Changuerra es una de las escasas representantes políticas afrodescendientes en España. En el actual Congreso de los Diputados no hay ninguna representante que lo sea, después del paso pionero de Rita Bosaho, tras las elecciones de 2015 y hasta 2019. El referente que destaca Basha Changuerra es su tía Sara Coffi, «la primera mujer que abrió una peluquería afro en Barcelona». Peluquería que se convirtió en un punto de encuentro para muchas mujeres negras de la época. La considera un ejemplo de empoderamiento, porque «ella cubrió una necesidad, pero a la vez influyó en toda una generación que vio cómo las mujeres negras podían también tener sus propios negocios». Haberla reconocido antes como uno de sus referentes habría supuesto para Basha «un cambio a nivel emocional y una mayor aceptación de mí misma. Me habría empoderado antes».

A dichos testimonios el artículo suma referentes que destaca de los recogidos en la campaña de *RedAfrofem*. Entre ellos está el de Alejandra Ntutumu, creadora⁷ de *PotoPoto*, un proyecto de afro cuentos infantiles que narran historias orales de la etnia *fang*. En lengua *fang* *PotoPoto* significa «ensuciarse de barro». Eso es lo que destaca que ha conseguido con su proyecto: «que nos ensuciamos con ella y sus cuentos».

Otra de las mujeres escogidas por las participantes es Fatou Faye Secka, presidenta de la asociación *Equis-MGF*, que desde Barcelona lucha contra la mutilación genital femenina, violencia que afecta a miles de niñas y mujeres en todo el mundo. Es el mismo terreno en el que trabaja Aminata Soucko, quien ha formado la asociación *Djo Aminata* (Red Aminata), que acompaña a aquellas mujeres que quieren hacerse la reconstrucción.

También se destaca el nombre de Katherine Reyes Paredes, periodista dominicana residente en Barcelona, donde ha realizado la exposición fotográfica «Mujeres negras viviendo en un mundo paralelo», que trata sobre los estereotipos y prejuicios que pesan sobre ellas.

El artículo concluye con la afirmación, en palabras de Esther (Mayoko) Ortega, de que, aunque «la lucha es diaria», la visibilización de la realidad de las mujeres africanas y afrodescendientes es importante, entre otras cosas porque es «un colectivo que encuentra sus posiciones invisibilizadas, aun dentro de los espacios negros».

Tras esta introducción, veamos qué ha respondido la población africana y afrodescendiente que responde a la encuesta que se diseñó para la presente investigación. El gráfico 2.12 reúne las diferentes respuestas que recaba la pregunta abierta: «¿con quiénes se identifica más?». Como puede verse en él, más que indicar personas concretas, domina la referencia a comunidades y, en muchas ocasiones, repitiendo la respuesta que se dio a la pregunta anterior de cómo se autorreconoce o le gusta que le llamen. En esta última pregunta que ahora analizamos, la respuesta más mencionada no es ni «negra», ni «afrodescendiente», sino una genérica que engloba al país o comunidad de ascendencia u origen: «con mi pueblo», que reúne el 19% de las menciones. A esta respuesta siguen las genéricas de «comunidad afrodescendiente» (12%) y «comunidad afroespañola» (11%), en similares proporciones, y acompañadas con explicaciones como las siguientes:

«Española con unas raíces africanas. Me siento española, pero muy orgullosa de mi negritud.»

«Me identifico con la comunidad afrodescendiente/africana. Siento un gran arraigo al continente africano porque sé que de ahí vienen mis antepasados, de los esclavos que se llevaron a América. Y siento esa cercanía a esta comunidad porque, aunque *no soy solo negra*, la sociedad es así como *me va a ver* y como *me va a tratar*:»

(Testimonios de personas encuestadas)

⁷ Junto con su hermana Belinda Salmerón Ntutumu, como ha quedado anotado en el capítulo primero de este Informe, dentro del epígrafe 1.2 (Autorretrato, objetivos y actividades de las asociaciones afroparticipantes). POTOPTO-AFROMURCIA EN MOVIMIENTO es una de las asociaciones cuyo perfil en la red y objetivos se ha expuesto brevemente allí.

«Con la comunidad *afroespañola*. No puedo considerarme 100% española, pese a que haya nacido aquí e incluso mis padres son españoles (mi padre es proveniente de una colonia española, es *negro y español*) porque he sido *acosada por mi color de piel*. Esto me ha producido ansiedad y ha derivado a trastornos alimentarios. *No me siento válida*, solo cuando accedo a algo a través de mi nombre, que es español y mi DNI, y me sitúo en ese espacio sin que sepan mi color de piel. Es *racismo*, es un hecho y yo lo padezco no solo como odio, sino como trauma y problema de salud mental.»

(Testimonio de persona encuestada)

Sorprende este último relato escrito en esta pregunta abierta de la encuesta, cuya autora señala los problemas de **identidad** que ha tenido por el *color de su piel*, aun siendo española, al igual que sus padres. Es en estos casos probablemente en los que peor se viven las diferentes experiencias de racismo, porque no se sienten ajenas, sino miembros que integran el país en el que han nacido, pero que la sociedad no les da ese reconocimiento. El *racismo* (por su color de piel) lo ha padecido como «odio» y le ha causado traumas y problemas de salud mental. Resulta indicativo que se escriba en una pregunta que, en principio, parece requerir una respuesta escueta. Otros testimonios van en la misma dirección de subrayar el rechazo por el color de la piel, pese a que son españoles de nacimiento, pero que la sociedad no les identifica como tales.

«Cuando era pequeña sí, pero al pasar el tiempo me he dado cuenta de que, aunque sea española y africana, las personas *solo ven mi color de piel*, y como “parece” que no hay personas negras españolas, a pesar de la historia, y ya he tenido muchos encontronazos por ello, por ahora lo soy en la documentación.»

«Porque la sociedad española se ha encargado durante estos años que soy negra y que *mi país está en África* (aún siguen pensado que África es un país).»

«Porque la gente de aquí siempre tienen la forma de *recordarte que no eres española* simplemente por tu *color de piel*.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Quienes, por el contrario, provienen de otros países y culturas destacan el *mestizaje*, «mestiza (dos culturas, dos países) (4%), que son personas mestizas, o que se identifican con «mis países, de nacimiento y adopción» (6%).

«Mestiza, con una nacionalidad con *cultura mezclada*.»

«Al ser *mestiza* de padre blanco español y madre negra africana, me siento identificada con las *dos razas*.»

«Con comunidad de ascendencia. Me siento afrodescendiente porque considero que debo resaltar la parte oprimida de mi existencia. Soy *mestizo*. Mi parte española no sufre opresión.»

«Con ambos países el de *donde nací y el que me acogió* con todas sus diferencias. Con mis países, de nacimiento y de adopción. Depende de dónde esté, fuera de España sí me siento española. En España me siento más extranjera.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Está presente la referencia a diferentes identidades, la insistencia en la *mezcla de identidades*, según dónde se esté o con quien se le identifique.

«Con la comunidad *afrodescendiente*; siendo vasco, con la comunidad vasca, aunque solo en parte; con la comunidad nigeriana, pues está en mi sangre; y si tuviera que elegir alguna personalidad pública, hablaría de Burna Boy (cantante nigeriano).»
(Testimonio de persona encuestada)

Pero también se subrayan «problemas de identidad», el no sentirse de ninguna parte, el «no pertenecer» o identificarse con ningún país o comunidad. Inciden en que son «ciudadanos del mundo» (6%), que se identifican «con todo el mundo», que «pertenecen al mundo», y que «hay que dejar de separar».

«Los constantes cuestionamientos desde la infancia hasta la vida adulta. La pregunta de “dónde eres”. Una vez obtenida la respuesta, el querer ir más allá, la casi obligación de explicar la nacionalidad de tus progenitores. Por otro lado, la escasa representación sin estereotipos de personas negras ya sea en los medios de comunicación, en películas, etc. La falta de rigor histórico, puestos de poder. Los *referentes* importan. Una al final crece como puede, pero con una crisis de identidad fuerte y sentido del “no pertenecer”.»

«Es muy complicada el tema de la pertenencia. Siento que *pertenezco al mundo*. Tengo muchas costumbres africanas y otras muchas españolas, pero he vivido en Finlandia, Inglaterra, Canadá. No me siento que pertenezca a ninguna parte. *Me siento persona* y ser humano. No me creo con más ni menos derechos, por el hecho de tener una nacionalidad o haber nacido en el país X, y ahí es donde está el gran error. Pensamos que por el hecho de haber nacido en una zona tenemos más derechos, y eso no debería ser así.»

«Entre los españoles no me siento española. Entre los africanos me recuerdan que no soy africana. Y la mayoría del tiempo *no me siento de ninguna parte*.»

«Soy un ser humano, africano, español y euskaldún. El resto no importa.»

(Testimonios de personas encuestadas)

A estas respuestas se añaden otras genéricas, que igualmente recoge el gráfico 2.12. Respuestas como «con nadie en particular» (8%), «todos somos iguales», o con «personas justas y tolerantes» (4%).

«Me identifico con personas de cualquier nacionalidad, raza o religión que entienda que *la diversidad no es algo malo*.»

«Con los trabajadores, personas que tengan buen corazón, sentido común y respeto las unas a las otras. Con *personas justas*.»

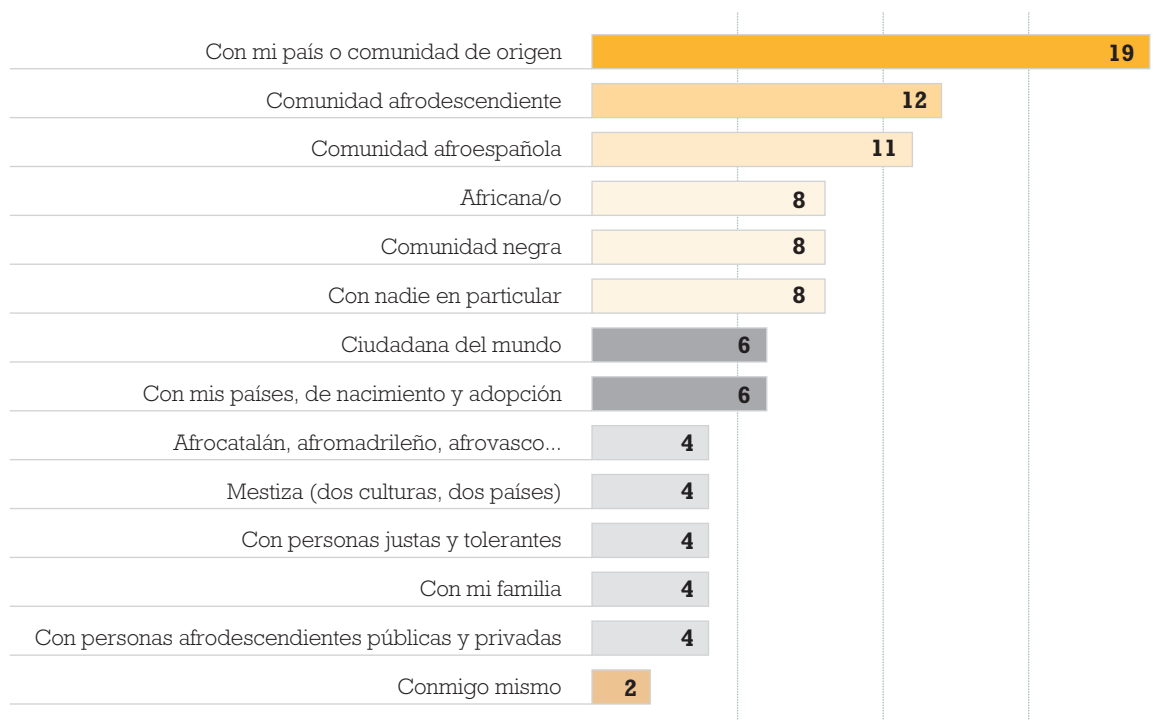
«Con todas las personas con un pensamiento progresista de *tolerancia*.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Por último, ha habido personas que a esta pregunta han respondido en el sentido del artículo de prensa al que hemos hecho mención al inicio de este subapartado. Un 4% de los encuestados responde «con mi familia» o que «la familia constituye nuestra verdadera identidad». Otro 4% indica que se identifica «con personalidades de origen afro o racializadas», «activistas negras», o con personalidades públicas y privadas concretas. Además del cantante nigeriano Burna Boy, al que antes se ha hecho mención, otras personas hacen referencia a nombres concretos de personas famosas: con Michelle Obama, Beyoncé, Michael Jackson, Simone Biles, Gabby Douglas, Barack Obama, Zendaya Coleman, Usain Bolt, Kemi Seba, Katherine Johnson, Dorothy Vaughan, Mary Jackson, o con Thomas Sankara.

GRÁFICO 2.12

Con quiénes se identifican las personas africanas y afrodescendientes que residen en España (EPAAE-2020) (%)


2.3. SENTIRSE PARTE DE...

En la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020), la pregunta anterior sobre identidad fue precedida por una pregunta cerrada, escueta y dicotómica, sobre el sentirse o no español/a. Aunque el 40% de las 1.369 personas encuestadas respondió afirmativamente, fueron más quienes anotaron «no» sentirse españolas (60%) en la pregunta: «¿se siente español/a?». A quienes respondieron con la negación se les preguntó a continuación «¿por qué?, dándoles espacio suficiente para que pudieran exponer los diferentes motivos o razones por las que no se sentían españolas o parte del país donde residen. Fueron diversas las respuestas dadas, y que acaban agrupándose en las diez categorías de respuesta que figuran ordenadas en el gráfico 2.13, en orden decreciente, por frecuencia de mención. De las razones expresadas sobresale el «no me reconocen como tal» (28%), aunque se haya nacido en el país o se tenga la nacionalidad. No se les reconoce «por el color de la piel». La argumentación que se da se asemeja a la expuesta en el apartado anterior, cuando se explicaba el sentimiento de *identidad*. Una ilustración son los siguientes fragmentos, donde se insiste en que pese a su condición de español/a, continuamente *te recuerdan que no eres* o cuestionan tus *orígenes*.

«Nunca me han tratado de aquí, como uno más. *No se me ve como español.*»

«Siempre se *me ha recordado* que no puedo ser española ya que soy negra. Me siento *percibida* como una *extraña*.»

«Constantemente me excluyen por mis rasgos físicos. No siento que se me *reconozca* como tal.»

(Testimonios de personas encuestadas)

«He nacido en España y nunca me han tratado de aquí. De pequeña siempre decía que era africana, hasta que me hice mayor y porque tengo el derecho de decir "soy española". Es por *dignidad*, no por sentimiento.»

«Desde pequeña, y a pesar de que todos saben que soy española, siempre me han *tratado* como si fuera del país de origen de mis padres. De hecho, cuando me preguntaban de dónde era, y yo decía española, preguntaban que de dónde eran mis padres. Respondía que eran de Cabo Verde, y entonces ellos decían que yo también era de allí, y eso *sin haber pisado jamás el país de mis padres*.»

«Es difícil sentirse español, cuando en cada esquina *te recuerdan que no lo eres*, aunque hayas crecido y escolarizado en todas las enseñanzas en España. No me siento ni de aquí, ni de allí (mentalidad distinta al país de origen en general).»

«Porque no estamos representados, porque estamos *invisibilizadas*, porque nos han borrado de la historia, de los libros de texto, porque tengo que demostrar que soy español a menudo, porque parece que es recibir un favor, porque *cuando definen español mis rasgos no están incluidos*, porque me preguntan de dónde soy muy a menudo, porque me niegan que lo soy muchas veces, etc.»

«Porque España no quiere *reconocer al negro como español*. Porque cada día la sociedad me *recuerda* que no pertenezco.»

(Testimonios de personas encuestadas)

A estas argumentaciones se suman las que hacen referencia a «no me siento bien acogido en España. No me han hecho sentirme de aquí».

«A pesar de haber nacido y vivido todos los años de mi vida. Todas las *situaciones discriminatorias* que me ha tocado soportar han hecho que me sienta *diferente* y no española.»

«A pesar de tener ciertas influencias culturales españolas, opino que la *negritud* en este país no es compatible con un sentimiento de ciudadanía.»

«No puedo sentirme de un lugar 100% en el que *no se respeta* mi ser, mi *color de piel*, mi elección religiosa...»

(Testimonios de personas encuestadas)

Que no se les reconozca como españoles, aun siéndolo, provoca el segundo motivo más pronunciado: «me siento más de mi país de origen» (17%), «de mis raíces», y su consiguiente búsqueda.

«En ciertos aspectos, ya que he nacido aquí y me he criado en esta cultura, pero me siento *más unido a mis raíces* porque siento que es *mi lugar*.»

«La población española me ha rechazado toda mi vida, aun siendo española, desde siempre. No soy inmigrante aun sin ser blanca, pero parece que son incapaces de entenderlo y estoy *aferrándome* a la cultura cubana.»

«Porque soy negro y porque cada vez que salgo a la calle alguien me *recuerda que no lo soy*. Porque tengo otras costumbres, porque nací en otro lugar, porque mis padres y hermanos están en Senegal, porque me tratan diferente en casi todas las esferas de mi vida. Mis hijos y mi mujer son españoles, pero yo no.»

(Testimonios de personas encuestadas)

En conexión con estos motivos principales se hallan otros dos diferenciados en el gráfico 2.13: «me niego a querer a un país que me trata mal» (12%) y no me siento español/a «por experiencias de discriminación y de rechazos acumulados» (10%), que contribuyen a que «me siento diferente y no español/a».

«Me niego a querer un país que no me respeta, que me trata despectivamente.»

«El trato no es el mismo y no me siento *incluida*.»

«Por todas las *discriminaciones* interseccionales y sistemáticas que sufro en mi día a día. Ese hecho no da *sentido de pertenencia*.»

«España nunca me va a reconocer como español. Para ellos el español es blanco y yo me niego de querer un país que no me respeta.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Añádase a ello la condicionalidad: «Me sentiría español/a, si me tratan de igual y me dan las mismas oportunidades que al resto» (5%); o la insistencia en la desigualdad de oportunidades con afirmaciones como «no tengo las ventajas que los españoles tienen».

«Por la siempre cuestión de mi identidad, y porque ser español debe implicar una *igualdad de derechos* para todos, algo que no se cumple.»

«Me sentiría española, si sintiera que se defienden mis *derechos*, que se me trata de igual y se me dan las mismas oportunidades que al resto.»

«Porque la sociedad me ha mostrado desde pequeña que *no nos quieren*. Porque cuando una persona racista me atacaba, en vez de no permitirlo, la gente intenta mediar y excusar al racista. Porque no se nos tiene en cuenta. Porque si realmente se estuvieran haciendo bien las cosas a nivel sociedad y político, personajes como los de Vox no estarían donde están, no tendrían el alcance mediático que tienen y el Estado no sería tan hipócrita. Porque mientras el Gobierno más progresista de nuestra historia hace esta encuesta, por otro lado hace devoluciones en caliente...»

(Testimonios de personas encuestadas)

También hay razones como «no me identifico con España» (11%); y otras que pudieran igualmente esgrimirse por personas blancas que residen en comunidades de elevado componente identitario, como Cataluña, País Vasco, e incluso Galicia: «soy afrocatalana», «afrovasca», «afrogalega»... (5%).

«Es un no, pero no es rotundo. Depende del momento y las circunstancias. Sobre las causas: a las personas de ascendencia africana no se nos considera españolas, debido a la *tradición antiafricana* del país y la idea de "limpieza de sangre". Por otra parte, la idea de españolidad tan instrumentalizada por la derecha política está en cuestión y quizás este territorio, que es una nación de naciones, merezca otro nombre y otra estructura territorial y política. Me crie en Baleares, donde ese sentimiento de españolidad no es muy habitual. De hecho, considero que España como nación, no como Estado obviamente, es básicamente una hipertrofia de Castilla. En cualquier caso, me consta que un alto porcentaje de personas en España que no son de ascendencia africana reciente tampoco se sienten españolas.»

«Imposible sentirse parte de un país en donde ser migrante es como si fuera delito y no un derecho; donde sus mismas leyes nos dejan en un espacio vulnerable y donde se permiten mensajes de *odio* sin ninguna penalidad.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Y, por último, quienes no se «sienten de ningún sitio» (7%), sino «ciudadanos del mundo» o «hijo del mundo», carente del sentimiento nacionalista.

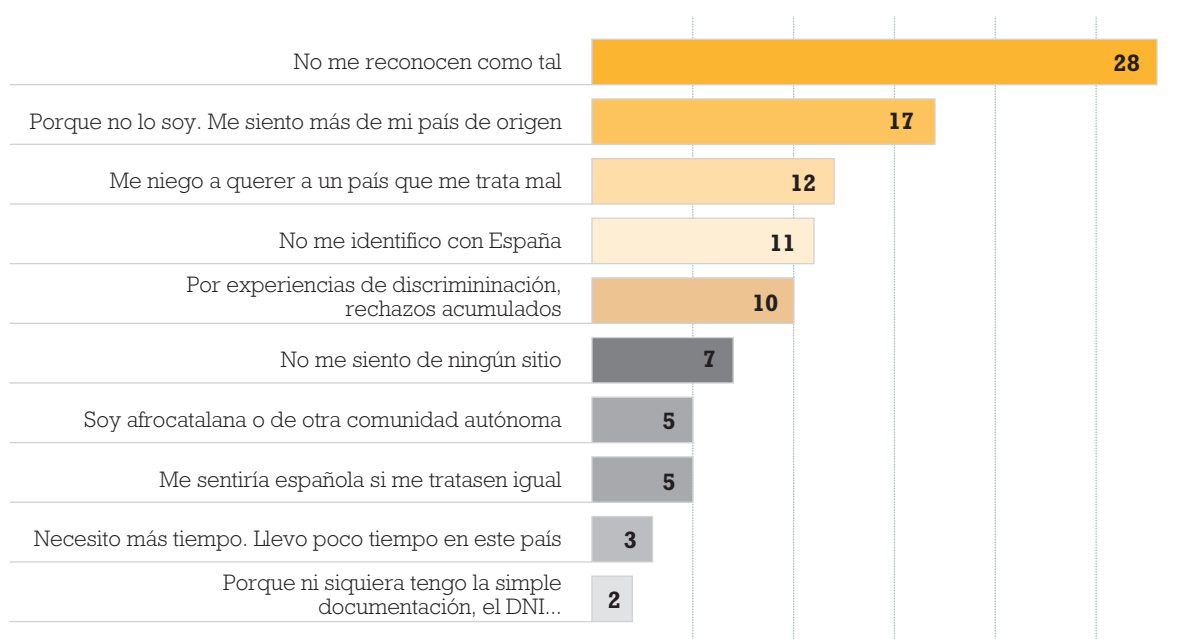
«Me considero de aquí y de allí también (tengo las dos culturas). Porque soy hijo del mundo. No tengo ningún sentimiento nacionalista. No me gusta sentirme de ningún lugar: No creo en el concepto nación. No me siento de ninguna parte.»

«No me siento de ningún sitio. Simplemente sé que soy española y colombiana porque lo pone en unos papeles. Pero no puedo sentirme española porque la gente de este país me rechaza como tal, por saber que he nacido en otro país, por negra y por ser hija de un colombiano. He crecido negándoseme el ser de aquí, tanto por mi familia (blanca y española), como por el resto de la sociedad.»

(Testimonios de personas encuestadas)

GRÁFICO 2.13

Motivo por el que no se sienten españoles $n = 820$ (EPAAE-2020) (%)



Por último, analicemos algunos de los motivos señalados en la explicación de la ausencia del sentimiento de españolidad, a partir de las variables incluidas en la *Encuesta a las Personas Africanas y Afrodescendientes en España* (EPAAE-2020). La tabla 2.4 ofrece los porcentajes de respuesta obtenidos del cruce de sentirse o no español/a con variables que en principio pueden ser explicativas, como son el haber nacido en España, tener la nacionalidad española y compartir alguna de sus características culturales, como es la religión católica. En esos casos es esperable un sentimiento de españolidad mayor que los contrarios y quienes hayan vivido alguna experiencia de discriminación por el color de la piel. Como se ha ido vislumbrando en páginas anteriores, en la explicación de no sentirse español/a dominan las referencias al mal trato (por la sociedad española), a experiencias de discriminación y de rechazos acumulados, y que no se les identifique ni reconozca como español/a, por su color de piel. Por eso no sorprende el alto porcentaje de personas que, teniendo la nacionalidad española, e incluso habiendo nacido en España, no se sientan españolas. En la tabla 2.4 puede verse que la proporción

asciende a la mitad de los nacionalizados españoles (52%) y los nacidos en España (53%). Dato muy destacable porque no se corresponde con lo inicialmente previsto, aunque sí con argumentos justificativos de la ausencia del sentimiento de españolidad antes expuestos. Asimismo, destaca que el 41% de las personas que se autorreconocen como afroespañolas no se sienten españolas. Otro dato para considerar:

En la tabla 2.4 se puede apreciar mejor el perfil que más configura tanto el sentimiento de españolidad, como su ausencia, al estar destacados en negrita. Entre quienes no se sienten españoles/as sobresalen las personas que no han nacido en España (66%), como era esperable, al igual que quienes aún no han adquirido la nacionalidad española (79%), han nacido en algún país de Latinoamérica (69%), son musulmanes (62%), residen en el País Vasco (73%), se han sentido discriminados por el color de su piel (62%), y no se autorreconocen como afroespañoles (63%). Proporciones que, a diferencia de las antes destacadas, no sorprenden, al ajustarse a lo esperable en la explicación de la ausencia del sentimiento de españolidad. Pero, demos un paso más allá y analicemos estas variables conjuntamente mediante un análisis multivariable de dependencia que ayude a descubrir qué variables predicen más la presencia versus ausencia de dicho sentimiento.

La tabla 2.4 también incluye el modelo estadístico que se obtiene tras efectuar un análisis discriminante con las variables explicativas antes descritas del sentimiento de español/a ($Y = 1$) versus su carencia ($Y = 0$). La función discriminante la compone la combinación lineal de cuatro variables predictoras. Sin duda la más determinante es tener la *nacionalidad española*, se haya o no nacido en el país. De acuerdo con su coeficiente de estructura (0,779), dicha variable comparte el 60,7% de varianza con la función discriminante⁸. Tras ella se sitúa el haber sido o no *discriminado por el color de la piel*, aunque con signo contrario (-0,407: un 16,7% de varianza compartida), que expresa su relación inversa con el sentimiento de españolidad: menor en quienes han vivido discriminaciones por el color de su piel.

Las otras dos variables con poder discriminante significativo son autorreconocerse como *afroespañola* y haber nacido en un país de África. En ambos casos, con efecto predictivo positivo, aunque menor que el correspondiente a las otras dos variables. Comparten con la función discriminante (que distingue el sentimiento de españolidad de su ausencia) un 9,3% y 4,7%, respectivamente, al ser sus coeficientes de estructura 0,305 y 0,217. Efectos predictivos sensiblemente inferiores, pero igualmente estadísticamente significativos. Como lo es el modelo discriminante en su conjunto (de acuerdo con la prueba del estadístico χ^2), aunque quede varianza de Y por explicar, como indica el valor de la correlación canónica (0,382). Su cuadrado expresa la proporción que la función discriminante explica de la varianza de Y (la diferenciación entre los grupos).

Por lo que, las cuatro variables que componen la función discriminante predicen, pero no determinan, el sentimiento de españolidad. A ello afecta los elevados porcentajes que antes se destacaran en los contrarios. Por ejemplo, el 52% de los nacionalizados españoles que no se sienten españoles versus el 21% de los no nacionalizados y que se sienten españoles, como recoge la tabla 2.4. Todo lo cual incide en la compleja explicación del sentimiento de españolidad en una población más afectada por cómo los vean o identifiquen los demás: que no les identifiquen, ni reconozcan como españoles, aun siéndolo, por el color de su piel. Lo que nos lleva a los argumentos justificativos del no sentimiento de español/a antes expuestos y resumidos en el gráfico 2.13, y que asimismo nos recuerda lo destacado en el proyecto MEDIM II (Cea D'Ancona y Valles, 2019: 31), donde los miembros de diferentes asociaciones de defensa de los colectivos vulnerables a la discriminación destacaban la existencia de *conflictos identitarios*, como consecuencia del sentimiento de rechazo y discriminación. De manera especial, en las personas de origen inmigrante, transexuales y homosexuales, con afirmaciones como: «no podemos ser ciudadanos de primera, cuando nos consideran ciudadanos de segunda, al mismo tiempo», o «es un cruce de identidades». Sobre *racismo y discriminación* hacia las personas negras africanas y afrodescendientes hablaremos con más detenimiento en el capítulo 3.

⁸ Recuérdese que dicho valor se obtiene elevando al cuadrado el coeficiente de estructura.

TABLA 2.4

Explicación del sentimiento de españolidad mediante análisis bivariable y discriminante (EPAAE-2020)

		Se siente español/a (%)		Modelo discriminante	
		Sí	No	Variables discriminantes	Coefficientes estructura
Total		40	60	Nacionalidad española	0,779
Género	Hombre	38	62	Discriminado por color de piel	-0,409
	Mujer	42	58	Afroespañol/a	0,305
Nació en España	Sí	47	53	Africana/o	0,217
	No	34	66	Correlación canónica = 0,382 $\chi^2 = 80,382$ ($p = 0,000$)	
Nacionalidad española	Sí	48	52	69,8% casos correctamente clasificados mediante validación cruzada	
	No	21	79		
Nació en otro país	África	38	62		
	Latinoamérica	31	69		
Religión	Católica	47	53		
	Cristiana	41	59		
	Musulmana	38	62		
	Ninguna	43	57		
Comunidad autónoma donde reside	Madrid	43	57		
	Cataluña	38	62		
	Andalucía	33	67		
	C. Valenciana	45	55		
	País Vasco	27	73		
	Aragón	44	56		
Ha sido discriminado por el color de la piel	Sí	38	62		
	No	54	46		
Se autoreconoce afroespañol/a	Sí	59	41		
	No	37	63		

03

**RACISMO Y DISCRIMINACIÓN
EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XXI.
EL CASO DE LAS COMUNIDADES
NEGRAS, AFRICANAS
Y AFRODESCENDIENTES**



El Informe del Grupo de Trabajo de *Expertos sobre los Afrodescendientes* (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas¹), tras su visita realizada a España del 19 al 26 de febrero de 2018, señala que la *discriminación racial* está presente en todos los ámbitos de la sociedad española del siglo XXI, desde los centros escolares hasta el mercado de trabajo, pasando por la vivienda, la sanidad y otros servicios sociales. Pese a enfrentarse a múltiples formas de discriminación por motivos de «raza», género, orientación sexual y creencias religiosas, en el caso de las personas afrodescendientes existe un desconocimiento general sobre las medidas de protección disponibles y son pocas las que denuncian hechos discriminatorios, por miedo o falta de confianza en las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.

El Grupo de Trabajo recogió numerosos testimonios de mujeres afrodescendientes que eran asimiladas a trabajadoras del sexo, traduciéndose en situaciones de acoso y en múltiples formas de discriminación; así como sobre explotación laboral de aquellas dedicadas al trabajo doméstico. Estereotipos raciales y de género se solapan e interactúan de manera simultánea, privando a las víctimas de sus derechos básicos a la protección integral y al acceso a la justicia. En su Informe advierten del aumento de las diferentes manifestaciones de racismo y discriminación hacia las personas afrodescendientes, como consecuencia de la crisis económica, el aumento de la inmigración y los solicitantes de asilo político, junto con las medidas contra el terrorismo. Si bien, la inexistencia de *datos desglosados* sobre la administración de justicia dificulta determinar el número de causas tramitadas por delitos penales, con la discriminación racial como factor agravante.

El referido Grupo de Trabajo acogió con satisfacción la iniciativa de la sociedad civil para instar al Gobierno a que pusiera fin a los controles policiales de identidad, presuntamente basados en perfiles raciales. Una iniciativa puesta en marcha por organizaciones con sede en Madrid, Barcelona, Valencia, Almería y Murcia, con motivo del *Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial* (21 de marzo)². El llamamiento se hizo a través de una carta dirigida al entonces ministro del Interior:

En el presente capítulo analizamos diferentes manifestaciones de racismo y discriminación a las que se enfrentan la población africana y afrodescendiente que reside en España. Comencemos por el ámbito de las percepciones para, después, indagar en las diferentes vivencias o experiencias (directas e indirectas) de racismo y discriminación. Adviértase que la mera percepción de ser discriminado afecta negativamente a la persona y su comportamiento social (Henderson, 2017; Schmitt et al., 2014; Stainback e Irvin, 2012), llegán-

¹ El Grupo de Trabajo de Expertos fue establecido en 2002 mediante la resolución 2002/68 de la Comisión de Derechos Humanos, y su mandato renovado posteriormente por la Comisión de Derechos Humanos y el Consejo de Derechos Humanos en diferentes resoluciones. La de 2008 (2008/HRC/RES/9/14) fijó, entre sus tareas, el estudiar los problemas de discriminación racial a que hacen frente las personas de ascendencia africana, reuniendo toda la información pertinente de los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y otras fuentes apropiadas, incluso mediante la celebración de reuniones públicas con esas entidades. A ello se suma el proponer medidas encaminadas a garantizar el acceso pleno y efectivo de las personas de ascendencia africana al sistema judicial y formular propuestas para la eliminación de la discriminación racial contra los africanos y las personas de ascendencia africana en todos los países del mundo. Para lo que tienen que presentar informes al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a la Asamblea General sobre las actividades relacionadas durante su mandato (fijado en tres años, con la resolución 36/23 de 2017).

² El *Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial* fue proclamado por la Resolución 2142 (XXI) de 26 de octubre de 1966 de la Asamblea General de la ONU para recordar la Matanza de Sharpeville, ocurrida en 1960, contra manifestantes negros que protestaban por la aplicación del Apartheid a manos de la policía sudafricana.

dose incluso a afirmar que lo más importante no es tanto el estado objetivo, sino el subjetivo: la percepción que la persona tenga de haber sido tratada de manera diferente e injusta, por su pertenencia a un grupo particular (Foley et al., 2005; Motti-Stefanidi y Asendorpf, 2012). Un estudio realizado con anterioridad (Cea D'Ancona, 2020) constata que, aunque las percepciones de discriminación personal puedan no reflejar adecuadamente experiencias reales de discriminación, indican una realidad psicológica esencial en la mente de las personas que las sufren³.

3.1. PERCEPCIONES DE RACISMO Y DISCRIMINACIÓN

Ya hace una década que Carlsson (2010: 272) afirmara que «el factor que impulsa la discriminación parece ser el origen étnico, per se». Es poco probable que cambie en las próximas generaciones, como asimismo mostrara el metaanálisis realizado por Zschirnt y Ruedin (2016), que igualmente concluyó que la discriminación contra las minorías étnico-raciales se mantiene como la más generalizada en los países de la OCDE en los últimos 25 años. La encuesta de *Percepción de la discriminación en España*, promovida por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS 3.150/2016), y cuyo análisis por nuestra parte puede verse en Cea D'Ancona y Valles (2018), apunta en la misma dirección: la discriminación por origen étnico-racial continúa siendo la más percibida (64%), seguida de las discriminaciones por discapacidad psíquica (60%) y apariencia física (55%)⁴. Veamos qué opina al respecto la población negra, africana y afrodescendiente, la más vulnerable a las diferentes expresiones de racismo y discriminación, desde las más sutiles e indirectas hasta las manifiestas de agresiones físicas y verbales.

3.1.1. Evolución de la discriminación en España

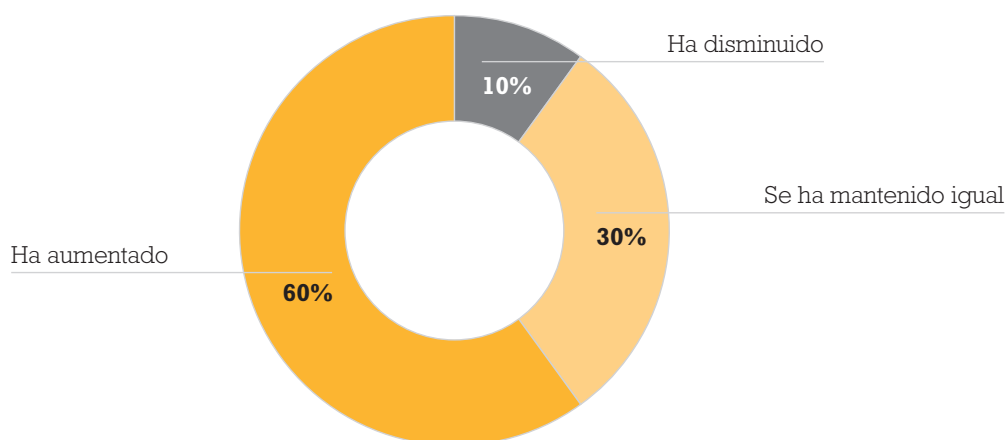
La *Encuesta a Representantes de Entidades o Asociaciones de Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EREAAE- 2020) incluyó una pregunta cerrada sobre su percepción de la evolución de la discriminación en España. Exactamente se les preguntó: «En general, la discriminación que experimentan las personas africanas y afrodescendientes, ¿ha disminuido, se ha mantenido igual o ha aumentado en los últimos años?». El 60% de los 80 representantes que respondieron a la encuesta opina que la discriminación que experimentan las personas africanas y afrodescendientes «ha aumentado» (60%) en los últimos años. Apenas uno de cada diez comparte que haya disminuido y para tres de cada diez «se ha mantenido igual», como puede verse en el gráfico 3.1.

³ Quienes perciben elevados niveles de discriminación tienen mayor probabilidad de tener peores resultados en los ámbitos educativos y del mercado laboral (Benner y Graham, 2013; Liebkind et al., 2004), además de experimentar depresión, ansiedad o estrés (Álvarez-Gálvez, 2016; Grollman, 2014; Kauff et al., 2017), y una baja autoestima y satisfacción con la vida (Allen et al., 2017; Ferrari et al., 2017; Gomez et al., 2011).

⁴ Si bien, las discriminaciones percibidas que más aumentaron respecto a la encuesta anterior de septiembre de 2013 fueron las atribuidas a la edad (55%; +7 puntos), el género (50%; +6) y la creencia religiosa (33%; +9); ésta última favorecida por el aumento de la islamofobia detectada en 2015.

GRÁFICO 3.1

Percepción de la evolución de la discriminación que experimentan las personas africanas y afrodescendientes por los representantes de las entidades (EREAAE-2020) (%)



A continuación, se les pide que justifiquen su respuesta, que digan «¿por qué?» o «¿a qué se debe?». Las razones expuestas fueron varias. Entre los motivos que destacan para explicar el *aumento* de la *discriminación* que experimentan en España las personas africanas y afrodescendientes en los últimos años están los siguientes:

1. La extensión de los *discursos racistas y xenófobos* en los medios de comunicación y los discursos políticos. Ha contribuido a la *permisividad y normalización* del discurso racista y xenófobo; a que se naturalicen «los discursos de odio»; al «amparo político del odio» y sus consecuencias.

«La *permisividad* con el ascenso de la extrema derecha y con las manifestaciones fascistas, racistas y xenófobas, al *amparo político del odio*.»

«Creo que se debe a la irrupción de partidos de derecha extrema. Hasta hace unos años, aunque había racismo, los discursos racistas no estaban *políticamente permitidos*. En los últimos años estamos asistiendo a declaraciones, propuestas, mensajes claramente discriminatorios y que van calando en parte de la población.»

«El *discurso de odio* campa a sus anchas en nuestras instituciones democráticas, donde están representados partidos políticos con un discurso de odio. Eso ha dado como una especie de legitimación de ese tipo de discurso, amplificado en las redes sociales, donde no hay ningún filtro. Tarde o temprano, nuestra sociedad pagará las consecuencias, no sólo del discurso de esas personas, sino también de la indolencia y contemporalización del resto de las fuerzas políticas a la hora de desenmascarar la xenofobia y el racismo.» (Testimonios de personas encuestadas)

2. Al *racismo institucional* y su reflejo en la Ley de Extranjería⁵.

⁵ Cabe señalar que, tal y como establece la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, en sus artículos 1.2 y 1.3 permite que los Estados partes hagan distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias entre los ciudadanos y los no ciudadanos e interpreten que la Convención no afecta las disposiciones legales sobre ciudadanía, nacionalidad o naturalización, siempre que tales disposiciones no establezcan discriminación contra ninguna nacionalidad en particular.

