

**cejfe**

# LA PREVENCIÓN DEL RACISMO EN LOS CENTROS PENITENCIARIOS

(Las miradas de los y  
las profesionales)

Julio Zino Torrazza (coordinador)

Sukayna Baghdadi Barhdadi

Elisabet Boó Martín

Aliou Diallo

Elisenda Sancenón Forés

**Noviembre 2023**



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

# Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Presentación .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>Marco teórico .....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>Metodología de investigación .....</b>   | <b>18</b> |
| Algunas consideraciones sobre los grupos de discusión.....  | 27        |
| <b>¿Qué es el racismo para el personal penitenciario? .....</b>   | <b>32</b> |
| Discusión .....   | 43        |
| <b>Visiones sobre el racismo en la sociedad: la mirada del personal penitenciario.....</b>                    | <b>45</b> |
| El racismo hacia las personas gitanas.....  | 53        |
| Discusión.....  | 55        |
| <b>Situaciones de racismo y discriminación en los centros penitenciarios .....</b>                            | <b>58</b> |
| Visiones y valoraciones de la diversidad.....   | 58        |
| Las dificultades para apreciar las prácticas racistas .....   | 62        |
| El racismo que se refleja en el lenguaje .....  | 63        |
| La dificultad de hablar y reconocer situaciones de discriminación racista .....                               | 65        |
| Situaciones de discriminación racista en los centros penitenciarios .....                                     | 66        |
| La libertad religiosa y las reticencias en su práctica .....  | 70        |
| La coartada del «racismo inverso» .....   | 70        |
| Situaciones de discriminación racista vividas por profesionales.....  | 72        |
| La diversidad como motivo de segregación .....  | 80        |
| Impacto del racismo y las discriminaciones en la salud mental.....  | 83        |
| La discriminación múltiple: una mirada feminista interseccional.....  | 83        |
| Discusión.....  | 85        |
| <b>Legislación y criterios de aplicación: barreras para la igualdad dentro del sistema penitenciario.....</b> | <b>87</b> |
| Dificultades para comprender los procedimientos legales.....  | 87        |
| La falta de documentación como factor de discriminación .....   | 88        |
| Las dificultades de las personas extranjeras para obtener la documentación.....                               | 90        |
| El peso de ser extranjero en la valoración de una posible propuesta de permiso.....                           | 92        |

|   |            |
|---|------------|
| Las órdenes de expulsión como condicionante del proceso de reinserción .....  | 95         |
| «Itinerarios de regreso»: ¿camino pactado o impuesto? .....   | 97         |
| Atención ciudadana discriminatoria en organismos públicos.....  | 98         |
| Los antecedentes penales como factor de exclusión .....   | 99         |
| El listado de personas internas consideradas radicalizadas.....   | 100        |
| Discusión.....  | 102        |
| <b>Reflexiones sobre los jóvenes internos de origen inmigrante .....</b>  | <b>105</b> |
| Discusión.....  | 112        |
| <b>Entre la igualdad y la discriminación: acceso al tratamiento, a las actividades y a las salidas en los centros penitenciarios.....</b>                             | <b>114</b> |
| Discusión.....  | 126        |
| <b>Hacia un espacio seguro: establecimiento de protocolos contra la discriminación racista .....</b>  | <b>130</b> |
| Discusión .....   | 135        |
| <b>Formación y sensibilización: estrategias para prevenir y tratar el racismo.....</b>  | <b>137</b> |
| Concienciación y sensibilización.....   | 137        |
| Mediación y acción educativa .....  | 139        |
| Formación para profesionales.....   | 140        |
| Formación para personas internas .....  | 143        |
| Iniciativas de actividades interculturales .....  | 145        |
| La importancia de la primera acogida a las personas extranjeras.....  | 147        |
| Percepción de necesidades de contenidos.....  | 148        |
| Discusión.....  | 151        |
| <b>Propuestas de medidas que podrían implementarse para mejorar la igualdad y la inclusión, y para prevenir prácticas discriminatorias por motivos racistas .....</b> | <b>153</b> |
| Propuestas de medidas centradas en la figura del referente de igualdad .....  | 153        |
| Propuestas relacionadas con la formación para los profesionales .....   | 154        |
| Propuestas centradas en programas para personas internas .....  | 155        |
| Propuestas relacionadas con la creación de una comisión de antiracismo.....   | 157        |
| Propuestas para hacer frente a la barrera idiomática .....  | 158        |
| Propuestas centradas en la creación de conciencia sobre la diversidad.....  | 159        |
| Propuestas relacionadas con la atención de la documentación de las personas internas.....   | 160        |

|   |            |
|---|------------|
| Propuestas relacionadas con las redes y recursos comunitarios .....   | 162        |
| Propuestas a remarcar: caminamos hacia la inclusión de la perspectiva antirracista ....   | 162        |
| <b>Conclusiones generales .....</b>   | <b>167</b> |
| <b>Bibliografía.....</b>  | <b>175</b> |
| <b>Anexos.....</b>  | <b>178</b> |
| Anexo 1: Proyecto de investigación sobre la prevención del racismo en las organizaciones dependientes del Departamento de Justicia, Derechos y Memoria..... | 178        |
| Anexo 2: Base de preguntas para los grupos de discusión .....   | 183        |
| Anexo 3: Base de preguntas para entrevistas individuales a personas que no han participado en los grupos de discusión .....                                 | 185        |
| Anexo 4: Presentación y confidencialidad de los grupos de discusión y/o entrevistas individuales .....  | 188        |
| Anexo 5: Cuestionario de evaluación: grupo de discusión sobre prevención del racismo .....  | 190        |
| Anexo 6: Análisis de las respuestas del cuestionario de evaluación: grupo de discusión sobre prevención del racismo .....                                   | 192        |

# Presentación

Este informe es el resultado de una investigación que se planteó como un primer paso para trazar un panorama sobre la prevención del racismo en las organizaciones dependientes del Departamento de Justicia, Derechos y Memoria de la Generalitat de Catalunya, y evaluar las medidas adoptadas por estas organizaciones para prevenir y combatir situaciones de discriminación racista.

La investigación se llevó a cabo entre julio y noviembre de 2023 y ha tenido un carácter exploratorio y de piloto. En esta fase se ha centrado en uno de los ámbitos competenciales del departamento: los centros penitenciarios.

Este carácter exploratorio y de piloto motivó que la investigación se propusiera como un primer conocimiento de las visiones, las prácticas y las experiencias de las personas profesionales que trabajan en las cárceles catalanas en relación con el racismo y su prevención. Ellos y ellas son los ojos, las miradas, los testimonios de las experiencias y las prácticas que se llevan a cabo en los centros penitenciarios. Sus voces reflejan la realidad que conforman en su día a día con su actividad profesional, a través de sus interacciones con otros profesionales y, especialmente, con las personas internas. A través suyo se pudo acceder a este primer conocimiento que deberá complementarse con investigaciones futuras que integren las visiones directas de otros actores, específicamente, las personas internas y sus experiencias y vivencias; pero también ampliando la investigación con la participación de otros centros penitenciarios y la visión de otros profesionales.

La investigación se ha planteado no solo como una vía de acceso a este conocimiento sino también como una acción de sensibilización y de formación. La metodología cualitativa con la que se orientó se basó en grupos de discusión y entrevistas individuales. Los grupos de discusión permitieron formar espacios de reunión e intercambio, debate y puesta en común de experiencias e ideas entre las personas participantes y las investigadoras. Como comentaremos más adelante, en la parte metodológica, los grupos de discusión tienen esta doble capacidad: por una parte, son instrumentos para obtener información a través de las aportaciones individuales de sus miembros y de las intervenciones de las personas investigadoras, y por otra parte, conforman e integran visiones sobre las problemáticas que se tratan, producto de los intercambios y los debates. Esta función de comprensión del problema del racismo y la necesidad de su prevención ha sido completada por los grupos de discusión a través de sus respectivos debates. Y este conjunto de aprendizajes se ha ido complementando con formaciones más explícitas que se ofrecieron a los participantes, tanto de los grupos de discusión como de las entrevistas individuales.

Queremos expresar en este espacio nuestro agradecimiento, en primer lugar, al Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada (CEJFE) por proponernos este reto, al que esperamos haber correspondido con el trabajo que presentamos.

Dedicamos un especial agradecimiento a todas las personas que han participado voluntariamente en los grupos de discusión y en las entrevistas individuales. Sus aportaciones son el pilar de este informe y han sido fundamentales para su redacción y elaboración, así como para explicar el estado de la prevención del racismo en los centros penitenciarios. También, a las personas que han sido referentes del proyecto en cada centro de trabajo, que nos han facilitado la formación de los grupos y nos han prestado una colaboración inestimable en la revisión de las transcripciones: Oriol Bosch Farràs, técnico artístico; Marta Company Blanch, educadora social; Ahmed El Hachemi El Metni, mediador intercultural, y F. Javier Serrano Laynez, educador social. Y a los equipos directivos de los centros penitenciarios por las facilidades que nos han proporcionado para desarrollar los grupos de discusión.

También queremos reconocer la ayuda del Área de Innovación y Gestión del Conocimiento, de su responsable y sus técnicas, no solo por el apoyo que nos han prestado en todo momento, sino también por la disponibilidad en el intercambio de ideas y el acompañamiento durante todo el proceso.

## Marco teórico

De los más de 7,7 millones de habitantes censados en Cataluña en 2022, cerca de 3 millones habían nacido fuera de este territorio y, de ellos, más de 1,65 millones eran personas nacidas fuera de las fronteras españolas, lo que supone un 21,17 %.<sup>1</sup> En cuanto a la población censada con nacionalidad extranjera en Cataluña, en 2022 el porcentaje fue del 16,32 %. Esta realidad demográfica refleja una tendencia creciente si la sumamos a la que presentan los datos relativos a la evolución de la presencia de personas de nacionalidad extranjera en Cataluña, con la única excepción, por un lado, del período correspondiente a la crisis económica de 2008, cuando se registró una variación relativa media negativa del 7,42 % entre los años 2009 y 2015 como intervalos temporales de despliegue de los efectos más lesivos de esta crisis, y por otro lado, el período correspondiente al año posterior al estallido de la pandemia de la COVID-19 cuando se registró una variación relativa del -0,79 % (2021), mientras que el año anterior había habido un aumento relativo del 8,73 %.<sup>2</sup>

En conjunto, estos datos reflejan un hecho innegable, la magnitud de la presencia de personas de origen extranjero en Cataluña, llegando a superar la proporción de una por cada 5 habitantes. Otra lectura de estos datos es que una parte importante de las personas con nacionalidad extranjera que inmigraron a Cataluña lo hicieron por razones económicas, lo que se explica con la contención hasta el descenso del número de personas en épocas de menor bonanza económica.

Por otro lado, el dato sobre las personas con nacionalidad extranjera que representan cerca de una sexta parte de la población catalana y que no tienen derecho a voto revela un déficit en la garantía de los derechos políticos de estas personas, así como en su capacidad de incidir en la agenda política en favor de sus intereses como ciudadanos de origen extranjero. Una realidad con consecuencias directas en el día a día de estas personas que, pese a computar en la determinación del número de concejales de los plenos municipales, no pueden optar a escogerlos; con contadas excepciones según el país de origen.<sup>3</sup>

Fuera del continente europeo, los colectivos con nacionalidad extranjera africana son mayoritarios entre la población extranjera en Cataluña, puesto que constituyen cerca de una quinta parte (19,65 %); seguido de los colectivos procedentes de América del Sur, un 15 %,

---

<sup>1</sup> [Idescat](#)

<sup>2</sup> [Idescat](#)

<sup>3</sup> [BOE](#)

y en tercer lugar, los nacionales de Asia y Oceanía, que representan poco más de un 11 %.<sup>4</sup>

En efecto, de las más de 750.000 personas que constituyen el conjunto de categorías citadas, cabe destacar que más de un 11 % nacieron en territorio español; y en el caso de las más de 324.000 personas con nacionalidad de algún país africano, un 16 % nacieron en tierras españolas. En este cómputo no quedan recogidos los casos de doble nacionalidad, aunque en el caso de los nacionales de los países africanos la cantidad de personas en esta situación puede ser escasa, dado que el único país africano con acuerdo con España para la doble nacionalidad es Guinea Ecuatorial.<sup>5</sup> La no automatización de la obtención de la nacionalidad por nacimiento cuando los progenitores son extranjeros es una posición que dificulta el pleno ejercicio de derechos de las personas nacidas y criadas en España.

En el campo de la capacitación económica y de la garantía de las condiciones mínimas de vida, la situación de las personas extranjeras en Cataluña muestra agravios en comparación con los nacionales españoles. Mientras que los mayores de 16 años con nacionalidad extranjera tienen una tasa ERPE (personas en riesgo de pobreza o exclusión, AROPE por sus siglas en inglés, *At Risk of Poverty or Exclusion*) del 19,5 %, la mitad de los extranjeros en esta categoría se encuentran en situación en riesgo de pobreza o exclusión según la encuesta de condiciones de vida de 2022 del Instituto de Estadística de Cataluña.<sup>6</sup> Este dato revela hasta qué punto las familias extranjeras sufren vulnerabilidad a causa de las condiciones legislativas y sociales que condicionan su desarrollo en su día a día.

En el ámbito del acceso a la vivienda, las personas de origen extranjero enfrentan dificultades significativas. En 2020 se realizó el estudio *La clau pot ser un nom (La clave puede ser un nombre)* en la ciudad de Barcelona en el que se pudo comprobar un sesgo discriminatorio evidente: en el marco del estudio se enviaron mil solicitudes a quinientos anuncios de alquiler en portales inmobiliarios, la mitad de solicitantes con nombres autóctonos, y la otra mitad con nombres de origen árabe. La conclusión reflejó que, de cada diez solicitudes enviadas, aquellas con nombres autóctonos recibían seis respuestas, mientras que las de nombres árabes solo cuatro.<sup>7</sup>

En la misma línea, en 2022 se realizó un estudio experimental en Girona y Salt a través de llamadas a inmobiliarias por parte de propietarios ficticios con el objetivo de que asumieran la gestión de un piso en régimen de alquiler con una propuesta discriminatoria que condicionaba la operación a la aceptación de no alquilarlo a “inmigrantes o personas

---

<sup>4</sup> [Idescat](#)

<sup>5</sup> [Ministerio de Justicia](#)

<sup>6</sup> [Instituto de Estadística de Cataluña](#)

<sup>7</sup> [Ayuntamiento de Barcelona](#)

de color”. Los resultados fueron que «el 92,10 % de inmobiliarias de Girona y el 83,33 % de Salt aceptan propuestas discriminatorias por razón étnica o de origen». De las 44 inmobiliarias que constituyeron la muestra solo una se negó a aceptar la propuesta discriminatoria, pudiendo probarse, asimismo, que al menos una de cada cinco agencias tiene establecido como política no alquilar nunca a personas racializadas.<sup>8</sup>

Estas prácticas discriminatorias vulneran la garantía del derecho a una vivienda digna, pese a la claridad del ordenamiento jurídico, con sanciones para los agentes inmobiliarios y penas de inhabilitación de uno a cuatro años por este tipo de actuaciones en el ejercicio de su actividad.<sup>9</sup>

En cuanto al ámbito del ordenamiento jurídico que más afecta al día a día de las personas extranjeras, la Ley de Extranjería singulariza los actos cometidos por personas extranjeras, diferenciando la pena a aplicar en comparación con los nacionales. Así, en el artículo 57, señala:

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.<sup>10</sup>

Esta disposición normativa diferencia la acción punitiva a ejecutar según la nacionalidad de la persona que comete el delito. En este sentido, cabe destacar que la participación por parte de las personas con nacionalidad extranjera en actividades tipificadas como desorden público puede acarrear la expulsión. Es más, la existencia de antecedentes penales, incluso fuera de España, por acciones castigadas con más de un año de prisión constituye suficiente causa para abrir un expediente de expulsión. La existencia de este sesgo es un trato discriminatorio que pervierte la finalidad de las medidas coercitivas atendiendo al artículo 25.2 de la Constitución española: «Las penas privativas de libertad y las medidas de

---

<sup>8</sup> Diario Ara

<sup>9</sup> BOE

<sup>10</sup> BOE

seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados». <sup>11</sup> En los supuestos expuestos, no solo no existe ninguna medida pensada para «la reeducación y la reinserción social», sino que estas tienen como finalidad la de expulsar a las personas con nacionalidad extranjera a sus países de origen.

