



cejfe

LA PREVENCIÓ DEL RACISME ALS CENTRES PENITENCIARIS

(Les mirades dels i
les professionals)

Julio Zino Torrazza (coordinador)

Sukayna Baghdadi Barhdadi

Elisabet Boó Martín

Aliou Diallo

Elisenda Sancenón Forés

Novembre 2023



Generalitat de Catalunya
**Centre d'Estudis Jurídics
i Formació Especialitzada**

Índex

Presentació	5
Marc teòric	2
Metodologia d'investigació	18
Algunes consideracions sobre els grups de discussió	27
Què és el racisme per als i les professionals penitenciaris?	32
Discussió	43
Visions sobre el racisme a la societat: la mirada dels i les professionals penitenciàries .	45
El racisme vers les persones gitanes	53
Discussió	55
Situacions de racisme i discriminació als centres penitenciaris	58
Visions i valoracions de la diversitat.....	58
Les dificultats per apreciar les pràctiques racistes	62
El racisme que es reflecteix al llenguatge	63
La dificultat de parlar i de reconèixer situacions de discriminació racista	65
Situacions de discriminació racista als centres penitenciaris	66
La llibertat religiosa i les reticències en la seva pràctica.....	69
La coartada del «racisme invers»	70
Situacions de discriminació racista viscudes per professionals	72
La diversitat com a motiu de segregació.....	80
Impacte del racisme i les discriminacions en la salut mental.....	83
La discriminació múltiple: una mirada feminista interseccional.....	83
Discussió	85
Legislació i criteris d'aplicació: barreres per a la igualtat dins el sistema penitenciari...	87
Dificultats per comprendre els procediments legals.....	87
La manca de documentació com a factor de discriminació	88
Les dificultats de les persones estrangeres per obtenir la documentació.....	90
El pes de ser estranger en la valoració d'una possible proposta de permís	92
Les ordres d'expulsió com a condicionant del procés de reinserció	95

«Itineraris de retorn»: camí pactat o imposat?	97
Atenció ciutadana discriminatòria en organismes públics.....	98
Els antecedents penals com a factor d'exclusió	99
El llistat de persones internes considerades radicalitzades	100
Discussió	101
Reflexions sobre els joves interns d'origen immigrant	105
Discussió	112
Entre la igualtat i la discriminació: accés al tractament, a les activitats i a les sortides als centres penitenciaris.....	114
Discussió	126
Cap a un espai segur: establiment de protocols contra la discriminació racista.....	129
Discussió	134
Formació i sensibilització: estratègies per prevenir i tractar el racisme	136
Conscienciació i sensibilització	136
Mediació i acció educativa	138
Formació per a professionals.....	139
Formació per a persones internes	142
Iniciatives d'activitats interculturals	143
La importància de la primera acollida a les persones estrangeres	146
Percepció de necessitats de continguts.....	146
Discussió	149
Propostes de mesures que es podrien implementar per millorar la igualtat i la inclusió, i per prevenir pràctiques discriminatòries per motius racistes.....	151
Propostes de mesures centrades en la figura del referent d'igualtat	151
Propostes relacionades amb la formació per als professionals	152
Propostes centrades en programes per a persones internes	153
Propostes relacionades amb la creació d'una comissió d'antiracisme	155
Propostes per fer front a la barrera idiomàtica	156
Propostes centrades en la creació de consciència sobre la diversitat.....	157
Propostes relacionades amb l'atenció de la documentació de les persones internes	158
Propostes relacionades amb les xarxes i recursos comunitaris	159
Propostes a remarcar: caminem cap a la inclusió de la perspectiva antiracista.....	159

Conclusions generals	164
Bibliografia.....	172
Annexos	175
Annex 1: Projecte de recerca sobre la prevenció del racisme a les organitzacions dependents del Departament de Justícia, Drets i Memòria	175
Annex 2: Base de preguntes per als grups de discussió	180
Annex 3: Base de preguntes per a entrevistes individuals a persones que no han participat en els grups de discussió	182
Annex 4: Presentació i confidencialitat dels grups de discussió i/o les entrevistes individuals	185
Annex 5: Qüestionari d'avaluació: grup de discussió sobre prevenció del racisme.....	187
Annex 6: Anàlisi de les respostes del qüestionari d'avaluació: grup de discussió sobre prevenció del racisme	189

Presentació

Aquest informe és el resultat d'una investigació que es va plantejar com un primer pas per traçar un panorama sobre la prevenció del racisme dins les organitzacions dependents del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya, i avaluar les mesures adoptades per aquestes organitzacions per prevenir i combatre situacions de discriminació racista.

La investigació es va dur a terme entre els mesos de juliol i novembre de 2023 i ha tingut un caràcter exploratori i de pilot, centrat en aquesta fase en un dels àmbits competencials del departament: els centres penitenciaris.

Aquest caràcter exploratori i de pilot va motivar que la recerca es proposés com un primer coneixement de les visions, les pràctiques i les experiències de les persones professionals que treballen a les presons catalanes en relació amb el racisme i la seva prevenció. Ells i elles són els ulls, les mirades, els testimonis de les experiències i les pràctiques que es duen a terme als centres penitenciaris. Les seves veus reflecteixen la realitat que conformen en el seu dia a dia amb la seva activitat professional, a través de les seves interaccions amb altres professionals i, especialment, amb les persones internes. A través seu és com es va poder accedir a aquest primer coneixement que s'haurà de complementar amb recerques futures que integrin les visions directes d'altres actors, específicament, les persones internes i les seves experiències i vivències; però també ampliant la investigació amb la participació d'altres centres penitenciaris i la visió d'altres professionals.

La recerca ha estat plantejada no només com una via d'accés a aquest coneixement sinó també com una acció de sensibilització i de formació. La metodologia qualitativa amb la qual es va orientar es va basar en grups de discussió i entrevistes individuals. Els grups de discussió van permetre constituir espais de reunió i intercanvi, de debat i de compartició d'experiències i idees entre les persones participants i les persones investigadores. Com comentarem més endavant, en la part metodològica, els grups de discussió tenen aquesta doble dimensió: per una banda, com a instruments per obtenir informació, a través de les aportacions individuals dels seus membres i de les intervencions de les persones investigadores, i, per una altra banda, com a conformadors i integradors de visions sobre les problemàtiques que es tracten, producte dels intercanvis i dels debats. Aquesta funció de comprensió del problema del racisme i de la necessitat de la seva prevenció ha estat completada pels grups de discussió a través dels seus respectius debats. I aquest conjunt d'aprenentatges s'ha anat complementant amb formacions més explícites que es van oferir a les persones participants, tant dels grups de discussió com de les entrevistes individuals.

Volem expressar en aquest espai el nostre agraïment, en primer lloc, al Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE) per proposar-nos aquest repte, al qual esperem haver correspost amb el treball que presentem.

Dediquem un agraïment especial a totes les persones que han participat voluntàriament en els grups de discussió i en les entrevistes individuals. Les seves aportacions representen els pilars d'aquest informe i han estat cabdals per redactar-lo i elaborar-lo, així com per explicar l'estat de la prevenció del racisme als centres penitenciaris. També, a les persones que han estat referents del projecte en cada centre de treball, que ens han facilitat la formació dels grups i ens han prestat una col·laboració inestimable en la revisió de les transcripcions: Oriol Bosch Farràs, tècnic artístic; Marta Company Blanch, educadora social; Ahmed El Hachemi El Metni, mediador intercultural, i F. Javier Serrano Laynez, educador social. I als equips directius dels centres penitenciaris per les facilitats que ens han proporcionat per dur a terme els grups de discussió.

També volem reconèixer l'ajuda de l'Àrea d'Innovació i Gestió del Coneixement, el seu cap i les seves tècniques, no només pel suport que ens han prestat en tot moment, sinó també per la disponibilitat a l'intercanvi d'idees i l'acompanyament durant tot el procés.

Marc teòric

Dels més de 7,7 milions d'habitants censats a Catalunya l'any 2022, prop de 3 milions havien nascut fora d'aquest territori i, d'aquests, més d'1,65 milions corresponien a persones nascudes fora de les fronteres espanyoles, cosa que suposa un percentatge del 21,17%.¹ Pel que fa a la població censada amb nacionalitat estrangera a Catalunya, l'any 2022 el percentatge va ser de 16,32%. Aquesta realitat demogràfica reflecteix una tendència creixent si la sumem a la que presenten les dades relatives a l'evolució de la presència de persones de nacionalitat estrangera a Catalunya, amb l'única excepció, per una banda, del període corresponent a la crisi econòmica de 2008, quan es va registrar una variació relativa mitjana negativa de 7,42% entre l'any 2009 i l'any 2015 com a intervals temporals de desplegament dels efectes més lesius d'aquesta crisi, i per l'altra, el període corresponent a l'any posterior a l'esclat de la pandèmia de la covid-19 quan es va registrar una variació relativa de -0,79% (2021), mentre que l'any anterior hi havia hagut un augment relatiu de 8,73%.²

En conjunt, aquestes dades reflecteixen un fet innegable, la magnitud de la presència de persones d'origen estranger a Catalunya, que arriba a superar la proporció d'una per cada 5 habitants. Una altra lectura d'aquestes dades és que una part important de les persones de nacionalitat estrangera que van immigrar a Catalunya ho van fer per raons econòmiques, fet que s'explica amb la contenció fins al descens del nombre de persones en èpoques de menys bonança econòmica.

D'altra banda, la dada sobre les persones amb nacionalitat estrangera que representen prop d'una sisena part de la població catalana i que no tenen dret a vot revela un dèficit en la garantia dels drets polítics d'aquestes persones, així com en la seva capacitat d'incidir en l'agenda política a favor dels seus interessos com a ciutadans d'origen estranger. Una realitat amb conseqüències directes en el dia a dia d'aquestes persones que, tot i computar en la determinació del nombre de regidors dels plens municipals, no poden optar a escollir-los; amb comptades excepcions segons el país d'origen.³

Fora del continent europeu, els col·lectius amb nacionalitat estrangera africana són majoritaris entre la població estrangera a Catalunya, ja que constitueixen prop d'una cinquena part (19,65%); seguit dels col·lectius provinents de l'Amèrica del Sud, un 15%, i

¹ Idescat

² Idescat

³ BOE

en tercer lloc, els nacionals d'Àsia i Oceania, que representen poc més d'un 11%.⁴

En efecte, de les més de 750.000 persones que constitueixen el conjunt de categories citades, cal destacar que més d'un 11% van néixer en territori espanyol; i en el cas de les més de 324.000 persones amb nacionalitat d'algun país africà, un 16% són nascudes en terres espanyoles. En aquest còmput no queden recollits els casos de doble nacionalitat, tot i que en el cas dels nacionals dels països africans la quantitat de persones en aquesta situació pot revelar-se minsa, atès que l'únic país africà amb acord amb Espanya per a la doble nacionalitat és Guinea Equatorial.⁵ La no automatització de l'obtenció de la nacionalitat per naixement quan els progenitors són estrangers és una posició que dificulta el ple exercici de drets de les persones nascudes i criades a Espanya.

En el camp de la capacitació econòmica i de la garantia de les condicions mínimes de vida, la situació de les persones estrangeres a Catalunya mostra greuges en comparació amb els nacionals espanyols. Mentre que els majors de 16 anys amb nacionalitat estrangera tenen una taxa ERPE (persones en risc de pobresa o exclusió, AROPE per les sigles en anglès, At Risk of Poverty or Exclusion) del 19,5%, la meitat dels estrangers en aquesta categoria es troben en situació en risc de pobresa o exclusió d'acord amb l'enquesta de condicions de vida del 2022 de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat).⁶ Aquesta dada revela fins a quin punt les famílies estrangeres pateixen vulnerabilitat a causa de les condicions legislatives i socials que condicionen el seu desenvolupament en el seu dia a dia.

Pel que fa a l'àmbit de l'accés a l'habitatge, les dificultats de les persones d'origen estranger per accedir-hi són notòries. L'any 2020 es va fer l'estudi *La clau pot ser un nom* a la ciutat de Barcelona en el qual es va poder comprovar un biaix discriminatori evident: es van enviar mil sol·licituds en el marc de l'estudi a cinc-cents anuncis de lloguer en portals immobiliaris, la meitat de sol·licitants amb noms autòctons, i l'altra meitat amb noms d'origen àrab, i la conclusió va reflectir que de cada deu sol·licituds enviades, les corresponents a noms autòctons rebien sis respostes, mentre les de noms àrabs només quatre retorns.⁷

En la mateixa línia, l'any 2022 es va fer un estudi experimental a Girona i Salt a través de trucades per part de propietaris ficticis a immobiliàries amb l'objectiu que aquestes assumissin la gestió d'un pis en règim de lloguer amb una proposta discriminatòria que condicionava l'operació a l'acceptació de no llogar-lo a "immigrants o persones de color." Els resultats van ser que «el 92,10% d'immobiliàries de Girona i el 83,33% de Salt accepten

⁴ [Idescat](#)

⁵ [Ministerio de Justicia](#)

⁶ [Institut d'Estadística de Catalunya](#)

⁷ [Ajuntament de Barcelona](#)

propostes discriminatòries per raó ètnica o d'origen». De les 44 immobiliàries que van constituir la mostra només una es va negar a acceptar la proposta discriminatòria, i es va poder provar, així mateix, que almenys una de cada cinc agències té establert com a política no llogar mai a persones racialitzades.⁸

Aquestes pràctiques discriminatòries vulnereu la garantia del dret a un habitatge digne, tot i la claredat de l'ordenament jurídic, amb sancions per als agents immobiliaris d'una pena d'inhabilitació d'entre un i quatre anys per aquesta mena d'actuacions en l'exercici de la seva activitat.⁹

Pel que fa al segment de l'ordenament jurídic que més afecta el dia a dia de les persones estrangeres, la Llei d'estrangeria, singularitza els actes comesos per persones estrangeres, i diferencia la pena a aplicar en comparació amb els nacionals. Així, a l'article 57, assenyala:

1. Cuando los infractores sean extranjeros y realicen conductas de las tipificadas como muy graves, o conductas graves de las previstas en los apartados a), b), c), d) y f) del artículo 53.1 de esta Ley Orgánica, podrá aplicarse, en atención al principio de proporcionalidad, en lugar de la sanción de multa, la expulsión del territorio español, previa la tramitación del correspondiente expediente administrativo y mediante la resolución motivada que valore los hechos que configuran la infracción.
2. Asimismo, constituirá causa de expulsión, previa tramitación del correspondiente expediente, que el extranjero haya sido condenado, dentro o fuera de España, por una conducta dolosa que constituya en nuestro país delito sancionado con pena privativa de libertad superior a un año, salvo que los antecedentes penales hubieran sido cancelados.¹⁰

Aquesta disposició normativa diferencia l'acció punitiva a executar segons la nacionalitat de la persona que comet el delictes. En aquest sentit, cal destacar que la participació per part de les persones amb nacionalitat estrangera en activitats tipificades com a desordre públic pot comportar l'expulsió. És més, l'existència d'antecedents penals, fins i tot fora d'Espanya, per accions castigades amb més d'un any de presó constitueix causa suficient per obrir un expedient d'expulsió. L'existència d'aquest biaix és un tracte discriminatori que perverteix la finalitat de les mesures coercitives atenent l'article 25.2 de la Constitució espanyola: «Les penes privatives de llibertat i les mesures de seguretat restaran orientades vers la

⁸ Diari Ara

⁹ BOE

¹⁰ BOE

reeduació i la reinserció social i no podran consistir en treballs forçats».¹¹ En els supòsits exposats, no només no hi ha cap mesura pensada per a «la reeduació i la reinserció social», sinó que aquestes tenen la finalitat d'expulsar les persones amb nacionalitat estrangera als seus països d'origen.

En l'àmbit de la delinqüència, l'any 2022 el 74,2 % dels delictes van ser comesos per persones amb nacionalitat espanyola, d'acord amb dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), una xifra que en el cas de Catalunya es redueix fins al 59 %, de manera que és la comunitat autònoma amb una proporció més alta de persones amb nacionalitat estrangera imputades per la comissió d'un delicte (41 %), i supera la relació de dues condemnes per cada persona amb nacionalitat estrangera censada a Catalunya.¹²

La primera deducció a extreure d'aquestes dades, sense més context i interpretació relacional amb altres variables, és que les persones amb nacionalitat estrangera delinqueixen més. Tanmateix, aquesta afirmació no es pot sostenir sense afegir les causes que expliquen que les persones d'origen estranger delinqueixen més. El professor penalista Puente Rodríguez, de la Universitat Autònoma de Madrid, ho sintetitza de la forma següent: «Cuando se acota una realidad compleja para apuntar la simpleza de que los extranjeros delinquen más excluyendo cualquier otra información del mensaje, y en el entendido de que tal afirmación pretende explicar algo valioso, se está deliberadamente cerrando los ojos ante una multitud de factores que explican de manera más completa esta realidad» (Puente, 2020: 169).

En aquest sentit, cal indagar en la gènesis d'aquests patrons conductuals, alguns dels quals han estat exposats en apartats anteriors: situació de vulnerabilitat i risc d'exclusió social per a una de cada dues persones amb nacionalitat estrangera major de 16 anys, discriminacions en l'accés a l'habitatge, i tot en un context d'impossibilitat d'exercir drets polítics i un risc afegit en l'exercici dels drets cívics. Seguint amb el professor Puente (2020: 170):

- Si decidimos buscar más delitos (invertir más recursos policiales) en relación con un concreto colectivo, lo extraordinario sería que eso no se viese reflejado en el número de delitos detectados. Parece claro que, en España, se dedican mayores esfuerzos policiales a la detección del delito en poblaciones migrantes. Encontrar allí más delitos no debería resultar, entonces, sorprendente.

La tendència de dedicar més esforços a securititzar la població estrangera per ser el segment demogràfic més sobrerrepresentat en els centres penitenciaris deriva consegüentment en més població estrangera detinguda.

¹¹ Portal Jurídic de Catalunya

¹² INE

- Si para adoptar decisiones de prevención de delitos tomamos como referencia la población penitenciaria y esta está sesgada, el sesgo se reproduce y multiplica. En definitiva, si la población inmigrante está sobrerrepresentada y se toma esta sobrerrepresentación como base para destinar recursos policiales a una mayor investigación de este colectivo, se incrementa la sobrerrepresentación que, después, volverá a ser tomada en consideración para decidir de nuevo cómo distribuir recursos. Nos encontramos ante un círculo vicioso que se retroalimenta eternamente. (Puente, 2020: 170)

Tenint en compte aquesta premissa, cal tornar a les causes primàries que condueixen a una tendència delictiva més elevada de la població estrangera. En essència, els elements que configuren la tesis són, segons el professor Puente, els següents:

- Los inmigrantes delinquen más porque, al margen de otras variables sociodemográficas de no menor importancia, como su mayor juventud o su género (son en mayor porcentaje varones jóvenes), se encuentran de forma generalizada excluidos de nuestra sociedad. Pobreza y discriminación son, como no podía ser de otra forma, factores determinantes de la criminalidad. Los extranjeros son con mayor frecuencia más pobres y más discriminados, y esto es lo que sí podría ser de otra manera. (Puente, 2020: 174).

Tal com hem pogut comprovar en els apartats anteriors, la meitat de les persones majors de 16 anys amb nacionalitat estrangera es troben en risc de pobresa o exclusió, en canvi, la proporció entre la població autòctona no arriba a una de cada cinc. En el camp de la garantia de l'accés a l'habitatge les dades apunten en la mateixa direcció, les persones d'origen estranger pateixen una discriminació sistemàtica que s'afegeix a les dificultats ja existents de garantia d'aquest dret.

El conjunt de realitats abordades constitueix, juntament amb d'altres, una configuració de biaixos discriminatoris que afecta col·lectius determinats que tenen en comú pertànyer geogràficament a un origen que no coincideix amb el de la majoria dominant. En essència, estem parlant d'eixos discriminatoris que beuen d'un sistema que té una deficiència patent: la falta d'incorporació d'una perspectiva antiracista.

Per parlar de la perspectiva antiracista cal definir una conceptualització del racisme. Per començar, indagarem sobre el concepte d'ètnia com a part de les dinàmiques racialitzadores. D'acord amb les professores Ang, Ho i Yeoh (2022: 586), podem definir un grup ètnic com un conjunt de persones que comparteixen «una ascendència, una llengua o una cultura comuna que es pot basar en la identitat ancestral, en costums, creences

i religions, així com en una memòria de migració o colonització». Aquesta idea d'ètnia presenta flaqueses que es tradueixen en la dificultat per identificar les línies que separen un grup ètnic d'un altre, així com en la configuració dels elements que han de caracteritzar cadascuna de les persones que s'identifiquen amb una ètnia determinada. En aquest concepte, certes preguntes queden sense resposta:

- Per ser membre d'un grup ètnic cal identificar-se amb tots els elements que la componen?
- Com es categoritzen els elements constitutius d'una ètnia?
- Com opera la identificació per part dels membres d'una ètnia d'elements constitutius d'altres ètnies?
- Una anàlisi dels canvis en el temps dels elements compositius d'una ètnia fins a la possibilitat de diferenciar-ne l'essència en dos moments temporals diferents constitueix una raó suficient per identificar dues ètnies distintes?

L'etnificació de les diferències socioculturals presenta una problemàtica quan aixequem la mirada més enllà d'un grup ètnic determinat aplicant la delimitació d'elements a altres grups diferenciats a un nivell sociocultural, així com en l'aplicació dels criteris comuns d'un determinat grup ètnic a un nivell individual. Per al catedràtic Pedro Gómez (1998: 13):

- Todo lo que se ha incluido en la definición de «etnicidad» se resuelve en características heteróclitas, que deben ser explicadas cada una en su orden de hechos particulares (lengua, religión, parentesco, indumentaria, etc.). Pues ninguna combinación de tales factores concurre como criterio diferenciador coherente en todos los casos donde se presume que hay una etnia. A la idea «etnia» no le queda ningún significado riguroso, cuando ningún rasgo o conjunto de rasgos, sean biogenéticos o socioculturales, es capaz de aportar, como regla general, una información concluyente acerca del grupo étnico al que pertenece un individuo humano.

En efecte, de tots els elements habitualment apel·lats com a constitutius de les diferències entre una ètnia i una altra, l'únic que guarda cert rigor en l'anàlisi és el mite sobre l'ascendència que, en el cas de les persones racialitzades, inclou necessàriament el mite sobre un passat colonial compartit, com veurem més endavant. I fins i tot aquest és difícil de sostenir en les societats actuals:

- El parentesco, la ascendencia común de una población, se suele aducir como fundamento natural de una etnia. De alguna manera, las tribus son las únicas etnias verdaderas, al fundar su organización en el modelo de las relaciones de parentesco. Pero este es algo de índole más cultural que natural, algo más que herencia genética compartida (dado que incluye, además de la consanguinidad, los lazos de alianza,

afinidad, etc.). Ni siquiera ahí cabe el cierre de un grupo reproductivo, pues el sistema de parentesco incluye necesariamente una ley de exogamia, como puerta abierta y mecanismo de intercambio con los que no son parientes genéticos próximos. (Gómez, 1998: 11)

Així doncs, en l'actualitat l'ètnia és un concepte que apel·la a una delimitació dificultosa, però no per aquesta raó deixa d'operar en les dinàmiques racialitzadores juntament amb altres factors com el fet migratori. La racialització per la diferència en la procedència, ja sigui directament com a persona migrant o d'ascendència amb trajectòria migrant, és un aspecte clau en els biaixos racialitzadors actuals: «Els migrants no només són racialitzats per la seva diferència cultural percebuda, sinó també pel seu desarrelament percebut» (Ang *et al.*, 2022: 588). En aquest sentit la racialització per la pertinença a un grup social determinat percebut com a desarrelat o que, en altres paraules, desenvolupa la seva vida en un entorn geogràfic diferent del tradicionalment identificat com a propi, de la seva ascendència, constitueix un dels eixos racialitzadors més estesos al país del Nord.

La racialització veu directament de la creença de l'existència de més d'una raça dins de l'espècie humana: «Racista lo es en germen todo aquel que cree que hay razas» (Gómez, 1998: 5). El racisme actua com un dogma que, obviant les evidències científiques, jerarquitzava l'espècie humana en categories racials dins d'un eix de domini-opressió.

Per definir *racisme* agafarem com a base la concepció de la Dra. Shelly Harrell (2000: 43), segons la qual és:

- Un sistema de domini, poder i privilegi basat en la designació de grups racials: arrelat en l'opressió històrica d'un grup definit o percebut pels membres del grup dominant com a inferior, desviat o indesitjable, i es produeix en circumstàncies en què els membres del grup dominant creen o accepten el seu privilegi social mantenint estructures, ideologia, valors i comportament que tenen la intenció o l'efecte de deixar els membres del grup no dominant relativament exclosos del poder, la consideració, l'estatus o l'accés igualitari als recursos socials.

D'aquesta concepció en podem treure diverses lectures:

- Un sistema de domini, poder i privilegi basat en la designació de grups racials: la base sobre la qual s'erigeix la racialització de determinats col·lectius no és cap altra que la configuració d'una sistematització social jerarquitzada d'agrupació dels éssers humans en més d'una raça amb la finalitat d'identificar i marginalitzar uns determinats grups socials.

- El racisme és un sistema de domini arrelat en una opressió històrica: aquesta afirmació posa en relleu els fets històrics intrínsecs al racisme com a pràctica. Les pràctiques de domini des de l'esclavitud fins al neocolonialisme actual formen la base sobre la qual s'erigeix l'eix de la jerarquia dels grups dominants sobre els grups socials racialitzats. D'aquí que les persones racialitzades hagin de pertànyer necessàriament a un grup sociocultural que hagi patit (o pateix) una opressió històrica. Les discriminacions per raó d'origen o de cultura d'aquelles persones que no pertanyen a un grup sociocultural que hagi patit esclavitud, espoli, dominació o explotació en un context colonial o d'opressió històrica no poden tipificar-se com a racisme; sense que per aquesta raó deixin de ser discriminacions i greuges en el dia a dia d'aquestes persones, fet que explica que el racisme tingui en la majoria de les esferes de la seva expressió actual un component interseccional, el qual tractarem més endavant.
- El racisme s'expressa amb comportaments que tenen la intenció o l'efecte d'excloure: d'aquesta afirmació podem deduir la naturalesa expressiva del racisme tant en accions com en omissions. Una pràctica racista pot ser-ho amb o sense voluntat, sempre que emani d'un subjecte pertanyent a un col·lectiu privilegiat en l'eix de domini històric, i es dirigeixi a una persona provinent d'un col·lectiu que ha patit unes dinàmiques opressives històriques. La pràctica discriminatòria mitjançant *no fer* (omissió) és racista en el context descrit per la pertinença no renunciabile del subjecte racialitzador al col·lectiu opressor. En essència, el subjecte pertanyent al col·lectiu privilegiat no pot desfer-se del privilegi de pertànyer a aquest grup, de la mateixa forma que no pot renunciar als beneficis estructurals del sistema amb biaixos racistes del qual forma part en la seva posició de privilegiat.

Pel que fa a les diferents esferes d'expressió del racisme, quan parlem de racisme estructural ens referim, en paraules de l'advocat i filòsof brasiler Silvio Almeida (2019: «Concepció estructural», par. 7):

- La manera «normal» en què es constitueixen les relacions polítiques, econòmiques, jurídiques i fins i tot familiars, i no és una patologia social ni una ruptura institucional. El racisme és estructural. Comportaments individuals i processos institucionals deriven d'una societat el racisme de la qual és la regla i no l'excepció. El racisme forma part d'un procés social que es produeix «a esquena dels individus, i els sembla heretat de la tradició».

En efecte, el racisme és estructural perquè emana de pràctiques històriques i del present que travessen el dia a dia dels col·lectius racialitzats en la pràctica totalitat de les esferes de les seves vides, sense que se'n puguin desfer dels efectes. Aquesta realitat és la

que explica que en l'esfera política, social, jurídica o econòmica es prioritzi la mirada de la supremacia blanca i es faci irrisori qualsevol intent de minvar-ne els efectes amb la representativitat de les persones racialitzades en esferes de poder, sempre que no es faci en clau estructural, amb la introducció de la perspectiva antiracista com a eix central.

En l'esfera individual o interpersonal el racisme es manifesta tant amb experiències directes i visibles com amb pràctiques indirectes o encobertes de discriminacions o prejudicis en àmbits d'interaccions o d'observació mitjançant conductes o expressions verbals o físiques. Aquestes pràctiques en el seu conjunt formen la dimensió col·lectiva del racisme que afecta col·lectius i grups de persones en àmbits com l'educació, l'accés al món laboral, la capacitació econòmica, la cultura o el relat sobre els col·lectius racialitzats en els mitjans de comunicació (Harrell, 2000). En aquest sentit, els prejudicis beuen d'un marc mental que assumeix idees constituïdes dins de les dinàmiques del racisme estructural.

- Tot i que hi ha una relació entre els conceptes, el racisme difereix dels prejudicis racials i la discriminació racial. El prejudici racial és el judici basat en estereotips sobre individus que pertanyen a un determinat grup racialitzat, i que poden o no donar lloc a pràctiques discriminatòries. Considerar els negres violents i poc fiables, els jueus avars o els orientals preparats «naturalment» per a les ciències exactes són exemples de prejudicis.
- La discriminació racial, d'altra banda, és l'atribució d'un tracte diferent dels membres de grups identificats racialment. Per tant, la discriminació té com a requisit fonamental el poder, és a dir, la possibilitat efectiva d'utilitzar la força, sense la qual no és possible atribuir avantatges o desavantatges per raó de raça. (Almeida, 2019: 22)

Pel que fa al racisme institucional és «el resultat del funcionament de les institucions, que comencen a actuar en una dinàmica que confereix, encara que de manera indirecta, desavantatges i privilegis basats en la raça» (Almeida, 2019: «Concepció institucional», par. 1). En aquest sentit, les institucions públiques com a instruments per al compliment amb la responsabilitat pública de la garantia dels drets són, amb accions o omissions, reproductores dels biaixos racialitzadors que afecten els col·lectius dominats a través de polítiques públiques o promulgació i execució de lleis sense una mirada antiracista.

El terreny institucional també és el camp en el qual es manifesten els biaixos discriminatoris per part del funcionariat de primera línia, és a dir, el conjunt de treballadors públics que tenen la responsabilitat d'executar les polítiques públiques i els preceptes legislatius en l'atenció directa als usuaris i usuàries dels serveis públics. Aquest cos de funcionariat genera polítiques, atès que «exerceixen una àmplia discrecionalitat» en l'adopció de decisions amb els usuaris que atenen amb certa autonomia respecte a les directrius

de les institucions que representen (Lipsky, 2010). En l'àmbit de la seguretat, el marge de discrecionalitat dels agents públics és més ample a causa de la naturalesa de les interaccions, que es concreten en mecanismes de control dins de relacions en les quals els treballadors públics tenen legitimitat per restringir drets i llibertats.

Així doncs, en l'àmbit de la seguretat i, especialment, en els centres penitenciaris, la discrecionalitat dels treballadors públics pot tenir més impacte en les dinàmiques racialitzadores atès que, per una banda, les lleis i polítiques públiques que han d'aplicar manquen de perspectiva antiracista i, per una altra, es tracta d'entorns amb restricció de drets generals, cosa que afecta necessàriament la capacitat de reacció i defensa dels usuaris que atenen.

Seguint amb la conceptualització de racisme, tal com mencionàvem en apartats anteriors, l'anàlisi de l'expressió del racisme requereix una mirada interseccional. En efecte, existeixen «noves dinàmiques en la racialització i els discursos racistes que posen de manifest com la raça no només es creua amb la nacionalitat sinó també amb la classe, el gènere, la llengua, la religió, els emmarcaments temporals i la postcolonialitat» (Ang *et al.*, 2022: 588). En aquest sentit, el subjecte racialitzador utilitza altres fonts de discriminació com el gènere, el nivell socioeconòmic, la proximitat (relativa) geogràfica en l'origen, o les diferències lingüístiques, culturals i religioses per expressar discriminacions que, en ser emeses contra una persona pertanyent a un col·lectiu històricament oprimat, s'enquadren dins del concepte de racisme.

En l'estudi ja esmentat de l'Ajuntament de Barcelona sobre racisme immobiliari, *La clau pot ser un nom*, la diferenciació dels retorns segmentats per gèneres és notòria: de cada deu sol·licituds enviades amb noms de dones, les que portaven un nom autòcton rebien set respostes, mentre que les pertanyents a noms de dones àrabs en rebien cinc. En el cas dels noms associats al gènere masculí, les sol·licituds de persones autòctones rebien cinc respostes, i les de noms àrabs menys de tres.¹³ Curiosament, en aquest cas es reproduïx un biaix discriminatori que afavoreix les dones racialitzades, que solen ser minoria entre la població amb nacionalitat estrangera i, per tant, amb possibilitat de ser menys problematitzades per les immobiliàries.¹⁴ Tanmateix, el fet que la millora estadística per al gènere femení també tingui lloc en el cas de les dones autòctones dibuixa un patró de més acceptació de les peticions de les dones en general, en comparació amb els homes en el tracte amb les agències immobiliàries; però que igualment diferencien entre el tracte de les dones autòctones, amb més acceptació, respecte a les dones al·lòctones.

Les diferents categories discriminatòries esmentades es retroalimenten entre elles, igual

¹³ Ajuntament de Barcelona

¹⁴ Idescat

que les diferents tipologies de racisme esmentades tenen una dependència mútua que, en les seves expressions, multiplica els efectes i els greuges que pateixen els membres dels col·lectius racialitzats.

La Dra. Harrell ha identificat sis tipologies d'efectes que es manifesten com a quadres d'estrès causats pel racisme (Harrell, 2000: 45-47):

- Esdeveniments vitals relacionats amb el racisme: inclou les discriminacions directes com el racisme immobiliari o la segregació escolar.
- Experiències racistes ocultes: són aquelles patides en entorns més propers, com els cercles d'amistat o familiars. Solen tenir una repercussió directa en l'autoestima de la persona racialitzada i generar episodis d'ansietat.
- Episodis de microestrès de racisme diari: inclou ser ignorat en una cua, o confós per un treballador o una persona de menys rang en espais de treball jerarquitzat.
- Estrès contextual crònic: és l'expressió de la interseccionalitat entre el racisme i altres fonts de discriminacions com l'aporofòbia, el masclisme o la xenofòbia.
- Experiències col·lectives: són el conjunt d'efectes del racisme observat sobre membres del col·lectiu al qual es pertany.
- Transmissió intergeneracional: molt lligada a la categoria anterior, es refereix als efectes de pertànyer a un col·lectiu històricament oprimat en un context de domini del col·lectiu opressor.

Aquest conjunt d'efectes ja són, per si mateixos, generadors d'un malestar crònic que afecta, necessàriament, el desenvolupament normal com a individus de les persones racialitzades.

Quan apliquem el conjunt de factors discriminatoris analitzats i les seves conseqüències, veiem que, juntament amb els efectes assenyalats sobre el dia a dia de les persones racialitzades, constitueixen un conjunt de realitats que afecten no només com aquestes es veuen en el seu entorn, sinó en com interactuen amb aquest. Un d'aquests factors és la capacitat econòmica, que afecta en tot el procés, molt més enllà de la fase preliminar de la imputació. En aquest sentit, cal tenir en compte que, a causa d'una situació general més precaritzada, els col·lectius racialitzats tenen més dificultats per defensar-se en un procés judicial. Aquest és el cas de les persones negres als Estats Units: «Els negres de les classes socials més desfavorides serien condemnats més sovint perquè no poden pagar bons advocats» (Souza de Lima *et al.*, 2019: 2).

No obstant, tot i aquest greuge, en l'article citat titulat «Black people are convicted more for being black than for being poor: The role of social norms and cultural prejudice on biased racial judgments» ('Els negres són condemnats més per ser negres que per ser pobres: el paper de les normes socials i els prejudicis culturals en els judicis racials esbiaixats'), es va poder demostrar que el biaix racial segueix sent el predominant en el judici de les persones negres als Estats Units:

- Atès que proporcionalment hi ha més negres de classes desfavorides empresonats que els blancs de la mateixa classe social, és molt probable que el color de la pell sigui el factor principal a l'hora de decidir-ne la condemna, cosa que pot indicar que es condemna més els negres per ser negres que per ser pobres. (Souza de Lima *et al.*, 2019: 2)

A través de quatre estudis, els resultats dels quals es van recollir en l'article esmentat, els investigadors van poder demostrar que el fet «que una persona que va cometre un delictes pertanyi a una classe amb un nivell socioeconòmic més baix augmenta el suport a la condemna només en el cas de les persones negres, no de les blanques» (Souza de Lima *et al.*, 2019: 7). Aquesta dada posa en relleu tres aspectes clau del funcionament de les dinàmiques racialitzadores en l'àmbit judicial:

- Per a les persones negres, pertànyer a una classe social més desfavorida per la seva vulnerabilitat econòmica propicia que se'ls condemni més.
- El fet que les persones negres pertanyents a classes socials més desfavorides pateixin més condemnes penals respon estrictament a la seva pertinença a un col·lectiu racialitzat, i no al fet de formar part d'una classe social desfavorida, atès que en el cas de les persones blanques en la mateixa situació econòmica aquesta realitat no es dona.
- La interseccionalitat que caracteritza una persona racialitzada que, al mateix temps, pertany a una classe social desfavorida incrementa els efectes de la seva racialització en els judicis penals: «La informació sobre la pertinença a les classes desfavorides facilita la condemna de persones negres» (Souza de Lima *et al.*, 2019: 18).

Els centres penitenciaris no queden exempts de la falta d'abordatge de la problemàtica del racisme des d'una perspectiva antiracista, i tal com hem constatat que passa fora d'aquestes, dins de les presons s'ha tractat les dinàmiques racialitzadores des de l'òptica multicultural o intercultural. Aquesta ha estat una pràctica estesa en la política penitenciària als països del Nord. En efecte, la perspectiva multicultural a les presons és, d'acord amb

un estudi en centres penitenciaris canadencs, la «igualtat de tracte independentment de les diferències i, en conseqüència, equiparar la ceguesa cromàtica i la tolerància racial amb la pràctica de la filosofia de la ceguesa cromàtica» (Tetrault *et al.*, 2020: 535). En aquest sentit, en la perspectiva multiculturalista preval un coneixement mutu basat en la coexistència entre els col·lectius culturalment diferenciats, així com l'aplicació de polítiques igualitàries que neguen les diferències provinents de les dinàmiques racialitzadores que han patit i pateixen alguns d'aquests col·lectius. De fet, d'aquí venen bona part de les crítiques a aquest paradigma: «La política multicultural ha estat criticada per ignorar i sanejar el racisme sistemàtic i la desigualtat social, per dissoldre les relacions intergrupals» (Tetrault *et al.*, 2020: 536). En la mateixa línia, cal tenir en compte que els efectes que produeix l'abordatge de les conseqüències del racisme des d'aquest enfocament no genera una atenuació d'aquests efectes. En essència: «Se trata de un enfoque dominante que no busca la creación de sociedades más igualitarias sino el control y la domesticación del conflicto para mantener la estabilidad social» (Buraschi i Aguilar-Idáñez, 2017: 185).

Pel que fa a les relacions entre persones internes a les presons, en l'estudi esmentat, en el qual es van entrevistar prop de cinc-centes persones recluses, es va poder constatar que: «Tot i que la raça i l'ètnia influeixen en la política de la presó en el nostre entorn, la reputació individual és el determinant clau de com es tracten els reclusos, com es relacionen entre ells i com s'organitzen (en funció dels tipus de càrrecs, afiliacions al carrer, comportament interior i similars)» (Tetrault *et al.*, 2020: 548). Tanmateix, les dinàmiques discriminatòries fora de les presons també es veuen reflectides dins dels centres penitenciaris: «Els nostres participants "importen" els valors canadencs dominants sobre la raça i l'ètnia a la presó, de manera que s'adhereixen lliurement al multiculturalisme liberal i al pensament postracista» (Tetrault *et al.*, 2020: 536).

Les dinàmiques racialitzadores existents dins de les presons en les relacions entre persones internes és un reflex del que passa a la societat. Abordar-ne la pal·liació efectiva requereix unes premisses específiques inspirades en el paradigma antiracista:

- El antirracismo tiene que ser, ante todo, un proceso de decolonización de nuestro imaginario y una redefinición de nuestra identidad. Una tarea primordial de los/as profesionales de la intervención antirracista es contribuir a la deconstrucción de la lógica racista que en muchos casos reproducen nuestros principales agentes de socialización: instituciones educativas, familias, amigos, medios de comunicación y, sobre todo, reflexionar sobre los modelos implícitos que condicionan nuestra intervención y que son el reflejo de los elementos racistas integrados en nuestro horizonte cultural. (Buraschi i Aguilar-Idáñez, 2017: 187)

Per aplicar aquesta visió, cal tractar la realitat de les persones estrangeres en el sistema penitenciari català. En una monografia publicada l'any 2011 titulada *El model de rehabilitació*

a les presons catalanes, la Direcció General d'Afers Penitenciaris de Catalunya feia la lectura següent respecte a la situació de les persones amb nacionalitat estrangera a les presons catalanes:

- D'una banda, se'ls aplica la presó provisional en major mesura que a la població nacional, i d'altra banda, se'ls apliquen menys les mesures d'execució penal a la comunitat. Però hem de dir que el que marca la diferència a l'hora d'explicar aquestes tendències no són les variables de perfil criminològic ni personal, sinó les variables legals associades a la condició d'estranger i les variables socials pròpies de la manca de disponibilitat de mitjans propis o de suport extern per a la subsistència.¹⁵

La realitat descrita recull una afectació diferenciada de la decretació de presó provisional, i les persones estrangeres en són les més afectades. Per trobar una de les causes principals d'aquest biaix, hem de referenciar els criteris per a l'aplicació d'aquesta mesura provisional. D'acord amb l'article 503 de la Llei d'enjudiciament criminal, perquè es pugui decretar la presó provisional un dels requisits que s'han de complir és que es pretengui: «Assegurar la presència de l'investigat o encausat en el procés quan se'n pugui inferir racionalment un risc de fugida». I cal que per valorar l'existència d'aquest perill es tinguin en compte, entre altres factors, «la situació familiar, laboral i econòmica» de l'encausat.¹⁶ Si atenem aquest precepte normatiu i tenim en compte aspectes discutits en apartats anteriors respecte a la situació econòmica precària per a la meitat de les persones estrangeres a Catalunya, així com el fet que la migració per raó econòmica sigui la principal, veiem que les persones estrangeres són la comunitat més afectada per aquesta mesura. Així doncs, les persones estrangeres pateixen més restricció provisional de la seva llibertat per la falta de capacitat econòmica per fer front a les fiances substitutòries de la presó provisional, juntament amb la falta de connexions familiars en el territori.

Per una altra banda, un cop dins de les presons, cal assenyalar que les persones amb nacionalitat estrangera, igual que els nacionals reclosos, s'han de sotmetre als programes de tractament, pensats per a la seva reinserció, dins del Programa marc d'organització curricular (PMOC) sense una visió segmentada de la seva realitat diferenciada: nivell d'alfabetització, nivell de familiarització amb les llengües occidentals en general o amb la llengua catalana i castellana en particular. En aquest sentit, la no adaptació dels criteris de valoració de l'assoliment dels programes de reinserció per aquelles persones analfabetes, no catalanoparlants o no castellanoparlants comporta un greuge que es tradueix en menys oportunitats de canvi de grau i, per tant, d'oportunitats de sortida de la presó abans de la llibertat definitiva. Aquest fet genera un impacte sobre la decisió col·legiada de les juntes de

¹⁵ [Departament de Justícia: 121](#)

¹⁶ [Portal Jurídic de Catalunya](#)

tractament que han de valorar el canvi de grau de les persones internes, amb un informe previ dels equips multidisciplinaris formats per professionals de diferents àmbits que treballen en la reinserció de les persones recluses.

En la Circular 2/2019 sobre estrangeria als centres penitenciaris de Catalunya s'assenyalen un seguit d'objectius en la intervenció amb la població estrangera, entre els quals destaquen: la identificació; el contacte amb el seu context social i cultural; l'avaluació de la seva situació legal, així com de la xarxa de suport social i les vinculacions que té dins i fora del territori espanyol; l'assistència sobre estrangeria, i el coneixement de la societat d'acollida.¹⁷ En bona part d'aquestes premisses, la reinserció social, que hauria de ser prioritària en el tracte de l'Administració penitenciària amb les persones recluses, deixa lloc al tractament de la seva realitat com a persones amb nacionalitat estrangera; sense que, en aquest cas, aquest tracte diferenciat ajudi a la seva sortida anticipada de les presons.

Respecte a possibles vies pal·liatives, destaquem alguns precedents qualificables com a bones pràctiques:

- La figura d'un referent: es tracta de designar un professional, part de l'estructura orgànica de la presó, per tal de desenvolupar tasques de gestió i resolució de situacions de discriminació racial. En aquest sentit, en paral·lel a la figura de la referent de gènere ja existent en el sistema penitenciari català, les funcions d'aquesta altra figura han de contemplar, més enllà de l'acompanyament integral a les persones denunciants, altres tasques de prevenció amb la complicitat dels òrgans decisors de cada centre.¹⁸ Aquestes tasques podrien anar des del foment de la participació d'entitats antiracistes dins dels centres penitenciaris a la promoció d'accions específiques per prevenir el racisme, com podria ser l'impuls de formacions i espais de discussió o fer propostes de canvis estructurals per tal d'erradicar la reproducció de biaixos racialitzadors.
- Un protocol per tal d'elevat denúncies i acompanyar les persones afectades: per tal de fer visible la predisposició de les institucions penitenciàries tant per lluitar contra el racisme com per acompanyar les persones afectades, ja sigui professionals o internes, cal la construcció d'un marc d'actuació que englobi des de la prevenció a la detecció i resolució de casos. En aquest àmbit un marc referencial podria ser el Protocol del cos de Mossos d'Esquadra contra l'assetjament sexual, que contempla quatre segments de gestió: la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució; amb

¹⁷ Departament de Justícia

¹⁸ Departament de Justícia

l'acompanyament de la persona afectada i la comunicació relacionada al nucli.¹⁹ La importància d'un protocol d'aquest caràcter s'emmarca en la necessitat de fer pública una voluntat clara de perseguir biaixos racialitzadors, de tipificar les situacions discriminatòries i de garantir la seguretat de les persones afectades.

¹⁹ Direcció General de la Policia

Metodologia d'investigació

Aquesta investigació té com a objectiu principal conèixer l'estat de la prevenció del racisme als centres penitenciaris. Com s'assenyala a la introducció, vam començar a esbossar la recerca a finals del mes de juny del 2023, i vam acordar amb el CEJFE que l'estudi hauria d'estar elaborat i les seves conclusions presentades a finals del mes de novembre del 2023. En funció d'aquest marc temporal vam dimensionar l'abast de la investigació i vam establir que tindria un caràcter exploratori i de pilot, que permetés obtenir un primer coneixement sobre la prevenció del racisme als centres penitenciaris, que servís de base a investigacions posteriors per aprofundir en el mateix àmbit i per conèixer l'estat de la prevenció del racisme en altres contextos del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya.

Per elaborar el projecte d'aquesta investigació vam encadenar una seqüència de decisions i d'estratègies de recerca que van donar forma al projecte definitiu. Una de les primeres decisions va ser concretar l'objectiu principal: conèixer l'estat de la prevenció del racisme als centres penitenciaris. Vam focalitzar aquesta concreció en les persones professionals que desenvolupen les seves funcions en diferents centres penitenciaris per captar les seves visions, pràctiques i experiències en relació amb el racisme. Aquesta decisió va deixar per a investigacions posteriors les aportacions directes de les persones usuàries dels serveis, en aquest cas, les persones internes.

L'estratègia de recerca principal va ser utilitzar una metodologia qualitativa,²⁰ que ens permetés enfocar l'objectiu principal d'estudi en les accions dels seus actors per analitzar-

²⁰ «Las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan. La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos –estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales– que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos» (Vasilachis, 2006: 24).

les amb diferents perspectives per afavorir-ne la comprensió.²¹

La metodologia qualitativa ofereix una manera particular de construir el coneixement, sense considerar-lo una objectivitat, «realidad externa e independiente al sujeto, sino como fenómenos que son mutuamente percibidos desde la intersubjetividad» (Benavides-Lara *et al.*, 2022: 170). També ofereix una perspectiva d'aquesta realitat a partir de les experiències dels actors, de les seves mirades i les seves percepcions, que permet «comprender la realidad en términos que no le son propios, sino desde la perspectiva de los sujetos –del otro– que (se) reconoce como objeto y sujeto de la investigación» (Benavides-Lara *et al.*, 2022: 170).

En aquest punt, és important destacar la conformació de l'equip de recerca: les cinc persones membres de l'equip tenim un contacte directe amb el medi penitenciari; quatre som o hem estat professionals en centres penitenciaris i el cinquè membre és un investigador sobre racisme a les institucions (incloses les presons). Això permet particularitzar la relació de reflexivitat²² de les persones investigadores amb l'objecte d'estudi: elles tenen un coneixement explícit d'aquest objecte, i en participar en els grups de discussió com a moderadores, poden alternar el seu paper i esdevenir també participants, aportant els seus punts de vista o les seves experiències.

Però la metodologia qualitativa, amb els instruments i les tècniques, també ens permetria, a més d'obtenir d'informació, oferir espais d'intercanvi i accions de sensibilització.

²¹ «La investigación cualitativa puede ser empleada para cinco finalidades distintas: 1) comprender los significados que los actores dan a sus acciones, vidas y experiencias y a los sucesos y situaciones en los que participan, 2) comprender un contexto particular en el que los participantes actúan y la influencia que ese contexto ejerce sobre sus acciones, 3) identificar fenómenos e influencias no previstos y generar nuevas teorías fundamentadas en ellos, 4) comprender los procesos por los cuales los sucesos y acciones tienen lugar, y 5) desarrollar explicaciones causales válidas analizando cómo determinados sucesos influyen sobre otros, comprendiendo los procesos causales de forma local, contextual, situada» (Joseph A. Maxwell citat per Vasilachis, 2006: 31).

²² «A diferencia de la investigación cuantitativa, la investigación cualitativa toma a la comunicación del investigador con el campo y con sus miembros como una parte explícita de la producción de conocimiento. Las subjetividades del investigador y de los actores implicados son parte del proceso de investigación. Las reflexiones del investigador sobre sus acciones, observaciones, sentimientos, impresiones en el campo se transforman en datos, forman parte de la interpretación y son documentadas en diarios de investigación o protocolos de contexto» (Vasilachis, 2006: 27).

D'aquesta manera l'esborrany de la investigació va anar adquirint un caràcter de recerca-acció: obtenir els coneixements relacionats amb l'objectiu principal, però alhora utilitzar aquests coneixements i les mateixes accions de la investigació com a bases i instruments de sensibilització sobre la necessitat de fer explícita la prevenció del racisme als centres penitenciaris. En aquest punt convé deixar clar que la investigació no s'ha plantejat en clau d'inspecció eventual d'episodis racistes (les institucions penitenciàries ja compten amb els seus instruments per fer-ho, com pot ser el servei d'inspecció, per exemple), sinó que és una investigació que s'orienta a obtenir un coneixement de les visions, pràctiques i experiències dels i les professionals en relació amb el racisme i a partir d'aquest coneixement començar a estructurar accions que puguin incidir per reforçar la prevenció del racisme als centres penitenciaris.

La tercera estratègia de recerca va ser definir els instruments de coneixement que utilitzaríem. En aquest sentit, vam valorar la utilització dels grups de discussió que ens permetran tant l'obtenció d'informació com la constitució d'àmbits locals d'intercanvi per compartir i contrastar visions sobre el racisme i la seva prevenció.²³ De manera complementària, també vam fer ús de les entrevistes individuals.

Arribats a aquest punt, l'esquema de la investigació va anar accentuant un doble caràcter, de coneixement i d'acció. D'una banda, els grups de discussió es van organitzar i concebre com a àmbits on les persones que els integraven poguessin compartir les seves experiències, aportar les seves visions i debatre sobre maneres de percebre aquestes realitats. Però també es van idear com a espais on les persones investigadores, que actuaven com a dinamitzadores, poguessin intervenir a partir de preguntes i propostes de debat, d'assenyalaments i de l'aportació d'elements teòrics per a una millor conceptualització del que es considera racisme. A través d'aquestes dinàmiques es va anar visualitzant un concepte, el de racisme, que costa de percebre i del qual també és difícil prendre consciència, ja sigui en les mateixes pràctiques de les persones participants o en la

²³ Utilitzem la denominació *grups de discussió* per a allò que altres autors anomenen *grups focals* o *focus groups*; termes que poden ser sinònims, i les seves diferències a causa de diferents tradicions disciplinàries, si bé per a alguns autors les diferències són d'una altra mena. Vegeu, per exemple: Gutiérrez (2011) o Gil Flores (1993).

«Técnicamente, los grupos focales pueden ser definidos como entrevistas grupales o colectivas que se dan con la facilitación de uno o dos moderadores, y que las más de las veces tienen como propósito conocer la opinión de un conjunto de personas sobre un tema o situación. Para lo cual el moderador, que puede ser el propio investigador u otra persona entrenada para hacer este trabajo, por lo general, se basa en una guía semiestructurada de preguntas previamente hecha» (Benavides-Lara *et al.*, 2022: 173).

percepció de les pràctiques dels altres actors amb qui interactuen.²⁴

D'altra banda, les entrevistes individuals ens han permès recopilar informació més específica i personal, la qual ens ha ajudat a complementar l'estudi. Les persones entrevistades es van seleccionar d'acord amb el criteri de tenir visions estratègiques per raó de la seva posició a la presó o també per les seves experiències viscudes, relacionades amb situacions de discriminació racista. Les entrevistes ens van permetre aprofundir i extreure'n la màxima informació, alhora que proporcionaven un espai a la persona per expressar les seves vivències i pensaments en un espai segur.

Enllaçant amb aquesta orientació qualitativa de la investigació, també es va elaborar una seqüència formativa destinada a les persones participants tant en els grups de discussió com en les entrevistes individuals: una sessió formativa sobre la conceptualització del racisme i les seves bases, una segona formació pràctica en perspectiva antiracista i una tercera, coincidint amb la presentació d'aquest informe de recerca, que recull les aportacions de les persones participants i en la qual es formulen propostes per sensibilitzar sobre el racisme i la seva prevenció als centres penitenciaris.

Per a l'elaboració de les preguntes i temes tant dels grups com de les entrevistes, es va vincular l'objectiu general amb les visions, pràctiques i experiències dels i les professionals en relació amb el racisme i la seva prevenció. Es va plantejar la necessitat de conèixer quines eren les seves concepcions sobre el racisme, la percepció de situacions de racisme en la societat en general, el coneixement d'instruments de prevenció del racisme o de foment de la convivència establerts pels seus centres de treball; la percepció de situacions viscudes o experimentades en el seu dia a dia professional que es podrien considerar discriminacions racistes; les seves reaccions davant d'aquestes situacions; les possibilitats objectives i subjectives de comunicar-les a través de canals institucionals; el seu paper de constructors de la realitat dels centres a través de les seves accions i interaccions; la detecció que fan de les seves necessitats de coneixement i de formació, i les seves propostes de canvis i de millora.

Per a les entrevistes individuals, vam definir els mateixos temes, que van derivar en preguntes similars, encara que també vam establir la possibilitat de focalitzar les

²⁴ «Los grupos focales no deben ser vistos como agregados individuales de información del tipo que se obtiene con una entrevista individual, sino como un proceso colectivo de información en el que los participantes se influyen mutuamente, generando con ello una información de naturaleza distinta a la que se obtendría con entrevistas individuales» (Benavides-Lara *et al.*, 2022: 174).

entrevistes d'una manera més oberta a les experiències de discriminació racista als centres experimentades i narrades per algunes de les persones a qui ens interessava entrevistar per aquest motiu.²⁵

Aquestes opcions i estratègies d'investigació van permetre formalitzar millor l'esbós de la recerca, que de l'objectiu principal va derivar en els objectius específics següents:

- 1.** Crear un espai de trobada i debat entre persones professionals, investigadores i expertes per afavorir una conscienciació i qüestionament de les pràctiques racistes.
- 2.** Avaluar la situació del racisme a les organitzacions a partir de les visions i experiències de les persones professionals en relació amb aquesta forma de discriminació.
- 3.** Identificar les bases estructurals i institucionals que afavoreixen la generació de pràctiques racistes.
- 4.** Conèixer les mesures adoptades per les organitzacions per prevenir i combatre situacions de discriminació racista.
- 5.** Avaluar l'efectivitat de les mesures implementades i el seu impacte en la cultura organitzativa.
- 6.** Formular recomanacions per enfortir les accions existents, així com suggerir noves mesures per abordar la prevenció del racisme de manera més efectiva.
- 7.** Establir un coneixement de base per dur a terme noves accions investigadores que aprofundeixin en aquest coneixement i n'estenguin l'efecte transformador.

L'objectiu específic número 1 es concreta en els grups de discussió i en les formacions previstes en l'esquema del projecte de recerca i, potencialment, en accions derivades constituïdes als centres amb els que treballem, no previstes inicialment en aquest esquema. Aquests espais permeten conèixer, a través dels seus participants, visions i experiències, l'anàlisi de les quals es pot atendre a través dels objectius específics 2, 3, 4 i 5. Les respostes als objectius 6 i 7 es relacionen amb les conclusions de la investigació. Desenvoluparem més a fons tots aquests aspectes en els apartats següents.