Asimismo lo indica la Recomendación general n.º 30 sobre la discriminación contra los no ciudadanos del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en su interpretación del párrafo 2 y 3 del artículo 1.

«La ley de extranjería es significativa. El *racismo institucional* dificulta la inclusión social, económica y la participación política. Hasta que no se cambien esas leyes, nada cambiará.»

«Pocas acciones combativas contra el racismo desde el Estado.»

(Testimonios de personas encuestadas)

3. La falta de *políticas* públicas y de *reparación* contra el racismo y el colonialismo.

«Falta de políticas activas y garantistas de *igualdad de oportunidades* para todos, sin mirar el origen del ciudadano.»

«Porque no hay políticas decididas para luchar contra la *desigualdad*.»

(Testimonios de personas encuestadas)

4. La actual *crisis económica* consecuente a la pandemia del coronavirus.

«La reciente crisis económica y la pandemia por la Covid19 también han supuesto un aumento de los *discursos de odio*.»

«Con la crisis la gente piensa que son ellos los prioritarios y luego los demás.»

(Testimonios de personas encuestadas)

5. La *desinformación* de los *medios* de comunicación social.

6. Se carece de una *educación* ciudadana contra la discriminación.

7. Porque en la sociedad son *invisibles*, porque a pesar de haber nacido y aportar PIB, se consideran ciudadanos de segunda, que no han de competir en igualdad de derechos con los autóctonos.

8. El *aumento* de las *personas* africanas que residen en el país.

Por el contrario, los escasos representantes de entidades que consideran que la situación ha mejorado en los últimos años (el 10% de los que responden a la encuesta), al preguntarles por qué, señalan que la discriminación hacia las personas africanas y afrodescendientes ha disminuido. Arguyen tres razones principales, algunas contradictorias con las antes expuestas.

1. La implementación de *leyes contra la discriminación*.

2. A que desde las instituciones y el tejido asociativo se está *trabajando* en la *multiculturalidad* y abriendo servicios a más colectivos. Además de la creación (y participación) de (en) redes diversas, donde están todos los colectivos. La interacción lleva al *conocimiento* y el *respeto*.

3. Ahora se es *más consciente* del *racismo*. La ciudadanía está cada vez más informada y sensibilizada. Referencias expresas a movimientos recientes como *Black Lives Matter*.

«Creo que se visibiliza más casos de discriminación, porque hay más *conciencia* de lo que es *racismo*.»

«Considero que existe el *colorblindness*. Siempre ha existido, pero no se ha visto tanto como ahora. Movimientos como el *Black lives matter* han ayudado a visualizar esta discriminación. Pero la discriminación siempre ha existido y está muy arraigada en la sociedad.»

(Testimonios de personas encuestadas)

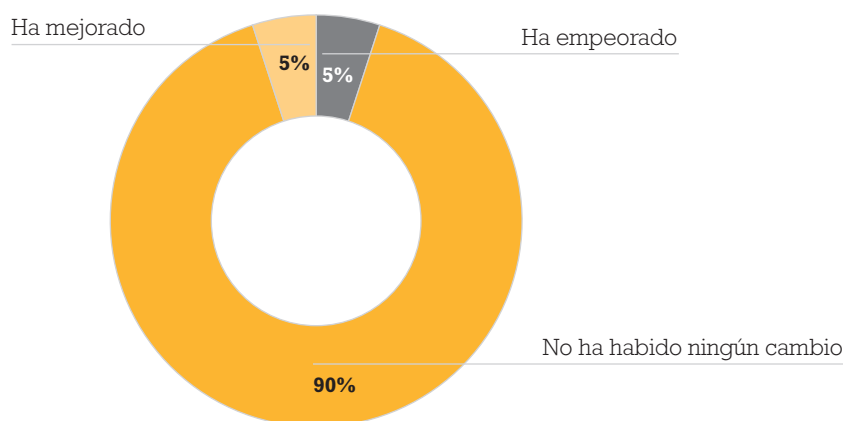
Este último fragmento destaca un hecho relevante que ha contribuido a visibilizar la discriminación racial que aún existe en países democráticos. El asesinato del afroamericano George Floyd, que murió asfixiado por un

policía blanco el 25 de mayo de 2020. Su filmación y difusión por los diferentes medios de comunicación social, a nivel mundial, contribuyó a la movilización de la sociedad denunciando el *abuso policial* y la *discriminación racial*, especialmente la experimentada por las personas afrodescendientes. Comenzó con protestas en Minneapolis, y más tarde replicadas en el resto de los estados de Estados Unidos, hasta conseguir alcanzar una repercusión global. Hubo manifestaciones multitudinarias en todas las grandes ciudades europeas, así como en todos los continentes, con imitaciones, en Asia y Oceanía⁶.

Dada su repercusión mundial, se decidió incluir una pregunta que aludiera a ello en la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España*, sean o no miembros de entidades o asociaciones (EPAAE-2020). En concreto, se preguntó: «Tras la difusión por los medios de comunicación del asesinato del afroamericano George Floyd a manos de la policía estadounidense, y las posteriores manifestaciones de repulsa en diferentes países, incluido España, ¿ha observado algún cambio en el trato que le dan a usted otras personas?». En contra de lo esperado, la práctica totalidad de las personas que respondieron a la encuesta (el 90% de las 1.369 encuestadas) respondió que «no ha habido ningún cambio». El 10% restante se reparte, en igual proporción, entre la respuesta positiva de «ha mejorado» y la negativa de «ha empeorado», como puede verse en el gráfico 3.2. Ello pese a los meses transcurridos desde su difusión a través de los medios de comunicación, junto con otros hechos racistas más recientes. Por lo que, a este respecto se habla de *estabilidad* («no ha habido ningún cambio») más que de aumento de la discriminación racial, a diferencia de la pregunta anterior (gráfico 3.1).

GRÁFICO 3.2

Cambio en el trato tras la difusión del asesinato del afroamericano George Floyd (EPAAE-2020) (%)



3.1.2. La discriminación percibida y sus ámbitos

En las dos encuestas que configuran la presente investigación, las preguntas sobre la evolución de la discriminación han ido precedidas por otras sobre percepciones y experiencias de discriminación, incluyendo la denuncia de hechos discriminatorios.

La *Encuesta a la Población Africana y Afrodescendiente* (EPAAE-2020) comienza con una pregunta genérica sobre percepción de la discriminación, que atiende a la consideración sobre qué grupos de población potencialmente vulnerables a la discriminación se perciben más protegidos por parte del Estado. En concreto, se pregunta: «Para

⁶ En España el 7 de junio de 2020 miles de personas se manifestaron en memoria de Floyd y contra el racismo institucional en varias de las grandes ciudades, como Madrid (frente a la Embajada de Estados Unidos), Barcelona (en la plaza Sant Jaume), Bilbao o Murcia, organizadas por la Comunidad Negra Africana y Afrodescendiente de España (CNAAE), con pancartas como «Yo soy humano, ¿y tú?», «Por la paz y la diversidad», «El silencio también es opresión» o «Basta ya de violencia policial».

cada uno de los siguientes grupos, indique si en su opinión reciben mucha, bastante, poca o ninguna protección por parte del Estado».Y se da una lista de 14 colectivos, comenzando por los jóvenes menores de 30 años y terminando por quienes constituyen el objetivo de investigación: las personas africanas y afrodescendientes.

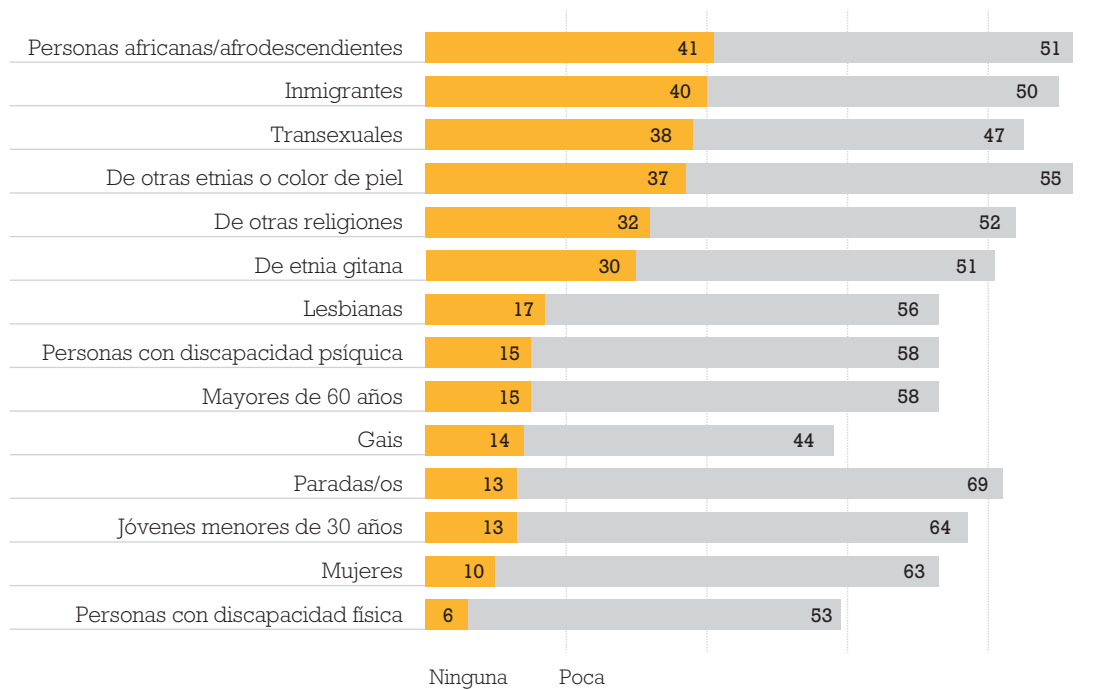
El gráfico 3.3 ilustra las respuestas más desfavorables, que expresan desprotección por parte del Estado y sus políticas hacia dichos colectivos. Nos referimos a las respuestas de «ninguna» y «poca protección», cuya frecuencia indicaría una demanda de actuación para compensar la desprotección percibida y su mayor discriminación. En el gráfico referido los colectivos figuran ordenados de acuerdo con el porcentaje de respuesta en la categoría «ninguna» (protección por parte del Estado). Como era esperable, por ser una encuesta en la que quienes responden tienen afinidad o forman parte de dichos colectivos, el grupo considerado más desprotegido son las personas «africanas y afrodescendientes», con una abrumadora percepción de desprotección (92%), y la más alta entre quienes responden «ninguna» (41%). A este grupo sigue la población «inmigrante», el segundo colectivo que conlleva un mayor porcentaje de percepción de ninguna protección por parte del Estado. No obstante, la suma de las respuestas «ninguna» y «poca» situaría en segunda posición a las personas «de otras etnias o color de piel», con igual porcentaje conjunto que las personas africanas y afrodescendientes (92%). Dato resaltable.

También lo es que converja la respuesta recabada en esta encuesta con otras dirigidas al conjunto de la población, que sitúan a las personas transexuales como el tercer colectivo más percibido desprotegido por parte del Estado. En el extremo contrario se ubica a las personas con alguna «discapacidad física», seguidas de las «mujeres», pero atendiendo a la respuesta «ninguna» protección. En cambio, si se suman las respuestas «ninguna» y «poca protección», los gais se situarían como el primer colectivo que la población africana y afrodescendiente encuestada percibe menos desprotegido por parte del Estado español. Sea como fuere, en el gráfico 3.3 pueden apreciarse mejor los gradientes de respuesta y el distinto orden de los grupos de población que se perciben más desprotegidos, según a qué opciones de respuesta se atiende.

GRÁFICO 3.3

Población percibida más desprotegida por parte del Estado según la población africana y afrodescendiente encuestada (EPAAE-2020) (%)

Reciben poca o ninguna protección por parte del Estado



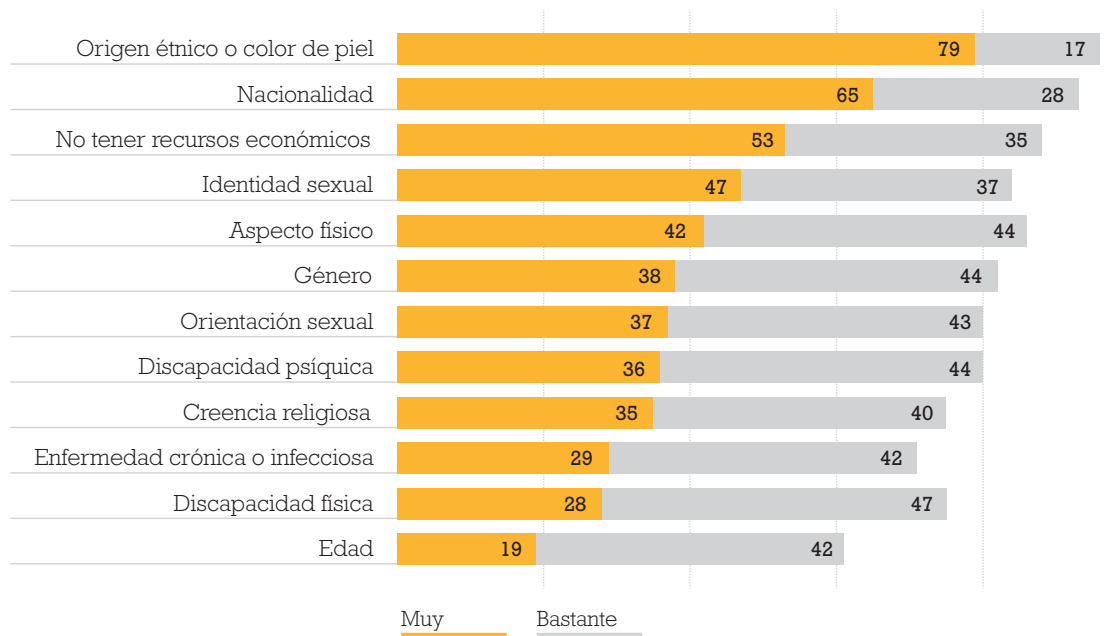
De manera similar, el gráfico 3.4 recoge la respuesta dada a la tercera pregunta del cuestionario que directamente mide la frecuencia de motivos de discriminación (o trato desfavorable) mediante el siguiente enunciado: «Indique si en España, en general, es muy, bastante, poco o nada frecuente, la discriminación (o trato desfavorable) por motivo de...» Los motivos sugeridos (al diseñar la encuesta) son los convencionales en los eurobarómetros y en las encuestas nacionales. El gráfico 3.4 los recoge y ordena de acuerdo con la respuesta denotativa de una mayor discriminación percibida: «es muy frecuente». Junto a ella, la segunda de «bastante».

Ahora no se pregunta específicamente por personas africanas o afrodescendientes, sino por el motivo genérico de *origen étnico o color de piel*⁷. Ello afecta a que sea la mayor discriminación percibida, tanto atendiendo a la respuesta «muy» (79%) como a su suma con «bastante», que agrupa la práctica totalidad de las respuestas (96%). En segunda posición se sitúa, como era esperable, la discriminación por *nacionalidad*, coincidiendo con lo obtenido en la pregunta anterior: En tercera posición figura un motivo de discriminación sobre el que anteriormente no se había preguntado, pero considerado denotativo del llamado *racismo económico o clasismo*: «no tener recursos económicos» o la discriminación por pobreza. En cuarta posición, la anteriormente también referida discriminación por *identidad sexual*; y que converge con su consideración de tercer grupo de población percibido más desprotegido por parte del Estado (las personas *transsexuales*). Por el contrario, sorprende que la discriminación genérica por *edad* quede posicionada al final del ranking, como la menos percibida por la población africana y afrodescendiente encuestada. Posiblemente se deba a que la pregunta no distingue entre personas jóvenes y mayores.

GRÁFICO 3.4

Discriminaciones más percibidas por la población africana y afrodescendiente en España (EPAAE-2020) (%)

En España es muy o bastante frecuente la discriminación por motivo de...



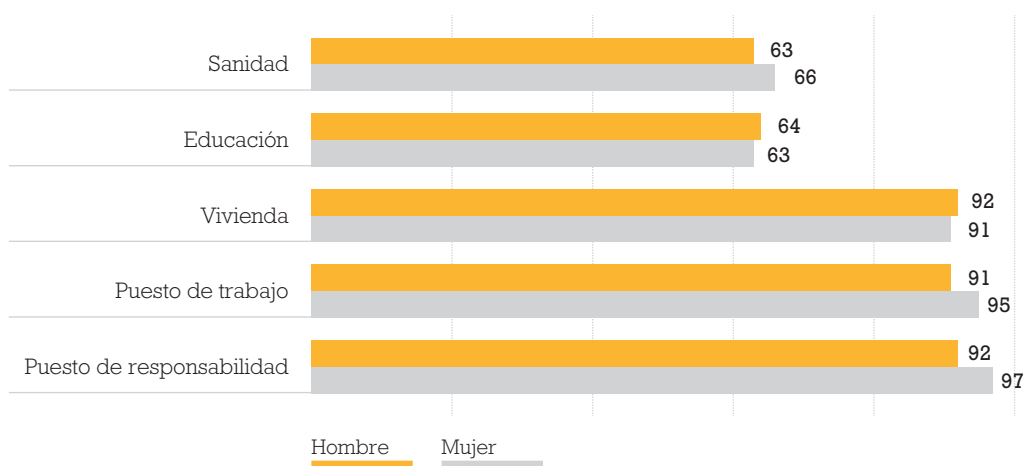
⁷ En el reciente Eurobarómetro Especial 493 (*Discrimination in the EU in 2019*), la discriminación por *origen étnico o color de la piel* fue la segunda más percibida en el conjunto de la Unión Europea (59%: 5 puntos menos que en el eurobarómetro anterior de 2015), al haberse incluido en la encuesta a la población romaní, que pasó a ubicarse como la más discriminada (61% de los 27.438 europeos encuestados). La *orientación sexual* se situó en tercera posición (53%: -5 puntos), y ser *transgénero* en cuarto lugar (48%, que aumentó en 8 puntos respecto a 2015).

Esta pregunta de percepción de la frecuencia de los diferentes motivos de discriminación es la tercera del cuestionario, al ir precedida por una más específica relativa a la población africana y afrodescendiente. De ella se preguntaba si «tienen más, igual o menos oportunidades para acceder a la sanidad, la educación, una vivienda, un puesto de trabajo y un puesto de representatividad» que el conjunto de la población española. El gráfico 3.5 ilustra los porcentajes de respuesta de la categoría denotativa de mayor discriminación percibida: «tienen menos oportunidades». De acuerdo con las respuestas recabadas, casi la totalidad de la población africana y afrodescendiente que responde a la encuesta se autopercibe con menos oportunidades en el acceso a un *puesto de responsabilidad* (95%) y a un *puesto de trabajo* (94%). De manera especial las mujeres, en las que el porcentaje asciende hasta el 97 y 95%, respectivamente, mientras que en los hombres es ligeramente inferior (92 y 91%). El acceso a una *vivienda* igualmente alcanza valores máximos (91%), situándose como el tercer ámbito percibido de mayor desigualdad de oportunidades para las personas negras, africanas y afrodescendientes; y sin diferencias entre hombres y mujeres, al igual que en el acceso a otros derechos sociales básicos, como la *sanidad* y la *educación*. En ellos se autoperciben mayoritariamente discriminadas, aunque en bastante menor proporción: *educación* (64%) y *sanidad* (65%).

Al igual que cuando se pregunta al conjunto de la población española⁸, es en el acceso a los derechos básicos (o servicios públicos) de educación y sanidad donde la población africana y afrodescendiente opina que hay una menor percepción de desigualdad de oportunidades. Si bien, la percepción de discriminación aún es muy elevada, ya que dos de cada tres personas encuestadas se sienten con menos oportunidades que el resto de la población española, cuando deberían tener las mismas. Aunque la defensa de la igualdad de oportunidades cada vez está más presente en las diferentes agendas políticas de los estados democráticos, su logro todavía dista de haberse alcanzado. Más si cabe, cuando se pregunta a los colectivos que se perciben más discriminados, como son las personas negras, africanas y afrodescendientes. En estos casos se alcanzan valores máximos de percepción de desigualdad de oportunidades, que habrá que contrastar con las experiencias de discriminación vividas, que irán analizándose en el apartado siguiente.

GRÁFICO 3.5

Ámbitos con percepción de desigualdad de oportunidades para (y según) las personas negras, africanas y afrodescendientes (EPAAE-2020) (%)



⁸ En la Encuesta sobre *Percepción de la Discriminación en España* (IMIO-CIS 2016), antes comentada, la percepción de desigualdad de oportunidades también superó a la de igualdad en todos los ámbitos testados, aunque menos que en esta encuesta. Alcanzó las cotas opináticas más elevadas en los supuestos de aplicación de las leyes y de *selección para un puesto de trabajo* (78% en 2016; en 2013 se cifró en 84% y 76% respectivamente); seguidos del acceso a *puestos de responsabilidad* (73% en 2016: 5 puntos más que en 2013) y del *alquiler de vivienda* (71% en ambas fechas). En cambio, disminuyó la percepción de desigualdad de oportunidades de la población española para el acceso a los servicios públicos (educación, sanidad,...), que se retrae al 49% (5 puntos porcentuales menos que en 2013) (Cea D'Ancona y Valles, 2018).

3.2. VIVENCIAS (EXPERIENCIAS PERSONALES) DE RACISMO Y DISCRIMINACIÓN

De las percepciones, pasemos al plano más real de las vivencias de racismo y discriminación. Descubramos si hay correspondencia entre lo percibido y experimentado. Si bien se es consciente que no todo lo vivido acaba fluyendo, ni todos los hechos racistas y discriminatorios terminan en una denuncia formal, como se verá en el apartado 3.3. Lo que convierte a la encuesta⁹, si es autocumplimentada y con preguntas abiertas sin límite de espacio para anotar la respuesta y explicarla, como es en nuestro caso, en una estrategia metodológica adecuada para su conocimiento. Estudios previos (Heerwegh y Loosveldt, 2008; Kreuter et al., 2008; Simmons y Bobo, 2015; Cea D'Ancona, 2014, 2017) han mostrado las bondades de las encuestas autocumplimentadas online para la medición del racismo y la discriminación, por su menor vulnerabilidad al sesgo de la *deseabilidad social*. Por lo que, conozcamos la información que podemos extraer a este respecto de las dos encuestas que dan forma al presente estudio.

Comencemos con la *Encuesta a Representantes de Entidades o Asociaciones de Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EREAAE-2020) y otras entidades afines, que nos puede proporcionar una información más de conjunto. Su cuestionario incluyó la siguiente pregunta en formato abierto: «Desde su experiencia personal y profesional, ¿qué discriminaciones son más habituales en la actualidad?». Una pregunta que suscitó menciones diversas, entre las que destaca la referencia a la discriminación «legislativa», al ser las que más reflexiones suscita, junto con la relación de todo tipo de discriminación, como puede apreciarse en los siguientes extractos literales de las respuestas dadas:

«Discriminaciones de acceso laboral, sobre todo para profesionales cualificados, discriminación en el acceso a la vivienda, falta de representación política, agresiones policiales, agresiones de miembros de empresas de seguridad, acoso escolar racista, acoso y agresiones a menores no acompañados, racismo institucional en todo el proceso de tramitación de documentación para personas extranjeras, perfilamiento policial, racismo judicial, quitas de custodia injustificadas, acoso laboral racista, acceso a determinados espacios de ocio como bares, discotecas, falta de visibilidad positiva en los medios de comunicación.»

«Trato despectivo; excluido de actividades o reuniones; alejamiento en el transporte público; vigilancia en centros comerciales; infravaloración respecto a la capacidad intelectual/formación educativa/cultural.»

«Profesionalmente, falta de o pocas oportunidades para que los inmigrantes puedan ocupar puestos de trabajo que ellos están preparados para desempeñar. Para temas de emprendimiento, la desconfianza de los bancos para conceder préstamos para los que quieren emprender. Entre otras cosas.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Desglosándolos por tipos de discriminación, las más mencionadas por los **representantes** de las entidades que respondieron a la encuesta fueron:

⁹ Si bien se insiste, como se hiciera en un estudio previo (Cea D'Ancona, 2017), que la encuesta principalmente mide la discriminación subjetiva o percibida (personal y grupal) más que la objetiva o real, como asimismo constata Quillian (2006); y que la percepción y la realidad constituyen campos de investigación claramente diferentes, que implican métodos y técnicas de investigación distintas (Pager y Shepherd, 2008). Además, las percepciones pueden sobreestimar o subestimar las discriminaciones reales. Algunas personas pueden no declarar haber sido discriminadas para protegerse, mientras que otras pueden denunciar en exceso porque se han vuelto más defensivas contra cualquier manifestación de discriminación, en respuesta a hechos vividos con anterioridad (Major y Kaiser, 2008). La discriminación que se percibe puede no ser reflejo de la incidencia real de la discriminación.

1. *Discriminación legislativa.* Incluye referencias a:

- Los *requisitos legales*¹⁰ para acceder a un visado o a la posibilidad de regularizar la situación administrativa en España, que son diferenciales en función del país de origen.

«De los 134 países a los que se les exige un visado, 55 son africanos.»

«Toda la inmigración está discriminada por la Administración, toda vez que no se hace nada para que sea ágil, de fácil acceso y justa. A unas personas inmigrantes les piden 2 años antes de optar por la nacionalidad española, y a otras 10. Hay personas que han pedido la nacionalidad en 2017, y ni siquiera está grabada la solicitud en el Registro Central para de obtener un visado de entrada en España. Una vez en España, se nos discrimina, insultan y acosan por nuestro color de piel en muchos ámbitos de la sociedad, como en el deporte, por no citar más que uno.»

(Testimonios de personas encuestadas)

- Discriminación en las instituciones públicas. Las personas racializadas y no hispano hablantes encuentran más reticencias por parte del funcionariado público para acceder a derechos básicos como el *empadronamiento* (siendo habitual el incumplimiento de la obligación de los ayuntamientos a empadronar a las personas que residen en sus municipios); o la *sanidad pública* (en muchos centros sanitarios no se facilita servicio de traducción ni orientación).
 - Las derivadas del *racismo institucional*. La ley de extranjería y las consecuencias de su aplicación genera categoría de ciudadanía en situación administrativa irregular con supresión directa o indirecta de derechos fundamentales.
2. *Discriminación laboral* tanto en el acceso a un puesto de trabajo como a las condiciones laborales, no igualitarias en comparación con el conjunto de la población española; y en cambio menciones a situaciones de explotación laboral (jornada laboral y salario).
 3. *Discriminación residencial*. Existen reticencias por parte de los propietarios de las viviendas a alquilar sus propiedades a personas racializadas o migrantes. Se denuncia que no existe voluntad política suficiente para buscar una solución al problema de alojamiento de las personas migrantes sin hogar.
 4. *Acceso a otros derechos sociales* como son educación y sanidad, en igualdad de condiciones.
 5. *Detenciones*¹¹ *policiales por perfil étnico*: abuso policial y por otras fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.
 6. *Acoso escolar* a menores por *negrofobia*, agresiones verbales por la calle,... etc.

Después se les pregunta por las razones («¿por qué?, «¿a qué se debe?»); y dónde se producen más las discriminaciones a la población africana y afrodescendiente en España. Respecto a los motivos, los representantes de las entidades exponen varios, que pueden resumirse en los siguientes:

1. A que en la sociedad de acogida *no se apuesta por la igualdad de oportunidades* para todas las personas.

¹⁰ Cabe señalar que, tal y como establece la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, en sus artículos 1.2 y 1.3 permite que los Estados partes hagan distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias entre los ciudadanos y los no ciudadanos e interpreten que la Convención no afecta las disposiciones legales sobre ciudadanía, nacionalidad o naturalización, siempre que tales disposiciones no establezcan discriminación contra ninguna nacionalidad en particular.

Asimismo lo indica la Recomendación general n.º 30 sobre la discriminación contra los no ciudadanos del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en su interpretación del párrafo 2 y 3 del artículo 1.

¹¹ Según la RAE, *detener* se define como: 1. tr: Impedir que algo o alguien sigan adelante. 2. tr: Interrumpir algo, como una acción o un movimiento. En el marco del presente estudio tiene un sentido amplio que incluye, entre otras, gestiones de identificación, control, inspección o registro policial.

«Discriminación por parte de la población en general y discriminación por parte de la administración, con las políticas sociales que aplican, dejando fuera, en muchas ocasiones, a determinadas personas en situación de exclusión o más vulnerables, que no pueden cumplir con los requisitos que a veces se exigen para poder acceder a recursos y derechos sociales.»

(Testimonio de persona encuestada)

2. La *mala prensa sobre inmigración*. Culpabilizan a la visión de la inmigración que transmiten los medios de comunicación, vinculándola con la violencia, el terrorismo y otros delitos...

«En nuestra legislación e instituciones persisten esquemas mentales de base racista y colonialista, a lo que se suma una cada vez mayor *aporofobia*, acentuada por las crisis económicas y los medios de comunicación, que nos muestran las *migraciones como un problema*.»

(Testimonio de persona encuestada)

3. La *criminalización* de la inmigración también por los partidos de extrema derecha y conservadores. Los discursos políticos de *odio*, que «implantan miedo para vender seguridad».
4. Que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y miembros de empresas de seguridad privada, en algunas ocasiones relacionan el color de piel negro con perfiles delictivos. Al trato recibido por parte de la policía.
5. A la *política europea migratoria* de barrera con África.
6. El *racismo estructural* («que el racismo es sistémico y socialmente existe en paralelo a la institución que tiene más poder»).

«Al afianzamiento del *racismo estructural* y a la *normalización* de diversas formas de discriminación, como por ejemplo el acceso a la vivienda de alquiler.»

«Al aumento del *racismo institucional* amparado en determinadas ideologías que se encuentran en los diversos gobiernos.»

«Porque el *racismo* es *estructural* y el Estado te hacen sentir que *no vales nada* por ser de color.»

«Se debe al *racismo estructural* y al no tratamiento del *pasado colonial* de España, cuyo marco ideológico ha ido evolucionando sin tratar la memoria histórica y, por lo tanto, la sociedad actual española sigue incorporando ese marco ideológico en todas sus capas: jurídica, política, social y cultural.»

(Testimonios de personas encuestadas)

7. La *falta de concienciación* relativa a la discriminación racial que existe en España.
8. La larga *tradición de antiafricanidad* de España. A los rescoldos de la tradición colonial del país.

«Utilización de la discriminación para cuestiones políticas, *necropolítica*, *neocolonialismo*.»

(Testimonio de persona encuestada)

9. *Falta de educación*, de cultura, e ignorancia de la sociedad en general. El bajo nivel educativo de gran parte de la población española.

«La Educación Infantil, Primaria, social e inconsciente (rasgos y comentarios que vamos escuchando y repitiendo sin saber su origen); estas influyen a qué se debe. La ignorancia también.»

«Fundamentalmente por la *ignorancia* de la sociedad en general. Ignorancia que hunde sus raíces en los relatos de la esclavización de mujeres y hombres africanos, que han hecho los esclavistas y colonizadores. Han borrado de un plumazo de la Historia la aportación de africanos y afrodescendientes al progreso de la Humanidad. En las escuelas, los relatos de esclavitud y colonización son lo que se conoce. La Administración no sabe tampoco *integrar la riqueza* que supone la presencia de las personas inmigrantes en nuestro país: tiran piedras en su propio tejado, mediatizada por la moda de la demonización del diferente. Gestiona mal la diversidad, desde el “instituido déficit”, que no desde la potencialidad creativa de todo ser humano.»

(Testimonios de personas encuestadas)

10. *Estereotipos y prejuicios.* «En España seguimos considerando que las personas pertenecientes a otras «razas», en concreto la negra, son menos inteligentes, menos aptas para algunos puestos de trabajo y más descuidadas en las viviendas». «Se relacionan a veces a los inmigrantes africanos solo con empleos no cualificados».
11. A que los agresores *no temen represalias*, no se les multa, ni se les abren procesos judiciales.
12. *Sentimiento de superioridad y la no aceptación del otro*, por ser de diferente de color de piel, por ser negro. «Xenofobia y mentalidad muy machista».

«Porque vivimos en una sociedad inculta, clasista, ególatra y egoísta.»

«Mentalidad cerrada y obsoleta.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Y respecto a dónde se dan más las discriminaciones en la actualidad, los representantes de las entidades enuncian multitud de ámbitos, con afirmaciones como:

«No veo diferencia del sitio. Hay un *racismo estructural* que vemos desde las organizaciones públicas, en la educación hasta el ciudadano con el sentido de *blanquitud*. Se da en muchos ámbitos de la vida social, desde la esquina en la cual se compra la barra de pan, pasando por la televisión y lo que vemos en ello, incluyendo ámbitos universitarios, administrativos, etc. Se da en *todos los ámbitos* de una u otra forma.»

«En la administración central está *exacerbada la discriminación*, ya que está legislada en la Ley de Extranjería y consagrada en las prácticas burocráticas. Está menos en las administraciones autonómicas y municipales. Está también presente en el sistema educativo, donde no se enseña ningún referente de la diversidad en general, y de los africanos y afrodescendientes en particular. Luego a nivel laboral y de acceso a la vivienda. En el deporte también la discriminación es muy palpable.»

«Comisarías, centros de internamiento de extranjeros, en la vía pública, en las estaciones de transporte público, en los centros de menores, en los colegios, en los centros de gestión de la administración pública.»

«En espacios de acceso al empleo (pequeñas y grandes empresas), entre propietarios particulares de viviendas, al negar el alquiler de la vivienda a personas solo por motivos raciales, y en las políticas públicas, en general, donde se pone trabas de acceso a los recursos sociales de determinadas personas, por no poder cumplir con requisitos.»

«En ámbitos laborales, en espacios públicos, las administraciones públicas, lugares de ocio, transportes públicos.»

«En la calle y en ambientes de cercanía.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Pero veamos qué nos dice la **población** africana y afrodescendiente que reside en España, a partir de su experiencia personal, si hay o no coincidencia con lo indicado desde las entidades que les representan. A este respecto, la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020) incluyó la siguiente pregunta en formato cerrado, de manera similar a otras encuestas: «¿Ha sido o se ha sentido Ud. o una persona de su entorno (familiar, amigo,...) alguna vez discriminado (tratado de manera diferente) por alguno de los siguientes motivos?», y se señalaban los siguientes en este orden: sexo, edad, nacionalidad, color de piel o rasgos étnicos, orientación sexual, identidad sexual, ideología política, creencia religiosa, aspecto físico, discapacidad física, discapacidad psíquica, no tener recursos económicos, enfermedad crónica o infecciosa, y por su cultura o costumbres. El gráfico 3.6 muestra el porcentaje de menciones positivas que obtiene cada motivo de discriminación, en orden decreciente (de mayor a menor). Puede verse que las tres discriminaciones experimentadas más mencionadas son: la atribuida al *color de piel o rasgos étnicos*, que es mayoritaria (78%), al ser la población que responde a la encuesta personas negras, africanas y afrodescendientes. Por lo que no sorprende que sea la más destacada por un colectivo en gran medida afectado por esta discriminación. Tampoco que a ella siga, aunque a distancia, la discriminación por nacionalidad de origen (47%). La discriminación por *género* pasa a ubicarse a la tercera posición (42%); si bien, con gran diferencia entre hombres (26%) y mujeres (57%), como era esperable, al igual que sucede con la discriminación por *aspecto físico*, también de mayor incidencia en las mujeres (35%; 11 puntos más que los hombres).

Cuando se encuesta a la población española en general las experiencias directas de discriminación más mencionadas son por *género* (14% en la encuesta IMIO-CIS 2016), *edad* (10%) y *aparición física* (8%); no así cuando se pregunta si han presenciado algún acto discriminatorio (experiencia indirecta de discriminación). En este caso las más señaladas son por *origen étnico o racial* (20%), *aparición física* (15%) y *nacionalidad* (16%)¹², guardando más consonancia con las descritas por la población negra, africana y afrodescendiente, aunque bastante lejos de los elevados porcentajes de experiencias discriminatorias descritas por quienes las han vivido¹³ (gráfico 3.6).

«En el colegio, los mismos profes se meten “cariñosamente” con tu pelo... La sociedad hace bromas “con cariño” de tu color; tu pelo, tus labios... Le llama la atención que seas diferente a ellos y así te lo hacen ver y sentir...»

«Sobre todo, en el colegio desde pequeño, que no paraban de tocarme el pelo como si fuese su peluche y sin permiso. Literalmente todo el colegio, pero de aquel entonces yo era el único negro en ese colegio.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Por las propias características de la población que responde a la encuesta autocumplimentada online, las tres experiencias de discriminación menos mencionadas son las atribuidas a la *identidad sexual*, la tenencia de alguna *discapacidad física* o padecer alguna *enfermedad crónica o infecciosa*; cada una de ellas con un 5% de mención. La discriminación por *no tener recursos económicos* (ser pobre) es mencionada por un 21% de quienes responden a la encuesta, aunque a ella hagan continua referencia como un motivo que eclipsa o se antepone a otras discriminaciones vividas.

«La mayor discriminación en España es por ser pobre. Una mujer negra, de etnia gitana, lesbiana, de 60 años, pero rica, no tiene problemas.»

(Testimonio de persona encuestada)

¹² Para más información, véase Cea D’Ancona y Valles (2018).

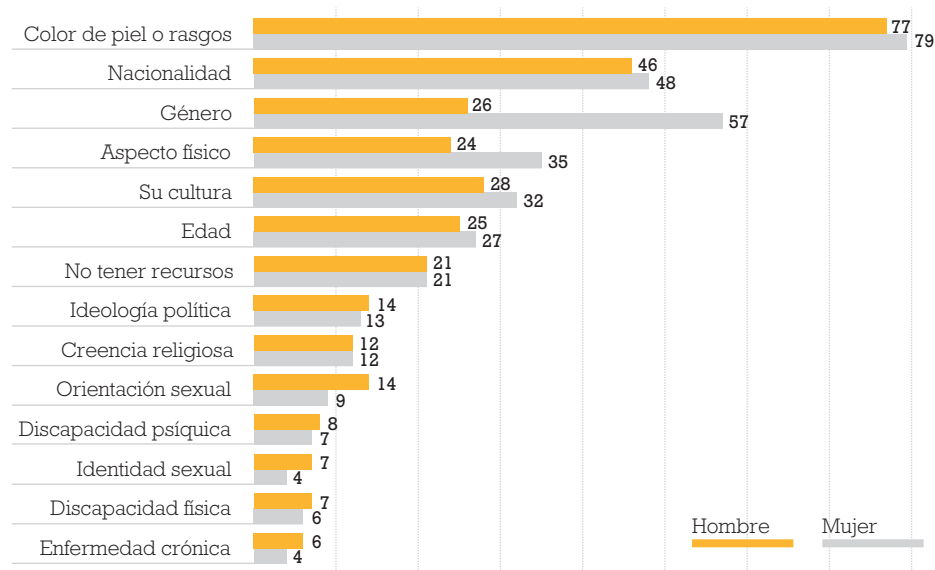
¹³ Por ejemplo, en el eurobarómetro espacial 493 (*Discrimination in the EU in 2019*), las experiencias de discriminación de 2019 también alcanzaron mayores proporciones, que exceden al genérico 17% obtenido en la población europea encuestada, cuando quien responde es parte de una minoría: 58% para quienes se declaran gais, lesbianas o bisexuales; 52% para quienes tienen alguna discapacidad; 49% para la población gitana o romaní; 40% para minorías étnicas en general; y 38% para quienes pertenecen a una minoría religiosa, en comparación con el 13% que no se identifican como minoría.

«He tenido un momento de vida que lo pasé muy mal. Te discriminan siempre vayas donde vayas. Aun que estés bien, solo por tu color de piel, ya te *clasifican* de *pobre*, aunque tengas una presencia exquisita.»
(Testimonio de persona encuestada)

GRÁFICO 3.6

Experiencias directas de discriminación de la población negra, africana y afrodescendiente residente en España (EPAAE-2020) (%)

Ha sido (o una persona de su entorno) discriminado por motivo de...