En el ámbito de la delincuencia, en 2022 el 74,2 % de los delitos fueron cometidos por personas con nacionalidad española, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), una cifra que en el caso de Cataluña se reduce hasta el 59 %, por lo que es la comunidad autónoma con mayor proporción de personas con nacionalidad extranjera imputadas por la comisión de un delito (41 %), y supera la relación de dos condenas por cada persona con nacionalidad extranjera censada en Cataluña. <sup>12</sup>

La primera conclusión que se desprende de estos datos, sin mayor contexto e interpretación relacional con otras variables, es que las personas con nacionalidad extranjera delinquen más. Sin embargo, esta afirmación no puede sostenerse sin añadir las causas que explican que las personas de origen extranjero delinquen más. El profesor penalista Puente Rodríguez, de la Universidad Autónoma de Madrid, lo sintetiza de la siguiente forma: «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 este sentido, es necesario indagar en la génesis de estos patrones conductuales, algunos de los cuales han sido expuestos en apartados anteriores: situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social para una de cada dos personas con nacionalidad extranjera mayor de 16 años, discriminaciones en el acceso a la vivienda, incluso en un contexto de imposibilidad de ejercer derechos políticos y un riesgo añadido en el ejercicio de los derechos cívicos. Siguiendo con el profesor 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 tendencia de dedicar más esfuerzos a proteger a la población extranjera por ser el segmento demográfico más sobrerrepresentado en los centros penitenciarios deriva

---

<sup>11</sup> [Portal Jurídico de Cataluña](#)

<sup>12</sup> [INE](#)

consecuentemente en mayor población extranjera detenida.

- 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)

Teniendo en cuenta esta premisa, es necesario volver a las causas primarias que conducen a una mayor tendencia delictiva de la población extranjera. En esencia, los elementos que configuran la tesis son, según el profesor Puente, los siguientes:

- 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).

Según hemos podido comprobar en los apartados anteriores, la mitad de las personas mayores de 16 años con nacionalidad extranjera se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión; en cambio, la proporción entre la población autóctona no llega a una de cada cinco. En el campo de la garantía del acceso a la vivienda, los datos apuntan en la misma dirección, las personas de origen extranjero sufren una discriminación sistemática que se añade a las dificultades ya existentes de garantía de este derecho.

El conjunto de realidades abordadas constituye, junto con otras, una configuración de sesgos discriminatorios que afecta a determinados colectivos cuyo denominador común es tener orígenes geográficos distintos a los de la mayoría dominante. En síntesis, estamos hablando de ejes discriminatorios que beben de un sistema que tiene una patente deficiencia: la ausencia de una perspectiva antirracista.

Para hablar de la perspectiva antirracista es necesario definir una conceptualización del racismo. Para empezar, indagaremos sobre el concepto de etnia como parte de las dinámicas racializadoras. De acuerdo con las profesoras Ang, Ho y Yeoh (2022: 586), podemos definir un grupo étnico como un conjunto de personas que comparten «una

ascendencia, una lengua o una cultura común que se puede basar en la identidad ancestral, en costumbres, creencias y religiones, así como en una memoria de migración o colonización». Esta idea de etnia presenta flaquezas que se traducen en la dificultad para identificar las líneas que separan a un grupo étnico de otro, así como en la configuración de los elementos que deben caracterizar a cada una de las personas que se identifican con una etnia determinada. En este concepto, ciertas preguntas no tienen respuesta:

- ¿Para ser miembro de un grupo étnico es necesario identificarse con todos los elementos que la componen?
- ¿Cómo se categorizan los elementos constitutivos de una etnia?
- ¿Cómo opera la identificación por parte de los miembros de una etnia de elementos constitutivos de otras etnias?
- ¿Un análisis de los cambios en el tiempo de los elementos constitutivos de una etnia hasta la posibilidad de diferenciar su esencia en dos momentos temporales diferentes constituye una razón suficiente para identificar dos etnias distintas?

La etnificación de las diferencias socioculturales presenta una problemática al levantar la mirada más allá de un grupo étnico determinado aplicando la delimitación de elementos a otros grupos diferenciados a un nivel sociocultural, así como en la aplicación de los criterios comunes de un determinado grupo étnico a un nivel individual. Para el catedrático 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 efecto, de todos los elementos habitualmente apelados como constitutivos de las diferencias entre una etnia y otra, lo único que guarda cierto rigor en el análisis es el mito sobre la ascendencia que, en el caso de las personas racializadas, incluye necesariamente el mito sobre un pasado colonial compartido, como veremos más adelante. Incluso este es difícil de sostener en las sociedades actuales:

- 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)

Así pues, en la actualidad la etnia es un concepto que apela a una limitación compleja, pero no por ello deja de operar en las dinámicas racializadoras junto con otros factores como el hecho migratorio. La racialización por la diferencia en la procedencia, ya sea directamente como persona migrante o por ascendencia con trayectoria migrante, es un aspecto clave en los sesgos racializadores actuales: «Los migrantes no solo son racializados por su diferencia cultural percibida, sino también por su desarraigo percibido» (Ang *et al.*, 2022: 588). En este sentido la racialización por la pertenencia a un grupo social determinado percibido como desarraigado o que, en otras palabras, desarrolla su vida en un entorno geográfico distinto al tradicionalmente identificado como propio, de su ascendencia, constituye uno de los ejes racializadores más extendidos en los países del norte.

La racialización bebe directamente de la creencia de la existencia de más de una raza dentro de la especie humana: «Racista lo es en germen todo aquel que cree que hay razas» (Gómez, 1998: 5). El racismo actúa como un dogma que, obviando las evidencias científicas, jerarquiza a la especie humana en categorías raciales dentro de un eje de dominio-opresión.

Por definir *racismo* tomaremos como base la concepción de la Dra. Shelly Harrell (2000: 43), según la cual es:

- Un sistema de dominio, poder y privilegio basado en la designación de grupos raciales: arraigado en la opresión histórica de un grupo definido o percibido por los miembros del grupo dominante como inferior, desviado o indeseable, y se produce en circunstancias en las que los miembros del grupo dominante crean o aceptan su privilegio social manteniendo estructuras, ideología, valores y comportamiento que tienen la intención o el efecto de dejar a los miembros del grupo no dominante relativamente excluidos del poder, la consideración, el estatus o el acceso igualitario a los recursos sociales.

De esta concepción podemos sacar varias lecturas:

- Un sistema de dominio, poder y privilegio basado en la designación de grupos raciales: la base sobre la que se erige la racialización de determinados colectivos no es otra que la configuración de una sistematización social jerarquizada de

agrupación de los seres humanos en más de una raza con el fin de identificar y marginar a determinados grupos sociales.

- El racismo es un sistema de dominio arraigado en una opresión histórica: esta afirmación destaca los hechos históricos intrínsecos al racismo como práctica. Las prácticas de dominio desde la esclavitud hasta el neocolonialismo actual forman la base sobre la que se erige el eje de la jerarquía de los grupos dominantes sobre los grupos sociales racializados. De ahí que las personas racializadas tengan que pertenecer necesariamente a un grupo sociocultural que haya sufrido (o esté sufriendo) una opresión histórica. Las discriminaciones por razón de origen o cultura de aquellas personas que no pertenecen a un grupo sociocultural que haya sufrido esclavitud, expolio, dominación o explotación en un contexto colonial o de opresión histórica no pueden tipificarse como racismo; sin que por ello dejen de ser discriminaciones y agravios en el día a día de estas personas, lo que explica que el racismo tenga en la mayoría de las esferas de su expresión actual un componente interseccional, que trataremos más adelante.
- El racismo se expresa con comportamientos que tienen la intención o el efecto de excluir: de esta afirmación podemos deducir la naturaleza expresiva del racismo tanto en acciones como en omisiones. Una práctica racista puede serlo con o sin voluntad, siempre que emane de un sujeto perteneciente a un colectivo privilegiado en el eje de dominio histórico, y se dirija a una persona proveniente de un colectivo que ha sufrido unas dinámicas opresivas históricas. La práctica discriminatoria mediante no hacer (omisión) es racista en el contexto descrito por la pertenencia no renunciante del sujeto racializador al colectivo opresor. En esencia, el sujeto perteneciente al colectivo privilegiado no puede deshacerse del privilegio de pertenecer a este grupo, de la misma forma que no puede renunciar a los beneficios estructurales del sistema con sesgos racistas del que forma parte en su posición de privilegiado.

En cuanto a las diferentes esferas de expresión del racismo, cuando hablamos de racismo estructural nos referimos, en palabras del abogado y filósofo brasileño Silvio Almeida (2019: «Concepción estructural», par. 7):

- La forma «normal» en la que se constituyen las relaciones políticas, económicas, jurídicas e incluso familiares, y no es una patología social ni una ruptura institucional. El racismo es estructural. Comportamientos individuales y procesos institucionales derivan de una sociedad cuyo racismo es la regla y no la excepción. El racismo forma parte de un proceso social que se produce «a espaldas de los individuos, y les parece heredado de la tradición».

En efecto, el racismo es estructural porque emana de prácticas históricas y del presente que atraviesan el día a día de los colectivos racializados en la práctica totalidad de las esferas de sus vidas, sin que puedan deshacerse de sus efectos. Esta realidad es la que explica que en la esfera política, social, jurídica o económica se priorice la mirada de la supremacía blanca y se haga irrisorio cualquier intento de mermar sus efectos con la representatividad de las personas racializadas en esferas de poder, siempre que no se realice en clave estructural, con la introducción de la perspectiva antirracista como eje central.

En la esfera individual o interpersonal, el racismo se manifiesta tanto con experiencias directas y visibles como con prácticas indirectas o encubiertas de discriminaciones o prejuicios en ámbitos de interacciones o de observación mediante conductas o expresiones verbales o físicas. Estas prácticas en su conjunto forman la dimensión colectiva del racismo que afecta a colectivos y grupos de personas en ámbitos como la educación, el acceso al mundo laboral, la capacitación económica, la cultura o el relato sobre colectivos racializados en los medios de comunicación (Harrell, 2000). En ese sentido, los prejuicios beben de un marco mental que asume ideas constituidas dentro de las dinámicas del racismo estructural.

- Aunque existe una relación entre los conceptos, el racismo difiere de los prejuicios raciales y la discriminación racial. El prejuicio racial es el juicio basado en estereotipos sobre individuos que pertenecen a un determinado grupo racializado, pudiendo o no dar lugar a prácticas discriminatorias. Considerar a los negros violentos y poco fiables, a los judíos avaros o a los orientales preparados «naturalmente» para las ciencias exactas, son ejemplos de prejuicios.
- La discriminación racial, por otra parte, es la atribución de un trato distinto a los miembros de grupos identificados racialmente. Por tanto, la discriminación tiene como requisito fundamental el poder, es decir, la posibilidad efectiva de utilizar la fuerza, sin la cual no es posible atribuir ventajas o desventajas por razón de raza. (Almeida, 2019: 22)

En cuanto al racismo institucional es «el resultado del funcionamiento de las instituciones, que comienzan a actuar en una dinámica que confiere, aunque de forma indirecta, desventajas y privilegios basados en la raza» (Almeida, 2019: «Concepción institucional», par. 1). En este sentido, las instituciones públicas como instrumentos para el cumplimiento con la responsabilidad pública de la garantía de los derechos son, con acciones u omisiones, reproductoras de los sesgos racializadores que afectan a los colectivos dominados a través de políticas públicas o promulgación y ejecución de leyes sin una mirada antirracista.

El terreno institucional es también el campo en el que se manifiestan los sesgos

discriminatorios por parte del funcionariado de primera línea, es decir, el conjunto de trabajadores públicos que tienen la responsabilidad de ejecutar las políticas públicas y los preceptos legislativos en la atención directa a las personas usuarias de los servicios públicos. Este cuerpo de funcionariado genera políticas, considerando que «ejercen una amplia discrecionalidad» en la adopción de decisiones con los usuarios que atienden con cierta autonomía respecto a las directrices de las instituciones que representan (Lipsky, 2010). En el ámbito de la seguridad, el margen de discrecionalidad de los agentes públicos es más amplio debido a la naturaleza de las interacciones, que se concretan en mecanismos de control dentro de relaciones en las que los trabajadores públicos tienen legitimidad para restringir derechos y libertades.

Así pues, en el marco de la seguridad y, especialmente, en los centros penitenciarios, la discrecionalidad de los trabajadores públicos puede tener más impacto en las dinámicas racializadoras dado que, por un lado, las leyes y políticas públicas que deben aplicar carecen de perspectiva antirracista y, por otro, se trata de entornos con restricción de derechos generales, lo que afecta necesariamente a la capacidad de reacción y defensa de los usuarios que atienden.

Siguiendo con la conceptualización de racismo, tal y como mencionábamos en apartados anteriores, el análisis de la expresión del racismo requiere una mirada interseccional. Sin duda, existen «nuevas dinámicas en la racialización y los discursos racistas que ponen de manifiesto cómo la raza no solo se cruza con la nacionalidad sino también con la clase, el género, la lengua, la religión, los contextos temporales y la postcolonialidad» (Ang et al., 2022: 588). En este sentido, el sujeto racializador utiliza otras fuentes de discriminación como el género, el nivel socioeconómico, la proximidad (relativa) geográfica en su origen, o las diferencias lingüísticas, culturales y religiosas para expresar discriminaciones que, al ser emitidas contra una persona perteneciente a un colectivo históricamente oprimido, se encuadran dentro del concepto de racismo.

En el estudio ya citado del Ayuntamiento de Barcelona sobre racismo inmobiliario, *La clave puede ser un nombre*, la diferenciación de los retornos segmentados por géneros es notoria: de cada diez solicitudes enviadas con nombres de mujeres, las que llevaban un nombre autóctono recibían siete respuestas, mientras que las pertenecientes a nombres de mujeres árabes recibían cinco. En el caso de los nombres asociados al género masculino, las solicitudes de personas autóctonas recibían cinco respuestas y las de nombres árabes menos de tres.<sup>13</sup> Curiosamente, en este caso se reproduce un sesgo discriminatorio que favorece a las mujeres racializadas, que suelen ser minoría entre la población con nacionalidad extranjera y, por tanto, con menos posibilidades de ser sometidas a escrutinio

---

<sup>13</sup> [Ayuntamiento de Barcelona](#)

por las inmobiliarias.<sup>14</sup> Sin embargo, el hecho de que la mejor estadística para el género femenino también tenga lugar en el caso de las mujeres autóctonas dibuja un patrón de mayor aceptación de las peticiones de las mujeres en general, en comparación con los hombres en el trato con las agencias inmobiliarias; pero que igualmente diferencian entre el trato de las mujeres autóctonas, con mayor aceptación, respecto a las mujeres alóctonas.

Las diferentes categorías discriminatorias mencionadas se retroalimentan entre sí, al igual que las diferentes tipologías de racismo mencionadas tienen una dependencia mutua que, en sus expresiones, multiplica los efectos y agravios que sufren los miembros de los colectivos racializados.

La Dra. Harrell ha identificado seis tipologías de efectos que se manifiestan como cuadros de estrés causados por el racismo (Harrell, 2000: 45-47):

- Eventos vitales relacionados con el racismo: incluye las discriminaciones directas como el racismo inmobiliario o la segregación escolar.
- Experiencias racistas ocultas: son aquellas sufridas en entornos más cercanos, como los círculos de amistad o familiares. Suelen tener una repercusión directa en la autoestima de la persona racializada y generar episodios de ansiedad.
- Episodios de microestrés de racismo diario: incluye ser ignorado en una cola, o confundido por un trabajador o una persona de menor rango en espacios de trabajo jerarquizado.
- Estrés contextual crónico: es la expresión de la interseccionalidad entre el racismo y otras fuentes de discriminaciones como la aporofobia, el machismo o la xenofobia.
- Experiencias colectivas: son el conjunto de efectos del racismo observado sobre miembros del colectivo al que se pertenece.
- Transmisión intergeneracional: muy ligada a la categoría anterior, se refiere a los efectos de pertenecer a un colectivo históricamente oprimido en un contexto de dominio del colectivo opresor.

Este conjunto de efectos ya son, por sí mismos, generadores de un malestar crónico que afecta, necesariamente, al normal desarrollo como individuos de las personas racializadas.

---

<sup>14</sup> [Idescat](#)

Cuando aplicamos el conjunto de factores discriminatorios analizados y sus consecuencias, vemos que, junto con los efectos señalados sobre el día a día de las personas racializadas, constituyen un conjunto de realidades que afectan no solo a cómo estas se ven en su entorno, sino en cómo interactúan con él. Uno de estos factores es la capacidad económica, que afecta en todo el proceso, mucho más allá de la fase preliminar de la imputación. En este sentido, debe tenerse en cuenta que, debido a una situación general más precarizada, los colectivos racializados tienen más dificultades para defenderse en un proceso judicial. Este es el caso de las personas negras en Estados Unidos: «Los negros de las clases sociales más desfavorecidas serían condenados con mayor frecuencia porque no pueden pagar buenos abogados» (Souza de Lima *et al.*, 2019: 2).