Una vegada definits aquests objectius i integrats en el projecte de recerca, es van anar prenent altres decisions relacionades amb el treball de camp de la investigació.

En primer lloc, va ser necessari definir el nombre de grups i entrevistes que s'havien de

²⁵ Vegeu els qüestionaris als annexos.

portar a terme.²⁶ D'acord amb el caràcter exploratori i de pilot de la recerca, es va decidir que el treball de camp es faria a través de cinc grups de discussió (compostos entre vuit i deu participants) que es durien a terme en cinc centres penitenciaris diferents. Les entrevistes individuals serien vuit i es reservarien per aprofundir en aspectes derivats dels grups de discussió: professionals que no haguessin participat en els grups o persones que sí que hi haguessin participat, però que es consideressin rellevants per aprofundir en aspectes d'interès per a la recerca (cosa que hauria sigut difícil exposar en el marc del grup).

Seguidament es van escollir els centres on es durien a terme els grups. Entre els nou centres penitenciaris de règim ordinari de Catalunya es van escollir els següents, segons criteris de representativitat de la situació penal, el gènere, l'edat, la presència de persones estrangeres i persones racialitzades: el CP Brians 1 (principal centre de preventius i on hi ha el mòdul de dones més nombrós de Catalunya), el CP Joves (centre de joves preventius i penats, amb un nombre important de població estrangera), i el CP Quatre Camins (centre d'adults penats), i van completar la selecció dos centres mixtos de fora de l'àmbit metropolità: el CP Mas d'Enric i el CP Puig de les Basses, tots dos amb una presència important d'estrangers, també amb població femenina i juvenil.

Una vegada escollits els centres penitenciaris en els quals es farien els grups, es va informar a través del CEJFE a la Direcció General d'Afers Penitenciaris (DGAP) del pla de recerca i es va sol·licitar que es comunicés als equips directius dels centres escollits la propera elaboració dels grups de discussió, i es va acompanyar el missatge d'un resum executiu del projecte de recerca.

Per a la conformació dels grups es va procedir de la manera següent: atès que els membres de l'equip de recerca, la majoria, treballen o han treballat en centres penitenciaris, es va partir de les propostes de possibles persones candidates. Es va establir com a criteri que haurien de representar, en la mesura del possible, el màxim de sectors professionals de les presons i que haurien de tenir una posició de certa horitzontalitat, per aquest motiu en els grups es va descartar la presència de professionals que exercissin càrrecs de jerarquia o

²⁶ En coherència amb la metodologia qualitativa, «se trabaja con un número restringido de unidades de información, la elección no es por criterios muestrales estadísticos, sino por significatividad de los casos por sus cualidades esenciales como objeto, evento o de experiencia. [Y se] procura una generalización analítica –no estadística–, como elaboración teórica, que permita mejorar la comprensión de fenómenos relacionados con las respuestas a preguntas que indagan el cómo y de qué manera; o vincular los casos específicos o un caso en particular con la teoría» (Benavides-Lara *et al.*, 2022: 171)

comandament.

Per al pas següent, a cada centre es va establir una persona referent amb l'encàrrec de contactar amb les persones proposades per l'equip d'investigació i amb altres persones professionals que hi estiguessin interessades i que tinguessin possibilitats de participar en el grup de discussió. El coordinador de l'equip de recerca va contactar amb els i les directius de cada centre per explicar el procediment de conformació del grup i va sol·licitar la col·laboració del centre amb la persona referent. Una vegada obtinguda la conformitat, les persones referents van començar a dur a terme la seva tasca presentant a les persones participants un document amb el resum de la investigació, els objectius i la metodologia i un compromís de confidencialitat en què es feia constar que les sessions es gravarien i es transcriurien, però que les identitats de les persones participants, així com dels centres de treball, es mantindrien en l'anonimat. Només es faria referència, si el context de les intervencions reflectides a l'informe ho requeria, a les seves professions o ocupacions a la presó. Un cop obtinguda l'acceptació, els seus noms s'afegien a la llista provisional que es presentava a l'equip de recerca per al seu vistiplau. També s'hi van afegir els referents, i van participar en els grups de discussió i en algun cas se'ls va sol·licitar que actuessin com a codinamitzadors dels grups.

Les sessions dels grups de discussió es van dur a terme en els centres respectius, en aules o espais còmodes, on els debats es poguessin desenvolupar sense interferències. Es va establir una durada màxima de dues hores i es va dur a terme el registre de les intervencions de les sessions a través de l'enregistrament d'àudio.

La dinamització de les sessions es va basar en les preguntes (vegeu l'annex 2) que formulaven les persones dinamitzadores i amb les quals s'obrien els debats. Seguidament, les persones participants anaven exposant els seus punts de vista i contrastaven les seves visions i concepcions a través de les interaccions. El paper de les persones dinamitzadores en aquesta fase també era actiu, i ordenaven el debat recollint aspectes formulats, fent precisions de tipus teòric o incidint perquè les persones participants desenvolupessin les seves aportacions.

Després, a les persones participants en els grups de discussió se'ls va proposar respondre a un qüestionari d'avaluació (vegeu l'annex 5) perquè valoressin l'experiència que van tenir en el grup i els aprenentatges adquirits sobre el racisme. També se'ls va demanar que formulessin propostes de continguts de formació. Es va respondre a 23 qüestionaris i l'anàlisi de les respostes es presenta als annexos.

Els enregistraments tant dels grups de discussió com de les entrevistes individuals es

van transcriure de manera automàtica amb el programa HappyScribe²⁷ i posteriorment els van revisar les persones que formen part de l'equip de recerca. Com a criteris d'aquestes revisions es van establir que les aportacions de les persones participants es transcriurien ometent-ne les reiteracions i les falques, i que es proporcionaria coherència a les frases, sense perdre ni el sentit ni l'expressió original.

La revisió i la relectura de les transcripcions va permetre anar fent de manera continuada l'anàlisi dels continguts dels grups, en paral·lel a l'elaboració d'altres grups i entrevistes. D'aquesta manera va ser possible, d'una banda, ajustar la formulació de les preguntes o, si calia, suprimir-ne o fusionar-ne algunes. D'altra banda, la revisió i la transcripció van permetre anar detectant aspectes sobre els quals incidir en els grups següents o en les entrevistes individuals.

També, i més relacionat amb l'anàlisi, es va anar establint un índex d'ítems per marcar les aportacions de les persones participants que es recolliria al redactat de l'informe. En aquest sentit, i en coherència amb la metodologia qualitativa, es va establir el criteri de reflectir a l'informe la textualitat de les aportacions, com a base sobre la qual establím les nostres anàlisis.

El treball de camp va finalitzar la primera quinzena d'octubre.

A continuació es desglossa la informació següent: els centres penitenciaris que han format part de la investigació, el nombre de persones participants tant en els grups de discussió com a les entrevistes individuals i el temps de durada de cadascuna d'aquestes instàncies d'investigació:

GRUPS DE DISCUSSIÓ		
Centre penitenciar	Nombre de participants	Durada
CP Mas d'Enric	6	97 min
CP Puig de les Basses	10	133 min
CP Brians 1	12	94 min
CP Quatre Camins	10	125 min
CP Joves	17	96 min

²⁷ Es tracta d'una plataforma de transcripció i de subtítols mitjançant l'ús de la intel·ligència artificial. Aquest programa s'ha utilitzat per convertir els àudios enregistrats en textos, d'una manera força precisa i ràpida, i se n'ha fet una correcció posterior en el cas necessari (www.happyscribe.com).

ENTREVISTES INDIVIDUALS

Centre penitenciari	Nombre de participants	Durada
Exeducador de Mas d'Enric	1	54 min
Mediador intercultural del CP Puig de les Basses	1	98 min
Mediadora intercultural del CP Puig de les Basses	1	60 min
Psicòloga del CP Brians 1	1	61 min
Mediadora intercultural del CP Quatre Camins	1	78 min
Funcionària de vigilància del CP Brians 1	1	43 min
Educador del CP Dones	1	56 min
Mediadora gitana	1	39 min
Mediador gitano	1	39 min

Hi ha hagut un total de 64 persones participants entre els grups de discussió (que han sigut un total de 55) i les entrevistes individuals (un total de 9). Els grups es van conformar tenint en compte que la configuració comptés amb la presència de diversitat de disciplines i de rols professionals per tal d'aportar visions diferents des de cada experiència i des de cada saber professional. Per seleccionar les persones entrevistades també es va tenir en compte la diversitat disciplinària, a més d'altres criteris ja especificats amb anterioritat.

La distribució ha estat la següent:

- 19 educadors i educadores socials
- 7 mediadors i mediadores interculturals
- 1 mestra
- 2 monitors
- 8 juristes
- 9 psicòlegs i psicòlogues
- 7 treballadors i treballadores socials
- 3 pedagogs i pedagogues
- 4 funcionaris i funcionàries d'interior

En paral·lel es va anar duent a terme l'anàlisi de les aportacions als grups i entrevistes i es va anar redactant el contingut central d'aquest informe.

Algunes consideracions sobre els grups de discussió

A l'apartat anterior assenyalàvem que aquesta recerca es basa en metodologies qualitatives, i que les seves estratègies destacades són els grups de discussió i les entrevistes individuals. En aquest apartat volem aprofundir en alguns aspectes que considerem d'interès per situar l'enfocament i la manera com hem encarat aquesta investigació.

En primer lloc, considerarem l'opció metodològica en relació amb l'objectiu principal de la investigació: conèixer l'estat de la prevenció del racisme als centres penitenciaris. Tal com hem formulat en els objectius específics, apareix clarament que el que volem conèixer és la manera com les persones professionals incorporen aquesta prevenció (i per tant la concepció del racisme) i com es manifesta en les seves maneres de pensar, sentir i actuar, i com les persones que formen part de les institucions penitenciàries implementen i converteixen en accions els instruments, els programes i les mesures.

Tanmateix, no només són aquests instruments els que configuren la realitat, també ho fan les concepcions i les visions sobre el racisme, els esquemes de pensar, de sentir i d'actuar que orienten les pràctiques de les persones professionals. Aquests dos conjunts d'elements es conjuguen per construir la realitat de la prevenció del racisme als centres penitenciaris. De quina manera es produeix aquesta conjugació? A l'apartat dedicat al marc teòric sobre el racisme, adoptem la diferenciació que s'estableix entre racisme individual, institucional i estructural (Almeida, 2019). Aquests tres nivells estan encaixats, i el nivell estructural és el que emmarca els altres dos. Això significa que el racisme deriva sempre d'una estructura social, caracteritzada per la desigualtat, i és aquesta estructura la que emmarca les pràctiques racistes que es transmeten i reflecteixen als nivells inferiors. Així, en el nivell següent, l'institucional, el racisme s'insereix en el funcionament de les institucions (en les seves dues accepcions: les organitzacions i els *habitus*,²⁸ o esquemes de pensar, sentir i actuar), que orienten i generen pràctiques que produeixen desavantatges i privilegis que es poden relacionar amb la racialització imposada a les persones. El tercer nivell d'aquest encaix és l'individual, que es presenta com el més observable, ja que comporta relacions i

²⁸ «El *habitus* se define como un sistema de disposiciones durables y transferibles -estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes- que integran todas las experiencias pasadas y funciona en cada momento como matriz estructurante de las percepciones, las apreciaciones y las acciones de los agentes cara a una coyuntura o acontecimiento y que él contribuye a producir» (Bourdieu, 1972: 178).

pràctiques concretes entre persones. És a través d'aquestes pràctiques que es produeixen els comportaments racistes que es tradueixen en discriminacions cap a persones o col·lectius segons el seu origen o la seva ètnia.

Com ja hem exposat, la nostra estratègia investigadora va ser situar les observacions al nivell de les persones (professionals penitenciaris) a través dels grups de discussió i les entrevistes individuals. En aquests espais les persones participants van compartir i van contrastar les seves visions i les seves experiències en la seva activitat professional als centres penitenciaris. Com ja hem assenyalat, en la conformació d'aquests grups es va procurar que estiguessin representats diferents sectors professionals de les presons.

També va ser una opció acceptar que a la conformació dels grups els i les participants es coneguessin prèviament. Aquest fet està discutit, ja que per a alguns autors els i les participants han de ser desconeguts entre si, mentre que en altres casos es considera que el coneixement previ aporta elements favorables a la investigació.²⁹ En el nostre cas, a l'hora d'organitzar els grups per centres penitenciaris, la primera opció era clarament inviable i vam adoptar el segon criteri, de manera que vam anar verificant, com assenyala Freidin (2016: 7):

- El conocimiento previo facilita que los relatos de los participantes se conecten con experiencias compartidas generando mayor resonancia e interés y la evocación colectiva, así como que puedan desafiarse unos a otros cuando los que relatan y profesan no es lo que efectivamente hacen.

Tant als grups de discussió com a les entrevistes en profunditat les persones participants aporten narratives de petita escala (*small stories*) que «describen el mundo (incluyendo a ellos y a los otros), y al hacerlo señalan cómo quieren ser comprendidos respecto de dicha construcción referencial» (Benavides-Lara *et al.*, 2022: 174), en el nostre cas, respecte a la comprensió del racisme i la seva prevenció. Accedir a aquestes narratives és una de les possibilitats que ens va proporcionar aquesta estratègia de recerca basada en els grups de discussió i complementada amb les entrevistes individuals. Amb aquestes vam poder:

- Acceder a los niveles de las representaciones, significaciones, opiniones, posturas y experiencias que, a partir de la dinámica interaccional y de conversación que se estimula con esta estrategia, puede tener el investigador para reconocer el pensamiento de la población que participa del grupo. (Benavides-Lara *et al.*, 2022: 173)

Però l'accés a partir d'aquestes «narratives de petita escala» a aquests nivells de les

²⁹ Vegeu Freidin (2016: 6), on s'exposen les raons i es justifica l'ús de grups vinculats a xarxes prèvies de coneixement.

representacions, significacions, opinions, postures i experiències també requereix optar per un enfocament interpretatiu que condueix a una comprensió de l'objectiu de la recerca.³⁰ En el nostre cas, vam procurar situar aquestes narratives en una relació dialèctica entre els tres nivells en què es produeix el fenomen racista. Vam intentar, doncs, identificar en aquests relats quines són les bases estructurals que afavoreixen l'aparició de pràctiques discriminatòries; vam relacionar aquest nivell amb els seus efectes institucionals, les maneres com les persones es veuen condicionades les seves pràctiques i subjectivitats, les formes de comprensió que donen significat a les seves accions i les seves relacions amb els altres, i la manera com aquests processos d'aparença individual es constitueixen en socials, compartits i de vegades contestats.³¹

L'estratègia de recerca mitjançant grups de discussió també ens va oferir altres possibilitats. Més enllà de conèixer els punts de vista i les vivències de les persones, ens va permetre participar en el «proceso de construcción colectiva de conocimientos y significados que se hacen presentes a partir de la conversación y la interacción» (Benavides-Lara *et al.*, 2022, p. 175) que tenia lloc a cada grup. També vam percebre la potencialitat dels grups de discussió per possibilitar que les persones aclareixin els seus punts de vista exposant les seves idees i contrastant-les amb les de les altres persones participants. I en aquest sentit, la seva utilitat com a experiència de conscienciació i de sensibilització i, més d'una vegada, com a espai de reivindicació i d'empoderament, com exposarem en les pàgines de l'informe.³²

³⁰ «El paradigma interpretativo renuncia al ideal objetivista de la explicación (“Erklären”) y postula la búsqueda de la comprensión (“Verstehen”). Desde el paradigma interpretativo carece de sentido la pretensión de establecer un saber de tipo causal en las ciencias sociales, aunque eso no tiene por qué suponer una carencia de rango científico. Como alternativa, se propone la búsqueda de la comprensión» (González Monteagudo, 2009: 232).

³¹ «El comportamiento humano no se reduce a mera conducta, sino que deviene acción. La acción humana es, justamente, la conducta dotada de una significación subjetiva. Si admitimos esta distinción, es lógico llegar a la conclusión de que el saber sobre los fenómenos sociales solo puede legitimarse mediante la interpretación por parte del observador del sentido conferido por el actor a su conducta. Esta es una de las razones fundamentales para mantener que las acciones humanas no pueden observarse del mismo modo que los objetos naturales» (González Monteagudo, 2009: 232).

³² Als grups de discussió «se los ha considerado, por ejemplo, como espacios comunicativos de empoderamiento vinculados con proyectos de cambio social y cultural para intervenir en relaciones sociales opresivas, desde distintas perspectivas tales como el feminismo, los estudios étnicos, o la radicalización democrática [...], priorizando la investigación dialógica y participativa» (Freidin, 2016: 2).

En efecte, l'experiència amb els grups de discussió ens va aportar, tant a les persones participants com a les persones investigadores, coneixement, oportunitats d'empatitzar, de comprendre i sobretot de qüestionar els nostres *habitus*, els nostres esquemes de pensar, sentir i actuar. Són aquests *habitus*, com dèiem abans, els que reflecteixen el nivell institucional del racisme i els que generen les visions, condicionen les percepcions i orienten les pràctiques de les persones. En realitat són esquemes generadors d'aquestes pràctiques, la incorporació de les quals es produeix a través de pràctiques en espais que són produïts a partir dels propis *habitus* que s'hi incorporen: la societat i la mateixa institució penitenciària. *Habitus* que operen com un «sentit comú», que naturalitza situacions, maneres de percebre i apreciar les persones («nosaltres» i «els altres») i de relacionar-se i de tractar-se. I aquest procés transmet una sensació d'autoconfirmació i de perpetuació de pràctiques.³³

Aquesta conceptualització del problema del racisme, des de l'enfocament dels *habitus*, ens ofereix una possibilitat d'incidir sobre aquesta realitat amb una vocació de canviar-la cap a pràctiques conscients, alertes contra les discriminacions i respectuoses amb la diversitat. En aquest sentit, l'experiència dels grups de discussió també ens va permetre vincular actors que estaven sensibilitzats o que es van sensibilitzar a través de la seva participació amb la problemàtica del racisme i les seves discriminacions. Si abans al·ludíem al caràcter de recerca-acció que va caracteritzar aquest treball, l'amplitud dels debats en els grups va anar derivant en una necessitat sentida per part de les persones participants perquè el que al principi consideraven una activitat puntual tingués una continuïtat no només com un fòrum o un espai formatiu sinó com a grups d'acció, de conscienciació i de prevenció de les pràctiques discriminatòries per raons racistes.

En el mateix sentit, els grups de discussió també van ser espais d'aprenentatge:

- De manera similar al aprendizaje basado en problemas, los grupos focales suponen aprendizajes para los participantes en la medida en que las personas se involucran en un proceso de construcción de sentido colectivo, a través de observar la comunicación, el lenguaje y el pensamiento de quienes participan en un grupo. (Benavides-Lara *et al.*, 2022: 176)

A través de l'intercanvi i la interacció, els grups de discussió es van constituir com a àmbits de sensibilització i conscienciació, de connexió entre la definició teòrica del racisme i els

³³ «Producto de la historia, el *habitus* produce prácticas (...) conformes a los esquemas engendrados por la historia; asegura la presencia activa de las experiencias pasadas que, depositadas en cada organismo bajo la forma de esquemas de percepción, de pensamiento y de acción, tienden, de forma más segura que todas las reglas formales y todas las normas explícitas, a garantizar la conformidad de las prácticas y su constancia en el tiempo» (Bourdieu, 2007: 88).

fets en què es concreten les pràctiques discriminatòries amb bases racistes. Aquesta particularitat dels grups de discussió apareix reflectida en les aportacions i les valoracions de les persones participants, com es veurà més endavant en aquest informe.

Què és el racisme per als i les professionals penitenciaris?

De quines maneres es concep el racisme? S'ha convidat les persones participants en els grups de discussió i les persones entrevistades a exposar la manera com entenen el que és racisme. Per tal d'emmarcar un concepte es fa imprescindible partir de la definició que cadascú i cadascuna de nosaltres presenta respecte a aquest terme (més enllà de les possibles definicions acadèmiques) per apropar-nos als punts de vista personals i professionals de les persones que han integrat els grups de discussió. Si bé totes les persones participants havien rebut un resum executiu de la investigació on se citava una definició de racisme,³⁴ aquest fet, lluny de condicionar les seves concepcions, ha suposat un element de debat que ha enriquit les aportacions.

D'entrada, la idea que destaca en les aportacions de les persones participants és la del tracte desigual i discriminatori que genera el racisme:

«Racisme és tractar de manera desigual una persona pel seu origen o la seva raça» (ED1).

O encara ampliant més els motius:

«El racismo es la discriminación que puede ser por diferentes cosas, por sexo, género, clase social, la discriminación que se da por este motivo» (ED6).

«Un acto discriminatorio y negativo, por procedencia, origen, raza, cultura y, quizás, no tanto el sexo... todo lo que connota que se proviene de una cultura o un país diferente» (TS11).

«Racismo es cuando hay algún rechazo hacia las personas por su etnia, su procedencia, por su lugar de nacimiento. Incluso no tiene por qué ser de otros países. Racismo también hay aquí, dentro del mismo país, porque una persona pertenece a una clase social o viene de otro sitio» (TE6).

³⁴ Entenem per racisme «una forma sistemàtica de discriminació basada en la raça i que es manifesta a través de pràctiques conscients o inconscients que desemboquen en desavantatges o privilegis per a les persones segons el grup racial a què pertanyen» (Almeida, 2019: 22). En l'enfocament d'aquesta investigació, el terme raça no està considerat com una categoria ni com un concepte científic, que no ho és, sinó **com un motiu de discriminació**, que es basa i justifica en la racialització de persones i grups, l'adscripció ètnica o cultural, les creences religioses, la nacionalitat o la condició d'estranger...

«El racisme és un conjunt de conductes discriminatòries envers una persona o un grup de persones en funció del seu color, la seva cultura, la seva ètnia, la seva manera de ser. Hi ha racisme, vull dir que no es pot negar. Sí que hi ha racisme a tot arreu» (TE13).

«Una discriminació negativa segons un perfil de creences, color o cultura diferent del que té la casta dominant» (TE1).

«La discriminación es una de las muchas manifestaciones que puede tener el racismo» (JU5).

«Discriminació que rep una persona. Són actituds, pensaments que rep una persona pel simple fet de ser diferent o de tenir una raça o una ètnia concreta. Per racisme ho podem entendre tot: poden ser pensaments, poden ser expressions, poden ser actituds. O sigui que són moltes coses» (TE12).

«El definiria com aquelles actituds, aquells comportaments, aquells discursos associats a una persona pel simple fet de ser d'on és» (JU4).

«Jo utilitzaria paraules com per exemple: *descartar, separar, anul·lar, no tenir en compte o tractar diferent una persona per qüestions d'origen*» (TE9).

Resumint totes aquestes idees:

«El racisme per a mi és tot allò, o sigui, sigui blanca o sigui de qualsevol color, és veritat que hi ha certes coses que tu ja ràpidament identifiquis en la persona. Per exemple, soc blanca però tan bon punt escolten el meu nom ja és una altra idea, no? Per a mi el racisme és tot allò que ni s'accepta ni es respecta: la cultura, la religió que practiques, el color de la pell o fins i tot els orígens dels teus pares. És com: "No ets al cent per cent tal com nosaltres volem que siguis"» (TE10).

La mateixa participant relata el seu plantejament de la manera següent:

«Una persona es pot veure racialitzada directament pel color de la pell. En canvi jo soc blanca però a la mínima que dic el meu nom i el cognom [nom d'origen estranger] ja no soc la persona que en principi tens imaginada a la teva consciència, ja soc una persona racialitzada. Tot i que haguessis nascut aquí i t'haguessis criat aquí, tens un altre cognom, una altra identitat, unes altres arrels, ja no pertanyes a allò que volen. Tens un percentatge d'una altra part, i això també és racisme» (TE10).

Resulta interessant rescatar en les aportacions el qüestionament del terme *raça*, la seva validesa com a concepte i com quan parlem de racisme en realitat estem parlant d'altres coses:

«El concepte de raça tampoc és el correcte. Crec que també hauríem de començar amb el tema del llenguatge i els conceptes. Entenc que [el racisme] és una desigualtat per un tema d'ètnia, de religió, una discriminació d'unes persones o un grup de persones a altres persones per diferència (de raça, que no està gaire ben dit) d'ètnia o de religió. Però m'agrada posar en relleu el tema dels conceptes, perquè jo, com a referent de gènere de serveis socials, crec que una de les coses més importants és com parlem i com ens dirigim a les persones. Sobretot nosaltres, que treballem amb famílies, és superimportant. La professora sempre ens deia que les races, els animals, els gossos, les persones, són grups o ètnies. O culturals o d'origen, a nivell antropològic. És una cosa que em va quedar molt clara» (TS1).

«Yo la palabra *raza* ya la veo como discriminatoria. *Raza blanca, raza negra*. Yo estoy muy acostumbrada a utilizar la palabra *etnia*. Pues *etnia gitana*» (ED16).

«Jo el tema raça tampoc no el contemplava així, i quan vaig llegir el document que vau enviar, vaig veure la definició i que [el racisme] no només és això sinó l'ètnia, creences religioses, etc. I fins i tot, és clar, dins del racisme, també hi pot haver islamofòbia, o l'aporfòbia, que és la discriminació d'una persona d'un origen (per exemple, africà) però pels diners, és a dir, si té o no té diners...» (TE7).

«És com veure l'altre inferior. Estar en una posició de privilegi, de privilegiat, i veure l'altre com a inferior» (TE12).

«Yo pienso que el racismo viene de un sentimiento de superioridad de la persona. Se piensa que es una persona superior cuando es diferente. O un pensamiento de que el otro es inferior a él. Y de hecho la palabra *racismo* viene de *raza*. Es un pensamiento de la clasificación de las razas. Piensan que unas razas tienen que tener la superioridad sobre las otras. Y que por la naturaleza son más avanzados, más inteligentes, más creativos, más fuertes. Y de hecho es un fenómeno que ha acompañado a la humanidad desde hace muchos siglos. Ahora a lo mejor se habla del racismo de los blancos, pero a lo largo de la historia siempre ha habido racismo: que los faraones por ejemplo creían que eran superiores a las demás razas y tenían derecho a esclavizarlas. Los griegos, los romanos, los persas... Y así es. Hoy en día pues, como es el blanco que se supone que es el grupo de individuos más avanzado, pues se le otorga el derecho de practicar ese racismo hacia otras culturas o razas. Y bueno, no solamente a las razas. Cuando hablamos de razas nos referimos solo a colores, pero también a religiones y culturas. Se piensan que esas culturas tienen que ser inferiores a la suya porque tienen menos desarrollo económico y tienen menos recursos, menos avances... Y es una idea que al final acaba repercutiendo en el pensamiento de cada persona» (TE11).

Tot i així, en algunes aportacions, el terme raça apareix referit al color de la pell i es fa servir

per definir *racisme*, i en algun cas per fer disquisicions entre el que la persona considera que és i no és racisme (fent certa assimilació entre color de pell i nacionalitat):

«És quan una persona deixa de tenir uns drets o uns deures pel color de la seva pell, això és racisme. Però hi ha moltes coses que tenen a veure amb la raça i no són racisme. I jo, sempre, a classe els poso el mateix exemple: si demà vull obrir un bar de música cubana i busco cambrers cubans o nenes³⁵ cubanes o el que sigui, és un tema racial, no he triat la gent perquè són espanyols o són andalusos o siguin el que siguin, és un tema racial però no és racisme, segons el meu punt de vista» (ED14).

«Discriminación a una cosa diferente a nosotros. Entonces yo creo que con el tiempo se ha ido ampliando al concepto de sexo, de discriminación económica. Pero para mí, de base, racismo es discriminar voluntariamente y con conciencia a alguien que sabes que es diferente a ti, principalmente, por la raza, el color de la piel de cada uno» (JU9).

Però també la focalització en la *raça* i la racialització de les persones sense relacionar-ho amb relacions de poder o discriminacions per raó d'aquesta racialització, buida de contingut el significat del racisme:

«Racista ho és tothom. L'única raça és la humana. Ho tenim clar, que l'única raça és la humana? Doncs ja està. D'acord? Tots som racialitzats, jo soc racialitzat, jo vaig [a la Xina] i soc racialitzat» (ED14).

«El que passa és que, en principi, el concepte de raça no és un concepte negatiu. [...] La raça, per a mi què és una raça? Una raça serien les característiques diferencials del que veus, la raça més negra, la raça més blanca, és molt genèric. Són trets característics de la fisonomia, l'aspecte... El racisme en principi seria la diferència entre aquestes característiques. Per què hi penso en negatiu o per què hi penso en termes pejoratiu?» (PS4).

També s'assenyalen els factors generadors i generalitzadors del sentiment racista, que serien els prejudicis, els estereotips i la tendència a classificar:

«Para mí serían los prejuicios y estereotipos que generamos hacia un colectivo de personas, que hacemos [que los tratemos] como si fueran todos iguales, porque la gente piensa que tú eres de este origen, entonces todos sois así o asá. Y normalmente con una

³⁵ En el llenguatge utilitzat per aquesta persona participant en la investigació, la paraula *nenes* es refereix a les noies, a les dones i també a les dones internes. S'ha mantingut la seva expressivitat original, tal com s'ha fet amb la resta de persones participants, mantenint els canvis d'idiomes i expressions pròpies utilitzades per cada persona.

connotación negativa, o de cierto desprecio» (ED2).

«Yo considero que los seres humanos de base ya somos clasistas porque necesitamos clasificar para poder relacionarnos. Pero si añadimos aquí el prejuicio, es donde nace el racismo, ya sea social, ya sea cultural, de raza, de dinero, de género, es indiferente. Pero sí que es cierto que, de base, todos los seres humanos clasificamos en cuanto vemos a una persona enfrente. Es decir, forma parte de poder establecer unas categorías de cómo te vas a relacionar con ciertas personas. El problema surge en el prejuicio, que también es muy cultural. Si hay un prejuicio, yo me relaciono por encima de ti. Entonces sí que hablaremos de discriminación» (PS1).

«Jo el definiria com prejudicis que tenen cap a una altra persona pel simple fet de ser diferent» (TE12).

«Tots tenim prejudicis. Costa molt trencar aquestes barreres. Jo les veig com barreres, més que prejudicis. Barreres que posa una persona per no veure la realitat que hi ha. No necessàriament ha de ser negativa. Jo la veig com una realitat de la qual podem aprofitar molt, i és una riquesa» (TE12).

«Són idees preconcebudes tan negatives que limiten el personal a accedir o a tenir certs [drets]. És si la persona està ben adaptada, si té recursos, té això... Aleshores no parlem de racisme, aleshores sembla que sigui racisme únicament quan a la persona la perjudica a l'hora d'accedir a determinades oportunitats o a determinats recursos, serveis o el que sigui, hi ha aquesta etiqueta» (PS3).

«Para mí, racismo y prejuicio son diferentes. Creo que los prejuicios los tenemos todos porque son ideas preconcebidas que tienes y que te las tienes que ir trabajando. Racismo es como algo mucho más generalizado y más agresivo, más negativo» (JU12).

«És veritat que possiblement per alguna població, pel sistema en si, es veu que hi ha bastant població estrangera, magrebins, algerians, sud-americans, i això fa que augmentin també els prejudicis i els estereotips. La majoria són estrangers. Per tant, els estrangers són una equivocació, són maleducats, no tenen una bona higiene o no tenen bona conducta. I això fa que es generalitzin, diguéssim per una altra manera [es refereix als prejudicis i estereotips que hi ha cap a les persones de nacionalitat estrangera que són als centres penitenciaris]» (TE10).

També es reflexiona al voltant de la xenofòbia (que seria una particularització dels prejudicis) i el racisme:

«Una cosa és xenofòbia i una altra cosa és racisme. Per tant, entenem que la xenofòbia és

el racisme per part de les persones que venen de fora, d'un altre país. I en canvi el racisme per a mi és aquella persona que no respecta ni la cultura ni la religió ni la raça ni el color de pell de l'altra persona. I entenem que possiblement és una ideologia, també» (TE10).

El racisme és, doncs, un tracte discriminatori que genera una jerarquia social en la qual les persones racistes consideren que estan en la posició superior:

«Todos tenemos una pequeña parte [de racismo] y lo que me produce es un tema de desprecio hacia lo otro. Hacia todo lo diferente a mí, evidentemente, porque considero que está por debajo de mí» (ED5).

«Et situes en una situació de superioritat vers l'altre. No és ni conscient, el tema. És una qüestió que està tan arrelada culturalment que a vegades no n'acabem de ser conscients» (TE2).

«Per a mi la paraula racisme té connotacions negatives, és a dir, *racisme* vindria a ser *diferència*, que no sé si etimològicament és això, però la càrrega que crec que té aquest concepte, si més no avui dia, és la diferència en termes negatius, en termes fins i tot m'atreviria a dir de superioritat d'una raça per sobre d'una altra. [...] La superioritat a la qual faig referència, crec que la discriminació vindria per aquí. [...] O sigui, tu sí i tu no, tu pots i tu no pots, tu més i tu menys. A mi el que em ressona a racisme és això» (PS4).

«Un es pot sentir superior i l'altre es pot sentir inferior per un tema d'educació, de valors que t'han anat transmetent... Si el que se sent inferior s'empoderés i se sentís equiparat al que té davant, segurament les forces s'equilibrarien. Aquí passen les dues coses: per una qüestió cultural hi ha qui se sent superior, i segurament també per la mateixa qüestió cultural hi ha qui se sent inferior, i ja se situen en aquestes posicions de diferència. No s'estan tractant de tu a tu, d'igual a igual. I l'exemple, a vegades, el tenim en persones, ara estàvem parlant de diferents races, quan tu veus una persona, per exemple magrebina, empoderada, és més difícil que es doni aquesta situació de racisme. Per tant, jo destacaria també les dues coses, la superioritat i la inferioritat, per un tema de l'educació, de valors, del que he viscut, de com m'han educat...» (TE2).

«Penso que [el racisme] és un mal endèmic. Vagis al país del món que vagis hi ha racisme. Jo creixia amb la idea que al Marroc no hi havia racisme. Però quan veies que arribaven els subsaharians, que els deixaven a l'estacada perquè no feien el viatge amb pastera i es quedaven a viure per allà, la mateixa gent del Marroc deia: "Però aquesta gent!"... És una cosa que de veritat tinc al cap i a què he donat moltes voltes amb aquesta idea: de base, racisme, està clar, perquè estem parlant de gent de fora. Però quants de vosaltres no teniu pares o avis andalusos, extremenys, que quan van arribar aquí a Catalunya, recordo una situació d'una companya que em deia que la seva mare treballava a casa d'una senyora

catalana de bé. La mare de la meva amiga va aprendre català per agradar a la senyora. I li va dir una frase i la senyora li va contestar: “No tornis a parlar mai més aquest idioma”. Una catalana, és a dir, una blanca amb una blanca, molt properes» (ED11).

Els debats també permeten considerar la manera com el sentiment racista connecta unes característiques físiques estereotipades de les persones amb aspectes culturals o socials també estereotipats que es generalitzen i que fan actuar de manera racista:

«El color de la piel también influye mucho. Normalmente, el discurso que decía “vienen a, vienen a”, siempre lo asociamos a un color determinado de persona, o muy oscura o medianamente oscura. Los que trabajamos en prisiones nos hemos dado cuenta quizás que hay más colores, gente del este o gente de cualquier sitio. Pero normalmente ese discurso está asociado a un color determinado. Si eres una persona negra o eres una persona magrebí. Entonces, ellos son los que vienen a quitarnos todo esto. Las personas blancas, rubias, no nos lo van a quitar» (ED5).

«A lo mejor físicamente sí doy aspecto de gitana, pero luego cuando hablo o me expreso ya los pongo en duda y directamente ya me preguntan. Al principio, te miran así, pero cuando ya hablas, inclusive, te expresas mejor que ellos, ya cambia la cosa. Entonces, mi palabra sería *desprecio*. La persona que es racista siente desprecio hacia la etnia, la raza o el color» (TE15).

«Entiendo [el racismo] como basarse solamente en el tema racial para valorar a la persona que tienes delante, da igual que sea profesional o interno o usuario de algún servicio. Lo valoras desde esta perspectiva, pero sin tener en cuenta ni su capacidad ni su manera de ser como persona individual. Ves a la persona y solamente te enfocas en cosas que hayas escuchado de prejuicios, que sobre todo suelen ser negativas» (ED15).

«Si yo interacciono en la vida cotidiana con personas de origen inmigrante, a veces lo que se hace es destacar solamente la parte negativa, [pero] de vez en cuando también encuentras la parte positiva. Hay empresarios que a lo mejor solamente emplean a trabajadores inmigrantes porque saben que trabajan mejor. A veces dicen “los rumanos hacen esto”, son prejuicios, pero puede ser, en este sentido, algo positivo. Pero normalmente destacas las malas experiencias que has tenido tú o ha tenido un familiar, y lo trasladas a la persona que esté delante. “Los marroquíes hacen esto”, se generaliza y te ven de manera generalizada. Lo que pasa es que después con el trato diario y cuando ya pasa el tiempo sí que, en muchos aspectos, la cosa puede mejorar. Cuando el inmigrante demuestra lo que vale, entonces ya se ve de otra manera. Incluso a veces se justifica y te dice “mira, pero tú no eres como otros”. Quiere decir que de entrada eres tú quien tienes que demostrar y después, y a partir de allí, ya veremos. Incluso aun así con algunas personas ni eso: te ven como te vieron el primer día, así te ven al día siguiente» (ED15).

«Jo quan vaig pel carrer i paren gent, a mi no en parem mai perquè soc de la majoria dominant. I, llavors, ja no depèn del color de pell, sinó dels ingressos que tingui cadascú o de la roba que portes. I a nosaltres, a la majoria dominant, si fóssim una mica més foscos o sembléssim una mica més exòtics potser també ens pararien. I si no és això, que et trobes que tu vas passejant tranquil·lament i de cop i volta comencen a parar gent que està al teu voltant, per l'aspecte o pel que estan fent, que potser estan asseguts en un lloc, no estan fent res diferent del que estic fent jo. Però a vegades el que deia: els estereotips, les etiquetes que tenim, la generalització de l'altre, és supergratuïta» (ED12).

«Pel fet de tenir determinat aspecte. Però ja no només per la raça, per la manera de vestir, per la manera que portes els cabells... Això no seria racisme o sí que seria racisme? És la discriminació per l'aspecte, per la imatge. Potser el racisme estaria dins d'això, tenint en compte aquests trets característics físics diferencials» (PS4).

«Yo hablo con muchos internos y les pregunto: “¿Cómo acabaste aquí? ¿Cómo te detuvieron?”. Me dicen: “Un día me pararon por la calle y entonces vieron que estaba en busca y captura”, a mí nunca me han parado por la calle... ¡Nunca! Yo también estuve en el parque, durante el confinamiento, me acuerdo de que los bares estaban cerrados íbamos al parque y nos metíamos cuatro cervezas y nadie venía nunca a pararnos. Y por la calle nunca me han parado, sí que me han hecho soplar alguna vez por ahí con el coche. Pero es normal. Lo que quiero decir es que creo que hay un punto racista en que a ellos los paren» (JU5).

«El otro día estaba en el Decathlon que tienes las cajas donde tú pagas solo, sin dependientes. Bueno, pues, yo estaba con mi hijo de dos añitos que parecemos los dos de raza aria: los dos rubitos, ojos azules, y a mí no me miraba nadie: yo llevaba una bolsa, iba poniendo y mi hijo me iba sacando las cosas. Yo no sabía ni lo que pagaba ni lo que no. Pero el de seguridad no se puso a mi lado. Se puso al lado de la familia de etnia gitana, que iban con cinco o seis niños. Y ahí estaban todos controlándolo. Eso es un ejemplo de racismo. A mí ni se me acercó y yo podía haber robado [todo]» (JU2).

Per a algunes persones participants el que s'anomena *racisme* en realitat és una derivació del classisme (en la línia de l'aporofòbia, esmentada anteriorment):

«El racismo se debe diferenciar un poco del sexismo y es mucho más sutil que el clasismo. El clasismo puede ser más evidente que el racismo porque a veces en el clasismo queda diluido el racismo. Es una cuestión [más] de clase social que de racismo en sí, porque no son racistas dependiendo de raza, religión, sexo, sino que son más clasistas dependiendo del estatus, ya sea social o económico» (JU9).

«Sí que hay un racismo que es económico, porque la gente es racista pues con los

negros, con los magrebíes, pero no son racistas, por ejemplo, con los norteeuropeos, con los nórdicos, con los americanos que tienen dinero. Así que sí que pienso que es muy importante el componente económico» (PS1).

«El racismo también incluiría la parte económica, que de hecho para mí es la parte más importante. Eso hace que haya un racismo estructural, es decir a nivel de leyes, que deriva en un racismo institucional, es decir, en instituciones [...]. Eso genera también, al final, a nivel individual que haya personas que aprendan estas conductas y que las repitan sin planteárselo» (ED7).

«Jo és que tinc un problema, que jo no sé on acaba el racisme i on comença el classisme en molts dels casos. Soc d'origen marroquí, en el moment que algú et coneix pot ser racista o aparentment racista, però a tu et tolera. Un racista en principi no m'hauria de tolerar ni a mi, ni a en Mohamed amb barba i gel·laba. I sempre tinc aquest dubte de si hi ha tant racisme com es creu, o gran part d'aquest racisme és un classisme convertit, prejudicis. En el moment que tu trenques el prejudici i com algunes vegades t'atura el mosso d'esquadra en un control i et parla en castellà i tu li tornes en català i et diu: "Ah, ostres!". És clar, l'actitud canvia» (ED11).

«Jo tampoc sabia com definir el racisme, però si ho poso a nivell de nanos d'institut, per exemple, es parla "del negre de merda, el moro de merda, tot és la merda". Però en canvi hi ha un cantant famós que és de color que és "el puto amo". Jo crec que això del racisme està molt distorsionat, perquè trobes des dels nanos d'aquí, per dir-ho d'alguna manera, són racistes, doncs, són racistes per classe [social]. O sigui, si tenen pasta, si són cantants, si són actors, guai, si són els que van a collir raïm, doncs, "Este mierda", no? Llavors, és clar, és molt ampli, què vol dir racisme? És el típic que "El moro de mierda que està en la cárcel", però el que està folrat de duros, que et convida cada dia a un cafè perquè li caus bé, aquest no ho és» (ED13).

«No penseu que som més racistes dels pobres que dels rics? Perquè aquí hi ha un tema de la classe. Jo penso que el racisme està molt relacionat amb el classisme, i penso que no som tan racistes amb un jugador de futbol negre, que juga al Barça o al Madrid, que amb algú que és un marginat social, o no?» (ED8).

«També caldria dir que dins del concepte de racisme, hi ha una altra classe de racisme, o sigui, que li podríem dir *racisme de classe* perquè no és el mateix tracte, per exemple, el que té una persona musulmana que d'una altra religió, o una persona del nord d'Àfrica, o sigui, des del propi del racisme i el racisme de classe» (TE12).

També hi ha un reconeixement que el racisme està incorporat en tothom:

«A mí lo que me choca es que seguro que tenemos microrracismos todos, día a día» (JU9).

«Entiendo que todo el mundo es racista y que se debe hacer un ejercicio crítico, constante, para evitar serlo» (ED7).

«Per a mi, racisme és que jo m'adreço, parlo amb algú altre i a banda del que he de dir, jo a la persona que és, ja sense adonar-me'n, ja hi veig una diferència» (T8).

«Si sento una notícia que li ha passat alguna cosa a algú i és blanc, ho sento més proper, com un muntanyenc que ha caigut o el que sigui. I si és d'una altra cultura, passo fum. O sigui, per a mi això és també aquesta diferència, si et trobes proper a uns pel color, per la religió...» (TE8)

I en relació amb aquesta incorporació del racisme, els debats als grups han permès reflexionar entorn de la subjectivitat que acompanya o «fonamenta» l'actitud racista i que es transmet a tothom:

«A mí el racismo me conecta con el miedo, la desconfianza y la inseguridad. Y todos los actos que se generen desde el miedo, desde la inseguridad, pueden ser atroces, ¿no? Entonces de los actos de racismo que salen en los medios de comunicación no sale nada bueno, porque pone en jaque mi situación» (ED3).

«Jo el que veig és que es generalitza molt, sobretot la societat marroquina, és una passada. Ho parlàvem l'altre dia amb una companya, veus un grup de llatins i no és el mateix, el mateix odi que sents cap als marroquins i per i desconfiança i ignorància. Jo crec que és una de les coses que no hem parlat, i la ignorància és molt important en el tema del racisme i la xenofòbia. Que no saps realment què venen a fer, quina és la seva història. La por, sí, sí» (TS1).

«Quizás el tema del miedo, el miedo a lo desconocido. Es como la gente actuamos en modo de supervivencia. Entonces, cuando tienes algo que no conoces te crea el miedo y te crea un rechazo. Pero es por miedo y porque cada vez nos están insistiendo más en la cultura, el tema este del miedo que nos están imponiendo. Vienen a sacarnos el trabajo, vienen a casarse con nuestras mujeres, vienen a... Entonces, como lo sentimos desde la amenaza, no podemos ver quizá las cosas positivas que nos aporta la multiculturalidad, al final» (ED5).

«L'altre dia vaig baixar a l'estació de Figueres a la nit, i fins que vaig arribar al lloc on havia d'anar vaig tenir un sentiment d'inseguretat, a aquelles hores, que és una zona que hi ha molta immigració, hi ha molta... I no em considero racista, però estem tots, o sigui, molt guanyats per tot això. I sé que estic condicionada perquè òbviament del que coneixia d'aquí, per les persones que viuen a Figueres, sé que hi ha una part de condicionament. Però

de baixar de l'estació, anar caminant i anar amb aquesta inseguretat. Sentir-me insegura, simplement pel fet que hi ha molta immigració. No em sento segura. [...] Però és aquesta sensació de dir... vaig arribar on havia d'arribar i vaig sentir-me malament, per dir "com t'has pogut sentir així?". O sigui, no hi havia perill, no hi havia amenaça, no hi havia res, però aquest sentiment d'inseguretat d'on neix? I jo crec que ve del condicionament, o sigui, d'aquests prejudicis» (PS3).

«Jo crec que el racisme també és molta ignorància de la cultura que tenim al voltant, quan una altra persona és d'un món desconegut i... Jo no sé si és un mecanisme de defensa o què, però ens posem la barrera. Ja no és pel color de pell, és cultural. Jo crec que ens separa molt la ignorància de la cultura de l'altre. I és la ignorància de l'altre, del que ha viscut aquella persona o aquella cultura, com ha evolucionat aquella cultura i per què som com som, i aprendre una mica d'aquella cultura» (TE5).

Als debats, també apareix la mirada de les persones que són potencialment discriminades per raons racistes i que mostren els seus sentiments i percepcions i l'impacte que tenen les actituds i pràctiques racistes:

«Yo tengo la experiencia suficiente para diferenciar cuándo es una discriminación por razones raciales o por otras razones. Porque yo he visto en muchos casos que personas que a lo mejor a la mínima que tú le haces algo te dicen "eres un racista" porque a lo mejor dice "dame esto" y [le dices] "no te doy porque no puedes tenerlo" o lo que sea. Cualquier dificultad que encuentra la persona, dice "bueno, esto es un tema de racismo". Pero yo soy muy precavido en este sentido, porque también es un prejuicio que no puedo reproducir: el prejuicio que puede tener una persona hacia un inmigrante, el propio inmigrante que soy yo, [no lo puedo hacer] con una persona de aquí. Yo en general no he vivido racismo en la sociedad, pero sí que hay veces que lo he vivido y sí que lo he podido identificar. Entonces el hecho de ser racializado me hace ver cuándo es una situación de racismo, lo veo claramente, no lo dudo. Por eso he nombrado unos casos muy concretos, una situación muy concreta. [Pero] no puedo generalizar cada vez que me van las cosas mal [y decir] "esto es por racismo"» (ED15).

«Jo soc una persona que... jo em poso el vel. El que passa que quan he decidit posar-me'l, he decidit que a qualsevol feina, no. A la universitat me'l poso. Són simplement mirades, gestos, incomoditats que tu no pots estar tranquil·lament de manera lliure dins d'un grup de persones perquè saps que et discriminaran i ja saps que no podràs... I això incomoda la persona».

Discussió

De les aportacions que han fet els i les participants tant en els grups de discussió com en les entrevistes individuals es poden extreure diverses conclusions i observacions sobre com conceben el racisme. Les persones participants han mostrat una comprensió del concepte variada i enriquidora que s'ha evidenciat en les diferents interpretacions i reflexions que han aportat durant les sessions.

A continuació, es destaquen algunes de les conclusions principals que se'n poden extreure:

- 1. Tracte desigual i discriminació:** La majoria de les persones participants coincideixen que el racisme implica un tracte desigual i discriminatori en funció de l'origen, la raça, la cultura, l'ètnia o altres característiques relacionades amb la identitat. Aquesta concepció es basa en la percepció de la discriminació com a element central del racisme.
- 2. Els múltiples motius del racisme:** Algunes persones destaquen la importància de no limitar el racisme únicament al factor racial i suggereixen que s'han d'incloure altres dimensions, com ara l'origen, la religió, el sexe, la classe social o, fins i tot, la situació econòmica (*aporofòbia*). Això reflecteix una visió més àmplia i complexa del racisme, que pot prendre formes diverses.
- 3. Prejudicis, estereotips i classificació:** Les aportacions destaquen que els prejudicis, els estereotips i la tendència a classificar les persones són factors importants que generen i perpetuen el racisme. Aquestes actituds poden portar a generalitzacions negatives sobre determinats grups humans.
- 4. Jerarquia social i superioritat autopercebuda:** Les persones participants, en general, coincideixen que el racisme implica una jerarquia social, en què aquelles persones que mantenen actituds racistes es perceben com a superiors i consideren que els altres estan per sota seu. Això suggereix que el racisme no només es manifesta en la discriminació, sinó també en la percepció d'una superioritat injustificada.
- 5. Racisme incorporat:** Hi ha reconeixement de la possibilitat que tothom pugui orientar les seves percepcions i relacions amb prejudicis i actituds racistes a la vida quotidiana. Això apunta a la idea que el racisme està molt arrelat en la societat i que és important ser crític i conscienciar-se'n per evitar-lo.

- 6. Subjectivitat i emocions vinculades al racisme:** Les persones participants ressalten les emocions negatives associades al racisme, com la por, la desconfiança i la inseguretat. També es destaca la idea que la generalització és un factor important en la manifestació del racisme, ja que les persones reaccionen de manera racista sense conèixer ni les històries ni les realitats concretes de les persones a qui discriminen.

- 7. Perspectiva de les persones racialitzades:** Les persones que són potencialment objecte de discriminació racista expressen la importància de diferenciar quan una situació està causada realment per raons racistes i quan pot ser a causa d'altres factors.

En resum, les aportacions de les persones participants reflecteixen una comprensió diversa i matisada del racisme. Aquestes concepcions suggereixen la necessitat d'abordar el racisme de manera multidimensional i d'incorporar-ne la complexitat en les estratègies destinades a sensibilitzar i combatre'l. També destaquen la importància de la consciència crítica i l'autoavaluació per afrontar els prejudicis i l'impacte del racisme en la societat, com a actors que configurem i construïm una totalitat.

Visions sobre el racisme a la societat: la mirada dels i les professionals penitenciàries

En aquest apartat recollim les percepcions de les persones participants de com les actituds o els comportaments racistes es reflecteixen en la vida social (encara sense contextualitzar en els centres penitenciaris) per tal d'emmarcar la temàtica en un sistema general. Si bé en alguns casos aquestes percepcions apareixien com a il·lustracions o exemples de les seves definicions o concepcions de racisme, vam demanar de manera explícita a les persones participants que exposessin en quines situacions o accions que es produeixen a la societat identificaven actituds o pràctiques racistes i que justificuessin la resposta.

El racisme es manifesta en aquelles accions que desencadenen actituds i comportaments discriminatoris (que moltes de les persones participants van englobar en les definicions) que reproduïxen els prejudicis i estereotips que es tenen:

«Un exemple concret és una amiga meva mexicana. Aquesta senyora és enginyera, era professora d'universitat i aquí ha estat treballant en temes relacionats amb les cures de persones dependents, com a dona nouvinguda. Fa molts anys que està aquí, a Espanya, molts anys, insisteixo, ara per fi ha aconseguit regularitzar i ja estem en el procés de nacionalitat. M'explicava que va anar al súper a comprar. No hi havia el que necessitava i volia sortir. I el guarda de seguretat de la porta li va demanar que obrís la bossa. Si ho hagués fet jo, jo ho he fet més d'un cop: "Me voy, no lo he encontrado", m'obren la porta i marxo. Dona amb carrera professional, cultura, *como puedo tener yo*. El que passa és que té un aspecte molt indígena, molt, no sabia com dir-ho, perquè té uns trets, la pell, els ulls, és més baixeta. Va dir que no. Va venir l'encarregat. I el que reivindicava és que: "Li estic dient que no he agafat res. Per quin motiu vol vostè que jo obri la meva bossa?" Us he de reconèixer que ara no recordo si la va acabar obrint o no, perquè em vaig quedar tan *pillada*... Això és racisme» (PS4).

El racisme també es manifesta en els suposats privilegis dels quals gaudeixen les persones immigrades, segons els quals es formulen un seguit de mites i rumors que s'han anat construint al llarg de temps, i que perduren tot i les diferents iniciatives existents per part de fundacions, associacions i per part de la mateixa Administració, que ho han anat desmuntant:

«Les pagues són el de sempre. I el de les pagues, és mentida. Tu compleixes uns requisits i si els compleixes bé, si no, no la tens, aquesta paga... O la típica mare que idiomàticament

no parla el català o el castellà» (TS1).

«Sobre todo [se refleja] en el lenguaje, en los comentarios de las personas y en tiempos de crisis, con estas palabras: “Esta gente nos viene a quitar el trabajo”. En Servicios Sociales: “Claro, es que ellos, las personas árabes, vienen y tienen un montón de ayudas. Y yo pues tampoco puedo mantener a mi hijo y no tengo ayuda”. O incluso en la asistencia sanitaria: “Nos están obligando a hacernos seguros privados, porque a ellos enseguida les dan las citas en el médico”. O incluso los profesionales de sanidad que nos atienden: “He llegado allí”, y lo que he dicho del lenguaje, “y estaba un *moro* y me ha atendido y es un ginecólogo”» (TE6).

«En general, la gent d'aquí, sempre: que els immigrants tenen tantes ajudes, que si vas al metge només hi ha immigrants, que si tenen preferència... Popularment, arriba un estranger al poble on vius i: “I aquest d'on ha sortit? On viu i què fa?”. I en canvi, una persona que no és de color, per dir-ho d'alguna manera: “Ai! Guaita aquest, s'ha instal·lat aquí, que ve un altre al [poble], un ciutadà nou”. O sigui, popularment, penso que cada vegada n'hi ha més, en el sentit que si se'ls ajuda, que si tenen de tot, que no paguen llum. Hi ha una bola aquí que fa por» (ED13).

Però també, en sentit invers, es considera un reflex de racisme l'aprofitament que es fa de persones immigrades per la manca de la documentació:

«A partir de les dificultats que tenen les persones indocumentades per integrar-se, tenim l'aprofitament: resulta que si tu vols llogar una habitació a una persona i tens documentació, li llogaràs per tres-cents euros. Si no tens documentació, la mateixa habitació val cinc-cents euros, per què?» (TE1).

Per a algunes de les persones participants aquests tipus de comentaris podrien ser considerats microracismes, però no serien definitoris del fet que la societat sigui racista:

«Jo penso que hi pot haver microracismes però més de boca que no de fets. Veig que moltes vegades diem: tots els moros tenen paga, tots els no sé què tenen paga, però moltes vegades sense tenir realment uns criteris objectius. Però penso que la societat no és racista, pot ser classista però mai és racista. Per a mi potser hi ha actituds puntuals, no dic que no, però no crec que a la societat espanyola hàgim d'estar acomplexats perquè siguem racistes. No som una societat racista» (ED14).

En aquest cas, la mateixa persona participant defineix els paràmetres del que consideraria una societat racista (Sud-àfrica en contraposició als Estats Units) i, en aquest sentit, la seva definició de societat racista seria aquella en la qual hi ha una discriminació formalitzada en lleis (un estat racista) i no com a producte de concepcions i de pràctiques socials dutes a

terme tot i un marc de lleis igualitàries:

«Penso que una societat racista era la de Sud-àfrica, penso que és un cas claríssim que era una societat racista. Actituds racistes? Segurament a totes bandes hi haurà actituds racistes. A Amèrica segurament està tot ple d'actituds racistes, teòricament, no és un país racista. Tots els negres i els llatins tenen tots els drets i els deures que té qualsevol ciutadà, hi ha actituds, evidentment, mirem la tele i veiem que hi passen aquestes coses. Però Amèrica no és un país, jo no diria que seria un país estructuralment racista, un país estructuralment racista, on les lleis emparaven el racisme era a Sud-àfrica. [...] Les lleis eren racistes. Fora de les lleis, és el que et dic: Amèrica no té lleis racistes, el problema és que les conductes, com es comporta la gent... doncs sí que poden tenir conductes racistes. El que veiem, si és negre li fotem un tret i si és un blanc, potser no, el que veiem per la tele. No dic que no siguin actituds basades en el tema del racisme, però penso que no és un país racista» (ED14).