3.2.1. Conjunción de experiencias de discriminación

Los últimos extractos antes destacados hacen referencia a la conjunción de características que pueden motivar la discriminación. En algunos casos referida como discriminación *múltiple*, en otros, discriminación *interseccional*. Son varios los términos que se aplican para conceptualizar la discriminación por más de un motivo, converjan o no en el tiempo, y que añaden vulnerabilidad a ser discriminado. Términos como *múltiple*, *aditivo*, *interseccional*, *cumulativo*, *compuesto* o *combinado*, se usan de manera intercambiable, aunque su significado no sea plenamente coincidente. Si la discriminación *aditiva* se entiende como un fenómeno aditivo, que se puede dividir en componentes, que corresponden a motivos de discriminación, en la discriminación *interseccional* no es posible separar los diferentes motivos de discriminación. Esta última se conceptúa como la situación que implica la existencia de discriminación por diversos motivos, que operan e interactúan de manera simultánea en un mismo tiempo. La académica afroamericana Kimberlé W. Crenshaw fue quien introdujo el concepto de *interseccionalidad* (en las teorías feministas y políticas antirracistas) para resaltar la distinta discriminación vivida por las mujeres negras en la sociedad norteamericana¹⁴.

¹⁴ Para Esther (Mayoko) Ortega (2020: 51), la interseccionalidad «es probablemente la aportación más significativa del feminismo Negro a la teoría feminista y a las teorías críticas en general». La académica feminista negra Kimberlé Crenshaw elabora su propuesta a partir de las ideas enunciadas por el feminismo negro de los años setenta y ochenta: «que la experiencia de discriminación de las mujeres negras pasa por la doble discriminación de ser vistas en términos de "raza" y sexo, o "de discriminación múltiple: sexo, "raza", clase y otras diferencias». En su opinión, «la "agenda afrofeminista" ha de ser una agenda interseccional en la que los análisis no pueden dejar de partir de algunos ejes de posicionalidad fundamentales, a saber: raza, género, clase, migración, sexualidad y edad» (Ortega, 2020: 54).

La intersección de *racismo* y *sexismo* en las vidas de las mujeres negras de maneras que no se puede capturar por completo, al observar las dimensiones de raza o género por separado (Crenshaw, 1991: 1243).

Con anterioridad King (1988) había conceptualizado la combinación de diferentes motivos de discriminación como *multiple jeopardy*¹⁵, argumentando que los intentos de aislar las contribuciones separadas del *racismo*, el *clasismo* y el *sexismo* en la vida de las mujeres afroamericanas realmente no entienden cómo funcionan y se experimentan los sistemas de desigualdad. No obstante, hay autores, como Spelman (1988: 122), que afirman que «es bastante engañoso decir, sin más explicación, que las mujeres negras experimentan *sexismo* y *racismo*» (Spelman 1988: 122); o como indican Greenman y Xie (2008), la desigualdad salarial de las mujeres negras no es únicamente la suma de la penalización salarial atribuida a la «raza» y al género de la persona. Por su parte, Conaghan (2009: 28-29) insiste en que la *interseccionalidad* sirve «como poco más que una exhortación para tener en cuenta la complejidad», cuando se teoriza sobre discriminación. Con anterioridad, Timo Makkonen (2002) definió la discriminación *múltiple* como acumulación de diferentes experiencias de discriminación.

Una situación en la que una persona sufre discriminación por varios motivos, pero de una manera en la que la discriminación tiene lugar por un motivo en un tiempo» (Makkonen, 2002: 9-10).

Por las connotaciones matemáticas de *múltiple* (o doble, triple, etc.; por ejemplo, género + discapacidad + edad), no debería utilizarse en conexión con situaciones en las que diferentes motivos o fundamentos operan de manera simultánea y no separada. Por el contrario, en la discriminación *compuesta* se suman los motivos de discriminación en un momento concreto para crear una carga adicional.

En el área política y de los derechos humanos, la discriminación *múltiple* ha sido reconocida, de manera explícita, en diferentes documentos políticos y legislativos (ENAR, 2007; Burri y Schiek, 2008; Carles y Jubany-Baucells, 2010). Su relevancia para las políticas públicas fue inicialmente destacada en la Plataforma Beijing para *Action for Equality, Development, and Peace*, emitido por la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujeres en 1995. Los gobiernos participantes afirmaron su determinación de abordar el problema de la discriminación *múltiple* a la que se enfrentan muchas mujeres. El término *múltiple* igualmente aparece, de manera explícita, en varias directivas contra la discriminación de la Unión Europea (UE)

- Directiva 2000/43/EC de 29 de junio (*Racial Equality Directive*), que implementa el principio de igualdad de trato entre las personas indistintamente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/EC de 27 de noviembre (*Employment Equality Directive*), que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo.

Ambas directivas ampliaron el número de motivos de discriminación prohibidos en la legislación de la UE de dos (género y nacionalidad) a siete («raza» u origen étnico, edad, orientación sexual, discapacidad y religión o creencias). Sus preámbulos incluyen declaraciones que afirman que las mujeres son a menudo víctimas de discriminación *múltiple*, y que las nuevas políticas para combatir la discriminación deberían incluir la discriminación *múltiple*. Un año después, el Informe de la Asamblea General de la ONU de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Intolerancias Relacionadas, celebrada en Durban (Sudáfrica), del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001, igualmente reconoció la relevancia de la discriminación *múltiple*. La Declaración final N.º 2 explícitamente dice:

¹⁵ Previo a este autor, Beal (1970) conceptualizó la *double jeopardy*, en referencia a la doble discriminación por ser negra y mujer.

Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, y que las víctimas pueden sufrir formas de discriminación *múltiples* o agravadas por otros motivos relacionados, tales como sexo, idioma, religión, opinión política u otra, origen social, propiedad, nacimiento u otro estatus.

También en la decisión que establece que 2007 sea el *Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos: «Hacia una sociedad justa»* (Decisión 771/2006 /CE), se establecía que el Año Europeo también iba a abordar la discriminación múltiple (la discriminación por dos o más de los motivos enumerados en el artículo 13 CE). En 2008, la Comisión Europea anunció la aplicación de nuevos mecanismos de gobernanza para abordar la cuestión de la discriminación múltiple, financiando redes más pequeñas de ONGs que representen grupos interseccionales. El 2 de abril de 2009, el Parlamento Europeo agregó disposiciones sobre discriminación *múltiple* a la propuesta de esta Comisión (Directiva del Consejo COM 2008), añadiendo al texto de la Directiva una disposición que explica que el marco para combatir la discriminación incluye la discriminación múltiple dentro de su alcance (artículo 1), y pidió a los estados miembros que revisasen la implementación de todas las políticas con ella relacionadas (resolución del Parlamento Europeo de 25 de noviembre de 2009)¹⁶.

Del camino andado cabe concluir que, desde hace ya casi dos décadas en los ámbitos jurídicos, políticos y académicos se reconoce la relevancia de la discriminación múltiple y la necesidad de actuar frente a ella. Aunque algunos opten por la adjetivación *interseccional* más que la múltiple, seguimos prefiriendo el término *múltiple*, desde una conceptualización de la discriminación más holística y estructuralista, al igual que con anterioridad hicieran Burri y Schiek (2008), Sargeant (2011), Grollman (2014), Harnois (2015), Valles, Cea D'Ancona y Domínguez (2017) o Bericat et al. (2018). Un término general para todas las situaciones donde la discriminación ocurre por más de un motivo. Además, es el término elegido en los eurobarómetros específicos sobre discriminación efectuados hasta la fecha (el último data de 2019), encargados por la Comisión Europea, o en EU-MIDIS (European Union Minorities and Discrimination Survey). En ellos la discriminación múltiple se entiende como discriminación por más de un motivo en cualquier situación o tiempo: género, «raza» u origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual.

En general, en las encuestas de discriminación, el carácter *múltiple* se mide más como discriminación ordinaria o aditiva que interseccional. De acuerdo con Bowleg (2008: 314), «es virtualmente imposible, particularmente en la investigación cuantitativa, hacer preguntas sobre la interseccionalidad que no sean inherentemente aditivas»¹⁷. En palabras de Harnois (2015: 21), «hasta mi conocimiento, no existen encuestas de gran escala en EE. UU. que explícitamente se dirijan a la discriminación múltiple. Más encuestas de este tipo se necesitan en los Estados Unidos, en Europa, y en todas partes. Sin tales encuestas, es casi imposible documentar la prevalencia, correlaciones, y consecuencias de la discriminación múltiple».

Sea como fuere, en la presente investigación vamos a indagar en experiencias de discriminación por dos o más motivos a partir de la información obtenida en la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020). La tabla 3.1 describe diferentes conjunciones de discriminaciones a partir de las personas que han declarado que han sido discriminadas por su color de piel o rasgos étnicos. Fueron 1.063 personas, que representan el 78% de las encuestadas (gráfico 3.6). A partir de ellas, la tabla recoge los porcentajes, primero, de quienes a la discriminación por el color de la piel o rasgos étnicos suma otra de las 13 discriminaciones por la que pregunta la encuesta. De esta forma tenemos que la conjunción más frecuente es la que al *color de la piel* se añade la discriminación por *nacionalidad*: el 55% de las personas que han sido discriminadas por su color de piel o rasgos étnicos también lo han sido por no tener la nacionalidad española.

¹⁶ Sobre estas y otras aportaciones a la conceptualización de la discriminación *múltiple* en ámbitos académicos, políticos y jurídicos, véase Cea D'Ancona y Valles (2017).

¹⁷ En la investigación cuantitativa (McCall, 2005; Choo y Ferree, 2010; Cho et al., 2013) hay poco consenso respecto a su aplicación empírica, que se muestra más fácil a través de investigación cualitativa.

Tras ella se sitúa la conjunción origen de la conceptualización de la discriminación *interseccional*: la que conecta *color de piel* + *género* (46%). Que su proporción sea menor no sorprende si se tiene presente que el 53% de las 1.369 personas encuestadas no nacieron en España y que el 62% son mujeres (como se viera en el capítulo 2). Las otras conjunciones de discriminación por dos motivos son las que al color de la piel suma: el *aspecto físico*¹⁸ (35%); su *cultura* o costumbres (35%); la *edad* (31%); y *no tener recursos económicos* (26%)¹⁹, la atribución de «ser pobre» que después veremos está presente en varios de los relatos de vivencias de discriminación.

La tabla 3.1 asimismo recoge conjunciones de tres discriminaciones, añadiendo a la discriminación por *color de piel* o rasgos étnicos las otras dos más acaecidas: por *nacionalidad* y por *género*. En la tabla puede verse que vuelven a repetirse los mismos motivos de discriminación antes destacados, por ser más habituales en las personas a las que se encuesta (cultura, edad, aspecto físico y no tener recursos económicos), aunque en orden distinto, en función de si al color de piel se suma la discriminación por nacionalidad o por género, como puede mejor apreciarse en la tabla.

TABLA 3.1.

Convergencias de experiencias directas de discriminación de la población africana y afrodescendiente residente en España (EPAAE-2020) (%)

Conjunción de discriminaciones		%	Conjunción de discriminaciones		%	Conjunción de discriminaciones		%
Color de piel o rasgos étnicos +	Nacionalidad	55	Color de piel o rasgos étnicos + Nacionalidad +	Género	32	Color de piel o rasgos étnicos + Género +	Nacionalidad	32
	Género	46		Cultura	27		Edad	24
	Aspecto físico	35		Edad	24		Aspecto físico	22
	Cultura	35		Aspecto físico	24		Cultura	22
	Edad	31		No tener recursos económicos	19		No tener recursos económicos	17
	No tener recursos económicos	26		Ideología política	11		Ideología política	11
	Ideología política	15		Creencia religiosa	11		Creencia religiosa	10
	Creencia religiosa	14		Orientación sexual	8		Orientación sexual	9
	Orientación sexual	13		Discapacidad psíquica	6		Identidad sexual	5
	Discapacidad psíquica	7		Identidad sexual	5		Discapacidad psíquica	5
Identidad sexual	6	Discapacidad física	5	Discapacidad física	4			
Discapacidad física	6	Enfermedad crónica	4	Enfermedad crónica	4			
Enfermedad crónica	5							

Por último, la tabla 3.2 muestra los perfiles sociodemográficos de las personas negras, africanas y afrodescendientes que en la encuesta han manifestado haber vivido las siete discriminaciones más mencionadas. Como en las tablas anteriores, para facilitar su lectura y que pueda apreciarse mejor el mayor porcentaje de mención, esté se destaca en negrita en la categoría a la que corresponda de cada una de las variables diferenciadas en la tabla.

¹⁸ En referencia al aspecto físico destacan referencias de que «existe *gordofobia*, existen estereotipos y si no encajas en cajones de belleza promovidos por los medios, mal asunto».

¹⁹ Al ser la población que responde a la encuesta negra, africana y afrodescendiente, la probabilidad de experimentar dos o más discriminaciones es mayor que en el conjunto de la población. En la encuesta de *Percepción de la Discriminación en España*, IMIO-CIS 2016, las conjunciones de discriminación más nombradas fueron: *etnia + nacionalidad* (68% de las 373 personas que declaran haber experimentado más de una discriminación; +3); *tener pocos recursos económicos + apariencia física* (47%; +4); por *edad + género* (47%; +8); *ideología política + género* (47%; +8). La media de experiencias de discriminación directas declaradas aumenta en las poblaciones más jóvenes, de mayor nivel educativo, de mayor situación económica personal y más a la izquierda en la escala de ideología. Para más información, véase Cea D'Ancona y Valles (2018).

TABLA 3.2

Experiencias de discriminación de la población negra, africana y afrodescendiente, por motivos y características sociodemográficas (EPAE-2020) (% en cada combinación)

		Color de piel	Nacionalidad	Género	Aspecto físico	Cultura	Edad	Ser pobre
Total		78	47	42	29	29	26	21
Género	Hombre	79	47	22	22	27	25	21
	Mujer	77	48	54	33	31	27	21
Edad	Menos de 25	76	47	44	30	33	26	18
	25-36	81	48	38	26	28	19	18
	37-49	82	43	46	31	23	32	22
	50 y más	76	47	37	30	34	42	44
Estudios	Secundaria y menos	74	60	45	29	34	31	24
	Bachillerato y FP2	75	46	42	28	33	25	16
	Universitarios medios	77	44	38	22	27	26	19
	U. superiores y posgrado	81	47	43	34	27	26	24
Ocupación	Baja cualificación	80	51	40	25	31	28	20
	Media cualific.	78	47	42	30	31	25	21
	Profesional medio	80	41	40	31	23	33	21
	Profesional superior	83	45	46	28	24	20	20
Situación laboral	Trabajo fijo	79	41	38	27	25	23	18
	Trabajo temporal	82	50	50	34	33	29	16
	En paro	83	46	44	31	33	25	26
	Estudiando	75	46	38	28	31	23	18
Ingresos	Menos de 300 euros	72	50	37	29	41	22	32
	300-600	82	65	31	22	30	19	23
	600-1.000	76	48	39	25	31	25	19
	1.001-2.000	80	44	45	32	28	29	21
	2.001-3000	78	45	46	35	26	27	20
	Más de 3.000	83	32	42	17	22	28	15
Clase social subjetiva	Baja	81	53	42	30	37	27	35
	Media baja	80	50	42	31	31	25	21
	Media	77	42	39	26	23	27	16
	Media alta	72	35	52	26	27	28	14
Tamaño municipio	Menos de 10.000 hab.	78	42	49	28	33	30	25
	10.000-50.000	81	47	46	32	34	23	23
	50.001-200.000	71	47	37	26	26	22	22
	Más de 200.000	80	50	41	29	37	27	19
Religión	Ninguna	78	42	48	32	21	27	20
	Católica	85	49	32	33	29	25	18
	Cristiana	80	50	29	19	26	20	13
	Musulmana	82	63	41	22	56	29	34
Nació en España	Sí	78	33	48	32	25	27	17
	No	79	58	36	25	33	25	24
Nació en otro país	África	78	47	43	30	33	27	24
	Latinoamérica	77	51	38	28	24	22	15
	Europa	88	25	63	26	27	40	28

De acuerdo con los datos recogidos, aunque la discriminación por *color de piel o rasgos étnicos* es casi generalizada en la población analizada (78%), es más denunciada por las personas que han nacido en otro país de Europa (88%), son de religión católica (85%), tienen entre 37 y 49 años (82%), estudios universitarios superiores o de posgrado (81%), una ocupación de profesional superior (83%), y con un nivel de ingresos superior a 3.000 euros al mes. Un perfil que contrasta con quienes denuncian haber experimentado discriminación por *nacionalidad*, la segunda más mencionada (47%) de las catorce consideradas. En este caso destacan, sobre todo, las personas que han nacido en otro país (58%), como era esperable, preferiblemente de Latinoamérica (51%). También, quienes se declaran musulmanes (63%), con un nivel educativo de secundaria o menos (60%), en una ocupación de baja cualificación (51%) y con un bajo nivel de renta, entre 300 y 600 euros al mes (65%), autoconsiderándose de clase social baja (53%).

Respecto a las otras discriminaciones, destacamos la mayor presencia de mujeres entre quienes denuncian haber experimentado discriminación por *aspecto físico* (33%; 11 puntos porcentuales más que los hombres) y, obviamente, por *género* (donde alcanza el cénit del 54%; 32 puntos más que los hombres). La discriminación por *género* es también más mencionada por los profesionales superiores (46%), las personas con trabajos temporales (50%), nacidas en España (48%) o en otro país de Europa (63%) y que se consideran de clase media-alta (52%).

La discriminación atribuida a su *cultura y costumbres* es más mencionada por los percibidos más distantes de la cultura española (y occidental, en general). Nos referimos a los musulmanes (56%), pero también a los nacidos en África (33%). También las personas de menor nivel de ingresos (41% de quienes declaran menos de 300 euros al mes) y que se consideran de clase baja (37%). Estos estratos tienen más presencia entre las personas que han sido discriminadas por *no tener recursos económicos* (32% y 35%, respectivamente), junto con los musulmanes (34%) y las de más edad, de 50 y más años (44%). Estas últimas también despuntan entre quienes manifiestan haber sido discriminadas por la *edad* (el 42% de quienes tienen 50 y más años), en claro contraste con los estratos de población más joven (16 puntos porcentuales más que los menores de 25 años y 23 puntos más que las de entre 25 y 36 años). Lo que viene a confirmar que también en esta población, la discriminación por *edad* se da más, conforme avanzamos hacia la tallede-vejez, como muestra la tabla 3.2.

3.2.2. Ámbitos o espacios de discriminación

Con respecto a los espacios o ámbitos donde se han dado las diferentes experiencias de discriminación, a las personas que respondieron que «sí» habían sido discriminadas por cualquiera de los motivos sobre los que se pregunta, después se les pidió que indicasen: «¿dónde?». Aunque era una pregunta abierta, iba acompañada de la siguiente especificación: «ámbito laboral, educativo, sanitario, acceso a la vivienda, establecimientos o espacios públicos (restaurantes, bares, discotecas, tiendas, bancos,...), por la administración pública, la policía o agentes de seguridad, en el transporte público, en el vecindario, en la calle o en otro espacio...», para facilitar que dieran una respuesta lo más concreta posible. La tabla 3.3 recoge los ámbitos donde se han dado las diferentes experiencias discriminatorias. Por la complejidad de la tabla, y para facilitar igualmente su lectura, los tres lugares más mencionados aparecen en distintos colores: el naranja para destacar el primer lugar mencionado con la mayor frecuencia; el azul claro para el segundo; y el grisáceo para el tercero.

De acuerdo con ello, la respuesta «En todos los espacios, la *sociedad en general*», muchas veces incidiendo en la característica que les ha hecho vulnerables a la discriminación (por ser mujer; por ser hombre; por ser inmigrante o parecerlo; por ser negro; por tener un cuerpo no normativo; por la forma de vestir y el pelo; por ser gorda; por mis características africanas, pelo rizado y labios gordos), aunque sin añadir ninguna especificación de lugar, destaca como la más mencionada en la generalidad de las discriminaciones. La excepción son las discriminaciones por *edad*, *discapacidad física*, y por *no tener recursos económicos*. En los dos primeros casos el ámbito laboral es el más mencionado, y de manera especial por quienes han sido discriminados por *edad*, alcanzando el porcentaje máximo del 69%. En cambio, los menos que han sido discriminados por *discapacidad física*, junto con el ámbito laboral (29%), destacan la afirmación de «ha sido una constante en mi vida» (20%),

no destacando un espacio en particular. Por su parte, quienes declaran haber sido discriminados por *no tener recursos económicos* destacan el ámbito educativo (28%), a diferencia de las otras discriminaciones, junto con la respuesta también genérica de «en todos los espacios, la sociedad en general» (21%), sin concretar ámbito, ni espacio.

Tras la mención de «en todos los espacios, la *sociedad en general*», se sitúa la específica y esperada del *ámbito laboral*, ocupando la tercera posición la respuesta también genérica, a la que antes se ha hecho referencia, de «*una constante en mi vida*». Si bien, en esta ocasión sí suele acompañarse de referencias a diferentes ámbitos y espacios para darle más fuerza: «escuela, empleo, sanidad, calle, justicia...; *en todos los ámbitos de mi vida*». Refleja la vivencia de múltiples experiencias de discriminación, que convierten a la discriminación en «una constante en mi vida», e indistintamente de que la persona haya nacido en España o haya adquirido la nacionalidad española, añadiendo gravedad a su experiencia discriminatoria. Por ello la destacamos respecto de otras más ubicadas en espacios concretos, con los siguientes relatos de la respuesta dada a la pregunta abierta de «¿dónde?».

«A lo largo de mi vida se me ha discriminado o negado oportunidades *por ser negra, habiendo nacido aquí.*»

«Aun siendo española, se me cuestiona por mi *color de piel*. “Soy más española que tú”.»

«Desde mi infancia, en determinados entornos, *se ha reducido mi persona a mi color de piel* como característica definitoria de mi persona.»

«*Continuamente*, espacios públicos, espacios privados, calle, sala de conciertos, escuela, peluquerías, tiendas, trabajos (entrevistas de estos), transporte público.»

«En bares donde no me han querido servir. En la calle, cuando algún señor mayor (mediana edad) quiso que fuera yo quien me quitase de en medio porque estaba en una calle de su país. Cuando iba a entrevistas de trabajo y sólo se hablaba de cómo había podido llegar yo hasta allí y no de si estaba cualificada o no para el trabajo.»

«Detenciones al “azar” por parte de la policía en la calle en diferentes ocasiones; en consultas médicas, dar por hecho que mis problemas médicos son debidos a mi *origen étnico* y no querer explorar y ver qué los causaba; en los comercios las personas de seguridad te persiguen (aunque lleves 8 años yendo al mismo supermercado); en el transporte público hay reticencia en acercarse a ti o se cogen los objetos de valor; por si les voy a robar; en los aeropuertos siempre en el control de seguridad me cachean; por parte de los profesores te encasillan con los alumnos que “no tienen futuro”, obligándote a esforzarte el doble para demostrar que no es así.»

«Esta es una *constante en mi vida*. He recibido discriminaciones constantes desde que era pequeña hasta la actualidad. Desde las más claramente ofensivas en las que se te insulta “negra, conguito, buana...”, por parte de personas que en muchos casos ni siguiera conoces. He sido parada por la policía sin motivo alguno, una vez a los 20 años mientras iba en el metro a estudiar y hace un par de meses también de nuevo, cuando iba a entrar a mi domicilio. En el ámbito laboral he tenido varios incidentes *racistas*. Desde los típicos comentarios sutiles respecto a mi color a tener que escuchar chistes de negros, incluso habiendo expresado a quien lo emitió que ese tipo de comentarios no procedía; a pesar de ello, la persona siguió haciendo comentarios y bromas al respecto durante un tiempo prolongado. No fui capaz de enfrentarme con firmeza, principalmente por la relación laboral de poder que esta persona podía tener sobre mí en mi trabajo en un centro educativo. También, cuando he ido a hablar con el profesorado de mi hija y ves que el discurso del profesorado cambia, y por lo tanto también su trato, cuando informas que eres de la profesión. En definitiva, por mis características fenotípicas he sido discriminada en múltiples espacios.»

(Testimonios de personas encuestadas)

El ámbito «educativo» y «en la calle» u otro espacio público, también son muy mencionados. La última sobre todo en las discriminaciones por *identidad y orientación sexual* (las segundas más mencionadas, y por *género y creencia religiosa* (musulmanes), las terceras más señaladas.

«En la calle, al asumir que estoy ejerciendo la prostitución.»

«En la calle, asumir que soy una prostituta o que estoy a la venta.»

«La comida, la ropa... tienes que ser como ellos para "encajar" y que no te hagan *sentir mal*.»

(Testimonios de personas encuestadas)

En cambio, los espacios o ámbitos menos señalados, de manera específica, cuando se responde el lugar donde se produjo la experiencia de discriminación son: el «acceso a la vivienda», por «la policía o agentes de seguridad», en el «transporte público», en el «vecindario» y «actividades deportivas». Si bien, a ellos se ha hecho referencia cuando se concretaban las dos respuestas genéricas de «en todos los espacios, la sociedad en general» y «una constante en mi vida», como ha podido verse en algunos de los relatos antes extractados. De todas formas, el detalle de los diferentes espacios y ámbitos donde se producen experiencias de discriminación lo ofrece la tabla 3.3. En ella aparecen desglosados los porcentajes de las personas que han experimentado cada uno de los 14 motivos de discriminación sobre los que se pregunta.

TABLA 3.3

Dónde se han producido las diferentes experiencias de discriminación de la población negra, africana y afrodescendiente que reside en España (EPAAE-2020) (% vertical)

	Género	Edad	Nacionalidad	Color de piel	Orientación sexual	Identidad sexual	Ideología política	Creencia religiosa	Aspecto físico	Discapacidad física	Discapacidad psíquica	No tener recursos económicos	Enfermedad crónica	Su cultura o costumbres
Ámbito laboral	27	69	12	8	14	12	16	8	12	29	13	3	6	8
Educativo	6	2	6	10	10		11	15	12	11	16	28		12
Sanitario			2								7		21	
Acceso a la vivienda			3	2								7		
Establecimientos públicos	4	2	5	8	10	11		3	10	11	3	11		8
Por la administración pública		4	10	2				4		2	6	6	4	2
Por la policía o agentes de seguridad			4	4					2		3	2	4	
En el transporte público				3						7				
En el vecindario														5
En la calle u otro espacio público	10	2	4	7	15	18	9	11	7	4	12	7	6	4
En todos los espacios, sociedad en general	40	7	43	34	28	26	40	40	40	9	17	21	27	39
En la familia, relaciones personales	2	2		2	8	9	15	7	3		9	7	15	4
Actividades deportivas										4	3			
Una constante en mi vida	8	5	10	18	10	17	6	10	14	20	10	8	12	15
Base muestral	541	207	552	953	149	65	177	168	400	45	69	232	52	313

Leyenda de colores: naranja, el primer lugar mencionado con la mayor frecuencia; azul claro, segundo lugar; verde claro, el tercer lugar mencionado.

3.2.3. En qué consistieron las experiencias de discriminación

De la discriminación se afirma que cada vez tiene un cariz más sutil, en una sociedad más sensibilizada contra la discriminación, que legisla contra ella y por la igualdad de oportunidades de todas las personas. Para Oskooii (2016: 617), «se puede denegar a una persona una hipoteca, un apartamento, un permiso para crear un negocio, la admisión a un club, o darle un menor salario, sin darnos cuenta que las bases para tales acciones se relacionan con factores asociados a su raza, etnicidad, género, u orientación sexual».

Por discriminación *sutil* se entiende aquella que se realiza de manera no siempre consciente o voluntaria, y que está arraigada en interacciones comunes en la vida cotidiana en forma de acoso, bromas, conductas de evitación u otros tratamientos no respetuosos (Van Laer y Janssens, 2011). Aunque su ocurrencia no sea fácilmente identificable y medible, a diferencia de las discriminaciones más evidentes o manifiestas (agresiones físicas y verbales), recoger información de ambos tipos de discriminación es necesario para tener un conocimiento más real de la situación.

En el estudio antes referido (*Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente*) de Barbosa y otros (2020), se destaca lo siguiente del grupo de discusión sobre *racismo y discriminación*: «Los participantes manifiestan que el racismo se descubre como un sentimiento de no ser aceptado/a uno más, eres siempre el otro, extraño, extranjero. La duda persiste sobre la pertenencia, el sufrimiento emocional que se vive y la forma como a cada una de las personas afectadas de muy diversas maneras» (p. 68), y se extrae el siguiente testimonio de uno de los participantes:

«Mi lectura adulta me informa desde siempre la idea de no ser aceptado, por tu color de piel aquí en Europa, tu fenotipo hace que sientas que no eres visto como de aquí, de que no perteneces a este continente europeo. Siento que cuando se pregunta por mi nacionalidad nunca puedo contestar de forma lineal, termino explicando mi biografía, mis antepasados, cuál ha sido la naturaleza de mi mestizaje, mis raíces afro europeas ponen en los demás una duda sobre tu pertenencia, no perteneces del todo al corpus nacional porque Europa, España, se representa como impoluta, pura, no mestizada, tapando el legado africano, árabe, y luego la antigua presencia africana (negra) en la Península Ibérica. Es todo lo contrario» (Barbosa y otros, 2020: 68).

Asimismo, se incide en que las mujeres en situación de irregularidad son las más vulnerables (por su triple condición de mujer, extranjera, y no blanca), y que perdura la mirada estereotipada y la representación sobre el «otro», el extranjero, la extranjera, como ajeno a la experiencia histórica de ser español. «Como la blanquitud es la norma hay una impresión de que este tema no se menciona, no se aborda, y en caso de hacerlo es siempre acompañado de extrañamiento, sorpresa, o reacciones de incomodidad. Son acompañados también de comentarios negativos sobre la persistencia de los perfiles raciales ejercidos por las autoridades policiales, el racismo violento en Internet y su promoción en las redes sociales, o presente en los estadios de fútbol especialmente contra los jugadores negro-africanos» (Barbosa y otros, 2020: 71). Existe segregación escolar; donde «raza» y clase se perfilan como variables excluyentes; el acceso a la vivienda está «plagado de incidentes críticos» de discriminación racial en la búsqueda de un alquiler; y persiste la experiencia de discriminación en la contratación laboral (chistes, comentarios, hostilidad, etc.).

Volviendo a nuestros datos de encuesta, a quienes respondieron que habían experimentado algún tipo de discriminación en la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020), después se les formuló una pregunta abierta para que narrasen «¿en qué consistió?». Que fuese una pregunta abierta, sin límite de palabras, permitió que se escribiesen relatos muy extensos, describiendo todo tipo de discriminaciones y cómo las han vivido. Una muestra son los siguientes fragmentos que describen múltiples discriminaciones en sus trayectorias de vida, y en ámbitos diferentes. En ellas incluso se destaca que no son

todas, que son un «ejemplo» de lo que han vivido (incluyendo agresiones físicas racistas, por su color de piel), y cuya lectura detenida se recomienda como muestra de lo aún existente en la España del siglo XXI (prejuicios, estereotipos, racismo, xenofobia, discriminación). Como en otros relatos extractados, la cursiva es puesta por nosotros para destacar expresiones o términos, pero las mayúsculas son escritas por quienes hacen el relato como respuesta a la pregunta.

«Nombraré únicamente algunos *ejemplos*, ya que, en estos años han sido *múltiples* las ocasiones. Al ser una persona afrodescendiente, pero nacida en Catalunya, el trato cambia de manera significativa cuando, por ejemplo, después de hablar conmigo por teléfono, aparece una chica negra que ellos no esperaban. Con esto, se me han negado viviendas, e incluso una plaza en una guardería, diciéndome, cuando me vieron, que ya no había plazas. Por teléfono me aseguraron que sí. Miradas de desconfianza al entrar en un comercio, o en la administración pública, y de la gente en general, que te percibe como una *amenaza* por el hecho de tener un color de piel distinto. También por el mismo motivo, hay personas que, en lugar de mostrar desconfianza o miedo, muestran pena, tratándote como “pobrecito”, de manera automática.»

(Testimonio de persona encuestada)

«Me han puesto en evidencia un profesor de universidad, por mi *color de piel*. Me han confundido con una prostituta. Me han confundido con empleada, teniendo un puesto de responsabilidad. Se han reído de mí por mi color, a través de gestos, expresiones y canciones. Me han solicitado documentación en exclusiva, pese a estar con más gente. Me han retirado un trabajo, al conocer mi color de piel. Han ligado conmigo solamente por el hecho de “apuntarse un tanto”, al ser una mujer negra, etc.»

(Testimonio de persona encuestada)

«El director del colegio al que fui, y en el que mi madre daba clase, tenía comportamientos *racistas* e hizo lo que pudo por amargarnos la existencia. Con 12 años, paseando a mi perra por el parque, apareció un anciano increpándome con una pistola porque la perra había depositado en el césped. Con 14 años, me detuvo la policía por la calle porque iba corriendo de vuelta a mi casa. Con 15 me tuve que defender del ataque de 5 *skins* en Alcalá de Henares. Siendo un adulto de 31 años, en un bar con amigos no negros, entraron 3 *skins* y me quisieron echar. Nos fuimos para evitar conflictos. O en la entrada de una discoteca en la que entraron mis amigos no negros bastante beodos, incluso con vasos, sin problemas, yo lo estaba viendo desde el coche, pues el único sobrio era yo, y al ir a entrar 30 segundos más tarde me impidió el paso con la excusa de que era una fiesta privada. No era por la indumentaria, era porque el tipo no quería que yo entrara, al momento salió uno de mis amigos reclamando que entrara. Pero el tipo insistía diciendo que no. Así que el amigo fue a buscar al otro para irnos, y ya solo en la puerta, el tipo sin venir a cuento me quiso dar un *guantazo* que no llegó a rozarme, pero se me cayeron las gafas al suelo. De ahí fui a ponerle una denuncia y esa denuncia quedó en que el tipo tuvo que indemnizarme porque se me cayeron las gafas al suelo y se rompieron. Pongo en duda la aleatoriedad del control en los aeropuertos, desde el control de acceso (especialmente después del IIS) y en alguna aerolínea, cuando, por lo que fuera, me tocaba sentarme en primera clase. La justicia ya que *prejujga* y *estigmatiza*.»

(Testimonio de persona encuestada)

«A mí me llamaban *negra de mierda* y a mi hermana, saliendo del instituto, le *rompieron un brazo*, entre otras cosas. Cuando vas a algún sitio oficial *dan por hecho* que no tienes la nacionalidad y a veces ni papeles. Mi hermano tuvo problemas con el papeleo de sus hijos, tras el nacimiento, porque dieron

por hecho de que no tenía papeles. Mi madre, como buena inmigrante, ha trabajado el triple y ha cobrado una miseria, pero gracias a su perseverancia, esfuerzo y sacrificio todos, los 4 hermanos, hemos cursado títulos universitarios. Espero que esto haya cambiado en parte, pero hasta hoy en una tutoría de mi hijo del conservatorio, la profesora lo primero que me dice es “pues la verdad es que me ha sorprendido porque solo verle en la primera clase ya me dije que éste no se entera de nada”... Y si dices algo, eres una lianta y, además, *negra*. Mi hijo, que tiene una media de sobresaliente. Por desgracia, si no destacas en igualdad de condiciones, eres *inferior* y lo dice alguien con título universitario y especialidad universitaria, que está cursando su segundo grado y que trabaja en la sanidad pública. Lo más triste de todo es que muchos jóvenes africanos dejan los estudios, por el hecho que ya dan por hecho de que *la igualdad es una utopía*. Supongo que, como otros colectivos, tendremos que seguir luchando.»

(Testimonio de persona encuestada)

«A nivel personal, y como mujer afrodescendiente, *me siento discriminada en todos lados*. Cuando vas a comprar, en innumerables establecimientos el guardia de seguridad te sigue. En las tiendas en general, el *trato* no suele ser bueno, porque consideran que económicamente *no soy autosuficiente*. La policía cuestiona mi nacionalidad, pidiendo mi DNI, cuando la calle está llena de gente *no racializada*. A la hora de los organismos públicos la situación es la misma. A veces tratándome de cierto modo peyorativo, como el considerar que igual no entiendo lo que debo cubrir o solicitar, sin tan siquiera comprobar mi origen de nacimiento. Siendo española de nacimiento en casi ningún sitio me han llegado a *tratar como a cualquier español blanco*, y si lo intentan, siempre existe alguna coletilla al respecto.»

(Testimonio de persona encuestada)

«Consistieron en *mal trato y actitudes hostiles* de diferentes grados, desde increparme en el aula de modo público y cuestionar mi capacidad cognitiva, hasta hipersexualizar y tratar como un objeto mi cuerpo, ofreciéndome dinero por la calle, o solicitarme constantemente la documentación, cuando voy sola, porque según la policía *una negra no puede ser española*.»

(Testimonio de persona encuestada)

«El *trato despectivo* es una conducta *habitual*, que he recibido desde la infancia en diferentes ocasiones, en donde te sientes tratada como un objeto. Comentarios ofensivos «negra, conguito...» Me he sentido acosada laboralmente. En una ocasión, durante una temporada, por una persona en posición superior a la mía en mi centro de trabajo (un centro educativo). Esta persona se dedicaba a realizar *comentarios* en clave de humor llegando incluso a contarme *chistes de negros*, a pesar de haberle informado que no procedían demasiado esos comentarios. Me han solicitado la documentación dos veces, una a los 20 años en el metro de Moncloa, cuando iba a estudiar a Ciudad Universitaria, y me dijeron “inmigración, documentación”. También, hace dos meses, al ir a meter mi coche en la plaza de garaje de mi casa, los policías nacionales me pidieron la documentación del vehículo a las 6h de la tarde y no me dieron ningún tipo de justificación, aunque yo les informé que me parecía sorprendente que en pleno siglo XXI se siguieran haciendo estas paradas. Me he sentido *vigilada* en muchas ocasiones, al entrar en tiendas, porque pensarán que se va a robar. Me han *infravalorado* en muchas ocasiones, al *presuponer* mi carencia de formación.»

(Testimonio de persona encuestada)

«En ambientes más adultos (instituto y familiar): comentarios despectivos llenos de *prejuicios* y alguna que otra burla, por ser mestiza, principalmente, y a veces por ideología política o por ser mujer e ingeniera (la típica discusión contra las típicas personas de mente obtusa). En el colegio: aparte de lo anterior; insultos, “hacer el vacío” y alguna agresión física tipo: romper las gafas día sí y día también (durante 1 año aproximadamente), collejas... y unas cuantas peleas de no demasiado violentas de uno contra uno, que las frenaban mis amistades; salvo una vez en la que estaba sola y la niña, que siempre me buscaba para pelearse, me dio un golpe en un ojo y del dolor no pude devolverle el golpe y tuve que hacerme una bola en el suelo llorando. Entonces, menos mal que paró y se fue satisfecha por haberme hecho *daño*.»

(Testimonio de persona encuestada)

«Hay que decir que no son cosas frecuentes, pero ha habido *demasiadas para incluir aquí todas*. Pondré algún ejemplo: 1) Me han mirado mal; 2) Me han negado la entrada en discotecas; 3) La policía me ha parado sin motivo y cacheado con violencia; 4) Me han insultado; 5) Me han intentado agredir; 6) Se han cambiado de asiento en el transporte público; 7) En el supermercado, el vigilante de seguridad me ha seguido y, en dos ocasiones, uno no me dejó entrar en el establecimiento; 8) Me han dicho que mis buenas notas eran porque *soy negro* y el profesor me ha favorecido; 9) Amigas de amigos se han negado a saludarme dándome dos besos.»

(Testimonio de persona encuestada)

«He vivido muchísimas situaciones discriminatorias *toda mi vida* hasta el punto de que ya las he *normalizado*. Algunas de ellas son: que no se siente nadie al lado mío en el transporte público, que me sexualicen como mujer negra, que me juzguen por mi aspecto físico, que crean que vivo en situación de precariedad *por ser negra*, miradas malas por la calle, me han perseguido el personal de seguridad nada más entrar a una tienda, etc.»