Sin embargo, pese a este agravio, en el citado artículo titulado «Black people are convicted more for being black than for being poor: The role of social norms and cultural prejudice on biased racial judgments» [Los negros son condenados más por ser negros que por ser pobres: el papel de las normas sociales y los prejuicios culturales en los juicios raciales sesgados], pudo demostrarse que el sesgo racial sigue siendo el predominante en el juicio de las personas negras en Estados Unidos:

- Puesto que proporcionalmente hay más negros de clases desfavorecidas encarcelados que blancos de la misma clase social, es muy probable que el color de la piel sea el factor principal a la hora de decidir la condena, lo que puede indicar que se condena más a los negros por ser negros que por ser pobres. (Souza de Lima *et al.*, 2019: 2)

En cuatro estudios, cuyos resultados se recogieron en el mencionado artículo, los investigadores pudieron demostrar que el hecho de que una persona que cometió un delito pertenezca a una clase de nivel socioeconómico inferior, aumenta el apoyo a la condena solo en el caso de las personas negras, no de las blancas» (Souza de Lima *et al.*, 2019: 7). Este dato pone de relieve tres aspectos clave del funcionamiento de las dinámicas racializadoras en el ámbito judicial:

- Para las personas negras, pertenecer a una clase social más desfavorecida por su vulnerabilidad económica propicia que se les condene más.
- El hecho de que las personas negras pertenecientes a clases sociales más desfavorecidas sufran más condenas penales responde estrictamente a su pertenencia a un colectivo racializado, y no al hecho de formar parte de una clase social desfavorecida, puesto que, en el caso de las personas blancas en la misma situación económica, esta realidad no se da.
- La interseccionalidad que caracteriza a una persona racializada que, al mismo

tiempo, pertenece a una clase social desfavorecida incrementa los efectos de su racialización en los juicios penales: «La información sobre la pertenencia a las clases desfavorecidas facilita la condena de personas negras» (Souza de Lima *et al.*, 2019: 18).

Los centros penitenciarios no quedan exentos de la falta de abordaje de la problemática del racismo desde una perspectiva antirracista, y tal y como hemos constatado que ocurre fuera de ellas, dentro de las cárceles se han tratado las dinámicas racializadoras con un enfoque multicultural o intercultural. Esta ha sido una práctica extendida en la política penitenciaria en los países del norte. En efecto, la perspectiva multicultural en las prisiones es, según un estudio realizado en centros penitenciarios canadienses, la «igualdad de trato independientemente de las diferencias y, en consecuencia, equiparar la ceguera cromática y la tolerancia racial con la práctica de la filosofía de la ceguera cromática» (Tetrault *et al.*, 2020: 535). En este sentido, en la perspectiva multiculturalista prevalece un conocimiento mutuo basado en la coexistencia entre los colectivos culturalmente diferenciados, así como la aplicación de políticas igualitarias que niegan las diferencias derivadas de las dinámicas racializadoras que han sufrido y sufren algunos de estos colectivos. De hecho, de ahí vienen buena parte de las críticas a este paradigma: «La política multicultural ha sido criticada por ignorar y sanear el racismo sistémico y la desigualdad social, por disolver las relaciones intergrupales» (Tetrault *et al.*, 2020: 536). En la misma línea, debe tenerse en cuenta que los efectos que produce el abordaje de las consecuencias del racismo desde este enfoque no genera una atenuación de estos efectos. En el fondo: «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 y Aguilar-Idáñez, 2017: 185).

En cuanto a las relaciones entre personas internas en las cárceles, en el citado estudio, en el que se entrevistaron a cerca de quinientas personas reclusas, se pudo constatar que: «Aunque la raza y la etnia influyen en la política de la cárcel en nuestro entorno, la reputación individual es el determinante clave de cómo se trata a los reclusos, cómo se relacionan entre sí y cómo se organizan (en función de los cargos, afiliaciones en la calle, comportamiento interior y similares)» (Tetrault *et al.*, 2020: 548). Sin embargo, las dinámicas discriminatorias fuera de las cárceles también se ven reflejadas dentro de los centros penitenciarios: «Nuestros participantes “importan” los valores canadienses dominantes sobre la raza y la etnia en prisión, de modo que se adhieren libremente al multiculturalismo liberal y al pensamiento postracista» (Tetrault *et al.*, 2020: 536).

Las dinámicas racializadoras existentes dentro de las prisiones en las relaciones entre personas internas es un reflejo de lo que ocurre en la sociedad. Abordar su paliación efectiva requiere unas premisas específicas inspiradas en el paradigma antirracista:

- 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)

Para aplicar esta visión, es necesario tratar la realidad de las personas extranjeras en el sistema penitenciario catalán. En una monografía publicada en 2011 titulada *El model de rehabilitació a les presons catalanes* [El modelo de rehabilitación en las prisiones catalanas] la Dirección General de Servicios Penitenciarios de Cataluña hacía la siguiente lectura respecto a la situación de las personas con nacionalidad extranjera en las prisiones catalanas:

- Por un lado, se les aplica la prisión provisional en mayor medida que a la población nacional, y por otro lado, se les aplican menos las medidas de ejecución penal a la comunidad. Pero debemos decir que lo que marca la diferencia a la hora de explicar estas tendencias no son las variables de perfil criminológico ni personal, sino las variables legales asociadas a la condición de persona extranjera y las variables sociales propias de la ausencia de medios propios o de soporte externo para la subsistencia.<sup>15</sup>

La realidad descrita recoge una afectación diferenciada de la decretación de prisión provisional, siendo las personas extranjeras las más afectadas. Para encontrar una de las principales causas de este sesgo, debemos referenciar los criterios para la aplicación de esta medida provisional. De acuerdo con el artículo 503 de la Ley de enjuiciamiento criminal, para que se pueda decretar la prisión provisional uno de los requisitos que se debe cumplir es que se pretenda: «Asegurar la presencia del investigado o encausado en el proceso cuando pueda inferirse racionalmente un riesgo de fuga». Y es necesario que para valorar la existencia de este peligro se tengan en cuenta, entre otros factores, «la situación familiar, laboral y económica» del encausado.<sup>16</sup> Si atendemos a este precepto normativo y tenemos en cuenta aspectos discutidos en apartados anteriores respecto a la precaria situación económica de la mitad de las personas extranjeras en Cataluña, así como el hecho de que la migración por razón económica sea la principal, vemos que las personas extranjeras son la comunidad más afectada por esta medida. Así pues, las personas extranjeras sufren mayor restricción provisional de su libertad por la falta de capacidad económica para hacer

---

<sup>15</sup> [Departamento de Justicia: 121](#)

<sup>16</sup> [Portal Jurídico de Cataluña](#)

frente a las fianzas sustitutorias de la prisión provisional, junto con la falta de conexiones familiares en el territorio.

Por otra parte, una vez dentro de las prisiones, cabe señalar que las personas con nacionalidad extranjera, al igual que los nacionales reclusos, deben someterse a los programas de tratamiento, pensados para su reinserción, dentro del Programa marco de organización curricular (PMOC) sin una visión segmentada de su realidad diferenciada: nivel de alfabetización, nivel de familiarización con las lenguas occidentales en general o con la lengua catalana y castellana en particular. En este sentido, la no adaptación de los criterios de valoración de la consecución de los programas de reinserción para aquellas personas analfabetas, no catalanohablantes o no castellanohablantes comporta un agravio que se traduce en menos oportunidades de cambio de grado y, por tanto, de oportunidades de salida de prisión antes de la libertad definitiva. Este hecho genera un impacto sobre la decisión colegiada de las juntas de tratamiento que deben valorar el cambio de grado de las personas internas, previo informe de los equipos multidisciplinares formados por profesionales de diferentes ámbitos que trabajan en la reinserción de las personas reclusas.

En la Circular 2/2019 sobre extranjería en los centros penitenciarios de Cataluña se señalan una serie de objetivos en la intervención con la población extranjera, entre los que destacan: la identificación; el contacto con su contexto social y cultural; la evaluación de su situación legal, así como de la red de apoyo social y sus vinculaciones dentro y fuera del territorio español; la asistencia sobre extranjería, y el conocimiento de la sociedad de acogida.<sup>17</sup> En gran parte de estas premisas, la reinserción social, que debería ser prioritaria en el trato de la Administración penitenciaria con las personas reclusas, deja lugar al tratamiento de su realidad como personas con nacionalidad extranjera; sin que, en este caso, este trato diferenciado ayude a su salida anticipada de las cárceles.

Respecto a posibles vías paliativas, destacamos algunos precedentes calificables como buenas prácticas:

- La figura de un referente: se trata de designar a un profesional, parte de la estructura orgánica de la cárcel, para desarrollar tareas de gestión y resolución de situaciones de discriminación racial. En este sentido, en paralelo a la figura de la referente de género ya existente en el sistema penitenciario catalán, las funciones de esta otra figura deben contemplar, más allá del acompañamiento integral a las personas denunciantes, otras tareas de prevención con la complicidad de los órganos de decisión de cada centro.<sup>18</sup> Estas tareas podrían ir desde el fomento de la participación de entidades antirracistas dentro de los centros penitenciarios a la

---

<sup>17</sup> Departamento de Justicia

<sup>18</sup> Departamento de Justicia

promoción de acciones específicas para prevenir el racismo, como podría ser el impulso de formaciones y espacios de discusión o realizar propuestas de cambios estructurales para erradicar la reproducción de sesgos racializadores.

- Un protocolo para elevar denuncias y acompañar a las personas afectadas: para hacer visible la predisposición de las instituciones penitenciarias tanto para luchar contra el racismo como para acompañar a las personas afectadas, ya sea profesionales o internas, es necesaria la construcción de un marco de actuación que abarque desde la prevención a la detección y resolución de casos. En este ámbito, un marco referencial podría ser el Protocolo del cuerpo de Mossos d'Esquadra contra el acoso sexual, que contempla cuatro segmentos de gestión: la prevención, la detección, la actuación y la resolución; con el acompañamiento de la persona afectada y la comunicación relacionada en el núcleo.<sup>19</sup> La importancia de un protocolo de este carácter se enmarca en la necesidad de hacer pública una clara voluntad de perseguir sesgos racializadores, de tipificar las situaciones discriminatorias y de garantizar la seguridad de las personas afectadas.

---

<sup>19</sup> Dirección General de la Policía

# Metodología de investigación

Esta investigación tiene como principal objetivo conocer el estado de la prevención del racismo en los centros penitenciarios. Como se señala en la introducción, empezamos a esbozar la investigación a finales del mes de junio de 2023, y acordamos con el CEJFE que el estudio debería estar elaborado y sus conclusiones presentadas a finales del mes de noviembre de 2023. En base a este marco temporal dimensionamos el alcance de la investigación y establecimos que tendría carácter exploratorio y piloto, que permitiera obtener un primer conocimiento sobre la prevención del racismo en los centros penitenciarios, que sirviera de base a posteriores investigaciones para profundizar en el mismo ámbito y conocer el estado de la prevención del racismo en otros contextos del Departamento de Justicia, Derechos y Memoria de la Generalitat de Catalunya.

Para elaborar el proyecto de esta investigación encadenamos una secuencia de decisiones y estrategias de investigación que dieron forma al proyecto definitivo. Una de las primeras decisiones fue definir el principal objetivo: conocer el estado de la prevención del racismo en los centros penitenciarios. Focalizamos esta definición en las personas profesionales que desarrollan sus funciones en diferentes centros penitenciarios para captar sus visiones, prácticas y experiencias en relación con el racismo. Esta decisión dejó para investigaciones posteriores las aportaciones directas de las personas usuarias de los servicios, en este caso, las personas internas.

La principal estrategia de investigación fue utilizar una metodología cualitativa,<sup>20</sup> que nos permitiera enfocar el objetivo principal de estudio en las acciones de sus actores para

---

<sup>20</sup> «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).

analizarlas con diferentes perspectivas para favorecer su comprensión.<sup>21</sup>

La metodología cualitativa ofrece una forma particular de construir el conocimiento, sin considerarlo una objetividad, «realidad externa e independiente al sujeto, sino como fenómenos que son mutuamente percibidos desde la intersubjetividad» (Benavides-Lara *et al.*, 2022: 170). También ofrece una perspectiva de esta realidad a partir de las experiencias de los actores, de sus miradas y sus percepciones, que permite «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 este punto, es importante destacar la composición del equipo de investigación: las cinco personas miembros del equipo tenemos un contacto directo con el medio penitenciario; cuatro somos o hemos sido profesionales en centros penitenciarios y el quinto miembro es un investigador sobre racismo en las instituciones (incluidas las prisiones). Esto permite particularizar la relación de reflexividad<sup>22</sup> de las personas investigadoras con el objeto de estudio: ellas tienen un conocimiento explícito de este objeto, y al participar en los grupos de discusión como moderadoras, pueden alternar su papel y convertirse también en participantes, aportando sus puntos de vista o sus experiencias.

Pero la metodología cualitativa, con los instrumentos y las técnicas, también nos permitiría, además de obtener información, ofrecer espacios de intercambio y acciones de sensibilización. De esta forma el borrador de la investigación fue adquiriendo un carácter

---

<sup>21</sup> «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).

<sup>22</sup> «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).

de investigación-acción: obtener los conocimientos relacionados con el objetivo principal, pero al mismo tiempo utilizar estos conocimientos y las propias acciones de la investigación como bases e instrumentos de sensibilización sobre la necesidad de hacer explícita la prevención del racismo en los centros penitenciarios. En este punto conviene dejar claro que la investigación no se ha planteado en clave de inspección eventual de episodios racistas (las instituciones penitenciarias cuentan ya con sus instrumentos para hacerlo, como puede ser el servicio de inspección, por ejemplo), sino que es una investigación que se orienta a obtener un conocimiento de las visiones, prácticas y experiencias de los y las profesionales en relación con el racismo y a partir de ese conocimiento empezar a estructurar acciones que puedan incidir para reforzar la prevención del racismo en los centros penitenciarios.

La tercera estrategia de investigación fue definir los instrumentos de conocimiento que utilizaríamos. En este sentido, valoramos la utilización de los grupos de discusión que nos permitirán tanto la obtención de información como la constitución de ámbitos locales de intercambio para compartir y contrastar visiones sobre el racismo y su prevención.<sup>23</sup> De forma complementaria, también utilizamos las entrevistas individuales.

Llegados a este punto, el esquema de la investigación acentuó un doble carácter, de conocimiento y de acción. Por un lado, los grupos de discusión se organizaron y concibieron como ámbitos donde las personas que los integraban pudieran compartir sus experiencias, aportar sus visiones y debatir sobre formas de percibir estas realidades. Pero también se idearon como espacios donde las personas investigadoras, que actuaban como dinamizadoras, pudieran intervenir a partir de preguntas y propuestas de debate, de observaciones y de la aportación de elementos teóricos para una mejor conceptualización de lo que se considera racismo. A través de estas dinámicas se fue visualizando un concepto, el de racismo, que cuesta percibir y del que también es difícil tomar conciencia, ya sea en las propias prácticas de las personas participantes o en la percepción de las

---

<sup>23</sup> Utilizamos la denominación grupos de discusión para lo que otros autores llaman grupos focales o focus groups; términos que pueden ser sinónimos, y sus diferencias debido a diferentes tradiciones disciplinarias, si bien para algunos autores las diferencias son de otro tipo. Véase, por ejemplo: 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).

prácticas de otros actores con quien interactúan.<sup>24</sup>

Por otra parte, las entrevistas individuales nos han permitido recopilar información más específica y personal, que nos ha ayudado a complementar el estudio. Las personas entrevistadas se seleccionaron de acuerdo con el criterio de tener visiones estratégicas por razón de su posición en prisión o también por sus experiencias vividas, relacionadas con situaciones de discriminación racista. Las entrevistas nos permitieron profundizar y extraer la máxima información, al tiempo que proporcionaban un espacio a la persona para expresar sus vivencias y pensamientos en un ambiente seguro.

Enlazando con esta orientación cualitativa de la investigación, también se elaboró una secuencia formativa destinada a las personas participantes tanto en los grupos de discusión como en las entrevistas individuales: una sesión formativa sobre la conceptualización del racismo y sus bases, una segunda formación práctica en perspectiva antirracista y una tercera, coincidiendo con la presentación de este informe de investigación, que recoge las aportaciones de las personas participantes y en la que se formulan propuestas para sensibilizar sobre el racismo y su prevención en los centros penitenciarios.

Para la elaboración de las preguntas y temas tanto de los grupos como de las entrevistas, se vinculó el objetivo general con las visiones, prácticas y experiencias de los y las profesionales en relación con el racismo y su prevención. Se planteó la necesidad de conocer cuáles eran sus concepciones sobre el racismo, la percepción de situaciones de racismo en la sociedad en general, el conocimiento de instrumentos de prevención del racismo o fomento de la convivencia establecidos por sus centros de trabajo; la percepción de situaciones vividas o experimentadas en su día a día profesional que podrían considerarse discriminaciones racistas; sus reacciones ante estas situaciones; las posibilidades objetivas y subjetivas de comunicarlas a través de canales institucionales; su papel de constructores de la realidad de los centros a través de sus acciones e interacciones; la detección que hacen de sus necesidades de conocimiento y formación, y sus propuestas de cambios y de mejora.