«Si anem als casos extrems, anem a l'extrema dreta, al feixisme, hi trobem racisme, trobem xenofòbia. El sistema està estructurat a nivell de racisme estructural? Absolutament. Aquesta pujada del feixisme, hi estarem d'acord, ve justament per aquests populismes "d'aquesta gent ve a robar-nos", "aquesta gent tal", "els menes són 4.000 euros". Això d'anar a tocar la butxaca en qualsevol part del món, aquí és on t'ataquen i aquí és on hem de fer pedagogia. És clar, el que sigui d'extrema serà molt difícil treure'l d'allà. El perill real: aquell focus de gent que repeteix com un lloro: "Claro, claro, porque estos, claro, vienen aquí y nos quitan el trabajo". Què van patir els espanyols que van pujar cap a Alemanya o els espanyols que fins i tot van baixar cap al Marroc? Hi va haver una gran quantitat d'espanyols que va marxar al Marroc a treballar quan aquí hi havia la dictadura de Franco» (ED11).

També es considera un reflex de racisme les interpretacions que fan les persones de la competència en el camp laboral:

«La part fàcil és que venen i ens treuen la feina. Per què? Perquè potser tu no fas el que vols fer, que passa moltes vegades a la meva ciutat, que és que molta mà d'obra és de persones que no volen treballar, doncs contracten persones immigrades. I són llegendes urbanes, d'ignorància. I el més fàcil és discriminar» (TE7).

Tot això es veu com manipulacions d'informacions que s'instal·len sovint com a creences:

«Son las leyendas urbanas, que nutren al pueblo de desinformación y generan como una inseguridad, una insatisfacción, un buah, me están robando o estamos perdiendo aquí... Y todo son leyendas urbanas, porque cuando te detienes y dices: "Bueno, ¿conoces a alguien?", "Bueno, no, yo no, pero alguien me ha dicho..."» (ED3).

El racisme es fomenta i es justifica també en un relat interessat i esbiaixat que és alimentat des de diferents àmbits i que va configurant una certa subjectivitat, una manera d'entendre la realitat social:

«Jo crec que molta d'aquesta discriminació o aquest racisme, i això per a mi és molt important, és pels mitjans. Vull dir, la sobreinformació, els partits polítics en la tendència que tenim que estan tot el dia [parlant]... Per què no parlem dels immigrants menors no acompanyats que realment sí que se'n surten, que sí que tenen la documentació, que sí que treballen, que ho diuen els referents: és que només veieu els que tornen altra vegada, que és real. Però i els que no? Per què no se'n parla?» (TS1).

“Seguimos siendo una sociedad (la española, la catalana) racista. Sigue existiendo y a nivel político se nota, porque los partidos de ultraderecha siguen creciendo, van creciendo sus votantes y eso hace que el racismo en este país siga existiendo más de lo que creíamos y por diferentes motivos, ya hemos dicho raza, economía, etcétera. Esto hace que se formen guetos, barrios-guetos, que sigamos rechazando al diferente, que nos cueste ver la cultura del otro, que nos cueste empatizar en determinados momentos con determinadas culturas, porque no es la nuestra» (TS4).

«Com es relaten les notícies? Quan el delinqüent és una persona, per exemple, magrebina, s'explicita, i quan no ho és, no. I aquí també hi ha tota aquesta diferència que crida molt l'atenció» (PS2).

El racisme afecta tothom i les persones participants expliquen com la subjectivitat que genera arriba a estar incorporada en elles mateixes:

«Jo he viscut vint-i-cinc o trenta anys a Barcelona i fa cinc que soc a Tarragona. Les últimes vegades que havia anat al centre de Barcelona, la meva inseguretat, la meva percepció d'inseguretat i de por, s'havia incrementat. En veure [que] la majoria de col·lectius que atraquen són immigrants o són de fora... també, [perquè] vaig treballar deu anys amb justícia juvenil i sé perfectament com es busquen la vida, sé perfectament que davant d'una necessitat primària els importa molt poc la víctima, i sé el mal que també poden arribar a fer aquestes persones. Llavors tampoc m'agrada ser ignorant. I hi ha un punt de dir, sigui per la necessitat, sigui per manca d'arrelament, sigui per manca de referents, sigui... Però és clar, a qui atraquen set vegades a la Rambla... doncs normal que tingui aquesta percepció” (ED3).

«Vas al CAP, y yo creo que todos lo hemos escuchado, tú tienes un hijo. Y vas allá y ves [una mujer gitana con muchos hijos]. Y digo: “Pues las gitanas son un chollo. ¿Cómo lo hacen?” Sabes lo que me cuesta sacar un niño adelante... y [ellas] ocho, ¡venga! ¿Qué asocias? Medios de comunicación: importantísimos para construir el concepto de racismo

también y crear estos prejuicios y favorecer los prejuicios. Las pagas, las PIRMI, las no sé qué, las no sé cuánto... Muchos de los que trabajamos aquí, que hemos hecho programadas, hemos ido a casas de gitanos, de golpe te aparecen cincuenta y dices: “¿Que no trabajáis?”, “¿No vas al colegio?”, “¿Que no sé qué?”. También te ayuda a veces a hacerte otra idea. Y yo estoy totalmente de acuerdo con que todos tenemos un punto de racismo, aunque cueste, aunque te dé vergüenza reconocerlo, porque yo creo que somos personas humanas» (JU3).

«Yo he colaborado en algunos voluntariados y las mismas voluntarias que por la noche van a repartir comida en Barcelona, [...] hay muchas que dicen al Raval no, porque con los moros no quiero y los menas no quiero. Otros que dicen que no quieren ir al sector de los rumanos. O sea, que incluso en gente que está volcada en temas de voluntariado social también está este [sentimiento]» (JU3).

«Yo pienso que nosotros también tenemos un sesgo importante de, dijéramos, entre comillas, la muestra. Es verdad que, aunque no queramos, como trabajamos donde trabajamos, la parte representativa es la que vemos y conocemos, es la transgresora, es la que no se mezcla con la cultura, no se forma, en la gran mayoría. Y las familias que acompañan a estos chicos, que están también un poquito o desbordadas o no inmersas. Luego te choca conocer [otras situaciones] fuera de estos ámbitos, y esto es lo normal. Sin ir más lejos, el otro día me vinieron a motorizar una persiana dos chavales jóvenes, y uno de ellos era árabe. Cuando lo vi llegar a casa pensé: “Ya estamos, no puede ser verdad, en casa”. Tendría la edad de estos chicos [de la prisión]. Pues el chaval supereducado, supercorrecto, superprofesional. Y yo tardé un rato en relajarme. Y yo pensaba, no soy persona de prejuicios, pero sí que es verdad que sí lo soy, sí lo soy: este chico con esa edad, con lo que yo estoy acostumbrada a ver con estas edades, de esta franja, de esta cultura, me llamó mucho la atención que trabajara, que se formara, que estuviera preparado. Sí que es verdad que yo creo que profesionalmente también tenemos como un sesgo que vas por la calle, ves chavales de esta edad, de según qué culturas y ya te estás agarrando el bolso, que dices... pero qué culpa tengo yo, ¿no? No todos, pero sí que es verdad que, bueno...» (ED19).

També aquesta subjectivitat del racisme es reflecteix en l'explicació com a reacció al comportament de les persones estrangeres i el seu «acatament o no de les normes» de la societat on estan vivint:

«El tema del racismo en la sociedad está muy relacionado con el comportamiento de la misma sociedad. Y eso genera rechazo, el comportamiento de determinadas personas me hace sentir rechazo. Casualmente, puede ser magrebí, puede ser indio, puede ser de diferentes colores, y en ese rechazo, por suerte o por desgracia, hay una población extranjera importante, porque el comportamiento no es el adecuado respecto a los valores,

las normas, la cultura, la tendencia. Y en el entorno que yo vivo, socialmente, no es que sea un entorno racista, pero sí que hay este sentimiento de rechazo hacia determinados comportamientos que no se adaptan» (TS10).

«No crec que tinguem un problema de racisme, és aprendre a conviure amb persones diferents» (ED14).

«Si acatas las normas yo creo que no tienes problemas. Para mí lo adecuado nos lo dan impuesto en una cosa que se llama Código Penal. Yo tengo que cumplir las normas aquí y si me voy a Italia, como si me voy a México, como si me voy a Estados Unidos, las normas de aquí o de allí. Yo sé que aquí no puedo traficar y yo sé que en Estados Unidos no puedo traficar, ni en el Reino Unido» (JU9).

«Yo creo que en el día a día, es el clasismo, no importa de dónde vienes, el país, sino si me molestas o no, si te integras o no, si me pones problemas o no. Yo puedo vivir en un edificio de latinos y no soy nada racista, pero si hacen fiestas de reguetón hasta las seis de la mañana y vienen veinticinco mil, pues al final diré: “Me voy”. También puedo vivir en un edificio con árabes que cumplen, que no molestan y es fantástico. Podemos mantener las relaciones sociales perfectamente sin ningún tipo de problema. Es más la conducta que no el país, y no que se trate de una cultura, sino que no molesten. Los chinos no molestan...» (PS7).

«Los de tu nacionalidad también molestan. Yo lo defino impertinente. No racismo. O sea, si en la fiesta y el sonido, es el vecino molesto, impertinente... Yo creo que también hay racismo. Porque tú si estás en un edificio de latinos que te montan fiestas, dirás “estos latinos”. Es como que engloba que todos los latinos montan fiestas. Y si tú estás en un edificio de gente pues nacida aquí y que monta fiestas, son “estos capullos”, pero no “estos catalanes que montan fiestas”» (JU3).

«No estic tranquil amb el tema de la convivència. Perquè el tema de la convivència és un tema que tindrem problemes però no per racisme sinó per temes de convivència. És la convivència i agafarem temes com el tema de la raça, però és el que dic, seran racistes entre racistes. No hi ha pitjor enemic d'un pobre que un altre pobre, i ja no serem espanyols. Els barris on estaven els obrers espanyols ara no hi ha espanyols, hi ha immigrants, què passa, que els immigrants també són racistes?» (ED14).

En un sentit similar, s'argumenta que el que es considera racisme en realitat és una conjunció entre una mala praxi i la racialització de la persona objecte de la mala praxi. En aquest cas, comentant una sentència recent als Mossos d'Esquadra per maltractaments acompanyats de comentaris pejoratius a una persona racialitzada, es reflecteix aquesta idea:

«Quan tu tens mala educació i per la mala educació surt pel mig el tema de la raça, és així, però tu podries fer el mateix amb gent espanyola i hauria sigut maltractament, d'acord? Haurien sigut maltractaments. El problema és que quan hi ha la raça o el sexe està agreujat per la raça i el sexe, però és una mala actitud, un mal comportament. No penso que els Mossos d'Esquadra siguin racistes, aquí han tingut una actitud racista perquè eren àrabs» (ED14).

Però també s'assenyala l'actitud racista com a fruit d'una socialització i d'experiències, i que té a veure amb la part emocional de les persones:

«[El racismo] tiene que ver con la crisis de valores que se está dando en general en todo. Tiene que ver con la educación emocional, con los valores que se están dando hoy en día, con los valores que cada uno da en su familia, con cómo has crecido, dónde has crecido. Nosotros somos la suma de todas las personas que han aparecido en nuestra vida y al final, la experiencia que hemos vivido o que hemos tenido es lo que nos condiciona y nos hace ser más racista o menos racista o más clasista o menos clasista. Y eso se puede cambiar y se puede aprender, lo que pasa es que hay que querer. Entonces, yo creo que el miedo nos mueve a todos, en general, al desconocimiento y a pensar que lo nuestro es lo mejor: hay una idea como occidentalista, que es lo que decíamos en el discurso de que los del este no vienen a sacarnos el trabajo. Yo creo que sí que va relacionado con el color de piel» (ED5).

I com a mostra de la importància de la socialització i de la transmissió dels esquemes de percepció i apreciació, es compara la perspectiva dels infants davant de situacions socials en relació amb la manera com les persones adultes haurien reaccionat:

«Los niños esto lo viven de una manera totalmente diferente. Cuando mi hijo tenía unos cinco años, en su clase había una niña negra, que eran muy amigos. Un día, para explicarme quién era la niña, en vez de decir “la niña negra”, me dijo de todo: “La que lleva trenzas”, “La que su padre trabaja en tal sitio”, “La que vive en tal lugar”. Todo para definirla: que tiene los ojos de este color, que llevaba el otro día un vestido rosa, todo. Menos que era negra. No lo pensó. Es una niña que es negra, ha nacido en el pueblo, habla en catalán con él. En cambio, un compañero de Bulgaria, lo primero, la primera definición en este caso (no habla el idioma, no se relaciona con ellos), “Aquel que es extranjero”, de primeras» (JU8).

Algunes de les persones participants també han reflexionat vers el llenguatge que utilitzem en el nostre dia a dia, expressions quotidianes que tenim interioritzades i els matisos d'aquestes expressions:

«Quan tu dius que: “Trabajar como un chino es un lenguaje racista” doncs et diré: “Bueno, tú consideras que es un lenguaje racista, yo creo que es, lo que te digo, el racismo es mucho más que decir *trabajar como un negro*, y que ojalá llegáramos a un momento en que

fuéramos especialmente tan políticamente correctos. Yo creo que seríamos una sociedad muy aburrida y muy lineal. Creo que ahora mismo nos está pasando, le estamos dando la vuelta al mundo y nos estamos pasando como de frenada. Algo estamos haciendo mal cuando se ha educado a una sociedad tan respetuosamente y ahora resulta que son más salvajes que lo que era tu abuelo» (ED14).

«En el dia a dia meu, m'adono que jo utilitzo el llenguatge racista que tinc incorporat, *treballar en negre*... la meva sogra diu: "Cuidado que ve el gitano!" al meu nen» (ED9).

Hi ha també un debat sobre com «la seva cultura», condiciona la vida de les persones d'origen immigrant, la seva integració i la de la seva descendència:

PS7: La diferencia entre los inmigrantes de ahora y los inmigrantes de antes [es refereix als moviments migratoris interns a l'Espanya dels anys seixanta] es que antes había mucho interés para que mejoráramos tanto mujeres como hombres. Mejorarán nuestras generaciones. ¿Qué ocurre [ahora]? ¿Gitanos? Se los llevan de la escuela. ¿Árabes? Cuando las niñas acaban la ESO se van de la escuela. Los de segunda generación, también.

JU5: ¿Pero esto no es un pedazo de prejuicio?

PS7: Bueno, no sé, pero, yo creo que tienen las mismas oportunidades que yo he tenido. Yo creo que el país les da la misma oportunidad. Lo que pasa es que la cultura de ellos prioriza o está por encima de [eso].

JU5: Es que estás reduciendo a una causa muy concreta cosas que son consecuencia de factores múltiples. El hecho de que tú o tu familia os hubierais podido adaptar de manera mucho más sencilla que otro grupo de inmigrantes tiene que ver con tantas cosas que reducirlo simplemente a que es la cultura... No, ¡joder! Primero, tenemos mucha, mucha inmigración de chavales solos, que no vienen familias enteras. Los chavales es muy difícil que se integren, porque tenemos la barrera del idioma, tenemos una cultura, sabes que eso son tantos factores que afectan que una persona se pueda integrar, en lo que significa integrarse.

TS2: Los que hablamos con las familias vemos cómo tienen ganas de progresar. Mucha gente está haciendo formación, las chicas árabes, hay muchísimas chicas que estudian, que hablas con las hermanas y están haciendo la universidad. Tienen la familia aquí, claro. Tienen un apoyo.

El racisme vers les persones gitanes

En parlar de situacions racistes viscudes a la societat, apareixen de manera reiterada reflexions o al·lusions al voltant del tracte a les persones gitanes, ciutadanes espanyoles que malgrat gaudir formalment de la igualtat de drets, sovint són víctimes d'actituds i pràctiques racistes:

«Creo que la sociedad antes era racista con los gitanos y ahora ha desplazado ese racismo hacia los extranjeros. Ahora los gitanos ya no están tan mal considerados» (JU1).

Les actituds racistes operen a partir d'una generalització i una uniformització de persones que s'associen amb un col·lectiu o grup social:

«Yo creo que sigue habiendo racismo con la etnia gitana, lo que ha cambiado es el foco. Seguimos diciendo que todos [los gitanos] son iguales. Incluso a veces en la misma profesión: “Ostras, que es gitano. Es que funciona así”» (ED1).

També s'assenyala que aquesta generalització i uniformització es concreta en l'etiquetatge de persones:

«A mí me pasó que tenía una alumna de prácticas, [que] era latina, y puse en un informe “familia de etnia gitana”. Y me hizo una reflexión y me dijo: “Es que esto es una discriminación”. Y claro, yo enseguida, que soy así tan alarmista, voy a mirarlo porque es importante. Estás poniendo una etiqueta, pero sí que es verdad que culturalmente, *estant dins de la presó, és una forma de donar informació als teus companys. És aquesta dualitat, no?* Yo creo que sí que es importante [destacarlo] en un informe, porque especificas, explicas, pues porque es una familia desestructurada, etc. Pero sí que hay unas cosas culturales, con las mujeres, las costumbres, las tradiciones, que sí que afectan. Pero bueno, una persona de fuera de este sector, que es una alumna, que te diga esto, te hace reflexionar, porque es verdad que a veces damos por hecho muchas cosas y yo creo que los gitanos sufren discriminación. Pero es peor la que viene ahora, que son extranjeros. El racismo ahora lo estamos poniendo en otra área» (TS1).

«Jo mateix, per exemple, tinc un punt racista, no m'agrada dir-ho, però ho reconec, per exemple, si a casa a l'edifici on visc venen molts turistes, m'emprenyaré, “no sé què, que si els turistes...”. Si vinguessin molts gitanos, el meu cap diria: “Ostres, ara no em podré refiar...”» (TE8).

En aquest sentit, en contrastar aquesta discriminació dels gitanos amb la que pateixen els estrangers en general, sembla que estaria segmentada per àmbits. Per exemple, per a

treballar a la llar hi hauria més prejudicis amb les persones gitanes:

«Yo creo que cualquier persona que encontremos por la calle, de empleada en el hogar, sí contrataría a una latina y nadie contrataría a una gitana: “En casa, ¿quién cuida a mis hijas? ¿Una gitana?”. Todo el mundo te diría que no» (JU1).

En canvi, consideren que en cas de tractar-se d'un lloguer d'un pis aquesta discriminació podria dirigir-se cap a un altre grup d'origen ètnic diferent:

«Puede ser que le dé más seguridad a cualquier persona un gitano que tenga DNI español que un extranjero. Pero meter en casa a alguien que cuide a tu familia, creo que nadie metería un gitano trabajando» (JU1).

Les reflexions en relació amb les persones gitanes reflecteixen per una banda, la segregació que existeix socialment amb elles i per altra, els prejudicis que orienten les visions que se'ls apliquen:

JU5: ¿De cuántos gitanos sois amigos?

TS5: Exacto. En vuestro entorno, ¿no? ¿Cuántos son directivos de un banco, que trabaja en...?

TS2: ¿Es que tú cuántos gitanos conoces? *Jo, cap...*

PS7: Ningún directivo de un banco.

TS5: En las universidades. ¿Cuántos compañeros de trabajo tenéis que eran, pues, Flores, Cortés?

PS6: Cuando consigan o cuando se consiga o cuando ellos (porque el primero que te lo tienes que creer eres tú) seas gitano o no... Si tú ya te etiquetas y «no quiero progresar, quiero seguir viviendo en el barrio, vendiendo en el mercadillo».

O també, quan es parla d'una persona gitana que ha fet un procés «d'integració» s'estableix un joc de mirades: la que se suposa a les mateixes persones gitanes i la que s'aplica des de la «societat blanca» sobre la persona:

«Tengo un amigo que estudió biología hace ya veinticinco años, gitano, y estuvo muy mal visto. O sea, en su cultura estaba muy mal visto que estudiara y se mimetizara. De alguna manera, nosotros obligamos a que se mimetice y pase como desapercibido en nuestro entorno. De hecho, actualmente tú lo ves y no parece gitano, ha cambiado tanto, en todos

los sentidos. Él era... le decían “negrito”, cariñosamente, ¿no? Eso es lo que yo creo que nosotros, en realidad, hacemos. Les obligamos, de alguna manera, a que se desvinculen de su cultura, hasta de su físico y de todo. De hecho, este también tenía un punto de que era gay. O sea, ya estaba para tener que ocultarlo en todos los sentidos: gay, gitano, estudiando en la universidad Biología... Lo que percibo es, de alguna manera, que todos los que conozco, es como si hubieran dejado de ser de esa [etnia]» (ED18).

Discussió

Les persones participants han destacat diverses formes en què el racisme es manifesta a la societat, especialment en relació amb les persones d'origen immigrant o que pertanyen a determinades ètnies. Les aportacions dels participants es poden resumir de la manera següent:

- 1. El racisme es manifesta en àmbits socials diversos:** Els i les participants destaquen com el racisme es manifesta en diferents àmbits de la vida social. S'han exposat diferents exemples del tracte discriminatori cap a persones per la racialització de les seves característiques físiques. També s'ha destacat la percepció de privilegis suposadament gaudits per les persones immigrades i els mites que envolten aquesta qüestió. Les observacions s'han estès al món laboral, amb comentaris sobre com algunes persones consideren que els immigrants els estaven prenent llocs de treball i suposats privilegis en les ajudes socials i l'assistència mèdica. Tot això es va percebre com a indicatiu del racisme present a la societat.
- 2. Les creences i la desinformació com a factors que alimenten el racisme:** Se subratlla com les creences i la desinformació són factors clau en la promoció del racisme. Les llegendes urbanes i els mites sobre les persones immigrades contribueixen a la percepció negativa i a les actituds discriminatòries, així com a construir la nostra subjectivitat respecte al racisme.
- 3. L'impacte dels mitjans i els discursos polítics:** Els i les participants posen de manifest la influència dels mitjans de comunicació i els discursos polítics en la formació i el foment d'actituds racistes. Argumenten que l'enfocament discriminatori i constant en la immigració per part dels polítics i els mitjans pot alimentar les actituds negatives.
- 4. Diversitat de percepcions sobre l'extensió del racisme:** Sobre les percepcions del

racisme, es van destacar diferents punts de vista sobre la qüestió. Algunes persones participants van considerar que les actituds racistes estaven esteses i que d'alguna manera totes les persones són racistes, i per a altres eren més incidents puntuals o microracismes i no definien la societat en conjunt com a racista. Van suggerir que les actituds individuals no equivalen a una societat racista, i van fer comparacions amb països amb discriminació sistemàtica en les seves lleis, com Sud-àfrica.

- 5. La subjectivitat del racisme:** Es fa evident que les percepcions individuals del racisme poden variar. Algunes persones poden experimentar més sensació d'inseguretat i por en determinades situacions, mentre que d'altres poden no percebre-ho igual. La subjectivitat del racisme és un element rellevant a tenir en compte.
- 6. Les actituds racistes y el comportament de les persones:** Les persones participants també discuteixen com el comportament de les persones immigrades pot influir en les actituds racistes. Algunes persones justifiquen les seves actituds negatives basant-se en el refús de determinats comportaments de les persones, especialment quan són d'origen immigrant.
- 7. La importància de la socialització i l'educació emocional:** Es va subratllar com les actituds racistes poden ser resultat de la socialització i les experiències individuals, i també està relacionat amb l'educació emocional i els valors que es transmeten. La manca d'empatia i la por a l'altre són aspectes importants. Les persones participants reconeixen la necessitat de canviar aquests patrons i promoure una educació que fomenti la comprensió i la tolerància.
- 8. Estigmatització, generalització i discriminació de grups específics:** Els i les participants destaquen com la discriminació es pot dirigir a grups ètnics específics (com poden ser les persones gitanes) i les persones immigrades, i com aquestes actituds poden variar segons l'àmbit, com ara l'ocupació o l'allotjament. Es va destacar com el racisme sovint es basa en la generalització i l'estigmatització de grups de persones, com en el cas del tracte als gitanos. Això va conduir a un debat sobre la uniformització de persones i l'etiquetatge, que pot ser discriminatori.
- 9. Racisme i llenguatge:** Les persones participants també van reflexionar sobre l'ús del llenguatge, que pot ser racista, i com pot contribuir a perpetuar prejudicis i estereotips. Les expressions quotidianes i els comentaris estereotipats es consideren manifestacions de racisme, i es destaca la necessitat de ser conscients del llenguatge utilitzat per evitar reforçar prejudicis.

En resum, les percepcions recollides del racisme a la societat mostren una gamma àmplia d'opinions i experiències. Tot i que algunes persones participants consideren que les actituds racistes són puntuals i no defineixen la societat en conjunt, d'altres veuen el racisme com una presència persistent i real que afecta les relacions quotidianes i les percepcions de les persones racialitzades. Aquesta varietat de punts de vista destaca la complexitat del tema i la necessitat de continuar obrint espais per a la reflexió i el diàleg sobre el racisme a la societat.

Situacions de racisme i discriminació als centres penitenciaris

Una de les característiques de la població penitenciària és la diversitat d'orígens de les persones internes. Aquesta particularitat s'ha anat accentuant en els darrers vint anys, en què s'ha arribat a la situació actual: en xifres globals per nacionalitats, el nombre de persones internes espanyoles iguala el nombre de persones internes de nacionalitats estrangeres.³⁶ A aquesta diversitat per raons d'origen s'afegeixen altres diversitats construïdes a partir d'adscripcions ètniques, religioses o de característiques físiques. Aquesta diversitat també es reflecteix, a menor escala, en la plantilla de professionals que treballen als centres penitenciaris. Sobre aquesta diversitat es construeixen tant les visions com els discursos, i es produeixen les experiències i les pràctiques que poden derivar en prejudicis i discriminacions racistes.

Visions i valoracions de la diversitat

S'ha demanat a les persones participants que valorin com consideren que es percep (i com perceben elles mateixes) la diversitat als centres penitenciaris. Per a algunes de les persones participants és un factor vinculat a la diversitat social en general i, com a tal, és una característica de les presons en diferents èpoques:

«Las prisiones no dejan de ser un reflejo de la sociedad, un termómetro de lo que está pasando fuera, y como ha ido evolucionando. Hemos pasado de tener al delincuente nacional, como las personas de etnia gitana o las personas más marginales, a tener un número muy nutrido de personas de América del Sur, que han venido... delincuentes de América del Sur, de internos. ¿Esto qué quiere decir? Pues que ha habido una inmigración, que estas personas se han tenido que buscar la vida de alguna manera. Después, personas

³⁶ Segons dades del Departament de Justícia, Drets i Memòria, la població penitenciària de Catalunya en data 30 d'octubre del 2023 era de 4.054 persones internes. D'elles, el 50,4% eren de nacionalitat estrangera i el 49,6% eren de nacionalitat espanyola. Extret de: [Departament de Justícia, Drets i Memòria \(30 d'octubre de 2023\). *Descriptors estadístics serveis penitenciaris*](#).

de Europa del Este. Refleja lo que hay en la calle, todos los procesos migratorios. Es que es una microsociedad. Entonces, si quieres saber qué está pasando o con qué población contamos fuera, tú ves a una prisión. Y entonces vas a ver porque, por desgracia, son las clases más desfavorecidas. Hay muy poca gente de guante blanco, son otro tipo de delitos, son una determinada clase social que está en prisión, son factores económicos, [también] las personas que vienen de otros sitios» (TE6).

I aquesta diversitat conforma la realitat dels centres penitenciaris i s'hi construeixen afinitats i aliances, agrupacions més o menys estables, no sempre per orígens nacionals o ètnics:

«Hi ha la cultura penitenciària d'agrupar per colors. Això d'una manera innata neix, creix i es desenvolupa. És a dir, per colors: "Tú eres el marrón, conmigo; tú eres el negro, con ese". És aquesta cultura penitenciària. Suposo que també de supervivència, en un moment que quan van començar a arribar, primer van ser els gitanos, després a poc a poc van començar a arribar magrebins, posteriorment els llatins, i hi ha aquesta formació o grups per colors, ja no per afinitats. Tu veus un pati, ara cada vegada menys, es queda més diluït perquè tens molts xavals que són d'aquí i fan el seu subgrup de marroquins però que no són del Marroc, sinó que són d'aquí, *marroquíes que no hablan marroquí, o no rezan*, però veus parelles de ball molt estranyes i per això deia que és un altre rollo. I aquí tens, i jo m'he trobat: "Jo soc racista, *con los moros soy racista porque soy español, con los españoles soy racista porque ayudo a los moros*"» (ED11).

«Evidentment que s'alien, si tu tens brasileres doncs fan pinya, però això també és lògic, en situació de confinament *tú vas con quien te entiendes*. En el temps que fa que soc al mòdul, conflictes d'aquest tipus jo no n'he viscut. Així com tu pots tenir un mòdul de nanos o d'homes que tens xilens, tens els dominicans, tens els magrebins i tens els de l'est, es distribueixen per ètnia, origen, raça, no sabia ben bé com dir-te, que *hasta a veces los argelinos no sabían qué pasaba. Vale*, això sí que passava. Jo en el temps que fa que soc amb dones, no. Però jo crec que és perquè el gruix de població tampoc és tan significatiu» (PS4).

En alguns casos la diversitat no està considerada com un fet «per si mateix» positiu ni negatiu, però hi ha preferència per a una realitat més homogènia:

«Jo si pogués triar segurament no triaria tanta diversitat, però és que m'agradi o no m'agradi "o nos entendemos o nos matamos". [...] La diversitat el que aporta és veure altres situacions. És com tot, veure altres situacions no ha de ser bo en si, però tampoc ha de ser dolent en si. Com que no podem triar-ho...» (ED14).

En altres casos, la diversitat és considerada com una característica clarament positiva, però que pot portar situacions de conflictivitat i que per tant s'ha d'atendre:

«La diversitat sempre és positiva. Sempre depèn de com ho veus tu. És positiva però també aporta molts conflictes, i aquí és on actuem nosaltres. La nostra feina, bàsicament, és prevenir els conflictes interculturals que suposa tota aquesta diversitat interna que hi ha actualment i que anirà pujant amb els anys. Hi ha gent que ho veu com un problema i d'altres que ho veuen com una riquesa» (TE12).

«Jo sé d'una companya que és professional de la casa i parla l'àrab. Llavors ho feia servir en les entrevistes individuals amb els interns que no parlaven l'idioma. Per poder aprofundir, arribar, vincular i connectar, que és molt important. Ella ho feia servir com una eina. Un plus més que té aquesta professional. Ella el feia servir i jo sé que li van arribar a dir des de dalt que no ho podia fer. Li van cridar l'atenció per això, que no podia fer una entrevista en àrab, argumentant i justificant que aquestes persones s'han d'integrar i aprendre l'idioma autòcton. Llavors, si és així, per què hi ha un servei de traducció? Jo ho veig com una eina que té aquesta professional i que podia fer servir perfectament per vincular, per arribar i per poder connectar amb la persona. I treballar moltes coses que pot ser que si [la professional] parla l'idioma autòcton que l'intern no parla [no ho aconseguiria]... És que estem parlant d'un intern que no parlava, no parlava gens, no entenia res. I a més tenia un problema de salut mental, o sigui que era un cas una mica especial. I jo sé que li van cridar l'atenció perquè no ho podia fer. Malgrat que hi ha professionals autòctons que quan fan servir l'anglès o el francès ningú els diu res. Però és clar, l'àrab ja és diferent. I és aquí on he de dir que realment veuen la diversitat com un problema, no com una riquesa. És clar, aquesta professional jo crec que té un plus de poder comunicar-se amb l'idioma o origen amb un intern que no parla, que no parla res de l'idioma».

Malgrat ser una de les característiques més destacades de les presons, no es considera que als centres penitenciaris es tracti aquesta diversitat amb una consideració especial, i si s'estan experimentant canvis es deu sobretot a interessos o sensibilitats de professionals o de sectors concrets:

«Jo crec que [la diversitat] no preocupa. És a dir, es fa perquè toca. Tornem a allò del gènere: es fa perquè ha sortit una circular i s'ha de fer. Ara això, afortunadament, sorprèn, però no és perquè hi hagi una motivació real. Al final, gent com nosaltres, sí, però no preocupa més enllà. Què preocupa aquí? Com a institució, que surtin, el típic..., els permisos... I sempre en dono un exemple, els recursos: tenim recursos perquè marxin de permisos, però en llibertat definitiva, no. Per què? Perquè cobrim l'expedient perquè estiguin callats i silenciats durant l'ingrés, però després no hi ha res. Això és el mateix. Però sí que vull pensar que la gent està canviant. Vull dir que encara que sigui aquesta forma, jo crec que al final el fet que hi hagi gent que sí que ho vegi alarmant, preocupant (col·lectius com ara d'investigadors i que ho fas perquè hi ha una part motivacional, o perquè ets activista), fa que al final s'estigui transformant. El fet que algú com jo, que a mi m'interessa i m'interessa fora de la feina, l'activisme de gènere, feminisme, etc., veig uns canvis de

consciència que potser encara no estan tan arrelats com els nostres. Però sí que penso que molestes, fas soroll, que després sigui real, *bueno*, és sortir un “dia de la discriminació”, “el dia del trans”, *bueno*. Però *bueno*, ja va fent» (TS1).

«I el que no hi ha és una sensibilització. L'altre dia va arribar a les meves mans un informe d'un CUSI. L'informe començava posant alguna cosa així: “Tenim un problema al mòdul en el moment en què tenim trenta-vuit marroquins, quaranta-vuit espanyols”. I utilitzeu la imaginació per al que seguia a l'informe. Però és clar, quan això arriba a mans d'algú, i algú no s'altera ni s'immuta... Respecte a sensibilització anem molt baixos per anar una mica més enllà».

«Fa res, estava en el mòdul amb un professional i estaven parlant d'un grup d'interns i em va dir que “amb aquesta gent no hi ha res a fer”. I jo vaig dir: “No podem perdre l'esperança, sempre hi ha coses a fer, encara que puguis arribar a fer un 1 % de feina, però si has arribat a fer un 1 %, ja és feina que has fet”. I em diu: “No, no, és que aquesta gent no és normal”. I després em mira a mi i em diu: “No, no, però no t'ho agafis malament, no ho dic per tu, eh? Tu ja fa temps que ets aquí i ets normal”. I jo: “Què entens per normal? Què és el normal i anormal?”».

També hi ha una diversitat que es comença a percebre a les plantilles professionals i la percepció també és ambigua, entre la valoració de la riquesa i la de la competència que poden suposar els seus capitals culturals (llengua, coneixement d'altres cultures...):

“Hay funcionarios y funcionarias que son de segunda generación, que sus padres son personas de otros países. Yo me acuerdo de que hace veintidós años, cuando yo empecé a trabajar, que había un funcionario negro, pero ahora están entrando compañeras y compañeros que son la segunda generación. Y eso también me parece pues un reflejo [de la diversidad de la sociedad] y me parece importante. Pero vienen estas personas e incluso los compañeros los miramos, no como la voz de la calle “que viene a quitarnos el trabajo” ni nada, pero sí con algún comentario que he oído de: “Que hay un... ¿qué es? ¿Árabe? Pues jolines, ¿no?”. Algún comentario así de este tipo sí que se va oyendo. “¿Y se pueden presentar?”. “Pues sí, porque tienen la nacionalidad”. Y no se valora como un elemento positivo sino con prejuicio y como con miedo, como con inseguridad hacia tu situación laboral o de cara a hacer una carrera administrativa. Porque están viniendo aquí, tienen una preparación, aparte son personas jóvenes y tienen el conocimiento de la lengua. Y bueno, pues se da con un poco de incertidumbre, [aunque] el número no es grande todavía, y es una reflexión que hago en este momento. Yo pienso que, si el proceso selectivo en el número de plazas fuera menor, si van tardando más en salir las *opos* y las plazas son menores, si estas personas con estas condiciones aprueban o entran en una bolsa de trabajo o algo y se limita... yo no sé qué pasaría. No sé qué pasaría» (TE6).

«Desde hace un tiempo a esta parte los profesionales también van cambiando, también están entrando funcionarios que no son españoles, ya no vamos a decir razas, si son blancos, negros, etc. Pero están entrando de otras nacionalidades funcionarios que a lo mejor reflejan lo que vamos teniendo, por ejemplo, si cada vez tenemos más extranjeros, pero resulta que no hay personas que conozcan su religión, su cultura, puede chocar más. En cambio, sí tenemos personas que... está más equilibrado, pues la cosa irá mucho mejor también» (TE3).

«Això també és un problema que hi ha poca gent funcionària i poca gent dins de la institució o l'administració que sigui racialitzada. I aquí també es nota» (TE10).

Les dificultats per apreciar les pràctiques racistes

També es constata com per a moltes de les persones participants l'experiència de ser discriminada per motius racistes és aliena, llunyana i alhora pot resultar difícil de gestionar:

«La violència [de gènere] la tenim clara, tot i així ens costa escriure, però a mi em toca: “He rebut racisme per part d'un company o companya meva” a mi em fa sentir molt malament, i dic: “Per què no l'he vist?!”. Ho hem normalitzat! Doncs aquests comentaris que fem en aquests espais en què nosaltres diem barbaritats, no?, perquè pugem del mòdul i explotem, i diem barbaritats a vegades. En aquests espais potser no ens adonem de tot això» (ED9).

En alguns casos perquè la persona es situa en la blanquitud i considera que no té cap característica que pugui ser racialitzable:

«El tema del racisme és el [que es considera] menys important, perquè ara hi ha hagut un *pequeño* auge que tothom està com molt [sensibilitzat]. Però amb el racisme, jo no m'imagino (en el meu cas no ho puc dir perquè soc *mujer cis, hetero y blanca, lo tengo todo*) però no m'imagino un allí dient: «M'han discriminat perquè soc àrab». Però *en este caso, lo que implica esto sí que creo que es importante*» (TS1).

Però també, perquè costa identificar pràctiques que podrien tenir efectes restrictius. Els mateixos debats als grups permeten reflexionar sobre aquestes possibles pràctiques i aproximar-se a situacions que estan invisibilitzades:

«Potser perquè estic en una part privilegiada i llavors no soc d'una minoria, jo no ho he percebut [situacions de racisme]. I no sé si en algun moment inconscientment ho he fet,

intento que no. Per exemple, “No t’anoto en una activitat per ser d’aquesta ètnia”, això no ho he fet. Però potser, tindrè un prejudici o alguna cosa, inconscientment, segur» (ED1).

«Jo crec que a nivell funcional no hi ha racisme perquè tots, fins i tot el tractament i funcionaris de vigilància, no pots dir: “*No te apunto a una activitat* o no faig això perquè siguis d’aquesta ètnia”. Però sí que has sentit (ara no em ve cap exactament i tampoc ho vull reproduir) comentaris racistes brutals» (TS1).

«[En determinades situacions el centre ha actuat] dient que era un tema de mala educació, no dient “Ets racista”, perquè la gent no ho és. O sigui, si tens una mala actitud, com podries tenir amb alguna espanyola dient-li: «Deja de tocarme los huevos», són males actuacions. No hi ha un tarannà. Jo no estic al cap de tots els treballadors del món o dels cinc mil treballadors penitenciaris que tenim, però sí que és cert que penso que hi ha males actuacions personals (tothom té un mal dia), però per molt que hagi vist gent que digui “A mi no m’agraden els gitanos o no m’agraden els no sé què”, per molt que diguis això, si els has que donar alguna cosa els la dones, si els has de donar una destinació els la dones i si has que donar-li no sé què, els ho dones» (ED14).

«Comentarios, sí, pero de lo que hablábamos, de recortar los derechos, yo creo que no» (JU1).

«Jo no ho he vist, almenys que jo sigui conscient. Que hagi pogut passar i que no en sigui conscient, perquè a vegades falta aquesta consciència... Però jo crec que no» (TS1).

«Si hi ha la sospita d’algun tema dins del mòdul, d’una entrada d’un objecte prohibit o substància, no és estrany que a vegades les atribucions que es facin siguin a determinades persones. Aquí podríem discutir si és per la seva trajectòria delictiva o per la seva ètnia, en aquest cas» (PS4).

El racisme que es reflecteix al llenguatge

Les discriminacions es detecten en diferent grau en el llenguatge:

«Sí que hay racismo. Hay racismo sobre todo en el lenguaje, en la manera de denominar a la gente: *moros, panchitos*... “Bueno, es que este, claro, viene aquí y piensa que tiene que hacer todo”. Incluso en los destinos no se limita, porque hay muchas veces algunos destinos que hay seis personas y son todas de otros países, pero sí que se intenta que haya alguien

que sea de aquí» (TE6).

«Pregunto: “Quants interns tenim avui per venir a fer entrevistes?” [...] i em va dir: “Avui en tenim un de Colòmbia, dos espanyols i cinc moros”. Però moros amb una entonació una mica... I aquest funcionari que va dir això, a mi em respecta molt, em saluda, m’abraça... Mira, per què a mi em tracta així i a d’altres no? Són persones, no ho sé... Aquest el que veig jo és que la denominació dona aquest tipus de racisme. Crec que és, no ho sé, pot ser racisme amb carinyo: “Tots els moros són dolents, però tu ets diferent”».

«Prejudicis, i alguns d’aquests basats en el tema de la raça o de la diferència, existeixen igual que existeixen en la societat. Per què? Perquè això depèn de cadascú. Som persones amb les nostres històries, allà on vivim i allà on treballem. Sobretot, de paraula, “el moro este” o... “si es que es gitana ¿qué vais a hacer?”» (PS4).

«Estava fent una videotrucada amb un noi d’origen, crec que era senegalès, i escoltar el funcionari dir: “Ostia, pero, ¿los negros lloran?”. A mode de broma... jo vaig marxar del despatx» (PS3).

«A vegades estic al despatx: “No, es el moro aquel que vive en la 17”. És clar, jo interpreto que *moro*, entenc que aquest senyor en aquell moment, i sobretot si és un funcionari que conec, entenc que és la seva manera per dir: “Es el marroquí ese o tal”» (ED11).

Tot i que també es minimitza l’ús d’aquestes expressions, se les interpreta com a expressions inadequades («mala educació») i se les desvincula d’una actitud racista:

«L’únic problema és: mala educació i males actituds. Jo penso que som més maleducats que racistes. Penso que tenim més actituds o que estem ja farts d’explicar quaranta vegades, el mateix i arriba un moment que ja està bé. I després quan veus a la companya: «La gitana ésta me tiene hasta los huevos». Però no és perquè sigui gitana, sinó perquè li *has dit cincuenta veces lo mismo. Y al final pues en vez de decir: “Mariluz me tiene hasta los cojones”, dices: “La gitana esta me tiene hasta los huevos”*» (ED14).

«Jo en els anys que hi soc he vist moltes mostres de mala educació. I segurament una mostra de mala educació és haver agredit una nena, no et dono per ser gitana, no et dono per ser negra o perquè sigui evidentment. [...] “Esta es una gitana i no se merece nada”, segurament ho hauré dit. Però penso que no són temes d’actitud racista sinó de mala educació» (ED14).

«[Una] xinesa que era una artista i tenia unes mans impressionants dormia amb dos brasileres i em deia una d’elles: “Ahora entiendo lo que es trabajar como un chino, nos ha tenido la Cheng todo el fin de semana hasta las dos de la mañana recortando y pegando,

ahora sé lo que es trabajar como un chino”. *¿Es una actitud racista decir trabajo como un chino, me han hecho trabajar como un chino? ¿Consideras que es un tema racista? No, es un tema racial, pero no es racista. [...] Penso que no, evidentment és molt millor dir altres coses, però jo crec que no, la meva opinió tinc claríssim que no és cap mena d’insult dir treballar com un negre o treballar com un xinó. Per a mi no ho és. Penso que hi ha moltes altres coses» (ED14).*

«A vegades, ja no és tant la paraula, perquè tu també has fet servir a vegades certes paraules, sinó el to que les persones utilitzen. Jo tinc companys que me’ls aprecio moltíssim i que fan servir aquest vocabulari, aquest llenguatge que està molt normalitzat dins de presons, però no ho fan de manera despectiva. Vull dir que també ho veus quan és despectiu o quan no ho és. Potser a vegades tots podem tenir la pell més fina o menys fina, depèn del que ens toqui més la moral» (ED12).

«Jo he trobat casos així, per exemple: “Mira, hi ha tots els moros allà”. Esporàdicament sí que sento aquests tipus de llenguatge: “Ostres, ara aquell moro el tinc a dalt”, i és el moro, o “el negre”. Això sí que es comenta: “Ja està el grupet d’allà, mira’ls, tots els negres allà a aquell racó, què foten?”» (ED13).

La dificultat de parlar i de reconèixer situacions de discriminació racista

En diferents grups trobem certa dificultat per parlar obertament de situacions concretes que podrien ser discriminatòries. En primer lloc, de les relacions dels professionals (del sector que sigui) amb les persones internes. Aquestes dificultats es manifesten de diferent forma, com mostra aquesta seqüència produïda en un grup:

ED5: Hay situaciones que a veces vemos u oímos en los módulos y no sabemos si hay un protocolo o a veces tampoco preguntamos. Entonces, es la manera de sobrevivir. No sabes si has de intervenir, no intervenir, porque tú has de seguir sobreviviendo también. Además de esa persona, tú también has de seguir sobreviviendo. Entonces, no sabes si debes entrar. Creo que he sido políticamente correcto, ¿no?

TS4: No conviene menear el árbol, y no sé si me acabo de explicar. Es que hay que mirar al otro lado. Mirar al otro lado. Yo a lo que me refiero con menear el árbol es a cualquier situación que vemos complicada, cualquier persona interna, funcionarios en general (no

diferenciarem) hay situaciones que creo que hacemos la tortuguita.

PS1: Yo no me he encontrado nunca un caso muy visible de racismo, pero pienso que aunque hubiera circuito objetivo, seguramente optaría por un circuito informal para no perjudicar a la persona interna.

I en el mateix grup es formula la idea que no hi ha dades que permetin objectivar el que estaven dient abans:

JU8: Así como hay muchas quejas de internos y todos las hemos visto porque las hemos tenido que contestar o nos constan que las han hecho porque ellos mismos te lo manifiestan: delitos de lesiones, porque me han hablado mal... Pero yo en todos estos años no he visto [ninguna] que haya sido por un presunto delito de odio, porque también lo podrían hacer, si considerasen que lo son...

TS4: Y del Síndic de Greuges tenemos millones de quejas y ninguna es por odio.

O quan es reconeix que hi ha actituds racistes vers els interns es considera que són puntuals i associades a la ideologia política de les persones:

«Són casos puntuals, són casos excepcionals, hi ha funcionaris que es declaren clarament de l'extrema dreta i no els volen, no suporten els estrangers ni al mòdul, els tracten malament, sincerament, però no tots. Potser en cada mòdul o en tot el centre serien dos o tres casos d'aquesta mena, em refereixo, en general».

Situacions de discriminació racista als centres penitenciaris

Quan la dificultat de parlar de situacions discriminatòries se supera, apareixen contextualitzacions que apunten a la idea de discriminació institucionalitzada de la qual hem parlat en el plantejament teòric d'aquesta investigació. Institucionalitzada en el sentit que són *habitus* (esquemes de pensar, sentir i actuar) no només individuals sinó compartits, i institucionalitzada també en el sentit que està emmarcada en relacions establertes entre membres de la mateixa institució:

«Però després resulta que el discurs racista que existeix, això s'agreuja a mesura que la persona ocupa un càrrec cada vegada més alt i té més transcendència que el que passa a sota. Si jo soc racista arribo allà on arribo perquè soc un *mindundi*, però si resulta que

el racista ja és un cap de serveis, ja tenim un problema. Si resulta que el racista és una persona que té un tracte amb la direcció i els seus comentaris poden influir en segons quines coses, tenim un problema. A mi que em digui una persona que té responsabilitat de vigilància suprema i em digui un dia: “Aquests marroquins que entren que van a parar al DERT, jo els ho trauria tot menys una corda, així que els deixaria”. *Vale?* I marxi. Després d’aquest comentari, que això és un *calentón*, que es repeteixi davant d’una altra persona i torni a dir: “Aquests que estan donant pel cul al DERT, parlant malament, jo els ho trauria tot menys un tros de corda així”. Això jo no ho puc deixar passar perquè això ja és una actitud. I és una persona que té una responsabilitat de vigilància, superior a les altres. Ho vaig a denunciar a càrrecs de direcció i no passa res, i no passa res. Què fas? Te’n vas al jutjat? Què fas?».

«Vaig sentir comentaris, sobretot al DERT, que un intern marroquí va cremar la cel·la, però no puc confirmar si és cert o no és cert, he sentit això per part dels interns, no per part d’un professional: aquest intern s’estava cremant i la majoria dels funcionaris del DERT li va dir: “Deixa’l que és un moro, que es mori”. I només un es va treure la jaqueta i va entrar a salvar l’intern, i la resta van dir això: “Que es cremi, un moro menys”. Però aquest comentari el vaig sentir jo dels mateixos interns del DERT, i no només interns marroquins, interns espanyols i d’altres nacionalitats».

«“Amb una pastera *los mandaba yo*” i no sé què! Aquests comentaris que a més s’han normalitzat, és racisme i és classisme i és estúpida» (ED12).

«Jo crec que hi ha molts comentaris que ja els passo, que passen per davant, siguin homòfobs, racistes, de tot. I per “no embrutar” la interacció, que ja s’embruta amb això, per no complicar-me la meua vida dia a dia, jo no confronto. I vaig cap al que vull, perquè si jo confronto amb el funcionari o amb qui sigui, si t’ha de facilitar després una obertura de porta, o que vingui un intern, no és tan fàcil. És veritat, ho escolto i jo no faig res i no dic res. No somric, no segueixo la veta, però no poso un límit a això. Llavors, crec que sí: jo en sento molts [de comentaris racistes], però soc incapaç de reproduir-los. Jo crec que faig com una mena de dissociació quan sento això» (PS2).

«Jo quan he trobat [comentaris] així, per exemple: “Mira, hi ha tots els moros allà”. Normalment solen ser funcionaris. I dic: “Home, no diguis això!”. Ho comento amb la persona, no vaig a dir: “Mira, que han fet això”. [...] En això sí que intervenc, però d’alguna cosa més amunt, no» (ED13).

En algunes intervencions s’evidencia com la persona pren consciència de la seva actitud racista sobre un col·lectiu concret:

«A mi em passa que ja tinc alguna actitud que també podem considerar racista: quan

tinc derivacions de joves menes d'origen marroquí jo les ajorno, no les atenc tan ràpid o m'espero uns dies, o no n'atenc moltes de cop d'aquestes perquè sé que acabaré vivint una escena hostil, que ho passaré molt malament. I jo veig en mi aquesta actitud de rebuig, de dir: "Una altra derivació d'un mena, uff". Jo faig aquestes actituds i ho veig també en els meus companys. Perquè és que ho acabaré passant malament».

Als debats dels grups també es menciona un episodi que narra les reaccions dels treballadors i treballadores del centre vers persones que venen a col·laborar-hi i que són de diferents orígens, i que posa en evidència els prejudicis instal·lats institucionalment:

«Va venir aquest estiu un grup de teatre d'animació sociocultural que hi ha gent que va vestida de moltes maneres, hi ha gent de diferents orígens... Arriben a la porta i què va passar amb els funcionaris?... "Què ens heu portat aquí?" "Qui és aquesta gent que ha d'entrar?" Van començar a venir funcionaris, van parar l'entrada de manera habitual, van haver de començar a passar tots els materials que portaven de manera exagerada pels escàners, de manera exagerada!!».

«Em va passar una vegada que vaig presentar un projecte dirigit a joves magrebins. En el projecte hi havia una presentació de diversos voluntaris que vindrien a complementar les sessions. Quan vaig presentar el projecte a una persona amb un alt càrrec, em vaig fixar que aquesta persona va focalitzar molt la mirada, *bueno*, la mirada, i m'ho va dir, en un voluntari que tenia un nom i cognom estranger. O sigui que es va focalitzar en ell en concret i va deixar tots els altres, que per nom i tal ja es veu que són autòctons. I és clar a mi em va sorprendre molt, per què? Per què estàs preguntant i focalitzant-te en aquest? O posant en qüestió per què ha de venir en aquesta sessió i què hi venia a fer i tal i no preguntar per la resta? És clar, a mi això em va xocar molt, no m'ho esperava. De totes maneres, si vols saber informació pregunta per tots. Era una llista de nou voluntaris. Per què s'ha focalitzat en aquesta persona que tenia un nom i cognom estranger? He hagut de donar diverses explicacions per convèncer-la de per què aquesta persona venia, què venia a fer i tal. I de la resta no, ni em va preguntar per la resta. Precisament aquest voluntari és català nascut aquí, en territori català, i tenia nacionalitat espanyola i tot. O sigui, quina diferència hi ha entre aquest i la resta? El nom, cognom, la raça, el color de pell? No hauria de ser diferent. I aquesta persona també tenia un currículum i a mi em va sorprendre molt que es focalitzés precisament en aquest».

Als debats dels grups també es mencionen les actituds suposadament racistes (en realitat semblen més aviat prejudicis) de les mateixes persones internes entre elles:

«Aquí lo que genera mucha suspicacia es cuando alguien sale de permiso. [Por ejemplo] es lo que sale en el Ramadán. [Y les decimos]: "¿Tú no sales en Navidad, que es el Ramadán de ellos? Tú sales, ¿no?". "Pues yo quiero salir en San Juan, porque ellos salen en

Ramadán”. Pero es que San Juan no es una festividad religiosa» (JU1).

«“Y este es porque es español, ¿por eso le dais el permiso!”. Bueno, lo que está instaurada es la queja» (ED3).

O conflictes de convivència que s'interpreten com un conflicte associat a la manera, per exemple, com una persona exerceix les seves creences religioses:

«Hi ha un intern, per exemple, que era molt, molt practicant, molt practicant i al mateix temps ignorant. Aquí hi ha: soc practicant, però barrejo la pràctica amb una mica de radicalisme. Aquest intern és un problema: s'aixeca a les tres de la matinada a resar, i resa en veu alta, i conviu amb un intern d'una altra cultura que no és musulmà, i l'altre li va parlar mil vegades amb educació: “Si us plau, no resis en veu alta, em molestes”. I l'altre no li fa cas. I un dia va agafar la safata i li va donar un cop i va caure inconscient”» (TE13).

Per acabar aquest apartat, destaquem aquesta reflexió al voltant de l'impacte de la discriminació racista, especialment en les persones que estan privades de llibertat:

«Nosaltres, com a ciutadans que vivim el dia a dia dins d'una societat, fem la nostra vida diàriament normal i corrent, és a dir, tu treballes, estudies, vas a comprar, vas al supermercat, tens una vida normal, comparteixes la vida amb amics, et socialitzes, tens la família. En canvi, si ens posem a la pell de l'intern, no. L'intern està en privació de llibertat, és vulnerable, té una motxilla plena de moltes coses, que no té la família aquí, que potser no està documentat, que la família tampoc l'acompanya. Potser es troba a soles dins d'un país que per a ell és totalment diferent del país d'on prové. Una sèrie de coses que no sap per on començar, que no està ben orientat. Llavors, nosaltres, quan vivim aquestes situacions de racisme podem dir que nosaltres mateixes hi podem fer front. Però pot ser que per a ells se'ls faci el doble de difícil perquè no coneixen les lleis, no saben on acudir, no saben ni tan sols a quin professional han d'acudir per poder parlar d'això, i no són conscients de quines o ja neguen totalment que rebran una resposta. És doble discriminació, doble patiment, doble tot. Des del meu punt de vista s'ha de trobar una solució. Davant d'això, o sigui, jo sempre ho he dit, jo puc fer front al problema, però potser l'intern, no. I potser no estem prevenint conflictes sinó que estem sumant que es puguin produir altres conflictes dins del centre penitenciari o quan surti o diàriament, intern amb intern o professional amb intern, i és un problema» (TE10).

La llibertat religiosa i les reticències en la seva pràctica

La llibertat religiosa és un dret fonamental que està recollit i protegit expressament per la Constitució espanyola. Tot i el seu reconeixement, es comenten situacions en què es denota una falta d'empatia i de sensibilitat respecte a les conviccions religioses:

«Una vegada vaig entrar al mòdul i el funcionari m'acompanyava fins a l'aula de tallers, perquè tenia la clau i per poder obrir-me l'aula. En el mòdul hi ha una sala que també la fan servir els musulmans per fer l'oració. En passar pel pati em vaig fixar que hi havia un grup de gent que estava reunit. Des de lluny no es veia que estaven fent l'oració i jo tampoc sabia que era l'espai on fan l'oració. I jo, preocupada, em giro i li dic [al funcionari]: “Ostres no sé què està passant allà, que hi ha un grup d'interns reunits”. I em diu: “És que estan resant”. I dic: “Ah, que bé”. I em diu: “No, bé no, *es que están consiguiendo lo que quieren*”. I jo li dic: “A veure com? Pots repetir?” I em diu: “Sí, estan convertint això en el que volen ells”. I dic: “Què vols dir, amb això? Són musulmans i hi ha garantida la llibertat religiosa, doncs és garantida per totes les religions. No ho veig com un problema”. I em diu: “Sí, però tu veus aquí el budisme? Veus aquí...”. [I li responc]: “Que jo sàpiga sí que es fa la missa per als cristians i catòlics, i budisme perquè en són molt pocs, però m'imagino que també fan la seva oració”. Al final vaig deixar la conversa perquè vaig veure que no arribava enlloc. Per molt que volgués entrar, no arribava. Em va xocar perquè la llibertat religiosa és garantida per la llei i tothom té dret a professar el que vulgui mentre no faci mal a ningú. I mentre ho faci amb autorització i tot això, no hauria de ser un problema» (TE12).