(Testimonio de persona encuestada)

«La policía en más de una ocasión se ha mofado de mí, pensando que yo no sabía o entendía el castellano. La policía me ha parado sin motivo alguno para cachearme, identificarme y lo peor me estuvieron insistiendo que “seguro que llevas droga, dásosla y te dejamos ir en paz” y yo insistiéndoles que yo jamás en mi vida he consumido drogas, que lo único que consumo es alcohol de vez en cuando. Cuando estaba en mitad de la ESO he recibido llamadas de chavales que no tenía ni idea solo para *mofarse de mi color* y decirme que me volviera para mi país. En la calle, pues como soy una persona educada, suelo saludar con la gente con la que nuestras miradas se cruzan para quitar ese momento incomodo pues, suelen agarrarse el bolso y acelerar la velocidad de su caminata. Una vez se me prohibió entrar en una discoteca porque me dijeron que era día de estudiantes (YO ERA ESTUDIANTE TAMBIÉN), como si yo tuviera pintas de una persona no estudiante.»

(Testimonio de persona encuestada)

«Lo más reciente que recuerde, acoso sexual en la calle mediante la sexualización y connotaciones racistas de mi cuerpo con comentarios como “vaya mulata”. Comentarios obscenos sobre mi pelo en la calle. Continua negación de la *otredad* ante mi religión (islam), presuponiendo que es opresiva y que no puedo ser feminista, si comparto los ideales con esta ideología. Consiguientemente, por mi afrodescendencia, comentarios dañinos e irrespetuosos en la guagua sobre las pateras y “el daño” que afecta al país. Rechazo a mi cultura de manera explícita entre los que creían que eran compañeros, mediante la discriminación de los “*moros*” de manera abusiva y atentando de manera violenta y con amenazas con elementos como “me cruzo con un moro y le parto la cara” o escudando su RACISMO en argumentos como “los negros son más racistas” o “si vienen a mi país, que se sometan a la cultura de aquí y dejen eso allá”. Entre muchos otros.»

(Testimonio de persona encuestada)

«Me han *negado atención* médica. Me han sacado del servicio de salud, por ser menor y no cotizar, siendo mis padres cotizadores, pero extranjeros. No han querido valorar mis enfermedades, las han atribuido a enfermedades tropicales, sin tener en cuenta que llevaba más de 20 años sin ir a mi país de origen. Me han negado, por edad, mi dolor, mis procesos médicos y no han realizado un proceso de diagnóstico diferencial, ni de descarte, solo un diagnóstico de fibromialgia sin seguimiento con 25 años y sin más tratamiento que pastillas para las crisis, sin acceso a adaptación académica, laboral, ni atención psicológica ante el diagnóstico. Me han *mirado mal* y creído menos al oír mi acento, al oír mi acento y decir que no era de Canarias. Me han *insultado*, llamado extranjera de forma peyorativa, forastera, mono, que vivía en los árboles, que no tenía educación, que no sabía hablar o escribir, por tener dificultades del aprendizaje no diagnosticado en los centros escolares porque lo atribuían a ser extranjera y de bajos recursos. Me han creído menos por tener pecho, por mostrarme de forma femenino. Han *abusado* sexualmente, me han *acosado* y me han *menospreciado* por leerme como mujer. Han ridiculizado, patologizado, insultado y menospreciado mi identidad no binaria. He tenido que justificar mi forma de vida por declaración escrita, a pesar de demostrar con papeles todos los datos para las becas, mientras a otros compañeros nacionales no les han solicitado más información. Han pensado que no tengo estudios o conocimientos de España, por tener procedencia de *Abya yala*. Han desprestigiado mi cultura, la historia de mi país, los orígenes afrodescendientes e indignos descendientes. Me han dejado fuera de los círculos de amistad en los colegios por gorda, fea, por demasiado masculina, por demasiado neutra, por juntarme con chicos, por extranjera, por sexualizarme por ser “latina” y, por ende, identificarme negativamente como *puta*. Me han sexualizado por el desarrollo precoz de mi corporalidad. Se han burlado por el uso de palabras de mi origen, por tener otro ritmo, por erotizar mi acento. Me han pegado al son de “forastera de mierda”, “vuelve a tu país”, siendo menor y sin una atención por adultos cercanos, ni mayores consecuencias académicas para las agresoras. Han dado un paso atrás al decir mi origen, cerrado mochilas, alejado menos. Infravalorado mi conocimiento diciendo que “no es de allí”, sin saber que estudie aquí, etc., etc.»

(Testimonio de persona encuestada)

«Son tantas en todos los ámbitos que *necesitaría un libro*. Me han insultado, acosado por la calle, se han reído y han pegado, me han solicitado la documentación únicamente a mí y a otra persona negra dentro de un grupo en el que también había personas blancas. No me han dejado vestir de verde porque me decían que la morena que se viste de verde, ella sola se pierde. Se han apartado de mí con cara de terror, me han infravalorado continuamente, me controlan en los supermercados... etc.»

(Testimonio de persona encuestada)

«Trato por parte de la policía constante, paradas por color de piel constantes, detenciones injustificadas. Discriminaciones sutiles que quitan oportunidades de crecimiento social y personal constante. Insultos, desprecios, gente que piensa que le voy a robar por mi *color de piel*. Vecinos que se quejan por nimiedades porque *no te quieren* en el edificio. Personas que no te alquilan una vivienda porque no se fían. Funcionarios que te tratan mal porque sí o porque piensan que no entiendes lo que dicen. Director de colegio que se aferra a la ley para no dar por escrito un menú sin cerdo, asegurando que lo hace. Si la ley no obliga a esto, seguirá existiendo esta discriminación. Tratos despectivos y hostiles por parte de muchas personas, exclusión de determinados entornos, registros policiales continuos. Si voy corriendo a por mis hijos al colegio, me para la policía porque huyo de algo. Si llevo cubiertos con el táper de la comida del trabajo, me llevan a comisaría por llevar un cuchillo.»

(Testimonio de persona encuestada)

«Tuve dos profesores que me han puesto más *dificultades* a la hora de elaborar exámenes orales, me dijo uno: “No es culpa mía que aquí no se hable africano. Haber ido a un país que se hable tú idioma”. Se han alejado un montón. Más controlada siempre. Es común que infravaloren o duden de mi capacidad intelectual. Un ejemplo, antes de ir a la universidad, estuve haciendo un grado superior y el tutor me dijo: “No suelen ir inmigrantes a la universidad. Además, el examen de admisión es muy duro. Nunca he visto a una negra que haya aprobado y esté en la universidad”.»

(Testimonio de persona encuestada)

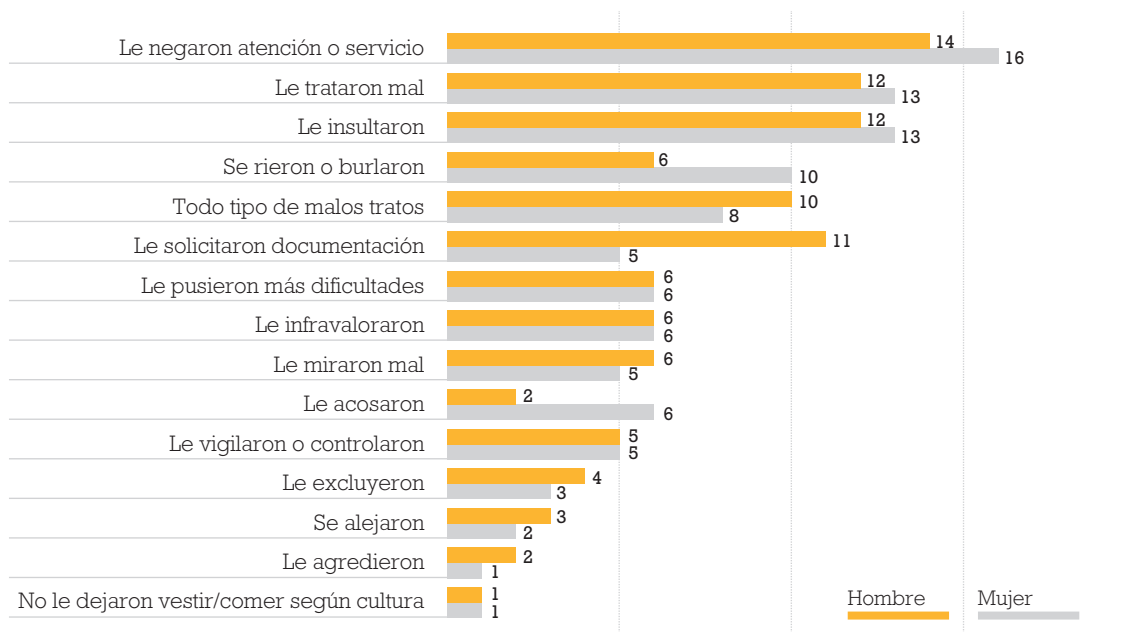
Estos son una muestra de los diferentes relatos escritos por sus autoras/es y, en sí mismos, tan expresivos (más que meramente descriptivos) de las múltiples experiencias de discriminación vividas, y que se repiten en el tiempo. No hay espacio para recoger todos los relatos a los que ha dado pie la pregunta abierta (y sin límite de palabras): «¿en qué consistió?». El gráfico 3.7 trata de cuantificar las respuestas, resumiendo lo más destacado en sus relatos y diferenciando por género. De ellos, la *negación de atención* o servicio es la discriminación que más se menciona (15%). Siguen las referencias a *malos tratos*, un *trato despectivo u hostil* (13%) e *insultos* (12%). En ellas las diferencias por género son mínimas, a diferencia de las *burlas*, «se rieron o burlaron (comentarios en tono despectivo, racista)», más declaradas por las mujeres (10%) que los hombres (6%).

«En el colegio me llamaban “pelo polla”, y le cogí complejo e iba siempre con el pelo recogido²⁰. En cuanto pude, me lo alisé y evitaba llamar la atención. La gente te dice “que no necesitas almohada para dormir”, “tu pelo parece un brócoli”, “¡¡¡¡¡”, etc. Pasa siempre (aunque no nos queramos dar cuenta) que *no se quieren sentar a tu lado*. A menos que seas mujer y venga un “viejo verde” y te diga “morena...”»

(Testimonio de persona encuestada)

GRÁFICO 3.7

En qué consistieron las experiencias de discriminación (EPAAE-2020) (%)



²⁰ Testimonio que concuerda con lo leído en el artículo «Como derecho civil en Estados Unidos», de Antonia Laborde (*El País*, 27/6/2020). Destaca el pelo natural en la comunidad afroamericana, sin tratamientos de alisado, como símbolo de la lucha contra el *racismo* y que aún forma parte de la discriminación racial en Estados Unidos, pese a que los tribunales llevan décadas recibiendo demandas de afroamericanos que fueron despedidos de sus trabajos por llevar el pelo al natural, sin domar: Aunque las mujeres son las más afectadas, este problema también atañe a los hombres e incluye varios testimonios, incluido el del legendario activista por los derechos de los afroamericanos Malcolm X.

3.2.4. Discriminación laboral

Dada la persistente relevancia de la discriminación laboral, se ha sumado a las preguntas anteriores ya comentadas otra al final del cuestionario de la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020). En concreto, se preguntó: «¿Ha sido o se ha sentido usted, algún familiar o amigo/a, discriminado en el trabajo por alguna de las siguientes situaciones?». La persona puede marcar todas las situaciones que hayan acaecido, al ser una pregunta cerrada de respuesta múltiple. En el gráfico 3.8 las diferentes experiencias de discriminación laboral aparecen ordenadas de mayor a menor frecuencia de mención, y diferenciando por género. De ellas sobresalen dos, y con igual porcentaje de respuesta: «le han rechazado durante una entrevista» y «no acceder a empleos para los que están formados». Si bien, en mayor proporción en las mujeres (41 %) que en los hombres (33%).

«Era más joven, y todas mis compañeras del instituto eran contratadas, por horas en alguna fábrica. A mí nunca me contrataban, me lo confesaban en mi cara. "Es que eres NEGRA". Pedazo de argumento, ¿no?»

«Llegar a una empresa a echar el currículum, y ver una posible oferta, y que te digan que el puesto ya está cubierto hace pocos días, y ver como minutos más tarde una persona autóctona obtenía información acerca del mismo puesto.»

«Delegación de tareas inferiores, *infravaloración* de conocimiento...»

«Ofrecen puestos de menor capacidad intelectual.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Otras dos experiencias de discriminación laboral habituales que declaran las personas negras, africanas y afrodescendientes encuestadas, y en similar proporción, son el «tener peores horarios laborales» o que les paguen «menos que otras personas en su mismo empleo»; también más en mujeres que en hombres, y que denotan la mayor discriminación laboral experimentada por ellas. A estas experiencias siguen otras a las que se ha hecho alusión con anterioridad: «no le ayuda a promocionarse (negándole cursos de formación,...)» (16%) y «tienen malas relaciones con sus compañeros/as de trabajo» (16%), y sin distinción por género. A este respecto, hay quien incluso lo describe (con mayor expresividad y rotundidad) en el espacio abierto para la opción de «otros», en esta pregunta específica sobre discriminación laboral.

«Notar que los compañeros no se comportan igual contigo que con otra persona blanca o extranjera, pero europea.»

«Aguanto muchos comentarios *racistas* de compañeros y jefes, que lo *disfrazan de bromas* o comentarios inofensivos.»

(Testimonios de personas encuestadas)

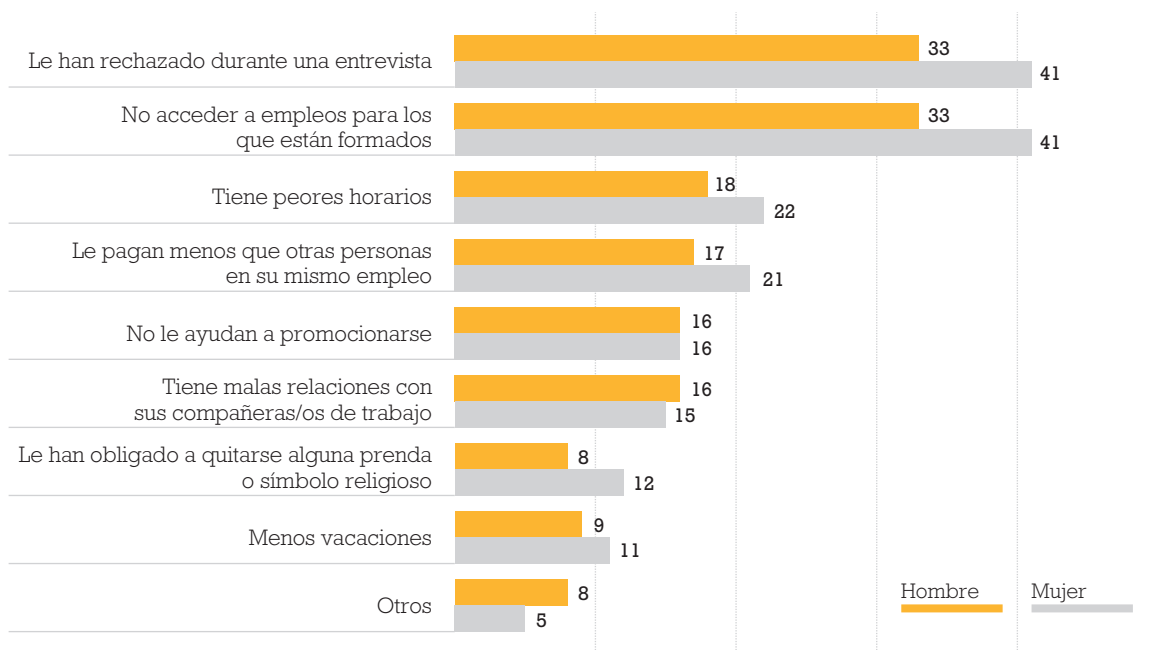
En la respuesta abierta de «otros» también se anotan menciones a agresiones físicas (malos tratos o amenazas) y a insultos y comentarios racistas, junto a otras respuestas como «no tratarme como personal de rango superior» e incluso «problemas con el pelo o no seguir el estándar caucásico», y que les lleva a alisárselo. Los extractos más completos de algunos testimonios resultan especialmente elocuentes, y engrosan el acervo de datos sociológicos reunidos en este estudio.

«No creer que soy director. Dar por hecho que soy empleado de bajo rango. Mal trato. No mirarme a los ojos o no hablarme directamente. Llamarme por apodos u otros nombres, incluso siendo yo rango superior en la empresa. Mirarme o disculparse cuando comentan cosas de racismo. Hacerme esperar más que a los demás.»

«Problemas con el pelo. El estándar caucásico no puede imponerse en individuos de otras comunidades u orígenes.» (Testimonios de personas encuestadas)

GRÁFICO 3.8

Situaciones en las que se han sentido discriminadas en el trabajo las personas africanas y afrodescendientes encuestadas (EPAAE-2020) (%)



3.2.5. Discriminación en el acceso a la vivienda

Un último ámbito de discriminación muy referenciado por la población negra, africana y afrodescendiente, cuando se les pregunta por experiencias discriminatorias, es el «acceso a una vivienda»²¹. Como se viera en el gráfico 3.5, el 91 % de las personas encuestadas considera que las personas africanas y afrodescendientes tienen menos oportunidades que el conjunto de la población para acceder a una vivienda. También han hecho mención

²¹ En el reciente informe *¿Se alquila? Racismo y xenofobia en el mercado del alquiler* (Martínez Goytre et al., 2020), elaborado por Provienda, por encargo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se concluye que la discriminación es un fenómeno normalizado en el acceso a una vivienda de alquiler en el mercado libre. Tras realizar 1.836 llamadas a 200 agencias inmobiliarias respondiendo a anuncios de viviendas en alquiler y usando la metodología del *testing* (llamadas con un perfil español y otro extranjero con idénticas condiciones socioeconómicas, familiares y de género), constataron que se ofrecen peores viviendas a las personas extranjeras no comunitarias, además de exigírseles más renta y requisitos que a un nacional. El 73 % de las inmobiliarias que contactaron mostraron formas explícitas de discriminación por origen. Entre las causas destaca la *estigmatización racial y cultural*, que se activa a través de diferentes mecanismos como el idioma/acento o la indumentaria y rasgos raciales, además de la *aporofobia* o estigmatización de la pobreza: la presunción de un bajo nivel socioeconómico de las personas extranjeras. Se materializan en un exceso de documentación requerida, un incremento de las garantías exigidas, engaños sobre la disponibilidad de viviendas, el uso de excusas y cláusulas abusivas para la formalización de contratos de alquiler. Cuando se trata de la sostenibilidad de un alquiler residencial, la discriminación se presenta en forma de conflictos vecinales, hostilidad en las relaciones con las personas propietarias y en un déficit en las características de habitabilidad de las viviendas.

expresa a este ámbito de discriminación, cuando se les ha pedido que describan sus experiencias de discriminación por *nacionalidad*, *color de la piel* y la carencia de *recursos económicos* (tabla 3.3). Por ello, tras la pregunta específica sobre manifestaciones concretas de discriminación laboral, y después de haberseles preguntado «en dónde reside» (pregunta descrita en el gráfico 2.7), a quienes respondieron «en una vivienda de alquiler» (55 %) o «en propiedad» (29 %) se les preguntó, a continuación, «¿ha sido o se ha sentido usted discriminado en el acceso a la vivienda? El 47% de las 1.150 personas que afirmaron tener una vivienda en alquiler o propiedad manifestaron haberse sentido discriminadas en el *acceso a la vivienda*. Una proporción elevada, a cuya respuesta siguió la pregunta abierta que solicita una mayor concreción de los motivos por los que se ha sentido discriminada: «¿por qué? El gráfico 3.9 agrupa las diferentes razones dadas de manera espontánea. La principal es «por ser negro/a», que reúne al 56% de las respuestas; si bien, en mayor proporción de hombres (66%) que de mujeres (47%), con 19 puntos porcentuales de diferencia entre ambos. A dicho motivo acompaña la descripción de experiencias vividas, junto con la convicción de que no pudieron acceder a la vivienda (en propiedad o alquiler) por *ser negros/as*: «no quieren negros», cuando te ven, la vivienda deja de estar disponible (una reacción «al verte», «el factor sorpresa»).

«Al hablar por teléfono, estupendo. Pero, al verte ya personalmente, se sorprenden por tu color de piel.»

«El *factor sorpresa*, al acudir a una cita concertada para visitar un posible piso, habitaciones, y en la visita al piso, que era supuestamente mío, porque por teléfono así me lo había dicho la propietaria, de repente menciona que hay otras personas interesadas y que incluso había venido a verlo minutos antes...»

«Al llamar por teléfono no ponen problema, ya que mi acento es español. Cuando acudo a visitar la casa, ponen *pegas de todo tipo* y añaden requisitos o dicen que la vivienda no está disponible.»

«Cuando me han conocido personalmente, me han dicho que el piso estaba alquilado o se quejaban de que les había *engañado por mi acento*.»

«Cuesta más porque por teléfono no notan que eres negra porque no tienes acento y todo es *fácil y amable*. Pero, al llegar a la visita, te dicen que no está disponible ya la vivienda.»

«Porque se me ha *vetado* a la hora de acceder a una vivienda. He tenido que mandar a otra persona (blanca) a conseguirme una vivienda.»

«Racismo. No quieren negros.»

(Testimonios de personas encuestadas)

«No quieren a negros», indistintamente de que sean personas con la nacionalidad española. De ahí que lo cataloguen de «racismo». A ello se suma el 14% —en mayor proporción mujeres (20%) que hombres (9%)— que señala la existencia de «desconfianza *racista* de los propietarios y de las agencias inmobiliarias», en el caso del alquiler; no tanto de la compra: «las inmobiliarias y los propietarios no quieren a *personas negras*».

«Cuando ven tu color de piel, en ocasiones por arte de magia, el piso ya está alquilado.»

«En algún momento fuimos para alquilar un piso y el dueño dijo que no quería *gitano, moro u africano*. Le pedí explicación y se negó a decir el por qué.»

«Tanto agentes de inmobiliaria, como propietarios, piensan que *por ser negra* vamos a cocinar cosas que huelen fuerte y no se irá bien, que soy problemática o que utilizaré el piso de burdel.»

«Te ven por el tipo de piel y luego piensan que no vas a pagar.» (Testimonios de personas encuestadas)

A la existencia de *prejuicios* consolidados, que dificultan el acceso a la vivienda de las personas negras, se suman las mayores *trabas* a las que tienen que hacer frente (más información o documentación); de manera especial, cuando además de ser negras son inmigrantes (15%); un poco más por mujeres (17%) que hombres (13%). Destacan que tienen mayores dificultades para alquilar, «por no ser de España» o «no tener fiador». Inciden en que «piensan que no tienes financiación» y pasas a estar en desigualdad de oportunidades y de trato.

«Cuando llamas en un anuncio, y saben que eres *extranjera*, te dicen que el piso ya está alquilado. Pero, das el número a un español, y el *trato* es *diferente*.»

«Porque literalmente nos dijeron que “no arrendaban pisos a inmigrantes”.»

«Porque piensan que, *por ser inmigrante*, no cuento con la financiación. Me interrogan demasiado, antes de enseñarme una vivienda. Hay *racismo* a la hora de alquilar una vivienda. Tengo testimonios de ello.»

«Tuvo que coger el contrato mi compañera en uno de los pisos, y yo atenuar el acento, porque no aceptaban personas extranjeras, independiente de su situación o cumplir con el aval y nómina.»

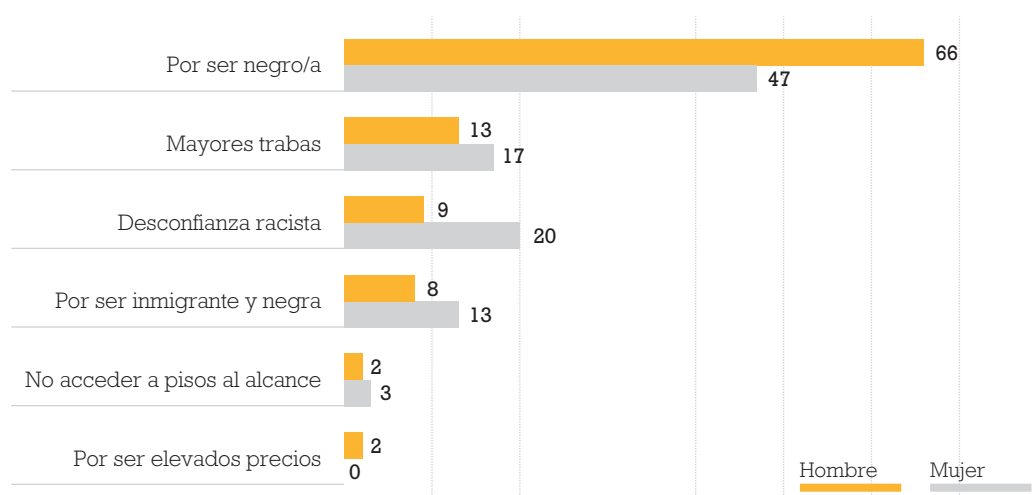
«Las *trabas* siempre son las mismas. En la atención telefónica todo es correcto, pero luego a la hora de alquilar, y *al verte* en persona, aparecen las excusas o simplemente la negativa de alquilarte la vivienda. Hay gente que directamente te dice, con descaro, que no alquila la vivienda a gente *racializada* o colectivos discriminados por su etnia, religión. Y luego están las *negativas maquilladas* bajo excusas de que el seguro indica falta de solvencia, o que hay otra familia que presentó la misma solicitud y que por eso se lo alquilan. Aun sabiendo que no es cierto, o comprobando a posteriori, por casualidad, que aquel blanco al que le alquilaron le ha causado problemas, precisamente por falta de solvencia.»

«Una agencia nos dijo: “si fuerais *personas normales*, no os pediríamos muchos papeles, pero al ser vosotros, mis superiores me van a pedir explicaciones. Así que cuantos más papeles que vayan a vuestro favor, mejor y así podéis demostrar que sois *de fiar* y daros el piso”.»

(Testimonios de personas encuestadas)

GRÁFICO 3.9

Motivos de discriminación en el acceso a la vivienda de las personas negras, africanas y afrodescendientes encuestadas (EPAAE-2020). Respuesta espontánea (%)



3.3. RETICENCIAS A DENUNCIAR HECHOS DISCRIMINATORIOS

Ante las diversas y numerosas experiencias de discriminación descritas por la población negra, africana y afrodescendiente encuestada, sorprende que, a la pregunta de si «¿denunció?», únicamente el 10% de las 1.042 personas que vivieron alguna experiencia discriminatoria afirman que lo denunciaron. Nueve de cada diez, en cambio, no lo hicieron. Al igual que las experiencias de discriminación que se declaran en las encuestas no siempre son un reflejo de la realidad (la discriminación objetiva), tampoco lo son las denuncias respecto de las discriminaciones habidas. Como antes se dijera, afecta cómo se interpreta el hecho discriminatorio (Quillian, 2006; Amegashie, 2008); y que la discriminación, cada vez más, adopte formas más sutiles y socialmente aceptables (Yoo et al., 2010; Motti-Stefanidi y Asendorpf, 2012; DeSouza, Ispas y Wesselmann, 2017).

Para contribuir a que las discriminaciones acaben exteriorizándose en denuncias, necesariamente tenemos que conocer los motivos por los que no se denuncia. De modo que en la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020) se pregunta a toda persona que afirma haber tenido alguna experiencia de discriminación y no la ha denunciado: «¿Por qué motivo no denunció?»²². Una pregunta que, en esta ocasión, es cerrada incluyendo siete opciones de respuesta, como ilustra el gráfico 3.10. Al incluir las mismas siete opciones de respuesta que la encuesta de *Percepción de la discriminación en España*, IMIO-CIS 2016, el gráfico compara las respuestas de la encuesta a las personas negras, africanas y afrodescendientes de la presente investigación, de 2020, con las dadas por la población en general en la encuesta IMIO-CIS 2016 (y analizadas en Cea D'Ancona y Valles, 2018).

En el gráfico puede observarse que, mientras para el conjunto de la población española los motivos principales por los que no se denuncian hechos discriminatorios se reparten entre la decepción o desencanto del «no sirve para nada» (42%) y el aminorar su gravedad, «no era muy grave» (38%), en la población africana y afrodescendiente los motivos son más diversos. Junto al «no sirve para nada» (31%) se sitúa la *normalización* del hecho discriminatorio: «no era motivo de denuncia, al considerar que es algo normal o habitual» (24%). También exceden quienes no lo han hecho por desinformación: «no sabía dónde o cómo hacerlo» (12%); que doblan al conjunto de la población. Por el contrario, la segunda respuesta más pronunciada por el conjunto de la población española, «no era muy grave» (38% en la Encuesta IMIO-CIS 2016), apenas es seleccionada por un 7% de las personas afrodescendientes encuestadas.

En suma, las reticencias a denunciar no responden a que el hecho no fuera grave, sino principalmente al convencimiento de que la denuncia «no sirve para nada», junto con la normalización de la discriminación, al considerarlas «normal o habitual» en sus vidas, y a distancia del conjunto de la población. Lo que asimismo se registraba en uno de los testimonios antes extractados:

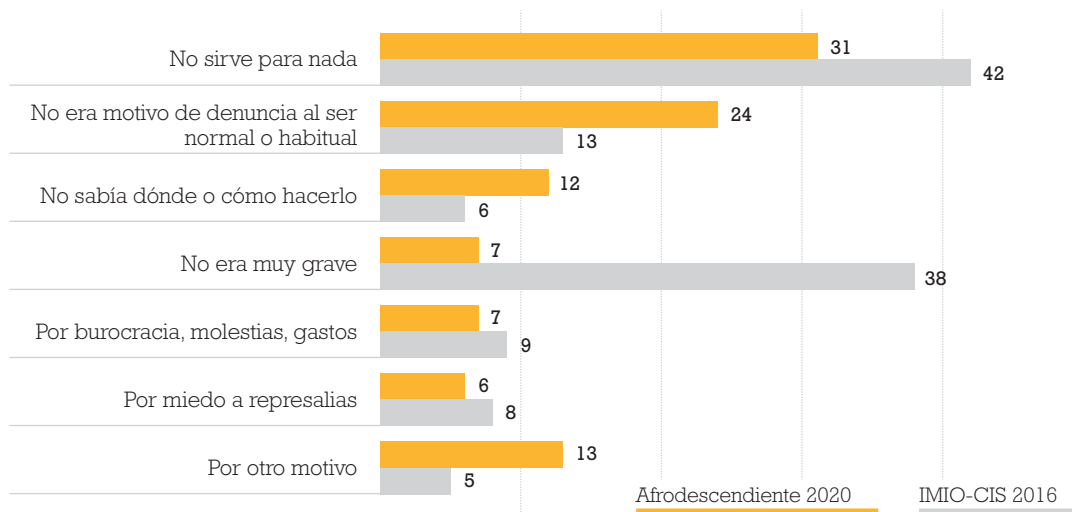
«He vivido muchísimas situaciones discriminatorias toda mi vida hasta el punto de que ya las he normalizado.»

(Testimonio de persona encuestada)

²² En el reciente Informe del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, un 18% (91 personas) de las personas que manifestaron haber experimentado una situación discriminatoria en el último año afirmaron haber presentado alguna queja, reclamación y/o denuncia al respecto (supone un aumento de 8 puntos porcentuales respecto a la encuesta de 2013). El motivo más repetido de la no denuncia es la desconfianza en la utilidad de la denuncia como factor para mitigar los efectos de la vivencia discriminatoria (22%). A éste sigue la minimización o justificación de la situación de discriminación: «Fue algo sin importancia, siempre ha pasado a mi grupo» (14%) y «Es normal que pasen estas cosas» (12%). Para más información, véase dicho Informe (2020: 205-215)..

GRÁFICO 3.10

Motivos por los que no se denuncian hechos discriminatorios (%)

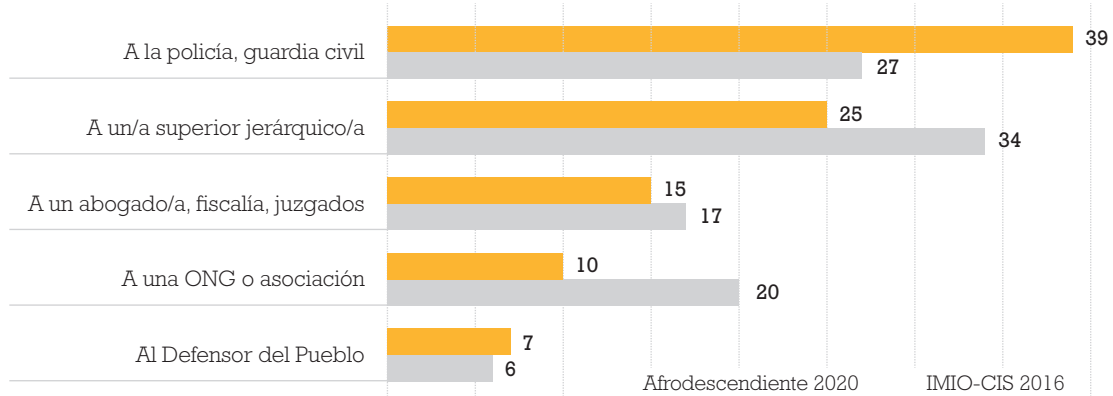


Las 115 personas que, en cambio, sí denunciaron los hechos discriminatorios, lo hicieron, sobre todo, a la Policía o la Guardia Civil (39%), seguido de un superior jerárquico (25%) y a un abogado/a, fiscalía o juzgados (15%). Tan sólo un 10% a una ONG o asociación. El gráfico 3.9 reúne las opciones más mencionadas junto con las recabadas en la referida Encuesta IMIO-CIS de 2016 para ver, igualmente, consonancias y disonancias con el conjunto de la población, aunque sean encuestas que difieren en las fechas y diseño, restringiendo su comparabilidad. En el gráfico no aparecen las tres opciones de respuesta que fueron únicamente señaladas por un 2% de quienes denunciaron, respectivamente en cada encuesta. Nos referimos al Consejo de Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (2%), un sindicato (2%) y otro organismo, que en este caso fue la Dirección del centro escolar (2%). En la Encuesta IMIO-CIS 2016 se indicaba «un organismo público de igualdad» (especificándose que comprendía el «Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, Oficina de Atención a la Discapacidad, etc.»). Todo lo cual contribuyó a que fuera mencionado por el 19% de las personas que denunciaron haber sido víctimas de discriminación. A un sindicato lo denunció un 20% y a otro organismo un 10%, sin mayor especificidad.

GRÁFICO 3.11

Organismo ante el que se hace la denuncia (%)

¿A quién hizo la denuncia o lo comunicó formalmente?



De la comparación de respuestas reunidas en el gráfico 3.11, resulta llamativo que las personas negras, africanas y afrodescendientes denuncien menos a un superior jerárquico y a una ONG o asociación (diez puntos menos). Probablemente la gravedad del hecho los lleva a formalizar la denuncia más ante las fuerzas de seguridad (a la Policía o a la Guardia Civil). En todo caso, se les pregunta si «contó con el apoyo de alguna entidad o asociación para hacer la denuncia». Apenas un 23% de quienes denunciaron afirmó haber contado con el apoyo de alguna entidad o asociación; en su mayoría no (77%). Lo que parece consonante con la baja proporción de personas que indicó haber denunciado los hechos a una ONG o asociación (un 10%).

A este respecto, en la *Encuesta a Representantes de Entidades o Asociaciones de Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EREAAE-2020) se preguntó: «¿Alguno de sus miembros ha realizado alguna denuncia de actos discriminatorios en la entidad?». La proporción de quienes respondieron afirmativamente fue igualmente baja, aunque algo más elevada, alcanzando al 36% de las entidades que participaron en la encuesta. Estas afirmaron haber cursado una media aproximada de 15,1 denuncias (con una desviación de 25,2). Entre los motivos principales que motivaron la denuncia destacaron tres:

- Discriminación *racial* en espacios públicos o privados (41%).
- Violencia, *abuso policial* y mala gestión institucional. Controles policiales impertinentes, por el *color de la piel*. Discriminación racial por parte de las fuerzas de seguridad (23%).
- Discriminaciones en la escuela. *Racismo* por parte del profesorado o alumnado (12%).

A estos tres motivos se suman otros cuatro, con igual porcentaje de mención:

- Abusos de empleadores, que no pagan lo acordado antes de comenzar el contrato (6%).
- Agresiones por parte de miembros de la policía, de empresas de seguridad o de individuos (6%).
- Denuncias por *no tener acceso* a la vivienda y subvenciones sociales (6%).
- *Incumplimiento*, por parte de la administración, de alguna normativa y litigios (6%).

El 58% de los 29 *representantes* de entidades que afirmaron que algunos de sus miembros habían denunciado hechos discriminatorios en la entidad, también señalaron que les acompañaron para que formalizaran la denuncia en las instancias policiales o judiciales. El 42% que no lo hizo lo explica porque «no se considera relevante. Por lo general, estas denuncias no se ponen» (25%). A esta explicación añaden otras en igual proporción (13%, cada una):

- Las derivamos a entidades que se ocupan fundamentalmente de este cometido. Eso sí, acompañamos a las víctimas a esas otras entidades haciendo, en todo caso, el seguimiento del caso.
- Las víctimas de discriminación y racismo por parte de la policía no consideran pertinente denunciarles o se hallan en situación administrativa irregular.
- Muchos piensan que no merece la pena denunciar.
- No hay solución por parte de las instituciones.
- Porque no hay ninguna ley que proteja a los «negros».
- Si la víctima lo desea, nos ponemos a su total disposición para realizar el acompañamiento.

Después se les pide que «en una escala de 1 (muy negativo) a 10 (muy positivo) valore su grado de satisfacción con el desarrollo de la denuncia: si ha servido para algo o no». La satisfacción en conjunto es baja, siendo la media aritmética de 3,1 (con una desviación típica de 1,8). El 75% de los representantes de las entidades que han cursado alguna denuncia de discriminación han dado una puntuación hasta 4 en grado de satisfacción. Los motivos de la baja satisfacción con el desarrollo de la denuncia son, por orden de mención, los siguientes:

- *Falta de respuesta*. No son atendidas (36%).
- Las personas tienen *miedo a denunciar*, por las represalias que pueda haber, o consideran que lo que sucedió no es denunciabile. Muchas víctimas sienten miedo al denunciar (27%).

- Los *trámites administrativos* relacionados con extranjería son cada día más complicados y endurecidos para las personas inmigrantes. La Ley de extranjería avanza un paso, y retrocede tres. Hay mucho que hacer desde la Administración española y europea (18%).
- No hay recursos para este fin y denunciar puede ser *problemático para la víctima* (9%).
- Escasa *empatía* (9%).

Por último, a las 115 personas que responden en la *Encuesta a la población africana y afrodescendiente* (EPAAE-2020) que sí habían denunciado actos de discriminación se les preguntó: «En caso de volver a sentirse discriminado, ¿volvería a denunciar?». La mayoría respondió que «sí» (88%). El 12% que no volvería a denunciar lo explica arguyendo la respuesta expresiva de desánimo o decepción: «No sirve para nada. Es una lucha perdida. Es una pérdida de tiempo».

3.4. CÓMO SITÚAN LAS PERSONAS AFRO A ESPAÑA EN LAS ESCALAS DE RACISMO

El ***Informe de la Sociedad Civil Africana y Afrodescendiente sobre el Racismo en España***, para su estudio por parte del Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (en su Sesión de 26/04/2016)²³, y redactado colaborativamente por diferentes organizaciones de la comunidad negra africana y afrodescendiente²⁴, incluye las siguientes referencias al *racismo institucional* existente en España. Mención expresa al:

- *Racismo policial*. «Las identificaciones por perfil racial o étnico, que han sido práctica pública y notoria, por parte de la policía española. Las redadas policiales han sido denunciadas por la comisión de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.»
- *Centros de Internamiento de Extranjeros* (CIE). «Han sido denunciados ante diversos organismos, incluido el Defensor del Pueblo, por su constante vulneración de los Derechos Humanos, la existencia de muertes por desatención médica (notablemente el caso de Samba Martine, entre otros), por malos tratos, abusos, torturas y vejaciones racistas, además de saturación; y por su mera existencia, que los convierten en “el instrumento de una justicia desigual”: una simple falta administrativa, por no disponer de documentación en regla, convierte a personas extranjeras en detenidos con menos garantías que las personas que han cometido un delito y están internadas en una cárcel en España.»
- *Racismo migratorio*. «La política de fronteras es extremadamente agresiva con las personas de África, mucho más que con el resto de migrantes. En España las condiciones de arraigo para la obtención de la nacionalidad española son mucho más favorables para países de América Latina (2 años) que para los países africanos (10 años). La política de visados española es altamente restrictiva con los países de la llamada “África subsahariana”. La distribución desigual en la concesión de nacionalidad y visados forma parte de una clara estrategia de blanqueamiento de la inmigración en España». En el Informe se señala que «en 2014, a un solo país como Rusia se le concedieron más de 13 veces más visados que a todos los países del África llamada “Subsahariana” juntos».
- *Racismo sanitario*. «El Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud, ha dejado sin sanidad a personas sin papeles de residencia en España, siendo africanas en su gran mayoría.»