Para las entrevistas individuales definimos los mismos temas, que derivaron en preguntas similares, aunque también establecimos la posibilidad de focalizar las entrevistas de

---

<sup>24</sup> «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).

una forma más abierta a las experiencias de discriminación racista en los centros experimentadas y narradas por algunas de las personas a las que nos interesaba entrevistar por este motivo.<sup>25</sup>

Estas opciones y estrategias de investigación permitieron formalizar mejor el proyecto de la investigación, que del objetivo principal derivó en los siguientes objetivos específicos:

- 1.** Crear un espacio de encuentro y debate entre personas profesionales, investigadoras y expertas para favorecer una concienciación y el cuestionamiento de las prácticas racistas.
- 2.** Evaluar la situación del racismo en las organizaciones a partir de las visiones y experiencias de las personas profesionales en relación con esta forma de discriminación.
- 3.** Identificar las bases estructurales e institucionales que favorecen la generación de prácticas racistas.
- 4.** Conocer las medidas adoptadas por las organizaciones para prevenir y combatir situaciones de discriminación racista.
- 5.** Evaluar la efectividad de las medidas implementadas y su impacto en la cultura organizativa.
- 6.** Formular recomendaciones para fortalecer las acciones existentes, así como sugerir nuevas medidas para abordar la prevención del racismo de forma más efectiva.
- 7.** Establecer un conocimiento de base para llevar a cabo nuevas acciones investigadoras que profundicen en este conocimiento y extiendan su efecto transformador.

El objetivo específico número 1 se concreta en los grupos de discusión y en las formaciones previstas en el esquema del proyecto de investigación y, potencialmente, en acciones derivadas constituidas en los centros con los que trabajamos, no previstas inicialmente en este esquema. Estos espacios permiten conocer, a través de sus participantes, visiones y experiencias, cuyo análisis puede atenderse a través de los objetivos específicos 2, 3, 4 y 5. Las respuestas a los objetivos 6 y 7 se relacionan con las conclusiones de la investigación. Desarrollaremos más a fondo todos estos aspectos en los siguientes apartados.

Una vez definidos estos objetivos e integrados en el proyecto de investigación, se tomaron otras decisiones relacionadas con el trabajo de campo de la investigación.

En primer lugar, fue necesario definir el número de grupos y entrevistas que debían llevarse

---

<sup>25</sup> Véanse los cuestionarios en los anexos.

a cabo.<sup>26</sup> De acuerdo con el carácter exploratorio y de piloto de la investigación, se decidió que el trabajo de campo se realizaría a través de cinco grupos de discusión (compuestos por entre ocho y diez participantes) que se llevarían a cabo en cinco centros penitenciarios diferentes. Las entrevistas individuales serían ocho y se reservarían para profundizar en aspectos derivados de los grupos de discusión: profesionales que no hubieran participado en los grupos o personas que sí hubieran participado, pero que se consideraran relevantes para profundizar en aspectos de interés para la investigación (lo que hubiera sido difícil exponer en el marco del grupo).

Seguidamente se escogieron los centros donde se llevarían a cabo los grupos. Entre los nueve centros penitenciarios de régimen ordinario de Cataluña se seleccionaron los siguientes, según criterios de representatividad de la situación penal, el género, la edad, la presencia de personas extranjeras y personas racializadas: el CP Brians 1 (principal centro de preventivos y donde se encuentra el módulo de mujeres más numeroso de Cataluña), el CP de Jóvenes (centro de jóvenes preventivos y penados, con un número importante de población extranjera), y el CP Quatre Camins (centro de adultos penados), y completaron la selección dos centros mixtos de fuera del ámbito metropolitano: el CP Mas d'Enric y el CP Puig de les Basses, ambos con una presencia importante de extranjeros, también con población femenina y juvenil.

Una vez escogidos los centros penitenciarios en los que se harían los grupos, se informó a través del CEJFE a la Dirección General de Asuntos Penitenciarios (DGAP) del plan de investigación y se solicitó que se comunicara a los equipos directivos de los centros escogidos la próxima elaboración de los grupos de discusión, y se acompañó el mensaje de un resumen ejecutivo del proyecto de investigación.

Para la formación de los grupos se procedió de la siguiente forma: puesto que la mayoría de los miembros del equipo de investigación trabajan o han trabajado en centros penitenciarios, se partió de las propuestas de posibles personas candidatas. Se estableció como criterio que deberían representar, en la medida de lo posible, el máximo de sectores profesionales de las prisiones y que deberían tener una posición de cierta horizontalidad, de ahí que en

---

<sup>26</sup> En coherencia con la metodología cualitativa, «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)

los grupos se descartó la presencia de profesionales que desempeñaran cargos de jerarquía o mando.

Para el siguiente paso, en cada centro se estableció una persona referente con el encargo de contactar con las personas propuestas por el equipo de investigación y con otras personas profesionales que estuvieran interesadas y que tuvieran posibilidades de participar en el grupo de discusión. El coordinador del equipo de investigación contactó con los directivos de cada centro para explicar el procedimiento de configuración del grupo y solicitó la colaboración del centro con la persona referente. Una vez obtenida la aprobación, las personas referentes empezaron a llevar a cabo su labor presentando a las personas participantes un documento con el resumen de la investigación, los objetivos y la metodología y un compromiso de confidencialidad en el que se hacía constar que las sesiones se grabarían y se transcribirían, pero que las identidades de las personas participantes, así como de los centros de trabajo, se mantendrían en el anonimato. Solo se haría referencia, si el contexto de las intervenciones reflejadas en el informe lo requería, a sus profesiones u ocupaciones en prisión. Una vez obtenida la aceptación, sus nombres se añadían a la lista provisional que se presentaba en el equipo de investigación para su visto bueno. También se añadieron los referentes, y participaron en los grupos de discusión y en algún caso se les solicitó que actuaran como codinamizadores de los grupos.

Las sesiones de los grupos de discusión se llevaron a cabo en sus respectivos centros, en aulas o en espacios cómodos, donde se pudieron desarrollar los debates sin interferencias. Se estableció una duración máxima de dos horas y se registraron las intervenciones de las sesiones mediante grabación de audio.

La dinamización de las sesiones se basó en las preguntas (véase el anexo 2) que formulaban las personas dinamizadoras y con las que se abrían los debates. Seguidamente, las personas participantes iban exponiendo sus puntos de vista y contrastaban sus visiones y concepciones a través de las interacciones. El papel de las personas dinamizadoras en esta fase también era activo, y ordenaban el debate recogiendo aspectos formulados, haciendo precisiones de tipo teórico o incidiendo para que las personas participantes desarrollaran sus aportaciones.

Después, a las personas participantes en los grupos de discusión se les propuso responder a un cuestionario de evaluación (véase el anexo 5) para que valoraran la experiencia que tuvieron en el grupo y los aprendizajes adquiridos sobre el racismo. También se les pidió que formularan propuestas de contenidos de formación. Se respondió a 23 cuestionarios y el análisis de las respuestas se presenta en los anexos.

Las grabaciones de los grupos de discusión y de las entrevistas individuales se

transcribieron de forma automática con el programa HappyScribe<sup>27</sup> y posteriormente fueron revisados por las personas integrantes del equipo de investigación. Como criterios de estas revisiones se estableció que las aportaciones de las personas participantes se transcribirían omitiendo sus reiteraciones y cuñas, y que se proporcionaría coherencia a las frases, sin perder ni el sentido ni la expresión original.

La revisión y relectura de las transcripciones permitió ir haciendo el análisis de los contenidos de los grupos al tiempo que se elaboraban otros grupos y entrevistas. De esta forma se pudo ajustar la formulación de las preguntas y suprimir o fusionar algunas de ellas. Por otra parte, la revisión y la transcripción permitieron ir detectando aspectos sobre los que incidir en los siguientes grupos o en las entrevistas individuales.

También, y más relacionado con el análisis, se estableció un índice de entradas para marcar las aportaciones de las personas participantes que se recogería en el redactado del informe. En este sentido, y en coherencia con la metodología cualitativa, se estableció el criterio de reflejar en el informe la textualidad de las aportaciones, como base sobre la que establecemos nuestros análisis.

El trabajo de campo finalizó en la primera quincena de octubre.

A continuación se desglosa la siguiente información: los centros penitenciarios que han formado parte de la investigación, el número de personas participantes tanto en los grupos de discusión como en las entrevistas individuales y la duración de cada una de estas instancias de investigación:

| <b>GRUPOS DE DISCUSIÓN</b>  |                                |                 |
|-----------------------------|--------------------------------|-----------------|
| <b>Centro penitenciario</b> | <b>Número de participantes</b> | <b>Duración</b> |
| 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          |

---

<sup>27</sup> Se trata de una plataforma de transcripción y subtitulado mediante el uso de la inteligencia artificial. Este programa se ha utilizado para convertir los audios grabados en textos, de una manera bastante precisa y rápida; posteriormente se ha realizado la corrección en los casos necesarios.

## ENTREVISTAS INDIVIDUALES

| Centro penitenciario                              | Número de participantes | Duración |
|---|-------------------------|----------|
| 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   |
| Psicóloga del CP Brians 1                         | 1                       | 61 min   |
| Mediadora intercultural del CP Quatre Camins      | 1                       | 78 min   |
| Funcionaria de vigilancia del CP Brians 1         | 1                       | 43 min   |
| Educador del CP Mujeres                           | 1                       | 56 min   |
| Mediadora gitana                                  | 1                       | 39 min   |
| Mediador gitano                                   | 1                       | 39 min   |

Han participado un total de 64 personas; 55 en los grupos de discusión y 9 en las entrevistas individuales. Los grupos se conformaron teniendo en cuenta que la configuración contara con la presencia de diversidad de disciplinas y roles profesionales para aportar visiones diferentes desde cada experiencia y desde cada saber profesional. Para seleccionar a las personas entrevistadas también se tuvo en cuenta la diversidad disciplinaria, además de otros criterios ya especificados.

La distribución ha sido la siguiente:

- 19 educadores y educadoras sociales
- 7 mediadores y mediadoras interculturales
- 1 maestra
- 2 monitores
- 8 juristas
- 9 psicólogos y psicólogas
- 7 trabajadores y trabajadoras sociales
- 3 pedagogos y pedagogas
- 4 funcionarios y funcionarias de interior

En paralelo se fue llevando a cabo el análisis de las aportaciones a los grupos y entrevistas y se redactó el contenido central de este informe.

## Algunas consideraciones sobre los grupos de discusión

En el apartado anterior señalábamos que esta investigación se basa en metodologías cualitativas, y que sus estrategias destacadas son los grupos de discusión y las entrevistas individuales. En este apartado queremos profundizar en algunos aspectos que consideramos de interés para situar el enfoque y la forma en que hemos encarado esta investigación.

En primer lugar, consideraremos la opción metodológica en relación con el principal objetivo de la investigación: conocer el estado de la prevención del racismo en los centros penitenciarios. Según hemos expuesto en los objetivos específicos, lo que queremos conocer es la forma en que las personas profesionales incorporan esta prevención (y por tanto la concepción del racismo) y cómo se manifiesta en sus maneras de pensar, sentir y actuar, y cómo las personas que forman parte de las instituciones penitenciarias implementan y convierten en acciones los instrumentos, programas y medidas.

Sin embargo, no solo son estos instrumentos los que configuran la realidad, también lo hacen las concepciones y las visiones sobre el racismo, los esquemas de pensar, sentir y actuar que orientan las prácticas de las personas profesionales. Estos dos conjuntos de elementos se conjugan para construir la realidad de la prevención del racismo en los centros penitenciarios. ¿De qué modo se produce esta conjugación? En el apartado dedicado al marco teórico sobre el racismo, adoptamos la diferenciación que se establece entre racismo individual, institucional y estructural (Almeida, 2019). Estos tres niveles están encajados, siendo el nivel estructural el que enmarca los otros dos. Esto significa que el racismo deriva siempre de una estructura social, caracterizada por la desigualdad, y es esa estructura la que enmarca las prácticas racistas que se transmiten y reflejan en los niveles inferiores. Así, en el nivel siguiente, el institucional, el racismo se inserta en el funcionamiento de las instituciones (en sus dos acepciones: las organizaciones y los *habitus*,<sup>28</sup> o esquemas de pensar, sentir y actuar), que orientan y generan prácticas que producen desventajas y privilegios que pueden relacionarse con la racialización impuesta a las personas. El tercer nivel de este encaje es el individual, que se presenta como el más observable, puesto que

---

<sup>28</sup> «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).

comporta relaciones y prácticas concretas entre personas. Es a través de estas prácticas que surgen comportamientos racistas, que se traducen en discriminación hacia personas o colectivos según su origen o etnia.

Como ya hemos expuesto, nuestra estrategia investigadora fue situar las observaciones en el nivel de las personas (profesionales penitenciarios) a través de los grupos de discusión y las entrevistas individuales. En estos espacios las personas participantes compartieron y contrastaron sus visiones y experiencias en su actividad profesional en los centros penitenciarios. Como ya hemos señalado, en la conformación de estos grupos se procuró que estuvieran representados distintos sectores profesionales de las prisiones.

También fue una opción aceptar que en la formación de los grupos las personas participantes se conocieran previamente. Este hecho está discutido, ya que para algunos autores las personas participantes no deben conocerse entre sí, mientras que en otros casos se considera que el conocimiento previo aporta elementos favorables a la investigación.<sup>29</sup> En nuestro caso, al organizar los grupos por centros penitenciarios, la primera opción era claramente inviable y adoptamos el segundo criterio, de forma que fuimos verificando, como señala 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.

Tanto en los grupos de discusión como en las entrevistas en profundidad las personas participantes aportan pequeñas narrativas (*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 nuestro caso, respecto a la comprensión del racismo y su prevención. Acceder a estas narrativas es una de las posibilidades que nos proporcionó esta estrategia de investigación basada en grupos de discusión y complementada con las entrevistas individuales. Con estas pudimos:

- 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)

Pero el acceso a partir de estas «pequeñas narrativas» a estos niveles de las

---

<sup>29</sup> Véase Freidin (2016: 6), donde se exponen las razones y se justifica el uso de grupos vinculados a redes previas de conocimiento.

representaciones, significaciones, opiniones, posturas y experiencias requiere también optar por un enfoque interpretativo que conduce a una comprensión del objetivo de la investigación.<sup>30</sup> En nuestro caso, procuramos situar estas narrativas en una relación dialéctica entre los tres niveles en los que se produce el fenómeno racista. Intentamos identificar en estos relatos cuáles son las bases estructurales que favorecen la aparición de prácticas discriminatorias; relacionamos este nivel con sus efectos institucionales, los modos en que las personas ven condicionadas sus prácticas y subjetividades, las formas de comprensión que dan significado a sus acciones y sus relaciones con los demás, y la forma en que estos procesos de apariencia individual se constituyen en sociales, compartidos y en ocasiones contestados.<sup>31</sup>

La estrategia de investigación mediante grupos de discusión nos ofreció también otras posibilidades. Más allá de conocer los puntos de vista y las vivencias de las personas, nos permitió 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 tenía lugar en cada grupo. También percibimos la potencialidad de los grupos de discusión para posibilitar que las personas aclaren sus puntos de vista exponiendo sus ideas y contrastándolas con las del resto de participantes. Y en este sentido, su utilidad como experiencia de concienciación y sensibilización y, más de una vez, como espacio de reivindicación y de empoderamiento, como expondremos en las páginas del informe.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> «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).

<sup>31</sup> «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).

<sup>32</sup> A los grupos de discusión «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 efecto, la experiencia con los grupos de discusión nos aportó, tanto a las personas participantes como a las investigadoras, conocimiento, oportunidades de empatizar, comprender y sobre todo cuestionar nuestros *habitus*, nuestros esquemas de pensar, sentir y actuar. Son estos *habitus*, como decíamos antes, los que reflejan el nivel institucional del racismo y los que generan las visiones, condicionan las percepciones y orientan las prácticas de las personas. En realidad son esquemas generadores de estas prácticas, cuya incorporación se produce a través de prácticas en espacios que son producidos a partir de los propios *habitus* que se incorporan: la sociedad y la propia institución penitenciaria. *Habitus* que operan como un «sentido común», que naturaliza situaciones, modos de percibir y apreciar a las personas («nosotros» y «los demás») y de relacionarse y de tratarse. Y este proceso transmite una sensación de autoconfirmación y perpetuación de prácticas.<sup>33</sup>

Esta conceptualización del problema del racismo, desde el enfoque de los *habitus*, nos ofrece una posibilidad de incidir sobre esta realidad con una vocación de cambiarla hacia prácticas conscientes, vigilantes contra las discriminaciones y respetuosas con la diversidad. En este sentido, la experiencia de los grupos de discusión también nos permitió vincular a actores que estaban sensibilizados o que se sensibilizaron a través de su participación con la problemática del racismo y sus discriminaciones. Si antes aludíamos al carácter de investigación-acción que caracterizó este trabajo, la amplitud de los debates en los grupos fue derivando en una necesidad sentida por parte de las personas participantes para que lo que al principio consideraban una actividad puntual tuviera una continuidad no solo como un foro o un espacio formativo sino como grupos de acción, concienciación y prevención de las prácticas discriminatorias por razones racistas.