«Per exemple, hi ha interns que han volgut practicar la pregària i hi ha hagut discriminació o un rebuig, podem dir, per no fer aquesta actuació. O potser el funcionari a qui li tocava estar en aquell moment ha hagut de demanar, si us plau, que vol fer el canvi per no visualitzar la pràctica. Amb altres funcionaris perfecte, fins i tot tenen curiositat. Però a altres no, o potser els atabala. No ho acaben d'acceptar. Però és perquè no ho volen acceptar o no ho volen respectar. No és que no es pugui, sinó perquè no volen» (TE10).

La coartada del «racisme invers»

Als grups també s'han exposat situacions viscudes per les persones participants que es plantegen com a «racisme invers»:

«Tiene mucho que ver con el hecho de ser mujer, que quizás no se entiende tanto, que esta visión aquí es muy importante. Yo he estado trabajando en interior y me he encontrado con situaciones (hablo igual de la cristiana que de la musulmana), las religiones creo que aquí hacen mucho mal. Me he encontrado en un módulo y un interno no me ha querido mirar a los ojos y no ha querido cumplir una orden (que luego de un funcionario sí que ha obedecido) por el simple hecho de ser mujer. Eso te crea un rechazo. Sí, quizás sí que es un prejuicio, pero, claro, eso automáticamente es natural que a ti te cree un rechazo. Porque si tú a mí ya me estás diferenciando por mi sexo, después, ¿cómo pretendes que sea un *quid pro quo*, tratar de igual a igual? Se debería comenzar por aquí, que a veces es bilateral que uno empatice o no dependiendo del que tiene delante» (JU8).

I això genera un debat al grup:

ED5: Quizás mezclamos cosas distintas. A veces mezclamos el tema de la religión con el tema de la cultura o el tema de la incultura. Yo creo que a veces no es que sean musulmanes. A lo mejor son árabes, marroquíes, son lo que sea, es igual. Pero a veces no es un problema de comunicación, es un problema de que a veces pedimos cosas que quizás esa persona ni sabe que ha de cumplir. Es decir, la sociedad inmigrante no es una sociedad estándar que cumpla unos requisitos. Los fenómenos migratorios en general, suelen ser personas que en su país no están bien por lo que sea, que emigran. Esa persona seguramente ni ha estudiado, en muchos casos, y a lo mejor lo que yo le estoy pidiendo es que no sabe siquiera lo que es, porque en su país ya no lo sabía. No hablo de ninguna cultura. A veces lo que pedimos es que han de cumplir lo que hacemos aquí: no sabe lo que hay que hacer ni en su país, como para saber lo que tiene que hacer aquí. A veces yo creo que es un tema de falta de información, no solo por una parte, sino por ambas partes.

JU9: Ella se refiere a que (yo esto lo he visto): “Contigo no hablo porque eres mujer”, es simplemente el hecho de hablar.

ED5: Es un tema de incultura, no de otra cultura. Es incultura.

PS1: Pero a mí es que eso me ha pasado con españoles. Justamente con árabes, con gente con la que presuntamente debería haber racismo, no me ha pasado. Me ha pasado aquí, justamente, me ha pasado con un funcionario.

JU9: Pero es que yo, para mí, yo no me muevo por el color de la piel o la cultura. Yo me muevo por lo que ella decía al principio: las actitudes. [...] A mí si una persona me insulta, me es igual de qué color sea.

PS1: Pero si que es que estamos dando por hecho que ciertas culturas o ciertas personas tengan unos comportamientos que la gente de aquí, autóctona, no. No me gusta que os

haya pasado esto, pero a mí me ha pasado esto aquí, con un funcionario de aquí, que a mí no me miraba, miraba a mi compañero. Era como: “Hola...” [Fa gestos de fer-se notar].

L'aportació d'una persona entrevistada vincula totes aquestes idees:

«Los internos de determinadas culturas, con nosotras, con las mujeres, todavía siguen teniendo actitudes... las órdenes no las aceptan bien, pero también está pasando con internos de aquí. O sea, que el machismo es muy evidente, la manera de dirigirse a un funcionario o una funcionaria, a un profesional o a otro, es distinta. Entonces, va un poco a la par» (TE6).

Situacions de discriminació racista viscudes per professionals

També es reconeixen actituds i pràctiques racistes que s'han produït per part de persones internes cap a professionals racialitzats. En alguns casos es manifesten com a tractes irrespectuosos per motius racistes:

«[En un altre centre on havia treballat] hi havia una companya que ella era [sud-americana] i de pell fosqueta, i ella es va trobar en situacions complicades, de faltes de respecte per aquest motiu, dels interns cap a ella. I sí que [per part de] funcionaris i companys, hi va haver un suport, però no va anar més enllà. I es va quedar com en el suport del teu dia a dia i ja s'agraeix, no? Però no va anar més enllà. He de dir que com a institució ni tan sols es va deixar gaire constància que aquests interns tenien actituds així. I crec que seria important que es reflectís d'alguna forma» (ED1).

En d'altres, els prejudicis van anar més enllà i els interns es van constituir com a grup per posar en pràctica aquests prejudicis i els van convertir en accions discriminatòries dirigides i organitzades:

«Aquí al centre hi havia un company d'origen marroquí i un grup d'interns una mica radicalitzats es van unir en grup, uns quants, van coincidir en un mòdul i “Con este moro no hablamos, con este moro no queremos hablar”. Cada vegada que aquesta persona fa una activitat, no hi va ningú; o es van arribar a sentir comentaris a altres interns potser una mica més vulnerables, a vegades amb problemàtica psiquiàtrica: “Tu si quieres entrar en nuestro grupo, pues tú tienes que matar a un moro para ser de los nuestros”. I això ho arriben a dir al company: “Pues es que me han dicho que si quiero formar parte, de estar con ellos, tengo

que...” Totalment supertòxic i superradical» (ED1).

La narració dels fets, aparentment coneguts per totes les persones integrants del grup, també permet fer conscient la sensació d'indefensió, d'un cert desemparament per la manca de canals institucionals per atendre les discriminacions racistes:

«I també això com a professional no saps ben bé com reaccionar, amb qui parlar-ho, intentes normalitzar o minimitzar una mica el que passa: “No, *bueno*, ja anirà passant”. És clar, perquè tu com a persona anar i dir, parlar amb direcció o parlar amb algun comandament i explicar: “És que estic rebent aquest [tracte]...”. O sigui, que no es fa res, no es fa res, i tampoc crec que hi hagi el suport o el lloc on anar a compartir el que m'està passant, perquè et poden culpabilitzar a tu» (ED1).

El relat dels fets narrat per la persona que va rebre la discriminació aporta més detalls i els sentiments de sentir-se discriminat, i posa en evidència la manca de suport i de resposta de la institució:

«Hubo un tiempo que estuve en el DERT. Fueron unos tres o cuatro, no sé cuantos meses, y los grupos que había decían que “nosotros no hacemos nada con un moro de mierda”. Durante unos cuantos meses. En relación con profesionales, había momentos de urgencias en que yo a lo mejor tenía que actuar y hacer informes de algo. Estos informes se quedaban hasta que venía otro profesional que no fuera yo para rectificarlo, otro profesional de la misma categoría, un compañero del equipo. Entonces este informe (para decir que ha pasado esto o lo otro) no sube hasta que lo rectifica o cuando lo haga la otra persona de nuevo. Y aparte de esto, cuando yo explico esta situación de que he estado durante unos cuantos meses con esta situación, cuando lo trasladé a dirección, no se hizo nada. Lo único que me han dicho es “porque no lo has dicho antes” y ya está. Una de las causas por las que he estado de baja fue esta. Pregunté después si se había hecho algo y no se había hecho nada, ni protocolo, ni nada al respecto. De hecho, cuando volví de la baja me ofrecieron el mismo sitio. Y yo comenté que en este sitio me pasaba esto, que hubo un tiempo que los tres grupos de internos ninguno quería hacer nada conmigo. No siempre, pero estos tres, cuatro meses así, más o menos. Y yo ya no quería volver a este sitio por este tema y [porque] no se habían hecho actuaciones ni se me había dado una respuesta. Y lo peor es que no es para mí, yo a lo mejor lo puedo superar. Pero claro, veo que el hecho de decirlo, de comentarlo, no ha favorecido que haya alguna actuación. De hecho, tengo sospechas de que después, más adelante, me perjudicaba a nivel laboral. Por la queja, yo creo que se me ha perjudicado a nivel laboral».

La composició diversa dels grups permet fer un contrapunt entre els seus integrants i oferir el testimoni directe de persones racialitzades que han experimentat els efectes de les actituds racistes en diferents graus, des del prejudici al racisme pròpiament dit:

ED4: Jo per exemple sí que m'he trobat amb situacions [de racisme]. És clar, quan comences nova en un lloc que ets la diferent o l'única, això és com cridar molt l'atenció. I d'alguna manera la rebuda des d'un inici és com que costa d'acceptar.

ED1: Has de demostrar, no? *Parece que tengas que desmontar* totes les etiquetes.

ED4: És com fer un sobreesforç, contínuament, d'anar fent perquè d'alguna manera estiguis acceptada. Hem donat una mica de volta i sí que s'ha notat. Però és això que també crec important de la representació. Perquè, per exemple, ara mateix és com que ja formo part *de esta institución*, soc com una més. En relació amb l'inici, veig un canvi, és com normal.

TS1: Però a tu t'ha costat molt més que a mi, segurament. Això és així, és innegable. Jo segurament he necessitat un mes d'adaptació per dir alguna cosa i tu segurament has necessitat mig any. Demostrar, demostrar als companys, demostrar als funcionaris i als de dalt.

ED4: I als de dalt. Que és com un desgast. Arriba a un punt que és com un desgast.

Aquesta necessitat de «demostrar» evoca una certa desconfiança o un cert temor que la professional no pugui gestionar neutralment i fer front a les demandes de les persones internes que es puguin identificar amb ella per raons ètniques:

TS1: I no has notat també, que al final és també una discriminació, que per exemple els àrabs o els musulmans també hauran sentit certa... hauran creat vincles també [amb tu]?

ED4: Positiu.

TS1: És clar, positiu però a la vegada ho han utilitzat, ho han instrumentalitzat, en algun moment ho han intentat utilitzar?

ED4: No, no. Jo crec que és positiu.

TS1: Ho pregunto *porque muchas veces le he preguntado [sobre esto] a ella [a ED4], ¿no?*

ED4: És com que hi ha un referent del teu mateix origen que està posicionat en un lloc més privilegiat. Que és d'alguna manera com es representa.

TS1: I negatiu com a dona dins d'aquesta cultura?

ED4: No, perquè hi ha com un cert respecte. En el sentit que és com que es veu més familiar i d'alguna manera no em veuen com a superior o alguna cosa. I en aquest sentit és

una cosa positiva a l'hora de fer el vincle o la intervenció.

TS1: Sí, però aquest vincle que és positiu, a la vegada pot ser, a veure si m'explico... És que es passen de la ratlla. «Tú eres de los míos...» Això és el que et deia, no t'has trobat amb això? No has hagut de posar límits?

ED4: Va, ayúdame que... [rialles]

TS1: No has hagut de posar límits alguna vegada amb això? A això és al que em referia.

ED4: De «para, ¡oye!». Que sí, però una cosa no treu l'altra. «Molt bé el que vulguis, però...»

TS1: Ets una professional, no?

ED4: Sí.

En algun cas la persona se sent discriminada perquè els seus companys la consideren racialitzada, i aquesta percepció genera un debat al grup sobre què es pot considerar un tracte discriminatori i posa en evidència les diferents sensibilitats i el paper que juga la subjectivitat en aquests processos:

ED5: No sabéis la cantidad de veces que me han preguntado si soy un mediador. ¿Os lo podéis imaginar? Por mi nombre [árabe], evidentemente. Es una anécdota muy tonta. Pero que sepáis que me han preguntado en todos los módulos y no he pensado, «Estos funcionarios son subnormales». No, lo que he pensado es que aquel sí que lo era. Pero me han preguntado montones de veces: «Eres el mediador, ¿verdad?». «No».

TS11: Pero una cosa. Es una consulta: ¿Esto lleva una connotación negativa?

ED5: ¿Tú qué crees?

TS11: Yo no puedo asociar la connotación negativa por preguntarte si eres mediador. No hay una connotación de racismo como yo lo entendería.

ED6: Sí que la hay.

TS4: Sí que la hay. Para mí, sí.

ED6: ¿Por qué él no puede ser educador?

TS11: A mí me ha preguntado miles de veces si soy profesora y no con ello...

ED5: Pero profesora...

ED6: Pero una connotación negativa. Muchísimas veces eres profesor o eres del CIRE y yo no percibo por ello una connotación negativa. Me pueden preguntar... ¿Y si te dicen: «Eres la señora de la limpieza»?

TS11: No pasa nada. ¡Ah! ¿Porque tú consideras que ser mediador es como...?

ED5: No: llamarte con un nombre árabe. No, no, yo creo que no me he explicado bien. No me he explicado...

TS11: Sí, te entiendo, pero no veo que...

ED5: El tema de llamarme un nombre árabe: evidentemente, yo tengo un origen, mi origen es marroquí, por descontado, pero yo no soy marroquí. Anécdotas de estas las tengo todos los días. Aunque haya explicado que yo no soy marroquí, yo tengo chats de: «¡Ey! ¿Está bien tu familia con el terremoto?». «No, si yo no soy marroquí».

TS11: Pero yo no veo una actitud racista.

ED5: Hay una etiqueta.

TS4: Yo sí que lo veo.

ED5: Y en Tratamiento, yo no conozco a todo Tratamiento, sí, a unos cuantos, pero creo que no hay más [profesionales con nombre árabe].

TS11: Ni Judits [su nombre].

ED5: Ya, pero Judit sigue siendo...

TS11: ¿Me explico? No, eso no lo sé. Y a mí a lo mejor me preguntan y nunca nadie me ha preguntado, pero yo a lo mejor tengo orígenes egipcios.

PS1: Mira, mi padre es marroquí y yo no lo parezco. A mí nadie me lo pregunta. Esa es la diferencia. Tú tienes apariencia marroquí y tienes un nombre marroquí.

ED5: Claro, a eso me refiero.

PS1: Claro, hay unos elementos visuales que te relacionan con un grupo de población y a mí no, y lo soy más que tú. ¿Sabes?

ED5: Por eso te digo, el hecho de... «Eres mediador», conlleva esa connotación. En este caso, el que te pregunten si eres mediador conlleva que por la apariencia que tienes no puedes ser de Tratamiento.

TS10: Igual es un prejuicio tuyo...

ED5: Es un prejuicio si me lo hubieran preguntado una vez, pero si me lo han preguntado quince veces a lo mejor el prejuicio no es mío.

ED6: Mira, yo tenía un compañero [en otro centro], que también era educador, que cuando pasábamos por la cabina [de control] siempre le pedían y tenía que andar enseñando [la documentación] porque era como que pensaban que era un interno y una vez con un funcionario tuvo hasta un problema y todo, pero este tema también, por ser marroquí... Por su apariencia, y se basa en la apariencia. Claro, se basa en la apariencia.

Una situació que trobem reiterada en un altre grup:

«Quan vaig començar a treballar, em trobava un funcionari que m'havia vist abans en el mòdul i sempre que entrava per demanar la targeta, sense dir-me res deia: "A neteja, no? A neteja?". I li vaig explicar mil vegades que jo soc mediadora cultural, i ja no sabia què pensar, si ho feia de manera conscient o és que tenia problemes de memòria».

També s'observa com de vegades la racialització de la persona desperta suspicàcies per situacions que quan les du a terme una persona no racialitzada es considerarien «normals»:

«El Consell Islàmic ens va fer una donació d'una caixa d'alcorans. Un intern em va demanar un Alcorà, i jo [educadora no racialitzada] l'hi vaig deixar i cap problema, anava amunt i avall amb els alcorans, i els anava deixant» (ED12).

«Va ser una coincidència que sis interns van fer la instància (demanant alcorans) i totes dirigides a mi [mediadora cultural]. Doncs tothom s'ha posat en alerta: es preguntaven per què sis persones havien fet aquesta instància i es dirigirien a mi [mediadora cultural], i va ser una coincidència. Suposo que si en la instància hagués posat "Sandra", cap problema. Crec que la reacció hauria sigut diferent» (TE12).

«Una vegada jo estava fent una activitat en un departament especial. Precisament aquell dia i a aquella hora em tocava fer una intervenció grupal amb quatre nois d'origen àrab. Aquests nois es veu, pel que m'havien dit en aquell moment, que a aquella hora només sortien amb

mi: no sé si és perquè era estiu i era bona hora i sortien. Un dia va entrar un funcionari a fer alguna gestió o preguntar alguna cosa i vaig veure com un intern va posar molt mala cara i tal. Quan va sortir el funcionari, jo li vaig preguntar per què havia canviat la cara i si estava bé o si tenia algun problema amb el funcionari, que si hi ha alguna cosa que ho podríem arreglar. I em va dir que no, que no era un problema amb ell, o sigui amb l'intern, sinó que era alguna cosa que estava relacionada amb mi. I dic: "Com?" I em va dir: "És que quan tu surts de l'activitat, el funcionari després ens pregunta a nosaltres que si [tu ens] portaves alguna cosa i per això sortim a la teva activitat". Vaig entendre que era la seva feina però no per anar a preguntar a l'intern. M'ho podria haver dit a mi directament. És qüestionar la teva feina, aquesta sensació que sempre estàs en dubte o en qüestió, malgrat que estàs fent bé la teva feina i mai hi ha hagut cap problema. Sempre tens aquesta sensació que els ulls estan sobre de tu».

Sobre aquesta diversitat es van construint les maneres com les persones es perceben i es relacionen. Maneres que, com assenyalàvem abans, poden estar orientades per prejudicis i derivar en pràctiques racistes, i que obliguen les persones racialitzades a establir estratègies per evitar o disminuir els efectes i els impactes d'aquestes pràctiques discriminatòries:

«Aquí és on dificulta que jo com a persona noia, jove i que porto una simbologia religiosa al meu dia a dia, però que a la feina no la porto. Però, per què? Perquè intentes evitar tota aquesta sèrie de coses o intentes evitar tota una sèrie de preguntes que la gent no coneix».

«És clar tu imagina't, no? Tu estàs passant pel passadís i portes una simbologia religiosa i ja t'estan identificant com a tal, no? És clar, en no portar-ho, doncs això resta a algú. És un problema».

O en altres casos en què es fa palès el tracte discriminatori lligat a una mirada racialitzadora vers la persona discriminada:

«Jo mateixa, quan vaig començar a treballar, van ser diverses persones que m'obrien la porta, sempre deixaven entrar la resta i a mi precisament, només pel simple fet de ser diferent, em trobava sempre amb dues o tres persones que em miraven la bossa o em demanaven de veure la targeta. Fins i tot una vegada un funcionari em va dir que em confonia amb una interna, que si li podia ensenyar la targeta. I com aquestes actituds han passat moltes. I també, una altra persona que sempre em mirava la bossa i em feia passar per l'escàner. Érem un grup de cinc o sis persones i va deixar entrar els que m'acompanyaven, que tots eren catalans menys jo: els va obrir la porta, ells van sortir i a mi em va dir que havia de passar per l'escàner i que si li podia deixar la bossa. A mi em va semblar molt estrany i vaig dir: "I per què a mi?" I em diu: "Veus aquells que se'n van, ja són de la casa, tu, no. I per això he de mirar la teva bossa i fer-te passar per l'escàner". Aquesta actitud en si em va fer plorar, perquè em va dir a la cara que si tornava a qüestionar

la seva feina, cridaria els de dalt per fer-me fora. Vaig sentir discriminació, racisme, perquè si és qüestió de seguretat hauries de fer passar per l'escàner i mirar la bossa de tothom i no deixar cinc persones entrar, que ni els va mirar. Només va posar la mirada en mi i m'ho va dir així, clarament. És que no va amagar l'actitud. Clarament em va dir que ells són de la casa i jo no. I que a mi sí que m'havia de mirar la bossa, que hi portava i que no hi portava, i que si qüestionava la seva feina, doncs que trucaria a algú de dalt per fer-me fora».

O discriminacions racistes que es produeixen després que la persona que discrimina corrobora que una professional practica una determinada religió:

«Una de les vegades que va passar em vaig dirigir a un dels mòduls i hi havia un funcionari bastant gran d'edat, la veritat. És un funcionari que des del primer moment que vaig accedir com a professional em va fer una pregunta i em va dir: "Te puedo preguntar?" I jo *en plan* amb tot el respecte: "Sí, dime". I és clar, tu veus la postura, la manera de parlar i et preguntes: "Que són aquestes maneres de preguntar?". I em diu: "Tu practiques la religió musulmana?" I jo dic: "Sí". I des d'aquell moment ja no em va parlar [més]. I qualsevol demanda que he tingut *en plan*: "Por favor, ¿me puedes abrir la puerta?", mai [m'ha obert]. Sempre ha vingut un altre funcionari o una funcionària perquè em pogués obrir la porta o perquè em pogués acceptar la demanda. És una de les persones que també vaig convidar perquè pogués venir a la formació, però fins i tot ho va ignorar».

Fins i tot s'arriba a qüestionar la pertinença d'un professional a la institució per causa de la racialització:

«El meu company va demanar unes claus d'una aula dins del mòdul a una funcionària i ella li va comentar: "Aquestes claus no són per a vosaltres. Per a persones *tipo vosotros*, sinó que són per les persones que treballen aquí"».

Com a reflexió final d'aquest apartat, l'aportació següent mostra com els i les professionals racialitzables, a més d'exercir la funció que els pertoca, han d'estar en una alerta constant a l'hora de portar a terme la seva activitat laboral diària, que va acompanyada d'una sensació de supervisió permanent:

«És com si estiguessin per sobre de tot. I això ho vaig sentir moltes vegades. De fet avui dia després de quatre anys també ho sento, *en plan*, depèn en quina situació, la resta està en una situació de privilegi. Jo simplement per tenir un nom àrab, per tenir un origen àrab o el que sigui, sempre haig de vigilar amb el que estic fent, perquè sé que ho qüestionaran. O sigui, has de vigilar molt, que a la mínima tothom vindrà... És com si no tinguessis dret a l'error».

La diversitat com a motiu de segregació

Aquesta mirada racialitzadora estableix una divisió que distingeix i separa els «altres» (siguin professionals o persones internes) de la resta del col·lectiu i orienta pràctiques segregadores i discriminatòries:

«Volia preparar una dinàmica i una activitat bastant gran dins del poliesportiu amb els interns, i ho vam tractar a la reunió de la comissió [d'interns i professionals del mòdul]. Els vaig dir que el meu únic requisit era que hi hagués dos grups i no només un grup [es refereix a espanyols i estrangers]. Que hi hagi una barreja, una convivència entre ells. Els vaig motivar d'una certa manera i va ser el que es va [acordar]. I en sortir de la comissió es dirigeix a mi un funcionari i em diu “¿Me puedes explicar una cosa?”. I jo: “Sí, dígame el qué”. I em diu: “No acabo de entender esto de hacer una actividad entre árabes y españoles”. I aquí em vaig quedar quadrada. Però, és clar, tu has de veure les maneres i són coses que no venen al cas: per què me les comentes d'aquesta manera? I veus aquesta divisió, aquesta discriminació: “No me juntes a tal”. O moltes vegades ha passat a la comissió: “Diles a los tuyos que tienen que aprender que la higiene se tiene que hacer de determinada manera”, o “Hacedles aprender a los vuestros”. Tota aquesta mena de [parlar]...».

O a l'inrevés, activitats que es plantegen excloent una part de les persones internes per prejudicis dels i les professionals que les organitzen:

«Mai, mai se m'ha oblidat. Va ser el dia dels Reis, on es prepara una activitat dins del poli amb els pares i els fills que venen. Els educadors que ho organitzaven ens diuen: “Nosotros vamos a celebrar nuestra fiesta”, remarcant “nostra festa”. I nosaltres diem: “Sí, sí, nosaltres també baixem”. I ells contesten: “¿Vosotros también celebráis Reyes?”. Aquestes coses ja són coses directes, no són coses indirectes, són coses que *en plan* ¡pum!, te les trobes. Això se suma al fet que a nosaltres, com a mediadors interculturals racialitzats, no ens estan valorant com a mediadors. Per tant, això també dificulta la nostra feina en el dia a dia. Però, per què? Perquè hi ha una sèrie de discriminacions i estereotips que no s'acaben de, no s'estan desfent».

Comprendre i empatitzar amb les persones que se senten discriminades implica considerar tant la perspectiva des de la qual es viu l'experiència com la manera en què percebem i avaluem les situacions. En la reflexió següent un professional que ha viscut situacions de discriminació racista comparteix les seves reflexions sobre aquest fet:

«Tengo la experiencia suficiente para diferenciar cuándo es una discriminación por razones raciales o por otras razones. Porque yo he visto muchos casos de personas que a lo mejor a la mínima que tú le haces algo, te dice “Eres un racista” porque a lo mejor dice “Dame esto” y [le respondes] “No te doy porque no puedes tenerlo” o lo que sea. Cualquier dificultad que encuentra la persona dice: “Bueno, esto es un tema de racismo”. Pero en el caso [que estoy valorando] no, porque yo soy muy precavido en este sentido, porque también es un prejuicio que no puedo reproducir: el prejuicio que puede tener una persona hacia un inmigrante que el propio inmigrante que soy yo lo haga con una persona de aquí. Es decir, si no lo tengo claro y no se ha repetido bastantes veces, no lo puedo verbalizar, porque yo en general no he vivido racismo en la sociedad, pero ha habido veces que sí que lo he vivido y sí que lo he podido identificar. Dentro del sistema penitenciario, por ejemplo, yo he sido un profesional bastante valorado, después de demostrar, eso sí, lo que valgo. He sido bastante valorado, mejor valorado. Pero claro, hay cosas que no son una cosa personal, es una cosa del sistema, y el sistema todavía no se ha hecho aliado de los profesionales que aportan otros matices culturales. Entonces, el hecho de ser racializado me hace ver cuando es una situación de racismo, lo veo claramente, no lo dudo».

Il·lustra aquesta reflexió amb situacions viscudes, en què l'etiquetatge per la racialització activa els prejudicis i com són percebuts per la persona que n'és objecte:

«Cuando yo entraba [al centro] desde fuera [como colaborador] era otra cosa, quiero decir, cuando hacía acompañamiento a personas con discapacidad intelectual que están en centros penitenciarios. El hecho de entrar y salir, muchas veces ves miradas un poco de sospecha, y de vez en cuando te tratan como interno. Si no llevas alguna identificación, pues más de una vez (tema anecdótico) te paran y te preguntan de qué módulo eres. Me ha pasado también [trabajando] en el centro penitenciario. Alguna vez en que a lo mejor no se veía la identificación, me decían: “A qué módulo vas?”. O a lo mejor dentro de un módulo te dicen: “¿Qué quieres? ¿una instancia?”, o algo así. Pero para mí es anecdótico, porque lo más importante es lo que piensa la gente, algo más profundo, ¿no? Pero bueno, otra experiencia es trabajando como educador de calle que acompañaba gente, gente que normalmente respecto al aspecto, el comportamiento, son personas con cierta dificultad. Y entonces [íbamos] un inmigrante con una gitana y la gente que pasa a lo mejor cambia de calle, de acera y todo. Pero bueno, esto es más complicado de analizar».

Al fil d'aquesta reflexió, també cal esmentar algunes idees que han sorgit, relacionades amb la pròpia percepció de les persones internes de ser discriminades pel seu origen ètnic. Apareixen reflexions en algunes entrevistes i grups de discussió entorn de la utilització «del fet racista» per part d'algunes persones internes, per tal d'argumentar el no accés a feines, permisos, programes de tractament, etc., quan a la pràctica real es percep com una queixa que estaria més relacionada amb el no compliment d'altres factors, com aspectes relacionats amb la conducta, normatives dels centres, no complir amb requisits objectius de

formació...

«Los internos se han quejado de que ha habido un trato [racista]... luego me he dado cuenta de que no, que ellos, a veces, la mayoría de veces (tampoco te puedo decir al cien por cien todos), se lo crean ellos mismos: “Porque yo soy moro o porque yo soy gitano o porque yo soy...”. Y no, no. Fuera de una persona, no lo he visto, la verdad. [...] A veces les retiran [los permisos], porque ellos, cuando están en la calle de permiso hacen algo que no deben de hacer y no lo entienden, y ahí es donde hay más problemillas para convencerlos a ellos de que no tienen razón» (TE16).

«A vegades a un noi, magrebí, a qui li dius «No puedes trabajar por esto...», i li expliques, de manera integradora sempre. Ja està, la cosa és “Es que eres racista”. Ho fan servir molt, també. Se'ls ha de dir “No es esto”, és que hi ha unes raons, hi ha una normativa i a vegades no entren...» (TE5).

«Aquí vivim en un ambient que s'aprofita del racisme. Tenim un col·lectiu de persones que s'aprofita del racisme, és a dir, que aprofiten que tan bon punt no els surt alguna cosa: “Es que la X es racista, claro, solo hace caso a los de esto y esto”» (ED11).

«Els interns són molt més racistes: “Solo ayudas a los moros, tú eres de los nuestros, tú me tienes que ayudar. Me tienes que ayudar porque somos muchos”. *No, yo aquí soy transparente, soy neutro. Yo no veo si es Mamadou, Mohamed, Luis o Kevin.* Potser pateixo més racisme per part dels marroquins que no per part dels espanyols. Els molt radicals, jo he parlat amb molts, he tingut molts joves que són feixistes declarats, d'ultradreta, i parlen amb mi de manera superbé, superbé. Potser perquè n'hi ha, treuen el cent per cent de racisme, sinó que diu: “Bueno pero este al menos se ha dignado a hablar mi idioma, pero este al menos viste como yo, o más o menos habla el mismo tono o el mismo nivel coloquial”. El que sigui. En canvi, els altres, notes aquest racisme de dir “És que tu hauries de ser com nosaltres, tu ens hauries d'ajudar”. Amb un col·lectiu de gent que en molts casos han sigut vividors i tot el que han pogut aprofitar a la vida ho han aprofitat amb històries. Però han acabat i arriben aquí amb una ànsia de “dame, dame, dame, dame, dame, dame. I no, que tengo mis derechos. No me toques mis derechos” que fa ultradifícil treballar» (ED11).

«És veritat que per part de l'intern també ha d'entendre què és el racisme, què és la xenofòbia i com detectar-ho. O sigui, què és per a ells racisme, què no ho és per a ell, si es detecta o no es detecta, de quines maneres ho detecten ells, no? Perquè moltes vegades en fer intervencions diuen, “Ya, pero es que la funcionària tal o l'educadora tal és *molt racista* conmigo”. És clar, què és racisme per a tu?». (TE10)

Impacte del racisme i les discriminacions en la salut mental

En aquest espai es farà la reflexió sobre com la discriminació pot arribar a influir en l'estat emocional i psicològic de la persona que l'ha patit, i els efectes que això pot tenir en la vida personal:

«Crec que el racisme és una de les coses que afecta realment, arriba al nivell emocional i a nivell intern i mental de la persona, hi arriba i afecta molt» (TE10).

«Vaig plorar, vaig anar al despatx, ho vaig compartir amb els companys. Però, *bueno*, sé que una persona d'alt càrrec va parlar amb ell i després ell es va disculpar i em va dir que no eren les formes, però el dany ja està fet. Jo això ho vaig portar durant molts mesos i sempre que ara em trobo amb ell, ja no em torna a mirar la bossa ni res, però sempre que el veig, em ve el record del que em va fer, perquè em vaig sentir molt discriminada. Simplement per la meua cara, pel meu origen àrab o pel que sigui».

«I moltes vegades, o sigui, vaig anar a casa meua amb l'autoestima molt baixa, perquè és clar, jo també posava en dubte a mi mateixa *en plan* a veure, estic fent alguna cosa malament? He fet alguna cosa malament? Està fent realment la seva feina com ha de fer? O és una sensació meua que m'estan discriminant simplement pels meus orígens, perquè soc dona? Perquè soc jove? Moltes vegades jo mateixa em vaig qüestionar... Fins que un company em va fer veure que realment és així».

La discriminació múltiple: una mirada feminista interseccional

El racisme i la discriminació poden arribar a multiplicar-se i a afectar de diferent manera quan se'ls suma la desigualtat de gènere. Hi ha aportacions que posen en evidència la doble discriminació, per motiu de gènere i d'origen:

«Sempre em fa la sensació que pel simple fet de tenir nom àrab, pel simple fet de ser jove, pel simple fet de ser dona, sempre em qüestionen la meua feina. O sigui, quan demano una cosa i tal, la mirada, com et responen... a vegades dificulten molt. O sigui, tu demanes una cosa, vas a fer una gestió i la persona amb qui et trobes (jo m'he trobat això amb personal de tractament i amb funcionaris), tinc la sensació que sempre qüestionen, o sigui, posen en

dubte» (TE12).

Quan la persona que viu aquestes situacions de discriminació i racisme les exposa, és interessant veure de quina manera respon el seu entorn. A vegades en situacions d'injustícia hi ha qui es manté neutral:

«Discriminació per tot arreu. I això ho vaig comentar a molta gent. Al principi em deien que potser era una sensació meva. I jo els deia que no, que no és normal. Fins que el meu company va comprovar que realment és així, que quan ell, per exemple, demana una cosa li poden fer dues preguntes o tres i quan soc jo em demanen mil autoritzacions i trucades i no sé què... Perquè la mateixa gestió, ell la va demanar i no li van posar tantes traves com em a mi. I va ser allà quan em va dir: "Sí, sí, tens raó"» (TE12).

Es mostra com la figura de la dona d'origen estranger implica una sèrie d'estereotips i estigmatitzacions i que costa trencar amb aquestes creences i mites falsos:

«Una vegada un intern d'origen espanyol, o sigui, autòcton, em va preguntar si jo estava casada i jo li vaig dir que aquestes preguntes personals no s'haurien de fer. I em diu: "És que t'ho dic per saber si el teu marit té algun problema o no. Perquè és clar, els àrabs musulmans que són... saps què vull dir". Però no li vaig dir si estava casada. Però em va dir que em preguntava això per curiositat per saber com és la reacció del meu marit. Si jo estava a casa... Perquè és clar, tot el tema del masclisme i tal i de l'islam, doncs per a ell era molt xocant veure una noia d'origen àrab treballant en un centre penitenciari i amb homes».

«Feia uns sis mesos que treballava, un funcionari em va obrir la porta del despatx per fer una entrevista i un company el va cridar i davant meu li va dir que esperés, que estava mirant perquè això no ho havia vist mai. No havia vist mai una noia d'origen àrab treballant en un centre penitenciari. És el desconeixement, perquè a mi també em van arribar a dir que com és que estic treballant aquí, que no saben que hi havia noies d'origen àrab, que acabaven els estudis, que ells es pensaven que es casen, que no treballen, que com pot ser que la meva família em deixi treballar. Saps? Falta de sentit comú, falta de coneixement del que hi ha a fora».

«És falta de coneixement, perquè actualment en tots els àmbits trobes noies i nois d'origen estranger treballant. De fet a la meva universitat trobes moltes noies que actualment porten el hijab. Jo entenc que és una cosa que no ha de sorprendre. Tanta diversitat que hi ha, no només en l'àmbit penitenciari, sinó a l'exterior, i encara estem així. I aquesta reticència. Costa acceptar aquesta realitat. Jo ho veig com una riquesa, però és clar, molta, molta gent encara és resistent a veure això com una cosa positiva o a reconèixer que existeix».

Discussió

Les persones participants han debatut sobre les situacions de racisme o de discriminació als centres penitenciaris. Agrupem els seus comentaris i aportacions els en els apartats següents:

- 1. Percepció de la diversitat als centres penitenciaris:** Les percepcions de les persones participants sobre la diversitat difereixen notablement: per a algunes persones és una riquesa i un escenari d'oportunitats, mentre que d'altres manifesten la seva preferència per una realitat més homogènia.

En la vida quotidiana de les presons s'observa una agrupació espontània de les persones internes per afinitats, ja sigui per nacionalitats, ètnies o altres característiques.

La diversitat a les plantilles professionals es veu amb certa ambigüïtat, entre la valoració de la riquesa que suposa el coneixement d'altres cultures o d'altres llengües i la preocupació per la competència en la carrera funcional.

- 2. Manifestacions de racisme i discriminació:** Les actituds, expressions i comentaris racistes apareixen discutides i demostren la necessitat de conscienciar i sensibilitzar les persones. Malgrat algunes minimitzacions que s'atribueixen a la «mala educació», es posa en evidència que existeixen prejudicis i actituds que poden contribuir a afavorir un context discriminatori. Algunes persones participants reconeixen aquests comportaments com a problemàtics i busquen formes de canvi que es duen a terme com a accions individuals i no organitzades.

Tot i que es reconeix l'existència de prejudicis, es nega que hi hagi pràctiques actives de discriminació a les persones internes en l'accés a serveis o activitats que ofereixen els centres. També s'assenyala que no s'han rebut denúncies de discriminacions racistes a través dels canals oficials (com poden ser instàncies, denúncies al JVP, queixes al Síndic de Greuges...) que els centres tenen habilitats perquè els interns facin aquestes comunicacions. Aquest fet serveix per reforçar una visió minimitzadora, si bé també podria indicar la inadequació dels canals existents per comunicar fets racistes.

- 3. Situacions de discriminació reconegudes:** Les situacions de discriminació racista més reconegudes han estat sobre professionals racialitzats. Aquestes discriminacions han procedit tant d'altres professionals com de persones internes. També s'han observat les diferents maneres que la resta de professionals aprecien els fets: des

de minimitzar-los o directament ignorar-los, a mostrar-se solidaris i donar suport a les persones que són discriminades.

En tots els casos recollits s'ha apreciat la dificultat de parlar obertament dels fets, i de socialitzar i escoltar les vivències i sentiments de les persones discriminades, en la línia del que s'ha assenyalat als punts anteriors.

També es reconeix el racisme vers les persones internes racialitzades, que es manifesta, sobretot, a través d'un llenguatge despectiu.

- 4. Dificultats per abordar el racisme:** A la dificultat de reconèixer situacions de discriminació racista s'afegeix les dificultats dels i les professionals per abordar o respondre a les situacions de discriminació que hagin pogut presenciar. De vegades, en una mena de reflex d'una cultura corporativa, opten per no parlar-ne obertament i no intervenir en les situacions. També s'assenyala que quan s'han posat els fets en coneixement de la institució no han rebut suport ni resposta. La percepció que no hi ha resposta institucional porta els participants a reconèixer que adopten una actitud de «supervivència», a no ficar-s'hi ni intervenir-hi.

- 5. Discriminació institucionalitzada:** S'apunta l'existència d'uns *habitus* o esquemes de pensament, sentiments i accions compartits a diferents nivells de la institució que naturalitzen i, fins i tot, invisibilitzen les pràctiques discriminatòries. En la mateixa línia, hi ha un reconeixement de la connexió de les actituds racistes amb posicions de poder dins de la institució.
Tot això posa de manifest la dificultat de denunciar i combatre aquesta discriminació dins del sistema penitenciari.
Les referències a situacions de discriminació a la mateixa institució demostren la necessitat de definir una postura oficial de les presons per abordar aquestes qüestions de manera efectiva.

Legislació i criteris d'aplicació: barreres per a la igualtat dins el sistema penitenciari

Un dels aspectes tractats amb les persones participants en els grups de discussió i en les entrevistes individuals va ser l'impacte que les legislacions, les circulars, les instruccions, les normatives i els criteris de valoració poden tenir en el tracte diferencial de les persones internes en relació amb els seus drets. D'aquest debat ens interessa rescatar la manera com les persones participants consideren aquests elements com a marcs amb una pretensió neutral, o al contrari, els destaquen com a possibles factors estructurals de discriminació racista. Els debats ens han permès visualitzar aquestes perspectives i, a més a més, ens han permès detectar la manera com aquests operen factors i poden generar discriminacions.

Dificultats per comprendre els procediments legals

En primer lloc, destaquen consideracions sobre una dificultat de base que tenen les persones internes d'origen estranger per comprendre els procediments (englobant en aquest terme les lleis, normatives, instruccions, circulars...). No és només una dificultat de comprensió lingüística, sinó de comprensió del sentit d'aquests textos. Aquesta reflexió considerem que és important perquè també es veurà referida en els apartats següents, quan parlem de l'accés a les activitats de tractament, per exemple:

«A nivel de procedimiento en general, yo creo que lo más sensato es que tanto personas extranjeras como personas de aquí tengan el mismo procedimiento. Y esto, yo creo que es así. Lo único que sería importante adaptarlos [para hacer posible] entender estos procedimientos: una persona que no sabe ni leer ni escribir, le estás aplicando un procedimiento que no saben ni de qué va y que a lo mejor afecta cosas que no entiende. Entonces, esto es lo que no me parece justo porque [una] persona (por ejemplo, pongamos una persona de Marruecos que apenas entiende el árabe pero el árabe dialecto o rifeño sí), si no tiene acceso a los protocolos o a lo que es la normativa que se le esté aplicando, [tiene mucho que] perder. Una cosa es que [el documento] esté traducido y a lo mejor cumple con lo que es y demuestra que hay un poco de voluntad de hacer las cosas bien. Pero, sin embargo, no está bien asesorada y a lo mejor la persona tiene textos en árabe, pero él no

sabe leer en árabe» (ED15).

La manca de documentació com a factor de discriminació

Per a algunes de les persones participants, el fet que les persones internes estrangeres no tinguin documentació d'identitat o permís de residència i treball, juntament amb la dificultat extrema d'aconseguir-los, es considera un factor discriminatori. Aquesta situació legal provoca un efecte similar de restricció de drets que el racisme:

«La gran diferenciació, que ja no sé si és discriminació o no, però sí que és una diferenciació, és el tema de la documentació. De cara a una sortida programada, a un acostament al medi, a un primer permís... A la reinserció! Que se suposa que és el nostre objectiu, no? El doble càstig, compleixes, condemna i a sobre no pots sortir. Per a mi, la discriminació és important. No tens documentació, no surts. I llavors, què fem? La possibilitat de reinserció i rehabilitació no se l'estàs possibilitant» (TS1).

«Jo soc, per exemple, espanyol, tinc la meua mare, tinc el meu pare, tinc germans, tinc tia, tinc allotjament, d'acord? Jo faig tots els programes, he tingut bona conducta... en canvi, tinc més possibilitats d'aconseguir permís i tercer grau. Jo soc estranger, em comporto fenomenal, treballo, vaig a l'escola, faig totes les activitats, tinc bona relació amb l'equip de tractament, però no tinc ningú al carrer, i en aquest cas, no és fàcil aplicar el mateix criteri. Jo si surto al carrer no tinc ningú o no tinc documentació. En canvi, la gent d'aquí no té aquest problema de documentació, allotjament...» (TE13).

El procés de reinserció es veu condicionat per a les persones internes estrangeres que no tenen documentació de residència. Es parla d'una «sobrepenalitat», d'un plus que s'afegeix al compliment de la condemna, i es destaquen situacions paradoxals, com és la possibilitat per part d'una persona estrangera de treballar mentre està complint condemna mitjançant l'autorització de treball per a penats (ATP), que s'interromp quan la persona interna accedeix a la llibertat:

«La crueldad de estar en tercer grado y tener la ATP, luego te vas en libertad definitiva y ya no tienes la ATP y ya no puedes trabajar. Eso es una crueldad, una triple penalidad. Eso sí que es cruel. Ahora en tercer grado te damos una ATP, puedes trabajar legalmente, pero ya cuando estás en la libertad definitiva, que es cuando se supone que ya no puedes hacer la documentación porque no has cancelado los penales. Has cumplido, pero no has

cancelado, que no es lo mismo *cumplir* que *cancelar*. Eso ya es, para mí, perverso» (JU1).

O també, la dificultat de dur a terme la tasca de reinserció de les persones internes que estan en aquesta situació:

«Os pondré un ejemplo muy sencillo e indistintamente de prisión o no de prisión. Los permisos de residencia, una situación normativa no regularizada, que no permiten trabajar: ¿Racismo? ¿Qué plan de trabajo voy a hacer con esa persona que no puede trabajar? ¿Qué plan de trabajo voy a hacer si todo está orientado a que trabaje esa persona? No puedo trabajar. ¿Qué hago? ¿Qué hacemos con esta persona? Permiso de residencia sin trabajo. ¿Qué hago con esta persona? Te doy un permiso y vienes con dos nuevas causas. ¡Claro! Si es que no puedo trabajar» (ED5).

Altres van més enllà, i es plantegen què implica i quines dificultats es troben les persones que no tenen la documentació per poder viure al país de manera legalitzada, i com aquest fet actua com un factor de discriminació estructural:

«Una persona és un delinqüent per estar indocumentada i no tenir uns papers: ja és gros que una persona, sense haver comès res que estigui tipificat al Codi Penal, sigui un delinqüent pel fet de no aconseguir els papers per estar en un lloc. Una de les coses que aquí veiem més. Al final, la feina nostra que hauria de ser poder facilitar una vida més estable perquè no et porti a la presó; començant que no tens papers, no et poden contractar, no pots tenir un empadronament, no pots viure, no pots estar de lloguer... Et complica tant la vida. Hauríem de començar per aquí. Però és clar, això no és una cosa nostra, és una cosa des de dalt» (ED12).

El marc jurídic també es considera que genera desigualtats a altres nivells, com és el cas de la paga per excarceració a la qual accedeixen habitualment les persones internes excarcerades de nacionalitat espanyola i les persones estrangeres que tenen permís de residència, i a la qual les persones internes estrangeres sense regularitzar no poden accedir:

«[Una persona interna extranjera] tiene la libertad definitiva y no tiene documentación, [se añade] la dificultad de la paga de excarcelación, que tampoco tiene este derecho porque no tienen el NIE. Y claro, enlazando con esto, es por eso que salen con una necesidad que [no se puede atender], es como que la alternativa que damos a estos jóvenes o estas personas que tienen salida definitiva [no existe], es como que están desamparados. Justamente la semana pasada, un interno que tenía la libertad definitiva y estaba sin papeles, sin casa, sin nada, pero estaba vinculado a [un recurso residencial]. Vale, estoy aquí durante equis tiempo, retenido, salgo un permiso, dos. ¿Però quins recursos hi ha a l'exterior per què aquesta persona no torni a reincidir?» (TS1).

Tot això es resumeix en aquesta reflexió en què també es reflecteix la preocupació de les persones internes i les dificultats que apareixen en tot el procés:

«Hi ha un buit sobre el tema d'estrangeria, sobre les renovacions de documentació, que és una necessitat de tots els estrangers. Quan parles dins l'activitat diuen: "No, no, a mi primero me interesa eso... me interesa renovar mi permiso de residencia, me interesa el pasaporte"... No es concentren ni en l'activitat, estàs fent una activitat i et fan una pregunta que no està relacionada amb l'activitat, una pregunta relacionada amb la documentació perquè la gran preocupació dels estrangers: papers. Si jo també estic a favor d'aquesta perquè jo crec que el primer pas per la reinserció i la rehabilitació és la documentació. Si jo compleixo cinc anys o deu anys i faig tots els programes, i al final surto al carrer sense documentació, per a què serveixen aquests programes? Jo crec que el primer pas és sortir amb passaport en vigor, sortir del centre penitenciari amb un permís de residència en vigor, perquè el permís de residència li facilita la incorporació a la societat, la incorporació al mercat laboral, li permet, també, si troba dificultats en no trobar feina, almenys té dret de cobrar l'excarceració. Ens trobem ara que un gran nombre surt al carrer sense documentació. Vull dir, no pot cobrar res, què farà? Estem parlant d'un intern estranger, no té ningú, no té allotjament, no té família, i després de complir deu anys o vuit anys o cinc anys surt al carrer sense res, tornarà a delinquir, sense dubte. I per això, la taxa de reincidència cada vegada és més alta, i la dels estrangers més. No és la culpa del centre penitenciari, aquí entrem amb el que podria ser racisme institucional, que està relacionat amb la Llei d'estrangeria. Si la Llei d'estrangeria diu: "Qualsevol estranger si la seva condemna és superior a un any, no es pot renovar, no pot renovar, i a vegades, no es pot expulsar", i què fem? Si ja formen part de la societat, què fem amb ells? Tirar-los al carrer? És la pregunta principal i encara no tenim resposta. Si no es poden donar ni papers, què fem, expulsar-lo? Es pot expulsar una persona que té fills aquí i dona aquí? És un tema molt complex, però la Llei d'estrangeria no està, no està... Hem d'intentar nosaltres, gràcies a l'ajuda, a vegades, dels advocats d'estrangeria de Càritas o de la Creu Roja, i gràcies a les sortides programades, hem aconseguit renovar alguns, però són molt pocs» (TE13).

Les dificultats de les persones estrangeres per obtenir la documentació

Tot i que a la Circular 2/2019 sobre estrangeria als centres penitenciaris de Catalunya es destaca que l'atenció a la documentació ha de ser prioritària, la dificultat per concretar i atendre aquesta atenció resulta evident:

«Va quedar un buit sobre aquest tema [estrangeria]. Un dia el secretari tècnic em va cridar i em va dir: “Pots ajudar-nos en el tema d’estrangeria?”. Jo li vaig dir: “Jo tinc altres funcions, si faig estrangeria...”. Em va dir: “Tenim un problema amb el consolat del Marroc, perquè no contesta als correus, no contesta a les trucades, i a més a més, que la majoria dels estrangers són del Marroc, n’hi ha més de dos-cents cinquanta només del Marroc”. A més d’això, faig, també, assessorament i orientació a tots els estrangers, no només marroquins. Assessorament i orientació en el tema d’estrangeria. Jo, quan un intern fa una instància: “Sol·licito renovar el meu passaport...”, si és de Bolívia, jo truco al consolat de Bolívia, m’expliquen els requisits, com es fa, després jo torno al mòdul i ho explico a l’intern per veure si té els requisits o no, a vegades, demana renovar el passaport i no té res. [...] Moltes vegades els interns que no tenen res, per exemple els casos dels marroquins, si no tenen diners m’encarrego jo de trucar a la seva família al Marroc, i els facilito l’adreça de la presó per WhatsApp perquè enviïn el certificat de naixement a la presó. I a partir d’aquí, truco al consolat i organitzo una visita perquè vinguin, perquè el consolat, quan ve, no ve per una persona, nosaltres preparam una llista de vint o vint-i-cinc i, a vegades, fins a trenta, jo crido el consolat del Marroc, venen. De moment estan respectant aquest pacte. Jo crec que d’aquesta forma surt, primer, molt rendible per al centre penitenciari. Imagina’t fer vint conduccions amb policia, és car. Quan venen ells, ho fan tot dins el centre penitenciari: les empremtes, les fotos, i marxen, i en trenta dies ja tenen trenta passaports fets de cop. Quan fan una altra visita: la primera venen un equip de tres o quatre, però per entregar, ve només una persona per entregar el passaport» (TE13).

Així doncs, les possibilitats de documentar-se no són fàcils, ja que depenen de les autoritats consulars de cada país o, en determinats casos, del fet que existeixi un consolat proper:

«Hi ha un problema amb el consolat d’Algèria, el Pakistan... Si fas una conducció amb força pública, no deixa la policia entrar. Això ho vam fer dues vegades, i l’intern arriba a Barcelona, i no fa res i torna. I ara què fem? Intentem establir un pacte per a cada consolat. Si no, ho fem a través de la sortida programada, però no tots els interns tenen possibilitat de fer sortida programada. Els que tenen possibilitats de fer sortida programada, fem sortida programada només per renovar passaport, a Algèria l’única manera és una sortida programada, amb força pública no es pot, i que vinguin ells al centre, tampoc venen. Hi ha problemes, també, amb el consolat del Senegal, el consolat és a Madrid i no venen. Abans del coronavirus, sí que feien una visita un cop a l’any. L’única manera de documentar un intern senegalès és demanar-li a través del jurista el trasllat al centre penitenciari de Madrid, es queda allà tres o quatre mesos, i quan tramita el passaport torna al centre. I això es fa amb: la Costa d’Ivori, Tunísia i amb interns del Senegal, i amb Guinea Conakry, perquè amb tot això tenim consolat només a Madrid, no en tenim a Barcelona. I sort que la majoria dels estrangers són del Marroc, i són els que tenen el consolat a Girona. Quan era a Barcelona tampoc venien, costa molt, ho hem de fer només amb una sortida programada a Barcelona. L’avantatge, també, del consolat del Marroc és que facilita l’entrada de la policia al consolat.

El Marroc sí, amb força pública sí que hi podem entrar tranquil·lament, però Algèria, el Pakistan i altres països... no hi ha manera. I els interns de països llatinoamericans: per a mi el millor consolat és el de Colòmbia. De moment, Colòmbia funciona fenomenal: truques, contesta, envies un correu, contesta, demanes una visita, venen. El pitjor: Cuba és una mica complicat, República Dominicana és una mica complicat. Hi ha països que ho faciliten tot, hi ha països que no. D'aquests països n'hi ha molt pocs. Pots trobar un cubà o dos, i moltes vegades tindrà el passaport en vigor. Són casos, potser, de Cuba o de la República Dominicana o de llocs així, potser tindrem cinc casos de renovació a l'any, en són molt pocs» (TE13).

El pes de ser estranger en la valoració d'una possible proposta de permís

D'acord amb la Circular d'estrangeria, no tenir regularitzada la situació de residència no és un criteri restrictiu per sortir de permisos: seria suficient tenir un passaport en vigor o un document que en faci possible la identificació. Però la Circular no marca un criteri clar i pautat al respecte, i la proposta depèn de les valoracions dels equips de tractament, de les juntes de tractament i de les direccions de cada centre:

«Tenim una nova Circular [d'estrangeria] del 2019 que és un intent de reduir una mica la discriminació i que pel fet que no tinguis una documentació, que la teva situació administrativa sigui irregular, que no tinguis tantes diferències amb el nacional. I l'únic que, com el seu mateix nom diu, és una circular perquè ens deixa moltes portes obertes. No acaba definint una línia» (JU4).

«En el cas dels estrangers, hi ha la barrera de la discriminació, el racisme institucional, que per sortir de permisos has de tenir la documentació i moltes vegades hi ha consolats que ho posen complicat, hi ha interns que ho tenen impossible. Hi ha moltes traves administratives. I llavors jo crec que la Circular d'estrangeria sí que discrimina gran part de la població interna» (TE12).

Les persones participants han reflexionat sobre com la condició d'estranger pesa en la valoració i genera una desigualtat respecte a les valoracions que es fan sobre les persones internes nacionals. Per exemple, es reflexiona al voltant d'un cert automatisme a l'hora d'associar els estrangers amb la manca de recursos i de suport familiar (de manera que entren en joc possibles estereotips i prejudicis que es puguin tenir):

«Yo creo que en lo que se piensa automáticamente (si esta persona tiene alguna documentación que puede empezar a salir) es en el piso de permisos» (TS1).

«No [se piensa] que tenga una familia que le pueda acoger. Pensamos que están solos y muchas veces no están solos. Tienen los tíos, los padres» (JU1).

«Quan faig el llistat de permisos, si és estranger, inconscientment (no parlo de pràctiques) el pla de treball és molt més limitat que potser un nacional. Faig això, inconscientment... em costa més treballar el pla de treball d'un estranger que un nacional, perquè trobo moltes més dificultats en els joves... Las posibilidades de trabajo, las posibilidades son más reducidas» (TS1).

«Si tiene la documentación en vigor, las posibilidades [pueden ser] más limitadas por el idioma. Pero sin documentación, me parece muchísimo más difícil el proceso. Cuando son estos casos que no tienen posibilidades de regularizar documentación por los antecedentes... Hasta que no cancela y cuándo cancela...» (JU1).

«Entonces hacia dónde dirigimos, si hacemos un permiso, ¿vamos a trabajar si no tenemos posibilidades de un futuro, una reinserción aquí? Es aquí quan veus situacions que molts són joves, i a vegades no tan joves, que ja viuen aquí el seu pas per presó com "Bueno, me la pela todo, me da igual todo porque tampoco no tengo mucho por lo que [luchar]..." (ED1).

Així, la circular és una normativa que influeix en la presa de decisions, que segons algunes persones participants, pot comportar un biaix discriminatori cap a persones internes en situacions administratives irregulars, d'acord amb la Llei d'estrangeria:

JU8: No es una cuestión de origen, porque hay gente con origen lo que sea que está en una situación administrativa regularizada y no tiene problemas.

TS10: Por el hecho de ser extranjero esto te limita. Podría no sacar una circular el *departament* y no entrar en esto. Y entra.

JU9: Es que hay que regular las situaciones, hay que regularizarlas.