²³ Para más información, véase: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/ESP/INT_CERD_NGO_ESP_23690_S.pdf.

²⁴ Entre ellas, la Federación Africana, Afrodescendiente Negra Bloque Afro, Asociación África Activa, Asociación Centro Panafricano Kituo Cha Wanafrika, Centro de Estudios Panafricanos, Centro de Comunicación y Estudios Afrokairós, Asociación de Pintores y Escultores Latinos, Organización Panafricana Española para los Derechos Humanos, Asociación Afro-Bantú de Libre Pensamiento, Asociación Afrodescendiente Universitaria Kwanzaa, Federación de Asociaciones Africanas en Canarias (FAAC) y Asociación de Inmigrantes senegaleses en España (AISE).

- *Falta de representatividad* política de las minorías y, en particular, de la población africana y afrodescendiente, siendo la mayor minoría étnica del país. En la fecha del referido Informe únicamente había una parlamentaria de origen africano, negra, Rita Bosaho entre los 616 diputados y senadores del Estado. También se indica que hay un único alcalde afrodescendiente, regidor de una población de 1241 habitantes (Villamantilla), entre los 8.166 alcaldes del país. Teniendo en cuenta que la población afrodescendiente con derecho a ser elegibles en España ronda el millón de personas, correspondería que hubiese al menos 177 alcaldes y alcaldesas, según se indica en el Informe.
- *Políticas institucionales excluyentes*. «Los organismos españoles creados para la lucha contra el racismo, el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico y el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), dependientes de la Secretaría General de Inmigración y Emigración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, no han sido elegidos por las minorías para representarles, son totalmente desconocidos por la población afroespañola y no cuentan con representantes de la sociedad africana y afrodescendiente.» Desde ese punto de vista los redactores del Informe afirman que «no son organismos democráticos que puedan cumplir la función de trasladar las problemáticas de la Comunidad Africana y Afrodescendiente Negra. Incluso llegan a aseverar que “su función principal es maquillar la situación de racismo y xenofobia persistentes en España”» (p. 3).

A dichas críticas añaden el *negacionismo* que persiste en la sociedad española, donde «el *racismo* sigue siendo un tema tabú en todas las instancias oficiales y no oficiales». Además del «absoluto borrado del pasado esclavista y colonialista de España». Con lo que se afirma que «el *racismo* es un problema ampliamente negado por la población española y que ello es, en parte, debido a la ausencia de información y campañas públicas al respecto».

«Generalmente se niega o desconoce la existencia de población negra antes de los años 80 en España, y ello contribuye a crear una imagen de extrañamiento respecto a las personas negras, que dificulta la plena ciudadanía ya que se establece una sinonimia constante entre los términos persona negra y extranjero irregular» (p. 4).

También se indica que «existe *racismo* en la *educación* española, una total ausencia de programas específicos para atacar la discriminación racial. Las políticas destinadas a combatir el acoso escolar o *bullying* no tienen en cuenta que el *acoso racista* es el más destacable de los acosos escolares actuales». A dicha crítica añaden que en «España el número de docentes de origen multicultural es muy inferior al que existe en otros países del entorno, ya que no existen políticas específicas de inclusión y *acción afirmativa*²⁵ en ningún campo o ámbito de la administración». También, que «los contenidos educativos de todo el sistema educativo, desde la etapa preescolar hasta la universidad, adolecen de una total ausencia de contenidos sobre África y sobre la presencia negra en la historia española». Lo que «genera una percepción perpetua de *extranjería*. El colonialismo y la esclavitud, cuando se estudian, no se hace con relación a España, sino a otras potencias coloniales» (p. 4).

²⁵ De acuerdo con el artículo 1.4 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD-<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>) debería mejor utilizarse el término *medidas especiales*: «Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron». También ver la recomendación general n.º 32 CERD (https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fGC%2f32&Lang=en).

La referencia al *racismo* también abarca a los *medios de comunicación* y la producción cultural. Aunque se reconoce que ha habido avances en los últimos años, se afirma que «todavía es frecuente en España encontrar noticias que hacen innecesaria referencia al color de la piel de las personas, su religión o su procedencia».

«Existen todavía series de televisión como *Aída*, que en horario de máxima audiencia hacen mofa y escarnio de las personas negras y de los migrantes de origen latinoamericano. El sensacionalismo en la oferta informativa contribuye asimismo en crear una imagen del migrante africano como una amenaza ofreciéndose una imagen desproporcionada del volumen real de la inmigración de África denominada “Subsahariana”. Generalmente cuando interviene una persona negra en los medios, es únicamente para que hable de inmigración, aunque no tenga relación con la misma, existiendo por tanto una problematización y cosificación evidentes. Además de ser dichos medios un soporte para llevar mensajes xenófobos y estereotipados exagerando situaciones como la llegada de migrantes a España por vía marítima» (p. 5).

Además de la crítica al tratamiento de los medios de comunicación (especialmente la televisión, que construye el discurso dominante en el imaginario social), se insiste en que «la *falta de representación* en la cultura puede tener un profundo efecto en la *autoestima* de los niños y jóvenes afrodescendientes, que desde una edad temprana no ven ningún personaje que se les parezca o éste aparece estereotipado, condicionando su desarrollo, el concepto de sí mismos y su autovaloración».

Respecto al *racismo laboral*, se destaca que «las condiciones laborales de los trabajadores migrantes negros y de la propia población afroespañola son inferiores a los de la media nacional; que existe un injustificado y constante acoso policial hacia los vendedores ambulantes africanos, en lugar de procurar estrategias para la legalización de su actividad; y que continuamente siguen apareciendo en prensa noticias de abusos laborales de carácter racista, particularmente en el sector agrícola y de la construcción. Asimismo, estos abusos se manifiestan en las mayores dificultades y peores salarios por parte de la mujer negra, particularmente en el trabajo del servicio doméstico, donde todavía existen en ocasiones condiciones de explotación extremas» (p. 6).

Por último, en este ampliamente citado *Informe de la Sociedad Civil Africana y Afrodescendiente* también se destaca la existencia de *racismo judicial* en España, con mención específica a la condena, por Naciones Unidas, por el Caso Rosalind Williams Lecraft (donde el Tribunal Supremo español dictaminó que era legal identificar a las personas negras más que a las personas blancas) y que aún no se ha resarcido a la víctima²⁶. Asimismo se menciona la existencia de «sentencias en relación al exceso de celo a la hora de retirar la custodia a menores de madres africanas; la desproporción en las sentencias judiciales de las personas negras sobre las blancas por iguales delitos; y que en las sentencias de divorcio se da una disparidad en la concesión de la patria potestad a madres africanas negras, cuando están casados con esposos españoles blancos» (p. 6).

Por lo extractado del *Informe de la Sociedad Civil Africana y Afrodescendiente*, y de las continuas referencias espontáneas al «racismo» existente en la sociedad española que se han ido exponiendo, acompañando la explicación de diferentes vivencias de discriminación, no sorprende la elevada valoración como país *racista* que recibe España, registrada en la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPA-AE-2020). En concreto, se pide que se sitúe a España en tres escalas de racismo, mediante el siguiente enunciado de pregunta:

²⁶ O el caso de Muhammad Zeshan, un ciudadano pakistaní que en mayo de 2013 emprendió una batalla legal para acabar con las identificaciones policiales por el «color de piel». Llevó el caso al Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo, tras la negativa del Tribunal Constitucional a admitirlo por considerarlo «no relevante».

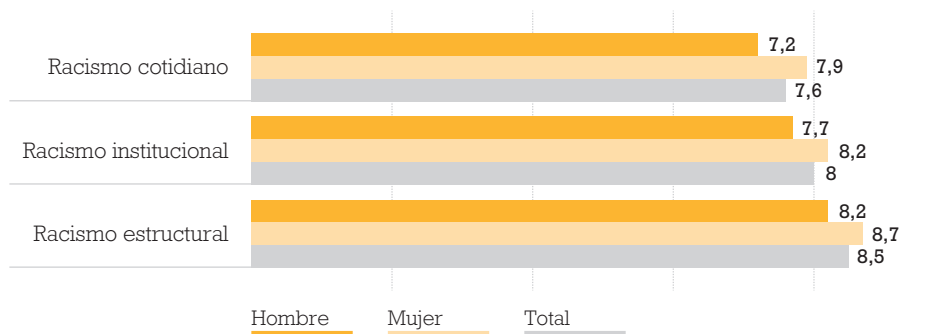
Siendo 0 («nada») y 10 («mucho»), cómo valoraría a España en las escalas de:

- Racismo cotidiano (en la vida diaria, por parte de la población en general).
- Racismo institucional (por parte de organismos, administraciones, entidades...).
- Racismo estructural (por la estructura social, económica y política histórica).

En contra de lo que es habitual cuando se formulan preguntas consecutivas sobre un mismo tema, la respuesta negativa, lejos de atenuarse, se acrecienta. Como puede verse en el gráfico 3.12, la valoración de España en la escala de racismo *estructural* se sitúa en valores máximos, alcanzando la media de 8,5 (con una desviación de 2,4); el 51 % de las 1.369 personas encuestadas incluso le dan el valor máximo en la escala: «10». Después se sitúa el llamado racismo *institucional* (por parte de organismos públicos, administraciones y entidades). En este caso, la valoración media es ligeramente inferior, situándose en 8,0 (con igual desviación típica: 2,4). Además, en este caso la puntuación máxima de 10 es concedida por un 36 % de la población encuestada. En cambio, el racismo *cotidiano* (en la vida diaria, por parte de la población en general) es menos destacado, aunque la valoración media también es de notable alto: 7,6 (con una desviación típica de 2,3). Igualmente es menor la proporción que le otorga la puntuación máxima de 10 (26 %). En todos los casos, la media es mayor en las mujeres que en los hombres, y es acorde con sus mayores experiencias de discriminación, como se viera en el apartado 3.2.

GRÁFICO 3.12

Media de valoración de España en las escalas de racismo por la población negra, africana y afrodescendiente encuestada (EPAAE-2020)



La progresión de España en las escalas de racismo no sorprende, si partimos de lo antes destacado del *Informe de la Sociedad Civil Africana y Afrodescendiente sobre el Racismo en España*, respecto al racismo *institucional*. Tampoco por cómo se concibe el racismo *estructural*. De acuerdo con *Anthropologies. Antropología y Diversidad* (<https://www.anthropologies.es/racismo-estructural/>), el racismo *estructural*:

Está tan presente y estamos tan acostumbrados a convivir con él, que nos resulta impensable que alguien se pueda sentir «atacado» u ofendido por un simple anuncio racializador; una mirada inquisitiva cuando entra en una tienda, un trato diferencial (en negativo, por supuesto) por parte de un camarer@ en un restaurante, una conversación condescendiente, como si habláramos con niños pequeños (no sea que no entiendan lo que decimos), una identificación policial aleatoria (donde el 90% de veces se practican a personas racializadas, y no por la sospecha de haber infringido ninguna norma), y muchas otras actitudes cotidianas integradas dentro de nuestro engranaje social.

Su explicación concluye con la aseveración «¡No nos equivoquemos! esta sutileza es mucho más corrosiva y traumática para las personas racializadas que cualquier insulto racista propiciado por parte de algun@ exaltad@ descerebrad@» (*Anthropologies. Antropología y Diversidad*, 2020).

Por lo que, su envergadura supera al racismo *cotidiano* y el *institucional*. Para la propia académica afrodescendiente Philomena Essed (1991: 37), el racismo se entrelaza «en la fábrica del sistema social»; se supera la dicotomía entre racismos individuales e institucionales y se enmarca en la concepción del racismo entendido como un «proceso social»²⁷.

Desde un punto de vista macro, el racismo es un sistema de desigualdades estructurales y un proceso histórico, ambos creados y recreados a través de prácticas rutinarias (...). Desde un punto de vista micro, determinadas prácticas pueden ser evaluadas en términos de racismo, solo cuando son consistentes con [nuestro conocimiento de] las macroestructuras de la desigualdad racial, sean sus consecuencias intencionales o involuntarias (Essed, 1991: 39).

El racismo *estructural* abarca al conjunto de la sociedad (no se restringe a un individuo o institución), mientras que el *institucional*²⁸ proviene de leyes o instituciones (públicas o privadas) que discriminan a las personas por sus raíces (imponen condiciones opresivas o negativas a los grupos identificables por motivos de «raza» o etnia). Como no ha habido una pregunta abierta específica, que permita ahondar en los motivos de las valoraciones tan altas en las tres escalas de racismo, lo que sí podemos es indagar en las razones de dichas valoraciones, analizando la respuesta dada a diferentes preguntas de la encuesta mediante un análisis multivariable, que nos permita obtener un modelo explicativo. Para ello vamos a centrarnos en la valoración del racismo *estructural*, que afecta a la sociedad en su conjunto y a los diferentes ámbitos de la vida de las personas negras, afrodescendientes.

Como la valoración del racismo *estructural* es una variable métrica, se procede al análisis de regresión lineal múltiple secuencial para conocer qué variables determinan la puntuación asignada a España en la escala de racismo *estructural* (la variable dependiente). Como posibles variables predictivas se incluyen las sociodemográficas presentes en la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020): género, edad, estudios, ocupación, ingresos, clase social, si está parado, tiene trabajo fijo, es estudiante, procede de un país de África, de Latinoamérica, si tiene la nacionalidad española y el tamaño del municipio de residencia. A estas variables se suman otras ocho que igualmente pueden tener efecto predictivo: si ha sido discriminado por color de la piel o rasgos étnicos, por su cultura o costumbres, por su creencia religiosa; si se autorreconoce como persona negra, afrodescendiente, afroespañola; si se siente español/a; y el grado en que comparte que las diferentes administraciones públicas están haciendo esfuerzos suficientes para lograr la plena igualdad de derechos de las personas africanas o afrodescendientes.

En el gráfico 3.13 puede verse que de las 21 variables independientes incluidas únicamente 4 muestran efecto predictivo propio, estadísticamente significativo, en la valoración del racismo *estructural*. Las variables fi-

²⁷ En su estudio pionero sobre el racismo *cotidiano*, que viven las mujeres negras de Estados Unidos y los Países Bajos, establece dos razones por las cuales se privilegia el estudio del racismo cotidiano, a partir del relato de sus experiencias vividas. La primera razón es que el racismo cotidiano es un fenómeno multidimensional, que puede incluir eventos específicos (micro) y estructurales (macro). La segunda razón, es que en muchas ocasiones el racismo se expresa en formas encubiertas o sutiles, que hace que se tienda a negar o mitigar los efectos racializantes de determinadas situaciones, desde la perspectiva del grupo dominante (Essed, 1991: 57-58).

²⁸ Término introducido por los activistas del *Poder Negro* Stokely Carmichael y Charles V. Hamilton a finales de 1960, y que resurgió en el discurso político treinta años después para denotar la diferencia de acceso a los bienes, servicios y oportunidades de la sociedad como parte integral de las instituciones. Un ejemplo son las formas de racismo institucional destacadas en el *Informe de la Sociedad Civil Africana y Afrodescendiente sobre el Racismo en España*. Los contratos de vivienda y las políticas restrictivas de los préstamos bancarios también han sido catalogadas como formas de racismo *institucional*. Entroncable con la *Genealogía del racismo* de Michel Foucault (1976), de formas de opresión y dominación que se plasman en estructuras de organización social y leyes.

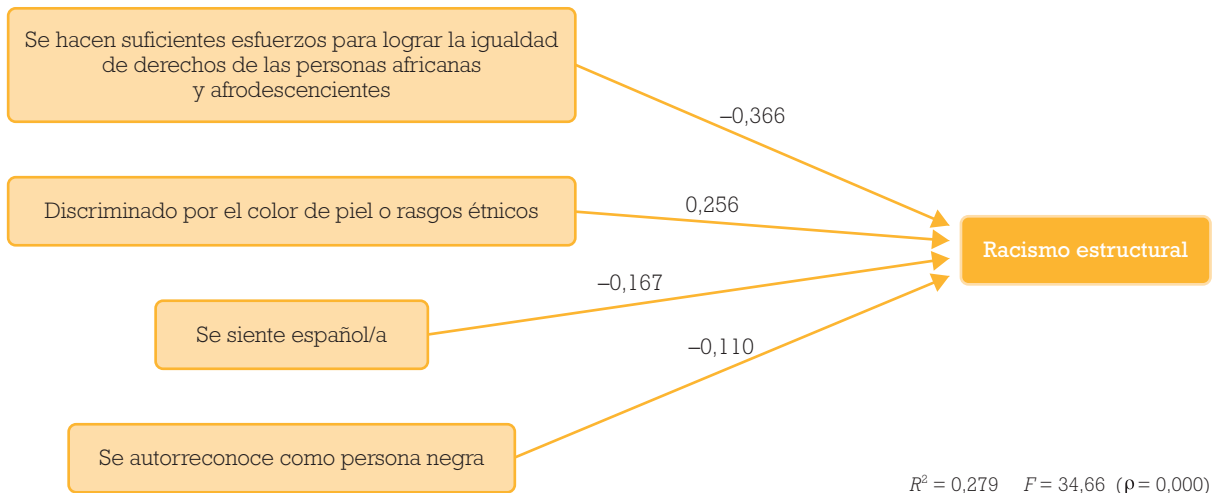
guran ordenadas de acuerdo con su coeficiente *beta*, que permite comparar variables en diferentes unidades de medida. Su valor se halla comprendido entre $-1,0$ y $+1,0$ (unidades de desviación típica). Cuanto más se aproxime a $1,0$ (indistintamente del signo), mayor será el efecto predictivo o explicativo de la variable. El signo indica la dirección de la relación entre la variable independiente con la dependiente: si es positivo, ambas variables avanzan en la misma dirección; si es negativo, las variables siguen direcciones inversas (una aumenta y la otra disminuye, o a la inversa).

La variable que más afecta es el grado de creencia de que las diferentes administraciones públicas estén o no haciendo esfuerzos suficientes para lograr la plena *igualdad de derechos* de las personas africanas y afrodescendientes. Cuanto más se comparta que se están haciendo esfuerzos suficientes, menor será la puntuación que se dé en la escala de racismo estructural ($-0,366$). Tras ella se sitúa la variable haber sido *discriminado por color de la piel* o rasgos étnicos, y con efecto positivo ($0,256$). De modo que la valoración de racismo estructural aumenta entre quienes han sido discriminados por el color de la piel en comparación con quienes no lo han sido. En cambio, tener experiencia de discriminación por su cultura o costumbres o por su creencia religiosa no muestra efecto predictivo propio estadísticamente significativo. Razón por la cual no integran el modelo explicativo de la valoración del racismo estructural, al igual que las otras variables que quedan excluidas del modelo predictivo.

La tercera variable que afecta es *sentirse o no español/a*. La valoración de racismo estructural es menor entre quienes se sienten españoles, en comparación con quienes no se sienten así ($-0,167$). La valoración también disminuye entre quienes se *autorreconocen como personas negras* comparadas con las que no lo hacen ($-0,110$). Si bien, estas dos últimas variables tienen menor efecto predictivo, aunque también estadísticamente significativo. Al igual que el modelo en su conjunto, de acuerdo con la prueba de significatividad *F*.

GRÁFICO 3.13

Modelo explicativo de la valoración de racismo estructural mediante regresión lineal múltiple (EPAAE-2020)



Con las cuatro variables que componen el modelo de regresión lineal logra explicarse la valoración de racismo estructural en un 27,9% de su varianza. Aunque no sea una proporción elevada, es relevante en este tipo de análisis. Sobre la variable con mayor efecto predictivo, la valoración de los esfuerzos realizados para lograr la igualdad de oportunidades de las personas africanas y afrodescendientes, se hablará con mayor detenimiento en el capítulo 4. Este último capítulo trata sobre la defensa de derechos y de políticas antidiscriminación, comenzando por la valoración de las actuaciones contra el racismo y la discriminación.

04

**DEMANDA DE DERECHOS
Y DE POLÍTICAS
ANTIDISCRIMINACIÓN.
APORTES DE LAS COMUNIDADES
NEGRAS, AFRICANAS
Y AFRODESCENDIENTES
EN ESPAÑA**



Como se indicó en la Conferencia Mundial AFROMADRID 2015, organizada por AfroHispanos, celebrada en Madrid del 15 al 19 de junio de 2015, el *Decenio Internacional de los Afrodescendientes*¹ constituye un imperativo moral, ético y político para hacer efectivas las *demandas* que se han venido proclamando mediante una serie de convenciones, resoluciones de Naciones Unidas y conferencias mundiales contra el racismo, la discriminación racial y la xenofobia (de manera especial, la Conferencia de Durban en Sudáfrica, 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001)². Aunque hayan representado significativos avances hacia el cumplimiento de los derechos de los afrodescendientes, queda aún mucho por hacer. En la mayoría de los Estados donde la presencia afrodescendiente es significativa, la discriminación, el prejuicio racial y la exclusión social (política y económica) continúan siendo prácticas que afectan y niegan la ciudadanía a las personas negras, africanas y afrodescendientes.

La propia Resolución por la cual se proclama el *Decenio Internacional de los Afrodescendientes* (RES/68/237) propone que el reconocimiento, la justicia y el desarrollo sean los temas principales para el Decenio. El *reconocimiento* incluye el derecho a la *igualdad* y a la no discriminación. Para lo que los Estados deben, entre otras actuaciones, eliminar los obstáculos que impidan el disfrute igualitario de todos los derechos humanos, económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, incluido el derecho al desarrollo, además de promover la aplicación efectiva de los marcos jurídicos nacionales e internacionales y derogar todas las leyes que tengan un efecto discriminatorio en las personas de ascendencia africana, que se enfrentan a múltiples formas de discriminación. También incluye la *educación* en la igualdad y la sensibilización, que supone promover un mayor conocimiento, reconocimiento y respeto por la cultura, la historia y el patrimonio de las personas de ascendencia africana en los planes de estudios, entre otras actuaciones. Los libros de texto y otros materiales educativos han de reflejar, con precisión, los hechos históricos en relación con la esclavitud y el colonialismo para evitar estereotipos y distorsiones de hechos históricos, que pueden conducir al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia conexas.

En el apartado de *reconocimiento* se recuerda el párrafo 92 del Programa de Acción de Durban, que insta a los Estados a recopilar, analizar, difundir y publicar datos estadísticos fiables, a nivel nacional y local, así como adoptar las medidas necesarias para evaluar periódicamente la situación de las personas de ascendencia africana víctimas del racismo, la discriminación y cualquier manifestación de intolerancia. La información se recogerá con el consentimiento explícito de las víctimas y en conformidad con las normas relativas a los derechos humanos y las libertades fundamentales, no debiéndose utilizar indebidamente. Asimismo, se insta a los Estados a adoptar medidas que permitan la participación plena, equitativa y efectiva de las personas de ascendencia africana en los asuntos públicos y políticos; sin discriminación, y de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos.

¹ Declarado por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante resolución 68/237, y que va del 1 de enero de 2015 al 30 de diciembre de 2024 (como se expuso en la Introducción de la presente publicación).

² Entre ellas la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 de las Naciones Unidas, la Declaración sobre los Derechos de las Personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (18/12/92), la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1981), las resoluciones 62/122, de 17 de diciembre de 2007, RES/63/5, de 20 de octubre de 2008, y RES/64/15, de 16 de noviembre de 2009, relativas al recuerdo de las víctimas de la esclavitud y de la trata de esclavos; la Cumbre Mundial de Afrodescendientes de La Ceiba, Honduras, del 18 al 21 de agosto de 2011, o la Cumbre Mundial de la Diáspora Africana, el 25 de mayo de 2012 en Sudáfrica; además de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965.

El apartado de *justicia* insta a los Estados a introducir medidas que garanticen la igualdad ante la ley (el derecho a la igualdad de trato ante los tribunales y demás órganos que administran la justicia), eliminar los estereotipos institucionalizados relativos a las personas de ascendencia africana y aplicar sanciones contra los funcionarios que actúan sobre la base de perfiles raciales. También insta a que adopten medidas eficaces y apropiadas para combatir todos los actos de racismo; en particular, la difusión de ideas basadas en la superioridad y el odio racial, la incitación a la violencia y actividades de propaganda racista. Invita a la comunidad internacional a que honren la memoria de las víctimas de la esclavitud, el colonialismo, el apartheid y el genocidio para cerrar esos capítulos oscuros de la historia, como medio de reconciliación y sanación. Igualmente recomienda la adopción de medidas especiales, cuando proceda, para remediar las disparidades en el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales que afectan a las personas de ascendencia africana, protegiéndolas de la discriminación y superando las disparidades estructurales y las desigualdades de facto resultantes de las circunstancias históricas.

Por último, el tercer apartado, de *desarrollo*, reconociendo que la pobreza es a la vez una causa y una consecuencia de la discriminación, apremia a los Estados tanto a adoptar o fortalecer programas nacionales para erradicar la pobreza y reducir la exclusión social de las personas de ascendencia africana, como a ampliar sus esfuerzos para fomentar la cooperación bilateral, regional e internacional en la aplicación de esos programas. Incluye la adopción de medidas que garanticen el derecho a una *educación* gratuita y de calidad a los niños y jóvenes afrodescendientes, y protegerlos contra la discriminación, la estigmatización y la violencia de sus compañeros o maestros, dando mayor formación a los docentes y aumentando el número de afrodescendientes en las instituciones educativas. También reclama medidas concretas que garanticen su plena igualdad en el ámbito laboral, el acceso a la sanidad y la vivienda. Ámbitos que, como se ha ido viendo en el capítulo 3, aún son ámbitos muy relevantes de discriminación de la población negra, africana y afrodescendiente, y más cuando confluye con ser inmigrante.

Con posterioridad, y por invitación del Gobierno de España, el *Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes*, tras su visita del 19 al 26 de febrero de 2018 a Madrid, Barcelona, Almería y Ceuta, analiza las medidas adoptadas para prevenir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia, la *afrofobia* y las formas conexas de intolerancia a que se enfrentan los afrodescendientes en España, destacando avances y deficiencias en su aplicación. Acoge con satisfacción las iniciativas emprendidas por el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), incluidos los programas de capacitación para docentes y directores de centros escolares, profesionales de la salud y miembros de las fuerzas del orden, así como las iniciativas para mejorar la cooperación interministerial en la recopilación de información sobre los delitos de odio, y los esfuerzos de apertura hacia la sociedad civil y las actividades de sensibilización llevadas a cabo junto con ella (la realización de campañas en los medios sociales y un Plan Director para la Convivencia y Mejora de la Seguridad en los Centros Educativos). También celebra la creación de una unidad policial dedicada a la diversidad y los delitos motivados por prejuicios en Madrid, la revisión del Código Ético de los Mossos d'Esquadra y las medidas encaminadas a elaborar protocolos para erradicar la discriminación racial en Barcelona.

Pese a la falta general de datos desglosados por origen étnico o «raza», el Grupo de Trabajo constató en varios casos que sí se disponía de esos datos. Tuvo acceso a datos oficiales desglosados por diferentes motivos de discriminación (incluido el origen étnico, racial o nacional), pero no encontró datos específicos sobre los afrodescendientes como grupo concreto. Por otra parte, también constató que la falta de representación de los afrodescendientes era endémica en los niveles estatal, regional y municipal, así como en las tres ramas del poder. No habló con ningún afrodescendiente en sus diferentes reuniones con las autoridades, con la excepción de una diputada nacional afrodescendiente, que confirmó su escasa representación en los órganos legislativos. Ello contrasta con el hecho de que en España la población afrodescendiente podría ascender a 2 millones de personas, según varios cálculos de organizaciones de la sociedad civil.

Aunque las autoridades explicaron que se debía a las características demográficas de la reciente migración africana y al requisito de poseer la nacionalidad española para ingresar en la administración pública, el Grupo

de Trabajo observa con preocupación que, teniendo en cuenta el considerable número de personas de ascendencia norteafricana que hay en España y la intensificación del flujo migratorio que se ha venido produciendo desde los años noventa, la *infrarrepresentación* de personas afrodescendientes quizás se deba a prejuicios raciales y perpetúe los estereotipos de los afrodescendientes como migrantes y no como valiosos miembros contribuyentes de la sociedad española. En ese sentido, es motivo de especial preocupación la falta de representación de los afrodescendientes en la policía.

Los representantes de la sociedad civil consultados también señalaron varios casos en que se había dado una *imagen racista* de los afrodescendientes en los medios de comunicación, en particular en el contexto de la afluencia de migrantes, y en algunos anuncios en los medios informativos. Representantes de las comunidades afrodescendientes indicaron al Grupo de Trabajo que la falta de representación, unida a la ausencia de referencias o modelos positivos en los medios de comunicación y en la producción cultural, provocaban una mayor *invisibilización*. Asimismo, les informaron de fiestas españolas en que se hace una representación estereotipada de los afrodescendientes conocida como *blackface*, que caricaturizan a los afrodescendientes de una manera deshumanizadora; entre ellas, las cabalgatas de Reyes Magos de Cataluña y Alcoy (Alicante) o los gigantes negros de las fiestas de Santa Tecla en Tarragona.

Veamos qué nos muestran los datos demoscópicos a este respecto. En los cuatro apartados que componen el presente capítulo vamos a ir desgranando la información sobre derechos y políticas antidiscriminación que recoge la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020).

4.1. VALORACIÓN DE LAS ACTUACIONES CONTRA EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN

Como ya se adelantara al final del capítulo 3, la encuesta pide a la población negra, africana y afrodescendiente que valore los esfuerzos realizados por las diferentes administraciones públicas para lograr la plena *igualdad de derechos*. En concreto, se pregunta: «¿Cree Ud. que las diferentes administraciones públicas están (completamente sí, más bien sí, más bien no, o completamente no) haciendo esfuerzos suficientes para lograr la plena igualdad de derechos de...?». Y se da una lista de 10 colectivos vulnerables a la discriminación y en el siguiente orden: mujeres, gays, lesbianas, transexuales, personas inmigrantes, gitanas, africanas o afrodescendientes, personas con discapacidad física, personas con discapacidad psíquica y de otras creencias religiosas.

El gráfico 4.1 ilustra los porcentajes que recaban las dos respuestas críticas, y que denotan la demanda de más acción por parte de las administraciones públicas para alcanzar la plena *igualdad de derechos*. Nos referimos a las respuestas «completamente no» y «más bien no» están haciendo los esfuerzos suficientes para lograr su plena igualdad de derechos. En el mencionado gráfico, los colectivos se hallan ordenados de mayor a menor porcentaje en la respuesta que denuncia más inacción por parte de las diferentes administraciones públicas: «completamente no».

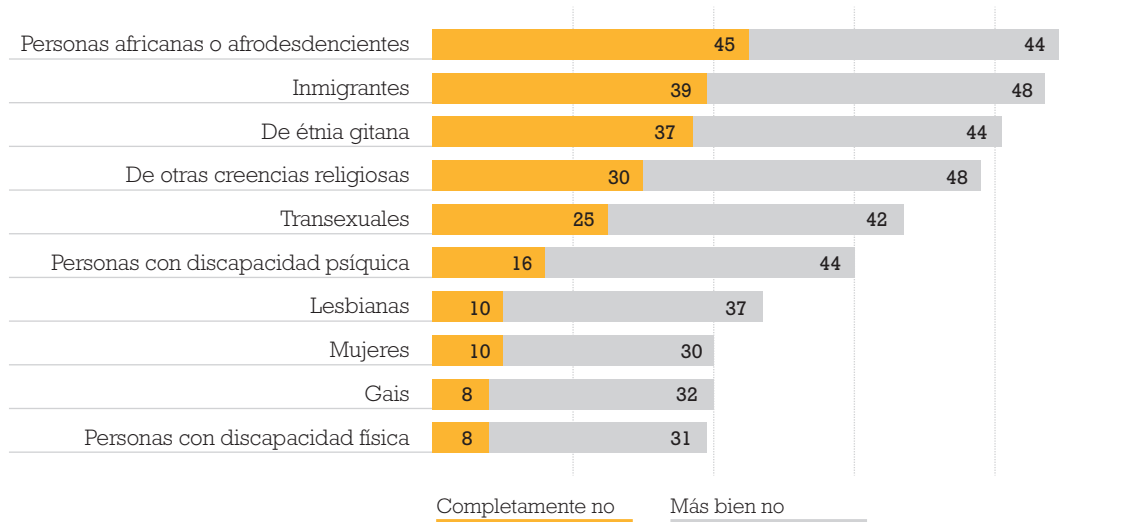
Como era esperable, por ser una encuesta en la que se pregunta a personas pertenecientes a o concernidas con dichos colectivos, los dos grupos sociales situados en la cabecera del gráfico vuelven a ser las *personas africanas y afrodescendientes*, seguidas de los *inmigrantes*. Los primeros, con una práctica totalidad de percepción de inacción (89%), y la más alta entre quienes responden «completamente no» (45%). Los segundos, en una proporción próxima al primero, con un 87% de porcentaje conjunto y un 39% en la respuesta más crítica de «completamente no». En el extremo contrario vuelven a situarse los colectivos que, como se mostraba ya en el gráfico 3.3 (capítulo 3), se perciben más protegidos por parte del Estado. Nos referimos a las personas con alguna *discapacidad física*, las *mujeres* y los *gays*. En esta ocasión, que «completamente no» se estén realizando esfuerzos suficientes para lograr su plena igualdad de derechos se reduce drásticamente

al 8%, en referencia a las personas con alguna *discapacidad física* y a los *gais*; para el caso de las *mujeres*, al 10%. Es decir, 37 y 35 puntos porcentuales menos que en las personas africanas y afrodescendientes; dato resaltable por la gran disparidad que refleja. En el gráfico pueden apreciarse mejor los gradientes de respuesta y su disposición según la opción de respuesta a la que se atienda.

GRÁFICO 4.1

Demanda de más actuación por parte de las diferentes administraciones públicas para lograr la plena igualdad de derechos (EPAAE-2020) (%)

Completamente no o más bien no están haciendo esfuerzos suficientes



A la pregunta anterior sigue otra referida a actividades desarrolladas en el marco del *Decenio Internacional de los Afrodescendientes*, con el siguiente enunciado: «¿Conoce alguna actividad desarrollada en el marco del Decenio Internacional de los Afrodescendientes (2015-2014)?». Apenas un 10% de las 1.369 personas encuestadas responde afirmativamente. A ellas se les pide, a continuación, que especifiquen cuáles (en una pregunta abierta). Las actividades principales que especifican son las siguientes, tal y como figuran anotadas:

- Charlas, seminarios o conferencias sobre derechos humanos y cómo denunciar abusos o discriminaciones (23%).
- Afroconciencia, Afropunk, Black afro,... (20%).
- Estudio de la ONU de 2018 (16%).
- Actividades desplegadas por una cátedra de la UNESCO sobre esclavitud y afrodescendencia (8%).
- El Seminario online sobre el «Legado de las personas africanas y afrodescendientes a la historia de España: artículos para la reflexión», por OBERAXE (8%).
- La específica por algunas ONG. Por ejemplo, la Asociación de Estudios Americanos del Principado de Asturias (AEAPA); Que la Asociación CENTRE EURO AFRICA (www.centreuroafrica.org) está organizando la III Edición de «Los afrodescendientes de ayer, hoy y mañana», prevista para otoño 2021 (8%).
- Ayudas económicas y subvenciones (7%).

Respecto al Seminario online sobre el «Legado de las personas africanas y afrodescendientes a la historia de España: artículos para la reflexión», al que se ha hecho referencia en capítulos anteriores, añadimos que desde diciembre de 2020 figura en la página web de OBERAXE la publicación que recoge las aportaciones al Seminario (*Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España*); un total de 8 capítulos, con sus autores correspondientes (Barbosa et al., 2020). En la Presentación de la publicación, la Secretaria de Estado de Migraciones, Hana Jalloul Muro, afirma que:

Desde la Secretaría de Estado de Migraciones estamos llevando a cabo diferentes acciones para dar a conocer a las personas africanas y afrodescendientes que viven en nuestro país y poner en valor su legado a la sociedad, con la finalidad de que las generaciones presentes y futuras tengan una lectura completa de la historia de España y sus gentes. En este sentido, aprovechando el marco del Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024) de Naciones Unidas, y alineándonos con sus objetivos, en 2018 se creó un grupo de trabajo en el seno de la Secretaría de Estado de Migraciones (SEM), en concreto en la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria, para mantener un diálogo continuado con personas africanas y afrodescendientes (p. 5).

También se indica que, como continuación al estudio, durante los meses de junio a octubre de 2020 se llevó a cabo un ciclo de «pequeñas píldoras de reflexión», que se publicaron igualmente en la página web del OBERAXE. En él personas expertas realizaron sus análisis y plantearon sus reivindicaciones y propuestas sobre distintos aspectos de la historia, situación social y la cultura, así como el legado de las personas africanas y afrodescendientes. El proceso culminó con el Seminario online: *Legado de las personas africanas y afrodescendientes a España*, que se celebró el 7 de octubre de 2020, con el objetivo de «rescatar las claves históricas que resignifiquen la contribución del legado histórico, político, económico, científico y cultural de las personas africanas y afrodescendientes». (p. 6). La publicación que se hace de dicho seminario, coordinado por Fernando Barbosa (2020), aúna las aportaciones de las expertas y expertos que participaron en el seminario. Aquí destacamos algunas de las muchas aportaciones realizadas, siguiendo el orden en que aparecen en la publicación.

De la intervención de Isabelle Mamadou (2020: 13-15), que coordina el Equipo de Implementación del Decenio Internacional para Afrodescendientes de las Naciones Unidas en España, destacamos su crítica a que, pese al histórico proceso de Durban, las personas africanas y afrodescendientes siguen teniendo un acceso limitado a la educación, la vivienda, el empleo, los servicios sociales y de salud. Pueden sufrir discriminación en el acceso a la justicia y se enfrentan a tasas inquietantes de violencia policial con sesgo racista. Aunque las personas de origen africano hayan contribuido al desarrollo de numerosas naciones a lo largo de la historia, sus logros se han invisibilizado, así como sus aportes a la humanidad. Por lo que destaca, como uno de los objetivos principales del *Decenio Internacional de los Afrodescendientes*, el dar una mayor visibilidad a su historia y sus contribuciones culturales, económicas, políticas y científicas al desarrollo de las sociedades. Igualmente es clave el desarrollar acciones de *sensibilización* sobre el legado histórico y cultural de las personas de ascendencia africana en los libros de texto y otros materiales educativos. A este respecto, destaca la recomendación del *Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes* de la ONU para que se cree un instituto cultural de las personas afrodescendientes, y que sea autogestionado por ellas. También, que los estados que practicaron o se beneficiaron de la trata negrera, la esclavitud y el colonialismo, rompan su silencio y asuman públicamente su responsabilidad y tributen reconocimiento a las víctimas y sus descendientes, como forma de reparación simbólica y garantía de que no se repetirán crímenes contra la humanidad. A ello se suma la necesidad de promulgar leyes integrales contra el racismo y que los estados doten de recursos económicos suficientes que garanticen la aplicación efectiva de todas las acciones contempladas en el marco del Programa de Acción de Durban (medidas en las esferas del empleo, la educación, la vivienda, la salud y los servicios sociales), contando igualmente con la participación de la sociedad civil afrodescendiente para que las medidas respondan a sus necesidades.

Por su parte, el actual presidente del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, Antumi Toasijé (2020: 22-23), en su intervención en el seminario online sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes, destaca los siguientes *desafíos* para las comunidades «designadas como negras» en España:

- El *racismo* institucional y social, la extranjerización de la presencia *afro*, unida a los discursos políticos xenófobos, el *asimilacionismo* como estrategia cultural pública, o una *interculturalidad* estratégica entendida como «forma de control».