En el mismo sentido, los grupos de discusión fueron también espacios de aprendizaje:

- 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 del intercambio y la interacción, los grupos de discusión se constituyeron como

---

<sup>33</sup> «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).

ámbitos de sensibilización y concienciación, de conexión entre la definición teórica del racismo y los hechos en los que se concretan las prácticas discriminatorias con bases racistas. Esta particularidad de los grupos de discusión aparece reflejada en las aportaciones y valoraciones de las personas participantes, como se verá más adelante en este informe.

# ¿Qué es el racismo para el personal penitenciario?

¿De qué formas se concibe el racismo? Se ha invitado a las personas participantes en los grupos de discusión y a las personas entrevistadas a exponer la forma en que entienden qué es racismo. Para enmarcar un concepto es imprescindible partir de la definición que cada persona ofrece de este término (más allá de las posibles definiciones académicas) para acercarnos a los puntos de vista personales y profesionales de quienes han integrado los grupos de discusión. Si bien todas las personas participantes habían recibido un resumen ejecutivo de la investigación con una definición de racismo,<sup>34</sup> este hecho, lejos de condicionar sus concepciones, ha fomentado un debate que ha enriquecido sus aportaciones.

De entrada, la idea que destaca en las aportaciones de las personas participantes es la del trato desigual y discriminatorio que genera el racismo:

«Racismo es tratar de forma desigual a una persona por su origen o su raza» (ED1).

O incluso ampliando más los motivos:

«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).

---

<sup>34</sup> Entendemos por racismo «una forma de discriminación sistemática basada en la raza, que se manifiesta mediante acciones conscientes o inconscientes que resultan en desventajas o privilegios para las personas según el grupo racial al que pertenecen» (Almeida, 2019: 22). En el enfoque de esta investigación, el término *raza* no está considerado como una categoría ni como un concepto científico, que no lo es, sino **como un motivo de discriminación**, que se basa y justifica en la racialización de personas y grupos, la adscripción étnica o cultural, las creencias religiosas, la nacionalidad o la condición de extranjero...

«El racismo es un conjunto de conductas discriminatorias hacia una persona o un grupo de personas en función de su color, su cultura, su etnia, su forma de ser. Hay racismo, quiero decir que no se puede negar. Sí, hay racismo en todas partes» (TE13).

«Una discriminación negativa según un perfil de creencias, color o cultura distinto al que tiene la casta dominante» (TE1).

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

«Discriminación que recibe una persona. Son actitudes, pensamientos que recibe una persona por el simple hecho de ser diferente o tener una raza o una etnia concreta. Por racismo podemos entenderlo todo: pueden ser pensamientos, pueden ser expresiones, pueden ser actitudes. O sea que son muchas cosas» (TE12).

«Lo definiría como aquellas actitudes, aquellos comportamientos, aquellos discursos asociados a una persona por el simple hecho de ser de donde es» (JU4).

«Yo utilizaría palabras como: descartar, separar, anular, no tener en cuenta o tratar diferente a una persona por cuestiones de origen» (TE9).

Resumiendo todas estas ideas:

«El racismo para mí es todo aquello, o sea, sea blanca o sea de cualquier color, es cierto que hay ciertas cosas que tú ya rápidamente identificas en la persona. Por ejemplo, soy blanca, pero en cuanto escuchan mi nombre ya es otra idea, ¿no? Para mí el racismo es todo lo que ni se acepta ni se respeta: la cultura, la religión que practicas, el color de la piel o incluso los orígenes de tus padres. Es como: “No eres al cien por cien como nosotros queremos que seas”» (TE10).

La propia participante relata su planteamiento del siguiente modo:

«Una persona puede verse racializada directamente por el color de la piel. En cambio, yo soy blanca pero a la mínima que digo mi nombre y apellido [nombre de origen extranjero] ya no soy la persona que en principio imaginas en tu conciencia, ya soy una persona racializada. Aunque hubieras nacido aquí y te hubieras criado aquí, tienes otro apellido, otra identidad, otras raíces, ya no perteneces a lo que quieren. Tienes un porcentaje de otra parte, y esto también es racismo» (TE10).

Resulta interesante rescatar en las aportaciones el cuestionamiento del término raza, su validez como concepto y como cuando hablamos de racismo en realidad estamos hablando

de otras cosas:

«El concepto de raza tampoco es correcto. Creo que también deberíamos empezar con el tema del lenguaje y los conceptos. Entiendo que [el racismo] es una desigualdad por una cuestión de etnia, de religión, la discriminación de unas personas o un grupo de personas a otras por diferencia (de raza, que no está muy bien dicho) de etnia o de religión. Pero me gusta subrayar el tema de los conceptos, porque yo, como referente de género de servicios sociales, creo que una de las cosas más importantes es cómo hablamos y cómo nos dirigimos a las personas. Sobre todo, nosotros que trabajamos con familias, es superimportante. La profesora siempre nos decía que las razas, los animales, los perros, las personas, son grupos o etnias. O culturales o de origen, a nivel antropológico. Es algo que me quedó muy claro» (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).

«Yo el tema raza tampoco lo contemplaba así, y cuando leí el documento que enviasteis, vi la definición y que [el racismo] no solo es eso sino la etnia, las creencias religiosas, etc. Incluso, por supuesto, dentro del racismo, también puede haber islamofobia o aporofobia, que es la discriminación de una persona por su origen (por ejemplo, africano) pero por el dinero, es decir, si tiene o no tiene dinero...» (TE7).

«Es como ver al otro inferior. Estar en una posición de privilegio, de privilegiado, y ver al otro como 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).

Sin embargo, en algunas aportaciones, el término raza aparece referido al color de la piel y se utiliza para definir *racismo*, y en algún caso para hacer disquisiciones entre lo que la persona considera que es y no es racismo (haciendo cierta asimilación entre color de piel y nacionalidad:

«Es cuando una persona deja de tener unos derechos o deberes por el color de su piel, eso es racismo. Pero hay muchas cosas que tienen que ver con la raza y no son racismo. Y yo, siempre, en clase les pongo el mismo ejemplo: si mañana quiero abrir un bar de música cubana y busco camareros cubanos o niñas<sup>35</sup> cubanas o lo que sea, es un tema racial, no he elegido a la gente porque son españoles o son andaluces o sean lo que sean, es un tema racial pero no es racismo, según mi punto 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).

Pero también la focalización en la *raza* y la racialización de las personas sin relacionarlo con relaciones de poder o discriminaciones por razón de esta racialización, vacía de contenido el significado del racismo:

«Todo el mundo es racista. La única raza es la humana. ¿Tenemos claro que la única raza es la humana? Pues ya está. ¿De acuerdo? Todos somos racializados, yo soy racializado, yo voy [a China] y soy racializado» (ED14.).

«Lo que ocurre es que, en principio, el concepto de raza no es un concepto negativo. [...] La raza, ¿para mí qué es una raza? Una raza serían las características diferenciales de lo que ves, la raza más negra, la raza más blanca, es muy genérico. Son rasgos característicos de la fisonomía, el aspecto... El racismo en principio sería la diferencia entre estas características. ¿Por qué pienso en negativo o por qué pienso en términos peyorativos?» (PS4).

También se señalan los factores generadores y generalizadores del sentimiento racista, que serían los prejuicios, los estereotipos y la tendencia a clasificar: :

«Para mí serían los prejuicios y estereotipos que generamos hacia un colectivo de

---

<sup>35</sup>En el lenguaje utilizado por esta persona participante en la investigación, la palabra *niñas* se refiere a las chicas, a las mujeres y también a las mujeres internas. Se ha mantenido su expresividad original, tal y como se ha hecho con el resto de las personas participantes, manteniendo los cambios de idiomas y expresiones propias utilizadas por cada persona.

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 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).

«Yo lo definiría como prejuicios que tienen hacia otra persona por el simple hecho de ser distinto» (TE12).

«Todos tenemos prejuicios. Cuesta mucho romper estas barreras. Yo las veo como barreras, más que prejuicios. Barreras que pone una persona para no ver la realidad. No necesariamente debe ser negativa. Yo la veo como una realidad de la que podemos aprovechar mucho, y es una riqueza» (TE12).

«Son ideas preconcebidas tan negativas que limitan al personal a acceder o a tener ciertos [derechos]. Es si la persona está bien adaptada, si tiene recursos, tiene esto... Entonces no hablamos de racismo, entonces parece que sea racismo solo cuando a la persona le perjudica para acceder a determinadas oportunidades o a determinados recursos, servicios o lo que sea, existe esa 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).

«Es verdad que posiblemente por alguna población, por el sistema en sí, se ve que hay bastante población extranjera, magrebíes, argelinos, sudamericanos, lo que hace que aumenten también los prejuicios y los estereotipos. La mayoría son extranjeros. Por tanto, los extranjeros son una equivocación, son maleducados, no tienen una buena higiene o no tienen buena conducta. Y esto hace que se generalicen, digamos de otra forma [se refiere a los prejuicios y estereotipos que hay hacia personas de nacionalidad extranjera que están en los centros penitenciarios]» (TE10).

También se reflexiona sobre la xenofobia (que sería una particularización de los prejuicios) y el racismo:

«Una cosa es xenofobia y otra cosa es racismo. Por lo tanto, entendemos que la xenofobia es el racismo dirigido a las personas que vienen de fuera, de otro país. En cambio el racismo para mí es esa persona que no respeta ni la cultura ni la religión ni la raza ni el color de piel de la otra persona. Y entendemos que posiblemente sea una ideología, también» (TE10).

El racismo es, pues, un trato discriminatorio que genera una jerarquía social en la que las personas racistas consideran que están en una posición 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).

«Te sitúas en una situación de superioridad respecto al otro. No es ni consciente el tema. Es una cuestión que está tan arraigada culturalmente que a veces no somos conscientes» (TE2).

«Para mí la palabra *racismo* tiene connotaciones negativas, es decir, racismo vendría a ser *diferencia*, que no sé si etimológicamente es esto, pero la carga que creo que tiene este concepto, al menos hoy en día, es la diferencia en términos negativos, en términos incluso me atrevería a decir de superioridad de una raza sobre la otra. [...] La superioridad a la que hago referencia, creo que la discriminación vendría por ahí. [...] O sea, tú sí y tú no, tú puedes y tú no puedes, tú más y tú menos. Es esto lo que a mí me suena a racismo» (PS4).

«Uno puede sentirse superior y el otro puede sentirse inferior por un tema de educación, de valores que te han ido transmitiendo... Si el que se siente inferior se empoderara y se sintiera igual al que tiene delante, seguramente las fuerzas se equilibrarían. Aquí ocurren las dos cosas: por una cuestión cultural alguien se siente superior, y seguramente también por la misma cuestión cultural alguien se siente inferior, y ya se sitúan en estas posiciones de diferencia. No se están tratando de tú a tú, de igual a igual. Y el ejemplo, a veces, lo tenemos en personas, ahora estábamos hablando de diferentes razas, cuando tú ves a una persona, por ejemplo magrebí, empoderada, es más difícil que se dé esta situación de racismo. Por tanto, yo destacaría también las dos cosas, la superioridad y la inferioridad, por un tema de educación, de valores, de lo que he vivido, de cómo me han educado...» (TE2).

«Pienso que [el racismo] es un mal endémico. En todos los países del mundo, hay racismo. Yo crecía con la idea de que en Marruecos no había racismo. Pero cuando veías que llegaban los subsaharianos, que les dejaban en la estacada porque no hacían el viaje con patera y se quedaban a vivir por allí, la misma gente de Marruecos decía: “¡Pero esta gente!”... Es algo que de verdad tengo en la cabeza y a lo que he dado muchas vueltas con esta idea: de base, racismo, está claro, porque estamos hablando de gente de fuera. Pero cuántos de vosotros no tenéis padres o abuelos andaluces, extremeños, que cuando

llegaron aquí a Cataluña, recuerdo una situación de una compañera que me decía que su madre trabajaba en casa de una señora catalana de bien. La madre de mi amiga aprendió catalán para agradar a la señora. Y le dijo una frase y la señora le contestó: “Nunca vuelvas a hablar este idioma”. Una catalana, es decir, una blanca con una blanca, muy cercanas» (ED11).

Los debates también permiten considerar cómo el sentimiento racista conecta unas características físicas estereotipadas de las personas con aspectos culturales o sociales también estereotipados que se generalizan y que hacen 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).

«Yo cuando voy por la calle y paran gente, a mí nunca me paran porque soy de la mayoría dominante. Y, entonces, ya no depende del color de piel, sino de los ingresos que tenga cada uno o de la ropa que llevas. Y a nosotros, a la mayoría dominante, si fuéramos algo más oscuros o pareciéramos algo más exóticos tal vez también nos pararían. Y si no es eso, puedes ir paseando tranquilamente y de repente empiezan a parar gente a tu alrededor, por el aspecto o por lo que están haciendo, que tal vez están sentados en cualquier sitio, no están haciendo algo diferente de lo que estoy haciendo yo. Pero a veces lo que decía: los estereotipos, las etiquetas que tenemos, la generalización del otro es supergratuita» (ED12).

«Por tener cierto aspecto. Pero ya no solo por la raza, por la forma de vestir, por cómo llevas el pelo... ¿Esto sería racismo o no? Es la discriminación por el aspecto, por la imagen. Tal vez el racismo estaría dentro de esto, teniendo en cuenta estos rasgos físicos diferenciales» (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).

Para algunas personas participantes lo que se llama racismo en realidad es una derivación del clasismo (en la línea de la aporofobia, mencionada anteriormente):

«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).

«Yo es que tengo un problema, que en muchos casos no sé dónde termina el racismo y dónde empieza el clasismo. Soy de origen marroquí, en el momento en que alguien te conoce puede ser racista o aparentemente racista, pero a ti te tolera. Un racista en principio no debería tolerarme ni a mí, ni a Mohamed con barba y chilaba. Y siempre tengo esa duda de si hay tanto racismo como se cree, o gran parte de ese racismo es un clasismo convertido, prejuicios. En cuanto tú rompes el prejuicio y cómo algunas veces te detiene el *mosso d'esquadra* en un control y te habla en castellano y tú le contestas en catalán y te dice: “¡Ah, ostras!”. Claro, la actitud cambia» (ED11).

«Yo tampoco sabría cómo definir el racismo, pero si lo pongo a nivel de chavales de instituto, por ejemplo, se habla “del negro de mierda, el moro de mierda, todo es la mierda”. Pero en cambio hay un cantante famoso que es de color que es “el puto amo”. Yo creo que lo del racismo está muy distorsionado, porque encuentras desde los chavales de aquí, por así decirlo, son racistas, pues, son racistas por clase [social]. O sea, si tienen pasta, si son cantantes, si son actores, guay, si son los que van a cosechar uva, pues, “este mierda”, ¿no? Entonces, por supuesto, es muy amplio, ¿qué significa racismo? Es lo típico que “El moro de mierda que está en la cárcel”, pero el que está forrado de pasta, que te invita a diario a un café porque le caes bien, este no lo es» (ED13).

«¿No creéis que somos más racistas de los pobres que de los ricos? Porque aquí hay un tema de clase. Yo creo que el racismo está muy relacionado con el clasismo, y creo que no somos tan racistas con un jugador de fútbol negro, que juega en el Barça o en el Madrid, que con alguien que es un marginado social, ¿o no?» (ED8).

«También habría que decir que, dentro del concepto de racismo, hay otra clase de racismo, o sea, que podríamos llamarle *racismo* de clase porque no es el mismo trato, por ejemplo, el que tiene una persona musulmana que si es de otra religión, o una persona del norte de África, o sea, desde el propio racismo y el racismo de clase» (TE12).

También hay un reconocimiento de que el racismo está muy arraigado en todo el mundo:

«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).

«Para mí, racismo es que yo me dirijo, hablo con otro y aparte de lo que tengo que decir, yo a la persona que es, ya sin darme cuenta, veo una diferencia» (T8).

«Si oigo una noticia que le ha pasado algo a alguien y es blanco, lo siento más cercano, como un montañero que se ha caído o lo que sea. Y si es de otra cultura, pasa desapercibida. O sea, para mí esto también es esta diferencia, si te sientes cercano a unos por el color, por la religión...» (TE8)

Y en relación con esta incorporación del racismo, los debates en los grupos han permitido reflexionar en torno a la subjetividad que acompaña o «fundamenta» la actitud racista y que se transmite a todo el mundo:

«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).

«Yo lo que veo es que se generaliza mucho, sobre todo la sociedad marroquí, es una pasada. Lo hablábamos el otro día con una compañera, ves a un grupo de latinos y no es lo mismo, el mismo odio que sientes hacia los marroquíes y miedo y desconfianza e ignorancia. Yo creo que es una de las cosas que no hemos hablado, y la ignorancia es muy importante en el tema del racismo y la xenofobia. Que no sabes realmente a qué vienen, cuál es su historia. El miedo, 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).