ED6: Pero esto es una moda, porque antes en Dirección General, a la gente que no estaba documentada, que no tenía pasaporte, la dejaban salir y luego algo debió pasar y de repente dijeron: «Si no estás identificado, no». Pero a mí lo que me parece curioso es que un juez sin que nadie esté identificado le dice: «Usted, ingreso en prisión». O sea, sin papeles, sin pasaporte, puede ingresar una persona en prisión. Pero luego, si esa persona lo hace bien, sigue su tratamiento, no es capaz de poder empezar a tener un permiso o una que venga de una «mula». No es capaz de empezar a hacer una vida aquí. No se le

está dando la oportunidad, está habiendo una discriminación. Cuando realmente igual esa persona dice: «Pues mira, yo no me quiero ir a mi país de origen, porque cuando vuelva allí igual me matan, porque he perdido toda la carga, porque no sé qué».

TS10: Tiene que hacer todo lo posible para solicitar el asilo político aquí.

ED6: Pero igual no, pero si no empieza a salir no puedo conseguir nada.

TS10: Pero esto es un tema de la circular. Si no la sacara el *departament*, no tendríamos esa limitación para tomar decisiones, y en estos momentos existen.

ED7: En este caso, el racismo de alguna manera de la institución estaría por encima del racismo de la ley. Porque claro, me ha llamado la atención que la Audiencia da permiso, pero la institución que está por debajo, no. Porque la Audiencia en definitiva representa la ley, la norma, un nivel estructural.

També es posa en evidència que en les valoracions de permisos de sortida en el cas de les persones internes estrangeres el risc d'evasió es pot distorsionar (i entren novament en joc possibles estereotips i prejudicis que es puguin tenir):

«Tenemos más miedo de que no vuelva [de un permiso], a una evasión. Es miedo. Un extranjero, te lo piensas más. La última palabra tampoco es nuestra, pero sí que piensas que un permiso son más posibilidades de que se vaya a su país, de que se evada. “¡A ver si vuelve!”» (JU1).

«Pensamos, porque tampoco sabemos si es así en todos los casos. Pero sí que está la creencia» (ED3).

«Quebranta un permiso un español perfectamente... Cualquiera persona que salga, ¿no? Que salga y no vuelva...» (JU1).

«Nosaltres aquí ens costa molt donar beneficis a les nenes romaneses perquè ens infringeixen totes perquè quan els el donem, el primer que fan és marxar al seu país. És racisme no donar-los beneficis? No, és pràctic» (ED14).

Les ordres d'expulsió com a condicionant del procés de reinserció

En el cas de les ordres d'expulsió, es valora com aquestes limiten el gaudiment de permisos i si es considera un factor de discriminació:

«Siguiendo la Circular de extranjería, realmente hace una diferenciación entre tipologías de internos y de expulsión judicial. Los que tengan arraigo y los que no. Y fíjate, la tercera tipología, que son los “delitos de maleta” [se refiere a las personas condenadas por tráfico de drogas con detención en el aeropuerto], coincide curiosamente con los que tienen expulsión judicial y además no tienen arraigo. Y, además, no habían estado nunca en el país, sino que los detuvieron en el aeropuerto y los han trasladado a prisión. A estos, prácticamente, lo que dice la circular es que... a no ser que necesite salir para ir a una programada al consulado porque se ha liado parda... Ni permiso ni propuesta de programada, nada de nada. Es la circular, es lo que tenemos» (JU8).

«Yo donde sí creo que hay algo de racismo es cuando hay una orden de expulsión. Evidentemente, la orden de expulsión no se la pones a un nacional. Ahí sí que creo que hay racismo, porque esa persona no puede disfrutar de permisos. Cuando ha habido casos que sí que han disfrutado de permiso [se refiere por resolución de la instancia judicial]» (ED5).

Però, com ja s'ha esmentat en punts anteriors, la circular apareix com una normativa que no fixa criteris taxatius i uniformes per a tots els centres i apareix la variabilitat de criteris entre uns i altres:

«Yo tengo internas que me han pedido un cambio [a otro centro en concreto], porque saben que aquí en junta [no se les dará permiso] porque es “retorno al país de origen” y en [ese otro centro] saben que van a tener permiso, y yendo a una pensión. ¿Que luego lo van a aceptar o no, o les va a costar más? Pero lo hacen, y hay muchas que van para allá por ese motivo. Yo tengo compañeras [en ese centro] que he hablado con ellas y dicen: “Aquí nosotros no ponemos ningún problema a las expulsiones judiciales”. Y nosotros aquí, ponemos problemas...» (TS4).

En les aportacions també apareix com les expulsions motiven que algunes persones estrangeres evitin documentar-se perquè no les expulsin i les distorsions que això provoca en el compliment de les condemnes i la reinserció:

«Muchos internos no quieren hacer la documentación porque una vez documentados ellos arriba la expulsión. [...] I moltes vegades calculen i diuen: “Em falten vuit anys, no faré el passaport perquè se m'emportaran. És igual, em menjaré tota la condemna perquè no vull que

m'expulsin". Aleshores parlem de racisme institucional» (TE9).

«Hi ha marroquins a qui no els interessa fer el passaport perquè tenen la substitució de la condemna per expulsió, i no volen que els expulsin. I no tramiten el passaport. Prefereixen complir tota la condemna i no anar al seu país. Són molts casos. Jo parlo amb ells i els dic: "Si us plau: què prefereixes la teva llibertat o la presó?" I em diuen que la presó» (TE13).

En altres aportacions, es considera que l'execució de sentències no només suposa la reinserció social de les persones, sinó també, per exemple, les expulsions, i la reflexió que la presó es queda a mitges en el compliment d'aquesta manera d'entendre l'execució de les sentències:

«Es una prisión, es un centro penitenciario, pero al final somos un centro de ejecución de sentencias firmes. Muchas sentencias firmes no las podemos ejecutar. O sea, eso nos deja a nosotros como un poco en ridículo, ¿no? Que el juez diga: "Con este interno se tiene que hacer tal, tal, tal". Tal vez digamos: "No, no podemos ejecutarlas porque no podemos efectuar la expulsión". Sí, para ello tenemos que sacar la documentación, y ahora mismo no hay ningún mecanismo legal para hacerlo. Pero me parece que nos deja en muy mal lugar. Eso nos deja un poco en ridículo, creo. Habla muy mal de nosotros como administración... Además, últimamente, los países de origen, sobre todo Marruecos o Argelia, no están por la labor» (JU5).

Aquesta dificultat d'executar les expulsions es veu com un fet que pot alimentar el racisme vers les persones estrangeres que estan complint condemnes:

«Tú explícale a alguien, como decía un profesor mío de la Universidad: "A un ciudadano medio, mal informado, a un ciudadano de la calle, [que lo que para él es] gente que está delinquiendo, entra, sale, entra, sale... y ahora a la abuela le [roban] y al otro tal y venga". Y nosotros aquí intentando dar oportunidades, y venga. Y la gente, uniendo racismo y prisión (todo esto está superunido): "¿Por qué no los echan? ¿Por qué no los expulsan?" ¡Claro! Los mecanismos de expulsión son difíciles. Pero esto no ayuda a la construcción de un racismo, un estereotipo que sea más suave. Esto potencia el racismo de la calle» (JU12).

Aquesta reflexió també apareix en una altra aportació que vincula prejudicis amb les persones internes d'origen estranger i la reincidència:

«Jo entenc que haig de ser una mica just: l'estranger també té una part de culpa. Quan un professional veu que jo entro a la presó, compleixo la condemna, en surto, hi torno a entrar... Hi ha casos, per exemple, jo conec un cas que va hi entrar i en sortir més de vint vegades. La causa és la mateixa: robatori. I aquí, tornem al punt d'abans, per què aquest intern continua robant? I no se'l pot expulsar, no se'l pot expulsar perquè no té documentació. I

ell no vol facilitar la documentació. Doncs el fet que aquest intern hi va entrar vint vegades, sí que pot generar rebuig o racisme o discriminació per part dels professionals del centre perquè aquí l'intern té una part de culpabilitat. Hi ha també l'actitud d'alguns interns, que també genera rebuig, genera discriminació i genera racisme. En canvi, moltes vegades trobes interns que són molt correctes, es van equivocar potser un cop a la vida, i paguen les conseqüències de l'altre intern que fa tota la vida que entra i surt de la presó. Això són estereotips. Si conec un intern dolent, dedueixo que tots els interns marroquins són dolents. El fet de ser estranger [peseria] més. Joestic robar, però jo soc al meu país. Tu has vingut aquí, has vingut a robar? Doncs no. Ves a robar al teu país, no?» (TE13).

«Itineraris de retorn»: camí pactat o imposat?

Seguint les aportacions, la Circular d'estrangeria assenyala que les persones internes considerades sense arrelament s'han d'orientar a l'itinerari de retorn als seus països d'origen. Per a alguns professionals aquesta aplicació és una situació beneficiosa quant al compliment de la condemna:

«Perquè tu pensa que nosaltres els oferim [el retorn al seu país] a la meitat de la condemna, que és un benefici penitenciari, però moltes tenen expulsió judicial [sovint a les dues terceres parts de la condemna]. Nosaltres els oferim l'expulsió penitenciària com un benefici. La meitat de la condemna és un benefici penitenciari» (ED14).

Aquesta perspectiva contrasta amb l'evolució de les persones internes, que en el transcurs del compliment de condemna valoren la possibilitat de romandre al territori espanyol. En alguns casos és perquè les circumstàncies personals han canviat, per exemple, perquè han tingut una criatura:

«Totes les estrangeres tenen itinerari de retorn. El problema és que si ets mare, si has tingut aquí un nen, s'acaba l'itinerari de retorn. Tens un fill espanyol i ja no tornaràs. I després, jo no ho he vist, diuen que si hi ha nenes, que podria ser, que si fan el tema de la transició seria com més forçat, que potser es quedarien» (ED14).

En altres, perquè decideixen romandre a Espanya, i aleshores s'estableixen estratègies tant per a aconseguir-ho, com per convèncer-les que el retorn és la millor opció:

«Li diem que tard o d'hora marxarà, perquè sigui via penal (que el jutge li diu *expulsió*,

que moltes vegades és una cosa que és a les dues terceres parts [de la condemna] o sigui via civil o via administrativa quan acabi la condemna, marxarà perquè no tindran mai documentació. I per això es queden prenyades, per això es casen i intenten buscar altres vies. Però no es poden quedar. La via administrativa sempre hi serà, el problema és que elles intentaran buscar-se [sortides], bàsicament, el tema dels nens és el tema més fàcil. I no totes, perquè en tenim moltíssimes que no, encara que tinguin aquí un nòvio, encara que tinguin no sé què, volen tornar al seu país perquè venen aquí per necessitat» (ED14).

Una aportació sobre les substitucions de penes (i les expulsions consegüents) revela com les viuen les persones internes, i la contradicció amb els seus projectes de vida:

«[Un intern que] va entrar per violència de gènere [va ser condemnat a] dotze anys. El dia del judici li van substituir la condemna per expulsió quan complís les dues terceres parts, i quan va complir les dues terceres va venir la Policia Nacional per emportar-se'l i tenia el passaport i tot per marxar. Va començar a plorar. No volia [marxar]. Jo he parlat amb ell davant la policia: "Per què no vols anar? Tu has guanyat quatre anys de la presó". I la resposta que m'ha donat té tota la raó per quedar-se aquí, diu: "Jo quan vaig estar al Marroc mai vaig donar dos-cents euros al meu pare i la meva mare, i ara estic a la presó i envio dos-cents euros a la meva mare". Fins i tot, el seu pare i la seva mare li van dir: "Queda't allà". És molt fort. [...] I quan va estar [al Marroc] mai va donar ni un dirham a la seva família. I per aquest motiu li interessa estar aquí, a la presó, per mantenir la seva família. En canvi, al carrer és incapaç de mantenir la seva família. Són casos que a vegades costa... si escoltes l'explicació, la versió de l'intern, dius que sí, té tota la raó, està a la presó però està mantenint la seva família, surt al carrer i no pot mantenir la seva família» (TE13).

Atenció ciutadana discriminatòria en organismes públics

També es detecten actituds i pràctiques que es consideren discriminatòries per part de persones que atenen en els organismes amb els quals les persones internes i professionals han de tractar:

«[Hay] situaciones diarias racistas a nivel institucional: no es lo mismo cuando ellos se dirigen solos a hacer cualquier trámite, poner las huellas, que cuando, por ejemplo, alguno de nosotros llamamos y le pedimos una cita. ¡Nada que ver! Eso es maltrato institucional o racismo institucional, no sé cómo lo queréis llamar. Estoy hablando de comisarías, de oficinas de extranjería, de todos los que les atienden. A mí me han pedido, "Llama tú que te

harán caso”, y efectivamente. O “Ven, acompáñame, que si voy contigo me harán caso”. Y es así. A lo mejor porque te sabes explicar mejor. Bueno, yo creo que no. Ves que no hay voluntad tampoco, como que hay voluntad de marearle de alguna manera: “Te falta este papel, no hacemos copias”, te vas a parar a no sé dónde para hacerlas» (JU1).

Per a algunes de les persones participants, aquest suposat racisme en el tracte es podria solucionar amb educació per part de les persones que atenen les persones ciutadanes:

«También cal dir que és un tema de recursos limitats que hi ha en general. *Pero mira, yo eso me quejo menos porque es un tema económico que se me escapa. Pero ese racismo institucional que te encuentras en el día a día, en que te atiendan diferente, eso sí sería más fácil... eso no cuesta dinero, cuesta educación*» (TS1).

Els antecedents penals com a factor d'exclusió

El requisit de tenir cancel·lats els antecedents penals és un altre aspecte que s'ha debatut, ja que es considera que restringeix les possibilitats de reinserció de les persones internes estrangeres, ja que no poden obtenir o renovar els permisos de residència i treball. Però és un requisit que té una orientació discriminatòria o és simplement un requisit administratiu com tants d'altres? Aprofundim sobre aquest tema amb els grups de discussió. La pregunta és si hi ha alguna altra situació en què els antecedents penals penalitzin administrativament les persones en general, i les respostes sembla que reforcin la idea que els antecedents penals no són un requisit que es faci servir habitualment en diferents àmbits de la vida de les persones i que afecten sobretot persones internes estrangeres:

ED1: Para ser funcionario: aquí los funcionarios de interior tienen que presentar que no tienes antecedentes, los profesores también tienen que presentar el de los delitos sexuales.

ED3: Yo nunca he presentado ningún certificado... Cuando trabajas con menores, [te piden] el de delitos sexuales.

JU1: Para ingresar en la policía, la nacionalidad, también no tener antecedentes. Esto es un debate que daría para mucho.

La llei condiona i també actua en aquest cas com un factor de racisme estructural, i els grups debaten sobre la possibilitat de canviar les lleis perquè, per exemple, la cancel·lació d'antecedents sigui més curta:

«Soy consciente de que una reforma profunda de la legislación de la extranjería y eliminar que no tengan antecedentes penales los extranjeros, eso es imposible. Eso la sociedad nunca lo va a aceptar. Si decimos que se quejan de las pagas, ¿cómo va a aceptar la sociedad que con antecedentes te puedan tratar [bien]? Pero es imposible, porque no hay una aceptación y porque hay ese racismo, pero sería factible realmente: es eliminar el requisito de no tener antecedentes penales, acortar los plazos de cancelación. Habría que cambiar el Código Penal para eso, para acortar los plazos de cancelación, porque en el 2015 se ampliaron» (JU1).

El llistat de persones internes considerades radicalitzades

Dins de les normatives, procediments i criteris de valoració que poden tenir un impacte discriminatori per a determinats grups racialitzats, apareix en el debat els llistats de persones internes considerades «radicalitzades», que tenen un seguiment especial. La finalitat d'aquest protocol és la prevenció i el tractament d'aquelles persones internes vinculades o susceptibles de vinculació a grups gihadistes. Podem veure diferents punts de vista respecte a aquest tema:

«Sé que se hace un seguimiento de internos radicalizados pero esto ya es algo más de “interior” y creo que como tratamiento no se nos incluye mucho» (ED1).

«[En un altre centre on vaig treballar] hi havia aquell llistat de *radicalización*, pero es muy fugaz de lo que me acuerdo... Era com una feina conjunta, perquè hi havia preguntes que jo no les podia respondre, entre els educadors, la vigilància... perquè també ho viuen amb una certa sensació una mica de secretisme o de por. Perquè, per exemple, fins fa res estàvem amb l'alarma de no sé quin [nivell], fora, a nivell de cossos policials, amb tema de terrorisme i radicalització, [i aquí] no ens ha arribat. Però sí que és veritat que hi va haver un punt que feien formació de radicalització, però *yo nunca he podido ir a ese curso. Era un curso que siempre estaba ple, no había manera, pero ahora ya no se está hablando tanto*» (TS1).

«A mi també m'ha passat que hi ha un intern al mòdul, que [està en seguiment], perquè un dia la CUSI parlant [va dir]: “Sí, perquè este *tiene protocolo de seguimiento por la radicalización*”, i que l'equip no ho sabia» (ED1).

«En relació amb aquest tema, jo també recordo [en un altre centre on vaig treballar] que hi havia també uns interns concrets que els tenien al “focus” i recordo que a mi em van

preguntar d'un intern que si veia *raro* coses que potser són normals, no sé, res, està resant... Com que es crea una alarma perquè faci una determinada pràctica, com si fos "ja està". O un intern que demana un alcorà per llegir. Jo tinc un alcorà a casa meva i llegeixo» (ED4).

«Jo també en tinc un alcorà a casa i no soc àrab, no soc musulmana, sinó perquè el tema de les religions em crida l'atenció i me'l vaig comprar. Sí, eren unes preguntes en la línia entre microracismes o prejudicis, era difícil» (TS1).

«Hi ha uns ítems per veure si algun intern canvia algun tret: que no anava mai amb gel·laba, que s'ha deixat la barba llarga i no en tenia, que resa molt i abans no resava. Però hi ha coses que... es posen la gel·laba i no hi ha més» (ED13).

«És com que es crea una mica d'alarma per un fet que no és... Aquest concretament, la religió musulmana, la practica i s'ho pren més seriosament, és practicant, és com que des de fora es veu com si fos una cosa extrema i no és així. I crea una alarma, que potser aquest intern *ni fu ni fa* i no té res a veure i el tenen vigilat, que potser no és radical ni és res. Com que crida molt l'atenció» (ED4).

«Hi ha, per exemple, el tema del seguiment de la radicalització, que m'ha explicat moltes vegades el mediador cultural: "M'han vingut a preguntar unes coses que per a mi són totalment normals. Una persona que porti una gel·laba no vol dir que s'estigui radicalitzant". Però, tot aquest aspecte ha provocat un gran moviment i un seguiment de càmeres i una alerta a funcionaris i tot, cosa que augmenta els prejudicis que hi pugui haver sobre un col·lectiu. Per què? Perquè no comprem la cultura, perquè no entenem segons què i tampoc volem escoltar el que ens està dient: "No, no hi ha un problema, que això no va per aquí, que això és un element cultural. Senzillament, que el fet d'estar tancat ha provocat en ell un augment de la seva religiositat i de refugiar-se en la cultura musulmana, les situacions de crisi i estrès fan que la persona creient es refugii més en la religió. Però no hi ha un procés de radicalització, aquí". Però tot i aquests arguments s'ha continuat amb el silenci» (TE1).

Discussió

Les aportacions de les persones participants mostren com l'aplicació de les legislacions, normatives i criteris de valoració, tenen un impacte significatiu en l'establiment d'un tracte

diferencial de les persones internes en relació amb els seus drets. Hi ha diversos punts a destacar:

- 1. Comprensió dels procediments legals i de les normatives:** La dificultat que tenen les persones internes d'origen estranger per comprendre els procediments legals i les normatives suposa un factor diferencial significatiu. Aquesta manca de comprensió no només es refereix a la barrera idiomàtica, sinó també a la complexitat dels procediments legals i la seva aplicació.
- 2. Discriminació per la situació administrativa d'estrangeria:** Hi ha una percepció entre els i les professionals que hi pot haver un biaix discriminatori en les decisions preses que es basa en la situació administrativa irregular, segons la Llei d'estrangeria. Això pot afectar negativament les persones internes en aquesta situació i limitar-ne les oportunitats de rehabilitació i reinserció.
- 3. Discriminació per manca de documentació identificativa:** La manca de documentació, especialment en casos considerats sense arrelament, es percep com un factor de discriminació que afecta negativament les oportunitats de reinserció i rehabilitació. Les persones internes sense documentació es troben amb dificultats per obtenir permisos de sortida, accedir a determinades fases dels programes de tractament i, en última instància, integrar-se en la societat després de complir la condemna.
- 4. Ordres d'expulsió com a factor de discriminació:** Les ordres d'expulsió, tant de caràcter judicial com administratiu, es destaquen com a factors que limiten l'accés als permisos i al procés de rehabilitació en general. La seva consideració i valoració en el marc d'aquest procés es percep com una forma de discriminació, ja que són un element afegit que diferencia el compliment de condemnes entre persones estrangeres i nacionals. Això crea una distinció clara i afecta les possibilitats de gaudir amb plenitud dels drets, tot i que la persona hagi experimentat una bona evolució. Malgrat tot, com s'ha anat dibuixant en els diferents comentaris, no a tots els centres s'actua de la mateixa manera i, per tant, trobem persones internes en tercer grau que tenen ordres d'expulsió.
- 5. Biaixos discriminatoris de la Circular 2/2019 sobre estrangeria als centres penitenciaris de Catalunya:** Tot i tenir la intenció de reduir la discriminació i unificar criteris, la circular deixa portes obertes a interpretacions i pràctiques diferents depenent dels centres penitenciaris. Com a elements que poden canviar segons la perspectiva de cada centre, s'han exemplificat els següents: el criteri de la necessitat de comptar amb documentació per gaudir de permisos de sortida; la valoració

de l'arrelament de les persones internes com a criteri per a la seva inclusió en determinats itineraris de reinserció; la major o menor rigidesa en permetre que les persones internes puguin canviar d'itinerari durant el compliment de la condemna, etc.

Altres aspectes particulars que també s'han tractat i que requereixen esmentar-se per la seva rellevància són els següents:

- 1. Execució de sentències i expulsions:** La dificultat per executar sentències, especialment quan impliquen expulsions, destaca una limitació del sistema penitenciari. Aquesta incapacitat per dur a terme algunes sentències genera una reflexió sobre el veritable propòsit de la presó, i destaca les complicacions legals i logístiques associades a les expulsions. La reticència d'alguns dels països d'origen, com el Marroc o Algèria, agreuja aquesta situació.
- 2. Visions estereotipades de la societat vers les persones internes estrangeres:** Es considera que les percepcions negatives sobre les persones internes estrangeres, fomentades per discursos polítics i mediàtics, i la dificultat d'executar ordres d'expulsions poden conduir a accentuar els prejudicis i el racisme de la població. Tot i els processos d'èxit de reinserció social, aquestes visions contribueixen a estigmatitzar aquestes persones.
- 3. Paradoxes en la reinserció:** Es destaca la «sobrepenalitat» afegida que les persones internes estrangeres experimenten en el seu procés de reinserció, especialment quan es tracta de la possibilitat de treballar mitjançant l'autorització de treball per a penats (ATP) mentre estan complint condemna i perdre aquesta possibilitat una vegada estan en llibertat definitiva. Les situacions paradoxals, com la pèrdua d'aquesta autorització en la llibertat definitiva, posen de manifest les contradiccions normatives que poden perjudicar les oportunitats de reinserció.
- 4. Racisme institucional en l'atenció a les persones:** Les experiències de racisme institucional, especialment en relació amb tràmits i interaccions amb altres organitzacions, destaquen la necessitat d'educació i conscienciació del personal que atén les persones internes i les diferents actituds que poden sorgir en aquest entorn.
- 5. Desigualtats en el marc jurídic:** Les dificultats en el gaudiment dels drets per part de les persones internes estrangeres posen de manifest la necessitat de revisar i adaptar les lleis per garantir una justícia més equitativa i eliminar les discriminacions basades en la nacionalitat.

- 6. Llistats de persones internes radicalitzades:** La discussió sobre els llistats de persones internes considerades radicalitzades reflecteix la preocupació pel tractament d'aquesta qüestió en el sistema penitenciari. Es posa en evidència com els prejudicis i les percepcions orientades per un *habitus* discriminatori poden influir en un excés de vigilància de les persones internes, i es reclama un tractament més equilibrat i contextualitzat de les conductes i pràctiques considerades indicis de radicalització.

- 7. Paper dels antecedents penals:** La reflexió sobre la cancel·lació dels antecedents penals posa de manifest les desigualtats que pot crear aquest requisit, especialment pel que fa a les persones internes estrangeres. Es planteja la necessitat de revisar aquest requisit des d'una perspectiva més equitativa.

En resum, les aportacions destaquen la necessitat de considerar les implicacions de les legislacions i normatives (i més específicament la seva interpretació i aplicació) en el tracte de les persones internes, especialment aquelles d'origen estranger. S'identifiquen diversos aspectes que poden actuar com a factors discriminatoris i que requereixen una revisió crítica per garantir un tracte equitatiu i respectuós dels drets de les persones, independentment dels seus orígens.

Reflexions sobre els joves interns d'origen immigrant

Als centres on hi ha persones internes més joves apareix de manera reiterada la problemàtica que es considera associada a la condició de persones menors (i joves) immigrants no acompanyats (que ha generat la sigla tècnica MENA i la lexicalització *mena*). Per una banda, es constata la incorporació de la denominació *mena* com un concepte que s'aplica per caracteritzar determinades persones. També, les reflexions que es fan al seu voltant. A continuació fem una recopilació i anàlisi d'aquestes reflexions.

Hi ha la consideració que les característiques de les persones que es consideren dins de la denominació *mena* han canviat. Per exemple, en relació amb les competències lingüístiques:

«Yo creo que ahora hay un cambio en el perfil mena. Hará cuatro o cinco años (no me sitúo muy bien en el tiempo) venían con [conocimiento] del idioma, entendían y hablaban [castellano]. Eso significaba que llevan tres años en España, se relacionaban con latinos, con gitanos, con españoles, y ya ellos aprenden muy rápido el idioma y en poco tiempo dominaban. Pasaban por la DGAIA y tenían educadores. Pero ahora (no sé desde cuánto tiempo, hará tres o cuatro años), he visto internos cinco años residiendo y no tienen ni idea de castellano: ni tienen ni idea, ni quieren, ni les interesa» (PS7).

«[Antes] tenía arraigo, sentía o intentaba aprender el idioma para poder empezar a picar piedra desde abajo. El problema es: ¿tú qué quieres?, ¿qué vas a buscar? O sea, qué sentido le encuentras a hacer las cosas para llegar a un objetivo, un objetivo que, a ti, primero es que tú ni lo quieres, ni lo ves, ni quieres llegar a él» (PS6).

Aquest canvi s'emmarca en un desarrelament que situa les persones en una actitud de refús de la «cultura local»:

«Estando aquí, ven la cultura de aquí como enemiga, la rechazan, ellos no quieren esto. Además de su cultura, como han venido muy jóvenes, tampoco saben nada de su cultura, de su religión. Tienen ideas muy vagas de la cultura, de la religión, de todo. No tienen porque, claro, un niño que emigra con diez años, doce años, no ha tenido tiempo suficiente para absorber su cultura» (TE14).

«Ellos vienen de otra cultura, con otros valores, con otras figuras, a los que han querido dejar de lado para que no les pongan pautas, ni límites, y vienen del desarraigo. Quiero decir que les [estamos pidiendo] desde nosotros, nuestros valores, nuestros patrones

culturales, desde nuestra óptica» (ED19).

Es destaca la dificultat de treballar amb aquestes persones amb les pautes habituals de la rehabilitació a les presons. En primer lloc, perquè es considera que per part dels joves englobats en aquesta categoria hi ha una manca de voluntat de canvi:

«Trabajar en un módulo de permiso de salida en adultos no tiene nada que ver con trabajar aquí [CP Joves]... Es cierto que siempre la instrumentalidad para salir y pisar calle existe en todo preso. Es normal, lo que quieren es salir. Pero yo he visto voluntad de cambios en tíos con trayectorias penitenciarias larguísimas, trayectorias toxicológicas larguísimas, tíos que salen de veinte años en prisión y que quieren salir. Entonces los acompañas, les enseñan cómo funciona sacar dinero del cajero... Eso es superchulo. ¿Aquí? Tú firmas un permiso y dices: “¿Este? Vamos, que vuelva, porque yo no lo veo claro”. Salir, ¿para qué? ¿Qué harás en tu vida? ¿Qué harás...?».

Tot i que també es discuteix aquesta visió:

«El tío que has dicho que llevaba veinte años en la cárcel y que, guay, que tenga mucha voluntad de cambio, seguramente cuando tenía veinte años era como estos chavales. Con veinte años tienes el cerebro comido, solamente te importa consumir. ¿Quién tiene la voluntad del cambio? Los chavales, ahora mismo, estos que tenemos aquí, no es su momento, quizá, pero lo será eventualmente» (JU5).

Es considera que aquest canvi també va relacionat amb una actitud de no esforçar-se (el que anomenen dins el grup «cultura de l'esforç») i es discuteix sobre aquesta apreciació:

«También hay un aprendizaje de cómo se vive aquí. Han visto que la sociedad cada vez les cede más cosas, con lo cual [las consiguen] con menos esfuerzo. Antes veías el temor a lo desconocido, porque hay muchos antecedentes de gente que ha venido, y hay ese aprendizaje que ya vas viendo que la sociedad cada vez te va dando más cosas, te lo va facilitando, te van dando más oportunidades. Pues entonces la necesidad del esfuerzo [desaparece]» (JU12).

«Durant molt de temps, aquestes persones sempre els han anat darrere “ara has de fer això” i n'impedim l'autonomia. I aquí, que estem en un centre d'adults (perquè en tenen més de divuit i són adults) els estem apuntant a les activitats i [preguntant]: “Escolta, per què no hi vas?”. Al final, no estàs treballant l'autonomia. Tu al final estàs actuant com si tinguessin encara catorze anys. No poden demanar que es moguin, i de fet no és mou ningú. Però si és que ningú els ha ensenyat a moure's» (TS5).

Aquest esforç es reconeix que està emmarcat en unes determinades circumstàncies socials,

que fa relativitzar aquesta suposada absència. Però al mateix temps es torna a apuntar a la facilitat per a obtenir les coses com a causa de la suposada desaparició d'una actitud d'esforç. Com es pot apreciar, hi ha discussió dins el mateix grup:

JU3: Jo m'esforçava amb setze, disset o divuit anys. Però m'esforçava dins de les meves possibilitats, que era una família estructurada, que em pagaven la universitat i em pagaven el pis i m'esforçava el mínim per anar mantenint-ho. Aleshores, aquí dins [de la presó], em sembla una mica hipòcrita dir que no hi ha cultura de l'esforç, perquè no partim de la mateixa base. És a dir, el seu esforç és diferent del nostre.

JU12: Hay muchos chavales que han venido, que vienen con doce o trece años, que han entrado en un centro de menores y ha habido todo un equipo apoyándoles, les han dado ciertos cursos de educación, han conseguido salir a un piso de extutelados, les han llegado a dar una paga, han encontrado un trabajo... Y al final la paga la han utilizado para lo que lo han utilizado, en el piso no han respetado las normas de convivencia, el trabajo (como se dedicaban a otras cosas) lo han perdido y están aquí precisamente por eso. No es el que viene de dieciocho años y no sabe dónde aterrizar y entonces necesita robar para comer. Habrá de esos, pero...

JU3: Però jo crec que el fet de venir sense família, és que ja treu una part molt important perquè tu puguis tenir tot això. I depèn d'on vagis a parar aquí, en un centre de menors, tens un destí o en tens un altre.

JU12: Es distinto para mí y pongo en valor la cultura del esfuerzo que han hecho para marcharse de su país y por lo que han tenido que pasar.

JU3: ¡Joder! ¡Y tanto!

JU12: Pero es que después, cuando llegas aquí, pierdes la cultura del esfuerzo. ¿Por qué? Porque las cosas te vienen dadas, te van dando, te lo van dando...

JU3: Jo crec que l'esforç que tu pots demanar a un xaval de la mateixa edat que estigui a la presó i que estigui fora o que vingui de fora no és el mateix. I quan fracassen aquí ens sembla molt greu, i que ho és, però és que a fora també fracassen... Em sembla que com que no partim del mateix punt de sortida, és molt difícil veure'ls que tiren endavant, encara que triguin una mica. Sempre fracassen perquè ja venen de més avall.

PS10: Hay gente que viene más mayor. Entonces no tiene acceso a justicia juvenil, no tienen acceso a [permiso de] residencia. Claro, eso te impide entrar mucho en todo, en el trabajo...

Es considera que l'absència de perspectives de futur limita els joves en la seva capacitat de projectar-se i establir objectius a mitjà i llarg termini, i que els condueix a viure enfocats només en el present immediat:

«Hay chicos que dicen, ostras, el permiso: he estado buscando cursos, tengo un trabajo o tengo no sé qué... Pero hay otros que dicen: me quiero comprar una gorra de 200 € (y en peculio, tiene 0 €), o sea, 200 €, y encima vienen y te dicen: "Mira, me he hecho cinco tatus y estas bambas, son de Burberry, pero no son de la Roca, son de la tienda de paseo de Gracia". Y dices: "¡Hostia!". Entonces es diferente. Y aquí se matan, el trabajador social, trabajamos en equipo para vincularlos, que vaya a esto y a lo otro y tenía hora aquí, no ha ido, tenía hora aquí [e igual]... Hay desgana, ¡es difícil!» (JU12).

«También piensa que encuentran unas condiciones que dicen: "Yo es que la verdad en la calle no tengo nada. Y aquí puedo comer, puedo dormir". O sea, miran lo básico y es muy triste porque no tienen una aspiración: tú le planteas un plan de futuro, ¿qué harás de aquí un año? Y no tienen ni idea, es que no tienen ni idea. O sea, les cuesta mucho plantearse de aquí [a un tiempo]» (PS6).

Però també assenyalen com a factors d'aquesta situació canvis en el model de consum de drogues:

«Está claro es que ha habido un cambio, que los internos están llegando diferente... De internos marroquíes que han venido sin familia, de cinco años a aquí, hay un cambio. Ha cambiado también el patrón de consumo. Rivotril y lírica, hace cinco años que esto es devastador, Rivotril y lírica, nos los ha reventado» (ED19).

«Chavales que no tienen documentación, no tienen familia, no tienen arraigo, no tienen el idioma, no tienen absolutamente nada. Y lo único que tienen son drogas para desconectar de su propia realidad» (PS7).

També en aquest cas, la legislació d'estrangeria actua com un factor que es considera que emmarca aquestes actituds:

«Si ellos han pasado por todo un ciclo de inmersión, de adaptación, sí que han tenido documentación y la tienen y la pueden mantener en vigor: si han seguido ese circuito de tutelaje. Pero últimamente tenemos a todo el mundo que, en la gran mayoría, no lo ha seguido. Si están indocumentados, ¿qué zanahoria, qué beneficio penitenciario van a tener? ¿Qué beneficio penitenciario tendría yo en cualquier otro país si me fuera indocumentado? Es que tenemos que ajustarnos a nuestra realidad. Si yo me voy a cualquier otro país indocumentada, no queriendo trabajar y delinquiendo, ¿qué me va a ocurrir?» (JU12).

«Otro hándicap es cuando un chaval tiene un permiso de residencia y caduca y está aquí. Empezamos a renovar, pero claro, al tener antecedentes penales se deniega. Solo se acepta los que tienen permanente de cinco años, pero los que tienen de un año, dos años, fuera: denegado por tener antecedentes» (TE14).

I com a derivació d'aquesta legislació i de la mateixa condemna, apareix l'amenaça de l'expulsió:

«És que tots els que són aquí, que tenen expulsió, jo penso, és clar que no s'esforcen. Quin és el futur?» (JU3).

«*Hay muchos chavales pendientes de expulsar y que no tenían futuro...* I molts, encara sabent que els expulsarien tampoc han volgut buscar alternatives, en el seu moment que se'ls oferien. Tot i que és cert que l'alternativa era tornar al país d'origen. Però es quedaven aquí fins a l'últim moment i els venia a buscar la Policia Nacional perquè es feien efectives les expulsions» (PS7).

«Si la teva opció és acabar la condemna i que et vingui a buscar la policia per tornar al teu país, d'on te n'has anat amb dotze anys (que suposo que per algun motiu seria), quina és l'opció? El que vull dir és que em sembla relativament normal que a aquesta edat, si el teu futur no existeix perquè o et deporten o et deporten, entenc que no hi hagi segons quins esforços. [Tot i que] nosaltres pensem, i jo també, que [aquests esforços] haurien de ser els que haurien de ser, però entenc que no hi siguin, perquè: per què?» (JU12).

De vegades els joves que compten amb documentació, com també passa en el cas dels adults, no l'aporten com una estratègia defensiva davant les expulsions:

«Tienen documentación pero no la quieren traer al centro, porque en el caso de que estén documentados los expulsan. Entonces, si no tienen la documentación, si no tienen el pasaporte en vigor no los pueden expulsar porque el país no lo va a aceptar. Es por eso que los internos deciden, voluntariamente algunos, no traer la documentación» (JU5).

«Muchos, por ejemplo, cuando entran, dan nombres falsos, para que no los expulsen» (TE14).

«Y muchas veces tienen expulsión y no te traen la documentación. Entonces el juez decreta una imposibilidad de expulsión por falta de documentación. Entonces, viene el interno y te dice: "Yo tenía expulsión pero me la han quitado porque no tenía documentación. ¿Si traigo la documentación me vas a dar un permiso?"» (JU2).

«En ocasiones lo llevan [la policía] hasta "extranjería". Se quedan dos meses, sesenta días,

que es lo máximo, luego lo sacan o lo devuelven otra vez al centro...» (TE14).

Hi ha, també, un reconeixement que el món dels joves que es troben a la presó no es pot generalitzar a tots els joves que han immigrat en condicions semblants:

«Nos llegan a nosotros los que fracasan. Porque ha habido veces que ha venido el hermano mayor, que ha hecho todo el circuito de la DGAIA y está en un piso, y el pequeño está aquí. A nosotros nos llegan los que caen, pero hay otros muchos que sí que salen exitosos» (ED19).

«Jo he treballat a Justícia Juvenil i hi ha molts nanos, molts, que venen en pastera de Tànger, mateixa edat, que ja fa dos anys que no veuen la família al mateix Tànger, ja flipes, no? Venen d'un centre del circuit de la DGAIA sense problemes, no entren mai a Justícia Juvenil. Una gran majoria no entra a Justícia Juvenil i no arriben aquí. Hi ha d'altres que passen per la DGAIA; d'altres, que en passen mil i no van a la DGAIA. Els de la DGAIA passen per Justícia Juvenil i no entren a la presó. I passant per Justícia Juvenil, no van ni a l'Alsina: s'espanten de Can Llupià, "Bajamos motores y vamos a pasar por el tubito". Els faciliten papers, treballs, formació, el que sigui. I n'hi ha d'altres, que són els que arriben aquí, que són la minoria, crec, que passen per la DGAIA o no, que passen per Justícia Juvenil o no, i que venen a les presons. Els que no venen a presons jo crec que han fet molt d'esforç. Amb l'idioma, cultura... Però els que ens arriben a nosaltres, s'han relaxat, s'han relaxat i per això són aquí i els han donat mil oportunitats, dic des de l'escola fins a... Estan, els CREI, els CRAE...» (PS7).

«Hi ha pisos, com diu ella, de majors d'edat. Programes amb un munt de diners. Jo quan hi treballava, eren "les vaques grasses" i teníem molts diners, rebíem d'Europa i, aleshores, tenien mil oportunitats i sortosament, la gran majoria s'enganxaven, afortunadament, famílies d'acollida... I els que arribaven aquí anaven a les coses fàcils, consumir, festa...» (PS6).

Igual que en els casos dels interns adults, que ja hem analitzat, per als joves la seva situació administrativa d'estrangeria restringeix les possibilitats d'accedir a sortides, permisos o règim obert:

«Yo creo que no es tanto un tema de racismo o no racismo o tal, sino una realidad de un ajuste, de acceso... Es una realidad: un centro penitenciario tiene unos accesos que son estos: si tienes a, b, c... entras; si no hay un a, b, c, no entras» (JU12).

«Las reglas del juego para acceder a los permisos y a la cadena permisiva son clarísimas. Otra cosa es que se quiera flexibilizar más o menos, o que las políticas sean más aperturistas o [menos]. Esto depende de los criterios de arriba o del centro, de quien sea.

La cuestión es que todos nosotros lo sabemos: aquí para salir de permiso tienes que estar en segundo o tercer grado, cuarta parte y una buena conducta. Si cumplen el PIT, todos los compromisos que han adquirido... [y los internos lo saben]. Es decir, ¿tú tienes la cuarta parte? Sí. ¿Tienes una falta muy grave? Bueno pues esto es que quizás no tienes una buena conducta. El tema de los consumos, es que hay muchísimas cosas» (PS7).

«Y luego otra realidad es... los permisos tienen el objetivo de normalizar la vida en el exterior. Si estás trabajando con una persona que está documentada con un pasaporte, pero no tiene permiso de residencia, mientras está cumpliendo condena, tercer grado, ATP [bien]... Pero cuando acaba la condena, esta persona vuelve a quedar en una situación irregular, entonces se queda también todo el tratamiento pervertido» (TS3).

«Ellos tienen su programa dentro del tratamiento. Ya saben cuáles son las reglas del juego, lo saben. Pero claro, como el tratamiento es voluntario, que no es obligatorio, ahí ellos también tienen su baza. Una de las cosas que hace que sean jóvenes, que sean inmaduros, es que quizás no pelean tanto como pelean en un centro de adultos. Los que hemos trabajado [en esos centros] sabemos que están los abogados insistiendo por los permisos. Aquí, salvo quizás alguno que [puede], esa capacidad de luchar se ve como disminuida. Pero ellos saben cuáles son las reglas del juego. Ellos saben que, si tienen una expulsión, la Circular de extranjería y nosotros como profesionales les tenemos que informar. Existe un itinerario de retorno también, pero se tiene que trabajar, que ahora, por lo que sea, no se está trabajando. Pero hay que serles muy claro: tú tienes una expulsión. Si es total son unas consecuencias; si es parcial son otras. Venderles que les vamos a sacar la expulsión y podrán salir de permiso, eso les genera una frustración terrorífica. A mí me acaba de denegar un juzgado una petición de [anulación de la expulsión]. Y es un tío que tiene arraigo, tiene de todo, y el juez le ha dicho que no, que la expulsión la tiene. Y en cualquier caso, hasta 2026, que es cuando le tocan las dos terceras partes, el tío tiene la expulsión y no se lo va a revisar. A los internos hay que decirles la verdad, hay que decirles las cartas, las reglas del juego, cuáles son. Porque así, es una manera de centrarlos y que vayamos todos a una. Eso es lo que hablamos siempre de la estructura, de los límites, de todo esto. Entonces, es cierto que a veces un tío que no está documentado no lo vamos a sacar a la calle. Es que no sabemos quién es, no sabemos...» (PS7).

«Por muy bien que lo hiciera, un interno que se adhiere al tratamiento, hace todos los programas, entiende los programas, tiene una muy buena conducta, tiene la cuarta parte (que son las premisas), si está indocumentado, por muy bien que lo lleve, no va a salir» (ED16).

I tot i així, els i les professionals es mostren compromesos i implicats per provocar aquests canvis:

«El que els falla és que no tenen vincles, no es vinculen a ningú. No tenen ningú que pugui ser un model a seguir. Quan un intern veu que pot i que hi ha una confiança, en teoria, terapèutica, aquest intern planifica, fa, es compromet. Podries quedar-te esbalaït! En surten uns quants. Ara s'estan comproment alguns a no consumir i lliuren un contracte, un compromís amb ells mateixos, i estan contents amb això: ja veus tu, que és un paper que s'han fet ells! Potser és trobar una eina que a ells els doni una mica de protagonisme positiu i que aquests interns facin alguna cosa per si mateixos. No passa res si tenen un negatiu o sigui que no ho aconsegueixen. Però com a mínim hi ha algú. Algú amb un model» (PS6).

Discussió

En les aportacions sobre la situació dels joves a les presons, es destaca una sèrie de problemàtiques i canvis en el perfil dels joves i menors immigrants no acompanyats (MENA). El canvi en les competències lingüístiques, el desarrelament cultural, la manca de voluntat de canvi i la dificultat de treballar amb les pautes de rehabilitació habituals són temes esmentats de manera recurrent.

Es posa de manifest una percepció de desarrelament i rebuig per part dels joves, que veuen la cultura del país on viuen com a enemiga. Aquesta actitud es relaciona amb els canvis en les característiques dels joves menes, incloent-hi la dificultat de comunicació i la integració lingüística. També s'ha considerat un canvi important el model de consum de drogues, que s'afegiria a aquests altres factors.

També s'ha tractat la dificultat de treballar amb aquests joves, amb algunes aportacions, i se n'ha assenyalant la manca de voluntat de canvi. No obstant això, aquesta visió també es discuteix amb algunes opinions que destaquen que la voluntat de canvi pot emergir eventualment i que és part del procés vital de les persones.

Es fa menció de la percepció de manca de cultura de l'esforç, amb la idea que els joves veuen que la societat els cedeix coses amb facilitat, minimitzant la necessitat d'esforç. També es reflexiona sobre com l'absència d'ensenyament d'autonomia pot contribuir a aquesta falta de cultura de l'esforç. Tot i així es discuteix i es posa en qüestió aquesta visió de la manca d'esforç, i s'argumenta que és una visió que està feta des de paràmetres personals, sense posar-se al lloc dels joves i les seves circumstàncies.

La legislació d'estrangeria s'assenyala com un factor limitant que afecta les oportunitats dels

joves a l'interior de les presons, amb l'amenaça d'expulsió com a conseqüència que pot influir en la seva motivació per canviar. Aquest fet, que pot ser compartit per les persones internes estrangeres en general, es considera que s'accentua en el cas dels joves.

Els i les professionals també destaquen la importància de ser honestos amb els joves sobre les seves condicions i les limitacions que els imposa la seva realitat penal i d'estrangeria, malgrat les dificultats que aquestes poden presentar. Tot i les opinions diferents sobre els canvis en els joves i les seves perspectives, els i les professionals mostren un compromís per acompanyar-los i provocar canvis positius.

En conjunt, les aportacions reflexionen sobre els reptes i les complexitats que es presenten en el treball amb aquests joves a les presons, i destaquen la importància de comprendre'n les circumstàncies i buscar maneres de fomentar el canvi, la rehabilitació i la reinserció.

Entre la igualtat i la discriminació: accés al tractament, a les activitats i a les sortides als centres penitenciaris

Un debat proposat als grups de discussió va ser si als centres penitenciaris el fet de ser una persona interna racialitzada o d'un origen ètnic determinat pot condicionar l'accés a les activitats, els llocs de treball, les destinacions, els programes de tractament, de formació i les activitats en general, i també als permisos, el règim obert, llibertats condicionals, etc. D'entrada la pregunta es respon d'una manera contundent, si bé al llarg del text ja veurem que van apareixent matisos:

«Simplement per ser racialitzada? Si no parlem de la documentació ni res, jo crec que no. Que tu a la feina entres perquè hi ha una llista d'[espera]... I a les activitats tampoc. No van a una biblioteca perquè siguin negres o blancs, és perquè hi ha una llista i et comportes bé» (TS1).

Tot i que en apartats anteriors ja apareixen reflectits aspectes relacionats amb aquests temes, en aquest espai recollim els debats produïts als grups, que obren noves perspectives. Comencem amb els debats que es fan al voltant de l'accés a les destinacions. El tema de la llista d'espera apareix reiteradament, i la valoració de les persones participants és diversa:

«Voy a hacer una argumentación. Es muy fácil. Cuando hay que buscar un destino, cuando el funcionario busca un destino, no se lo da a un marroquí. La lista no se sigue. Eso es lo primero. Ellos ponen a quien quieren y eligen a las personas que quieren dentro del módulo. Los educadores estamos hartos de verlo y es una de nuestras quejas y luchas. Yo no llevo mucho tiempo en este centro, pero yo vengo de otro, he estado muchos años ahí y lo que veíamos, que por ejemplo en suministros, solo iban los sudamericanos y que cuando se iba uno, entraba otro y también era sudamericano. O sea, es como que cada uno parece que no, pero se busca su sitio dentro. Y hablamos también, como de un poquito de clase social. De uno, dice el colombiano, yo no voy a fregar los lavabos, yo no voy a barrer el patio. Hay como una cierta jerarquía entre ellos también, un estatus, dentro de prisión y que tiene que ver también con la raza, etnia o como se le quiera llamar. Y pienso que la prisión también favorece este desequilibrio, porque el funcionario en el momento en que escogen a dedo, que entiendo son cargos de confianza o lo que quieras, pero se basan muchas veces en los prejuicios y en los estereotipos. A la hora de escoger a alguien no le dan la oportunidad. Quizá a un marroquí le cuesta mucho más poder llegar a un destino que a un español. Hay gente que ha entrado a módulo y llevando dos días ya lo han puesto en un destino cuando

hay una persona aquí que puede llevar mucho tiempo pidiendo ese destino. Y no sé, yo creo que todos los educadores, esto es algo básico que lo vemos» (ED6).

«Y corporativismo de nacionalidades, es decir, como yo soy de aquí, me consultan quién podría ser mi sustituto o el siguiente, entonces digo “Pues hay un paisano”» (ED7).

«Para los destinos hay una instancia que se puntúa con una puntuación en función de si eres penado, preventivo, penado con preventiva, una serie de ítems, y hay una puntuación y hay una lista y se ordenan en esa lista. Y va por puntuación, pues hasta que tengo uno, dos o tres. Ya está. Yo no sé dónde veo lo de “a dedo”. No lo veo» (JU9).

«Yo no creo que sea un tema de nacionalidades. Pienso que es un tema más de confianza. Es lo que yo creo. Pero sí que es cierto que el tema de la puntuación se puntúa, pero también creo que nuestro módulo es “a dedo”. Eso también lo creo, por mucho que haya un listado» (ED5).

«Yo he llegado a escuchar a compañeros funcionarios de interior decir “Yo no quiero en el *office* a marroquíes porque son unos guarros”. Más desprecio que ese, no hay ninguno. Y es así, y es tal cual. No digo aquí, porque ya os digo que aquí no llevo tanto, pero...» (ED6).

«Des del moment que la discriminació de triar qui ha d'anar a treballar en un lloc o un altre, una part recau en els CUSIS. He sentit moltes vegades: “No me pongas un marroquí que ya tengo demasiados [...]. Aquests casos no passaria res si després d'haver triat no hi hagués el comentari: “Demasiados moros en ese módulo”. I què passa? Quan resulta que tots són marroquins no acostuma a haver-hi problemes a l'*office*. Els problemes venen quan hi ha diversitat. Si hi ha dos marroquins i una persona que no és marroquí, els marroquins van en contra d'aquest perfectament. A la pregunta en concret, hi ha discriminació per raó de l'origen, per poder accedir a aquell tipus de llocs de treball? Jo diria que dona la sensació que segons quines destinacions, sí» (TE1).

«Poden haver-hi certs prejudicis o certes resistències o reticències, però crec que sí, que és un accés igualitari. Hi ha destins que necessites poder comunicar-te, això no és un tema de racisme, això és un tema pràctic. Però les dones que tenim, independentment del seu origen, treballen en els diferents destins» (PS4).

«Jo puc dir des del meu punt de vista i el que jo observo en el dia a dia: moltes vegades en una llista [per accedir a un lloc] et diu un intern: «Es que yo iba detrás de fulanito, pero me han saltado». Per què t'han saltat? Saps quina és l'explicació adequada? I dius que és que no té explicació. Aleshores què serà? Possiblement serà per això, jo no dic que sigui per racisme, però...» (TE10).

També es reflexiona en sentit oposat, que les persones internes estrangeres estan més afavorides en l'accés a les destinacions:

«Aquí es queixen que moltes vegades les nenes de fora eren molt més normalitzades que les d'aquí, i evidentment progressaven molt més que les nacionals, i teníem un debat aquí important amb les nacionals, ara mateix no n'hi ha... Ara estan totes bastant igualades. Ja no diuen: "És que totes les places les tenen les brasileres", ja no ens diuen això» (ED14).

«Nosaltres les destinacions i els millors llocs els tenien la gent estrangera. I parlo amb els espanyols i diran "Es que claro, aquí solo queréis a las brasileñas, solo queréis a las no sé qué". ¿Somos racistas? Al revés, seríamos antiespañolistas, bueno, racista también con los españoles» (ED14).

«Jo sempre intento agafar-me nenes que siguin d'aeroport, perquè les tindrè tres anys i tindrè auxiliar d'educador durant un temps, garanteixo un temps. És racisme? Al revés. Intento buscar-me nenes de fora que sé que s'estaran un temps i les altres no sé si s'estaran o no s'estaran, si estan preventives...» (ED14).

Quant a l'accés als tallers productius, aquestes discrepàncies s'esvaeixen, i en aquest cas sembla que hi ha més conformitat que l'accés és igualitari:

«Hay internos que se quejan, porque a veces se les han dado oportunidades de trabajar y ellos mismos han perdido la posibilidad. Entonces, tiene que ir el siguiente que va en el turno, que es una cosa normal y corriente. Yo no veo discriminación» (TE16).

«No hi ha discriminació perquè la majoria que treballen en el CIRE [tallers del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció] són estrangers, no són espanyols. Potser els espanyols no volen treballar per dos-cents euros, dos-cents cinquanta. És clar, es cobra molt poc en el CIRE» (TE13).

«Las mujeres, en los departamentos de mujeres, al final somos más integradoras para todo. Sí que, por ejemplo, para los destinos, todo lo que suponga un beneficio que sea económico, [puede haber] alguna interna muy concreta, que dice "Claro, es que están todas las sudamericanas en los talleres y son las encargadas". Bueno, pues a lo mejor es porque la motivación para trabajar es distinta. Si tienen una familia fuera y les tienen que mandar dinero, son sus circunstancias y hacen lo que sea. También son personas, a lo mejor, que no son adictas» (TE6).

«Depèn de les teves capacitats, perquè sí que és cert que hi ha formacions o hi ha tallers específics que necessiten un cert nivell per accedir-hi. La norma ens diu allò i no pot accedir ningú si no té aquest grau d'instrucció. Llavors, què passa? Doncs que es dona la tessitura

que hi ha molts estrangers que tenen aquesta manca de formació, i pots treure una falsa conclusió, que és que marginem els estrangers, però no és això. És que hi ha un nombre important d'estrangers que no tenen la formació bàsica per poder accedir-hi, o [no tenen] la documentació» (TE2).

«Als tallers tenen accés tots, si no tenen documentació se'ls dona d'alta amb el certificat de permanència i el manament de presó. Per tant, als tallers poden accedir tots amb igualtat de condicions, a les destinacions, també. El que passa és que els que tenen documentació potser en arribar a la destinació, els poden donar d'alta aquell mateix dia, i tenen més facilitat que un que no tingui res, perquè per donar-los d'alta no és immediat» (TE3).

Quant a l'accés als programes de tractament, les competències lingüístiques es consideren un requisit per poder dur-los a terme amb aprofitament. El plantejament que es fa és que quan les persones internes no tenen aquestes competències, es planifica al seu programa individualitzat de tractament (PIT) perquè primer assoleixi una capacitat lingüística que es consideri adequada i que els permeti dur a terme els programes pertinents o pautats:

«Si tú le has hablado a una persona de hacer un programa, siempre se dice cuando se está preparando el plan de trabajo: “Esta persona, antes, debería ir a la escuela, aprender la lengua, para que interiorice el programa”» (JU9).

«A veces se les ponen unos PIT y dices, “¡Pero si no sabe hablar ni castellano!” ¿Cómo se le puede hacer un PIT con tantos programas, si lo primero que tiene que hacer es hablar castellano?» (ED6).

«Si queremos que esa persona haga un buen proceso, lo que primero se mira es que la persona, si no sabe el idioma, sepa leer. ¿Por qué? Porque luego queremos que vaya [a un programa], porque al final el PIT se revisará en seis meses, un año, el tiempo que esté la persona. Y habrá un momento en que ahora tiene que hacer ese programa, sabe el idioma, conoce el idioma. Con lo cual, creo que sí que, en esa parte, al menos el PIT facilita que pueda haber un trabajo. Al menos, yo creo que ahí es de las pocas cosas que puedo decir que sí que es integradora a la hora de poder trabajar con las personas» (TS4).

Algunes persones no veuen aquestes limitacions que suposa no tenir les competències lingüístiques demanades com un factor d'exclusió:

«Jo crec que té més a veure amb limitacions idiomàtiques, no tant per tema de [racisme] però, sí que a vegades ens trobem amb aquest problema, sobretot amb un tema idiomàtic, amb un tema de l'hora de superar els programes sí que és veritat que segons quin sistema tens, escriure... és més difícil. Bé, mira el programa de violència de gènere, a vegades, allà es veu molt tot el pes cultural. A aquesta persona li podem exigir el mateix per un tema de

pes cultural? Un tema que sembla molt boig, però a vegades no ho sé. I sobretot a l'idioma, jo crec que tenim problemes» (PS3).

«Tiene su lógica, no hay una discriminación, es una lógica para que se aprovechen, porque si no, es que es absurdo. Tendremos a gente que está sentada, se comporta bien, pero no saben lo que están diciendo. Simplemente repetirán como un loro lo que están haciendo. Entonces no es discriminación. Es una lógica a nivel de tratamiento» (PS6).