- Cubrir la ausencia de contenidos educativos que reflejen la verdadera diversidad del pasado de España en la enseñanza, junto con la carencia de centros dedicados al estudio de la España *afro* en las universidades y en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), y la ausencia de *datos censales* que permitan conocer realidades objetivas y visibilicen a las comunidades afro.
- Destaca la mayor invisibilización de la mujer *afro* y crítica al feminismo «exodesignado» como blanco y autodesignado como «general» o «universal», por prácticas que son descritas como de apropiación e instrumentalización de logros, iconos y filosofías del feminismo negro o afro, sin que se acompañen de una asunción de las demandas específicas de dicho *feminismo afro*.
- Las comunidades afro y sus aliados se significan en la construcción de redes asociativas, estrategias políticas y culturales de defensa de los derechos colectivos que son las que configuran una de las principales tradiciones de resistencia contra la «opresión de unos grupos sociales sobre otros», y que merece ser reconocida para tener un relato cabal del pasado y del presente, además de conocer cuál ha sido la extensión y profundidad del legado de las personas africanas y afrodescendientes a la historia de España.

Otra intervención que destacamos es la de Rocabrano Mederos (2020: 27-30), médico especialista en gerontología y geriatría por la Universidad de la Habana (Cuba). Al igual que otros intervinientes, insiste en la necesidad de incluir la esclavitud y la colonización, en los planes de estudio de la historia de España. Su omisión «mutila la verdadera historia nacional, dificulta la comprensión de hechos y cercena el legado ancestral de la población negra a la identidad cultural española». A su vez destaca la *multiculturalidad* de la población española afrodescendiente y la población de origen africano que reside en España (por las diferentes lenguas coloniales, dialectos africanos o hispanismos); y que la juventud afrodescendiente española, nacida y educada en el país, tienen que *reivindicar* su nacionalidad porque aún no se concibe una «ciudadanía española no blanca». Muestra de ello son los testimonios que hemos extractado en el capítulo 3, en los que se narran sus experiencias de racismo y discriminación. Junto a ello reivindica que se dé mayor visibilidad a destacados filólogos, lingüistas, historiadores, escritores, politólogos afrodescendientes en nuestras universidades, y no solo el legado de los profesionales negros en el terreno deportivo, de la música y de las artes escénicas.

En la década de los noventa del siglo pasado, se aprobó un Proyecto No de Ley (PNL) que reconocía a las personas negras como minoría étnica en España. En la primera década de 2000, durante unos años, la Fundación VIDA, Grupo Ecológico Verde y la Federación Panafricanista de España, bajo el título «Dispersos e inéditos» concedió el Premio a la Labor Paz y Derechos Humanos D. Emilio Castelar a destacados profesionales activistas por la integración de la comunidad negra en España. Los Premios Afrosocialista del PSOE, durante ocho años vienen reconociendo la labor científica, técnica, cultural, social, y humanitaria realizada por personas, instituciones, grupos de personas o de instituciones de origen africano y afrodescendiente en España. Hemos asistido a relevantes obras de cineastas africanos y afrodescendientes, y los actores y artistas plásticos comienzan a despertar cierta demanda social como figuras de referencia para las nuevas generaciones en eventos como Conciencia Afro en el Matadero de Madrid que tiene muy buena acogida y participación ciudadana. En el sector servicios, las empleadas del hogar afrodescendientes y de procedencia hispana han destacado por sus dotes humanas, profesionalidad y dedicación, con gran demanda en el mercado laboral para el cuidado de menores y mayores (...). El reconocimiento del *legado* de las personas de ascendencia africana no trata simplemente de reconocer las contribuciones de las personas afrodescendientes a la mejora económica, cultural y material a España, también nos invita a que los sistemas judiciales sean monitoreados constantemente para adaptarse a las necesidades de una nueva sociedad en evolución. El legado de los afrodescendientes a España también radica en enfrentar a los partidos políticos y gobiernos a trabajar juntos con un electorado informado para superar los conflictos raciales, favoreciendo crear un ambiente social donde la desigualdad, en todas sus formas, de género y justicia, así como de sexualidad e identidad sea desterrada (Rocabrano Mederos, 2020: 29-30).

4.2. ACTUACIONES POLICIALES Y PAPEL DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Trato policial

En el capítulo 3 ya se han reunido continuas referencias al *mal trato policial*, las detenciones³ policiales por *perfiles raciales*, «por ser negra/o». A este respecto, el *Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes*, tras su visita a España en 2018, llegó a la conclusión de que el establecimiento de *perfiles raciales* de los afrodescendientes es un «problema endémico». «El sesgo racial es la realidad que viven las personas negras, africanas y afrodescendientes. Se las toma constantemente por personas inmigrantes indocumentadas y se las detiene mucho más a menudo que a personas de otro origen étnico en los controles policiales en la vía pública, y sin que existan problemas de seguridad». «La sociedad civil consultada igualmente informó que la población negra corre el riesgo de ser señalada hasta 42 veces más a menudo en los puertos y el transporte público, simplemente por el color de su piel. Esta práctica generalizada no solo discrimina a los extranjeros y a los ciudadanos españoles pertenecientes a minorías étnicas, sino que también alimenta el racismo, ya que quienes presencian esas interpelaciones dan por sentado que las víctimas desarrollan actividades delictivas.»

A este respecto, el Defensor del Pueblo y el *Síndic de Greuges de Catalunya* (figura similar al Defensor del Pueblo en dicha comunidad autónoma), formularon recomendaciones para acabar con los *perfiles raciales*, a lo que se suma la decisión del Comité de Derechos Humanos en el caso Rosalind Williams Lecraft en España (o el anteriormente referido de Muhamad Zesha). El Grupo de Trabajo observa que los principios generales de proporcionalidad, igualdad de trato y no discriminación respecto de los controles de identidad se han incluido en la Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana (Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo). En su artículo 16 se establece que: «En el cumplimiento de sus funciones de indagación y prevención delictiva, así como para la sanción de infracciones penales y administrativas, los agentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad podrán requerir la identificación de las personas en los siguientes supuestos: a) cuando existan indicios de que han podido participar en la comisión de una infracción, y b) cuando, en atención a las circunstancias concurrentes, se considere razonablemente necesario que acrediten su identidad para prevenir la comisión de un delito. En la práctica de la identificación se respetarán estrictamente los principios de proporcionalidad, igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, nacionalidad, origen racial o étnico, sexo, religión o creencias, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». «Sin embargo, la legislación española sigue careciendo de una prohibición específica del uso de perfiles raciales, y los actuales criterios que deben cumplir los agentes de la ley encargados de llevar a cabo los controles de identidad siguen siendo insuficientes. De hecho, el Grupo de Trabajo recibió numerosos testimonios que ponían de manifiesto que los controles de identidad basados en *perfiles raciales* habían continuado desde que se promulgó la Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana⁴.»

Más recientemente, en noviembre de 2020, el *Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial*, en la recomendación general n.º 36, «Prevenir y combatir el perfilado racial por los agentes encargados del cumplimiento de la Ley» reitera la recomendación general n.º 34 (2011) sobre «discriminación racial contra las personas de ascendencia africana». Esta insta a los Estados a que adopten medidas decididas para contrarrestar cualquier tendencia a estigmatizar, estereotipar o perfilar a las personas afrodescendientes, por parte de los agentes encargados del cumplimiento de la ley, los políticos y educadores. Las personas que perciben que han sido sujetos de acciones de aplicación de la ley discriminatorias tienden a confiar menos en la aplicación de la ley y, como resultado, están menos dispuestas a cooperar, lo que limita potencialmente la eficacia de esta última. Como asimismo se señala en la recomendación general n.º 31 (2005) sobre «prevención de la discriminación

³ Según la RAE, *detener* se define como: 1. tr: Impedir que algo o alguien sigan adelante. 2. tr: Interrumpir algo, como una acción o un movimiento. En el marco del presente estudio tiene un sentido amplio que incluye, entre otras, gestiones de identificación, control, inspección o registro policial.

⁴ El Grupo de Trabajo también encuentra muy preocupante que la mayoría de las mujeres afrodescendientes sean víctimas de la trata con fines de explotación sexual en España y en el resto de Europa. En el centro de estancia temporal de inmigrantes de Ceuta, observó con inquietud que las mujeres embarazadas y las mujeres con hijos pequeños tenían dificultades para satisfacer sus necesidades básicas. Igualmente encuentra muy preocupante la gran cantidad de niños afrodescendientes no acompañados cuya edad se determina mediante pruebas con resultados que no se consideran exactos, lo que en la mayoría de los casos se traduce en deficiencias en la protección de esos niños.

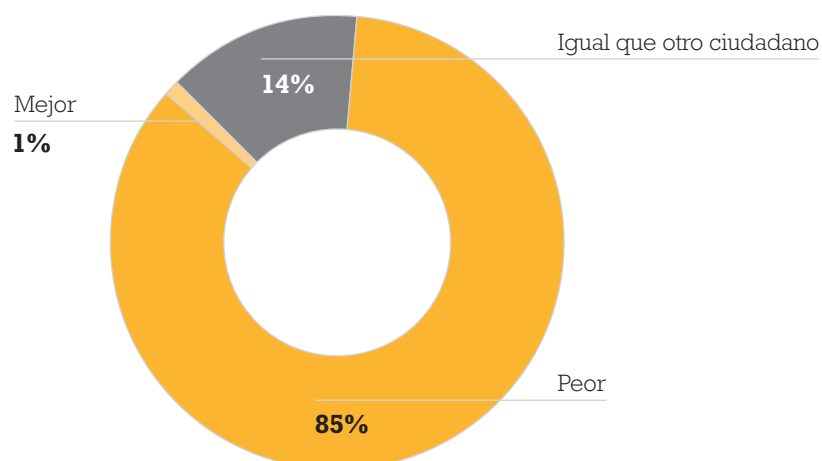
racial en la administración y el funcionamiento del sistema de justicia criminal», la aplicación de *perfiles raciales* puede llevar a la sobrecriminalización de categorías de personas protegidas por la Convención, que se refuerzan asociaciones estereotípicas engañosas entre delincuencia y etnia, aumentando la probabilidad de que se les impongan sentencias más severas y que no denuncien actos de discriminación racial y delitos de odio.

En suma, la recomendación general n.º 36 (2020) del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial reitera que los Estados deben desarrollar e implementar, de manera efectiva, leyes y políticas que definan y prohíban la discriminación por *perfil racial*, por parte de los agentes encargados del cumplimiento de la ley. Los Estados deben también asegurar que las agencias de aplicación de la ley desarrollen estrategias de reclutamiento de personal que refleje la composición de las poblaciones a las que sirven. Podría incluir el establecimiento de cuotas internas y el desarrollo de un programa de reclutamiento para minorías étnicas, que ayudaría a una toma de decisiones menos sesgada. Asimismo, urge a los Estados a que adopten medidas para garantizar que la información pública de la policía y otros organismos encargados del cumplimiento de la ley se base en estadísticas fiables y objetivas, y que no perpetúen estereotipos y prejuicios contra los grupos étnicos que son víctimas de discriminación. Además, deberían abstenerse de divulgar datos personales sobre el presunto autor que les vincule a una «raza», color, ascendencia u origen nacional o étnico.

Retomando los datos demoscópicos, y respecto al *trato policial*, la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020) incluye la siguiente pregunta: «¿Ha sido usted o alguna persona de su entorno (familiar, amigo...) alguna vez detenido por la policía?». La mitad de la población encuestada responde que *sí* (el 49%). Una proporción muy elevada de situaciones de inspección, identificación o control policial a la población de ascendencia africana a la que antes se ha hecho referencia. A quienes respondieron «sí», a continuación se les pidió que valorasen el trato que la policía les ha dado: «¿cómo fue tratado por la policía?». Es una pregunta cerrada, que incluye tres opciones de respuesta: *igual que otro ciudadano*, *peor*, *mejor*. La gran mayoría de los encuestados responde *peor* que otro ciudadano (el 85%); apenas un 14% indica que fue *igual* que otro ciudadano y únicamente un 1% responde que *mejor*, como puede verse en el gráfico 4.2. Datos que reflejan la denuncia de discriminación racial, por parte de la policía, tanto en su excesiva detención, como en el trato que les dan: *peor* que otro ciudadano⁵.

GRÁFICO 4.2

Valoración del trato dado por la policía según la población africana y afrodescendiente que ha sido detenida por la policía (EPAAE-2020) (%)



⁵ En el reciente Informe del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, se registra un descenso paulatino de la tasa de discriminación motivada por origen racial o étnico en el trato recibido de parte de la policía: 19%, en 2020, con una disminución importante respecto a las mediciones de 2013 (28%) y 2011 (34%). Si bien, la población de África no mediterránea continúa siendo la que tiene la mayor percepción de discriminación por trato policial (37%). Le siguen, la población magrebí (26%), la gitana (24%) y la indo-pakistaní (22%). Para más información, véase dicho Informe (2020: 11-115).

En busca de una explicación, veamos el perfil sociodemográfico de las personas negras, africanas y afrodescendientes encuestadas que afirman tener alguna experiencia personal o próxima (familiares o amigos) de detención policial. La tabla 4.1 ofrece los porcentajes de respuesta en cada combinación de las categorías de las variables. Al igual que en las tablas anteriores, para facilitar su lectura y que pueda apreciarse mejor el mayor porcentaje de mención, este se destaca en negrita en la categoría a la que corresponda de cada una de las variables, a menos que no haya diferencias entre ellas. Como puede verse, el porcentaje es mayor en los *hombres* (57%) que en las mujeres (45%), en los jóvenes con *menos de 25 años* (53%), entre quienes han nacido en un país de *África* (53%), no se sienten *españoles* (53%) y han sido discriminados por el *color de la piel* (52%), en claro contraste con quienes no se han sentido discriminados (34%). Además, se aprecia una clara tendencia ascendente en variables que configuran el estatus socioeconómico de la persona: *ocupación*, *ingresos* y *clase social subjetiva*. De modo que, el porcentaje de quienes declaran haber tenido alguna experiencia de detención policial aumenta gradualmente, conforme se desciende a los niveles inferiores de las escalas de *ocupación*, *clase social* e *ingresos*. Si bien en esta última, la tendencia se da hasta los 3.000 euros y se rompe entre quienes superan dicha cantidad.

Sea como fuere, parece haber conexión entre los controles policiales y la posición socioeconómica de la persona, así como su procedencia africana y ser hombre más que mujer. Resulta llamativo que no haya diferencias porcentuales en tener o no la *nacionalidad* española o haber *nacido* en España; y, en cambio sí, entre quienes se *sienten* españoles y se autorreconocen como *afroespañoles*. En esos casos se observan diferencias porcentuales que llegan a los 14 puntos, entre quienes se autorreconocen como *afroespañoles* (46%) y los *afrodescendientes* (60%) o *negros/as* (59%). Y es de 18 puntos entre quienes se han sentido discriminados por su *color de piel* o rasgos étnicos (52%) respecto a los que no (34%).

La tabla 4.1 también incluye el modelo estadístico que se obtiene tras efectuar un análisis discriminante con todas las variables descritas para analizarlas conjuntamente y comprobar cuáles tienen efecto predictivo estadísticamente significativo. Como muestra dicha tabla, la función que discrimina el hecho de tener experiencia de detención policial ($Y = 1$) versus no tenerla ($Y = 0$) se haya compuesta por la combinación lineal de seis variables predictoras. Son las variables *clase social* subjetiva, discriminado por el *color de la piel*, *ocupación*, autorreconocerse como *afrodescendiente*, haber nacido en un país de *África* e *ingresos*. Si bien, la variable *ingresos* apenas muestra efecto discriminante propio significativo, al ser su coeficiente de estructura inferior a 0,30. Se debe a que su efecto es sobre todo explicado por la variable *clase social subjetiva*, que resulta ser la que más discrimina a quienes han tenido alguna experiencia de detención policial respecto de los que carecen de ella. El signo negativo de su coeficiente de estructura (-0,490) denota que, a medida que se asciende en la escala de clase social, disminuye la experiencia de detención policial. Otro tanto sucede con la escala de *ocupación laboral* (-0,351). En cambio, el signo positivo de las otras tres variables indica lo igualmente observado en el análisis bivariable: que las detenciones policiales se dan más entre quienes tienen experiencia de discriminación por el *color de la piel*, se autorreconocen *afrodescendientes* y han nacido en un país de *África*⁶.

⁶ El modelo tiene plena significatividad estadística (de acuerdo con la prueba χ^2), aunque no sea determinante, al quedar una parte de la varianza de Y sin explicar por las variables que lo integran (al ser su correlación canónica 0,373).

TABLA 4.1

Experiencia de detención policial, por características sociodemográficas de la población encuestada y modelo discriminante (EPAAE-2020) (% en cada combinación)

		Sí ha tenido experiencia	Modelo discriminante	
			Variables discriminantes	Coefficientes estructura
Total		49		
Género	Hombre	57	Clase social	-0,490
	Mujer	45	Discriminado por color de piel	0,398
Edad	Menos de 25	53	Ocupación	-0,351
	25-36	48	Afrodescendiente	0,334
	37-49	49	Africano	0,326
	50 y más	47	Ingresos	0,076
Estudios	Secundaria y menos	47	Correlación canónica = 0,373	
	Bachillerato y FP2	52	$\chi^2 = 39,699$ ($p = 0,000$)	
	Universitarios medios	54	65,3% casos correctamente clasificados mediante validación cruzada	
	U. superiores y posgrado	48		
Ocupación	Baja cualificación	54		
	Media cualificación	52		
	Profesional medio	42		
	Profesional superior	49		
Situación laboral	Trabajo fijo	50		
	Trabajo temporal	50		
	En paro	52		
	Estudiando	48		
Ingresos	Menos de 300 euros	59		
	300-600	54		
	600-1.000	53		
	1.001-2.000	51		
	2.001-3000	44		
	Más de 3.000	52		
Clase social subjetiva	Baja	59		
	Media baja	54		
	Media	44		
	Media alta	41		
Tamaño municipio	Menos de 10.000 hab.	52		
	10.000-50.000	55		
	50.001-200.000	46		
	Más de 200.000	49		
Nació en España	Sí	50		
	No	49		
Nacionalidad española	Sí	50		
	No	49		
Nació en otro país	África	53		
	Latinoamérica	47		
	Europa	30		
Se siente español/a	Sí	47		
	No	53		
Se autoreconoce	Negra/o	59		
	Afrodescendiente	60		
	Afroespañol/a	46		
Ha sido discriminado por el color de la piel	Sí	52		
	No	34		

Una vez analizada la vinculación entre controles policiales y la posición económica de la persona, junto con su procedencia africana y la experiencia de discriminación por el *color de la piel*, que puede estar conectada con la abrumadora crítica al *trato policial* de discriminación hacia las personas africanas y afrodescendientes («peor que otro ciudadano»), sigamos analizando lo dicho respecto al *trato policial*. La *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020) les pregunta: «En general, ¿cómo valoraría el trato que la policía da a las personas africanas o afrodescendientes en una escala de 1 (muy negativo) a 10 (muy positivo)?». Como era esperable por la experiencia de haber sido tratado «peor que otro ciudadano», la valoración genérica que se da al *trato policial* es negativa. La valoración media es de «3,0» (con una desviación típica de 2,1), siendo la puntuación más dada «1» (36%); y el 76% de las personas encuestadas han dado una puntuación hasta 4 en la escala de 1 a 10.

A las personas que han dado una puntuación inferior de 5, se les pregunta «¿por qué?». El gráfico 4.3 ilustra las diferentes respuestas espontáneas dadas, junto con sus porcentajes de respuesta por género. Las cuatro respuestas más pronunciadas fueron:

- Por *prejuicios raciales* (20% en conjunto). Incluye la referencia a que «les presuponen culpables o sospechosos», «perfiles raciales constantes», «nos ven como delincuente y en ningún momento tienen en cuenta la presunción de inocencia»; y que es consonante con lo destacado al inicio de este apartado respecto del informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

«Estamos estigmatizadxs por nuestro color de piel.»

«Les *presuponen* culpables o sospechos@s y con pocos recursos para denunciar.»

«No puedo generalizar, pues el trato dado depende muy mucho de la persona. Pero, en general, existen *prejuicios* y *trato discriminatorio* hacia las personas negras, africanas y afrodescendientes. Se nos piden los papeles solo por el color de la piel y se asume en el imaginario colectivo que somos delincuentes. En la universidad se me detuvo en un centro comercial acusada de haber robado, cuando simplemente llevaba una mochila llena de libros escolares. Se dio por hecho que era una delincuente *por ser negra* e ir con un amigo de pelo largo que parecía gitano.»

(Testimonios de personas encuestadas)

- *Trato más hostil* y de desprecio (17%; aunque más indicado por las mujeres, 19%, que los hombres, 15%). Referencias al «trato discriminatorio que siempre nos han dado», «trato más violento a africanos», «nos tratan como delincuentes».

«En general, los medios han dado esta imagen que los negros somos criminales. Así que diría que la ignorancia, el racismo y el *abuso de poder* conllevan a esta agresividad hacia los negros y latinos.»

«Desde mi punto de vista el color de piel o el origen para ellos es un factor clave. Es verdad que no todos, pero la gran mayoría muestra una *actitud denigrante* de cara a las personas negras (lo digo por experiencia).»

«Uno se siente criminal sin haber hecho nada. El *trato* es muy *denigrante* y, si uno quiere negarse y defender sus derechos, se le acusa de obstrucción a la autoridad, etc.»

«Yo el privilegio que tengo es que he nacido en España. Pero, de primeras, hasta que no te oyen hablar. Siempre es en un *tono amenazante*. Pero me pongo en el lugar de las personas que no han nacido aquí. Es mucho peor para ellos, los que ya no tienen documentación. Es horrible el *trato de desprecio*.»

«Por el trato discriminatorio que siempre nos han dado y es conocida en la comunidad africana. Se conoce desde siempre en mi casa que se va a la policía, cuando el problema es muy grave y no se puede solucionar por otra vía o para ir a arreglar papeles. Si no, no se va. En la anterior pregunta he respondido que ningún familiar ha sido detenido nunca, pero sí parado miles de veces por la policía *por el mero hecho de ser negros*.» (Testimonios de personas encuestadas)

- Por *racismo* (16%), la «supremacía blanca», «racismo institucional», «racismo y sentimiento de superioridad», «la incrustada e inconsciente (falsa) supremacía blanca que pervive en toda institución y administración estatal».

«No hay empatía dentro de las autoridades y se tiende a *estereotipar* a la comunidad negra y africana afrodescendiente de España. Sigue instaurada en sus bases la *supremacía blanca*, que hace que estas nos observen a nosotros como *seres inferiores* a los que pueden insultar y agredir como ellos quieran. Y si eres un africano o afrodescendiente sin documentación, mucha más *violencia institucional*.»
(Testimonio de persona encuestada)

- Les *detienen más* (14%), «les piden la documentación con más frecuencia», «detienen con mayor frecuencia a personas con rasgos fenotípicos diferentes a los nacionales comunes», «buscan trapos sucios de las personas negras, a las blancas ni si quieren las paran, ni las miran», «dan por sentado que no somos españoles».

«Porque, a día de hoy, en pleno siglo XXI, nos siguen mirando con mucha *superioridad* y mucho *desprecio*. Donde hay un grupo de amigos, y en ese grupo hay un negro, la policía va a pedirle la documentación a la persona negra y aun por encima, no te dan ninguna explicación del por qué tienes que darle tu DNI y ellos no. Dos opciones, o te lo piden a ti solo y al resto de tus amigos blancos no, o la segunda opción que es que te lo piden a ti siempre de primero y *con desprecio*.»

«Porque en muchas ocasiones se acercan a ti con una idea de lo que eres. Ya tiene unos *prejuicios* y actúan en consecuencia. Por ejemplo, con un grupo de amigas en una estación de bus estaba la Policía Nacional y mientras subían personas blancas al bus no se acercaron. Pero, a la que mis amigas y yo íbamos a subir, nos pidieron el pasaporte, creyendo que no éramos de aquí y con una actitud de "superioridad".»

«Porque sólo *por ser negro/a* con los estereotipos se presupone que somos delincuentes e indocumentados. Estando en Renfe, donde hay un montón de pasajeros, se dirigieron directamente a mí y mi amiga para enseñar la documentación y nos hablaron de forma *despectiva*; y también en lugares de encuentros de gente negra han venido y en muchas ocasiones a porrearnos...»

(Testimonios de personas encuestadas)

A estas respuestas se suman las que destacan que «les agreden más» (9%; porcentaje que asciende al 11% en los hombres), que «ejercen más violencia física y verbal hacia ellos», que «les minusvaloran» (9%), «que no nos consideran o tratan como personas», «nos tratan como ciudadanos de segunda categoría»; y que «abusan de su fuerza y autoridad» (8%). La respuesta a este proceder la expresa otra de las razones manifestadas expresamente: «se sienten impunes» (3%).

«Como saben que muchos de nosotros no vamos a denunciar, porque tampoco sirve para nada creo. Eso es el problema, que saben que no habrá ningún castigo por parte del gobierno.»

«Porque saben que no tenemos medios, ni recursos para defendernos.»

«La mayoría de los miembros de la policía nos suponen de entrada delincuentes o que no nos asiste el derecho como ciudadanos. Se sienten *impunes*, cuando incumplen las *normas de trato*.»

(Testimonios de personas encuestadas)

Aunque también hay quien pregunta:

«¿Hace falta de verdad que justifique la respuesta? Cómo son tratados los *menas*, cómo son tratados los *manteros*, que no están vendiendo cosas ilegales por gusto, cómo son tratados, en general cualquiera de mis camaradas, con los registros “aleatorios” en las bocas de metro, las identificaciones innecesarias...»

(Testimonio de persona encuestada)

Y quien afirma que «depende de quién te toque» (2%), «algunos te tratan correctamente, otros no».

«Depende de quién te toque. Por desgracia no es una cuestión de justicia, mentalidad, formación o ética laboral, sino de *suerte*.»

«Depende del agente. Pero en general España es un país con poca diversidad étnica y el prejuicio hacia los africanos (y otros colectivos) como personas de pocos recursos, poca influencia y poco conocimiento está demasiado extendido y hace que algunas personas se crean *impunes* a la hora de maltratar.»

(Testimonios de personas encuestadas)

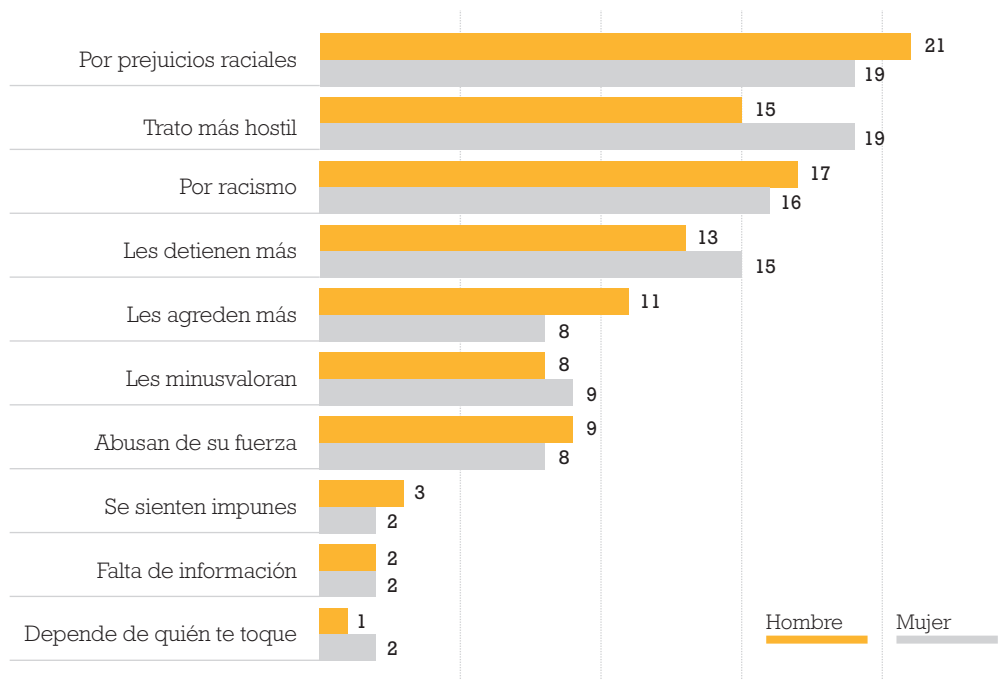
Junto con la demanda de que necesitan «más formación» (2%), de que existe «falta de conocimiento humano» y escasos «efectivos policiales que sean afrodescendientes».

«Difícil de explicar. Necesitan mucha formación. Creo que todavía no se quiere aceptar la España diversa y *afrocéntrica*. Además, prueba de ello es que en el 2020 el número de efectivos afrodescendientes en la policía es de risa.»

(Testimonio de persona encuestada)

GRÁFICO 4.3

Motivos de la valoración negativa del trato policial a las personas africanas y afrodescendientes (EPAAE-2020). Respuesta espontánea (%)



Medios de comunicación

Por último, está la referencia explícita al papel de los *medios de comunicación* social en la transmisión y consolidación de una *imagen negativa* de las personas africanas y afrodescendientes. Por ello, a continuación, nos vamos a detener en su valoración específica de los medios de comunicación social.

«Este trato/discriminación en muchas ocasiones está motivado por una constante representación/narrativa negativa de personas africanas o afrodescendientes, casi siempre en situación de pobreza, dependencia económica, trata sexual, red de tráfico de personas y cobertura mediática dependiente de la narrativa de ONG's, tales como Open Arms u otras. Existen a su vez otras razones: no existen herramientas suficientes (por ejemplo, conocimiento de idiomas) para favorecer un trato positivo o conocer la historia/realidad de la persona africana/afrodescendiente. Motivos de choque cultural y falta de sinergias educativas.»
(Testimonio de persona encuestada)

Al igual que respecto al trato por parte de la policía, la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020), indaga en la valoración del papel de los medios de comunicación en la imagen y discriminación de las personas africanas y afrodescendientes. Como se ha ido viendo en este capítulo y en el anterior, es común la referencia a los medios de comunicación, a la información que transmiten, en la explicación del racismo y la discriminación racial. A este respecto, la encuesta pregunta:

«¿Y cómo valoraría el tratamiento que dan los medios de comunicación a las noticias sobre las personas africanas o afrodescendientes en una escala de 1 (muy negativo) a 10 (muy positivo)?».

La valoración que se da al tratamiento de los *medios* de comunicación social a las noticias sobre las personas africanas o afrodescendientes es incluso inferior a la expresada respecto al trato policial: una valoración media de «2,5» (con una desviación típica de 1,9). En esta ocasión, la valoración más negativa de «1» (muy negativa) aglutina al 45% de las personas encuestadas; y hasta 3, al 76%. Todo lo cual nos dibuja una crítica prácticamente plena, por los propios afectados, al tratamiento que los medios de comunicación dan a las noticias sobre la población negra, africana y afrodescendiente.

A quienes han dado una puntuación inferior a 5 (el 87% de las personas encuestadas), después se les pregunta igualmente por el motivo («¿por qué?»), dejándoles espacio para que expongan sus razones. Al igual que respecto al mal trato policial, las explicaciones dadas respecto al tratamiento negativo de los medios de comunicación social son igualmente diversas, como recoge el gráfico 4.4, aunque con mínimas diferencias por género. Las tres razones más esgrimidas en este caso son:

- Transmiten *sólo imágenes negativas* (estereotipadas) de las personas africanas y afrodescendientes (pobres, hambrientos, nos invaden, propagan enfermedades,...), criminalizándoles (26%). «Acentúan la estigmatización, criminalizando al africano y afrodescendiente» y transmitiendo una «imagen primitiva de África». Que no haya personas de ascendencia africana en los medios de comunicación también se argumenta que contribuye a ello.

«Porque los mensajes constantes presentan *connotaciones racistas* hacia las personas negras. “Avalancha, invasión de personas negras”, por ejemplo, son mensajes habituales sobre las personas que vienen en patera a la península, potenciando así una posición poco neutral y objetiva de la situación. También informaciones negativas sobre África y las personas negras. Siempre ofreciendo una imagen asociada a los *estereotipos* con los que nos enfrentamos cotidianamente. Incluso la carencia de personas negras en la presentación de las noticias influye en que se tenga poco cuidado en la forma en la que se da la información.»

«La imagen que se difunde siempre es la misma: *negativa*. Gente que llega en pateras, conflictos por bandas, prostitución... Es una imagen *estereotipada* del africano “pobre, ignorante y desesperado”, que huye del “salvajismo” para llegar al “país de las maravillas”. A veces esta imagen, a veces paternalista, se traduce en “tenemos que salvar a estos pobres desdichados”, proyectando una imagen totalmente *nociva* del/para el inmigrante africano, que “necesita” de nuestra ayuda para poder progresar (ONGs, por ejemplo). Asimismo, algunos documentales y programas de TV que solo muestran imágenes reduccionistas del continente africano en forma de aldeas y pueblos remotos tales como “tribus”, proyectando y resaltando así (con o sin intención) una imagen “primitiva” de África.»
(Testimonios de personas encuestadas)

- *Perpetúan estereotipos negativos* (18%), «fomentan el odio y el miedo, perpetuando estereotipos negativos». «No animan a la población a que el trato sea no discriminatorio».

«Siempre resaltan la *nacionalidad* de la persona o destacan su *color de la piel* para poder justificar y perpetuar los *discursos de odio*. En vez de intentar favorecer el imaginario que se tiene de nosotros (afrodescendientes) en España, solo lo empeoran. Siempre tratan de resaltar las nacionalidades de las personas que cometen delitos.»

«Invita al RACISMO. Todos los días hablando de la gente que viene en pateras... También vienen del Este de Europa y Latinoamérica, pero hay un odio tremendo hacia África.»

«Porque cuando una persona racializada comete un delito, se dice nombre y apellidos, y se enseña su identidad y señala su nacionalidad, en caso de que esta no sea española, dándole mucha más importancia y promoviendo comentarios racistas entre la ciudadanía.»

(Testimonios de personas encuestadas)

- *Distorsionan la realidad* (17%). «No transmiten información objetiva ni veraz, buscando el sensacionalismo». «Dan un trato sesgado y deficiente».

«Porque la gran mayoría de veces, por no decir el 99,99%, que los medios de comunicación hablan de la comunidad africana o afrodescendiente es para un hecho malo, con interés sensacionalista, y siempre desde una visión estereotipada, que no corresponde para nada con la realidad. Y nunca con nuestra visión del problema o no problema.»

(Testimonio de persona encuestada)

Se critica la transmisión de *demasiados tópicos* y prejuicios (9%), que «hablan desde el desconocimiento», que «informan de forma supremacista», «infravalorándonos. También, que nos *deshumanizan* (8%): «hablan de nosotros como si no fuésemos personas»; «el enfoque no es respetuoso»; «deshumanizan a las personas negras constantemente».

«Hablan de las personas africanas/afrodescendientes como si no fueran personas, como si el mundo diese la vuelta en solo los españoles. Han conseguido durante mucho tiempo que la palabra negra suene mal, y ahora dicen gente de color; que es aún peor.»

(Testimonio de persona encuestada)

Al igual que no transmiten noticias *positivas* de la comunidad negra (7%), aparte del deporte o de afroamericanos; ni hablan de ellos de manera positiva. La positividad se deja para lo español.

«Cuando es algo *positivo* es español y, cuando es negativo, mencionan el color de piel, la nacionalidad, antecedentes,...»

«Suelen marcar el origen o raza de la persona, si ha cometido alguna falta o delito. En cambio, nunca lo mencionan cuando la noticia es *positiva*. Las imágenes que se difunden de personas africanas en situaciones negativas no respetan la intimidad de estas personas, se banalizan e impersonalizan.»

«La manera de dar las noticias no es acertada. No es acertado hablar de personas migrantes o negras de la manera que se hace, muchas veces dando a entender que esa característica lleva implícita delincuencia, como si ese adjetivo diera más fuerza a la noticia. Es complicado ver o escuchar “una persona blanca ha hecho esto o esto”. Siempre se sustituye por cosas como un ciudadano, un hombre, una mujer..., sin dar importancia al *color de piel*. Tampoco creo que se dé la relevancia que merecen las discriminaciones diarias que sufren muchas personas de origen africano o afrodescendiente, solo las que “molan” o viene directamente desde la otra parte del charco, como si aquí no hubiera discriminación, ni actos violentos de la policía. Esto ayuda a la sociedad española a repetir, una y otra vez, que aquí no son racistas, que esas cosas solo pasan en Estados Unidos porque las que ocurren aquí, no se cuentan.»

(Testimonios de personas encuestadas)

En igual proporción se critica que *no hablan de la comunidad negra*, afrodescendiente, en España (7%). «No publican sobre nosotros»; «escaso interés con lo relacionado con África»; «no les importa lo que les pase a las personas africanas, ni lo que pase en ningún país africano»; «se dedican a propagar una imagen de África en la que todos pasamos hambre».

«Apenas hablan sobre noticias de personas africanas. Si lo hacen, es para decir algo malo y, si es algo bueno, intentan quitarle valor.»

(Testimonio de persona encuestada)

En menor proporción se critica que *no hablan de nosotros como españoles* (4%); «siempre se nos trata como diferentes»; «no hay normalidad».

«Nunca se nos visibiliza con *normalidad*. Siempre de forma negativa o estereotipada.»

«A pesar de que hay una comunidad negra en España, pocas veces se escucha algo. Hablan más de los problemas de los afroamericanos que de los afrodescendientes de aquí.»

«Porque su perspectiva es *blanca*, porque no cambian el enfoque, porque nos ponen o de pobrecitos muertos de hambre, que necesitan un salvador blanco, o de delincuentes. No se habla de los negros como *personas* y ciudadanos con una *vida normal*. Solo valemos, cuando jugamos bien a un deporte y tenemos mucho dinero.»

«Solo se dan noticias de la comunidad *afro*, cuando tratan de delincuencia, y siempre haciendo hincapié en que somos *de fuera*. Nunca nos tratan como españoles. Y solo cuando logramos algo bueno para España, es cuando se nombra por todo lo alto, lo buen español que somos (por ejemplo, cuando algún deportista afrodescendiente español gana alguna medalla o competición a nivel internacional).»

(Testimonios de personas encuestadas)

Además, se advierte la «escasa presencia de la población negra en los medios de comunicación», a lo que ya antes hemos hecho referencia. «No hay periodistas, ni trabajadores negros». «No tenemos *referentes negros*» (3%), siendo ésta una crítica relevante, aunque quede simplificada por un porcentaje bajo de mención expresa al confluir con otras razones esgrimidas para justificar el negativo tratamiento de los medios de comunicación social.

«¿Has visto algún anuncio español o de un producto español donde aparezca una persona *negra*, que no sea asociado a la miseria, sino al éxito? ¿Cuántas actrices negras hay en las series españolas con papeles/roles de personas “normales”? ¿Cuántas reporteras, presentadoras, personajes públicos o políticos negros(as) hay en España?»

«Hay medios de comunicación que son nefastos, que se dedican con sus noticias a fomentar el *odio* y el *miedo* injustificado contra las personas racializadas. Hay otros en los que últimamente se ha visto ciertos cambios, como el cambio del lenguaje o la inclusión de personas racializadas a las que se las pregunta como a cualquier otra persona. Estamos acostumbrados a solo ver personas blancas en la televisión, cuando hay una gran *diversidad* de personas.»

«Porque, como dije anteriormente, cada vez que usan la palabra *negro*, siempre la negativizan y eso es muy frustrante. Puedes encender la tv, y estar pegado, y anotar cada vez que emplean la palabra, y ya llegarás a una conclusión del porqué de mi indignación. No solo eso, sino que hay pocas, por no decir ninguna persona *negra*, en la tv. No tenemos *representación* ninguna. Solo he visto a dos chicas negras en todo este tiempo en Tele 5, pero a una de ellas porque es “esbelta y guapa”, por lo que la llevaban porque la había sexualizado; y a la otra prácticamente para reírse de ella públicamente, pero bueno.»