«El otro día bajé en la estación de Figueres por la noche, y hasta que llegué al lugar al que tenía que ir tuve un sentimiento de inseguridad, a esas horas, que es una zona con mucha inmigración, hay mucha... Y no me considero racista, pero estamos todos, o

sea, muy ganados por todo esto. Y sé que estoy condicionada porque obviamente de lo que conocía de aquí, por las personas que viven en Figueres, sé que existe una parte de condicionamiento. Pero de bajar en la estación, ir andando e ir con esa inseguridad. Sentirme insegura, simplemente por el hecho de que hay mucha inmigración. No me siento segura. [...] Pero es esa sensación de decir... llegué a donde tenía que llegar y me sentí mal, para decir “¿cómo te has podido sentir así?”. O sea, no había peligro, no había amenaza, no había nada, ¿pero de dónde nace ese sentimiento de inseguridad? Y yo creo que viene del condicionamiento, o sea, de esos prejuicios» (PS3).

«Yo creo que el racismo también es mucha ignorancia de la cultura que tenemos alrededor, cuando otra persona es de un mundo desconocido y... Yo no sé si es un mecanismo de defensa o qué, pero nos ponemos la barrera. Ya no es por el color de piel, es cultural. Yo creo que nos separa mucho la ignorancia de la cultura del otro. Y es la ignorancia del otro, de lo que ha vivido esa persona o esa cultura, cómo ha evolucionado esa cultura y por qué somos cómo somos, y aprender un poco de esa cultura» (TE5).

En los debates también aparece la mirada de las personas que son potencialmente discriminadas por razones racistas y que muestran sus sentimientos y percepciones y el impacto que tienen las actitudes y prácticas racistas:

«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).

«Yo soy una persona que... yo me pongo el velo. Lo que pasa es que cuando he decidido ponérmelo, he decidido que en cualquier trabajo, no. En la universidad me lo pongo. Son simplemente miradas, gestos, incomodidades que tú no puedes estar tranquilamente de forma libre dentro de un grupo de personas porque sabes que te van a discriminar y ya sabes que no podrás... Y eso incomoda a la persona».

## Discusión

De las aportaciones que han hecho los participantes tanto en los grupos de discusión como en las entrevistas individuales se pueden extraer varias conclusiones y observaciones sobre cómo conciben el racismo. Los participantes han mostrado una comprensión del concepto variada y enriquecedora que se ha evidenciado en las distintas interpretaciones y reflexiones que han aportado durante las sesiones.

A continuación, se destacan algunas de las principales conclusiones que se pueden extraer:

- 1. Trato desigual y discriminación:** La mayoría de las personas participantes coinciden en que el racismo conlleva un trato desigual y discriminatorio en función del origen, la raza, la cultura, la etnia u otras características relacionadas con la identidad. Esta concepción se basa en la percepción de la discriminación como elemento central del racismo.
- 2. Diversos motivos del racismo:** Algunas personas destacan la importancia de no limitar el racismo únicamente al factor racial y sugieren que se deben incluir otras dimensiones, como el origen, la religión, el sexo, la clase social o, incluso, la situación económica (*aporofobia*). Esto refleja una visión más amplia y compleja del racismo, que puede adoptar formas diversas.
- 3. Prejuicios, estereotipos y clasificación:** Las aportaciones destacan que los prejuicios, los estereotipos y la tendencia a clasificar a las personas son factores importantes que generan y perpetúan el racismo. Estas actitudes pueden llevar a generalizaciones negativas sobre determinados grupos humanos.
- 4. Jerarquía social y superioridad autopercebida:** Las personas participantes, en general, coinciden en que el racismo implica una jerarquía social, en la que aquellas personas que mantienen actitudes racistas se perciben como superiores y consideran que los demás están por debajo de ellos. Esto sugiere que el racismo no solo se manifiesta en la discriminación, sino también en la percepción de una superioridad injustificada.
- 5. Racismo incorporado:** Se reconoce la posibilidad de que todo el mundo pueda orientar sus percepciones y relaciones con prejuicios y actitudes racistas en la vida cotidiana. Esto apunta a que el racismo está muy arraigado en la sociedad y que es

importante ser crítico y concienciarse para evitarlo.

- 6. Subjetividad y emociones vinculadas al racismo:** Las personas participantes resaltan las emociones negativas asociadas al racismo, como el miedo, la desconfianza y la inseguridad. También se destaca la idea de que la generalización es un factor importante en la manifestación del racismo, ya que las personas reaccionan de forma racista sin conocer ni las historias ni las realidades concretas de las personas a las que discriminan.
  
- 7. Perspectiva de las personas racializadas:** Las personas que son potencialmente objeto de discriminación racista expresan la importancia de diferenciar cuándo una situación está provocada por razones racistas y cuándo se debe a otros factores.

En resumen, las aportaciones de los participantes reflejan una comprensión diversa y matizada del racismo. Estas concepciones sugieren la necesidad de abordar el racismo de forma multidimensional y de incorporar su complejidad en las estrategias destinadas a sensibilizar y combatirlo. También destacan la importancia de la conciencia crítica y la autoevaluación para afrontar los prejuicios y el impacto del racismo en la sociedad, como actores que configuramos y construimos una totalidad.

# Visiones sobre el racismo en la sociedad: la mirada del personal penitenciario

En este apartado recogemos las percepciones de las personas participantes de cómo las actitudes o los comportamientos racistas se reflejan en la vida social (todavía sin contextualizar en los centros penitenciarios) para enmarcar la temática en un sistema general. Si bien en algunos casos estas percepciones aparecían como ilustraciones o ejemplos de sus definiciones o concepciones de racismo, pedimos de forma explícita a las personas participantes que expusieran en qué situaciones o acciones que se producen en la sociedad identificaban actitudes o prácticas racistas y que justificaran la respuesta.

El racismo se manifiesta en aquellas acciones que desencadenan actitudes y comportamientos discriminatorios (que muchas de las personas participantes englobaron en sus definiciones) que reproducen los prejuicios y los estereotipos que se tienen:

«Un ejemplo concreto es una amiga mía mexicana. Esta señora es ingeniera, era profesora de universidad y aquí ha estado trabajando en temas relacionados con los cuidados de personas dependientes, como mujer recién llegada. Lleva muchos años aquí, en España, muchos años, insisto, ahora por fin ha conseguido regularizar su situación y ya estamos en el proceso de nacionalidad. Me contaba que fue al súper a comprar. No tenían lo que necesitaba y quería salir. Y el guarda de seguridad de la puerta le pidió que abriera el bolso. Si lo hubiera hecho yo, yo lo he hecho más de una vez: “Me voy, no lo he encontrado”, me abren la puerta y me voy. Mujer con carrera profesional, cultura, como puedo tener yo. Lo que ocurre es que tiene un aspecto muy indígena, mucho, no sabría cómo decirlo, porque tiene unos rasgos, la piel, los ojos, es más bajita. Dijo que no. Vino el encargado. Y lo que reivindicaba es que: “Le estoy diciendo que no he cogido nada. ¿Por qué quiere usted que yo abra mi bolso?” Debo reconocer que ahora no recuerdo si finalmente la abrió o no, porque me quedé tan pillada... Esto es racismo» (PS4).

El racismo también se manifiesta en los supuestos privilegios de los que gozan las personas inmigradas, según los cuales se formulan una serie de mitos y rumores que se han ido construyendo a lo largo de tiempo, y que perduran a pesar de las diferentes iniciativas existentes por parte de fundaciones, asociaciones y de la propia Administración, que lo han ido desmontando:

«Las pagas son lo de siempre. Y lo de las pagas, es mentira. Tú cumples unos requisitos, si los cumples bien y si no, no la tienes, esta paga... O la típica madre que idiomáticamente no habla catalán o castellano» (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 gente de aquí, siempre: que los inmigrantes tienen tantas ayudas, que si vas al médico y solo hay inmigrantes, que si tienen preferencia... Popularmente, llega un extranjero al pueblo en el que vives y: “¿Y este de dónde ha salido? ¿Dónde vive y qué hace?”. Y en cambio, una persona que no es de color, por así decirlo: “¡Ay! Mira este, se ha instalado aquí, que viene otro al [pueblo], un ciudadano nuevo”. O sea, popularmente, creo que cada vez hay más, en el sentido de que si se les ayuda, que si tienen de todo, que no pagan luz. Hay una bola aquí que da miedo» (ED13).

Pero también, en sentido inverso, se considera un reflejo de racismo el aprovechamiento que se hace de personas inmigradas por la falta de documentación:

«A partir de las dificultades que tienen las personas indocumentadas para integrarse, tenemos el aprovechamiento: resulta que, si quieres alquilar una habitación a una persona y tiene documentación, se la alquilarás por trescientos euros. Si no tiene documentación, la misma habitación vale quinientos euros, ¿por qué?» (TE1).

Para algunas de las personas participantes, este tipo de comentarios podrían ser considerados microrracismos, pero no serían definitorios de que la sociedad sea racista:

«Yo creo que puede haber microrracismos pero más de boca que de hechos. Veo que muchas veces decimos: todos los moros tienen paga, todos los no sé qué tienen paga, pero muchas veces sin tener realmente unos criterios objetivos. Pero creo que la sociedad no es racista, puede ser clasista pero nunca es racista. Para mí quizás haya actitudes puntuales, no digo que no, pero no creo que en la sociedad española debamos sentirnos avergonzados de ser racistas. No somos una sociedad racista» (ED14).

En este caso, la propia persona participante define los parámetros de lo que consideraría una sociedad racista (Sudáfrica en oposición a Estados Unidos) y, en este sentido, su definición de sociedad racista sería aquella en la que existe una discriminación formalizada en leyes (un estado racista) y no como producto de concepciones y prácticas sociales llevadas a cabo a pesar de un marco de leyes igualitarias:

«Creo que Sudáfrica era una sociedad racista, es un caso muy claro de una sociedad racista. ¿Actitudes racistas? Seguramente en todas partes habrá actitudes racistas. En América seguramente hay muchas actitudes racistas, aunque teóricamente no es un país racista. Todos los negros y los latinos tienen todos los derechos y deberes que tiene cualquier ciudadano; hay actitudes, evidentemente, miramos la tele y vemos que ocurren estas cosas. Pero América no es un país donde diría que el racismo está estructuralmente arraigado; en Sudáfrica, sí había leyes que amparaban el racismo. [...] Las leyes eran racistas. Fuera de las leyes, es lo que te digo: América no tiene leyes racistas, el problema es que las conductas, cómo se comporta la gente... pues sí que pueden tener conductas racistas. Lo que vemos, si es negro le pegamos un tiro y si es un blanco, tal vez no, lo que vemos por la tele. No digo que no sean actitudes basadas en el racismo, pero creo que no es un país racista» (ED14).

«Si vamos a casos extremos, vamos a la extrema derecha, al fascismo, encontramos racismo, encontramos xenofobia. ¿El sistema está estructurado a nivel de racismo estructural? Absolutamente. Este aumento del fascismo, estaremos de acuerdo, viene justamente por estos populismos de “esta gente viene a robarnos”, “esta gente tal”, “los menas son 4.000 euros”. Esto de tocar el bolsillo en cualquier parte del mundo, aquí es donde te atacan y aquí es donde debemos hacer pedagogía. Por supuesto, lo que sea de extrema será muy difícil sacarlo de ahí. El peligro real: ese foco de gente que repite como un loro: “Claro, claro, porque estos, claro, vienen aquí y nos quitan el trabajo”. ¿Qué experimentaron los españoles que fueron hacia Alemania o los que lo hicieron hacia Marruecos? Hubo una gran cantidad de españoles que marchó a Marruecos a trabajar cuando aquí estaba la dictadura de Franco» (ED11).

También se consideran un reflejo de racismo las interpretaciones que hacen las personas de la competencia en el campo laboral:

«La parte fácil es que vienen y nos quitan el trabajo. ¿Por qué? Porque tal vez tú no haces lo que quieres hacer, que pasa muchas veces en mi ciudad, que es que mucha mano de obra es de personas que no quieren trabajar, entonces contratan a personas inmigrantes. Y son leyendas urbanas, de ignorancia. Y lo fácil es discriminar» (TE7).

Todo esto se ve como manipulaciones de informaciones que se instalan a menudo como creencias:

«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 racismo se fomenta y se justifica también en un relato interesado y sesgado que es alimentado desde diferentes ámbitos y que va configurando una cierta subjetividad, una forma de entender la realidad social:

«Yo creo que mucha de esa discriminación o ese racismo, y esto para mí es muy importante, es por los medios. Quiero decir, la sobreinformación, los partidos políticos en la tendencia que tenemos que están todo el día [hablando]... Por qué no hablamos de los inmigrantes menores no acompañados que realmente sí salen adelante, que sí tienen documentación, que sí trabajan, que lo dicen los referentes: es que solo veis a los que vuelven otra vez, que es real. Pero ¿y los que no? ¿Por qué no se habla?» (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).

magrebí, se explicita, y cuando no lo es, no. Y aquí también está toda esa diferencia que llama mucho la atención» (PS2).

El racismo afecta a todo el mundo y las personas participantes explican cómo la subjetividad que genera llega a estar incorporada en ellas mismas:

«Yo he vivido veinticinco o treinta años en Barcelona y llevo cinco en Tarragona. Las últimas veces que había ido al centro de Barcelona, mi inseguridad, mi percepción de inseguridad y miedo, había aumentado. Al ver [que] la mayoría de los colectivos que atracan son inmigrantes o son de fuera... también, [porque] trabajé diez años con justicia juvenil y sé perfectamente cómo se buscan la vida, sé perfectamente que ante una necesidad primaria les importa muy poco la víctima, y sé el daño que también pueden hacer estas personas. Entonces tampoco me gusta ser ignorante. Y hay un punto de decir, sea por necesidad, sea por falta de arraigo, sea por falta de referentes, sea... Pero claro, a quien atracan siete veces en la Rambla... pues normal que tenga esa percepción» (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).

También esta subjetividad del racismo se refleja en la explicación como respuesta al comportamiento de las personas extranjeras y su «acatamiento o no de las normas» de la sociedad donde están viviendo:

«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 creo que tengamos un problema de racismo, es aprender a convivir con personas distintas» (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 estoy tranquilo con el tema de la convivencia. Porque el tema de la convivencia es un tema con el que tendremos problemas, pero no por racismo, sino por temas de convivencia. Es la convivencia y tomaremos temas como el tema de la raza, pero es lo que digo, serán racistas entre racistas. No hay peor enemigo de un pobre que otro pobre, y ya no seremos españoles. ¿En los barrios en los que estaban los obreros españoles ahora no hay españoles, hay inmigrantes, qué pasa, que los inmigrantes también son racistas?» (ED14).

En un sentido similar, se argumenta que lo que se considera racismo en realidad es una conjunción entre una mala praxis y la racialización de la persona objeto de la mala praxis. En este caso, comentando una sentencia reciente a los Mossos d'Esquadra por malos tratos acompañados de comentarios peyorativos a una persona racializada, se refleja esta idea:

«Cuando tú tienes mala educación y por la mala educación sale de por medio el tema de la raza, es así, pero tú podrías hacer lo mismo con gente española y habría sido maltrato,

¿vale? Hubieran sido malos tratos. El problema es que cuando está la raza o el sexo está agravado por la raza y el sexo, pero es una mala actitud, un mal comportamiento. No creo que los Mossos d'Esquadra sean racistas, aquí han tenido una actitud racista porque eran árabes» (ED14).

Pero también se señala la actitud racista como fruto de una socialización y experiencias, y que tiene que ver con la parte emocional de las personas:

«[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).

Y como muestra de la importancia de la socialización y de la transmisión de los esquemas de percepción y apreciación, se compara la perspectiva de los niños ante situaciones sociales en relación con la forma en que las personas adultas habrían reaccionado:

«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).

Algunas de las personas participantes también han reflexionado sobre el lenguaje que utilizamos en nuestro día a día, expresiones cotidianas que tenemos interiorizadas y los matices de estas expresiones:

«Cuando tú dices que: “Trabajar como un chino es un lenguaje racista” pues te 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 mi día a día, me doy cuenta de que yo utilizo el lenguaje racista que tengo incorporado, *trabajar en negro*... mi suegra le dice a mi niño: “¡Cuidado que viene el gitano!”» (ED9).

Existe también un debate sobre cómo «su cultura», condiciona la vida de las personas de origen inmigrante, su integración y la de su descendencia:

PS7: La diferencia entre los inmigrantes de ahora y los inmigrantes de antes [se refiere a los movimientos migratorios internos en la España de los años sesenta] 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 racismo hacia las personas gitanas

Al hablar de situaciones racistas vividas en la sociedad, aparecen de forma reiterada reflexiones o alusiones en torno al trato a las personas gitanas, ciudadanas españolas que, a pesar de disfrutar formalmente de la igualdad de derechos, a menudo son víctimas de actitudes y prácticas racistas:

«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).