«Tenim un nivell d'analfabetisme molt elevat, que els xavals fan els programes però la majoria no entenen res. Els expliquem la importància d'anar a l'escola, els obliguem, tot el que vulgueu, però si ells no posen la seva voluntat o no li donen importància, no ho fan. I aleshores jo sempre els dic que això és molt important a la vida, que la formació és molt important. Tenim molta gent analfabeta, i això no ajuda, perquè no és que els marginem, es marginen ells mateixos» (ED8).

«Si més no, el tema de l'analfabetisme és un tema important sobre el qual la Direcció General hauria de reflexionar, perquè és un problema que tenen i que tindran en un futur si no hi posen fil a l'agulla. Perquè si no surten de presó més formats i més empoderats i amb més estratègies personals, tenen molts més punts de tornar a reincidir. I quan una persona comença a entrar en el cicle de formar-se, adquirir nous coneixements, el que li passa automàticament és que la seva autoestima puja, se sent millor com a persona i es posiciona davant del món d'una manera diferent. I això, abans que entrin a les formacions, sempre els ho reflexiono, i molts d'ells, potser acaben una formació i acaben dient, "Ostres, jo mai a la vida m'ho hauria imaginat, poder tenir un títol d'un certificat de professionalitat". Quan tenen aquest títol, ells se situen i se senten d'una manera diferent, perquè és ara que els podem ajudar. Quan aquesta gent surti al carrer el que ha de fer és treballar o... *no quiero pensar otras cosas que hará*» (TE2).

En altres casos es reflexiona com les competències lingüístiques es converteixen en un factor limitador de l'accés igualitari als programes:

«Si hablasen el idioma, de entrada sí que sería igualitario. Pero por el hecho de que el conocimiento del idioma sea nulo o sea muy bajo es difícil que puedan acabar integrando todos esos conceptos de los que hablamos, que a veces incluso a los nativos de aquí les cuesta seguir. Entonces el acceso al final se limita. Yo creo que más por tema de idioma que no realmente por su origen» (ED19).

«[En el centro se hacían los *Diálogos socráticos*] pero yo creo que precisamente la población más grande que tenemos aquí no tiene acceso precisamente a ese programa, por una cuestión de nivel de idioma. Entonces, claro, no pueden acceder y al final tienes siempre a los mismos [y no] los que realmente sí que podían sacar un provecho del

programa, un poquito más de desarrollo del pensamiento crítico y todas estas cosas, y se quedan al margen, también» (ED17).

«Jo recordo una professional que va treballar amb mi, que deia “si no saben llegir i escriure, *no lo quiero en mi programa*”, perquè n’hi havia molts que no sabien llegir ni escriure. Què fem? Doncs no els agafava, i els hi havies de fer tu el programa individual si volies treballar alguna cosa. També és veritat que li permetien fer això, perquè això és un tema que, a veure, no sé si ho hem de permetre o no: “No sap llegir ni escriure, no el vull en el meu programa”» (ED8).

«En general no, però sé que hi ha traves perquè hi ha programes de tractament o activitats i tal que per exemple una persona sense estudis o que no parla l’idioma no hi pot arribar. Ja parlem un altre cop de traves idiomàtiques i de discriminació institucional. És clar que no és el mateix un programa per a una persona que té un nivell d’estudi o és autòctona i parla correctament l’idioma que no pas una persona que fa X mesos que és aquí o que ja és analfabet en el seu país, que en són molts. Molts venen ja analfabets en el seu país, i imagina’t amb un programa amb un contingut molt tècnic i tal, és que no arribes a res. Al final l’intern acaba suspent el programa o no l’acaba fent. Em trobo molt amb interns que no van a fer els programes perquè no hi arriben. És l’intern que ha de fer l’esforç en sortir a l’escola, malgrat que ja li costa i tot això. Però és l’intern que s’ha d’esforçar. Jo ho veig així. Potser estic equivocada però és el que veig. És la meva opinió» (TE12).

No adquirir aquestes competències lingüístiques pot tenir més conseqüències que no poder fer els programes:

«S’han d’esperar a parlar l’idioma. Nosaltres no hem tingut problemes amb les nenes, sempre els hem dit que han d’estudiar castellà, que és el fonamental. Fins i tot, la setmana passada, vam canviar de fase una nena perquè ens ressenya que no volia estudiar castellà, perquè és obligatori estudiar castellà perquè si no, no pot ser que tingui aquí nou mesos i ens parli en portuguès. [...] A aquesta nena és perquè li van dir que la seva activitat principal era aprendre castellà. Va fer de tot menys castellà, i li vam dir, doncs mira, hem estat aquí tres mesos dient que has de fer castellà, no has volgut fer-ho? Doncs mira estava a residencial i hem baixat a preventives. I vam baixar a la lletra D. Que si fos espanyola li passaria el mateix i no seria pel castellà, si fos per qualsevol altra activitat. Li hem dit que has de fer una activitat i no la fas, que és l’activitat principal. Si és espanyola, si és tunisenca... la lletra D, el problema és que està en aquesta la lletra perquè no ha volgut fer castellà. Algunes podien fer toxicomanies o el que sigui» (ED14).

«No crec que sigui una discriminació directa, però sí que en l’horitzó, la llengua té unes altres conseqüències que poden allargar més l’itinerari» (JU4).

«Jo, personalment, en totes les activitats, estic totalment en contra que només hi ha d'haver una població determinada o una ètnia determinada. Jo sempre he treballat en un grup però barrejat, no només per a un col·lectiu. En canvi, alguns professionals et poden dir: "Ja, però és que aquesta persona no té la llengua suficient o no la veiem capacitada per fer aquest programa". Aquí estàs dient que aquesta persona com a persona (que és veritat que no té les suficients eines per poder fer l'activitat) l'estàs exclouent. Però quina resposta estàs donant o quin és el pla B que li estàs donant? I què estàs solucionant? No s'està solucionant res. I per a l'intern això què és? Racisme. Ho detecta com a racisme. Quan mantenim una conversa amb ells ho detecten així. Potser per al professional no és així però per a l'intern, sí. Llavors, què fem? La pregunta és: què estem fent? No és simplement que l'estem eliminant d'una llista sinó que l'intern no sap per què l'estem eliminant d'una llista. L'estem discriminant perquè no sap, perquè no té les eines. És veritat que no les té, però què hem fet nosaltres abans perquè aquest noi no hagi tingut les eines suficients perquè ara no pugui fer el programa. Hem deixat l'intern tal qual, sense respostes, sense cap altra solució. Imagina't que demà o demà passat surt, és que tornarà al mateix perquè, és clar, tampoc s'ha endut una motxilla plena d'altres coneixements o intervencions o s'ha quedat amb alguna cosa clara al cap. Per tant, això també és un problema» (TE10).

No obstant, les possibilitats reals d'assolir les competències lingüístiques suficients poden ser una barrera per accedir a programes que són un requisit del procés de rehabilitació, i es valora si aquesta dificultat d'accedir es pot interpretar com una discriminació en relació amb els orígens de les persones. I també es reflexiona sobre la necessitat i la possibilitat d'adaptar els programes a les condicions de les persones, per exemple, les seves possibilitats de comprensió:

«La llengua a vegades [condiciona]. A vegades ens hem trobat que hi ha gent que té voluntat, que fa anys que va a l'escola, s'està esforçant, però és clar, arribar al nivell d'idioma que requereixen certs programes de tractament, *ojo*, eh. Perquè és clar, per molt que faci uns anys que estudia català i castellà, és que entendre el significat de "distorsiones cognitivas", "parafilias"... (TS1).

«Yo creo que eso no es un tema de racismo, sino un tema, por ejemplo, que tiene un deterioro cognitivo. Al final es la base, hay un factor, pero no es un racismo. Al final la realidad es que no tienes el idioma. No es porque la institución [no te lo permita]. Claro que tendrías que hacer un plan de trabajo, un PIT para esta gente, adaptado» (TS1).

«Jo crec que ara si que es va fent, es va adaptant, però tampoc tenim els recursos personals ni de temps per fer-ho bé. Nosaltres ara hem fet un programa intensiu de violència sexual individualment amb un intern i és clar, ha acabat sent més llarg per dificultat de temps del personal. Perquè no és el mateix en grup que el temps que es pot dedicar a una persona. És [un intern] marroquí. O sigui que parla àrab, ja fa temps que és a la presó.

Ha anat sempre a l'escola, des d'un inici, però en grup es perd. Veus que la persona a qui es perd molt, a qui li costa seguir i que és una tipologia delictiva molt específica i que s'hi ha d'aprofundir. I potser se li ha allargat la previsió de poder sortir [de permís] per aquest tema» (ED1).

«El problema [de l'idioma] no està focalitzat com un problema, és a dir, un cop que ho presentes diuen: “És igual, si s'allarga dos anys el procés cap a fora: és el que hi ha”. És clar, el problema és això que “és el que hi ha”. Ningú posa com podem [afrontar] una cosa tan reiterada [com la dificultat idiomàtica]» (PS3).

«Jo entenc que han de fer uns programes perquè evidentment que hi ha una problemàtica darrere. Evidentment, el que passa és que són programes estàndard que no poden arribar de la mateixa manera a tots. Perquè sí que és veritat que a un analfabet tu li expliques qualsevol cosa del que estigui fent al programa, li expliques d'una altra manera, li fas aprendre d'una altra manera, i hi podrà arribar. Potser no arriba al cent per cent de l'objectiu, però t'arriba al cinquanta per cent de l'objectiu» (TE9).

«Tiene su lógica que, como mínimo, entiendan algo o sepan hablar un poco o mínimamente. Tampoco se pide que escriban muy bien porque en los programas que no son muy específicos, los que son básicos, se puede hacer visualmente u oralmente. Tenemos también pantallas para ver vídeos. Se puede ayudar a que el idioma no sea un problema. Pero claro, cuando ya se va avanzando, los conceptos mínimamente se tienen que entender. Si no los comprendes, simplemente repites lo que oyes, pues entonces es imposible» (PS6).

«Jo crec que s'ha de buscar una altra manera de fer programes. Hi ha interns que tenen dificultat idiomàtica, tenen discapacitat intel·lectual, fan esforç però no capten. Em diuen: “Per què no assisteixes amb nosaltres i m'expliques el programa amb dialecte marroquí?”, però si ho comento a l'equip, em diu que no es pot fer. Això m'ho han demanat més de trenta interns. Jo faig programa, però no capto res perquè el seu nivell és molt baix i moltes vegades li hauries d'explicar amb el seu idioma i no en capta el cent per cent amb el seu idioma. I moltes vegades, aquests interns no aproven el programa, i l'equip de tractament els fan repetir el programa i no aproven, i els el fan repetir, després s'enfaden i hi renunciïn» (TE13).

«La resposta de l'Administració és que el català és l'idioma vehicular i punt. No busca altres solucions, sí que hi ha un problema. El problema: que hi ha un col·lectiu que té problemes de comunicació, problema de dificultat per aprendre l'idioma, hem de trobar una solució. Però aquesta solució fins ara no arriba» (TE13).

A part les competències lingüístiques, un altre element que es valora per participar en

els programes de tractament és tenir vigent la documentació o comptar amb una situació documental d'estrangeria regularitzada:

«Aquí hi ha gent que automàticament excloem nosaltres de programes. Estic d'acord que quan es fa la REM [reunió de l'equip multidisciplinari], de l'1 fins a Dones, no es mira ni el cognom, ni el color, un senyor ha de fer això, es fa això. Una altra cosa és tota la gent que està indocumentada, i automàticament l'excloem de programa, no l'excloem, però no podrà sortir. Perquè un senyor que veu que l'altre del costat fa el mateix curs i pot sortir i ell, per molt que el faci, no» (ED11).

Per accedir a altres activitats, les competències lingüístiques també són un factor de desigualtat que pesa en unes persones internes més que en d'altres. Però també pesen les consideracions que es fan institucionalment, l'apel·lació, per exemple, a la motivació o a l'esforç:

«Igualitari cent per cent crec que no. Hi ha també molts factors que també impedeixen que sigui igualitari. Quan es fa, per exemple, una activitat sobre la igualtat. Aquesta activitat no està oberta a tots els interns, no està oberta, és lògic que no estigui oberta per a tots perquè no tots els interns tenen el mateix nivell per participar-hi. M'apunto a una activitat i no domines, per exemple, perfectament l'idioma, doncs no cal de participar d'això. Aquí m'interessa parlar d'un tema: de motivació. [...] Un intern que ha entrat analfabet i sortirà analfabet. Jo no sé si és un fracàs nostre de no motivar-lo? I no vol parlar de l'escola, no vol parlar res perquè odia l'escola, aquest intern» (TE13).

En determinades activitats la barrera no és només la idiomàtica, sinó les percepcions de les persones professionals que la duen a terme i que actuen com a prejudicis que «filtren» l'accés:

«Yo creo que se le tiene que dar también la confianza. Recuerdo hace muchos años que me costaba la vida, que a lo mejor en los [talleres] artísticos te quisieran coger [a un interno] porque "Vienen a reventarte la actividad". Y en cuanto les dieron la oportunidad de repente era como: "No, no, mándame más, mándame más". Y [era porque] estaban dando la oportunidad. Entonces a mí me da esa impresión que sí que ha habido una limitación por todos esos prejuicios que al final [tenemos]. Pero es un desgaste de energía también de [tener que pedir] "Jolín, cógelo, sabes que no le das la oportunidad, ¿no?". Que es que en este módulo se ha portado supermal con los funcionarios, y está todo el día con partes, pero luego te lo llevas a pintar y se relaja pintando y haces una exposición con él, pero hay que darle la oportunidad» (ED17).

Per accedir a la formació ocupacional, torna a aparèixer la necessitat de documentació que actua com a factor d'exclusió:

«Les estrangeres per fer cursos de formació ocupacional han de tenir NIE i moltes no tenen NIE. És l'única cosa, però és que és això. Per tenir una titulació oficial cal tenir un número» (ED14).

«El sistema no permet que tothom hi pugui accedir, ja no és el sistema penitenciari, és un problema de que si no tenen un NIE, ja no poden fer el curs. “Es que puedo hablar perfectamente español, pero como no tengo la documentación pues no intento hacer el curso”. Això és un tema de sistema educatiu, en aquest cas, o formació ocupacional. Per tant, això existeix igual que existeix a fora» (PS4).

Tot i que ja s'han fet consideracions en un altre apartat es torna a debatre si l'accés a permisos i sortides programades és igualitari. De manera explícita es destaca que no hi ha cap discriminació que es faci de manera directa (tot i que ja hem comentat anteriorment que sí de manera indirecta) per raó d'origen o d'adscripció ètnica:

«No donar-li a una nena un permís perquè és gitana o perquè és negra, o jo no agafar un auxiliar de l'educador perquè és brasilera, no. Penso que això, honestament, no ho he vist» (ED14).

«Durante el tiempo que he estado trabajando yo no lo he visto. No he tenido casos de discriminación por este sentido, que una persona [da igual su origen] si está demostrando que sí merece un permiso [no se le dé]. Yo no he visto que se haya realizado una discriminación en este sentido. No, no me consta» (ED15).

El fet de no disposar d'un document d'identitat sembla que no és un obstacle per gaudir de permisos, però la proposta favorable pot variar de centre a centre:

«Un dels grans temes que tenim és la documentació i la situació administrativa de cara a tercer grau i sortides. Hi ha moltes dificultats que no té una persona espanyola. El tema que segurament és dels que es veu, que és més visible» (JU4).

«Per sortir una persona ha de tenir una documentació acreditativa de la identitat. És a dir, no val el carnet de la biblioteca, encara que s'ha fet. [...] Hi ha senyors que no tenen documentació i surten, perquè recorren al jutge i el jutge, que és més obert que nosaltres, diu: “No té documentació, però si ho ha fet bé, doncs fora”» (ED11).

«Tu com a equip pots denegar el permís, però aquesta persona hi pot recórrer i el jutge li concedeix, és un dret i és legítim. Llavors aquesta persona, gaudeix del permís, inicia la cadena permissiva, *quiénes somos nosotros ante un juez*. Això està claríssim. Nosaltres podem tenir els nostres arguments i el nostre plantejament. *Recurso de apelación aprobado, disfrutas de tus permisos, se busca recurso residencial*. El que passa és que en temes de

documentació, el sistema no pot regularitzar la seva situació. Després comencem amb les possibilitats d'ATP i les no ATP» (PS4).

«Hi ha gent que ha sortit de permís sense tenir documentació en vigor. Ha sortit i surt, perquè l'equip de tractament que correspongui ha dit que sí, i la Direcció General ha acceptat o el que sigui. Però, n'hi ha d'altres... “No tens documentació, no surts”, potser no és l'únic motiu però és el que preval, perquè ho posen per escrit. Però hi ha interns que no han tingut documentació i han sortit» (TE3).

«Se nos dice: “No, no se va a autorizar la salida porque está indocumentado”, y luego pasa por junta y dicen: “Está documentado”. ¿Cuál es el criterio? ¿Lo está o no lo está? Porque si uno dice que no y el otro dice que sí... o si no es solo por la documentación, no lo motives con lo de la documentación, porque es que estás dando un mensaje al interno extranjero que no es cierto, “No sales porque no tienes documentación”. Entonces los senegaleses que no se pueden documentar, los uruguayos que no se pueden documentar, los nigerianos, los gambianos... Se pueden documentar si les dejan ir a Madrid ¿una pareja de mossos va a llevar a Madrid a un interno a hacerse el pasaporte? Si ya cuesta que lo saquen a Barcelona, a Madrid ya ni te cuento» (TE3).

No obstant, es destaca la percepció del risc de no retorn com a quelcom força associat a la nacionalitat i a la valoració de l'arrelament:

«Jo considero que [no donar permís a una persona interna de determinada nacionalitat] és perquè no compleix la normativa. No és ser racista. Si tu siguis de la nacionalitat que siguis si no compleixes [la normativa]... És més fàcil infringir [un permís] sent romanesa que no infringir-lo sent brasilera. [...] Una persona romanesa va a secció oberta. Què fa? El primer permís, no, el primer: “No me siguen”, el segon permís no sé, el cap de setmana... I el tercer, quan li truquen ja fa dos dies que és a Romania. És racisme? No, és que per a aquesta és més fàcil infringir que no per a unes altres. Si tu tens arrelament, moltes d'aquestes nenes (quina casualitat!) no coneixen a ningú, al cap d'un temps ja ho tenen tot, ja poden ser apuntades: tenen casa per amics, si no té una altra cosa. Això és un arrelament? No és un arrelament. Tu tens la teva vida allà, n'hi ha alguna que sí que es vol quedar, si es queda prenyada, i si tens un nen et quedaràs aquí. Si ara tenim aquí una que el que vol és canviar-se de sexe i tot el tema aquest, per intentar quedar-se. No és un tema d'arrelament» (ED14).

També s'exposa com en determinats casos les persones internes de nacionalitat estrangera que estan en itinerari de retorn (segons el PIT establert i tenint en compte les interpretacions de les directrius de la Circular d'estrangeria), i per tant sense arrelament, poden gaudir de permís fins al moment en què es determina el retorn:

«El tema de l'origen és normal perquè les nenes que tenim aquí són itinerari de retorn, la major part. Moltes no fan històries per no fer l'itinerari de retorn, però des de fa dos anys van canviar la instrucció i abans s'hi estaven tres anys, fins a la meitat de condemna, i no gaudien de res. Ara fa dos anys, un any i mig, a partir que estan a un any de la meitat de la condemna comencen a donar sortides programades i permisos, i arriben a sortir un munt de vegades de permisos i després marxen al seu país. [...] Això ha canviat. Fins i tot abans d'això ja es queixaven les espanyoles, que com podia ser que a la meitat de condemna que elles [les estrangeres] acabessin de tot. Ara és molt pitjor, per a condemnes de sis anys penso que són quatre o cinc mesos, i a partir de quatre i cinc mesos surten igual, el problema és que una [l'estrangera] va a un recurs residencial i l'altra [l'espanyola] va a casa seva. I quan arriben a la meitat de la condemna, una va a casa seva [l'estrangera] i l'altra [l'espanyola], amb sort, marxa a secció oberta» (ED14).

Aquest fet es qüestiona en altres casos, considerant que els permisos són una eina per a la reinserció a la comunitat, i que si les persones internes són estrangeres i han de tornar als seus països, no té sentit que els gaudeixin:

«Jo crec que no seria tant pel fet de ser estranger com pel seu pla de treball, aquelles persones que tenen un itinerari relacionat amb l'origen sociocultural, i que per tant és un itinerari de retorn. No tothom estarà d'acord amb mi. Per a aquestes persones la cadena permissiva, quin sentit té? Si entenem la cadena permissiva com una eina. Perquè em consta que a altres centres surten de permís, aquestes persones que tenen una ordre d'expulsió, i quan els arriba el tercer grau els tallen els permisos, no ho entenc. Estic fent una feina perquè el permís és una eina de tractament per a la reinserció a la comunitat, però tu no et reinseriràs en aquesta comunitat» (PS4).

En canvi, en el mateix cas, una sortida programada es consideraria com una eina aplicable al cas de les persones internes estrangeres amb itinerari de retorn:

«Sortides programades, és clar, per a mi una sortida programada en principi seria la manera de començar i anar treballant i el permís, etcètera. Fa molt poc va estar al CEJFE una interna amb un itinerari de retorn participant d'una jornada mitjançant una sortida programada. Perquè té tot el sentit. Aquesta noia retornarà al país quan arribi el moment, està fent el seu itinerari, i aquesta noia en el moment en què es pugui executar la seva expulsió, s'executarà, però ha participat d'una sortida programada perquè a més consideren que ha fet un procés i té una trajectòria i té una manera de fer» (PS4).

El fet que les persones internes de nacionalitat estrangera estiguin incloses en un itinerari de retorn apareix com un obstacle (objectiu i subjectiu) per gaudir de l'article 100.2 o el tercer grau de tractament:

«Les tenim sortint de 100.2. Ara mateix tenim una estrangera que el problema és que ella és italiana, que ha tingut NIE, i pel tema del 100.2 sí que és cert que, a vegades, sí que podia ser una mica més especial. Ara mateix no se m'acut cap nena que sigui d'itinerari de retorn que hagi sortit amb el 100.2. No se m'acut. Però sí que hem tingut europees sortint amb el 100.2» (ED14).

«Teníem una noia, estava en permisos, se li va acabar aplicant un 100.2 per anar a treballar a la cafeteria del centre, i és una noia que per les vies que va poder va demanar que se li retirés aquesta ordre d'expulsió i el jutjat, dos cops, es va ratificar amb l'ordre d'expulsió. Era una situació de risc, perquè tu tens una senyora que està arribant a la definitiva, que li han dit que l'expulsaran perquè no consideren que tingui prou arrelament per mantenir-la, i quan ja a la segona li van dir no, sí que van parar els permisos. Perquè és clar, era una situació realment d'angoixa per a aquella dona. És una situació molt complicada, molt i molt complicada» (PS4).

Discussió

Les aportacions dels i les participants han posat de manifest diverses perspectives sobre si el fet de ser una persona racialitzada o d'un origen ètnic determinat pot condicionar l'accés a les diverses activitats que es duen a terme als centres penitenciaris i a les sortides a l'exterior:

1. Accés a destinacions:

Preferències personals i criteris objectius: En relació amb l'accés a destinacions, hi ha opinions dividides. Algunes persones destaquen l'existència de prejudicis i estereotips que poden influir en les decisions sobre destinacions. Altres argumenten que hi ha un sistema de puntuació objectiu que guia les decisions i que les oportunitats es distribueixen de manera equitativa.

La variabilitat en les opinions destaca la necessitat de transparència en els processos de selecció per prevenir que els prejudicis actuïn com un factor decisor.

Suposada jerarquia i estatus: Els comentaris sobre la jerarquia i l'estatus entre interns dins de la presó també són rellevants, amb observacions sobre la possible correlació entre l'origen ètnic i l'accés a determinades destinacions, tasques o

responsabilitats.

La confiança com a criteri de decisió: La qüestió de la confiança sembla jugar un paper important en les decisions de destinacions i llocs de treball, amb mencions a les preferències basades en la nacionalitat i que revelen prejudicis associats. Tot això destaca la importància de promoure una cultura organitzativa que valori les capacitats individuals per sobre de prejudicis potencialment associats a l'origen ètnic.

2. Accés als tallers productius:

Igualtat en l'accés: En relació amb l'accés als tallers productius, sembla que les discrepàncies observades en altres àrees s'esvaeixen. Les persones participants destaquen que l'accés als tallers sembla ser igualitari, independentment de l'origen ètnic, i que es basa més en les capacitats individuals i la motivació per treballar.

El resum d'aquests dos apartats seria que, tot i la complexitat i la diversitat d'experiències dins dels centres penitenciaris, factors com la confiança, els estereotips i les preferències personals poden estar influïent en la igualtat d'oportunitats per a les persones racialitzades o d'un origen ètnic determinat.

3. Accés als programes de tractament:

Rellevància de les competències lingüístiques: Les competències lingüístiques juguen un paper determinant en l'accés als programes de tractament. Mentre que algunes persones destaquen la importància d'aquestes competències per assegurar un bon procés i un aprofitament efectiu, altres veuen aquesta exigència com una possible barrera. La falta d'habilitats lingüístiques pot percebre's com un obstacle que limita la igualtat d'accés als programes de persones amb origen ètnic diferent i que no parlen de manera fluida el castellà o el català. Aquesta situació planteja qüestionaments sobre si aquesta dificultat pot interpretar-se com una forma de discriminació o una barrera inherent als programes establerts.

Adaptació dels programes: Hi ha cert consens en la necessitat d'adaptar els programes a les condicions individuals, incloent-hi les competències lingüístiques, i que això milloraria l'accés igualitari no només a aquests programes, sinó al conjunt del tractament penitenciari. Això implicaria una revisió dels programes existents per assegurar que siguin accessibles i adequats per a persones amb diferents competències lingüístiques i de comprensió.

En resum, les reflexions dels i les participants destaquen la importància de considerar les

competències lingüístiques com un factor clau que pot influir en l'accés als programes de tractament, amb diverses perspectives sobre com abordar aquesta qüestió per garantir una participació equitativa i efectiva.

4. Accés als permisos i sortides:

Criteris de valoració que generen desigualtats: Encara que es destaca que no es practica una discriminació directa per raó d'origen o adscripció ètnica, hi ha discrepàncies en el fet que hi hagi un accés igualitari de les persones internes als permisos i sortides programades. Les valoracions de l'arrelament, la nacionalitat i la del risc de no retorn (associades a perfils nacionals o ètnics) poden actuar com un biaix discriminador en la concessió de permisos.

Itinerari de retorn com a factor limitant: Les persones internes d'origen estranger amb itineraris de retorn tenen més dificultats per gaudir de permisos i sortides. Això planteja el debat de si els permisos serveixen com a preparació per a la vida en llibertat, també haurien de concedir-se en aquests casos, en coherència amb l'objectiu de la reinserció que tenen les condemnes.

5. Importància de l'educació i la formació: La formació i l'educació com a mitjans per empoderar les persones internes reforcen la idea que les oportunitats d'aprenentatge són una inversió significativa per millorar les perspectives futures de les persones internes.

En conjunt, les aportacions revelen que hi ha dificultats en l'accés igualitari a les activitats (no en totes igual, tal com s'ha recollit en aquest apartat) que es duen a terme a les presons, amb coincidències, diferències i crítiques per part de les persones participants. Les competències lingüístiques i la documentació apareixen com a factors importants d'aquests accessos desiguals, com també les percepcions institucionals. La necessitat de més adaptació i solucions més individualitzades també es destaquen com a importants per abordar aquestes barreres en l'accés a les activitats i a les sortides a les presons.

Cap a un espai segur: establiment de protocols contra la discriminació racista

Es debat amb els grups i amb les persones entrevistades sobre l'interès que als centres hi hagi un canal específic per informar o denunciar manifestacions o pràctiques que poden ser racistes o discriminatòries per raó d'ètnia o per racialització. En primer lloc, es reconeix que aquest tipus de canals no existeixen i que això genera incertesa i desconcert:

«No hi ha un protocol, no saps a qui dirigir-te i no saps si hi ha prou garantia o hi ha prou protecció. [No es pot] fer-ho anònim i que no surti el meu nom i [hi ha] por que em pugui afectar de manera negativa. O sigui, no saps on t'has de dirigir, no hi ha l'eina, no tens la garantia que això no et perjudiqui a tu de manera negativa, i no hi ha canals».

I com ja hem vist en altres apartats, quan es viuen situacions de discriminació, la persona se sent desemparada, i la resposta institucional apareix més com una acció personal que com a quelcom pautat i estructurat:

«[Si la situació de discriminació que vaig viure] va seguir alguns procediments o si vaig poder denunciar? No, no, no. Ho vaig compartir amb els companys i una persona d'alt càrrec em va veure plorant i em va preguntar per què plorava. Li vaig explicar la situació. Sé que va parlar amb ell [amb la persona que m'havia discriminat] i després, a la sortida, ell em va demanar disculpes dient-me que no era la manera. Però no va reconèixer que em va discriminar. Va reconèixer que no eren les formes».

«No hi ha aquests canals de poder acudir i expressar les teves vivències en relació amb aquest tema. Però hi ha una altra manera: transmetre d'alguna manera aquestes situacions perquè en quedi constància».

«Quan veus que el teu equip està afectat o està cremat per aquestes situacions, doncs dius "Ostres, doncs jo he d'actuar". I també personalment, arriba un punt que el fum et surt pel cap».

«Jo recordo quan vaig venir a treballar a mi ningú em va explicar res en relació amb cap protocol, si hi havia alguna manera de gestionar quan passava, jo què sé, o si visualitzaves alguna situació de conflicte per races o per origen cultural. Llavors jo no sé per què no s'ha ofert, però sí que sé que no està ni a l'ordre del dia, no surt aquest tema» (PS2).

«[Hay una deficiencia] del sistema para atender [las situaciones de racismo], porque España

en general lleva poco tiempo comparado con otros países teniendo tantos inmigrantes. Entonces el sistema tendría una oportunidad de mejorar en este sentido. Se están haciendo cosas, pero no son suficientes, de momento» (ED15).

«S’haurien de redactar una sèrie de protocols, donar a conèixer les lleis existents que hi ha, fer conèixer el lloc exacte o a quines persones t’has de dirigir per poder denunciar» (T10).

Quan es planteja a una de les persones entrevistades si té prou confiança per compartir una situació de discriminació rebuda amb altres professionals, aquesta ha sigut la seva resposta:

«De tractament cap, o sigui, he trobat un parell de persones. Un que és un educador, que és una persona gran, també, i l’altra és una funcionària que és una persona bastant gran, també, i a qui li falten mesos per jubilar-se. Són un parell de persones a qui m’he pogut manifestar. De fet, una de les persones, la funcionària, és la persona que ha parlat més del tema, és la que m’ha animat a parlar del tema, que no tingués por. I és clar, l’educador, hem parlat del tema, hi empatitza, ho entén, però és clar, et demana denúncia. Però és clar, potser per a mi la denúncia és alguna cosa... Tu, com a persona que m’has denunciat, no és el pla que tens tu primer, prefereixes fer-ho d’una altra manera més correcta, més formal, saps?»

Aquestes vivències porten a considerar la necessitat que existeixi un instrument per informar, i es comparteix amb les persones participants aquesta possibilitat. N’hi ha que consideren que no cal, que les situacions de racisme, al seu entendre, no són habituals:

«Són necessaris protocols per fer front a situacions de racisme? Home, jo no veig situacions de racisme cada dia. La meva experiència és que n’he vist, però no que és que siguin a l’ordre del dia i que siguin dins del meu dia a dia les situacions racistes, els comentaris com pots, com que te’n vas al carrer... Amb l’ètnia gitana avui hi ha molts prejudicis i se li carrega moltes històries, jo he sentit comentaris envers les internes, envers els professionals que formen part d’entitats gitanes o d’organitzacions fent referència al seu passat. Per a mi això està fora de lloc» (PS4).

Per a algunes de les persones participants, els canals existents són suficients, siguin formals o informals:

«Yo creo que existe el cauce que diría que el noventa por ciento de población, por ser un poco restrictiva, porque a lo mejor es el noventa y nueve por ciento, que si hay cualquier tipo de situación está el cauce del juez de vigilancia penitenciaria, donde pueden denunciar. O sea, pensando que no existe dentro de la institución ese tipo de problema [el racismo], eso lo tienen muy claro. Y siempre, si hay alguna duda, creo que siempre se les orienta en este sentido. A mí si alguna vez [me reclaman], y no hablo de racismo, pero cualquier otra

cosa, digo [que recurran] al juez de vigilancia penitenciaria. Con el tema de “No me dan permiso”: “No, nosotros hacemos una propuesta de que no [sale], si usted considera que no [está de acuerdo], para eso está el juez de vigilancia penitenciaria”. Nosotros no tenemos la verdad absoluta. O sea, si existe una situación de denuncia, yo creo que ellos saben perfectamente de hacia dónde [recurrir]. Luego también tienen el SOPJ, es un servicio que viene habitualmente, entonces tienen ahí abogados...» (JU9).

«Explicarà la mala actuació a un comandament. Explicarà, he vist que ha tractat malament, doncs, es parlarà amb la directora, vindrà a parlar amb mi, em dirà: “Piensa bien lo que has hecho”. Però sigui per un tema racial, sigui per un tema de mala educació o un *pronto* que t’ha donat. Sí que a vegades que he tingut alguna mala actitud he anat a demanar perdó a la interna, i el mateix, que elles han vingut amb mi i no hem tingut molts problemes» (ED14).

Però també, implícitament o explícitament, es comenta la dificultat per part de les persones internes de denunciar fets considerats discriminatoris o racistes:

«Jo, fins ara, no conec ningú dels interns que hagi denunciat, que hagi presentat una denúncia contra un acte així discriminatori o racista. Potser aquí, primer no sé si hi ha possibilitat de denúncia. I com es fa la denúncia, perquè si és a través del jurista, crec que no és possible. A través del seu advocat he sentit això: “Jo he fet una denúncia, però el funcionari no deixa que la carta surti al carrer, trenquen la carta”. Però jo no puc confirmar si és cert o no és cert, això són comentaris dels interns: “La funcionària m’ha tractat malament, jo he fet una denúncia contra ella però la carta no ha arribat al meu advocat o la carta no ha arribat al jutge”.

«Potser hi ha [procediments perquè els interns denunciïn] però no se sap com. Sí que moltes vegades ens han dit: “Sí, sí, qualsevol cosa que passi, comuniquem-la i es pot denunciar”. Es pot fer pel mateix jutge [de vigilància penitenciària], per l’expedient de l’intern, per exemple. És l’única via que jo sé» (TE10).

I es destaca la necessitat de difondre els procediments existents i com fer-los servir:

«Jo crec que s’haurien de redactar una sèrie de protocols, donar a conèixer les lleis existents que hi ha, fer conèixer el lloc exacte o a quines persones t’has de dirigir per poder denunciar, per exemple, i per altra banda, després fer xerrades obligatòries perquè la gent sí o sí acudeixi i assisteixi a aquestes sessions. I després per part nostra i altres professionals que hi hagi dinàmiques, activitats puntuals. Establir fins i tot un dia o una setmana en què es facin coses d’aquest tema i que sigui obligatori també, i que es faci un seguiment del que s’ha fet, els resultats» (TE10).

En altres casos es considera que un protocol o un instrument per informar de situacions de

discriminació permetria una «desjudicialització» del dia a dia del centre i poder actuar d'una manera que podria afavorir la convivència:

«A nivel individual está muy bien que los internos tengan esa opción [de denunciar ante el juez de vigilancia], pero estamos hablando aquí de un poquito más de solidaridad. Es decir, si yo como persona que no estoy involucrada y estoy viendo un acto que me parece discriminatorio, yo tengo que tener un protocolo, porque yo no puedo ir al juez de vigilancia penitenciaria. ¿Por qué no tiene que haber un protocolo previo y [no tengamos que] resolver las cosas desde un juzgado de vigilancia penitenciaria? Yo creo que es una cuestión más de educación, más que de recursos. Podemos estar denunciándonos constantemente, pero si hay un protocolo de actuación de las buenas maneras, me parece que es mucho más factible, menos costoso, que no llegar a un juez de vigilancia penitenciaria» (PS5).

Un tipus de dubte que sorgeix amb la implantació d'un canal o instrument d'aquest tipus va associat al sentiment que no hi ha sensibilitat amb les situacions de discriminació racista:

«Ir a hablar con el director, a molestar al director con una cosa que te ha pasado... es como bueno, pues, ya pasará. Y lo dejas pasar» (JU1).

«A mí me pasa algo con un interno y yo me siento desprotegida o que, si voy a decir lo que me ha pasado a un jefe, sé que no se me va a escuchar o no interesa que salga esto, pues ya estoy recibiendo por parte de un superior mío un vacío, una falta de acompañamiento» (ED1).

I també per la sensació que es produeix un sentiment de victimització que es viu com culpabilitat per part de qui l'ha sofert o es tenen por de les conseqüències de fer una denúncia:

«Jo crec que és com en el seu moment com a dona, quan vivies certes situacions. Si no tens un referent, algú a qui sàpigues que li podràs explicar el que t'ha passat i no et jutjarà... Perquè també es tendeix a culpabilitzar a qui li passa. "I tu, què hauràs fet?"» (TS1).

«La pregunta és: m'atreveixo a denunciar? És clar, potser tindrà conseqüències després d'aquesta denúncia. Jo crec que una persona, quan està en aquesta situació, vol combatre, vol fer-ho d'alguna manera, però és clar, la barrera és la por. És el problema» (TE10).

«Quan he vist els companys que realment han estat afectats per certes situacions [de discriminació], m'ho han vingut a explicar. I quan m'ha passat a mi m'he arribat a sentir malament: arriba un moment que dius que això és que ho has d'explicar a algú. Però és clar, hi ha por al darrere, potser no vols que se n'assabenti la gent. O veus que aquest tema és bastant complicat i que la gent ja en si discrimina, de com s'ho poden prendre. I per

una altra banda, també que la persona. en el seu niu personal, no digui: “Ostres jo actuo d’aquesta manera?” I a vegades tens aquesta preocupació que no vols que vagi més enllà. La preocupació de com s’ho prendrà. Que tu no ho fas a males, ho fas per aclarir. O perquè les dues parts es quedin satisfetes. Però potser la resposta per part de l’altra persona doncs et fa preocupar a tu també, saps?» (TE10).

Però quan es compara amb altres instruments d’informació ja implantats, com el protocol d’assetjament, se’n fa una analogia i les possibilitats es veuen més clares:

«Ojalá no hiciera falta, pero sí que hace falta. Igual que en su momento hizo falta hacer el de mujeres, para que estuvieran presentes no solamente en prisiones, sino en muchos sitios. Es una pena, pero hace falta para que no se dé» (PS1).

«El protocol d’assetjament sí que hi és. Sí que hi ha referents de gènere i tot. Jo col·laboro una mica amb les referents de gènere d’aquí i hi estan fent moltíssima feina, quan hi ha alguna funcionària que se sent agredida o el que sigui... I s’estava intentant implementar que si feia una agressió masclista també posar inclòs programes del mòdul de violència masclista, perquè és clar, al final, no és un factor criminològic com a tal, [però] sí depèn com. I sí que s’estan fent coses» (TS1).

«Fa uns anys també a respecte a perspectiva de gènere, ens passava el mateix, tampoc no hi havia molta, molta sensibilitat i sobretot a les presons, és bastant recent. I ara sí que veus que els funcionaris segons quin tipus de comentari intenten tallar-lo, sí que et donen suport i fan un expedient i veus que se li dona importància» (ED1).

Un altre instrument que podria cobrir aquesta necessitat de comunicar els fets discriminatoris a la institució seria el protocol de discriminació, tot i que cobriria només les situacions entre les persones professionals en relació amb la institució i no atendria situacions de discriminació racista:

«El protocol de discriminació està dirigit a professionals, és entre institució, Administració, també està penjat, i segueix la mateixa línia del protocol d’assetjament» (ED4).

«No queda clar que és per un tema de racisme; és assetjament i queda una mica difós, perquè és assetjament laboral» (TE7).

La manera que es considera més efectiva de concretar un instrument d’aquest tipus seria establir un procediment específic i senzill de fer servir:

«Tendría que haber una manera de que tu mandes un correo y se active algo. Y que no tengas que ir a hablar con tu subdirectora o director. No, que tú lo pongas en conocimiento y

que se active» (JU1).

«Y todo más desde el anonimato y de la facilidad. Porque al final cuestionar a la víctima lo que te supone todo eso al final, tú vives una mala situación, encima tienes que volverlo a explicar. Pues *això és horrible, al final te'n canses i dius, fora*» (TS1).

«I més si veus... la incomoditat d'estar amb un superior, que potser li treu una mica de ferro, perquè "Bueno, no pasa nada". Y ahí te quieres morir. Claro, porque para ti es superimportante y en cambio esa persona se lo toma como [que no es importante]» (TE7).

Per acabar, es destaca la importància de tenir espais segurs on es pugui acudir quan hi hagi la necessitat de verbalitzar situacions o pràctiques racistes:

«Jo fins a l'últim punt que em faltava és parlar amb els responsables i amb direcció de veure de la manera que es pot fer arribar, també. Però justament en tornar de vacances, doncs la investigació que esteu fent ara és la que m'està ajudant també a visualitzar-ho. I per a mi és molt necessari que es visualitzi, que arribi i que es parli del tema. I perquè la gent també se n'adoni, potser hi ha gent que no n'és conscient... Hi ha molta gent que no és conscient, gens ni mica, del que ha fet o de com ha actuat, i realment s'ha d'aprendre a actuar. I jo crec que és molt necessari. Hi ha gent que sé perfectament que és conscient del que fa i perquè ell ho té assimilat d'aquesta manera. Però fins ara no he trobat el suport suficient» (TE10).

«Com a persona he pensat de quina manera jo puc abordar-ho i què hi puc fer, que arribi de manera correcta, no? Ja no és escollir el pla d'anar a denunciar sinó escollir la manera de com això es pot treballar i que arribi. És clar, i quan no he trobat, o sigui quan tu veus, quan tu penses en quin professional puts comptar, no el trobes...» (TE10).

Discussió

Les aportacions de les persones participants indiquen clarament la necessitat d'establir un instrument o protocol específic per denunciar de manera segura les discriminacions per motius racistes als centres penitenciaris. Destaquem a continuació algunes observacions i punts rellevants:

- 1. Absència de canals específics per denunciar la discriminació racista:** Les persones participants han destacat la manca de canals específics als centres per

informar o denunciar manifestacions o pràctiques racistes o discriminatòries. Aquesta mancança crea incertesa i inseguretat entre les persones afectades, ja que no hi ha protocols clars ni segurs per afrontar aquest tipus de situacions.

- 2. Manca de confiança i por de les conseqüències:** Les persones afectades expressen la seva desconfiança en els procediments existents i mostren temor a les possibles repercussions negatives en cas de denúncia: por de sentir-se revictimitzades o de patir represàlies. Aquesta falta de confiança contribueix a la reticència a compartir experiències discriminatòries i pot inhibir la denúncia de casos de discriminació racial.
- 3. Percepció d'escassa sensibilitat institucional:** Algunes persones participants mostren preocupació sobre l'escassa sensibilitat de la institució enfront de situacions de discriminació racista. Assenyalen que quan hi ha hagut resposta institucional ha estat una acció personal i particular d'alguna persona que ocupa un càrrec de comandament, en comptes d'un procediment estructurat i establert. Això contribueix a la sensació de desempament i desconfiança que tenen les persones que han sofert discriminacions.
- 4. Establiment de protocols clars i senzills:** La creació de protocols específics, clars i senzills, és considerada com una eina essencial per afrontar les situacions de discriminació racista. Es destaca la importància de fer-los visibles i assegurar que siguin coneguts i accessibles per a tothom. Aquesta transparència podria millorar la confiança en el seu ús.
- 5. Diversitat d'opinions sobre la necessitat d'un protocol específic per a casos de discriminació sobre persones internes:** Hi ha una divergència d'opinions sobre la necessitat d'un protocol específic per afrontar la discriminació racista als centres. Per una banda s'assenyala que hi ha instruments com les denúncies al jutge de vigilància o els escrits de queixa que ja compleixen aquesta funció. Per l'altra, es considera que aquesta eina podria desjudicialitzar el dia a dia del centre i afavorir la convivència.

En resum, les aportacions indiquen que la implementació de protocols específics per afrontar la discriminació racial als centres és crucial. Aquests protocols han de ser visibles, accessibles, i han de fomentar la confiança i la solidaritat. Tot això té l'objectiu de millorar la resposta institucional davant de les situacions de discriminació i crear un entorn més segur i inclusiu als centres.

Formació i sensibilització: estratègies per prevenir i tractar el racisme

En aquest punt s'exposen tot un recull de reflexions sobre diversos aspectes que han anat sorgint al llarg dels debats en els grups de discussió i en els espais de les entrevistes individuals. S'han anat plantejant diferents qüestions que van en relació amb les eines i estratègies per abordar les diferents situacions de racisme que les persones participants han viscut en primera persona o que han detectat al llarg de la seva trajectòria professional. Per tal d'establir un fil conductor, s'han establert set eixos principals que s'han considerat rellevants i dels quals s'ha pogut extreure informació que ens servirà com a suport per millorar les bones pràctiques per a la intervenció en els centres penitenciaris.

Conscienciació i sensibilització

Cal destacar la importància de la conscienciació i la sensibilització entorn de la diversitat cultural. Ha sigut un dels temes principals en què ha coincidit la major part de les persones participants de la investigació. S'ha valorat que el pilar principal per al canvi de mirada és la conscienciació i la sensibilització envers la diversitat cultural. Aquest fet permetrà que els i les professionals es puguin apropar a una perspectiva antiracista i actuar en consonància amb aquesta. Es pot comprovar en les reflexions següents:

«Yo creo que lo más importante de todo esto es el tema de concienciación, tanto a inmigrantes como a profesionales. El tema de concienciación es algo individual y personal, el que tiene esta sensibilidad, la tiene. La tiene allí y la tiene en su casa y en su barrio. Pero no es una cosa que esté fomentada desde la institución. Es como si fuera un negocio, imagínate que yo tengo un restaurante y la mayoría de la gente son rusos, ucranianos o de otros sitios. ¿Qué haré? Adaptaré el sitio a las necesidades de mis clientes. Es un poco exagerada la comparación, pero bueno, primero tengo que tener conciencia de que mis clientes son estos, para que haya una buena armonía, para que me paguen bien, para que sean fieles clientes, pues tengo que hacer alguna cosa para acomodarlos» (ED15).

«Y si nosotros tenemos el objetivo de reeducación y reinserción, se basa en entender a los internos. Quiero decir que, si no fomentamos la conciencia de los profesionales, no vamos

a llegar a ningún lado. Sobre todo, el hecho de proponer o elaborar procedimientos, pienso que no sirve de nada si no hay una conciencia. Primero hay que crear conciencia, ¿qué quiere decir? Pues de entender con quién trabajamos. Simplemente para mejorar nuestra manera de trabajar. A ver, no se trata de hacer obras de beneficencia, pero simplemente es hacer de un sistema que sea justo, efectivo, que entienda con quién trabaja. Entonces, a partir de allí facilitará mucho las cosas. Crear conciencia, y cuando se crea conciencia, se crea la necesidad de que los profesionales digan: “Ahora que ya tengo conciencia, ¿qué necesito?” Entonces, a partir de aquí se elabora un protocolo, pero con las mismas personas que dijeron que “Mira, que ya tengo conciencia”» (ED15).

Nivell bàsic, nivell sensibilització i per deducció, una mica de formació potser més a nivell general, alguna cosa» (JU4).

Hi ha un cert reconeixement sobre la necessitat d'establir mecanismes que ens ajudin a crear consciència sobre la diversitat cultural:

«Jo crec que sí que hi ha professionals que tenen aquesta capacitat [de detectar situacions de racisme]. Però en general, la majoria crec que no, per desconeixement de l'altre» (TE13).

Per això, i seguint l'aportació següent: «Sembla molt interessant poder fer, per exemple, un projecte de sensibilització i prevenció» (PS3), es veu aquesta cerca de bones pràctiques.

Quan hi ha un desconeixement sobre l'entorn cultural i la diversitat, les actuacions dels professionals acaben sent limitadores, és a dir, hi pot haver una falta de comprensió que pot dificultar la rehabilitació i la reinserció social de les persones internes d'origen estranger. D'aquí sorgeix la proposta d'establir un marc institucional com a referència i base per a una intervenció més acurada:

«En el DERT mismo, que tampoco puedo generalizar con todo el mundo, hay gente que está muy sensibilizada. Pero claro, una cosa es ser sensibilizado, que es buena persona y lo haces porque te sale de ti y porque tú tienes experiencia fuera, algún esfuerzo voluntario, propio e individual, pero que haya una normativa que te guíe. Si tú dices: «No tengo ninguna idea de todo esto y yo quiero hacer un buen trato a una persona de origen inmigrante” y tal, si pretendes que la institución te dé herramientas, ahora mismo no lo puedes tener. Tienes que hacerlo por tu cuenta, pero bueno, existen estas prácticas» (ED15).

Mediació i acció educativa

Una de les figures que es destaca i que tracta la diversitat cultural de manera inclusiva són les persones professionals de la mediació intercultural. Aquesta podria ser una eina i un recurs molt enriquidor que pot fomentar la tasca professional des d'un vessant antiracista si se li donés més pes que el que té actualment:

«La nostra funció [mediadors i mediadores interculturals], també, és facilitar la comunicació entre els interns i diferents professionals, sobretot l'equip de tractament, l'equip sanitari, salut mental».

Es manifesta una necessitat que es tingui reconeguda aquesta figura com a primera alternativa a l'hora de resoldre conflictes:

«Hem de deixar una mica clar que la [funció de la] mediació intercultural és resoldre conflictes de caràcter cultural, però ja saps com funciona en el centre penitenciari: tot es resol amb un expedient disciplinari. Mediació són altres conceptes: mediació, mediar entre l'intern, un professional, mediar entre l'intern i el consolat, però mediació en l'àmbit del conflicte, no. Hi havia durant una temporada un conflicte molt greu entre marroquins i albanokosovars, ningú em va demanar intervenir, i tenia vincle amb tots. Jo no hi puc intervenir sol, ni l'equip ni els funcionaris m'ho han demanat. I la solució doncs [va ser] un expedient disciplinari: 3 al departament especial, un canvi de mòdul, així funciona. Tant de bo es fes. Sí que hi havia mediació abans, quan el subdirector era X, aquella mediació es feia amb conflictes que es poden solucionar: intern i intern, han d'arribar a un acord i poden evitar, per exemple, la sanció. Però, normalment, quan es tracta d'un conflicte entre interns i professionals no es fa, la mediació».

Com també que pugui formar part dels equips de tractament de manera que permeti fer un treball més conjunt entorn de les persones internes d'origen immigrant:

«S'haurien de fer grups de treball amb els mediadors» (PS2).

«Nosaltres, des del servei de mediació intercultural, sí que fem grups de diàleg, programes interculturals, però això ho fem nosaltres, que tingui solidesa i continuïtat, haurien de participar també membres de l'equip multidisciplinari, un programa que tingui solidesa dins la mateixa institució».

Tot i que a vegades s'ha d'acabar de definir quines són les funcions i les competències de les persones mediadores interculturals i que es puguin exercir sota criteris comuns en tots els centres penitenciaris de Catalunya:

«Perquè això sí que és veritat que hi ha centres en què potser està una mica com adreçat, com si fos de l'àmbit dels mediadors fer aquest tipus d'activitats. I en aquest centre potser els mediadors estan més centrats en tema de documentació» (TS1).

Per acabar, tenint en compte les vivències de les persones mediadores, en la pràctica sembla que aquesta figura no acaba d'acceptar-se o no té la mateixa importància que altres disciplines dins de l'àmbit penitenciari:

«El poder també compta, tu ets el cap dels funcionaris, ets el funcionari, tu ets l'educador, el treballador social o ets el psicòleg i és clar, tu ets el mediador intercultural, que és d'una entitat externa. Per això, aquí hi ha una doble dificultat, i tu penses i tornes a pensar de quina manera pots treballar el tema del racisme».

«Moltes vegades es té aquesta fama que el mediador treballa només amb estrangers. M'interessa treballar amb espanyols, però moltes vegades els educadors em deriven les persones estrangeres. Espanyols n'he tingut molt pocs, la majoria són estrangers, però va bé treballar amb tothom. La idea és la convivència, és la missió de totes les cultures que conviuen en el centre penitenciari, no només estrangers, a la ciutat els estrangers conviuen amb espanyols».

Formació per a professionals

Es valora com un punt rellevant la necessitat de dur a terme formació específica o especialitzada orientada a les persones professionals dels centres penitenciaris que porti eines i estratègies per abordar situacions de racisme i de bones pràctiques en el seu entorn de treball:

«Amb la diversitat que tenim s'hauria de fer, m'estranya que no es facin aquest tipus de formacions. Hi ha molt de desconeixement i molta inconsciència, per això s'ha de fer més formació, és necessari i és bàsic, hauria d'haver-n'hi» (TE10).

«Jo crec que fa falta formació, als mateixos professionals de conèixer l'altre, no només l'intern hauria de conèixer. Nosaltres demanem a l'intern que conegui la cultura d'aquí, però el professional, també, hauria de conèixer la cultura d'allà amb formació, més formació sobre aquest tema» (TE13).

«Yo creo que cuando se programe formación o cuando se hagan actuaciones, que se

tenga en cuenta, pero no como algo residual, sino algo fundamental porque tiene que estar en igualdad de condiciones que con otros aspectos. Por ejemplo, el acoso, los suicidios, la sobredosis, etc. Todos estos temas son superimportantes. El tema de integrar a las personas, no solamente gente que viene de fuera, también gente que vienen de otros territorios de Europa, de donde sea. Entonces este eje tiene que ser también importante, para tener una cierta sensación de igualdad en el trato, de una inclusión. Y claro, una persona que se sienta igual que otra persona a pesar de que venga de otro sitio. Pero no que destaque este tema es simplemente que se le dé el valor que merece. No es que destaque por encima de otros temas. Es cómo se trata la homofobia, cómo se tratan diferentes aspectos que sean de la misma importancia» (ED15).

Altres assenyalen que aquestes formacions haurien de ser més profundes, que provoquin un impacte real als i les professionals:

«A la formació hi ha d'haver alguna cosa vivencial o experiencial, encara que jo no ho hagi patit això, si ho has patit tu, jo ho he patit, m'entens? Una sessió teòrica, la tens, si és que tu tens un interès particular per formar-te d'això però, el que és transmetre o intentar aquests canvis de posició del lloc d'un, si no és una miqueta vivencial...» (TE8).

«La formació estaria bé, però a vegades aquestes formacions si es fan de manera genèrica arriben poc, saps què vull dir? Arriba més el que hem fet avui, que amb exemples concrets tu al final acabes empatitzant amb aquesta persona, ella també ha pogut empatitzar amb situacions d'altres i és com que es produeix més la connexió a nivell emocional i és més fàcil que tu acabis prenent consciència. Realment no acabem de ser conscients de respostes que donem en un context ni de mala llet ni res, a vegades sí que hi ha mala intenció al darrere, però a vegades ni hi penses i pum!, *has dejado ir algo* que després, si tu mateixa et sentissis, diries: "Però a veure què és el que estic dient!". I llavors el fet de conèixer exemples concrets de primera mà, fa que connectis molt més amb la realitat» (TE2).

«Jo posaria tallers formatius, avui si som deu doncs podrien ser de vint o vint-i-cinc. I al final connectes, acabes connectant a través de l'exemple concret de la persona i et fa veure que allò que tu penses que "No, aquí no existeix el racisme", doncs sí que existeix, perquè hi ha una persona que et posa l'exemple concret. Perquè una cosa és el racisme entre interns i l'altre és entre professionals. Que tot és racisme, però segurament quan ens expliquen aquests exemples, doncs se'ns posa una mica més encara la pell de gallina. Treballar a partir d'exemples quotidians que estan passant aquí dins, no en *la prisión de enfrente o en la sociedad* i que es puguin treballar, òbviament, d'una manera tranquil·la, planera, no assenyalant, no sortint d'aquí assenyalant ningú, sinó perquè ens acabi aportant» (TE2).

Hi ha diverses opinions sobre l'escassa oferta formativa en relació amb la prevenció del racisme i bones pràctiques antiracistes:

«Hice alguna cosa fuera del CEJFE. Pero en el CEJFE alguna vez he visto alguna cosa, pero puntual. No es una cosa con intención de decir: “Mira, provocamos un cambio porque el porcentaje que tenemos de inmigrantes” y tal... y que esto también conste dentro de la planificación para el tema de programas y tal, a mí no me consta, y si consta no lo he visto así, claro» (ED15).

«A mi no em van oferir una formació, ni hem parlat d'aquest tema, ni ha sigut tema. És com que no es considera tema, no és moda la diversitat cultural, quan volem mirar-ho, no» (PS2).