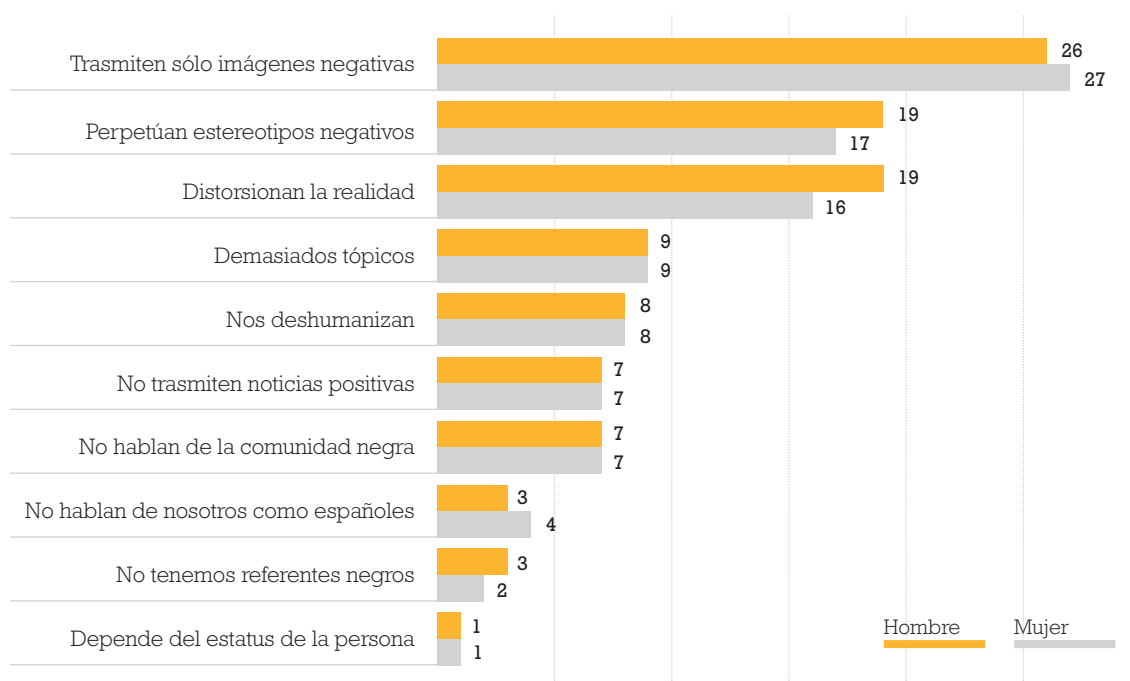
«Porque en los medios de comunicación no se le da mucha *visibilidad* a la comunidad africana o afrodescendiente. Yo, como muchos otros jóvenes africanos o afrodescendientes, no tenemos *referentes negros* en la televisión española. Ahora con las redes sociales se puede ver algún que otro *influencer negro*, muchos para dar *visibilidad* a nuestra comunidad, ya sea desde el humor; haciendo una crítica constructiva/reflexión sobre los actos racistas; otros muestran su talento desde los bailes, maquillaje, etc. Pero necesitamos más *visibilidad* en los grandes medios de comunicación y en las películas/series que nos represente. Ya que muchas veces que sale un *negro*, se suele dar una imagen un poco negativa y, si es una *negra*, es un poco complicado la cosa, ya que no solo tenemos que lidiar con el *racismo*, sino también con el *machismo*. Y así cuando el negro/a es musulmán o forma parte de la Comunidad LGTBI+, es más complicado aún, ya que son muchas luchas juntas al mismo tiempo.»

(Testimonios de personas encuestadas)

La última razón que se expone, aunque con una mínima frecuencia, es que «el trato que se le da a la noticia *depende del* estatus económico de la persona, país de origen y los intereses del medio».

GRÁFICO 4.4

Motivos de la valoración negativa del trato que dan los medios de comunicación a las noticias sobre las personas africanas y afrodescendientes. Respuesta espontánea (%)



No hay novedad en las críticas expuestas respecto al tratamiento de los medios de comunicación social. Se repiten referencias ya recogidas en estudios anteriores y no parece que las actuaciones desarrolladas para mejorar el tratamiento estén dando resultados positivos, según lo expresado por un colectivo que se ve protagonista de noticias e imágenes negativas y sus ecos en la actitud hacia ellos de quienes las visibilizan.

Ya en 2006 investigadores del Observatorio de los Contenidos Audiovisuales (OCA) de la Universidad de Salamanca afirmaban, con rotundidad, que los medios «están fomentando y/o reforzando actitudes es-

tereotípicas que pueden conducir, a su vez, a conductas discriminatorias y de exclusión social» (Igartua, Otero, Muñiz, Cheng y Gómez, 2006: 5). En palabras de Wieviorka (2009: 145), «no se puede analizar seriamente el racismo contemporáneo sin interrogar sobre la influencia de los medios de comunicación en la progresión, la difusión y también la regresión del fenómeno». Afecta el énfasis que se ponga en las noticias; cómo ciertas conductas e individuos son clasificados y la correlación que se establezca entre conductas y nacionalidades concretas (Cea D'Ancona, 2007: 18-23). Estudios posteriores sobre la imagen de la inmigración en televisión (Igartua et al. 2012, 2014) concluyen que los inmigrantes son con frecuencia más representados como personas con un bajo nivel educativo, violentos, con una situación laboral inestable, poco inteligentes e intolerantes. Sus resultados en España coinciden con los obtenidos en investigaciones realizadas en Estados Unidos.

En nuestro caso, las reflexiones de la población africana y afrodescendiente ahora recogidas nos traen al recuerdo otras muchas correspondientes a los proyectos MEXEES (Cea D'Ancona, Valles y Eserverri, 2013), donde se dieron referencias concretas a los telediarios, a las noticias que destacan y la forma de hacerlo. Cuando ocurre algún suceso malo, parece que lo único que importa es la procedencia de la persona y la religión a la que pertenece, con su efecto consiguiente en la discriminación hacia las personas de la nacionalidad o religión que señala la noticia. El «pagan justos con pecadores», resaltado más por la población de origen inmigrante concernida, aunque también la población autóctona entrevistada coincidió en afirmar que los medios exageran en las *formas* («porque no todos los inmigrantes son iguales») y en el *contenido*, en los temas que acaparan su interés; *tergiversan* la realidad («es la gran comedia del mundo») o contribuyen a que su reflejo se haga realidad. Más que exagerar, de los *medios* se afirma que *distorsionan* la realidad. Al focalizar su atención en lo negativo, en aquello que creen es noticia, hace que la particularidad se convierta en generalidad; la realidad se desvirtúa y se *consolidan* prejuicios y estereotipos que alientan la xenofobia. La intencionalidad que se le atribuye es la búsqueda de titulares, el convertir en noticia lo que se sabe absorbe el interés de las masas: «se trata de vender».

De ahí que el punto número 5 del *Decálogo* que resultó del proyecto *Living Together* (Cea D'Ancona y Valles, 2010) incidiera en la necesidad de «Fomentar el papel de los medios de comunicación para promover el respeto de las culturas y el reconocimiento de la diversidad». La necesidad de actuar en los medios de comunicación igualmente fue resaltada en el *Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2011-2014* (PECI II), que recomendó seguir el artículo 48.1 de la Ley 7/2010, de 31 de marzo, de la *Comunicación Audiovisual*, y evitar el fomento del odio, el desprecio o la discriminación por motivos de nacimiento, «raza», sexo, religión, nacionalidad, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social. El objetivo que se persigue es mejorar la *percepción* pública de las diversidades, las imágenes que de ellos se transmiten y contribuir a su *normalización*. A este respecto, y en el caso de la inmigración, están las recomendaciones incluidas en la *Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación* (Sendín Gutiérrez e Izquierdo Iranzo, 2008), encargada desde OBERAXE, para evitar la generalización, el empleo de términos que puedan ser degradantes o que generen una falsa alarma (como, por ejemplo, «ilegales», «sin papeles», «avalancha», «oleada»,...); el restringir la asociación inmigración-delincuencia-marginalidad, y potenciar la información en *positivo*, que muestre a los inmigrantes en contextos diarios de inclusión (en programas de entretenimiento: tertulias, magazines, concursos...)⁷. Pero, por la información que en la presente investigación se ha reunido, parece que ha habido poco avance, que la progresión en la mejora de lo transmitido a través de los medios de comunicación social está siendo muy lenta. De ahí que no sorprenda su papel protagonista en las propuestas de políticas antidiscriminación, como veremos en el siguiente apartado.

⁷ Aunque la *Guía* se concretaba en noticias sobre inmigración y migrantes, en la investigación cualitativa del proyecto sobre discriminación múltiple MEDIM II (Cea D'Ancona y Valles, 2020), quienes más demandan manuales de *buenas prácticas* para los medios de comunicación son los representantes de asociaciones de personas con algún trastorno mental y de musulmanes.

4.3. PROPUESTAS DE POLÍTICAS ANTIDISCRIMINACIÓN

La sociedad civil afrodescendiente, que participó en AFROMADRID 2015 (primer gran encuentro internacional enmarcado en el Decenio Afrodescendiente, del 15 al 19 de junio de 2015, cuya organización estuvo en manos de la asociación Afro Hispánicos), solicitó a los Estados, Gobiernos, Instituciones y Organismos Internacionales un total de 27 actuaciones necesarias para mejorar su situación. De ellas destacamos las siguientes:

1. Transformar el *sistema educativo*, garantizando la educación primaria con cobertura, la formación de maestros y planes de educación que incorporen la inclusión de la historia, los aportes y el *legado* de la historia de África y los afrodescendientes en la formación de las sociedades y el progreso de las naciones y civilizaciones.
2. Fomentar, por medio de medidas de *acciones afirmativas* o positivas⁸, políticas para aumentar el número de afrodescendientes en las universidades: políticas de cuotas obligatorias, cursos de preparación y establecimiento de becas de acceso, ofreciendo especial estímulo a las mujeres (siempre que los indicadores apunten a situaciones de mayor marginación y desventaja). La demanda de acciones afirmativas también se extiende al empleo, la vivienda, tierras y crédito.
3. Impulsar *leyes* y políticas integrales para las *víctimas* de delitos de odio y discriminación racial, así como el fortalecimiento de instituciones de justicia y la formación de sus operadores para la lucha contra el racismo, la discriminación racial y cualquier manifestación de intolerancia, asegurando el papel activo de la sociedad civil y no gubernamental.
4. Impulsar *leyes de igualdad de oportunidades* para los afrodescendientes, con el fin de alcanzar los objetivos del Decenio respecto a Reconocimiento, Justicia y Desarrollo.
5. Crear un Fondo de Desarrollo Económico y Social para los Afrodescendientes en las Naciones Unidas, e impulsar en los países la constitución de *fondos* para financiar las políticas de promoción de la igualdad racial y programas que construyan capacidades y fomenten las oportunidades de los afrodescendientes.
6. Establecer *foros* permanentes sobre afrodescendientes en los principales organismos internacionales, como la Organización de Estados Americanos (OEA), la Unión Europea (UE), la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR), el Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) y la Unión Africana, entre otros.
7. Promulgar la *Declaración de los Derechos de los Pueblos Afrodescendientes en el Mundo* por las Naciones Unidas y crear un Relator Especial para los derechos de los Afrodescendiente en ella, como en otros organismos internacionales. Además de solicitar a la Asamblea General de Naciones Unidas declarar el *Día Internacional de la Cultura Afrodescendiente*⁹.
8. Evaluar el *cumplimiento* de los acuerdos derivados de la Conferencia Mundial contra el Racismo de Durban 2001, el Programa de Metas Educativas a 2021 de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Evento de Alto Nivel AfroXXI (Salvador de Bahía) de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) en 2011, etc.
9. Elaborar *estudios* sobre la realidad de los afrodescendientes por cada una de las agencias de las Naciones Unidas.

⁸ A este respecto, releer lo indicado en el capítulo 3 respecto a las *medidas especiales*, de acuerdo con el artículo 1.4 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>), y la recomendación general n.º 32 del CERD (https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fGC%2f32&Lang=en).

⁹ Finalmente, durante la cuarta sesión de la Conferencia General de 2019, la UNESCO declaró el 24 de enero como el *Día Mundial de la Cultura Africana y los Afrodescendientes*. Esta fecha coincide con la adopción de la Carta para el Renacimiento Cultural de África en 2006 por los Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana (<https://www.milenio.com/cultura/dia-mundial-de-la-cultura-africana-y-los-afrodescendientes-que-es>). El 24 de enero de 2020 ha sido la primera vez que se festejó.

10. Impulsar actividades que garanticen el *reconocimiento* de los pueblos afrodescendientes a través de la visibilización estadística y censal, alcanzando el compromiso de los Estados de incluir la variable étnico-racial afrodescendiente en los censos, encuestas y registros administrativos.
11. Crear en todos los países con población afrodescendiente una Biblioteca especializada sobre historia, cultura y tradiciones afrodescendientes, así como un Museo Afrodescendiente (al menos uno en Europa); e impulsar una Cátedra Permanente UNESCO sobre afrodescendencia en todos los países de América.
12. Garantizar los *derechos* colectivos de los afrodescendientes, estableciendo medidas para proteger el derecho al territorio ancestral, la etnoeducación, el derecho a las lenguas criollas, a las prácticas religiosas propias y el libre ejercicio de la libertad e identidad cultural.
13. Atender las *necesidades* de millones de desplazados, migrantes involuntarios y refugiados afrodescendientes.
14. Crear un *Consejo Estatal Afrodescendiente* en España que vele por los objetivos de inclusión y desarrollo de este colectivo a nivel nacional.
15. Impulsar medidas preventivas y de *sensibilización* contra la violencia en el deporte, aplicando la legislación vigente especialmente contra las manifestaciones de discriminación racial e intolerancia. Promover estrategias para la educación en valores en las actividades deportivas en todos los ámbitos.

Por su parte, el *Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes* (tras su visita a España en febrero de 2018) encuentra preocupante que los planes de estudio no reflejen adecuadamente la historia de la colonización y la trata transatlántica de esclavos africanos, la esclavitud y la historia y las contribuciones de los afrodescendientes en España. También, la segregación de facto en los centros educativos, que se traduce en unas tasas de abandono muy superiores en los centros con alumnado afrodescendiente y de otras minorías. Al igual que la *falta de representación* de los afrodescendientes a todos los niveles en el plano estatal, regional y municipal, así como en los poderes judicial y legislativo, en las fuerzas policiales, el ámbito educativo y en los medios de comunicación social. Aunque las autoridades explicaron que se debía a las características demográficas de la reciente migración de África y al requisito de poseer la nacionalidad española, el Grupo de Trabajo estima que esa infrarrepresentación puede deberse a prejuicios raciales y la perpetuación de los estereotipos de los afrodescendientes como migrantes y no como personas nacidas o criadas en la sociedad española.

Asimismo, observa con preocupación que la detención de inmigrantes en los centros de internamiento de extranjeros (CIEs), que es una forma de detención administrativa (sin que la persona haya cometido delito alguno), sigue utilizándose habitualmente teniendo un efecto perjudicial en la salud psíquica de los afrodescendientes. Entre las recomendaciones que hace al Gobierno están:

1. Aprobar una *ley integral* para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, con inclusión de medidas encaminadas a prevenir los actos racistas.
2. Recopilar, analizar, difundir y publicar *datos estadísticos fidedignos*, desglosados por etnia, sobre la base de la autoidentificación voluntaria.
3. Poner en marcha mecanismos de denuncia de la aplicación de los *perfiles raciales*, para poner fin a su uso y avanzar hacia un discurso oficial más matizado al respecto. Incluye la formación especializada a los agentes de policía y otros funcionarios públicos, al igual que campañas de sensibilización para cambiar los estereotipos sobre los afrodescendientes.
4. Aumentar la *representación* de los afrodescendientes en todos los niveles de la administración pública (en particular, en el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia y otras entidades concretas establecidas para luchar contra los delitos motivados por el *odio racista*), el poder judicial, los servicios fiscales y las fuerzas del orden, y otros sectores, como la educación y los medios de comunicación, entre otros. La superación de la discriminación *estructural* y los prejuicios inconscientes también requerirá *medidas especiales*, de conformidad con las disposiciones de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

5. Adoptar medidas para reducir el retraso en la tramitación de las solicitudes de *asilo* e introducir medidas alternativas a la detención de los migrantes en los centros de internamiento de extranjeros, a los que solo se debería recurrir cuando resulte necesario y proporcionado.
6. Revisar la *Ley de Extranjería* para que sea más respetuosa con los derechos de los solicitantes de asilo y los migrantes, al igual que abreviar el período de diez años necesario para obtener la nacionalidad española.
7. Identificar y dar protección internacional a las mujeres *víctimas de la trata* en España. Proporcionar capacitación especializada a la policía de fronteras, los funcionarios de asilo y todos los funcionarios públicos, intérpretes, trabajadores sociales, abogados y autoridades judiciales que interactúan con posibles víctimas de la trata.
8. Facilitar servicios de interpretación en los centros de internamiento de extranjeros y de estancia temporal en los idiomas que hablan quienes llegan a España.
9. Revisar los libros de texto y otros materiales *educativos* para que reflejen con precisión los hechos históricos relativos a tragedias y atrocidades del pasado, en particular la esclavitud, la trata de esclavos africanos y el colonialismo. También debería darse mayor visibilidad a la historia y cultura de los afrodescendientes a través de museos, monumentos, las artes visuales y otros medios.
10. Crear un *instituto cultural* de los afrodescendientes en España, gestionado por afrodescendientes, que podrían elaborar programas para el enriquecimiento de la diversidad cultural del país. Además de definir protocolos para estudios de la diversidad, con modelos afrodescendientes a todos los niveles.
11. Velar por que no haya *discriminación*, que todos los trabajadores tengan acceso a un trabajo decente, que los trabajadores domésticos no corran el riesgo de ser víctimas de explotación o malos tratos; y resolver la venta callejera, en particular en relación con los menores de edad.
12. Garantizar una *cobertura sanitaria* universal, sin discriminación por ningún motivo, incluida la nacionalidad y el origen étnico. Y formar a los profesionales de la salud para manejar los casos de mutilación genital femenina, teniendo en cuenta el derecho a la privacidad de las pacientes.
13. Adoptar medidas para alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de *violencia* sexual y de género.
14. Facilitar un debate abierto sobre las fiestas españolas en que se hace una representación estereotipada de los afrodescendientes conocida como *blackface*, e identificar medidas que respondan a las inquietudes de todos.
15. Velar por que los medios de comunicación difundan información objetiva y fiable sobre los afrodescendientes.
16. Aplicar plenamente, en colaboración con la sociedad civil, el programa de actividades del *Decenio Internacional*, en torno a los tres temas del *reconocimiento*, la *justicia* y el *desarrollo* de los afrodescendientes.

«Hay mucho *bloqueo* a la promoción, mucho bloqueo institucional y mucho *racismo* (...) más *visibilidad*, más *empoderamiento*, empoderamiento político, económico. Tiene que haber más negocios *afros*. Tiene que haber más presencia en las grandes empresas. Ahora se habla mucho de género, que antes no se hablaba nada de género (...) y se reconoce que el *género* es una categoría que influye a la hora de desempoderar a ciertas personas por el hecho de ser mujeres. Pues falta que se reconozca que la construcción social llamada raza, que es un concepto que no me gusta (...) Es necesario visibilizar eso y, claro, a España todavía le falta mucho. Estoy seguro de que el 99% de las españolas y españoles no están a favor de la acción *afirmativa*, eso mal llamado *discriminación positiva*, pero son herramientas que se han probado que son útiles en otros sitios. Pues faltaría ese tipo de cosas.»

(Testimonio de persona encuestada)

Resalta las demandas de mayor *visibilidad, empoderamiento y acciones afirmativas*. Otro representante de entidades de afrodescendientes insiste en que «Se precisan más datos. Para resolver un problema, primero debemos saber que existe». Y un último incide en el ámbito educativo, en la sensibilización y prevención del racismo, «incorporando la perspectiva decolonial de manera transversal a todas nuestras actividades y organización»¹⁰.

En referencia al ámbito educativo, Patricia Rocu Gómez (2020), en su intervención en el *Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España* incide sobre el conocimiento que se transmite al alumnado, considerándolo una imagen distorsionada de la realidad, a través de estereotipos que ofrecen una visión negativa sobre África y los africanos, como la pobreza o la enfermedad, o las erróneas atribuciones sobre sus capacidades físicas, intelectuales o la invisibilización de determinados acontecimientos históricos, entre otras muchas cuestiones.

La imagen que se muestra de las personas y sociedades africanas y afrodescendientes en el contexto educativo ha contado tradicionalmente con un enfoque *eurocéntrico* originado por un pasado colonial y esclavista que favorece la transmisión de estereotipos que se asignan siempre a esta población. Para modificar esta visión *estereotipada* y fomentar una *justicia curricular educativa* se requiere reflexionar sobre los planteamientos del currículo educativo y su desarrollo en el diseño e implementación de las prácticas docentes identificando este enfoque hegemónico distorsionado e incorporar estrategias metodológicas con un enfoque *afrocentrado* (Rocu Gómez, 2020: 32).

Por lo que, recomienda la revisión de los libros de texto (al ser el recurso didáctico más utilizado como material de apoyo a la enseñanza), para asegurar una visión más objetiva del pasado, siguiendo la recomendación del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes, antes destacada. También, la revisión del lenguaje utilizado «cerciorándose de que sea inclusivo en el que estén ausentes expresiones y comentarios que, aunque se encuentran normalizados en la comunicación cotidiana, se trata de un racismo simbólico y cotidiano que apenas es perceptible, pero que está presente en múltiples situaciones de la vida cotidiana y que también se manifiesta en los espacios educativos» (Rocu Gómez, 2020: 35). Urge la formación necesaria del profesorado para que incorpore la perspectiva étnico-racial *afrocentrada*.

En el *Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente* (Barbosa et al., 2020: 80), igualmente se recomienda que, «desde el ámbito educativo formal, se visibilice en mayor medida en los currículos la herencia cultural presente en el contexto español procedente de su ascendencia africana, así como la existencia de personajes históricos que han contribuido a la construcción de la propia historia mundial. Es preciso formar al profesorado con/en, estrategias y recursos que incorporen la perspectiva étnica desde un enfoque afrocentrado y la revisión de los libros de texto para evitar que reflejen un acentuado enfoque eurocéntrico». Además de desarrollar *campañas* de divulgación *educativa* con las que «se sensibilice a la sociedad española de este legado y aportación cultural, de manera que las nuevas generaciones conozcan el pasado y se eduquen bajo un clima democrático y de convivencia intercultural».

Retomando los datos demoscópicos del presente estudio, en La *Encuesta a Representantes de Entidades o Asociaciones de Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* y otras afines (EREAAE-2020), a quienes previamente respondieron que la discriminación que experimentan las personas africanas y afrodescendientes ha aumentado (60%) o se ha mantenido igual en los últimos años (30%), se les preguntó: «En su opinión, ¿qué debería hacerse para reducir la discriminación?». No se les ofreció ninguna opción de respuesta entre las que elegir, al ser una pregunta *abierta*, que busca la respuesta espontánea, lo que más se destaque. Ello posibilitó la recogida de un amplio abanico de propuestas de actuación para reducir la discriminación de las personas negras, africanas y afrodescendientes. Sirva como ilustración el siguiente extracto que recoge, tal

¹⁰ Para más información, véanse los capítulos 1 y 2 de dicha publicación (Cea D'Ancona y Valles, 2020a).

y como fue redactada, la respuesta de un representante de una entidad, y que reúne varias propuestas de actuación; algunas de ellas ya mencionadas.

«— Impulsar el reconocimiento de la existencia de un problema de racismo.»
 «— Realizar incidencia educativa y establecer protocolos eficaces contra el acoso racista.»
 «— Promover el conocimiento de África y del resto del mundo a través de instituciones educativas y de investigación.»
 «— Difundir el conocimiento de la legislación existente en materia de no discriminación.»
 «— Aplicar la ley de partidos en toda su extensión para ilegalizar los que presentan discursos de odio.»
 «— Reformar por completo los cuerpos policiales, su formación y las pruebas de acceso a los mismos.»
 «— Abolir los Centros de Internamiento de Extranjeros.»
 «— Modificar las leyes de extranjería y nacionalización y las políticas de visados.»
 «— Instaurar una política afirmativa (de cuotas) para normalizar la diversidad en todos los ámbitos.»
 «— Monitorizar a las empresas y sus políticas de contratación.» (Testimonios de personas encuestadas)

Aunque su respuesta esquematiza diferentes actuaciones, en gran parte coincidentes con las expuestas en el *Informe de la Sociedad Civil Africana y Afrodescendiente sobre el racismo en España* (2016), al que antes hemos hecho mención, al igual que otros estudios, vamos a intentar esquematizar las diferentes propuestas dadas por el conjunto de los 42 representantes de entidades de personas africanas y afrodescendientes que han respondido a la encuesta *online* (ERAAE-2020).

1. *Cambiar la Ley de Extranjería*¹¹ para que sea favorable a la inclusión y participación. Empezar con políticas migratorias más humanas y la abolición de la Ley de Extranjería. Hay que comenzar con una modificación legislativa.

«No se puede pretender que la sociedad sea inclusiva, si tenemos unas leyes que nos dicen que una persona de origen africano no tiene derecho a residir y trabajar en este país, por el simple hecho de su origen. También hay que invertir en recursos básicos para acabar con la irregularidad administrativa y la exclusión residencial, elementos que son la base de las situaciones más graves de discriminación. Además de una modificación legislativa, hay que invertir en recursos humanos en las oficinas de extranjería y asilo (un porcentaje de la irregularidad administrativa se podría evitar, si estas oficinas funcionasen de acuerdo con unos plazos de cita y resolución coherentes), y también hay que invertir en la creación de alojamientos dignos.»
 (Testimonio de persona encuestada)

2. Apostar por *políticas de acciones positivas o medidas especiales*. Como en la lucha contra la discriminación de las mujeres, obligar a las empresas a contratar personas negras, que tengan estudios y capacidades para todas las administraciones: «0,5% de la población negra en las instituciones».
3. *Política de igualdad de oportunidades*. Poner medios económicos para luchar contra la desigualdad. Acciones más combativas desde los diferentes organismos del Estado. «Trabajar por la igualdad real de derechos».

¹¹ Cabe señalar que, tal y como establece la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, en sus artículos 1.2 y 1.3 permite que los Estados partes hagan distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias entre los ciudadanos y los no ciudadanos e interpreten que la Convención no afecta las disposiciones legales sobre ciudadanía, nacionalidad o naturalización, siempre que tales disposiciones no establezcan discriminación contra ninguna nacionalidad en particular.

Asimismo lo indica la Recomendación general n.º 30 sobre la discriminación contra los no ciudadanos del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en su interpretación del párrafo 2 y 3 del artículo 1.

4. Promover *leyes específicas contra la discriminación*. Se debe hacer una ley integral contra el racismo, que sea efectiva y esté dotada de presupuesto para que se aplique, así como dejar la dirección y supervisión a personas expertas de la comunidad. Se deberían impulsar marcos jurídicos que protejan a las víctimas de discriminación racial, como una *ley integral contra el racismo*, y *multar* a las personas que cometan actos discriminatorios privados contra otros.

«Legislar para tipificar el *racismo* como *delito*¹² y poner medios humanos y materiales para perseguirlo con determinación.»

«Leyes *no racistas* que sean aplicadas sin parcialidad. Leyes que protejan efectivamente al vulnerable.»
(Testimonios de personas encuestadas)

5. Aumentar los *mecanismos de protección* para quienes *denuncian*.
6. Apostar por una *educación más inclusiva*. Educación *intercultural* desde el nacimiento. Incidir en las políticas educativas y de *representación*. Educar en antirracismo en colegios, institutos, universidades; a los profesionales públicos y a los de empresas privadas, a las fuerzas de seguridad del Estado educarlos igualmente en no discriminación.

«Considerar el problema como lo que es, estructural, y tratarlo desde la raíz: la educación. Aumentar la educación contra la discriminación. Se debe actuar en diferentes contextos sistémicos, pero la *educación es clave*.»
(Testimonio de persona encuestada)

7. *Campañas de sensibilización*, desmontar mensajes racistas, hacer trabajo de desarrollo comunitario en barrios con población migrante y autóctona, actividades que fomenten la inclusión en colegios e institutos. Sensibilizar desde las escuelas y fomentar las buenas prácticas.
8. *Desmontar los bulos*, sobre todo los conocidos como *fake news* y *discursos de odio*.

«Hay que deconstruir los relatos de “déficit” de las personas inmigrantes, pero sobre todo hacía africanos y afrodescendientes, basados sobre la *mentira* y lo *ideológico*, para situarse en lo ontológico del ser humano. No se tiene que seguir considerando a la persona por sus orígenes, sino por el hecho de ser una persona. Hay que cambiar el discurso político y mediático de forma radical. Empecemos a hablar de lo que aportamos, y no demos cancha a los que mienten, cuando hablan de lo que supuestamente les quitamos a los españoles (de piel blanca).»

(Testimonio de persona encuestada)

9. Incorporar la *perspectiva antirracista*, así como el reconocimiento de la diversidad (de todas las diversidades) en todos los planes, normativas y discursos.
10. *Visibilizar lo positivo de la inmigración*, también en temas económicos. Hablar en positivo del, mal llamado, «otro». Hablar de las causas reales. *Empoderamiento* de los colectivos más discriminados.
11. Implementar *políticas reparatorias* de las desigualdades actuales, como *acciones positivas o medidas especiales*, e iniciar procesos de *memoria histórica* de forma pública y notoria: museos específicos, revisado del callejero y nomenclaturas, fiestas populares,... etc. Políticas públicas contra el racismo y de reparación contra el colonialismo.

¹² España ha adoptado medidas legislativas de acuerdo con lo establecido por directrices europeas e internacionales, por ejemplo la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

12. Crear espacios de *formación*, de *intercambios* culturales. Apoyar el arte y la cultura. Eventos y actividades que acercan a las culturas africanas a la sociedad española, promoviendo políticas de inclusión.
13. Incidir en *políticas de representación*. Hacer visible a los ciudadanos afrodescendientes en *puestos de responsabilidad*. Hay muchos altamente capacitados, que ostenten cargos públicos importantes y de una forma permanente.
14. Mayor implicación de los *medios de comunicación*.
15. *Proyectos de investigación y análisis* de estas situaciones para poder proponer medidas, en función de un análisis detallado del motivo de dichas discriminaciones y de los factores que lo generan. Observatorios, por parte de las administraciones públicas, para hacer un seguimiento exhaustivo de estas situaciones y puesta en marcha de políticas públicas claras para *sensibilizar* a la población, con medidas concretas de inclusión (Planes de Integración, de Convivencia, etc.) y con medidas penales cuando se dan estas situaciones.

«Debemos escuchar a la comunidad negra sobre qué es lo que necesitan, y crear alianzas con la comunidad blanca para dismantelar un sistema racista. También se debería dar un impulso importante a la investigación de los aportes a la sociedad de las personas africanas y afrodescendiente, para incluir las conclusiones en el currículum educativo y en el ámbito de la cultural.»

(Testimonio de persona encuestada)

16. Se debería *apoyar* con recursos al *tejido asociativo* africano y afrodescendientes para fomentar la creación de *redes comunitarias* más fuertes.

Por el contrario, en la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España*, sean o no miembros de entidades o asociaciones (EPAAE-2020), se optó, al igual que se hiciera en el proyecto MEDIM II (2017-2019), por poner una serie de ítems que resumían propuestas antidiscriminación extraídas en la fase cualitativa del proyecto, para que las personas encuestadas (en aquella ocasión docentes e investigadores de universidades públicas y privadas española) priorizaran las actuaciones a llevar a cabo, puntuándolas en una escala de 0 (nada de acuerdo) a 10 (muy de acuerdo) (véase Cea D'Ancona y Valles, 2020a, 2020b). En esta ocasión también se opta por enunciar 13 ítems a las personas encuestadas, pero referidos exclusivamente a actuaciones para reducir la discriminación hacia las personas africanas y afrodescendientes. Exactamente se les pide:

«Expresa su grado de acuerdo con las siguientes actuaciones dirigidas a reducir la discriminación hacia las personas africanas o afrodescendientes, en una escala de 0 (nada de acuerdo) a 10 (muy de acuerdo)».

La tabla 4.2 detalla los 13 ítems que resumen diferentes propuestas antidiscriminación. Estas aparecen ordenadas de mayor a menor acuerdo cuantificado por la media aritmética, al ser una variable métrica. En todos los casos se alcanzan aprobaciones medias muy elevadas (de notable alto-sobresaliente). Hasta la medida que recaba un menor acuerdo («Financiar más campañas de sensibilización contra la discriminación») obtiene una media de «8,06» y el 53% de las personas encuestadas manifiesta estar «muy de acuerdo», otorgándole la puntuación de «10» (en la escala de 0 a 10). Todo lo cual muestra un gran consenso y acuerdo con cada una de las medidas antidiscriminación que se proponen. Las cuatro que superan la calificación media de sobresaliente, siendo casi generalizada la puntuación de 10 en la escala de acuerdo, son las siguientes:

- Dar mayor *formación* sobre la diversidad a docentes, jueces, personal sanitario, policía,... etc.
- *Educar* contra la discriminación (libros de textos, Instituto de Cultura Africana y Afrodescendiente...).
- Desarrollar una *ley contra el racismo*.
- Mejorar el tratamiento dado en los *medios de comunicación social*.

Aunque seguidas muy de cerca de las actuaciones relacionadas con «facilitar la denuncia formal de cualquier manifestación de discriminación» y «desarrollar una ley general contra la discriminación», como puede verse en la tabla 4.2.

TABLA 4.2

Medidas antidiscriminación ordenadas de mayor a menor apoyo (EPAAE-2020)

	Media	Desviación típica	Valor más mencionado
Dar mayor formación sobre la diversidad a docentes, jueces, personal sanitario, policía,... etc.	9,11	2,39	10 (80%)
Educación contra la discriminación (libros de textos, Instituto de Cultura Africana y Afrodescendiente...)	9,06	2,40	10 (78%)
Desarrollar una ley contra el racismo	9,03	2,51	10 (81%)
Mejorar el tratamiento dado en los medios de comunicación social	9,00	2,33	10 (75%)
Facilitar la denuncia formal de cualquier manifestación de discriminación	8,97	2,37	10 (73%)
Desarrollar una ley general contra la discriminación	8,96	2,46	10 (76%)
Legalizar formaciones políticas que basen su discurso en la incitación al odio racial	8,85	2,72	10 (78%)
Proporcionar más información sobre sus derechos	8,81	2,36	10 (68%)
Dar mayor visibilidad de representación pública o política	8,80	2,50	10 (70%)
Primar a las empresas que potencien la igualdad entre sus trabajadores	8,45	2,72	10 (63%)
Subvencionar producciones cinematográficas donde aparezcan en papeles con prestigio social	8,30	2,75	10 (57%)
Primar la acción positiva/medidas especiales hacia las personas africanas o afrodescendientes	8,17	2,80	10 (54%)
Financiar más campañas de sensibilización contra la discriminación	8,06	2,76	10 (53%)

El acuerdo con cada una de las actuaciones dirigidas a reducir la discriminación hacia las personas africanas y afrodescendientes es tan grande que, al hacer un análisis factorial de componentes principales, los 13 ítems han quedado agrupados en una única dimensión latente (con una varianza compartida del 96,2%), a diferencia de lo que sucediera en la encuesta MEDIM II (también online) a docentes e investigadores de universidades públicas y privadas españolas. En aquella ocasión fueron dos las dimensiones latentes en que quedaron agrupadas las 13 medidas: un componente reunía a los seis ítems relacionados con medidas de *acción positiva*, mientras que el segundo componente lo hacía con las siete actuaciones vinculadas con la *formación antidiscriminación*. Si bien, también en dicha encuesta la medida antidiscriminación que recabó un mayor acuerdo fue igualmente el «dar mayor formación sobre la diversidad a docentes, jueces, personal sanitario, policía... etc.» En aquella ocasión con una media inferior de «8,27» (y desviación típica de 2,42), como puede verse en las publicaciones que analizan los resultados de dicha encuesta sobre discriminación múltiple (Cea D'Ancona y Valles, 2020a, 2020b). E igualmente son las actuaciones relacionadas con la *acción positiva* las que recabaron un menor acuerdo. Entonces las tres menos aprobadas fueron: «Subvencionar producciones cinematográficas donde aparezcan en papeles protagonistas (como médicos, jueces, profesores,...)» (con una media de «5,86»), «Primar la discriminación positiva hacia los más vulnerables» (media de «6,11») y «Aumentar las cuotas de contratación de los colectivos más vulnerables» (siendo su media de «6,71»). Y, en todos los casos, con una mayor disparidad en el acuerdo, al ser sus desviaciones típicas más elevadas («3,38», «3,22» y «2,91», respectivamente). Todo lo cual incide en el mayor acuerdo con cada propuesta de actuación para reducir la discrimi-

minación cuando afecta a sus protagonistas, que son quienes responden a la encuesta: las personas negras, africanas y afrodescendientes.

4.4. EL PAPEL DE LAS ASOCIACIONES EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS

Concluimos este capítulo con un apartado que conecta con el anterior y con el primer capítulo de la monografía. Trata de las asociaciones y de su papel en la defensa de los derechos de sus afiliados. A este respecto, a la extensa información aportada en el capítulo 1, se suma el análisis de la respuesta que se da a la pregunta sobre la pertenencia o no a una asociación de personas africanas o afrodescendientes. En la *Encuesta a Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España* (EPAAE-2020), tras la pregunta anterior sobre las actuaciones para reducir la discriminación y las de valoración de España en las escalas de racismo (analizada en el apartado 3.4), sigue una pregunta escueta y directa:

«¿Pertenece a (o está inscrito en) alguna asociación de personas africanas o afrodescendientes?».

Dos de cada tres personas encuestadas respondieron «no» (67%), quedando la pertenencia a una asociación o entidad reducida al 33%. En la tabla 4.3 puede verse el perfil sociodemográfico de quienes afirman pertenecer a alguna asociación de personas africanas o afrodescendientes. Como en tablas anteriores, se destaca en negrita la categoría de la variable que presenta un mayor porcentaje de mención, siempre que haya diferencias relevantes entre ellas (que excedan los seis puntos porcentuales). De este modo se puede apreciar mejor que la pertenencia a asociaciones es más frecuente en los *hombres* (38%) que en las mujeres (30%); en las personas que *no han nacido en España* (38%) y, en especial, si proceden de un país de *África* (40%). También, entre quienes han experimentado discriminación por el *color de la piel* (35%), en claro contraste con quienes no se han sentido discriminados (19%); al igual que las personas que están en *paro* (40%), en comparación con *estudiantes* (26%) y quienes tienen un *trabajo fijo* (31%).

Junto con las variables anteriores, el análisis bivariable muestra que la inscripción en una asociación aumenta con la *edad* y el nivel *educativo* de la persona, pero desciende con la *clase social*. Mientras que el 46% de las personas que se autoubican en la *clase social baja* pertenecen a alguna asociación, la proporción se reduce al 25% en la *clase media-alta*. La diferencia porcentual entre ambos extremos alcanza los 21 puntos, y es próxima a los 22 puntos que separan a las personas con estudios de *secundaria y menos* (17%) de quienes tienen estudios *universitarios superiores y de posgrado* (39%). Llamativa evolución contraria de ambos indicadores de posición social. Probablemente responda a la no correspondencia entre el nivel de *estudios* de la persona, su *ocupación* y *clase social*, que ya se advirtiera en el capítulo 2, al igual que la denuncia de discriminación laboral por «no acceder a empleos para los que están formados» (recogida en el capítulo 3); pudiendo ser un motivo de su adscripción a la asociación la defensa de sus derechos laborales. Inscripción que también aumenta con la *edad*, habiendo 14 puntos de diferencia entre los menores de 25 años (27%) y las personas de 50 y más años (41%).

La tabla 4.3 igualmente detalla el modelo predictivo que resulta del análisis discriminante efectuado con el conjunto de variables descritas en la tabla. La función que discrimina la pertenencia a una asociación ($Y = 1$) de la no pertenencia ($Y = 0$) se haya compuesta por la combinación lineal de seis variables predictoras. Son las variables *edad*, *clase social* subjetiva, *estudios*, tamaño del *municipio*, haber nacido en un país de *África* y tener la *nacionalidad* española. En cambio, no muestra efecto predictivo estadísticamente significativo una variable que, en principio, parecía tenerlo: haber sido discriminado por el *color de la piel*. Su coeficiente de estructura carece de significatividad estadística, al ser su efecto predictivo ya explicado por las variables que componen la función discriminante y en el sentido descrito en la tabla¹³.