Las actitudes racistas operan a partir de una generalización y una uniformización de personas que se asocian con un colectivo o grupo 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).

También se señala que esta generalización y uniformización se concreta en el etiquetado de personas:

«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).

«Yo mismo, por ejemplo, tengo un punto racista, no me gusta decirlo, pero lo reconozco, por ejemplo, si en casa en el edificio donde vivo vienen muchos turistas, me enfadaré, “no sé qué, que si los turistas...”. Si vinieran muchos gitanos, mi cabeza diría: “Ostras, ahora no podré fiarme...”» (TE8).

En este sentido, al contrastar esta discriminación de los gitanos con la que sufren los extranjeros en general, parece que estaría segmentada por ámbitos. Por ejemplo, para

trabajar en el hogar habría más prejuicios con las personas gitanas:

«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 cambio, consideran que si se tratar del alquiler de un piso esta discriminación podría dirigirse hacia otro grupo de origen étnico distinto:

«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).

Las reflexiones en relación con las personas gitanas reflejan, por un lado, la segregación que existe socialmente con ellas y por otro, los prejuicios que orientan las visiones que se les aplican:

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 también, cuando se habla de una persona gitana que ha realizado un proceso de «integración» se establece un juego de miradas: la que se supone a las propias personas gitanas y la que se aplica desde la «sociedad 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).

## Discusión

Las personas participantes han destacado diversas formas en las que el racismo se manifiesta en la sociedad, especialmente en relación con las personas de origen inmigrante o que pertenecen a determinadas etnias; sus aportaciones se pueden resumir de la siguiente forma:

- 1. El racismo se manifiesta en ámbitos sociales diversos:** Se ha señalado cómo el racismo se manifiesta en diferentes ámbitos de la vida social y se han expuesto distintos ejemplos del trato discriminatorio hacia personas por la racialización de sus características físicas. También se ha destacado la percepción de privilegios supuestamente disfrutados por las personas inmigradas y los mitos que rodean a esta cuestión. Las observaciones se han extendido al mundo laboral, con comentarios sobre cómo algunas personas consideran que los inmigrantes les estaban quitando puestos de trabajo y supuestos privilegios en las ayudas sociales y la asistencia médica. Todo esto se percibió como indicativo del racismo presente en la sociedad.
- 2. Las creencias y la desinformación como factores que alimentan el racismo:** Se subraya cómo las creencias y la desinformación son factores clave en la promoción del racismo. Las leyendas urbanas y los mitos sobre las personas inmigradas contribuyen a la percepción negativa y las actitudes discriminatorias, así como a construir nuestra subjetividad respecto al racismo.
- 3. El impacto de los medios y los discursos políticos:** Se pone de manifiesto la influencia de los medios de comunicación y los discursos políticos en la formación y el fomento de actitudes racistas. Argumentan que el enfoque discriminatorio y constante en la inmigración por parte de políticos y medios puede alimentar las actitudes negativas.

- 4. Diversidad de percepciones sobre la extensión del racismo:** Destacan distintos puntos de vista; el de quienes consideran que las actitudes racistas estaban extendidas y que de alguna manera todas las personas son racistas, y el de quienes piensan que son incidentes puntuales o microrracismos y no definen a la sociedad en su conjunto como racista. Sugirieron que las actitudes individuales no equivalen a una sociedad racista, haciendo comparaciones con países con discriminación sistemática en sus leyes, como Sudáfrica.
- 5. La subjetividad del racismo:** Es evidente que las percepciones individuales del racismo pueden variar. Algunas personas pueden experimentar una mayor sensación de inseguridad y miedo en determinadas situaciones, mientras que otras pueden no percibirlo igual. La subjetividad del racismo es un elemento relevante a tener en cuenta.
- 6. Las actitudes racistas y el comportamiento de las personas:** También se discute sobre cómo el comportamiento de las personas inmigradas puede influir en las actitudes racistas. Algunas personas justifican sus actitudes negativas rechazando ciertos comportamientos, especialmente cuando provienen de personas inmigrantes.
- 7. La importancia de la socialización y la educación emocional:** Se subraya cómo las actitudes racistas pueden ser resultado de la socialización y las experiencias individuales, y también está relacionado con la educación emocional y los valores que se transmiten. La carencia de empatía y el miedo al otro son aspectos importantes. Las personas participantes reconocen la necesidad de cambiar estos patrones y promover una educación que fomente la comprensión y la tolerancia.
- 8. Estigmatización, generalización y discriminación de grupos específicos:** Las personas participantes destacan cómo la discriminación se puede dirigir a grupos étnicos específicos (como pueden ser las personas gitanas) y a personas inmigradas, y cómo estas actitudes pueden variar según el entorno, como el empleo o el alojamiento. Sobresale la idea de cómo el racismo a menudo se fundamenta en la generalización y la estigmatización de grupos, como se observa en el trato hacia los gitanos. Esto condujo a un debate sobre la uniformización y el etiquetado de personas, que puede ser discriminatorio.
- 9. Racismo y lenguaje:** También se reflexiona sobre el uso del lenguaje, que puede ser racista y contribuir a perpetuar prejuicios y estereotipos. Las expresiones cotidianas y los comentarios estereotipados se consideran manifestaciones de racismo, destacando la necesidad de ser conscientes del lenguaje utilizado para evitar reforzar prejuicios.

En resumen, las percepciones recogidas del racismo en la sociedad muestran una amplia gama de opiniones y experiencias. Algunas personas participantes consideran que las actitudes racistas son puntuales y no definen a la sociedad en su conjunto, pero otras ven el racismo como una presencia persistente y real que afecta las relaciones cotidianas y las percepciones de las personas racializadas. Esta variedad de puntos de vista destaca la complejidad del tema y la necesidad de seguir abriendo espacios para la reflexión y el diálogo sobre el racismo en la sociedad.

# Situaciones de racismo y discriminación en los centros penitenciarios

Una de las características de la población penitenciaria es la diversidad de orígenes de las personas internas. Esta particularidad se ha ido acentuando en los últimos veinte años, en los que se ha llegado a la situación actual: en cifras globales por nacionalidades, el número de personas internas españolas iguala al de personas internas de nacionalidades extranjeras.<sup>36</sup> A esta diversidad por razones de origen se suman otras diversidades basadas en adscripciones étnicas, religiosas o de características físicas. Esta diversidad también se refleja en menor escala en la plantilla de profesionales que trabajan en los centros penitenciarios. Sobre esta diversidad se construyen tanto las visiones como los discursos, produciéndose las experiencias y prácticas que pueden derivar en prejuicios y discriminaciones racistas.

## Visiones y valoraciones de la diversidad

Se ha pedido a las personas participantes que valoren cómo consideran que se percibe (y cómo perciben ellas mismas) la diversidad en los centros penitenciarios. Para algunas de las personas participantes es un factor vinculado a la diversidad social en general y, como tal, es una característica de las prisiones en distintas épocas:

«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

---

<sup>36</sup> Según datos del Departamento de Justicia, Derechos y Memoria, a 30 de octubre de 2023, la población penitenciaria de Cataluña era de 4.054 personas internas. De ellas, el 50,4 % eran de nacionalidad extranjera y el 49,6 % de nacionalidad española. Extraído de: Departamento de Justicia, Derechos y Memoria (30 de octubre de 2023). Descriptores estadísticos servicios penitenciarios.

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).

Y esta diversidad constituye la realidad de los centros penitenciarios y se construyen afinidades y alianzas, agrupaciones más o menos estables, no siempre por orígenes nacionales o étnicos:

«Existe la cultura penitenciaria de agrupar por colores. Esto de forma innata nace, crece y se desarrolla. Es decir, por colores: “Tú eres el marrón, conmigo; tú eres el negro, con ese”. Es esta cultura penitenciaria. Supongo que también de supervivencia, en un momento en que cuando empezaron a llegar, primero fueron los gitanos, después poco a poco empezaron a llegar los magrebíes, después los latinos, y hay esta formación o grupos por colores, ya no por afinidades. Tú ves un patio, ahora cada vez menos, se queda más diluido porque tienes muchos chavales que son de aquí y hacen su subgrupo de marroquíes pero que no son de Marruecos, sino que son de aquí, marroquíes que no hablan marroquí, o no rezan, pero ves parejas de baile muy extrañas y por eso decía que es otro rollo. Y aquí tienes, y yo me he encontrado: “Yo soy racista, *con los moros soy racista porque soy español, con los españoles soy racista porque ayudo a los moros*”» (ED11).

«Evidentemente que se alían, si tú tienes brasileñas pues cierran filas, pero eso también es lógico, en situación de confinamiento tú vas con quien te entiendes. En el tiempo que llevo en el módulo, yo no he vivido conflictos de este tipo. Así como tú puedes tener un módulo de chavales o de hombres que tienes chilenos, tienes los dominicanos, tienes los magrebíes y tienes los del este, se distribuyen por etnia, origen, raza, no sabría exactamente cómo decirte, que hasta a veces los argelinos no sabían qué pasaba. Vale, eso sí ocurría. Yo con el tiempo que llevo con mujeres, no. Pero yo creo que es porque el grueso de población tampoco es tan significativo» (PS4).

En algunos casos la diversidad no está considerada como un hecho «por sí mismo» positivo ni negativo, pero hay preferencia para una realidad más homogénea:

«Yo si pudiera elegir seguramente no elegiría tanta diversidad, pero es que me guste o no, o nos entendemos o nos matamos. [...] La diversidad lo que aporta es ver otras situaciones. Es como todo, ver otras situaciones no debe ser bueno en sí, pero tampoco debe ser malo en sí. Como no lo podemos elegir...» (ED14).

En otros casos, la diversidad está considerada como una característica claramente positiva,

pero que puede dar lugar a situaciones de conflictividad y que por tanto debe atenderse:

«La diversidad es siempre positiva. Siempre depende de cómo lo ves tú. Es positiva, pero también aporta muchos conflictos, y aquí es donde actuamos nosotros. Nuestro trabajo, básicamente, es prevenir los conflictos interculturales que supone toda esta diversidad interna que existe actualmente y que irá aumentando con los años. Hay gente que lo ve como un problema y otros lo ven como una riqueza» (TE12).

«Yo sé de una compañera que es profesional de la casa y habla árabe. Entonces lo utilizaba en las entrevistas individuales con los internos que no hablaban el idioma. Para profundizar, llegar, vincular y conectar, que es muy importante. Ella lo utilizaba como una herramienta. Un plus más que tiene esa profesional. Ella lo utilizaba y yo sé que le llegaron a decir desde arriba que no podía hacerlo. Le llamaron la atención por eso, que no podía hacer una entrevista en árabe, argumentando y justificando que estas personas deben integrarse y aprender el idioma autóctono. Entonces, si es así, ¿por qué existe un servicio de traducción? Yo lo veo como una herramienta que tiene esta profesional y que podía utilizar perfectamente para unir, para llegar y para poder conectar con la persona. Y trabajar muchas cosas que puede que si [la profesional] habla el idioma autóctono que el interno no habla [no lo conseguiría]... Es que estamos hablando de un interno que no hablaba, no hablaba nada, no entendía nada. Y además tenía un problema de salud mental, por lo que era un caso un poco especial. Y yo sé que le llamaron la atención porque no podía hacerlo. Aunque hay profesionales autóctonos que cuando utilizan el inglés o el francés nadie les dice nada. Pero claro, el árabe ya es distinto. Y es aquí donde debo decir que realmente ven la diversidad como un problema y no como una riqueza. Por supuesto, esta profesional yo creo que tiene un plus de poder comunicarse con el idioma u origen con un interno que no habla, que no habla nada del idioma».

A pesar de ser una de las características más destacadas de las prisiones, no se considera que en los centros penitenciarios se trate esta diversidad con una consideración especial, y si se están experimentando cambios se debe sobre todo a intereses o sensibilidades de profesionales o sectores concretos:

«Yo creo que [la diversidad] no preocupa. O sea, se hace porque toca. Volvemos a lo del género: se hace porque ha salido una circular y debe hacerse. Ahora esto, afortunadamente, sorprende, pero no se debe a que haya una motivación real. Al final, gente como nosotros sí, pero no preocupa más allá. ¿Qué preocupa aquí? Como institución, que salgan, el típico..., los permisos... Y siempre doy un ejemplo, los recursos: tenemos recursos para que salgan de permiso, pero en libertad definitiva, no. ¿Por qué? Porque cubrimos el expediente para que estén callados y silenciados durante el ingreso, pero después no hay nada. Esto es lo mismo. Pero sí quiero pensar que la gente está cambiando. Quiero decir que aunque sea esta forma, yo creo que al final el hecho de que haya gente que lo vea

alarmante, preocupante (colectivos como investigadores y que lo haces porque hay una parte motivacional, o porque eres activista), hace que se esté transformando. El hecho de que alguien como yo, que a mí me interesa y me interesa fuera del trabajo, el activismo de género, feminismo, etc., veo unos cambios de conciencia que quizás todavía no están tan arraigados como los nuestros. Pero sí pienso que molestas, haces ruido, que después sea real, bueno, es salir un “día de la discriminación”, “el día del trans”, bueno. Pero bueno, se va haciendo» (TS1).

«Y lo que no existe es una sensibilización. El otro día llegó a mis manos un informe de un CUSI. El informe empezaba con algo así: “Tenemos un problema en el módulo en el momento en que tenemos treinta y ocho marroquíes, cuarenta y ocho españoles”. E imaginad lo que seguía en el informe. Pero, claro, cuando esto llega a manos de alguien, y alguien no se altera ni se inmuta... Respecto a sensibilización vamos muy escasos para ir un poco más allá».

«Hace nada, estaba en el módulo con un profesional y estaban hablando de un grupo de internos y me dijo que “con esa gente no hay nada que hacer”. Y yo dije: “No podemos perder la esperanza, siempre hay cosas que hacer, aunque puedas llegar a hacer un 1 % de trabajo, pero si has llegado a hacer un 1 %, ya es trabajo que has hecho”. Y me dice: “No, no, es que esta gente no es normal”. Y después me mira a mí y me dice: “No, no, pero no te lo tomes a mal, no lo digo por ti, ¿eh? Tú hace tiempo que estás aquí y eres normal”. Y yo: “¿Qué entiendes por normal? ¿Qué es lo normal y anormal?”».

También existe una diversidad que empieza a percibirse en las plantillas profesionales y la percepción también es ambigua, entre la valoración de la riqueza y la de la competencia que pueden suponer sus capitales culturales (lengua, conocimiento de otras culturas...):

“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).

«Esto también es un problema de que hay poca gente funcionaria y poca gente dentro de la institución o la administración que sea racializada. Y aquí también se nota» (TE10).

## **Las dificultades para apreciar las prácticas racistas**

También se constata cómo para muchas de las personas participantes la experiencia de ser discriminada por motivos racistas es ajena, lejana y al mismo tiempo puede resultar difícil de gestionar:

«La violencia [de género] la tenemos clara, sin embargo, nos cuesta escribir, pero a mí me toca: “He sufrido racismo por parte de un compañero o compañera mía” a mí me hace sentir muy mal, y digo: “¿Por qué no lo he visto?”. ¡Lo hemos normalizado! Pues estos comentarios que hacemos en estos espacios en los que nosotros decimos barbaridades, ¿no?, porque subimos del módulo y explotamos, y decimos barbaridades a veces. En estos espacios quizás no nos demos cuenta de todo esto» (ED9).

En algunos casos porque la persona se sitúa en la blanquitud y considera que no tiene ninguna característica que pueda ser racializable:

«El tema del racismo es el [que se considera] menos importante, porque ahora ha habido un pequeño auge que todo el mundo está como muy [sensibilizado]. Pero con el racismo, yo no me imagino (en mi caso no puedo decirlo porque soy mujer cis, hetero y blanca, lo tengo todo) pero no me imagino uno allí diciendo: “Me han discriminado porque soy árabe”. Pero en este caso, lo que implica esto sí que creo que es importante» (TS1):

Pero también porque cuesta identificar prácticas que podrían tener efectos restrictivos. Los mismos debates en los grupos permiten reflexionar sobre estas posibles prácticas y aproximarse a situaciones que están invisibilizadas

«Quizá porque estoy en una parte privilegiada y entonces no soy de una minoría, yo no lo he percibido [situaciones de racismo]. Y no sé si en algún momento inconscientemente lo he hecho, intento que no. Por ejemplo, “No te anoto en una actividad por ser de esta etnia”, eso no lo he hecho. Pero tal vez, tendré un prejuicio o algo, inconscientemente, seguro» (ED1).

«Yo creo que a nivel funcional no hay racismo porque todos, incluso el tratamiento y funcionarios de vigilancia, no puedes decir: “No te apunto a una actividad o no hago esto porque seas de esta etnia”. Pero sí que has oído (ahora no me viene ninguno exactamente y tampoco quiero reproducirlo) comentarios racistas brutales» (TS1).