«Hi ha moltes coses que s'han normalitzat, però dir que no hi ha racisme seria mentida. N'hi ha, perquè segurament ells dos [es refereix a dues persones participants en el grup, que considera racialitzades] podrien posar exemples de situacions racistes. Però, ficant-me en la pell de l'altre, penso que, com més formació, com més estratègies personals tingui, doncs s'hi podrà fer més front i al final es podrà veure una expressió d'igualtat entre les dues persones, s'ha d'anar fent com passos, tant d'un cantó com de l'altre, per buscar l'equilibri entre les persones» (TE2).

En el nostre dia a dia hi ha conceptes que apareixen, ja sigui en converses o en les xarxes socials, però dels quals no s'arriba a concebre el significat més profund i que ens ajudarien a identificar aquestes situacions de racisme. Un exemple seria l'aportació d'una de les persones participants:

«Ara estic veient que no seria sobrer desgranar tot això que hi ha del racisme. Entendre la discriminació, la xenofòbia, l'assimilació... totes aquestes coses, nosaltres. Jo crec que és bo que les entenem perquè si no, no podem transmetre bé com volem combatre el racisme, perquè el volem combatre, no? Però què el combató? Això sí, però això no... Jo crec que és bo tenir les eines, com quan un ha de fer un pastís, ha de saber el material, ha de saber les propietats dels ingredients, ha de saber si agafem un ganivet de serra o de tall fi... Doncs això crec que sí, que hauríem de tenir aquesta formació» (TE8).

Però en canvi, hi ha altres casos que qüestionen la necessitat d'una formació específica:

«Si el que volem és filar tan prim que he dit abans “trabajo como un negro”, doncs hem de fer moltíssima pedagogia, però penso que no fa falta. La meva opinió és que no fa falta. Penso a l'inrevés, penso que hem fet massa cursos i estem fent massa històries» (ED14).

Formació per a persones internes

Quan es planteja el tipus d'intervenció concreta que es fa sobre interculturalitat adreçada a les persones internes, en la majoria dels centres no s'especifica cap programa concret, sinó que es presenta de manera superficial sense aprofundir en la matèria:

«Que jo sàpiga no. Des del Servei de Mediació Intercultural sí que fem espais de diàleg i programes interculturals i tot això, però a nivell centre i a nivell d'institució d'un programa general de tractament, no» (TE12).

«Si hay alguna cosa puntual de alguna celebración y tal, solamente lo que dije en plan simbólico o folclórico, probablemente sí, pero algo profundo de algún programa no me consta» (ED15).

«Sí que va haver-hi un temps, quan hi havia el mòdul de joves obert, que es va observar la necessitat molt evident. Es va encarregar de fer un programa, i es feia. Tan bon punt va desaparèixer el mòdul de joves amb la covid, es va acabar tot. [...] Eren unes sessions diferents, que eren per explicar la realitat què teníem aquí i explicar la realitat del país dins d'Europa, en quines dificultats ens trobàvem, es feia una mica de l'origen d'on venien ells, amb quines realitats venien, quines diferències es trobaven, les seves festes, quines eren les festes d'aquí, la religió. Es va treballar de tot una mica per veure les diferències i que totes són vàlides, totes són correctes. S'aprofita molt el tema de la festa del ramadà per explicar quin significat té el ramadà. Més aviat era un procés d'autoidentificació de grup. Teníem nanos de Romania per exemple, que venien i ens explicaven la seva realitat a Romania, teníem nanos llatins, explicaven la seva veritat com a llatins. Sí que escoltaven, però, suc, suc, poca cosa. Però sí que hi havia la voluntat» (TE1).

«Aquí, en aquest centre, no ho he vist. Potser algun dia puntual d'això, de posar alguna pel·lícula i després comentar i que toqués aquest tema. Però en si, com sí que he vist en altres centres que s'ha fet algun programa d'interculturalitat, no. [En canvi] a Quatre Camins, sí, es feia com un programa, com una acollida on parlàvem del procés migratori i fèiem un "compartir". Si al grup hi havia gent de diferents orígens, intentàvem fer un espai de compartir on cada dia algú parlava de la seva infància, la seva família o alguna coseta [de la seva història]» (ED4).

Hi ha un centre que sí que ens parla directament que existeix un programa de diversitat:

«[Al programa de diversitat] evidentment que parlem del tema del racisme, però és que la gent, quan jo parlo, la mateixa gent que em diuen a mi que: "Los españoles sois muy racistas". Al final ni elles ho són, perquè quan parlen elles mateixes diuen: "Es que yo no

me casaría nunca con un dominicano, es que no me casaría nunca con no sé qué”, però al final t’adones que és més de *calentarte la boca* que no un tema racial, és que tu el que no vols és sortir de la teva zona de confort. [...] Doncs qualsevol [contingut], des del dinar, des de la religió, des del ball. Qualsevol tema: i per què no es depilen i per què es depilen, o el que sigui, que hem d’entendre que cadascú té els seus costums. [...] Però, per això t’estic dient jo, en diversitat no noto que la gent sigui [racista], sinó que hem d’entendre que cada vegada som més diferents i que ho hem d’entendre, perquè moltes vegades no entenem l’altre. No entenc jo els meus, doncs per entendre, jo què sé, els costums xinesos» (ED14).

Cal dir que hi ha una intenció d’introduir i mantenir la perspectiva intercultural dins de la programació grupal, però no se li dona la mateixa importància que als programes de tractament que plantegen treballar els factors criminògens:

«En grup petit, actualment jo entro tres hores, dimarts i divendres al DERT, i fem diàleg i programa intercultural, també en altres mòduls. I també ho fem en grup petit de joves o fem pel·lícules o parlem del dia a dia [...] és una activitat extra, no forma part del PIT» (TE12).

«En faig una altra, faig el que es diu *convivre en comunitat*. Aquesta activitat la faig amb els interns que tenen problemes de convivència, els interns que estan, diguem-ne, molt estrictes, molt tancats i que no volen saber res de l’altre. Sempre en coordinació amb els educadors, i amb l’equip de tractament, em van derivant: *fulano* té problemes de convivència... Doncs, formo un grup, normalment sempre tinc un grup reduït. [...] En principi, ho faig cada dimarts i dijous, una activitat d’una hora i mitja, i treballem conceptes de convivència, de respecte a l’altre, de respecte als costums i les tradicions del país d’acollida. Amb aquesta activitat sempre triem els interns que tenen dificultat, jo crec que tenen més dificultat idiomàtica, i dificultat de comprensió de l’altre» (TE13).

«Treballem conceptes com diversitat, com multiculturalitat, com interculturalitat. En aquest nivell sí que els mestres estan formats en aquest tema. Potser no tan concretament en el que vosaltres esteu comentant, però sí que a les nostres aules s’intenta que hi hagi aquest respecte per totes les diversitats».

Iniciatives d’activitats interculturals

Tot i la carència de programes específics interculturals a la qual s’ha fet referència, hi ha bona intenció per part d’alguns i algunes professionals d’oferir activitats, que, encara que

siguin esporàdiques, tenen la finalitat de potenciar la interculturalitat i la convivència. Es tracta de la voluntat del professional per donar aquests espais culturals però que moltes vegades no van més enllà quant a la seva continuïtat i solidesa:

«Jo recordo a Quatre Camins que amb l'educadora que fèiem la Setmana de la Interculturalitat i treballava el Dia de la Música Internacional, el Dia del Menjar. Aquí no ho fan» (ED1).

«A l'escola, els mestres, jo crec que sí, que han fet [activitats d'aquest tipus]: més respecte, convivència i tal. Yo sé que hicieron algo de banderas, de pintar la bandera de tu país y todo eso, pero no sé si llegaron a desarrollar el tema cultural de cada país. Eso es un principio, tiene una intención. Sé que hicieron eso, pero no sé hasta dónde llegaron. Porque yo, por ejemplo, sí que hice el Día Internacional contra el Racismo» (ED1).

“[En el Punt Omnia], cinema Fòrum, que hice con la peli de *No soy tu enemigo*, que es una peli estadounidense en que un líder del Ku Klux Klan se tiene que poner de acuerdo con una líder afroamericana. Entonces ves por los dos polos opuestos que se tienen que ver con los ojos de la otra persona dentro del respeto, porque te tienes que sobrellevar. Y sí que se ha tratado de esos temas, pero como se ha dicho son temas muy puntuales. Nada así tan chulo como el tema interculturalidad, comida, cultura... Porque es que hay mucha ignorancia» (TE7).

«Aquí fèiem una festa, que fa uns anys que no es fa, que eren *los bailes del mundo* i es feien un ball, i un vestit, i explicaven el seu país. [...] Fa quatre anys que no ho fem i era un o dos cops a l'any. Sortien, si hi havia una paraguaiana es *currava* un PowerPoint, explicava un poc el seu país, si podia fer-se algun vestit del seu país i un ball i una música i sortia dos minuts al teatre, i una darrera de l'altra. Bé, estava bé, veies la quantitat de països que hi havia aquí al mòdul. [...] ara fa temps que no ho fem» (ED14).

També es destaquen les activitats puntuals que s'organitzen sobre els dies de festivitats religioses o culturals:

«Com a mediadors interculturals sé que fan activitats adreçades moltes vegades més enllà del ramadà, que és una manera també de sensibilitzar tota la presó d'aquesta festivitat i en aquesta acció, doncs fan un altre tipus d'accions. De fet, han intentat fer accions com Cinema Fòrum amb pel·lis, han intentat fer cosetes d'aquestes» (PS4).

«[Les activitats de caràcter intercultural] estan dirigides a tothom, normalment» (TE13).

Quan es planteja si són efectius, la resposta és clara: «Sí que és efectiu, però no suficient» (TE13).

«Per exemple, en una de les sessions que es va fer al ramadà, va participar un conferenciant que va fer una xerrada sobre el ramadà i sobre en què consisteix el ramadà, sobre el tema de la medicació, per què sí, per què no. Hi va haver molta gent que es va quedar *en plan* reflexionant. És clar, estem parlant que la gent desconeix moltes coses també. I això [les formacions] també ho hem de reforçar. Nosaltres per exemple com a mediadors interculturals quan ho reforcem? Quan venen aquestes festivitats que sabem que són festivitats que desconeix molta gent i que no saben de què va».

«Sé que los fines de semana se hizo algo (no sé si era una persona voluntaria) que explicaba todas las religiones. Todas: desde hinduismo, budismo, islam, todo. No sé quién lo lleva, no sé si lo lleva a través de una entidad, pero a mí me lo explicaban los internos. *Que el cap de setmana parlaven d'aquestes coses. Després ja no sé*» (TE7).

Tot i que algunes de les activitats estan oberta a tothom, la participació per part de les persones professionals no és gaire elevada:

«Sempre hem tingut en compte, per exemple, l'especificitat del ramadà, que sempre es fa aquesta formació prèvia per part de professionals que venen convidats i que fan xerrades per deixar clar què és en si el ramadà, perquè es fa i altres aspectes més, però sí que és veritat que hi ha molt poca participació de professionals» (TE10).

«Aquestes activitats [de caràcter intercultural] poden anar a la gent que es pugui sentir una mica inquieta. A qui no arriben és a aquell que no és inquiet i que de manera proactiva no vindrà i que hem de mirar com atreure'l, però si no ho vinculem amb alguna cosa que el puguem agafar una miqueta, aquí se'ns fa més difícil» (ED11).

La iniciativa de fer formacions o treballar aquests dies internacionals, majoritàriament, ve promociada per entitats externes:

«La majoria de les persones que fem aquestes formacions són d'entitats externes o voluntàries externes que no són del centre. O sigui, treballen de tant en tant alguna festivitat concreta o alguna cosa concreta en algun dia puntual que venen al centre a fer aquestes formacions o aquestes dinàmiques i les fan perquè volen, però no han sigut dins del centre» (TE10).

La importància de la primera acollida a les persones estrangeres

S'ha fet esment sobre quan les persones internes d'origen estranger ingressen al centre penitenciari per primer cop, i de com és d'important que tinguin una bona acollida al centre, no només per la barrera idiomàtica que impedeix poder fer-se entendre, sinó també l'impacte que comporta inicialment el sistema penitenciari:

«Com que la taxa d'estrangeria és molt alta, actualment està al 63%, treballem més amb els estrangers. Estrangers que tenen dificultats de comunicació. Jo, ara, actualment, estic fent dues activitats que són molt importants i molt essencials: el programa d'acollida a ingressos. Quan entra un nou ingrés, el crido al despatx i li faig la primera acollida al pres, i ho faig amb l'idioma propi de l'intern, si l'intern domina el francès, ho faig en francès, si domina anglès, ho faig en anglès, si parla alemany, ho faig amb alemany, i si és àrab, ho faig en àrab. Com que tinc la possibilitat de dominar cinc idiomes, doncs, sempre faig la primera acollida amb l'idioma propi de l'intern. Això fa que quan et dirigeixes a l'intern amb el seu idioma, tu et guanyes la confiança d'aquest intern, i crees vincle amb aquest intern. Moltes vegades quan acabo el programa em diuen moltes gràcies, perquè entra molt espantat i no sap com és el centre penitenciari. Quan li expliques el funcionament del centre penitenciari, el rol de cada membre de l'equip de tractament, de l'equip directiu, les activitats que es fan, i la possibilitat de treballar, la possibilitat d'estudiar, doncs... Sobretot perquè l'estranger entra amb molta por. Pensa que el centre penitenciari és igual que al seu país, és per castigar. El fet de fer un programa encara que sigui d'una hora doncs el relaxa en tots els sentits, guanya una mica de confiança i supera la sensació de por. [...] Moltes vegades, si hi ha possibilitat d'ajuntar tres o quatre interns [a ingressos] fem una activitat (d'acollida) amb tres o quatre» (TE13).

Percepció de necessitats de continguts

Als grups s'ha generat un debat sobre accions i programes de formació o sensibilització sobre la diversitat i la prevenció del racisme que s'han dut a terme en els centres penitenciaris i sobre de quina manera es podrien incloure aquests continguts en els programes de tractament.

En general els grups no refereixen cap iniciativa concreta d'aquest tipus, tot i així, reconeixen en la mateixa activitat del grup de discussió una acció de sensibilització i d'intercanvi que ha estat interessant per a les persones que hi han participat:

«També cal dir que és la primera vegada que parlem de racisme. Jo amb tres anys i mig que fa que soc aquí...» (TS1).

Es troba a faltar una inclusió d'accions que fomentin la igualtat i la prevenció del racisme als mateixos programes de tractament. S'estableix un diàleg en el qual es planteja la necessitat que les activitats relacionades amb aquest tipus d'objectiu tinguin un caràcter més institucional i central:

«Sí, però crec que [hauria de ser] una responsabilitat de la institució. El que fas ja val i és superimportant. [Però s'ha de] treballar des de la intervenció, jo sempre crec que és vital. Tots els delictes d'aquest tipus estan en augment, les agressions a l'exterior. Jo sí que crec que són coses, com la perspectiva de gènere, que són importants: són discriminatòries i han d'estar als nostres PIT, als plans de treball i a les nostres intervencions del dia a dia. Una perspectiva de gènere i racial. Si es fa d'una manera institucional també se li dona el valor i la presència que toca. Perquè al final es redueix a espais molt reduïts, on si tu vas és perquè vols. Que ja faltaria la motivació, però sí que començaran a llegir la importància de dir que es treballa tot això. I això ho faria igual, tant per als interns com per als professionals, per a mi seria obligatori» (TS1).

La introducció d'una perspectiva antiracista en els programes s'enfronta a qüestions sobre com aquesta és percebuda per les persones participants. Això inclou preocupacions com la falta de motivació per implicar-se i participar per part de les persones internes, i, en contrast, com aquesta perspectiva podria millorar la connexió de les activitats socioeducatives amb els seus interessos:

“[En relació amb els] programes, jo tinc molts interns que venen desmotivats, porque “Yo esto ya lo he hecho, porque siempre es lo mismo, porque me siento allí y estoy así y hago lo que sea, porque me interesa por los permisos”. I en canvi, quan es fa un acte, sigui per l'escola, sigui per exemple, per la música: “Doncs treballarem, farem una cançó, sobre el tema del racisme”, es pot arribar una mica més, perquè és com que no senten l'obligació. Però [amb els programes] el que ells senten és que és una obligació. I això altre és “Vengo yo porque quiero, si no me gusta, me doy de baja”. I llavors jo aquí potser els puc collar. Òbviament, jo sempre ho he dit, jo el cinefòrum ho vaig començar amb l'educadora, [i això] jo crec que és potent, perquè hi havia la part d'educadora i la part meua, que és una altra part. I això feia que amb quatre ulls anéssim una mica tal. Però ells, com que mai ho han vist tan agressiu, no? “Vale, pues me vengo aquí, me relajo, me veo una peli”. Però és clar, en aquestes pel·lis hi ha un treball darrere. T'explicaré un exemple. El cinefòrum està obert a tots els equips multidisciplinaris i de fet el dia de la visibilitat transgènere es va treballar amb el mòdul 5, amb l'1 i amb el 2. Es va treballar amb les educadores de cada mòdul. I van venir molts interns i estaven d'una altra manera. No sé si és per l'espai, per la temàtica d'una pel·li documental. Llavors surten, veuen aquí un espai [molt] diferent, veuen persones

d'altres mòduls, veuen altres professionals i com que els trenca amb "Me voy al aula de arriba, a programa, no sé qué, con mi educador o educadora", com a molt...» (TE7).

Finalment, les persones participants consideren necessari adaptar totes les instàncies d'intervenció per facilitar la transmissió efectiva i activar les competències en la prevenció del racisme, tant en les persones internes com en els professionals:

«Hay que hacer llegar el mensaje por diferentes canales i a poc a poc va calant. Alguna cosa va calant. Potser algú que està més vinculat a l'escola, si ja es toca el tema a l'escola, *pues* ja està rebent alguna cosa, ja s'està sensibilitzant una mica, ja l'està fent reflexionar. Algú que està fent un programa i aprofita i dins del programa, del "Para i pensa", que també es parla de valors, aquí també influeixes i fas alguna sessió tocant més aquest tema. Ja et va arribant per diferents llocs i això, i quedarà» (ED1).

«És això, no cal fer un programa específic de tal... És des de la interseccionalitat...» (TE7).

«A vegades només el treball en grup [ja és important], perquè estàs barrejant persones que probablement quan els veus pel mòdul i a la sala de dia, veus que fan grups, [això] es veu moltíssim: hi ha la taula dels magrebins, hi ha la taula de gent de Sud-amèrica, jugant al parxís, després hi ha gent més de la mateixa edat, es veu bastant. I el simple fet de fer alguna cosa en grup i que en aquest grup hi hagi gent de diferents [orígens], i que en aquest espai estan junts, encara que sigui que estem fent unes polseres, *pues* ja veus que hi ha gent que per si sola no parlarien entre ells, estan allà, o sigui, estan còmodes, i dius *pues* hòstia...» (ED1).

«Com que incentives que es creïn aquestes relacions» (ED4).

De tot l'exposat, sobre com és d'important incloure contingut inclusiu en la tasca professional, veiem que una persona participant aporta una altra mirada envers la diversitat en què no identifica aquesta necessitat:

«Jo penso que no ens hem de formar ni en drets humans ni en racisme, què és un dret humà. Evidentment, al CEJFE hi ha cent mil cursos, jo no diré que no es faci un curs de reciclatge o de llenguatge més inclusiu» (ED14).

«És que a mi això em sona quan parlen que ens han d'explicar als funcionaris els drets humans... A mi m'han d'explicar una altra cosa, però el que són els drets humans no m'ho han d'explicar més vegades. Penso que és com un insult que ens diguin és que hem d'explicar als funcionaris els drets humans. M'han d'explicar, no en tinc ni idea: el nou codi penal o el nou codi de com funciona la llibertat condicional en un medi obert, però no donar-me classes de drets humans i de racisme. Penso que no estem tan malament» (ED14).

Finalment, s'han recuperat dues aportacions relacionades amb el vincle i la connexió que es pot crear quan les persones professionals i les persones internes pertanyen al mateix origen cultural, un fet que va més enllà de la formació entorn l'antiracisme que es pugui adquirir:

«Siempre es bueno mejorar, sí, la formación siempre es buena. Que sepa las costumbres... Pero la confianza cien por cien, nunca, creo yo. Nunca llegará al fondo. Le puede caer mejor, se puede abrir más, con cosas, pero cien por cien, no creo. Es que es desconfianza. ¿Me entiendes? No se van a abrir nunca a un profesional como se abren con ella y conmigo [mediadors]. Es imposible».

També entre les mateixes persones internes, cal buscar referents positius del mateix origen que puguin afavorir la cohesió i el bon clima en els mòduls de convivència:

“I també és una forma de convivència, regimentalment parlant. Perquè si tu agafes, per exemple, el líder d'aquell grup, d'aquella ètnia que és el que controla, que és el que dice: “Tú no entras porque tal”, en treballar-ho ho estàs neutralitzant. Líders positius. Una forma de combatre-ho».

Discussió

- 1. Conscienciació i sensibilització:** Es destaca la importància de la conscienciació i la sensibilització envers la diversitat cultural als centres penitenciaris. Les aportacions assenyalen que la sensibilització és un procés individual i personal, però que també necessita suport i foment des de les institucions.
- 2. Mediació i acció educativa:** La figura del mediador intercultural es presenta com a clau en el tractament inclusiu de la diversitat cultural. Tot i això, es destaca que aquesta figura no sempre és prou valorada o incorporada en els equips de tractament ni en l'àrea de vigilància, i que les seves funcions i competències necessiten una definició més clara i uniforme en tots els centres.
- 3. Formació per a professionals:** S'identifica una mancança de formació específica i especialitzada per a professionals en matèria de racisme i bones pràctiques antiracistes. Es planteja la necessitat d'una formació més profunda i experiencial, que connecti emocionalment els i les professionals amb la realitat del racisme i amb l'apreciació de la diversitat cultural.

- 4. Formació per a persones internes:** Als centres penitenciaris no hi ha programes específics i que aprofundeixin en el tractament de la interculturalitat per a les persones internes. S'observa una tendència a tractar el tema de manera superficial o simbòlica.
- 5. Iniciatives d'activitats interculturals:** Existeixen iniciatives esporàdiques que busquen promoure la interculturalitat, però sovint aquestes iniciatives no tenen la continuïtat o solidesa necessària. La participació dels i les professionals en aquestes activitats sovint és baixa, i moltes d'aquestes iniciatives les promouen per entitats externes.
- 6. La importància de la primera acollida a les persones estrangeres:** Es destaca la necessitat d'establir procediments d'acollida al centre, que atenguin no només les necessitats de comunicació per raons idiomàtiques, sinó també l'impacte que comporta el fet d'ingressar a la presó.
- 7. Percepció de necessitats de continguts:** A les aportacions es reflecteix una manca d'iniciatives concretes per fomentar la igualtat i la prevenció del racisme en els programes de tractament. Es discuteix la necessitat d'integrar una perspectiva antiracista de manera més institucional i central en els programes.

En conclusió, es posa en evidència la necessitat de millorar la formació, sensibilització i conscienciació entorn del racisme i la diversitat cultural tant per a professionals com per a persones internes en els centres penitenciaris. És necessari un enfocament més estructurat i profund en la gestió de la diversitat cultural, i una integració millor de la figura del mediador intercultural. A més, cal més implicació institucional per garantir que aquestes iniciatives tinguin un impacte real i continu.

Propostes de mesures que es podrien implementar per millorar la igualtat i la inclusió, i per prevenir pràctiques discriminatòries per motius racistes

En aquest apartat ens centrarem en les mesures que es podrien implementar per millorar la igualtat i la inclusió, i per prevenir pràctiques discriminatòries racistes. D'una banda, els grups i les persones entrevistades fan diferents propostes que són molt interessants i que comentem a continuació. D'altra banda, desenvoluparem amb més atenció aquelles propostes que valorem que poden tenir una incidència comunitària més àmplia quant a l'aplicabilitat de la perspectiva antiracista, així com d'altres basades en algunes bones pràctiques ja existents en altres departaments (plantejades en el marc teòric introductor i d'aquesta investigació).

Propostes de mesures centrades en la figura del referent d'igualtat

Els grups han suggerit la implantació d'una figura de «referent d'igualtat» (inspirada en la figura de les persones referents de gènere de les presons). Aquesta persona referent hauria de ser una persona encarregada de promoure la inclusió, prevenir la discriminació i treballar temes com la diversitat religiosa i cultural. Aquesta figura podria complir un paper molt important per millorar la convivència i fomentar el respecte entre persones internes de diferents procedències i creences. Alhora que podria canalitzar l'aplicabilitat d'eines específiques i protocols concrets, dels quals parlarem més endavant, i que també es troben referenciats en l'apartat «Cap a un espai segur: establiment de protocols contra la discriminació racista».

«La d'un referent, ho tinc claríssim. I a partir d'aquí comença tot, fa que tot comenci i va creixent, no? Són referents que normalment hi ha una sensibilització i una motivació per part de la persona que és referent. Són coses que si no hi ha un interès, un activisme o un tal, no ho fas, perquè no ho saps. Això és igual. Llavors, jo crec que un referent, un protocol orientat directament al tema de la discriminació, d'inclusió, d'interculturalitat, per a mi és superimportant. Jo crec que una de les coses que més s'ha de treballar són les religions i el respecte a les religions. Vull dir, perquè al final la religió de l'islam està supercriminalitzada.

Però perquè la gent, per exemple, no sap què fan amb els nens en el budisme, per exemple, que es posen hores i hores allí a meditar i allí ningú diu res. Però és més xulo perquè els budes queden *mejor en el comedor*, saps? [riu] Però és clar, has de llegir, és veritat» (TS1).

«Una possible eina podria ser que, en el mòdul on treballes tinguessis o un referent, o un vincle amb algú, ja sigui un funcionari, cap de mòdul, un educador... que quan vas allà, aquesta persona ha de ser integradora, que sigui el teu vincle amb aquest mòdul en concret, l'acompanyament» (TE5).

«Tenir un correu electrònic, per si hem d'informar de situacions [de discriminació racista], que arribi al punt de la persona que ha de decidir. Es pot combinar amb el que dieu del referent o la referent» (JU1).

«S'haurien de redactar una sèrie de protocols, donar a conèixer les lleis existents que hi ha, fer conèixer el lloc exacte o a quines persones t'has de dirigir per poder denunciar» (T10).

«Jo crec que les religions també s'han de treballar per entendre moltes coses. Ens centrem molt en la cultura, la cultura, la cultura, que tot va junt, però la religió ho ha mogut sempre tot, perquè és la fe. Llavors, per a mi, un protocol centrat en això és la clau. Entendre per què el meu company fa el ramadà, què significa fer-ho. O entendre per què jo celebren Nadal. També, *bueno*, nosaltres ara celebren el Nadal pels regals i *la comida*, però hi ha gent que ho celebra pel naixement...» (TS1).

Propostes relacionades amb la formació per als professionals

Les persones participants han destacat la importància de proporcionar formació al conjunt de persones professionals de les presons (com ja s'ha esbossat en l'apartat anterior) perquè puguin entendre millor la diversitat cultural i social. Aquesta formació hauria de ser obligatòria i abordar temes com la interculturalitat i la prevenció de la discriminació. A més, es suggereix que aquesta formació inclogui la possibilitat de viatjar i interactuar amb diferents cultures per adquirir un coneixement més profund.

«Jo crec que fa falta formació, als mateixos professionals de conèixer l'altre, no només l'intern hauria de conèixer. Nosaltres demanem a l'intern de conèixer la cultura d'aquí, però el professional, també, hauria de conèixer la cultura d'allà amb formació, més formació sobre aquest tema» (T13).

«Hay que concienciar de manera bidireccional, tanto a profesionales como a internos, como de todos los ámbitos de la mejora de la convivencia. Al final se trata de eso, de mejorar la convivencia» (ED6).

«El problema que hi ha aquí és que desconexem la realitat de l'altre, quan coneixem la realitat de l'altre, aquí fem servir l'empatia. I si desconexem totalment la realitat de l'altre, es genera rebuig, discriminació, racisme... Tant de bo si es fa formació i un viatge cada dos anys, per exemple, per conèixer una zona concreta d'una cultura concreta. I interactuar amb la gent d'allà, per conèixer la realitat de prop. No tothom viatja. Un viatge amb un guia que domina la cultura de l'altre país ajudaria molt. Formació, només formació, no és suficient» (TE13).

Propostes centrades en programes per a persones internes

Els grups han suggerit la creació de programes destinats a les persones internes que fomentin la convivència i la igualtat. Aquests programes podrien abordar temes com la diversitat cultural, les noves masculinitats i el pensament crític. A més, es destaca la importància de la mediació entre persones internes i la necessitat d'implantar protocols per abordar situacions específiques de discriminació.

«[Hay programas] de género, sí. De violencia, de tipologías de delitos, sí. [...] Hay programas genéricos, de necesidades básicas, de competencias más personales, de desarrollo personal, autoconocimiento, de herramientas, de competencias relacionales, de control de impulsos, todo esto. Pero a nivel de diversidad cultural, para entendernos, no» (JU12).

«Programa, doncs igual que hi ha la violència masclista que ja està com a tal, que forma part del PIT, jo sí que en faria... Com una acollida, explicar tot això. És una forma de convivència. Un programa, ho tindria molt clar. Jo crec que s'ha d'implantar i no obligar, però sí fer-ho com un imprescindible, igual que tu quan vas a l'escola fas les matemàtiques, doncs hi ha coses que han de ser de base» (TS1).

«Com es va fer, per exemple, amb les noves masculinitats: venia un professional extern i [treballava] amb un grupet. A cada mòdul també tens localitzat una mica quines persones potser tenen una mentalitat més masclista o en aquest cas més racista. I des d'altres programes i des de la gestió del temps, anar creant espais, espais de compartir i de

trencar...» (ED1).

«Aquí en prisiones se hacían los *Diálogos socráticos* y se trabajaba mucho lo que era el pensamiento crítico y todo esto, yo creo que de alguna manera puede ayudar. No creo que salve nada, pero puede ayudar. Siempre son gotitas que vas dejando y creo que todo esto de trabajar el pensamiento crítico, todo este programa, este proyecto y creo que sí, que es una de las cosas que pueden ayudar» (PS6).

«Fer xerrades obligatòries perquè la gent sí o sí acudeixi i assisteixi a aquestes sessions. I després per part nostra i d'altres professionals que hi hagi dinàmiques, activitats puntuals. Establir fins i tot un dia o una setmana en què es facin coses d'aquest tema i que sigui obligatori, també, i que es faci un seguiment del que s'ha fet, els resultats» (TE10).

«La cultura de la mediación, que en diferentes centros ya se están haciendo cosas, pero que es superimportante. Por ejemplo, [en el centro en que había trabajado antes] llevamos muchos años haciendo la mediación entre internos. Que no le supone ningún beneficio, pero sí el hecho de poder volver y convivir en el mismo módulo. También se pensó la idea de poder hacer mediación entre profesionales e internos cuando surgió algún conflicto. Pero hubo un poco de negativa por parte de los compañeros, pues creían que ellos no iban a mediar nada con un interno. Yo creo que sobre todo el tema de la cultura de la mediación es algo que se podría fomentar en todos los centros como algo positivo» (ED6).

«Per una part que jo des del meu punt de vista els únics que intentem parlar i treballar una miqueta el tema de la convivència de poder eliminar o intentar eliminar o intentar formar perquè no hi hagi discriminació i perquè hi hagi una miqueta d'igualtat, som els mediadors interculturals, sincerament. En el centre penitenciari som els mediadors interculturals. De fet podem comptar amb els professionals que pertanyen al tema del gènere, però sempre s'ha treballat el tema dona, home o el col·lectiu LGTBI, i ens oblidem de tota la part de no-discriminació. No només no-discriminació amb aquests col·lectius, sinó que també hi ha l'altra part, de xenofòbia, de racisme, que d'aquesta no se n'està parlant gaire. I jo crec que en el dia a dia es nota, es nota i es va acumulant, es van acumulant coses que s'han de treballar i s'han de buscar pràctiques noves per poder gestionar-ho. I jo crec que això fa que també hi hagi conflictes dins dels centres penitenciaris, sigui Quatre Camins o sigui Joves».

«Que s'entengui la figura dels mediadors, com a mediadors... "Ah! Per als gitanos! És una activitat per als gitanos". No, és transversal, o sigui, el mediador hi és perquè hi ha les parts, no hi és perquè només hi ha una part» (TE8).

«Crec que hem de tenir més coneixement de la diferència, del tema cultural. Que sí que el ramadà *nos lo sabemos todos, pero es que además más allá del Ramadán* hi han moltes coses. Crec que aquí els mediadors tenen molt a dir, el que passa és que els mediadors són

del gruix de cultures que tenim, i potser també fem curt» (PS4).

Propostes relacionades amb la creació d'una comissió d'antiracisme

Les persones participants han remarcat la importància de crear una comissió específica d'antiracisme a les presons. Aquesta comissió serviria com a canal per denunciar i abordar situacions de discriminació i racisme. Això podria proporcionar una sensació de seguretat i garantir que les queixes arribin als nivells adequats per a una resposta òptima.

«Formació a professionals és igual a funcionaris de vigilància o de tractament, quan dic professionals parlo en general, que hi hagi un protocol d'actuació i que es creï com una mena de comissió. Igual que hi ha la comissió de gènere i tal, doncs falta una comissió de discriminació i racisme. Que tu puguis acudir-hi amb tota la confiança del món i que arribarà on ha d'arribar i que no em perjudiqui de forma negativa. És que estem parlant d'un departament molt gran. Hi hauria d'haver una comissió d'antiracisme, estaria molt bé. Perquè és clar, si et passa alguna cosa ja saps a qui acudir. Això allibera una mica a nivell psicològic, saps què vull dir? Saps que si et passa alguna cosa a tu o a un intern o qui sigui tens la tranquil·litat que ho estàs fent bé, que estàs fent servir el canal correcte, etcètera» (TE12).

«Manual de bones pràctiques en què quedarien recollides moltes coses» (TE1).

Seguint aquest fil i el tipus de proposta, una de les persones participants exposa la idea de crear **comitès d'ètica**, (enfocat a un concepte més ampli i que englobaria més aspectes que no només els relacionats amb les discriminacions racistes) com una eina clau, i matisa novament la idea de la importància de comptar amb algun «òrgan» o persones referents que puguin recollir, canalitzar i intervenir:

«Sí que parlem molt de gènere i tenim persones a qui podem recórrer. I aquí [tema racisme] no tenim cap més possibilitat que parlar amb un superior d'aquestes circumstàncies. Jo trobo a faltar una cosa que es va debatre en diferents grups de formació, que penso que en tots els centres hauria de ser bàsica, que són els comitès d'ètica. Jo, per a mi el comitè d'ètica en un centre penitenciari hauria de ser una eina clau, clau, clau, clau per intervenir en aquest tipus d'actuacions, a tots els nivells» (TE1).

Propostes per fer front a la barrera idiomàtica

Per abordar la barrera idiomàtica es suggereixen diverses accions com: adequar els continguts i propostes dels programes de tractament a les diverses possibilitats de comprensió de les persones internes, fer traduccions i facilitar la comunicació entre persones professionals i persones internes amb la presència d'un mediador o mediadora o una altra persona que pugui ajudar en la comunicació. Aquesta aproximació pot ser crucial per millorar la comunicació i la comprensió mútua.

«Per exemple, doncs baixar el nivell dels programes i fer traduccions, o si no doncs, per exemple, en companyia del mediador o la mediadora doncs que es faci una intervenció més personalitzada amb la presència d'una altra persona que pugui facilitar la comunicació entre el professional i l'intern. Que això ja ho fem en entrevistes algunes vegades, i hi ha professionals que ens truquen i quedem a tal dia a tal hora per poder entrevistar X persona per poder facilitar la comunicació i arribar» (TE10).

«Ara tenim allò del servei d'interpretació, que a ingressos hi pots trucar. Crec que també el tema dels idiomes, més professionals que controlin l'idioma, va a la contra, eh, però sí que crec que seria important no només l'anglès, però una mica més de perfils com més especialitzats en aquesta matèria, no? Tenim dos mediadors per a vuit-cents interns» (TS1).

«A nivel individual tenemos la suerte que tenemos el traductor, que llamamos para que [el interno] se pueda expresar como quiera. Porque claro, si viene un compañero que le traduce, hay cosas que no puede [expresar]. Evidentemente no es igual hablar con una persona que te vaya traduciendo, pero para mí es muy práctico porque hago la entrevista, y emocionalmente veo cómo se expresa y saca más emociones cuando habla con alguien, como una traductora que es de su país. Va bien» (PS6).

«[A ingressos] no té res a veure una entrevista feta amb el mediador que a través del traductor. Llavors sí que hi ha coses que són senzilles de fer i s'estan fent. A l'entrada, aquest acompanyament a la persona que no té ni punyetera idea del que se li està dient a més a més des de l'altaveu, que té una persona que parla el seu idioma, que a més a més és un home, això també és veritat que ho facilita molt, i li explica què s'ha de fer ara, com funcionen les instàncies, això baixa moltíssim l'angoixa que té aquesta persona que acaba d'entrar. Vull dir que sí que es van fent petites accions» (ED12).

«Jo crec que el que ha de fer l'Administració és buscar una altra manera de fer programes. Si aquest intern té dificultat, té problemes d'idioma, doncs es poden fer amb un traductor.

Per què el carnet de conduir es fa en francès i anglès, i els programes es fan només en català? Per què? Actualment, el carnet de conduir es pot fer en francès, en anglès, amb un altre idioma» (TE13).

Propostes centrades en la creació de consciència sobre la diversitat

Els grups han remarcat la importància de crear una consciència més profunda sobre la diversitat i la necessitat d'educar tant persones professionals com persones internes en aquest aspecte. Això es pot aconseguir a través de formacions, i la promoció d'una cultura de la mediació per resoldre conflictes i promoure la convivència.

«Sí, crear consciència, es lo más importante crear conciencia sobre la diversidad, y claro, porque crear conciencia de la diversidad significa tener conocimiento nosotros, porque no vas a crear conciencia de algo que tú no sabes. Entonces, que se asesore con gente experta, o se hace, por ejemplo, fomentar más formaciones u organizar formaciones así como en el CEJFE. Y es a partir de allí que se puede plantear este tema» (ED15).

«Sí que hi ha sensibilització, però puntual. Quan es tracta del Dia Internacional de la Immigració, fem una activitat puntual, o quan el Dia Internacional de Gènere sí, però no hi ha continuïtat. [...] Es fan activitats puntuals relacionades amb aquest tema d'igualtat, de discriminació, racisme... però es fan d'una manera molt puntual, i no té continuïtat» (TE13).

«No tenim cap ni procediment, ni circular, ni document. A mi mai ningú m'ha parlat d'això [incidir sobre fomentar la igualtat i prevenir la discriminació], ningú m'ha donat res. Jo sincerament ho desconec, i fa falta. És una necessitat. Fa falta, hem d'accedir a una circular, una normativa, un document que parli d'això. Nosaltres, per exemple, en el programa d'acollida, als ingressos, què facilitem? Un document que parla del funcionament del centre penitenciari, però no en parla, falta aquesta part de convivència i tot això. Parla dels objectes prohibits: "Això és prohibit". Veig que aquesta normativa és incompleta, li falta afegir aquest punt que és molt important, com conviure dins un centre tancat. [...] Seria bo explicar-li tot això i donar-li una normativa escrita en el seu idioma» (TE13).

«Les accions que he fet és que ens reunim amb elles, parlem amb elles, que s'han de respectar. Moltes vegades jo soc més company que elles, amb elles, i no és un tema de racisme, és un tema de companyonia, i la companyonia no té a veure res amb la raça, és

amb la companyonia. Si tu el que vens aquí és a estar tranquil·la, i tu ets xilena, i les xilenes que hi ha aquí no t'agraden, doncs no aniràs amb les xilenes. I no hi ha més. Jo penso que la gent vol estar tranquil·la. Evidentment, sempre estàs més a prop: les brasileres, estan més a prop de les brasileres que no d'altres, perquè parlen el mateix idioma, perquè tenen més interessos com la música, el dinar, tenen més records del seu país. Però com una sigui un desastre. Doncs "A mi no me compares con esta"» (ED14).

«Així com hi ha cel·les de fumadors i no fumadors, doncs es poden fer cel·les que sigui opcional si t'interessa compartir la cel·la amb un paisà teu, doncs si l'interessa, doncs millor, s'hauria de facilitar compartir la cel·la» (TE13).

Propostes relacionades amb l'atenció de la documentació de les persones internes

Com ja s'ha destacat en capítols anteriors, l'atenció a la documentació de les persones internes està atesa de manera desigual, depenent de cada centre penitenciari. El Servei d'Orientació i Acol·lida (SOA) previst a la Circular d'estrangeria hauria de reforçar-se, i en tot cas, tenir un funcionament més sistemàtic:

«Según la Circular de extranjería de los centros penitenciarios de Cataluña, tendría que existir (que yo creo que aquí no existe, no sé en otros centros), un Servei d'Orientació i Acol·lida (SOA). Que tendría que haber unos profesionales del centro, especialistas en extranjería o en estos temas, que formaran parte de esta comisión o grupo que se dedican a estos temas: un jurista, el secretario técnico jurídico y una trabajadora social, no sé si había algún educador. Y yo creo que esta circular no se ha puesto en marcha, o no sé. Y ahí se podrían canalizar tanto si pasan cosas así, como si a los propios internos les pasa cualquier cosa. Y no sé por qué, una cosa que tampoco es ninguna inversión, no sé por qué no se ha puesto en marcha, o sí que se ha puesto y yo no lo sé» (TS1).

Propostes relacionades amb les xarxes i recursos comunitaris

Com en altres temes, l'intercanvi entre presó i comunitat pot resultar beneficiós i enriquidor per a formacions, coneixements i sensibilització, ja que pot afavorir la consciència sobre la diversitat i el control de les pràctiques discriminatòries:

«Aprofitar la comunitat perquè a les presons hem d'intentar obrir-nos més, que hi ha tants recursos socials i tants temes potents que treballen tot això al carrer. A Barcelona, una companya per exemple estava ficada a Barcelona is Black i feien recorreguts per Barcelona, de la Barcelona negra, de l'esclavitud, explicant... Coses molt potents, molt xules, que això està a la nostra disposició, també, i podríem fer-les. Obrir més, anar obrint més les presons» (ED1).

«Ens podem coordinar amb els centres cívics que tenen uns espais que fins i tot els podríem fer servir nosaltres, que els llogues i això no ho sabem, brutals. Fins i tot t'ofereixen la possibilitat de fer formacions específiques, dins de les necessitats que tenim. Per exemple, ara estem amb el tema de tatuatges i salut al mòdul de toxicomanies. És brutal. Una infermera que ens ho vindrà a explicar, i això és crear xarxa» (TS1).

En resum, les propostes de mesures aborden la necessitat de crear un entorn més inclusiu, igualitari i lliure de discriminació a les presons. Això implica la introducció de figures de referents d'igualtat, formació específica per a les persones professionals, programes per a les persones internes, la creació d'una comissió d'antiracisme, la recerca d'eines que facilitin la superació de barreres idiomàtiques i la promoció de la consciència sobre la diversitat. La implementació d'aquestes mesures podria contribuir a millorar la convivència i reduir les pràctiques discriminatòries a les presons.

Propostes a remarcar: caminem cap a la inclusió de la perspectiva antiracista

Aquesta investigació deixa palesa la necessitat d'un canvi de paradigma i l'aplicació d'una perspectiva antiracista a la política penitenciària que ha de comportar, necessàriament, el reconeixement que les persones racialitzades pertanyents a col·lectius històricament oprimits pateixen un seguit de greuges que els afecten en el seu dia a dia, i que impacten en la seva relació amb l'entorn. El reconeixement del racisme que pateixen aquestes persones

ha de ser seguit de l'abordatge de revisions de les normatives, les polítiques públiques i les pràctiques derivades que afecten de forma diferenciada aquesta població.

En aquest sentit, les aportacions de les persones participants en els grups de discussió i a les entrevistes individuals sobre com millorar la igualtat i la inclusió, i prevenir pràctiques discriminatòries a les presons destaquen la necessitat d'implementar mesures concretes i efectives que abordin aquestes qüestions des de diferents perspectives.

Una de les propostes clau és la **creació de la figura dels referents d'igualtat**, encarregada de promoure la inclusió, de prevenir la discriminació i d'acompanyar persones que es consideren discriminades per raons racistes. Així doncs, després de tota la informació recollida es valora com una possibilitat que pot oferir una via «més segura» per canalitzar situacions de discriminació racista. Aquests i aquestes referents, com ja s'indica en els comentaris recollits dels grups de discussió, haurien de ser persones amb una sensibilització i conscienciació elevada, així com una formació més específica i concreta. Aquesta figura podria gestionar i canalitzar l'**aplicabilitat dels protocols concrets** respecte a les discriminacions racistes, uns protocols dels quals també es parla com una eina necessària. Les figures de referents de gènere i les seves experiències poden actuar de reflex i de «mirall» davant la possibilitat de crear aquestes figures referents d'igualtat.

La idea de formar una **comissió específica d'antiracisme** o un comitè d'ètica (un concepte que englobaria més amplitud) dins de les presons és una altra proposta destacable. Aquesta comissió podria actuar com un canal per denunciar situacions de discriminació i racisme, proporcionar seguretat i garantir que les queixes es tractin adequadament. Aquesta comissió es podria vincular i vehicular amb la figura dels referents que s'ha exposat en el paràgraf anterior, i es podrien constituir com a comissions de mòdul o de departaments amb caràcter participatiu, obertes tant als i les professionals com a les persones internes.

La desconexió de protocols concrets que s'apliquin als centres penitenciaris per tal d'abordar la discriminació racista es fa palesa i present, i està expressada de manera permanent en els diversos grups de discussió, així com en les entrevistes individuals. Aquesta desconexió està vinculada a la no existència d'aquests protocols, és a dir, a la mancança actual de protocols concrets i específics entorn de les discriminacions racistes que es puguin produir en el marc penitenciari. **La creació de protocols específics** podria suposar un marc que englobés i identificés les discriminacions racistes, i un canal per tal d'elevat denúncies i donar visibilitat a possibles situacions de discriminació racista, no només per les persones que les pateixin (ja siguin internes o professionals) sinó també per a aquelles persones que les visualitzen o presenciïn. Com s'ha esmentat en l'apartat sobre el marc teòric, es podria valorar com a marc referencial de bones pràctiques el Protocol del cos de Mossos d'Esquadra contra l'assetjament sexual.

La **formació per als professionals** es presenta com un altre element destacat. Aquesta formació hauria de ser obligatòria per a tota la plantilla professional dels centres penitenciaris (més enllà dels rols concrets que desenvolupin, tot i que sí que seria important contemplar, per establir aquesta formació, la incidència que poden exercir segons cada rol) i enfocar-se en la comprensió de la diversitat cultural i social, així com en la prevenció de la discriminació i en la detecció de pràctiques racistes. Dins d'aquesta formació, volem insistir a **recomanar la implantació de manera continuada dels grups de discussió amb sessions periòdiques**, és a dir, establir-los com una metodologia per continuar amb certa periodicitat. L'experiència d'aquesta investigació avala els grups de discussió com a eines amb un impacte doble, i que permeten cobrir diversos aspectes interessants i rellevants: formació, intercanvi de visions, sensibilització, conscienciació, generació de processos d'autocrítica i autoaprenentatge, tenir espais «més segurs», etc. Per tant, la seva continuïtat i «formalitat» ompliria en bona part una de les demandes verbalitzades per les persones participants: el fet de poder tenir espais «vius» d'intercanvi.

També es suggereix la creació de **programes específics per a persones internes** que promoguin la convivència, la igualtat, i que tractin temes com la diversitat cultural i les noves masculinitats. Aquests programes podrien incloure activitats i tallers que fomentin el pensament crític i la mediació en conflictes. Cal contemplar, arran de les experiències recollides, com a proposta i com a bona pràctica la potenciació del Programa d'Educació Intercultural,³⁷ que ja forma part del PMOC, adaptant-lo al moment actual. Aquest programa s'ha anat diluint en la seva aplicabilitat i s'ha anat relegant a un lloc de «no importància» i s'ha prioritzat i posat l'enfocament en altres aspectes, com la incidència en els factors criminògens mitjançant els programes de tractament. Es considera adient fer una revisió, actualització i reformulació d'aquest programa per tal de poder-lo integrar donant-li un espai per desenvolupar-lo. A banda de l'aplicació d'aquest, altres programes de tractament haurien de recollir i incloure una perspectiva antiracista i una perspectiva de gènere, treballar des de la interseccionalitat i recollir els paradigmes actualitzats de manera transversal, per transformar, doncs, la seva mirada.

Per abordar la barrera idiomàtica, es proposa **l'adequació dels programes a les diverses possibilitats de comprensió de les persones internes** i fer traduccions, així com la facilitació de la comunicació amb l'ajuda de la mediació intercultural. Aquesta mesura podria millorar significativament la comprensió i la interacció entre professionals i persones internes. La idiosincràsia de les persones internes ha anat canviant al llarg del temps i el tractament s'ha anat actualitzant. Tanmateix, es valora necessària la revisió de les metodologies emprades en els programes de tractament, i les seves eines de transmissió

³⁷ Programa d'educació intercultural als centres penitenciaris

per poder fer front a les dificultats entorn les barreres lingüístiques i competencials (de les quals s'ha anat parlant en aquest informe, i que han sorgit com un tema recurrent i que produeix neguit i inquietud en les persones professionals). Hi ha elements que poden suposar una doble discriminació per a les persones estrangeres, com poden ser el fet de no dominar l'idioma o no comprendre els continguts treballats, així com un alentiment del seu procés en el compliment de la condemna. Les presons, com a institucions que han de donar resposta a l'encàrrec de la reinserció i de la rehabilitació, han de poder disposar d'eines que donin resposta a les noves realitats representades.

Finalment, es remarca la importància de **crear una consciència sobre la diversitat**, tant entre professionals com entre persones internes. Això es pot aconseguir a través de formacions, la promoció de la cultura de mediació, i l'ús de recursos comunitaris com xarxes socials i centres cívics.

Arran dels debats establerts en els grups de discussió i dels comentaris extrets de les entrevistes individuals, recollits en l'apartat «Legislació i criteris d'aplicació: barreres per a la igualtat dins el sistema penitenciari», **es valora com a imprescindible la revisió de la Circular 2/2019 sobre estrangeria als centres penitenciaris de Catalunya**. Aquesta revisió hauria de permetre aclarir conceptes i eliminar elements que produeixin biaixos discriminatoris. Ha quedat extensament recollida la dificultat per part dels centres de dur a terme criteris homogenis, cosa que alhora suposa una desigualtat en el tracte, depenent de les presons en les quals es compleixi condemna. La no claredat de criteris facilita interpretar la circular mitjançant la subjectivitat i la possibilitat elevada de reproduir estereotips i prejudicis basats en els *habitus* (o esquemes de pensar, sentir i actuar) referenciats en aquest informe.

També ha sorgit com un aspecte a tenir en compte, i que crea inquietud entre les persones participants en aquesta investigació, l'atenció a la documentació de les persones internes, ja que es valora que està atesa de manera desigual, depenent de cada centre penitenciari. El **Servei d'Orientació i Acollida (SOA)** previst a la Circular d'estrangeria hauria de reforçar-se i, en tot cas, tenir un funcionament més sistemàtic, com s'ha expressat en aquest apartat. Aquest servei hauria de considerar-se molt més especialitzat, professionalitzat i regulat, amb uns mecanismes d'acció pautats i uns canals clarificats. Això permetria gestionar de la manera més àgil i favorable possible tot el que fa referència a la situació de «regularitat documental» de les persones internes estrangeres, ja que es configura una peça clau per tal de moure's, després de complir la condemna, per una xarxa social àmplia, tal com estableixen els marcs legals i socials actuals.

En conclusió, aquestes propostes sorgeixen dels comentaris recollits de les persones participants, i alhora, de les valoracions extretes de tota la informació elaborada durant el procés d'investigació que s'ha dut a terme. Reflecteixen un enfocament integral per

millorar la igualtat i la inclusió, i reduir les pràctiques discriminatòries a les presons. La seva implementació podria tenir un impacte significatiu en la millora de la convivència i el respecte mutu en aquests entorns.

Les propostes que es valorin i que es plantegin en el futur han d'anar més enllà de les accions puntuals o «performatives», com poden ser activitats en dies assenyalats, jornades culturals, tallers concrets, etc. La pràctica antiracista s'ha de basar en una tasca profunda i continuada que plantegi accions pensades i consensuades, i que permeti actuacions per prendre consciència (per part del conjunt de persones que integren el sistema penitenciari) de l'impacte que suposen les discriminacions racistes en les persones que les reben, i poder engegar mecanismes reals i efectius des d'una perspectiva antiracista. A més, caldria (com s'ha anat assenyalant) una revisió de tot el material emprat a les presons (programes psicoeducatius, socioeducatius, circulars...) per incorporar-hi la mirada de la perspectiva antiracista.

Cal esmentar i reiterar novament el caràcter exploratori i de pilot d'aquesta investigació. Per al desenvolupament més integral d'aquestes o altres propostes i per dur a terme un manual de bones pràctiques, es requeriria una segona fase d'investigació en la qual es recollissin i es tinguessin en compte més col·lectius (com les persones internes, comandaments, direccions dels centres penitenciaris...) i altres aspectes que s'exposen en l'apartat de conclusions. En aquest sentit, la col·laboració i participació de persones expertes en la matèria i pertanyents a col·lectius racialitzats, serà cabdal per poder traçar la viabilitat de les propostes esmentades o d'altres que es considerin d'interès.

Conclusions generals

L'objectiu principal d'aquesta investigació ha estat conèixer l'estat de la prevenció del racisme als centres penitenciaris. Al llarg dels diferents capítols hem anat exposant les idees i les visions que els i les professionals participants han compartit. Aquestes idees les hem organitzat en capítols temàtics, que ofereixen diferents facetes d'aquest estat de la prevenció del racisme als centres penitenciaris. Hem acabat cadascun d'aquests capítols amb una discussió i unes conclusions.

En aquest capítol exposarem la manera com s'han assolit els objectius específics d'aquesta investigació.

El primer objectiu específic era: **crear un espai de trobada i debat entre persones professionals, investigadores i persones expertes per afavorir una conscienciació i qüestionament de les pràctiques racistes.**

Com s'ha exposat al capítol de la metodologia, una peça fonamental de la recerca van ser els grups de discussió (complementats per les entrevistes individuals). Tal com s'apunta a la metodologia, els grups de discussió són instruments per obtenir informació, però també són espais on les persones participants poden debatre i contrastar punts de vista, intercanviar visions i experiències amb altres companys i companyes i, també, conèixer les aportacions de les persones que els dinamitzen o la presència (com ha estat en el nostre cas) de persones expertes. Tant a través de les aportacions als mateixos grups com pels comentaris a l'enquesta de valoració, aquest caràcter dels grups s'ha complert. A l'enquesta, l'experiència ha estat molt ben valorada per les persones participants: els continguts han estat rellevants o molt rellevants per al 87% de les persones participants. També han estat molt ben valorats els continguts, les dinàmiques i el format dels debats. I les demandes de repetir l'experiència amb experts, més temps de durada i convidar altres professionals també han estat nombroses.

En les intervencions als grups també s'han formulat aquestes valoracions. Destaquem els comentaris que assenyalen que el grup ha ofert un espai per parlar de temes i de problemàtiques que no té cabuda a les reunions habituals dels centres. En algun cas es va assenyalar que va ser la primera ocasió que van tenir un espai per parlar de racisme.

Com a persones investigadores i alhora dinamitzadores dels grups de discussió hem pogut observar, també, com a través dels intercanvis els grups permetien conscienciar de pràctiques racistes que estaven naturalitzades i, per tant, invisibilitzades; com es

contrastaven punts de vista i es començaven a construir visions convergents sobre el tractament a les persones i les pràctiques discriminadores; com les persones que havien sofert discriminacions les podien socialitzar i així transmetre a la resta els seus sentiments, de manera que es possibilitava la reflexió i també l'empatia i la solidaritat.

Aquestes apreciacions ens fan considerar que els grups de discussió, en un format específicament dissenyat, podrien ser una bona estratègia perquè els i les professionals poguessin continuar amb aquest procés d'intercanvi i de coneixement sobre el racisme i la prevenció. Com s'assenyala en l'objectiu, un espai permanent per afavorir una conscienciació i qüestionament de les pràctiques racistes.

El segon objectiu era: avaluar la situació del racisme a les organitzacions, a partir de les visions i experiències de les persones professionals en relació amb aquesta forma de discriminació.

La investigació ha permès revelar diferents aspectes que són importants de considerar. Per una banda, hem pogut constatar que els i les professionals formulen amb claredat les seves concepcions de racisme, majoritàriament centrant-se en el tracte desigual i discriminatori basat en l'origen, la «raça» (una barreja entre «color» de la pell, origen, llengua, creences...), la cultura (també expressada de diferents maneres: creences religioses, origen nacional, estil de vida, fins i tot, llengua), les adscripcions ètniques o la nacionalitat. També hi ha hagut un qüestionament de la raça com a concepte científic i com a criteri vàlid per explicar la diversitat humana.

A les aportacions fetes s'ha destacat que el racisme pot manifestar-se a través d'actituds, prejudicis, discursos, creences i pràctiques que s'apliquen a les persones pel fet d'on procedeixen o com són percebudes, i que restringeixen els seus drets.