¹³ El modelo es plenamente significativo (de acuerdo con la prueba χ^2), aunque no sea determinante, al ser su correlación canónica 0,384. El porcentaje de casos correctamente clasificados resulta relevante (71,5%).

TABLA 4.3

Pertenencia a asociaciones de personas africanas y afrodescendientes, por características sociodemográficas de la población encuestada y modelo discriminante (EPAAE-2020) (% en cada combinación)

		Sí pertenece	Modelo discriminante	
			Variables discriminantes	Coefficientes estructura
Total		33		
Género	Hombre	38	Edad	0,438
	Mujer	30	Clase social	-0,411
Edad	Menos de 25	27	Estudios	0,383
	25-36	35	Tamaño municipio	0,326
	37-49	37	Africano	0,301
	50 y más	41	Nacionalidad española	0,230
Estudios	Secundaria y menos	17	Correlación canónica = 0,384	
	Bachillerato y FP2	30	$\chi^2 = 39,798$ ($p = 0,000$)	
	Universitarios medios	33	71,5% casos correctamente clasificados mediante	
	U. superiores y posgrado	39	validación cruzada	
Ocupación	Baja cualificación	31		
	Media cualificación	35		
	Profesional medio	35		
	Profesional superior	33		
Situación laboral	Trabajo fijo	31		
	Trabajo temporal	35		
	En paro	40		
	Estudiando	26		
Ingresos	Menos de 300 euros	34		
	301-600	25		
	600-1.000	35		
	1.001-2.000	36		
	2.001-3.000	28		
	Más de 3.000	33		
Clase social subjetiva	Baja	46		
	Media baja	30		
	Media	31		
	Media alta	25		
Tamaño municipio	Menos de 10.000 hab.	17		
	10.000-50.000	21		
	50.001-200.000	22		
	Más de 200.000	37		
Nació en España	Sí	27		
	No	38		
Nacionalidad española	Sí	33		
	No	33		
Nació en otro país	África	40		
	Latinoamérica	34		
Se siente español/a	Sí	31		
	No	35		
Se autoreconoce	Negra/o	31		
	Afrodescendiente	39		
	Afroespañol/a	42		
Ha sido discriminado por el color de la piel	Sí	35		
	No	19		

Tanto a quienes responden que están inscritos en una asociación de personas africanas o afrodescendientes, como a quienes no lo están, después se les pregunta el motivo mediante la pregunta abierta «¿por qué?», para indagar en las razones del *sí* y del *no*. La tabla 4.4 resume las razones dadas tanto sobre la pertenencia como para la no pertenencia a una entidad o asociación de personas africanas y afrodescendientes. Los motivos se hallan ordenados de mayor a menor porcentaje de mención para mostrar el peso de cada uno de ellos, tanto como motivo principal de pertenencia a una asociación o entidad, como de la no pertenencia, que recuérdese dobla a la pertenencia.

TABLA 4.4

Motivos de la pertenencia o no a una entidad o asociación de personas africanas y afrodescendientes (EPAAE-2020)

Por qué está inscrito	%	Por qué no lo está	%
La <i>unión</i> hace la fuerza para defendernos. Necesitamos apoyo, unión, hermandad, protegernos entre nosotros.	20%	No <i>conozco</i> , no tengo información. No tengo conocimiento de ellas, ni la función que desempeñan.	33%
Es el mejor medio para la lucha por nuestros <i>derechos</i> , porque a través de las organizaciones se pueden articular e impulsar acciones concretas, desde una perspectiva de incidencia política.	19%	No he tenido la <i>oportunidad</i> u ocasión de inscribirme, aunque he hecho actividades. Lo haré.	16%
Para <i>empoderarme</i> y reforzar mi identidad. Para mantener mis raíces culturales y no perderlas. Por interés en difundir el conocimiento de África y sus diásporas.	14%	No hay <i>ninguna</i> en mi zona. Me gustaría, pero no hay en el municipio donde resido. Hay pocas organizaciones y pocas actividades.	11%
Es un lugar de <i>encuentro</i> entre personas con las que tengo cuestiones en común. Ayuda estar con personas que comparten tu situación y te entienden; por la necesidad de hablar con personas que me entiendan y compartan mis vivencias; para no estar sola.	13%	No tengo <i>tiempo</i> .	9%
Cree en la <i>autoorganización</i> de las personas africanas y afrodescendientes; por convicción propia; es necesario estar unidos.	13%	No he encontrado alguna que llené mis <i>expectativas</i> , que me sienta representada. No me gustan las que hay.	7%
Para <i>sentirme entre iguales</i> . Me siento arropada; para sentirme comfortable; para sentirme acompañado.	10%	No me van las asociaciones. Ninguna me <i>convence</i> . No estoy de acuerdo con el <i>modus operandi</i> de tales organizaciones. Son de poca ayuda.	5%
Para <i>visibilizarnos</i> . Es importante participar en actividades antirracistas y visibilizar todos aquellos temas de injusticia que vive la civilización africana aparte de ayudar a su desarrollo social.	9%	No lo <i>necesito</i> . No lo he pensado porque no he sufrido racismo. No me hace falta.	5%
Favorecer la <i>integración</i> en la sociedad española.	8%	Estoy muy <i>desconectado</i> de mis raíces africanas.	4%
		Tengo otras <i>prioridades</i> . No me interesa.	4%
		Colaboré, pero me <i>desanimé</i> . Tuve una mala experiencia.	3%
		Hay otros aspectos más importantes para asociarnos, independientemente de nuestros orígenes o rasgos étnicos. Estoy en otras asociaciones.	2%
		<i>Desconfío</i> de ellas.	1%
		No deseo vivir en <i>gueto</i> . No quiero encasillarme.	1%

De las respuestas dadas se concluye que la razón principal que motiva la adscripción a una entidad o asociación es la *defensa de los derechos*; ya se exprese en términos de «la *unión* hace la fuerza; necesitamos apoyo, unión, hermandad, protegernos entre nosotros» (20%); ya destacándose expresamente que «es el mejor medio para la lucha por nuestros *derechos*; porque a través de las organizaciones se pueden articular e impulsar acciones concretas, desde una perspectiva de incidencia política» (19%). Tras estas dos razones principales se sitúa la adscripción «para *empoderarme* y reforzar mi *identidad*; mantener mis *raíces* culturales

y no perderlas» (14%). Junto con la concepción de la asociación o entidad como «lugar de *encuentro* entre personas con las que tengo cuestiones en común» (13%), en un ámbito menos político de defensa de derechos y reforzamiento de la identidad, y más en el *afectivo*: «ayuda estar con personas que comparten tu situación y te entienden; por la necesidad de hablar con personas que me entiendan y compartan mis vivencias; para no estar sola». Motivo muy conectado con: «para sentirme entre iguales» (10%). Incide en la esfera de los *sentimientos*: «me siento arropada»; «para sentirme confortable»; «para sentirme entre iguales».

Por el contrario, para la justificación de no estar inscrito en una asociación o entidad específica de personas africanas y afrodescendientes se esgrimen, principalmente, razones de *desconocimiento* («no conozco, no tengo información; no tengo conocimiento de ellas, ni la función que desempeñan», 33%) y *oportunidad* («no he tenido la oportunidad u ocasión de inscribirme, aunque he hecho actividades», 16%). A ellas se suma la falta de *disponibilidad*, ya por *inexistencia* («no hay ninguna en mi zona; me gustaría, pero no hay en el municipio donde resido; hay pocas organizaciones y pocas actividades» 11%), ya por falta de *tiempo* («no tengo tiempo» 9%).

Por lo que siete de cada diez personas que aún no están inscritas en una asociación o entidad no es por tener una opinión contraria a ella, abriendo la puerta a una posible adscripción, si tuviesen más información, oportunidad y disponibilidad. A ellas podrían añadirse quienes aún no lo han hecho porque no tienen *necesidad*: «no lo necesito; no lo he pensado porque no he sufrido racismo; no me hace falta» (5%). Reconocen su papel en la defensa de sus *derechos* y actuación frente al *racismo* y la *discriminación* racial, pero no se han visto en la necesidad de acudir a una asociación.

En cambio, son minoría quienes argumentan su no pertenencia a una asociación o entidad de personas africanas o afrodescendientes con críticas a su actuación, por no cubrir sus *expectativas* (7%); porque no comparten su *modus operandi* (5%); han tenido una mala *experiencia* (3%); o porque son contrarios a asociarse por *orígenes* o *rasgos étnicos* (2%) o a vivir en un *gueto* (1%). Si bien, la suma de estos últimos motivos apenas logra agrupar a dos de cada diez personas que así justifican su no pertenencia a una asociación o entidad de personas africanas y afrodescendientes.



Conclusiones

La exploración bifocal puesta en práctica en este estudio, al combinar la aproximación a las organizaciones y a las personas afro, ha resultado fructífera y cabe anotarla como una conclusión en el plano metodológico. Centrándonos en el abordaje de las **entidades afro** expuesto en el capítulo I, conviene resaltar aquí otras conclusiones principales de carácter sustantivo, siguiendo el símil pictórico y de representación gráfica manifestado en el título mismo de dicho capítulo.

Una primera capa para el mapa (en evolución y elaboración), sobre el denominado aquí *asociacionismo diverso afro*, está en sus coordenadas de presencialidad temporal y espacial de dichas entidades afro en España. Parece claro que el movimiento asociativo de la sociedad civil africana y afrodescendiente se extiende por buena parte de la geografía española. Su número y representación ha ido en aumento. Las asociaciones más antiguas, de las participantes en el estudio, datan de los años noventa del pasado siglo XX, pero son numerosas las creadas en el último lustro. De las 42 entidades afroparticipantes, la mayor parte se congrega en Madrid (con 14), Andalucía (6), Cataluña (6), Murcia (5) y País Vasco (4); habiendo participado también, aunque en menor medida, asociaciones ubicadas en Asturias (2), Galicia (1), Navarra (1), Aragón (1), Valencia (1) y Canarias (1).

Una segunda doble capa de dicho mapa tiene que ver con su presentación en la sociedad digital actual, en el ciberespacio, en las redes sociales. Toda una fuente estratégica para el análisis sociológico, además de para la propia visibilización e interacción social de las organizaciones. Ello ha permitido al equipo investigador complementar la declaración de objetivos y actividades hecha por cada entidad en la encuesta; e ir perfilando el fenómeno asociativo afro pulsando su imaginario colectivo y algunas de sus representaciones simbólicas. Por un lado, se ha avanzado un primer *mapa de posicionamiento discursivo* que permite trazar algunas claves para la identificación de agrupamientos o tipologías, con base en las *hablas* de dichas entidades. Lo cual es un primer indicador de la heterogeneidad, riqueza y pluralidad de este movimiento social; que discurre a lo largo de ejes de acción (social, cultural, política) que interseccionan con ejes de interacción (simbólica, comunicación, conciencia e identidad afro, afrofeminista, etc.). Por otro lado, y relacionado con la interacción social-simbólica mencionada, se ha avanzado una primera muestra de la *malla reticular del asociacionismo afro*, prestando mayor atención analítica a algunos de los casos, que también suponen un anticipo de tipologías relacionales (a modo de mapa social o malla de interacciones entre las organizaciones afroparticipantes y otras no afro o que no han participado en el estudio). Esta primera exploración de algunos *sociogramas* queda pendiente de completarse en ulteriores trabajos. Los tres casos estudiados arrojan tres conclusiones destacadas ya en la rotulación misma de sus epígrafes:

- La importancia del mapa social panafricanista interterritorial, con bases multi-mediáticas (radio, TV, librería).

- La relevancia de las redes afrofeministas, la interculturalidad y el antirracismo.
- La potencialidad de la cibervisibilización y el empoderamiento de la mujer negra de habla hispana en la sociedad digital.

Finalmente se resaltan aquí, algunos de los datos de la encuesta a las entidades, que se han expuesto en los once gráficos del capítulo primero:

- El 65% de las asociaciones participantes forman parte de alguna red o federación que agrupa a distintas entidades. Supone, sobre todo, «organizar actividades en común» y una «mayor promoción y difusión» de estas. Las actividades culturales o formativas más mencionadas (49%) son «jornadas abiertas de convivencia entre culturas».
- En la lucha contra la discriminación racial, destaca (entre lo ofrecido a sus asociados) la «información sobre sus derechos y organismos a los que dirigirse para poner una denuncia o reclamación» (46%). El mismo porcentaje señala haber tenido que adaptarse a las nuevas realidades de la sociedad actual.
- Respecto a la evolución del número de entidades, la percepción más compartida es que «se ha incrementado levemente» (29%) o «se ha mantenido más o menos estable» (25%).
- Las ayudas públicas que reciben las entidades es su principal fuente de ingresos, aunque se han reducido en los últimos 10 años para una mayoría de casos.
- Y el motivo principal por el que sus socios acuden a la asociación es la «defensa de nuestros derechos» (29%). Por el contrario, el motivo principal de su inestabilidad es, precisamente, la «situación laboral inestable» (33%).

A modo de selección de conclusiones igualmente se extraen algunos trazos del recorrido hecho a través de los datos demoscópicos aportados por la población africana y afrodescendiente, junto con representantes de las entidades afro, respecto a los temas que han focalizado el presente estudio, y desarrollados en los tres últimos capítulos.

Lo primero que quiere destacarse es la necesidad de disponer en España de datos estadísticos desglosados por origen étnico-«racial» de las personas, y no únicamente el nacional, para que la presencia, el legado o las aportaciones de la población negra, africana y afrodescendiente a la sociedad española sean visibilizados, por una sociedad que no siempre les considera parte de ella. Los datos recabados en la encuesta autocumplimentada *online*, diseñada para la presente investigación, nos describen a una población diversa, entre cuyas características descritas en el capítulo 2 destacamos las siguientes:

- La elevada proporción de personas que han nacido en España. Representan casi la mitad de la población encuestada (47%). Proporción que se alza hasta el 71% que tienen la nacionalidad española. Pese a ello, se les continúa visibilizando como foráneos, por el color de su piel, incrementando las probabilidades de discriminación. En algunos casos la discriminación llega incluso a convertirse en «una constante en sus vidas», como mostraron varios relatos extractados en el capítulo 3. Vivencias de discriminación inclusive más dolorosas para quienes han nacido en España o han adquirido la nacionalidad, alzando su valoración de España como país racista.
- Hay más presencia de mujeres (62%) que de hombres (36%) entre quienes han respondido a la encuesta; y, como es usual en las encuestas autocumplimentadas *online*, es una población relativamente joven (el 78% tienen entre 16 y 41 años) y con un nivel educativo medio-alto (habiendo incluso un 16% con estudios de posgrado o doctorado). Ambas características son habituales en este tipo de encuesta, menos accesible a las personas de mayor edad y de menor nivel educativo y de renta, al exigir más destrezas informáticas y de comprensión de las preguntas. De ahí que insistamos que este estudio no incluye a toda la población negra, africana y afrodescendiente que reside en España, sino

fundamentalmente la menos presente en el imaginario colectivo y que dista de la visibilizada a través de los medios de comunicación en noticias sobre inmigración irregular, venta callejera o actividades delictivas.

- Pese a su elevado nivel de formación, llama la atención su ubicación preferente en los peldaños laborales de baja (24%) y media cualificación (44%); siendo la media de ingresos de 1.497 euros al mes. Discordancia entre indicadores de estatus o clase social que es similar a la observada en la población de origen migrante. Por lo que no sorprende que, cuando se indaga en sus experiencias de discriminación laboral (capítulo 3), las dos más referidas sean «no acceder a empleos para los que están formados» y «le han rechazado durante una entrevista» (ambas en igual proporción: 37%).
- El 55% residen en una vivienda de alquiler y apenas un 20% en una vivienda en propiedad. Si bien, el acceso a la vivienda no ha sido fácil. El 47% de las 1.150 personas que viven en una vivienda en alquiler o propiedad se ha sentido discriminada. Lo arguyen «por ser negro/a» (56%), «no quieren negros», aunque sean personas españolas (capítulo 3). A los prejuicios consolidados en su contra, se suman las mayores trabas burocráticas a las que tienen que hacer frente, cuando suman su condición de inmigrantes: «piensan que no tienes financiación» y pasas a estar en desigualdad de oportunidades y de trato.
- Casi la mitad se considera no creyente y en su mayoría se autorreconocen como personas «afrodescendientes» y «negras», en igual proporción (19%, respectivamente). También «africana» (17%) y «afroespañola» (12%), incidiendo en su doble consideración de persona española y afro. En el autorreconocimiento como persona afrodescendiente y afroespañola ser de origen africano es la variable que más afecta, junto con haber tenido alguna experiencia de discriminación por el color de la piel. Tener la nacionalidad española y estar en los peldaños más altos de la escala de ocupación laboral distingue el autorreconocimiento como persona afroespañola.
- Pese a que el 71% tiene la nacionalidad española, el 60% no se siente español/a. La razón principal que dan es porque «no me reconocen como tal» (28%), aunque sea española por nacimiento o nacionalidad. «Por el color de la piel continuamente te recuerdan que no eres o cuestionan tus orígenes». Lo que les genera problemas de identidad y la búsqueda de sus raíces, como consecuencia del sentimiento de rechazo y discriminación. El «no podemos ser ciudadanos de primera, cuando nos consideran ciudadanos de segunda, al mismo tiempo», o «es un cruce de identidades».

Apenas hay diferencias entre hombres y mujeres, aunque entre los hombres hay una mayor presencia de personas de más edad, con trabajo fijo, y que han nacido en un país de África; mientras que, en las mujeres sobresalen las personas de menor edad y originarias de países de Latinoamérica. Tampoco hay muchas diferencias respecto a sus vivencias de racismo y discriminación (capítulo 3). A este respecto, junto a lo antes señalado, destaca:

- La opinión extendida entre los representantes de entidades de personas africanas y afrodescendientes de que la discriminación hacia ellas, en vez de aminorarse, ha incrementado en los últimos años (60%). A ello ha contribuido «la extensión de los discursos racistas y xenófobos en los medios de comunicación y los discursos políticos», junto con el racismo institucional que ven en la Ley de Extranjería. A ello se suma «la falta de políticas públicas y de reparación contra el racismo y el colonialismo», la actual «crisis económica consecuente a la pandemia del coronavirus», la «falta de educación ciudadana contra la discriminación» o «la mayor presencia de personas africanas que residen en el país». La difusión por los medios de comunicación del asesinato del afroamericano George Floyd por la policía estadounidense, y las posteriores manifestaciones de repulsa en diferentes países, incluido España, no ha despertado la esperada filia hacia ellos. Al contrario, el 90% de las 1.369 personas encuestadas afirma que «no ha habido ningún cambio».
- Se perciben como la población más discriminada, seguida por la población de origen inmigrante. Casi la totalidad comparten que tienen menos oportunidades en el acceso a un puesto de responsabi-

lidad (95%), a un puesto de trabajo (94%) y a una vivienda (91%). Los representantes de las entidades o asociaciones además apuntan a la discriminación «legislativa», a los requisitos legales para acceder a un visado o a la posibilidad de regularizar la situación administrativa en España, que son diferentes en función del país de origen. A ello suman la falta de voluntad política para buscar una solución al problema de alojamiento de las personas migrantes sin hogar y el abuso policial (las detenciones policiales por perfil étnico). De ello culpabilizan a la sociedad de acogida, que no apuesta por la igualdad de oportunidades para todas las personas, junto con la visión de la inmigración que transmiten los medios de comunicación social, vinculándola a violencia, terrorismo y delincuencia. También recalcan la falta de concienciación relativa a la discriminación racial, la larga tradición de anti-africanidad que existe en España, carencias de educación, y excesos de estereotipos y prejuicios.

- La experiencia de discriminación por color de piel o rasgos étnicos es casi generalizada (78%), seguida a distancia de la discriminación por nacionalidad (47%). Las mujeres son quienes más denuncian haber experimentado discriminación por aspecto físico (35%) y por género (57%; 11 y 31 puntos más que los hombres). Mientras que la discriminación atribuida a su cultura y costumbres se menciona más por quienes comúnmente son percibidos más distantes: los musulmanes (56%) y los nacidos en África (33%). Pero únicamente un 10% de las 1.042 personas que vivieron alguna experiencia discriminatoria lo han denunciado formalmente. Nueve de cada diez no ha denunciado porque creen que «no sirve para nada» (31%) o han normalizado el hecho discriminatorio: «no era motivo de denuncia, al considerar que es algo normal o habitual» (24%). Cuando denuncian, es porque lo consideran grave y sobre todo acuden a la Policía o a la Guardia Civil. Si bien, su satisfacción con el desarrollo de la denuncia es, en conjunto, baja (una media de 3,1 en una escala de 0 a 10), principalmente por la falta de respuesta: «no son atendidas» (36%).
- El racismo *cotidiano* (en la vida diaria, por parte de la población en general) es menos destacado (con una valoración media de 7,6), mientras que sitúan a España en valores máximos de racismo *estructural* (con una media de 8,5; la puntuación de 10 es otorgada por el 51% de las personas encuestadas). Un racismo *estructural* que, a diferencia del *institucional* (más identificado con leyes e instituciones públicas o privadas), abarca al conjunto de la sociedad y se conecta con experiencias de discriminación que hacen extensible al conjunto de la sociedad («en todos los espacios, sociedad en general») y tiempos («una constante en mi vida»), como se viera en el capítulo 3.

Por lo que no sorprenden ni las valoraciones, ni las propuestas antidiscriminación recogidas en el capítulo 4. Lo que más determina la puntuación que se dé a España en la escala de racismo *estructural* es, precisamente, que se considere que las diferentes administraciones públicas no están haciendo esfuerzos suficientes para lograr la plena igualdad de derechos de las personas africanas y afrodescendientes. Tras ella, el haber sido discriminado por el color de la piel.

Respecto al *trato policial*, llama la atención que el 49% de las personas encuestadas haya sido alguna vez detenida¹ por la policía (en la mayoría de los casos, para pedirles documentación). Por lo que no extraña la común referencia a la discriminación policial. El 85% considera que les tratan peor que a otro ciudadano/a. A este respecto, parece haber conexión entre los controles policiales y la posición socioeconómica (clase baja y media-baja) de la persona, así como su procedencia africana y ser hombre más que mujer. En su explicación, despunta la persistencia de prejuicios raciales: «les presuponen culpables o sospechosos»; «perfiles raciales constantes»; «nos ven como delincuente y en ningún momento tienen en cuenta la presunción de inocencia». Argumentación que concuerda con lo recogido en el Informe del *Grupo de Trabajo de Expertos sobre los*

¹ Según la RAE, *detener* se define como:

1. tr: Impedir que algo o alguien sigan adelante.
2. tr: Interrumpir algo, como una acción o un movimiento.

En el marco del presente estudio tiene un sentido amplio que incluye, entre otras, gestiones de identificación, control, inspección o registro policial

Afrodescendientes y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Como también coincide lo recogido en relación con los medios de comunicación social.

La valoración que se les da incluso es inferior a la expresada respecto al trato policial (media de 2,5). Principalmente se debe a que transmiten sólo imágenes negativas (estereotipadas) de las personas africanas y afrodescendientes (pobres, hambrientos, nos invaden, propagan enfermedades,...), criminalizándoles (26%). «Acentúan la estigmatización, criminalizando al africano y afrodescendiente» y transmitiendo una «imagen primitiva de África», a lo que contribuye que no haya personas de ascendencia africana en los medios de comunicación. Perpetúan estereotipos negativos (18%), fomentando «el odio y el miedo», y distorsionan la realidad (17%) porque buscan el sensacionalismo y dan «un trato sesgado y deficiente» a las noticias que transmiten. Demasiados tópicos y prejuicios (9%) y les deshumanizan (8%): «hablan de nosotros como si no fuésemos personas». Además, al igual que en referencia a la policía, advierten la «escasa presencia de la población negra en los medios de comunicación»: la falta de «referentes negros», que contribuya a mejorar su imagen en la sociedad.

Desde las entidades de personas africanas y afrodescendientes se demandan cambios en la Ley de Extranjería para que sea favorable a la inclusión y participación. También, apostar por políticas de acción afirmativa o *medidas especiales* y «trabajar por la igualdad real de derechos», promoviendo una ley integral contra el racismo y la discriminación, que sea efectiva y esté dotada de presupuesto para que se aplique. Sin olvidarnos de las políticas educativas, de representación y el empoderamiento de los colectivos más discriminados. Por parte de la población, despunta la demanda de «dar mayor formación sobre la diversidad a docentes, jueces, personal sanitario, policía,...», junto con «educar contra la discriminación (libros de textos, Instituto de Cultura Africana y Afrodescendiente...)» y «desarrollar una ley contra el racismo». A dichas actuaciones antidiscriminación sigue la demanda de «mejorar el tratamiento dado en los medios de comunicación social» y el «facilitar la denuncia formal de cualquier manifestación de discriminación». A ello puede contribuir la mediación de las entidades o asociaciones.

Aunque dos de cada tres personas encuestadas no estén inscritas en alguna asociación o entidad (sobre todo, por falta de información, oportunidad y disponibilidad), la razón principal que motiva la adscripción es la defensa de derechos; ya se exprese en términos de «la unión hace la fuerza» (20%) o porque «es el mejor medio para la lucha por nuestros derechos» (19%). Además de la necesidad de «empoderarme y reforzar mi identidad» (14%).

Hasta aquí lo destacado en esta breve sinopsis de los hallazgos principales de un estudio que, al basarse en encuestas autocumplimentadas online, ha posibilitado la participación de personas de diferentes comunidades autónomas y de núcleos rurales, que han respondido en un mes, aportando una gran riqueza de información cuantitativa y cualitativa: un extenso detalle y argumentación a sus respuestas a preguntas abiertas, y en sus propias palabras. Por lo que se recomienda no restringirse a la lectura de estas breves conclusiones, sino sumergirse en el detalle de lo aportado en los cuatro capítulos que componen la presente monografía.



Bibliografía

- Alberich, T. (2008). IAP, redes y mapas sociales: desde la investigación a la intervención social. *Portularia*, VIII (1), 131-151.
- Allen, G. E. K., Conklin, H. y Kane, D. K. (2017). Racial discrimination and psychological health among Polynesians in the US. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 23 (3), 416-424.
- Alvarez-Galvez, J. (2016). Measuring the effect of ethnic and non-ethnic discrimination on Europeans' self-rated health. *International Journal of Public Health*, 61, 367-374.
- Amegashie, J. A. (2008). *Socially-tolerable discrimination*. Ontario, Canada: University of Guelph.
- Barbosa Rodrigues, F. (Ed.; coautores: Rocu Gómez, P., Ortega, E., Marugán Zalba, N., Lores Sánchez, N. y Migallón Sanz, J.) (2020a). *Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad africana y afrodescendiente*. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. OBERAXE.
- Barbosa Rodrigues, F. (ed.; coautores: Cebrián, A., Mamadou, I., Nerín, G., Ortega, E., Rocabruno Mederos, J. C., Rocu Gómez, P. y Toasijé, A.) (2020b) *Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España*. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. OBERAXE.
- Beal, F. M. (1970). *Double jeopardy: to be black and female*. En Morgan, R. (ed.), *Sisterhood is powerful*, pp.340-352. Nueva York: Random House.
- Benner, A. D. y Graham, S. (2013). The antecedents and consequences of racial/ethnic discrimination during adolescence. *Developmental Psychology*, 49, 1602-1613.
- Bericat, E. Camarero-Rioja, M. y Jiménez-Rodrigo, M. L. (2018). Multiple discrimination from a social science approach. En Balourdos, D. y Sarris, N. (eds.) *Tackling multiple discrimination in Greece*, pp. 25-60. Atenas: ION Publishing Group.
- Bonilla-Silva, E. (2011). ¿Qué es el racismo? Hacia una interpretación estructural. En Mosquera Rosero-Labbé, C., Laó-Montes, A. y Rodríguez Garavito (eds.). *Debates sobre ciudadanía y políticas raciales en las Américas Negras*, pp. 649-698. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Centro de Estudios Sociales-CES/ Universidad del Valle.
- Bowleg, L. (2008). When black + lesbian + woman ≠ black lesbian woman. *Sex Roles*, 59, 312-325.
- Burri, S. y Schiek, D. (2008). *Multiple discrimination in EU Law*. Belgium. European Commission.
- Carles, I., Jubany-Baucells, O. (eds.) (2010). *Genderace. The use of racial antidiscrimination laws: gender and citizenship in a multicultural context* (<http://genderace.ulb.ac.be/>).
- Carlsson, M. (2010). Experimental evidence of discrimination in hiring in the first and second generation immigrants. *Labour*, 24 (3), 263-278.

- Cea D'Ancona, M.^a A. (2004). *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid: Síntesis.
- (2007). *Inmigración, racismo y xenofobia en la España del nuevo contexto europeo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. OBERAXE.
- (2014). Measuring xenophobia: social desirability and survey mode effects. *Migration Studies*, 2 (2), 255-280.
- (2017). Measuring multiple discrimination through survey methodology. *Social Science Research*, 67, 239-251.
- (2018). What determines the rejection of immigrants through an integrative model. *Social Science Research*, 74, 1-15.
- (2020). Perceptions of not equally tolerable discriminations: Is personal experience so decisive? *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 20 (1), 481-507.
- Cea D'Ancona, M.^a A. y Valles Martínez, M S. (2010). *Living together: European citizenship against racism and xenophobia. Decalogue & final comparative and comprehensive report*. Madrid: OBERAXE, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- (2010). *Xenofobias y xenofilias en clave biográfica*. Madrid: Siglo XXI.
- (2017). *Discriminación múltiple: materiales teóricos, metodológicos y empíricos*. Madrid: Dextra.
- (2018). *Evolución de la discriminación en España. Informe de las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- (2020a). *Discriminación múltiple: medición y acciones antidiscriminatorias*. Madrid: Dextra.
- (2020b). Multiple discrimination: from perceptions and experiences to proposals for anti-discrimination policies. *Social & Legal Studies*, <https://doi.org/10.1177/0964663920983534>.
- Cea D'Ancona, M.^a A., Valles Martínez, M. S. y Eserverri Mayer, C. (2013). *Inmigración. Filias y fobias en tiempos de crisis*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Choo, H.Y. y Ferree, M.M. (2010). Practicing intersectionality in sociological research. *Sociological Theory*, 28 (2), 129-149.
- Cho, S., Crenshaw, K. y McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies. *Signs*, 38 (4), 785-810.
- Conaghan, J. A. F. (2009). Intersectionality and the feminist project in Law. En Grabham, E., Cooper, D., Krishnadas, J. y Herman, D. (eds.). *Intersectionality and beyond: law, power and the politics of location*, pp. 21-49. Routledge Cavendish.
- Conde, F. (2009). *Análisis sociológico del sistema de discursos*. Madrid: CIS.
- Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43 (6), 1241-1299.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D. e Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34 (2), 121-132.
- European Network Against Discrimination (ENAR) (2007). *Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws*. Luxemburgo: Comisión Europea. Office for Official Publications of the European Communities.
- Essed, P. (1990). *Everyday Racism. Reports from women of two cultures*. Claremont: Hunter House.
- (1991). *Understanding everyday racism. An interdisciplinary theory*. Newbury Park, California. Sage Publications.

- Ferrari, L., Rosnati, R., Canzi, E., Ballerini, A. y Ranieri, S. (2017). How international transracial adoptees and immigrants cope with discrimination? *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 27, 437-449.
- Foley, S., Hang-Yue, N. y Wong, A. (2005). Perception of discrimination and justice. *Group & Organization Management*, 30 (4), 421-450.
- Foucault, M. (1976) *Genealogía del racismo*. Ed. Altamira.
- Francés García, F. J., Alaminos Chica, A., Penalva García, C. y Santacreu Fernández, O. A. (2015). *La investigación participativa: métodos y técnicas*. Ecuador: Universidad de Cuenca, PYDLOS EDICIONES.
- Garreta Bochaca, J. y Llevot Calvet, N. (2013). Las asociaciones de inmigrantes africanos. Organización, proyección y actuaciones. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, vol. 71 (1), 15-38.
- Goffman, E. (1971). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Gomez, J., Miranda, R. y Polanco, L. (2011). Acculturative stress, perceived discrimination, and vulnerability to suicide attempts among emerging adults. *Journal of Youth and Adolescence*, 40 (11), 1465-1476.
- Greenman, E. y Xie, Y. (2008). Double jeopardy? The interaction of gender and race on earnings in the United States. *Social Forces*, 86 (3), 1217-1244.
- Grollman, E. A. (2014). Multiple disadvantaged statuses and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 55 (1), 3-19.
- Gumedxe, S. (2020). El Legado de las personas africanas y afrodescendientes a España. En: Barbosa Rodrigues, F. (ed.). *Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España*, pp. 7-8. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. OBERAXE.
- Harnois, C. E. (2015). Jeopardy, consciousness, and multiple discrimination. *Sociological Forum*, 30 (4), 971-994.
- Heerwegh, D. y Loosveldt, G. (2008). Face-to-face versus web surveying in a high-internet-coverage population differences in response quality. *Public Opinion Quarterly*, 72 (5), 836-846.
- Henderson, L. (2017). Racial discrimination, religion, and the African American drinking paradox. *Race and Social Problems*, 9, 79-90.
- Hine, C. (2004). *Etnografía virtual*. Barcelona: UOC.
- Hughes, E. C. (1968 y 1971). *The sociological eye. Selected papers on work, self and the study of society*. Chicago y Nueva York: Aldine/Atherton.
- Igartua, J.J., Barrios, I.M. y Ortega, F. (2012). Análisis de la imagen de la inmigración en la ficción televisiva de prime time. *Comunicación y Sociedad*, Vol. XXV (2), 5-28.
- Igartua, J., Barrios, I. M., Ortega, F. y Frutos, F. J. (2014). The image of immigration in fiction broadcast on prime-time television in Spain. *Palabra Clave*, 17 (3), 589-618.
- Igartua, J. J., Otero, J., Muñiz, C., Cheng, L. y Gómez, J. (2006). Efectos cognitivos y afectivos de los encuadres noticiosos de la inmigración. Ponencia presentada en las V Jornadas de Comunicación Medios de Comunicación, Inmigración y Sociedad. Retos y propuestas para el siglo xx, Universidad de Salamanca.
- Kauff, M., Wölfer, R. y Hewstone, M. (2017). Impact of discrimination on health among adolescent immigrant minorities in Europe. *Journal of Social Issues*, 73 (4), 831-851.
- King, D. (1988). Multiple jeopardy, multiple consciousness. *Signs*, 14 (1), 42-72.
- Kreuter, F., Presser, S. y Tourangeau, R., (2008). Social desirability bias in CATI, IVR, and web surveys. *Public Opinion Quarterly*, 72 (5), 847-865.
- Liebkind, K., Jasinskaja-Lahti, I. y Solheim, E. (2004). Cultural identity, perceived discrimination, and parental support as determinants of immigrants' school adjustment. *Journal of Adolescent Research*, 19, 635-656.

- Major, B. y Kaiser, C. R. (2008). Perceiving and claiming discrimination. En: Nielsen, L. B. y Nielsen, R. L. (eds.). *Handbook of employment discrimination research*, pp. 285-299. Nueva York: Springer.
- Makkonen, T. L. (2002). *Multiple, compound and intersectional discrimination*. Finlandia: Åbo Akademi Institute for Human Rights, Research Reports 11.
- Mamadou, I. (2020). Decenio internacional de las personas afrodescendientes, 2015-2024. En Barbosa Rodrigues, F. (ed.). *Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España*, pp. 11-16. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. OBERAXE.
- Martín, P. (1999). El sociograma como instrumento que desvela la complejidad. *EMPIRIA*, 2, 129-151.
- Martínez Goytre, E. (ed.) (2020). *¿Se alquila? Racismo y xenofobia en el mercado del alquiler*. Creative Commons.
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs*, 30 (3), 1772-1800.
- Motti-Stefanidi, F. y Asendorpf, J. B. (2012). Perceived discrimination of immigrant adolescents in Greece. *European Psychologist*, 17 (2), 93-104.
- Ngomane, M. (2020) *Ubuntu. Lecciones de sabiduría africana para vivir mejor*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Olaya, I. (2020). Colectivo Biznegra. En Wulff Alonso, F. y López Narbona, A. M.^a (eds.). *Libro de Actas I Workshop de agentes sociales sobre el África Subsahariana en Málaga*, pp. 40-46. Málaga: Umaeditorial.
- Ortega, E. (Mayoko) (2020). Intersecciones múltiples en torno a la raza y al género. En: Barbosa Rodrigues, F. (ed.). *Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España*, pp. 49-54. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. OBERAXE.
- Oskooii, K. A. (2016). How discrimination impacts sociopolitical behavior. *Political Psychology*, 37 (5), 613-640.
- Pager, D. y Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination. *Annual Review of Sociology*, 34, 181-209.
- Quillian, L. (2006). New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32, 299-328.
- Rocabruno Mederos, J. C. (2020). El legado de las personas africanas y afrodescendientes a España. En Barbosa Rodrigues, F. (ed.). *Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España*, pp. 25-30. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. OBERAXE.
- Rocu Gómez, P. (2020). Nuevos desafíos para el profesorado: inclusión educativa en la diversidad desde la perspectiva afrodescendiente. En: Barbosa Rodrigues, F. (ed.). *Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España*, pp. 31-42. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. OBERAXE.
- Rocu, P., Ortega, E. (Mayoko), Barbosa, F., Camacho-Miñano, M. J. y Navajas, R. (2019). *Guía, estrategias para incorporar la perspectiva étnica en la universidad. Las historias cuentan, cuéntanos la tuya: la voz del alumnado universitario afrodescendiente*. Unidad de Diversidad. Universidad Complutense de Madrid.
- Sargeant, M. (2011). *Age discrimination and diversity: Multiple discrimination from an age perspective*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Sendín Gutierrez, J. C. e Izquierdo Irazo, P. (2008). *Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación: tratamiento mediático de la inmigración*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. OBERAXE.
- Simmons, A. D. y Bobo, L. D. (2015). Can non-full-probability internet surveys yield useful data? A comparison with full-probability face-to-face surveys in the domain of race and social inequality attitudes. *Sociological Methodology*, 45 (1), 357-387.

- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T. y García, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being. *Psychological Bulletin*, 140 (4), 921-948.
- Spelman, E. (1988). *Inessential woman: Problems of exclusion in feminist thought*. Boston: Beach Press.
- Stainback, K. e Irvin, M. (2012). Workplace racial composition, perceived discrimination, and organizational attachment. *Social Science Research*, 41, 657-670.
- Strauss, A. (1991). *Creating sociological awareness. Collective images and symbolic representation*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Toasijé, A. (2010). Memoria y reconocimiento de la comunidad africana y africano-descendiente negra en España: el papel de la vanguardia Panafricanista. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 28 (4), 277-316.
- (2020). La historicidad de las comunidades africanas y afrodescendientes designadas como negras en España. En Barbosa Rodrigues, F. (ed.). *Seminario sobre el legado de las personas africanas y afrodescendientes a España*, pp. 17-24. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. OBERAXE.
- Valles Martínez, M. S. (2020). Exploración del papel de las ONG de inmigrantes y promigrantes en el contexto institucional y discursivo antidiscriminación. Los casos latino, afro y LGTBI. En: Cea D'Ancona, M.^a Á. y Valles Martínez, M. S. (eds.). *Discriminación múltiple: medición y acciones antidiscriminatorias*, pp. 53-100. Madrid: Dextra.
- Valles Martínez, M. S., Cea D'Ancona, M.^a A. y Domínguez Alegría, G. (2017). Multiple discrimination and immigration: traces from institutional, academic and populational discourse. *REIS*, 159, 123-138.
- Van Laer, K. y Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64, 1203-1227.
- Wieviorka, M. (2009). *El racismo: una introducción*. Madrid: Gedisa.
- Yoo, H. C., Steger, M. F. y Lee, R. (2010). Validation of the subtle and blatant racism scale for Asian American college students. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 16, 323-334.
- Zschirnt, E. y Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42 (7), 1115-1134.