Tot i aquesta claredat en reconèixer el racisme en abstracte, hem trobat que, en general, hi ha moltes dificultats per identificar situacions de racisme als centres penitenciaris. Dificultats que no només són per identificar pràctiques que poden ser discriminatòries, sinó també per reconèixer com a discriminacions situacions que han patit altres professionals i que van compartir als grups. També ens hem trobat amb argumentacions que minimitzen i, fins i tot, neguen que sigui discriminatori l'ús de determinat llenguatge o determinats tractes a persones racialitzades. Per contra, hem trobat un nombre important de persones participants molt conscienciades i sensibilitzades amb les discriminacions racistes i que en el seu dia a dia intenten combatre aquestes actituds i estereotips racistes, confrontant arguments i duent a terme pràctiques respectuoses amb les persones i la seva diversitat.

També hem trobat dificultats a l'hora de comunicar situacions considerades racistes per una sensació de desconfiança i de falta de suport per part de la institució: des de persones que assenyalen que quan han posat en coneixement de les persones responsables dels centres els fets no hi ha hagut una resposta clara i contundent a d'altres que han preferit ni tan sols comunicar-ho per temor a les conseqüències. Es posa de manifest que el fet de no disposar de cap protocol o instrument per tractar aquests temes dificulta aquesta comunicació dels fets racistes.

I finalment, hem percebut que els fets racistes poden ser molt més habituals del que s'han manifestat però estan «invisibilitzats» perquè els *habitus* dels professionals no els permeten «veure'ls» o també, perquè els i les que tenen capacitat d'apreciar-los manifesten clarament que prefereixen no involucrar-s'hi i «sobreviure». I aquesta última actitud l'associem a la desconfiança que genera aquest entorn insegur que s'ha constituït a les presons per la falta de sensibilitat, de conscienciació i de suport per part de la institució amb les situacions de discriminació racista.

De manera global, la nostra anàlisi posa en evidència l'existència de dues realitats diferents a les presons: una percebuda per aquelles persones que no poden experimentar el racisme, i una altra viscuda per aquelles persones que poden i han estat objecte de discriminació racista. Entre els dos sectors hi ha dificultats de comprensió, tot i que els grups han estat espais que han permès compartir vivències i visions. Tot i així, la divisió existeix i posa en evidència la necessitat de sensibilitzar i educar sobre les discriminacions racistes i el seu impacte en les persones.

El tercer objectiu era: identificar les bases estructurals i institucionals que afavoreixen la generació de pràctiques racistes.

Com en altres aspectes d'aquesta investigació, hem volgut que siguin els i les professionals, a través de les seves visions i experiències, que possessin en evidència els motius, els condicionants i els marcs dels tractes diferenciats per a determinades persones internes. Des del començament vam detectar que la condició d'estranger és un dels motius principals de tracte diferencial de les persones internes dels centres penitenciaris. I sobre aquesta condició convergeixen tant aspectes estructurals com institucionals. Els principals elements estructurals que afavoreixen pràctiques que poden ser discriminatòries són determinades lleis, en especial la Llei d'estrangeria i el seu reglament, però també altres elements de caràcter administratiu, com ara la Circular d'estrangeria. Una anàlisi formal permetria mostrar tots els aspectes que contenen aquestes normatives, que situen les persones en condicions especials de tracte a causa de la seva nacionalitat, i com molts d'aquests tractes podrien ser considerats discriminatoris, en el sentit que trenquen el principi d'igualtat en el

gaudiment de determinats drets.

En la nostra anàlisi hem tingut en compte aquesta base, però hem afegit un altre nivell, que és el de caràcter institucional. Aquest nivell és el que correspon a les aplicacions que es fan d'aquestes lleis: aplicacions que es vehiculen a través d'institucions en el seu doble sentit d'organitzacions (com és el cas de les presons) i d'*habitus* o esquemes de pensar, sentir i actuar, que tenen les seves arrels a la societat general, però que també són específics de les persones que conformen les presons. Aquest nivell institucional és el que s'amaga darrere els fets discriminatoris i fa servir sovint els fets estructurals com a coartada: «és la llei que ens obliga», «complim la llei», «la llei és igual per tothom», són expressions que reflecteixen aquest aspecte. Tanmateix, les lleis i les normatives són marcs, i és la manera com les persones les interpreten i les apliquen el que conforma la realitat. I les aplicacions es fan des de maneres d'entendre, des de visions, des de creences, des de conformitats o concordances amb altres persones: això són *habitus*, una expressió del nivell institucional. I aquest *habitus*, aquesta manera d'interpretar i entendre, en aquest cas, la diversitat de la població penitenciària (incloent-hi la diversitat del mateix col·lectiu de professionals) és el que orienta maneres de pensar, de sentir i d'actuar i que genera maneres de relacionar-se i pràctiques que poden ser discriminatòries.

Aquestes pràctiques les hem detectat en diferents camps. Apareixen en les restriccions en l'accés de les persones a destinacions (emascarades en les «preferències» o la «confiança» dels professionals). També, en la condició imposada de dominar alguna de les llengües oficials per poder accedir als programes de tractament (que emmascara la necessitat i la possibilitat d'adaptar els programes a una situació de manca de competències lingüístiques de les persones internes que reiteradament es troben els i les professionals). Ho hem apreciat en la manera com es valora la concessió de permisos o del règim obert, en què els riscos apareixen sovint associats a nacionalitats o a construccions que es fan sobre aquestes, que acaben sent estereotips generalitzadors que trenquen el principi d'individualització del tractament penitenciari.

També ho hem observat en l'omnipresència de l'expulsió que imposa la Circular d'estrangeria sobre les persones internes estrangeres, que orienta els professionals a treballar més pendents d'aquest fet que del procés de la reeducació i la reinserció social. També en la definició dels «itineraris de reinserció» que fa la circular, que estableix des del començament camins penitenciaris diferents segons els orígens de les persones o de la seva condició administrativa, i que dificulten que les persones estrangeres puguin modular-los i variar-los segons les seves evolucions durant el compliment de la condemna, com ho fan en la majoria dels casos les persones internes que no tenen aquests condicionants. O en la necessitat de comptar amb la documentació identificativa per gaudir de permisos o altres drets, una condició que hem vist que es compleix d'una forma desigual.

També hem vist com aquestes restriccions parcials (no poder fer programes, no poder gaudir de permisos, estar inclòs en un determinat «itinerari de reinserció») acaben confluint en una gran restricció, que és no poder dur a terme en plenitud i igualtat amb les persones internes que tenen nacionalitat espanyola el procés de reeducació i reinserció social previst a la Constitució espanyola i a la Llei orgànica general penitenciària i el seu reglament.

I com dèiem al començament d'aquest apartat, tot això correspon al nivell institucional, al nivell dels *habitus* de les persones que es constitueixen com a *habitus* de la mateixa institució, i per això la seva fortalesa i la seva persistència. Però tot i així, també hem observat les contradiccions i les confrontacions dels esquemes de pensar, sentir i actuar generats per aquest *habitus* que mostren que aquest no és ni inamovible ni immutable. En aquest sentit, hem observat com per a uns i unes professionals aquestes disposicions de les lleis, i especialment de la circular, són normes de compliment obligat, mentre que altres se situen en una visió crítica i les consideren orientacions i es permeten més flexibilitat en les seves pràctiques. I amb això, observem com és novament l'*habitus* dels i les professionals el que orienta aquestes pràctiques, i la seva variabilitat ens porta a la constatació que les pràctiques i els tractaments de les persones internes depenen molt de les seves actituds i les visions que de l'aparent objectivitat i uniformitat dels marcs jurídics i administratius (i de les seves restriccions).

Hem fet esment, en comentar el segon objectiu, a pràctiques discriminatòries en relació amb professionals racialitzats. Aquestes pràctiques les vinculem amb aquest mateix *habitus* que estem comentant. Expressions com «vosaltres no sou de la casa» o «els vostres» (que associen interns i internes amb professionals segons racialitzacions basades en suposats orígens) denoten aquests esquemes de percepció, apreciació i acció, i mostren que la base de les pràctiques discriminatòries és la mateixa.

Mirant novament el conjunt, aquesta conjunció entre els elements estructurals (lleis i normatives) i els institucionals (*habitus*) que actuen sobre la població racialitzada i específicament estrangera introdueix en el sistema un funcionament diversificat. Apuntem el risc que el sistema penitenciari es vagi convertint cada vegada més en un sistema dual en el qual l'aplicació de les lleis depengui de l'origen de les persones i de les seves situacions administratives respecte a la Llei d'estrangeria. A l'informe hem dedicat un apartat a parlar de la situació particular dels joves estrangers, que en la seva gran majoria van arribar al territori espanyol com a menors immigrants no acompanyats. Actualment, en determinats centres penitenciaris, com és el cas de Joves, el percentatge d'interns d'origen estranger se situa entorn del 72%.³⁸ Els diàlegs i les aportacions dels i les professionals assenyalen les dificultats de treballar amb les persones internes amb un model de rehabilitació dissenyat

³⁸ Extret de: [Departament de Justícia, Drets i Memòria. \(22 de novembre de 2023\). Dades estadístiques setmanals d'execució penal.](#)

pensant en una població en la qual la condició nacional no representa un obstacle i en la qual el coneixement de les llengües oficials ni tan sols està plantejat com una possible barrera per accedir als programes.

S'estan conjugant dos factors per configurar aquesta dualitat: les lleis i les normatives de rang inferior i els *habitus* de les persones i les institucions. Que les lleis poden canviar-se és real, però les conjuntures no sempre són les favorables. Ara bé, les normatives com les circulars i les instruccions són revisables i es poden adaptar a la realitat canviant de les presons. Però, sobretot, és el nivell institucional sobre el qual és més possible actuar, creant consciència, coneixement, fomentant l'empatia, trencant amb els prejudicis i els preconceptes, desnaturalitzant els usos del llenguatge discriminatori racista, fent la crítica de les inèrcies i les rutines que reproduïxen i perpetuen les discriminacions.

El quart objectiu és: conèixer les mesures adoptades per les organitzacions per prevenir i combatre situacions de discriminació racista.

Partint del que han aportat els i les professionals a través dels grups de discussió i de les entrevistes, a les presons no hi ha mesures específiques del tipus que s'assenyalen a l'objectiu. Tot i així, trobem programes que, sense ser específics, poden tenir certa incidència en situacions potencials de discriminació. Alguns s'estan duent a terme, com és el cas de la mediació intercultural o les activitats de coneixement de la diversitat religiosa. D'altres, com és el cas del programa d'educació intercultural, són pràcticament inexistents als centres, malgrat que continuïn figurant al PMOC (Programa marc d'organització curricular). Tots aquests programes compleixen una funció de comprensió i de conscienciació de la diversitat (en el cas de la mediació intercultural s'afegeix la intervenció per fomentar l'entesa i prevenir la conflictivitat), però no estan dissenyats per atendre de manera directa situacions de discriminació racista.

I això es veu clarament als debats dels grups, quan s'assenyala que en situacions de discriminació les respostes, quan n'hi ha, són respostes que no estan estructurades institucionalment, sinó que sorgeixen de persones concretes, professionals o comandaments.

En aquesta línia, les persones participants han debatut sobre la necessitat de posar en marxa mesures per fer front a situacions de discriminació racista.

En primer lloc, s'ha valorat la necessitat d'establir protocols per tractar situacions de racisme als centres. Aquests protocols s'haurien de compondre d'un dispositiu a través del qual es comunicés la situació, d'un circuit de comunicació (on va la informació), i d'un

protocol pròpiament dit de resposta, que hauria d'actuar des del moment mateix de rebre la comunicació. S'assenyala que el dispositiu hauria de ser per situacions específiques de discriminació racista, hauria de ser accessible a totes les persones que conformen la institució (tant internes com professionals), hauria de ser fàcil de fer servir i garantir la seguretat de les persones que comuniquen els fets. També, pel que fa al protocol de resposta, hauria de preveure una atenció de les persones en totes les fases del procés.

També s'ha debatut sobre la implantació d'una figura referent per a situacions de discriminació, prenent com a model la de referent de gènere dels centres penitenciaris, però en aquest cas des d'una perspectiva antiracista. La implantació d'aquesta figura hauria d'estar compaginada amb el protocol plantejat anteriorment i serien complementàries. La presència d'aquests referents als centres oferiria una proximitat a les persones que pateixen discriminació i reforçaria el seu suport i la seva confiança. El fet que hi hagi un model desenvolupat i amb experiència, com és el cas dels referents de gènere, permetria avançar en un disseny d'aquesta nova figura referent, definint-ne les funcions i els encàrrecs.

Deixem sense valorar el cinquè objectiu específic, ja que com hem comentat no hi ha mesures implementades. L'objectiu era: **avaluar l'efectivitat de les mesures implementades i el seu impacte a la cultura organitzativa.**

L'objectiu sisè, que era: **formular recomanacions per enfortir les accions existents, així com suggerir noves mesures per abordar la prevenció del racisme de manera més efectiva,** s'ha comentat i desenvolupat en el capítol de propostes.

Finalitzem aquestes conclusions comentant l'objectiu setè: **establir un coneixement de base per dur a terme noves accions investigadores que aprofundeixin aquest coneixement i estenguin l'efecte transformador.**

La investigació que hem dut a terme suposa una primera aproximació a la situació de la prevenció del racisme als centres penitenciaris. Al projecte d'investigació hem plantejat que tenia un caràcter exploratori i de pilot, i que una vegada finalitzada aquesta fase en podríem comentar alguns aspectes.

En primer lloc, el que destaquem en relació amb l'objectiu és que la investigació ha ofert aquest coneixement de base per dur a terme noves accions investigadores. Per una banda,

ens ha permès apropar-nos a l'interior dels centres, conèixer les visions i concepcions d'una part dels seus membres (professionals vinculats a la rehabilitació i algunes veus del sector de vigilància), prendre contacte amb persones que han patit discriminacions racistes, participar en els debats i el contrast de punts de vista. També ha permès posar a prova una metodologia qualitativa i basada en grups de discussió que considerem que és efectiva i adequada per assolir els coneixements.

En segon lloc, considerem que aquests coneixements han d'eixamplar-se atenent aspectes que aquesta investigació no ha pogut cobrir. Específicament, dur-la a terme en altres centres penitenciaris; atendre altres sectors de l'organització com ara els i les professionals de vigilància interior i les persones que ocupen llocs de comandament; dedicar un estudi específic a les persones internes; anar més enllà de les presons i atendre també altres sectors del Departament de Justícia, Drets i Memòria, com era la intenció original.

Considerem que el caràcter qualitatiu de la investigació aporta un gran valor al coneixement i permet donar veu a les persones i oferir els matisos de les seves visions, les seves vivències i apreciacions. Així mateix, com ja hem comentat, els grups de discussió es confirmen com a eines eficaces per accedir al coneixement que enriqueixen les visions i les apreciacions de les persones participants a través del contrast, l'intercanvi i el debat.

Per acabar, la mateixa investigació ha estat mobilitzadora i conscienciadora no només de les persones participants sinó de franges més àmplies de professionals que n'han tingut coneixement i no han pogut participar, però que s'han interessat pel seu desenvolupament i els seus continguts. També, com ja hem dit, els grups, amb les seves dinàmiques i debats, han estat un espai de sensibilització, de conscienciació i de formació, un primer pas per provocar un canvi en la mirada que ajudi a fer perceptibles les situacions de discriminació racista que poden tenir lloc a les presons.

Bibliografia

AJUNTAMENT DE BARCELONA (2020). [La clau pot ser un nom](#). (última consulta 10.10.2023).

ALMEIDA, S. (2019). *Racismo estrutural (Feminismos Plurais)*, Pólen Livros, Sao Paulo.

ANG, S.; HO, E. L.-E., i YEOH, B. S. A. (2022). «Migration and new racism beyond colour and the “West”: Co-ethnicity, intersectionality and postcoloniality», *Ethnic and Racial Studies*, 45(4), p. 585-594.

BENAVIDES-LARA, M. A.; POMPA MANSILLA, M., DE AGÜERO SERVÍN, M.; SÁNCHEZ-MENDIOLA, M. I RENDÓN CAZALES, V. J. (2022). «Los grupos focales como estrategia de investigación en educación: algunas lecciones desde su diseño, puesta en marcha, transcripción y moderación». *CPU-e. Revista de Investigación Educativa*, núm. 34, p. 163-197.

BOURDIEU, P. (1972). *Esquisse d'une theorie de la pratique*. Ginebra: Droz.

BURASCHI, D. i AGUILAR-IDÁÑEZ, M. J. (2017). «Herramientas conceptuales para un antirracismo crítico-transformador», *Tabula Rasa: Revista de Humanidades*, núm. 26, p. 171-191.

CROSS, C. (2018). «Experiencia y cambio cultural en investigación acción participativa. Claves para la vigilancia reflexiva de la intervención académica», *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, núm. 48, p. 121-147.

DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA (2011). [El model de rehabilitació a les presons catalanes](#).

DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA (2019). [Circular 2/2019, sobre estrangeria als centres penitenciaris de Catalunya](#). (última consulta 10.10.2023).

DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA (2021). [Guia de referents de gènere dels centres penitenciaris de Catalunya: La perspectiva de gènere en l'àmbit penitenciari](#).

DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA, DRETS I MEMÒRIA (2023). [Descriptors estadístics dels serveis penitenciaris](#).

DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA, DRETS I MEMÒRIA (22 de novembre de 2023). [Dades estadístiques setmanals d'execució penal](#).

DIALLO, A. (2022). «Discriminació racial en el lloguer en més del 80 % d'agències de Girona i Salt», *Ara*.

DIRECCIÓ GENERAL DE LA POLICIA (2020). *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra.*

ESPANYA. *Constitució espanyola*, Portal Jurídic de Catalunya. (última consulta 10.10.2023).

ESPANYA. *Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General*, BOE-A-1985-11672. (última consulta 10.10.2023).

ESPANYA. *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*, BOE-A-1995-25444. (última consulta 10.10.2023).

ESPANYA. *Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*, BOE-A-2000-544. (última consulta 10.10.2023).

ESPANYA. *Llei d'enjudiciament criminal: Reial decret de 14 de setembre de 1882*, Portal Jurídic de Catalunya. (última consulta 10.10.2023).

FREIDIN, B. (2016). «Revisando el uso de grupos focalizados en la investigación social», *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, núm. 6(1), p. e004.

GIL FLORES, J. (1993). «La metodología de investigación mediante grupos de discusión», *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, núm. 10-11, p. 199-214.

GÓMEZ GARCÍA, P. (1998). «Las ilusiones de la "identidad". La etnia como pseudoconcepto», *Gazeta de Antropología*.

GONZÁLEZ MONTEAGUDO, J. (2009). «El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: nuevas respuestas para viejos interrogantes», *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación*, núm. 15.

GUTIÉRREZ, J. (2011). «Grupo de Discusión: ¿Prolongación, variación o ruptura con el focus group?», *Cinta de Moebio*, núm. 41, p. 105-122.

HARRELL, S. (2000). «A multidimensional conceptualization of racism-related stress: Implications for the well-being of people of color», *American Journal Of Orthopsychiatry*, vol. 70, núm. 1, p. 42-57.

INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (2022a). *Enquesta de condicions de vida*. (última consulta 10.10.2023).

INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (2022b). Padró municipal d'habitants. *Població a 1 de gener. Per lloc de naixement. Totals. Catalunya*. (última consulta 10.10.2023).

INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (2022c). Padró municipal d'habitants. *Població a 1 de gener. Per nacionalitat, sexe i edat any a any. Catalunya*. (última consulta 10.10.2023).

INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (2022d). Padró municipal d'habitants. *Població a 1 de gener. Per nacionalitat (continents) i lloc de naixement. Catalunya*. (última consulta 10.10.2023).

INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (2022e). *Població a 1 de gener. Total i estrangera. Catalunya*. (última consulta 10.10.2023).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2022). *Delitos según nacionalidad, 26021*. (última consulta 10.10.2023).

LIPSKY, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*, Russell Sage Foundation, Nova York.

MINISTERIO DE JUSTICIA (s. d.). *Tener la doble nacionalidad*. (última consulta 10.10.2023).

PUENTE RODRÍGUEZ, L. (2020). «Inmigración y delincuencia: Medias mentiras frente a medias verdades», *Revista Sistema Penal Crítico*, núm. 1, p. 165-178.

RODAS PACHECO, F. D. I PACHECO SALAZAR, V. G. (2020). «Grupos focales: Marco de referencia para su implementación», *INNOVA Research Journal*, vol. 5, núm. 3, p. 182-195.

SOUZA DE LIMA, T. J.; PEREIRA, C. R.; ROSAS TORRES, A. R.; CUNHA DE SOUZA, L. E., i ALBUQUERQUE, I. M. (2019). «Black people are convicted more for being black than for being poor: The role of social norms and cultural prejudice on biased racial judgments», *PLOS ONE*, vol. 14, núm. 9.

TETRAULT, J. E. C.; BUCERIUS, S. M., i HAGGERTY, K. D. (2020). «Multiculturalism Under Confinement: Prisoner Race Relations Inside Western Canadian Prisons», *Sociology-The Journal of The British Sociological Association*, vol. 54, núm. 3, p. 534-555.

VASILACHIS, I. (coord.) (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.

Annexos

Annex 1: Projecte de recerca sobre la prevenció del racisme a les organitzacions dependents del Departament de Justícia, Drets i Memòria

Presentació

Aquesta investigació té com a objectiu traçar un panorama de la prevenció del racisme dins les organitzacions dependents del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya (específicament, els centres penitenciaris) i avaluar les mesures adoptades per aquestes per prevenir i combatre situacions de discriminació racista.

Entenem per racisme «una forma sistemàtica de discriminació basada en la raça i que es manifesta a través de pràctiques conscients o inconscients que desemboquen en desavantatges o privilegis per a les persones segons el grup racial a què pertanyen» (Almeida, 2019: 22). En l'enfocament d'aquesta investigació, el terme *raça* està considerat no com una categoria ni com un concepte científic, que no ho és, sinó **com un motiu de discriminació**, que basa i justifica en la racialització de persones i grups l'adscripció ètnica o cultural, les creences religioses, la nacionalitat o la condició d'estranger...

A efectes d'aquesta investigació, també adoptem la diferenciació que s'estableix entre racisme **individual, institucional i estructural**. Aquests tres nivells estan encaixats, i el nivell **estructural** és el que emmarca els altres dos. D'aquesta manera el racisme es deriva sempre d'una **estructura social**, caracteritzada per la desigualtat, i és aquesta estructura la que emmarca les pràctiques racistes que es transmeten i reflecteixen als nivells inferiors. Així, al nivell següent el racisme s'insereix en el funcionament de les **institucions** (en les seves dues accepcions: les organitzacions i els *habitus*, o esquemes de pensar, sentir i actuar), que orienten i són generadores de pràctiques que desemboquen en desavantatges i privilegis que es poden relacionar amb el grup racial o l'ètnia assignada.

El tercer nivell d'aquest encaix és el **nivell individual**, que es presenta com el més observable, ja que comporta relacions i pràctiques concretes entre persones. És a través d'aquestes pràctiques que es produeixen els comportaments racistes que es tradueixen en discriminacions cap a persones o col·lectius segons la raça o l'ètnia. Però fixar la mirada estrictament en aquest nivell resol el comportament racista com «una mena de “patologia” o anormalitat [...] un fenomen ètic o psicològic de caràcter individual o col·lectiu, atribuït a grups aïllats; o [...] una “irracionalitat” per combatre en el camp legal mitjançant l'aplicació de sancions civils –indemnitzacions, per exemple– o penals» (Almeida, 2019: 25).

Tot i l'aplicació d'aquestes sancions, els comportaments racistes tendeixen a reproduir-se en provocar per l'efecte institucional un sentiment d'habilitació que condueix a la imitació. Això fa important enfocar el fenomen des de l'encaix i les alimentacions mútues que es produeixen entre els diferents nivells. És així com les pràctiques basades en concepcions racistes poden comprendre's millor i prevenir-se i combatre's amb més eficàcia.

La investigació que es proposa tindrà un **caràcter exploratori i de pilot**, i permetrà el coneixement de les visions, les pràctiques i les experiències dels membres de l'organització en relació amb el racisme, així com la identificació de les mesures adoptades per les organitzacions per prevenir i combatre situacions de discriminació racista i l'avaluació de la seva efectivitat. (Atès el caràcter exploratori i de pilot de la investigació, en aquesta etapa no es preveu comptar amb les aportacions directes dels usuaris dels serveis, en aquest cas, les persones internes, i centra el col·lectiu de la investigació en les persones professionals de diferents disciplines).

La **metodologia** que s'hi aplicarà (a més de l'objectiu del coneixement de la problemàtica) tindrà un **caràcter participatiu i transformatiu**, ja que utilitzarà com una de les seves tècniques els **grups de discussió**. En aquests s'integraran membres de les organitzacions, seleccionats per la seva posició i experiència, des de les quals poden aportar elements per conèixer aquesta problemàtica, alhora que a través del debat del grup poden conscienciar i qüestionar les maneres d'actuar de les seves organitzacions. Aquests grups procuraran ser representatius de les diferents figures professionals existents en l'àmbit: professionals de rehabilitació, de vigilància, comandaments intermedis, persones d'entitats col·laboradores (mediació i altres projectes relacionats), personal docent, etc.

En paral·lel, i complementant aquesta faceta transformativa, se celebraran **sessions de treball en forma de microjornades**, que tindran com a ponents especialistes que exposaran enfocaments teòrics sobre el racisme, així com experiències de millors pràctiques per prevenir-lo i combatre'l. A aquestes sessions es convidaran les persones participants en els grups de discussió i en les entrevistes individuals, a més d'altres membres de les organitzacions que per la seva posició puguin actuar com a referents i impulsar pràctiques similars enfocades a identificar i modificar els marcs institucionals que afavoreixen les pràctiques racistes i discriminatòries.

Objectius

- Crear un espai de trobada i debat entre persones professionals i persones expertes per afavorir la conscienciació i el qüestionament de les pràctiques racistes.

- Avaluar la situació del racisme a les organitzacions a partir de les visions i experiències de les persones professionals en relació amb aquesta forma de discriminació.
- Identificar les bases estructurals i institucionals que afavoreixen la generació de pràctiques racistes.
- Conèixer les mesures adoptades per les organitzacions per prevenir i combatre situacions de discriminació racista.
- Avaluar l'efectivitat de les mesures implementades i el seu impacte en la cultura organitzativa.
- Formular recomanacions per enfortir les accions existents, així com suggerir noves mesures per abordar la prevenció del racisme de manera més efectiva.
- Establir un coneixement de base per dur a terme noves accions investigadores que aprofundeixin aquest coneixement i estenguin l'efecte transformador.

Metodologia

D'acord amb el seu caràcter exploratori i de pilot, la investigació es farà en un període de temps curt, entre juliol i novembre d'aquest any. S'hi utilitzarà una metodologia qualitativa, que permetrà accedir i analitzar de manera àgil les informacions.

Les tècniques que s'hi utilitzaran estaran dimensionades amb el caràcter i l'abast de la investigació.

- Estat de la qüestió: Revisió de la literatura acadèmica i estudis existents sobre conceptualitzacions del racisme en general i a les organitzacions, així com de les millors pràctiques considerades per prevenir-lo i combatre'l.
- Grups de discussió: Per accedir a les visions, experiències i pràctiques de les organitzacions s'utilitzarà la tècnica dels grups de discussió, que estaran integrats per entre 8 i 10 membres seleccionats dels centres penitenciaris. Els grups s'organitzaran per centres penitenciaris. Les sessions s'enregistraran i es transcriuran de manera anònima, tant pel que fa als i les participants com als centres penitenciaris.
- Sessions de treball: Com s'ha explicat anteriorment, els grups de discussió es conceben com a sessions de treball, que permeten la conscienciació i la identificació dels condicionants institucionals que poden generar pràctiques racistes. Complementàriament, i amb el mateix objectiu, està previst celebrar **sessions de treball en forma de microjornades**, amb experts, sobre visions del racisme i millors pràctiques per prevenir-lo i combatre'l.
- Entrevistes amb informants clau: S'aprofundiran aspectes relacionats amb el racisme i

les mesures preses per les organitzacions a través d'entrevistes amb informants clau, persones que compten amb coneixements específics sobre aspectes determinats de les organitzacions, seleccionades pels seus antecedents professionals, les seves responsabilitats o lideratges o per la seva experiència personal particular (persones professionals, membres d'entitats col·laboradores, persones amb càrrecs directius...). Les sessions s'enregistraran i es transcriuran de manera anònima, tant pel que fa als i les participants com als centres penitenciaris.

- Recull d'actuacions, programes, recursos i procediments: Es recopilaran informacions sobre actuacions, programes, recursos i procediments existents als centres penitenciaris en relació amb l'atenció a la diversitat, la promoció de la igualtat i la inclusió i, específicament, la detecció i prevenció d'actituds racistes al seu si.
- Informe final: S'elaborarà un informe final amb una exposició i anàlisi qualitativa de les informacions recopilades, exposant tendències destacades de cada àmbit en relació amb el racisme i la discriminació, així com a la vigència i efectivitat de les actuacions, programes, recursos i procediments per prevenir i combatre les pràctiques racistes. Així mateix, es presentaran recomanacions per enfortir les mesures existents i promoure unes organitzacions més inclusives i que limitin les pràctiques racistes.

Pla de treball

- Grups de discussió: 5 grups de 8-10 participants.
 - Centres penitenciaris on es faran: Brians 1 (homes/dones), Joves, Mas d'Enric, Quatre Camins i Puig de les Basses.
 - Durada prevista de cada grup: 3 hores.
- Entrevistes individuals amb informants clau: 8 en diferents centres penitenciaris.
- Sessions de treball (microjornades): 1 al setembre, 1 a l'octubre, 1 al novembre (presentació de l'informe final).

Cronologia

- Estat de la qüestió: En paral·lel al desenvolupament del treball de camp.
- Grups de discussió: Entre juny i setembre.
- Entrevistes d'informants clau: Entre juliol i setembre.
- Recull de programes, recursos i procediments: En paral·lel al desenvolupament del

treball de camp.

- Sessions de treball (microjornades): 1 al setembre, 1 a l'octubre, 1 al novembre (presentació de l'informe final).
- Presentació de l'informe final: Novembre del 2023.

Recursos necessaris

- Suport de la biblioteca del CEJFE per a recopilació bibliogràfica, accés a la literatura acadèmica i a fonts de recerca rellevants.
- Suport del CEJFE i de la SMPRAV per a l'accés a professionals i la seva disponibilitat, així com a la informació institucional relacionada amb la prevenció de pràctiques racistes.

Equip de treball

- Sukayna Baghdadi Barhdadi, investigadora, educadora social del CP Mas d'Enric.
- Elisabet Boó Martín, investigadora, educadora social del CP Puig de les Basses i psicòloga.
- Aliou Diallo, investigador, jurista i polític, especialista en racisme institucional.
- Elisenda Sancenón Forés, investigadora, educadora social EMO i antropòloga.
- Julio Zino Torrazza, investigador i coordinador, educador social i antropòleg.

Barcelona, 20 de juny del 2023

Annex 2: Base de preguntes per als grups de discussió

Primer de tot ens presentem i expliquem la investigació (**es tracta d'una investigació sobre la prevenció del racisme**), diem que enregistrarem el debat, però que es mantindrà l'anonimat tant del centre com de la identitat de les persones participants. Després, demanem que es presentin, i comencem les preguntes:

1. Quina és la vostra concepció o definició de racisme? Què enteneu per racisme?

Indicacions: Per a aquesta pregunta fem una ronda en què s'ha de manifestar cadascú. Durant la ronda destacarem en cada aportació els aspectes que es desprenen de les definicions: racisme és discriminació, restricció o vulneració de drets, pràctiques conscients o inconscients, privilegis, desavantatges... Cal que identifiquem d'acord amb què es «fonamenta» aquesta discriminació: el «color», l'origen, les creences, les maneres de viure, la cultura, la pertinença a un grup ètnic... També podem aprofitar per fer aclariments, per exemple, quan parlen de racisme i el confonem amb «prejudicis racials» o quan parlen del «racisme invers».

Després de la ronda cal oferir una definició que servirà de referència i debatre-la i consensuar-la. Cal tenir en compte que en el document de resum executiu que distribuïm als membres del grup juntament amb el compromís de confidencialitat hi ha la definició d'Almeida (2019), i això significa que ja venen amb una reflexió feta. Després de la ronda, cal suggerir la definició que fa Almeida per sistematitzar o sintetitzar les consideracions.

2. En quines situacions o accions que es produeixen a la societat identifiqueu actituds o pràctiques racistes i per què?

Indicacions: Cal relacionar-ho amb el que s'ha debatut de les definicions.

3. Es duen a terme programes de formació o sensibilització o hi ha algun procediment que promogui la diversitat i prevenció del racisme al vostre centre? Han estat programes dirigits a persones internes i/o a persones professionals?

Indicacions: Cal valorar per casos. Aquí podem insistir en les visions que tenen respecte al fet de si la presó valora la diversitat com un aspecte positiu i enriquidor i fomenta un ambient de respecte i col·laboració entre persones de diferents orígens.

4. Considereu que al vostre centre les persones tenen un accés igualitari (independentment dels seus orígens, la seva adscripció ètnica o cultural o les seves creences) a:

- Llocs de treball i «destinacions»
- Programes de tractament
- Estudis i formació
- Sortides programades
- Permisos, 100.2, 117
- Tercer grau i llibertat condicional, etc.

Indicacions: Anem preguntant un per un. En cas que aquest accés no sigui igualitari, cal incidir en les causes: podem suggerir si és a causa de procediments, normatives o criteris de valoració, per exemple.

5. Heu presenciat, experimentat o conegut situacions en què el fet de pertànyer a un col·lectiu racialitzat o tenir un perfil ètnic determinat hagi influït en la manera com s'han tractat les persones (independentment que siguin internes o professionals)? Com han sigut els fets? Quines reaccions hi va haver per part dels membres de l'organització?

Indicacions: Cal integrar en la pregunta si, com a professional, el fet de ser una persona racialitzada o amb un origen ètnic determinat pot condicionar la feina a fer, les relacions establertes amb les persones internes o amb la resta de professionals. També si l'accés a la institució ha costat més per raó d'origen.

6. S'han establert procediments al centre per informar o comunicar situacions de discriminació racista?

- **Si n'hi ha:** Considereu que són accessibles i que donen seguretat a qui vulgui reportar incidents d'aquest tipus?
- **Si no hi ha canals o procediments concrets:** Transmeteu d'alguna manera aquestes situacions perquè en quedi constància?

Indicacions: No fem suggeriments, però considerem, per exemple, si les comuniquen a alguna persona professional superior en rang, les posen per escrit... o si no les transmeten.

7. Segons tot allò que hem estat considerant, quines mesures creieu que es podrien implementar per millorar la igualtat i la prevenció de pràctiques discriminatòries al vostre centre?

8. Finalment, quin tipus i quins continguts de formació considereu que millorarien les competències del personal penitenciari per reconèixer, prevenir o abordar situacions de racisme als centres?

Moltes gràcies per la vostra participació i les vostres aportacions.

Annex 3: Base de preguntes per a entrevistes individuals a persones que no han participat en els grups de discussió

1. Quin és el teu rol i responsabilitat a la institució?

Indicacions: Situem la persona entrevistada a la institució. Cal deixar clar que això no s'utilitzarà en l'informe final.

2. La teva feina implica interactuar amb interns o internes? En quin tipus de situacions o activitats?

3. Quina és la teva concepció o definició de racisme? Què entens per racisme?

Indicacions: Per saber de què parla quan parla de racisme. Cal rescatar les idees principals de la definició que hagi formulat i proposar la definició d'Almeida (2019) de racisme i destacar els aspectes de restricció de drets i que la idea de «raça» que mou el racisme pot tenir diferents concrecions.

4. En quines situacions o accions que es produeixen a la societat identifiques actituds o pràctiques racistes i per què?

Indicacions: Cal relacionar-ho amb el que s'ha comentat en la definició.

5. Com has vist l'evolució de la diversitat de la població interna del centre on treballes i com la valores?

6. Quina és la teva percepció sobre l'existència d'actituds racistes al sistema penitenciari en general?

Indicacions: Aquesta pregunta serveix perquè situï la mirada més enllà de si mateix i alhora ens doni la seva visió dels altres. Quan diem «en general» ens referim no només a persones internes sinó també a professionals.

7. Consideres que al centre on treballes les persones tenen un accés igualitari (independent dels seus orígens o adscripció ètnica o cultural) a:

- Llocs de treball i «destinacions»
- Programes de tractament

- Estudis i formació
- Sortides programades
- Permisos, 100.2, 117
- Tercer grau i llibertat condicional, etc.

Indicacions: En cas que aquest accés no sigui igualitari, cal incidir en les causes, per exemple, podem suggerir si és a causa de procediments, normatives o criteris de valoració.

8. Has presenciat o experimentat situacions en què el fet de pertànyer a un col·lectiu racialitzat o d'un perfil ètnic determinat hagi influït en la manera com s'han tractat les persones? Com han sigut els fets? Quines reaccions hi va haver per part dels membres de l'organització?

Indicacions: Cal integrar en la pregunta si com a professional el fet de ser una persona racialitzada o amb un determinat origen ètnic pot condicionar la feina a fer, les relacions establertes amb les persones internes o amb la resta de professionals. També si l'accés a la institució ha costat més per raó d'origen.

9. S'han establert al centre procediments per informar o comunicar situacions de discriminació racista?

- **Si n'hi ha:** Consideres que són accessibles i que donen seguretat a qui vulgui reportar incidents d'aquest tipus?
- **Si no hi ha canals o procediments concrets:** Informes d'alguna manera d'aquestes situacions perquè en quedi constància?

Indicacions: No fem suggeriments, però considerem, per exemple, si les comunica a alguna persona professional superior en rang, les posa per escrit ... o si no les transmet.

10. Es duen a terme programes de formació o sensibilització o hi ha algun procediment que promogui la diversitat i prevenció del racisme al centre?

Indicacions: Cal valorar per casos. Aquí es pot insistir en les visions que té respecte a si la presó valora la diversitat com un aspecte positiu i enriquidor i fomenta un ambient de respecte i col·laboració entre persones de diferents orígens.

11. Quin tipus i continguts de formació consideres que millorarien les competències del personal penitenciari per reconèixer, prevenir i/o abordar situacions de racisme als centres?

12. D'acord amb la teva experiència, quines bones pràctiques que es duen a terme a les

presons o arreu es podrien implementar per prevenir i combatre el racisme (institucional i individual) dins les presons?

Moltes gràcies per la teva participació i les teves aportacions.

Annex 4: Presentació i confidencialitat dels grups de discussió i/o les entrevistes individuals

En primer lloc, agraïm la teva disponibilitat per participar en aquest grup de discussió i/o en aquesta entrevista individual.

La recerca en la qual estàs participant està impulsada pel CEJFE i té com a objectiu traçar un panorama de la prevenció del racisme dins les organitzacions dependents del Departament de Justícia, Drets i Memòria de la Generalitat de Catalunya (en aquesta fase, específicament els centres penitenciaris) i avaluar les mesures adoptades per aquestes per prevenir i combatre situacions de discriminació racista.

Aquesta iniciativa s'emmarca en la política pública del Govern de la Generalitat de Catalunya, que des de fa anys l'ha convertit en un eix central de les seves accions, especialment del pla que s'impulsarà des de presidència *50 accions contra el racisme: per una vida digna i compartida*, que s'està elaborant a la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme, del Departament d'Igualtat i Feminismes.

La fase actual de recerca té un caràcter exploratori i de pilot i permetrà el coneixement de les visions, pràctiques i experiències de les persones professionals de l'organització en relació amb el racisme, així com la identificació de les mesures adoptades per les organitzacions per prevenir i combatre situacions de discriminació racista i l'avaluació de la seva efectivitat. Els resultats que se n'obtinguin serviran de base per ampliar la recerca tant en profunditat, com en l'estudi d'altres àmbits del departament.

Una de les tècniques que es faran servir seran els grups de discussió, que es pretén que siguin un espai de trobada entre persones professionals i les persones investigadores, per conèixer la realitat dels centres i per contrastar visions. També es faran entrevistes en profunditat amb persones que pertanyen a l'organització per aprofundir el coneixement de la realitat dels centres.

A partir del mes de setembre se celebraran tres sessions de treball en forma de microjornades (a les quals es podrà assistir en forma presencial o virtual), que tindran com a ponents persones expertes que exposaran enfocaments teòrics sobre el racisme, així com experiències de millors pràctiques per prevenir-lo i combatre'l. A aquestes sessions sereu convidades les persones participants en els grups de discussió i a les entrevistes individuals, a més d'altres persones professionals de les organitzacions.

Es preveu que una d'aquestes sessions sigui la de presentació de les conclusions de la recerca, prevista per al final del mes de novembre.

T'adjuntem el resum executiu del projecte d'investigació, on s'exposen més detalls, per si és del teu interès aprofundir-hi una mica més.

Les sessions dels grups de discussió i les entrevistes s'enregistraran i transcriuran de manera anònima, tant pel que fa a la identitat de les persones participants (només farem referència al col·lectiu professional al qual pertanyen) com a les referències als centres penitenciaris.

Barcelona, 1 de setembre del 2023

Julio Zino Torrazza

Membre de l'equip d'investigació i coordinador

Annex 5: Qüestionari d'avaluació: grup de discussió sobre prevenció del racisme

T'agraïm que dediquis un moment a respondre a les preguntes següents i ajudar-nos a millorar els nostres futurs grups de discussió. La teva opinió és important per a nosaltres.

La teva aportació es recull de manera anònima i la teva identitat queda protegida.

Moltes gràcies per la teva participació.

- 1.** Quina va ser la teva motivació principal per participar en aquest grup de discussió sobre prevenció del racisme i les discriminacions?
- 2.** En una escala de l'1 al 5, en què 1 és «Molt insatisfet» i 5 és «Molt satisfet», com valoraries la rellevància dels continguts discutits al grup?
- 3.** Quins van ser els aspectes més interessants o destacats discutits al grup?
- 4.** Creus que has après alguna cosa nova o guanyat una nova perspectiva sobre el racisme i les discriminacions durant aquest grup de discussió? Si és així, descriu què vas aprendre o com va canviar la teva perspectiva.
- 5.** Consideres que el grup de discussió et va oferir elements per abordar el problema del racisme i la discriminació al teu entorn?
- 6.** Hi ha algun tema o aspecte relacionat amb el racisme i la prevenció de les discriminacions que no s'hagi abordat al grup i que t'agradaria conèixer més a fons en les properes sessions de formació?
- 7.** Com descriuries la dinàmica i la interacció entre els i les participants en el grup de discussió? Hi va haver prou oportunitats per expressar opinions i aportar experiències i informacions?
- 8.** Creus que les expectatives que tenies sobre el grup de discussió es van complir? Per què sí o per què no?
- 9.** Tens algun suggeriment o comentari addicional que ens ajudi a millorar la qualitat i l'efectivitat de futurs grups de discussió sobre aquest tema?

10. En general, recomanaries la participació en un grup de discussió semblant a altres persones? Per què?

Annex 6: Anàlisi de les respostes del qüestionari d'avaluació: grup de discussió sobre prevenció del racisme

Del total de les persones participants en els grups de discussió, és a dir, cinquanta-cinc, vint-i-tres van respondre al qüestionari d'avaluació, que es va fer arribar després de la participació en els grups. Aquestes respostes van servir per a diversos aspectes: enfocar la realització dels grups de discussió restants en la investigació, valorar aquesta metodologia dins l'informe final i en la redacció d'aquest, i incorporar les aportacions en les accions futures que es duguin a terme.

A continuació s'exposa una anàlisi arran del buidatge d'aquestes respostes:

1. Motivació principal per participar-hi: La motivació per participar en el grup de discussió ha estat variada. Algunes persones participants han fet referència a raons personals i professionals. Destaquem algunes aportacions:

«Considero que, en el centre on treballa, és un tema molt present i necessari d'abordar.»

«És un tema molt important, tant en l'àmbit personal com professional.»

«Em sembla molt bé el projecte, ja que el racisme en les institucions penitenciàries és una realitat existent, i penso que fins ara no ha sorgit mai l'interès a donar-li un focus.»

Aquestes respostes subratllen la importància del tema i la necessitat d'abordar-lo des de diverses perspectives, així com la necessitat de parlar-ne i fer-lo present.

2. Valoració de la rellevància dels continguts discutits: Encara que la majoria de les persones participants han valorat la rellevància dels continguts amb un 5, és important apuntar que no totes les valoracions han estat màximes. Aquesta variabilitat en la percepció de la rellevància suggereix que, encara que el grup hagi estat generalment molt ben rebut, pot haver-hi espai per a ajustaments o enriquiments tant en els continguts com en la metodologia emprada.

3. Aspectes més interessants o destacats: Les persones participants han trobat interessants i destacables diversos aspectes, com per exemple:

«La dinàmica del grup va ser molt positiva.»

«Les experiències personals compartides van afegir molt valor a la discussió.»

«La visió multidisciplinària dels diversos membres que en vam formar part.»

Aquestes respostes il·lustren l'apreciació rellevant del format interactiu utilitzat i de la riquesa que aporten les experiències individuals compartides.

4. Aprenentatges propis assolits respecte a una nova perspectiva sobre el racisme i les discriminacions: Es va demanar valorar quins aprenentatges nous es van poder assolir amb la participació en els grups de discussió per tal de poder analitzar aquesta doble acció dels grups com a fonts d'informació, però també com a generadors de coneixement. De les vint-i-tres respostes obtingudes tres van respondre que no, i les altres vint van exposar en els comentaris aspectes que sí que van poder assolir i reflexionar:

«He après com un fet que pot suposar per a mi un acte de racisme a una altra persona, no. La societat ens condiona de manera indirecta i inconscient per establir prejudicis.»

«A ser més curós amb el llenguatge que fem.»

«Ampliar la visió i adonar-te de qüestions del dia a dia en les quals potser no ens fixem i com poden afectar els altres. Guanyar sensibilitat pel tema.»

Aquestes respostes ens poden fer valorar els grups de discussió com a espais de reflexió personal, en els quals es genera coneixement i es provoca una presa de consciència.

5. Aportar elements per abordar el problema del racisme i la discriminació al teu entorn: La majoria de les persones participants que van contestar al qüestionari van valorar que més que aportar elements per abordar el problema del racisme, s'havia deixat palesa la idea que precisament manquen aquests elements i la necessitat de cercar-los com a institució:

«Elements no, però sí un espai de reflexió.»

«No tant per abordar com per començar a fer-ho. Queda molt per dir i fer al respecte.»

«Sí que van sorgir diverses idees que van quedar pendents de desenvolupar. Però és sorprenent com aporta el pensament grupal.»

Aquestes respostes ens poden fer valorar la necessitat de continuar obrint espais que

aportin una mirada des de la perspectiva antiracista, així com elements reals per poder abordar la problemàtica del racisme institucional.

6. Sugeriments de temes o aspectes relacionats amb el racisme i la prevenció de les discriminacions per tractar en properes sessions de formació previstes: En les respostes a aquesta pregunta tothom ha plantejat aspectes que es poden tractar en sessions de formació i que s'han trobat a faltar en els espais dels grups de discussió:

«La discriminació entre els mateixos interns.»

«Possiblement més detall de dinàmiques i com abordar-ho amb una persona tancada, com dins un centre penitenciari, o amb joves, etc.»

«Més eines per poder abordar situacions concretes.»

«Existència de protocols antiracistes i més formacions multiculturals.»

Les aportacions suggereixen que el tema és molt ampli i extens, i que requereix més aprofundiment i especificitat.

7. Dinàmica i interacció entre les persones participants: Aquesta pregunta anava encaminada a valorar la dinàmica del grup de discussió i la interacció produïda, així com les oportunitats que ha pogut oferir aquest espai. En aquest cas totes les respostes, menys una, han valorat una dinàmica favorable i positiva:

«Et podies expressar en tot moment i hi havia un ambient de molt respecte. Les aportacions van ser molt interessants.»

«Molt fluid i amb aportacions sinceres i enriquidores per part dels participants.»

«Una dinàmica molt positiva en la qual tots i totes van participar. Possiblement faltava preguntar-nos entre nosaltres, però va haver-hi l'oportunitat d'expressar el que sentíem.»

«Sí, en destaco el respecte i la discrecionalitat.»

Les aportacions suggereixen que les dinàmiques establertes han estat respectuoses i han permès una interacció adequada i favorable, amb llibertat d'expressió i opinió. Tanmateix, cal esmentar que hi ha hagut un comentari que ha apuntat a la no sinceritat de la gent participant, que podia sentir-se condicionada en les seves expressions.

8. Expectatives sobre el grup de discussió: És important valorar si les expectatives que es tenien a l'hora de participar en els grups de discussió s'han pogut cobrir o no, i si aquests espais han respost a allò esperat per les persones participants. Alguns dels comentaris al respecte han estat els següents:

«Sí, malgrat que hi faltava la participació d'altres professionals, com per exemple els funcionaris de vigilància.»

«Sí, va haver-hi bona entesa i un grau alt de participació.»

«Sí, es van superar, el fet que hi participessin professionals de diferents “especialitats” em va aportar més informació del que podia pensar al principi.»

«Sí, em pensava que seria una “xerrada” i va ser molt dinàmic.»

Les aportacions que es fan suggereixen que les expectatives han estat cobertes o superades en la majoria de casos. Tanmateix cal esmentar alguns comentaris que es dirigeixen no tant cap a la no cobertura d'expectatives com cap a la «sorpresa» davant d'algunes actituds o opinions de persones participants:

«Sembla que no hi ha racisme... curiós... Penso que l'exercici del poder, la jerarquia i la consciència de classe social tenen molt a veure amb aquesta visió de “no racisme als CP”.»

«No pensava que hi trobaria persones no conscients d'un racisme estructural.»

9. Suggestiments i propostes per a futurs grups de discussió: Alhora que hi ha hagut una valoració positiva del format actual, també s'han fet suggeriments per a futurs grups:

«S'hauria de continuar amb aquest enfocament, però potser incorporar-hi més casos pràctics.»

«Em va agradar molt l'abordatge de la sessió: el fet que els assistents en fóssim els protagonistes.»

«Ha estat molt encertat incloure professionals de diferents disciplines.»

«Caldria alguna escala o inventari on es posin en comú diferents variables que puguin mesurar la visió del racisme per tal d'objectivar les variables a estudiar.»

«Es podria donar veu a persones que representen minories ètniques en el nostre àmbit perquè al final són les que viuen aquestes situacions dia a dia, situacions que potser als altres per molta sensibilitat que creiem tenir sobre el tema se'ns escapen.»

«Caldria fer més grups de discussió entre companys.»

«Presentar experiències i fer-ne l'anàlisi.»

Les aportacions suggereixen que les persones participants mostren interès en l'aplicació pràctica dels temes tractats, així com inquietud per poder continuar abordant la temàtica.

10. Recomanació de participació en grups de discussió o similars: Les valoracions generals per participar en aquests grups ha estat favorable i positiva, i també les recomanacions que es podrien fer entorn a participar en altres grups de discussió o similars:

«[El grup] dona peu a la reflexió sobre temes importants i que passen desapercebuts en el dia a dia.»

«Poder posar sobre la taula temes dels quals no som conscients.»

«Ens fa més conscients de la visió sobre un tema en concret dels diferents professionals, tot i que faltaria veure la visió dels interns.»

«Aquests grups de discussió et permeten reflexionar sobre conceptes que tens interioritzats i sobre els quals potser no t'has parat a pensar.»

«És necessari millorar en moltes coses, però per millorar és necessari que les persones que formin part del grup tinguin una il·lusió real per aquesta millora.»

Aquests comentaris posen de relleu el valor dels grups com a espais d'aprenentatge i conscienciació i la rebuda positiva i favorable que podrien continuar tenint si es fessin com a metodologia més continuada i dins dels espais de formació.

Conclusions

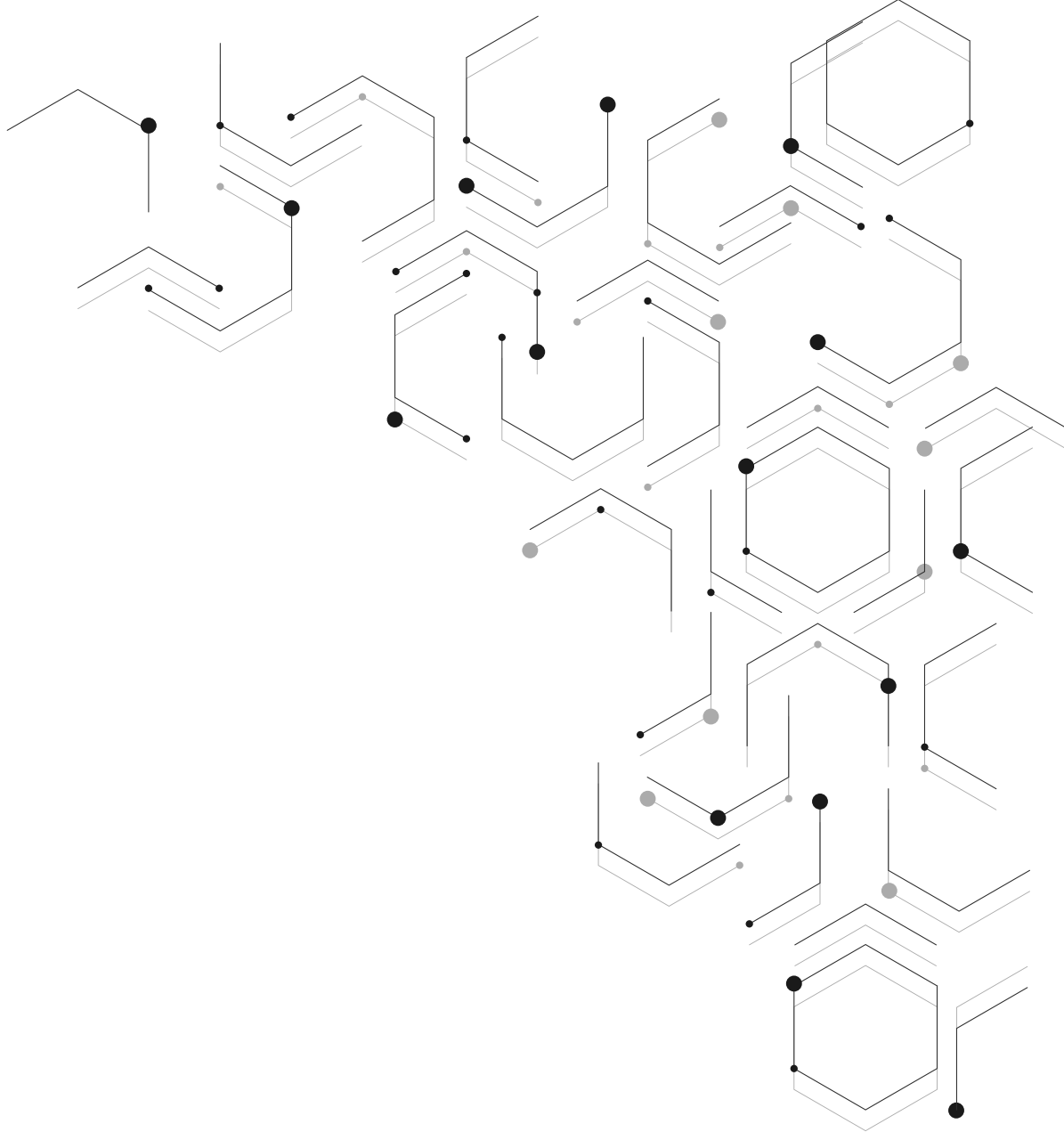
Les respostes al qüestionari reflecteixen una percepció generalment positiva dels grups de discussió, com a eines eficaces amb un doble vessant: aprenentatge i sensibilització sobre el racisme. Les respostes suggereixen que, tot i que hi ha una satisfacció elevada, sempre

hi ha oportunitats per evolucionar i millorar.

Són rellevants les aportacions fetes i les visions més generalitzades entorn les necessitats de continuar parlant i abordant la temàtica, i la «necessitat» de donar pes a espais específics formatius i de trobada on continuar amb el diàleg i la reflexió. També cal destacar la consciència presa respecte a les actituds racistes existents, i que sovint queden amagades o invisibilitzades per no disposar (entre altres aspectes) de canals adequats per poder posar de manifest situacions de discriminació racista viscudes o presenciades.

Cal destacar alguns comentaris que han manifestat sorpresa vers discursos amb biaixos discriminatoris que s'han dut a terme en els mateixos grups de discussió, també vers aquells discursos que negaven l'existència d'un racisme estructural i institucional dins dels centres penitenciaris.

Tanmateix, les respostes obtingudes representen menys de la meitat de les persones participants, i per tant l'anàlisi d'aquestes respostes pot estar una mica esbiaixada o pot semblar poc representativa. Manca també la informació respecte a quin grup de discussió concret pertanyen les persones que han respost al qüestionari, és a dir, en quin centre penitenciaris van participar. Aquesta informació podria permetre valorar si hi va haver centres concrets on els grups de discussió van permetre dinàmiques més favorables que d'altres, i si les opinions de les persones participants són més o menys homogènies depenent del grup concret de participació.



Generalitat de Catalunya
**Centre d'Estudis Jurídics
i Formació Especialitzada**