«[En determinadas situaciones el centro ha actuado] diciendo que era un tema de mala educación, no diciendo “Eres racista”, porque la gente no lo es. O sea, si tienes una mala actitud, como podrías tener con alguna española diciéndole: «Deja de tocarme los huevos», son malas actuaciones. No hay una manera de proceder. Yo no estoy en la cabeza de todos los trabajadores del mundo o de los cinco mil trabajadores penitenciarios que tenemos, pero sí que es cierto que pienso que hay malas actuaciones personales (todo el mundo tiene un mal día), pero por mucho que haya visto gente que diga “A mí no me gustan los gitanos o no me gustan los no sé qué”, por mucho que digas esto, si les tienes que dar algo se lo das, si les tienes que dar un destino se lo das y si has de darles no sé qué, se lo das» (ED14).

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

«Yo no lo he visto, por lo menos no conscientemente. Que haya podido pasar y que no sea consciente de ello, porque a veces falta esa conciencia... Pero yo creo que no» (TS1).

«Si existe la sospecha de algún tema dentro del módulo, de una entrada de un objeto prohibido o sustancia, no es raro que a veces se hagan atribuciones a determinadas personas. Aquí podríamos discutir si es por su trayectoria delictiva o por su etnia, en este caso» (PS4).

## **El racismo que se refleja en el lenguaje**

Las discriminaciones se detectan en distinto grado en el lenguaje:

«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: “¿Cuántos internos tenemos hoy para venir a hacer entrevistas?” [...] y me dijo: “Hoy tenemos uno de Colombia, dos españoles y cinco moros”. Pero moros con una entonación un poco... Y ese funcionario que dijo esto, a mí me respeta mucho, me saluda, me abraza... Mira, ¿por qué a mí me trata así y a otros no? Son personas, no lo sé... Éste lo que veo yo es que la denominación da este tipo de racismo. Creo que es, no sé, puede ser racismo con cariño: “Todos los moros son malos, pero tú eres diferente”».

«Prejuicios, y algunos de ellos basados en el tema de la raza o de la diferencia, existen igual que existen en la sociedad. ¿Por qué? Porque esto depende de cada uno. Somos personas con nuestras historias, allá donde vivimos y allá donde trabajamos. Sobre todo, de palabra, “el moro este” o... “si es que es gitana ¿qué vais a hacer?”» (PS4).

«Estaba haciendo una videollamada con un chico de origen, creo que era senegalés, y escuchar al funcionario decir: “Ostia, pero, ¿los negros lloran?”. A modo de broma... yo me fui del despacho» (PS3).

«A veces estoy en el despacho: “No, es el moro aquel que vive en la 17”. Claro, yo interpreto que moro, entiendo que este señor en ese momento, y sobre todo si es un funcionario que conozco, entiendo que es su forma de decir: “Es el marroquí ese o tal”» (ED11).

Aunque también se minimiza el uso de estas expresiones, se las interpreta como expresiones inadecuadas («mala educación») y se las desvincula de una actitud racista:

«El único problema es: mala educación y malas actitudes. Yo creo que somos más maleducados que racistas. Pienso que tenemos más actitudes o que estamos ya hartos de contar cuarenta veces lo mismo y llega un momento en que ya está bien. Y después cuando ves a la compañera: «La gitana esta me tiene hasta los huevos». Pero no es porque sea gitana, sino porque le has dicho cincuenta veces lo mismo. Y al final pues en lugar de decir: “Mariluz me tiene hasta los cojones”, dices: “La gitana esta me tiene hasta los huevos”» (ED14).

«Yo en los años que estoy he visto muchas muestras de mala educación. Y seguramente una muestra de mala educación es haber agredido a una niña, no te doy por ser gitana, no te doy por ser negra o porque sea evidentemente. [...] “Esta es una gitana y no se merece nada”, seguramente lo habré dicho. Pero creo que no son temas de actitud racista sino de

mala educación» (ED14).

«[Una] china que era una artista y tenía unas manos impresionantes dormía con dos brasileñas y una de ellas me decía: “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. [...] Pienso que no, evidentemente es mucho mejor decir otras cosas, pero yo creo que no, mi opinión tengo clarísimo que no es ningún insulto decir trabajar como un negro o trabajar como un chino. Para mí no lo es. Pienso que hay otras muchas cosas» (ED14).

«A veces, ya no es tanto la palabra, porque tú también has utilizado a veces ciertas palabras, sino el tono que utilizan las personas. Yo tengo compañeros que aprecio muchísimo y que utilizan este vocabulario, este lenguaje que está muy normalizado dentro de prisiones, pero no lo hacen de forma despectiva. Quiero decir que también lo ves cuando es despectivo o cuando no lo es. A veces todos podemos tener la piel más o menos fina, depende de lo que nos toque más la moral» (ED12).

«Yo he encontrado casos así, por ejemplo: “Mira, están todos los moros allí”. Esporádicamente sí que siento este tipo de lenguaje: “Ostras, ahora ese moro lo tengo arriba”, y es el moro, o “el negro”. Esto sí que se comenta: “Ya está el grupito de allí, míralos, todos los negros allí en ese rincón, ¿qué hacen?”» (ED13).

## **La dificultad de hablar y reconocer situaciones de discriminación racista**

En distintos grupos encontramos cierta dificultad para hablar abiertamente de situaciones concretas que podrían ser discriminatorias. En primer lugar, de las relaciones de los profesionales (del sector que sea) con las personas internas. Estas dificultades se manifiestan de diferente forma, como muestra esta secuencia producida en un grupo::

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 diferenciaremos) 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.

Y en el mismo grupo se formula la idea de que no existen datos que permitan objetivar lo que estaban diciendo antes::

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 cuando se reconoce que existen actitudes racistas hacia los internos se considera que son puntuales y asociadas a la ideología política de las personas:

«Son casos puntuales, son casos excepcionales, hay funcionarios que se declaran claramente de la extrema derecha y no los quieren, no soportan a los extranjeros ni al módulo, los tratan mal, sinceramente, pero no todos. Quizás en cada módulo o en todo el centro serían dos o tres casos de este tipo, me refiero, en general».

## **Situaciones de discriminación racista en los centros penitenciarios**

Cuando la dificultad de hablar de situaciones discriminatorias se supera, aparecen contextualizaciones que apuntan a la idea de discriminación institucionalizada de la que hemos hablado en el planteamiento teórico de esta investigación. Institucionalizada en el sentido de que son *habitus* (esquemas de pensar, sentir y actuar) no solo individuales sino compartidos, e institucionalizada también en el sentido que está enmarcada en relaciones

establecidas entre miembros de la propia institución:

«Pero después resulta que el discurso racista que existe, esto se agrava a medida que la persona ocupa un cargo cada vez mayor y tiene más trascendencia que lo que ocurre debajo. Si yo soy racista llego allá donde llego porque soy un *mindundi*, pero si resulta que el racista ya es un jefe de servicios, ya tenemos un problema. Si resulta que el racista es una persona que tiene un trato con la dirección y sus comentarios pueden influir en según qué cosas, tenemos un problema. A mí que me diga una persona que tiene responsabilidad de vigilancia suprema y me diga un día: “Estos marroquíes que entran que van a parar al DERT, yo se lo quitaría todo menos una cuerda, así que los dejaría”. ¿Vale? Y váyase. Después de este comentario, que esto es un calentón, que se repita delante de otra persona y vuelva a decir: “Estos que están dando por el culo en el DERT, hablando mal, yo se lo quitaría todo menos un pedazo de cuerda así”. Esto yo no puedo dejarlo pasar porque esto ya es una actitud. Y es una persona que tiene una responsabilidad de vigilancia, superior a las demás. Lo voy a denunciar a cargos de dirección y no ocurre nada, y no pasa nada. ¿Qué haces? ¿Te vas al juzgado? ¿Qué haces?».

«Oí comentarios, sobre todo en el DERT, que un interno marroquí quemó la celda, pero no puedo confirmar si es cierto o no, he oído esto de los internos, no de un profesional: ese interno se estaba quemando y la mayoría de los funcionarios del DERT le dijeron: “Déjale, es un moro, que se muera”. Y solo uno se quitó la chaqueta y entró a salvar al interno, y el resto dijeron esto: “Que se queme, un moro menos”. Pero ese comentario lo oí yo de los propios internos del DERT, y no solo internos marroquíes, internos españoles y de otras nacionalidades».

«“En una patera los mandaba yo” y no sé qué. Estos comentarios que además se han normalizado, es racismo y es clasismo y es estupidez» (ED12).

«Yo creo que hay muchos comentarios que ya los paso por alto, que pasan por delante, homófobos, racistas, de todo. Y por “no ensuciar” la interacción, que ya se ensucia con esto, por no complicarme mi vida día a día, yo no me enfrento. Y voy hacia lo que quiero, porque si yo me enfrento con el funcionario o con quien sea, si te debe facilitar después una apertura de puerta, o que venga un interno, no es tan fácil. Es verdad, lo escucho y yo no hago nada y no digo nada. No sonrío, no sigo el juego, pero no pongo un límite a esto. Entonces, creo que sí: yo oigo muchos comentarios racistas, pero soy incapaz de reproducirlos. Yo creo que hago como una especie de disociación cuando oigo esto» (PS2).

«Yo cuando he encontrado comentarios así, por ejemplo: “Mira, están todos los moros allí”. Normalmente suelen ser funcionarios. Yo digo: “Hombre, ¡no digas esto!”. Lo comento con la persona, no voy a decir: “Mira, que han hecho esto”. [...] En esto sí que intervengo, pero de algo más arriba, no» (ED13).

En algunas intervenciones se evidencia cómo la persona toma conciencia de su actitud racista sobre un colectivo concreto:

«A mí me pasa que ya tengo alguna actitud que también podemos considerar racista: cuando tengo derivaciones de jóvenes menas de origen marroquí yo las aplazo, no las atiengo tan rápido o me espero unos días, o no atiengo muchas de golpe porque sé que acabaré viviendo una escena hostil, que lo pasaré muy mal. Y yo veo en mí esta actitud de rechazo, de decir: “Otra derivación de un mena, uff”. Yo tengo estas actitudes y lo veo también en mis compañeros. Porque es que lo acabaré pasando mal».

En los debates de los grupos también se menciona un episodio que narra las reacciones del personal trabajador del centro hacia personas que vienen a colaborar y que son de diferentes orígenes, y que pone en evidencia los prejuicios instalados institucionalmente:

«Vino este verano un grupo de teatro de animación sociocultural que hay gente que va vestida de muchas maneras, hay gente de diferentes orígenes... Llegan a la puerta y ¿qué pasó con los funcionarios? “¿Qué nos habéis traído aquí?” “¿Quién es esa gente que tiene que entrar?” Empezaron a venir funcionarios, pararon la entrada de forma habitual, tuvieron que empezar a pasar todos los materiales que llevaban de forma exagerada por los escáneres, ¡de manera exagerada!».

«Me ocurrió una vez que presenté un proyecto dirigido a jóvenes magrebíes. En el proyecto existía una presentación de varios voluntarios que vendrían a complementar las sesiones. Cuando presenté el proyecto a una persona con un alto cargo, me fijé que esa persona focalizó mucho la mirada, bueno, la mirada, y me lo dijo, en un voluntario que tenía nombre y apellido extranjero. O sea que se focalizó en él en concreto y dejó a todos los demás, que por nombre y tal ya se ve que son autóctonos. Y claro a mí me sorprendió mucho, ¿por qué? ¿Por qué estás preguntando y focalizándote en este? ¿O poniendo en cuestión por qué tiene que venir a esta sesión y qué venía a hacer y tal y no preguntar por el resto? Claro, a mí esto me chocó mucho, no me lo esperaba. De todas formas, si quieres tener información pregunta por todos. Era una lista de nueve voluntarios. ¿Por qué se ha focalizado en esa persona que tenía un nombre y apellido extranjero? He tenido que dar varias explicaciones para convencerla de por qué esa persona venía, qué venía a hacer y tal. Y del resto no, ni me preguntó por el resto. Precisamente este voluntario es catalán nacido aquí, en territorio catalán, y tenía nacionalidad española y todo. O sea, ¿qué diferencia hay entre éste y el resto? ¿El nombre, el apellido, la raza, el color de piel? No debería ser distinto. Y esa persona también tenía un currículum y a mí me sorprendió mucho que se focalizara precisamente en ella».

En los debates de los grupos también se mencionan las actitudes supuestamente racistas (en realidad parecen más bien prejuicios) de las propias personas internas entre sí:

«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 conflictos de convivencia que se interpretan como un conflicto asociado a la forma, por ejemplo, cómo una persona ejerce sus creencias religiosas:

«Hay un interno, por ejemplo, que era muy, muy practicante, muy practicante y al mismo tiempo ignorante. Aquí hay: soy practicante, pero mezclo la práctica con algo de radicalismo. Este interno es un problema: se levanta a las tres de la madrugada a rezar, y reza en voz alta, y convive con un interno de otra cultura que no es musulmán, y el otro le habló mil veces con educación: “Por favor, no reces en voz alta, me molestas”. Y el otro no le hace caso. Y un día cogió la bandeja y le golpeó y cayó inconsciente» (TE13).

Para terminar este apartado, destacamos esta reflexión en torno al impacto de la discriminación racista, especialmente en las personas que están privadas de libertad:

«Nosotros, como ciudadanos que vivimos el día a día dentro de una sociedad, hacemos nuestra vida a diario normal y corriente, es decir, tú trabajas, estudias, vas a comprar, vas al supermercado, tienes una vida normal, compartes la vida con amigos, te socializas, tienes la familia. Sin embargo, si nos ponemos en la piel del interno, no. El interno está en privación de libertad, es vulnerable, tiene una mochila llena de muchas cosas, que no tiene la familia aquí, que quizás no está documentado, que la familia tampoco le acompaña. Tal vez se encuentra solo en un país que para él es totalmente distinto del país del que proviene. Una serie de cosas que no sabe por dónde empezar, que no está bien orientado. Entonces, cuando vivimos estas situaciones de racismo podemos decir que nosotras mismas podemos hacerle frente. Pero puede que para ellos se les haga el doble de difícil porque no conocen las leyes, no saben dónde acudir, no saben ni siquiera a qué profesional deben acudir para poder hablar de ello, y no son conscientes de cuáles o ya niegan totalmente que recibirán una respuesta. Es doble discriminación, doble sufrimiento, doble todo. Desde mi punto de vista debe encontrarse una solución. Ante esto, o sea, yo siempre lo he dicho, yo puedo hacer frente al problema, pero tal vez el interno, no. Y quizá no estamos previniendo conflictos, sino que estamos sumando que se puedan producir otros conflictos dentro del centro penitenciario o cuando salga o a diario, interno con interno o profesional con interno, y es un problema» (TE10).

## La libertad religiosa y las reticencias en su práctica

La libertad religiosa es un derecho fundamental recogido y protegido expresamente por la Constitución española. A pesar de su reconocimiento, se comentan situaciones en las que se denota una falta de empatía y de sensibilidad respecto a las convicciones religiosas:

«Una vez entré en el módulo y el funcionario me acompañaba hasta el aula de talleres, porque tenía la llave y para poder abrirme el aula. En el módulo hay una sala que también la utilizan los musulmanes para realizar sus oraciones. Al pasar por el patio me di cuenta que había un grupo de gente que estaba reunido. Desde lejos no se veía que estaban haciendo la oración y yo tampoco sabía que era el espacio en el que hacen la oración. Y yo, preocupada, me giro y le digo [al funcionario]: “Ostras no sé qué está pasando allí, que hay un grupo de internos reunidos.” Y me dice: “Es que están rezando”. Yo digo: “Ah, qué bien”. Y me dice: “No, bien no, es que están consiguiendo lo que quieren”. Y yo le digo: “¿A ver cómo? ¿Puedes repetir?” Y me dice: “Sí, están convirtiendo esto en lo que ellos quieren”. Yo digo: “¿Qué quieres decir con esto? Son musulmanes y está garantizada la libertad religiosa, pues está garantizada para todas las religiones. No lo veo como un problema”. Y me dice: “Sí, ¿pero tú ves aquí el budismo? Ves aquí...”. [Y le respondo]: “Que yo sepa sí que se hace la misa para los cristianos y católicos, y budismo porque son muy pocos, pero me imagino que también hacen su oración”. Al final dejé la conversación porque vi que no llegaba a ninguna parte. Por mucho que quisiera entrar, no llegaba. Me chocó porque la libertad religiosa está garantizada por la ley y todo el mundo tiene derecho a profesar lo que quiera mientras no haga daño a nadie. Y mientras lo haga con autorización y todo esto, no debería ser un problema» (TE12).

«Por ejemplo, hay internos que han querido practicar la oración y ha habido discriminación o rechazo, podemos decir, por no hacer esta actuación. O quizá el funcionario al que le tocaba estar en ese momento ha tenido que pedir, por favor, que quiere hacer el cambio para no ver la práctica. Con otros funcionarios perfecto, incluso tienen curiosidad. Pero a otros no, o tal vez les agobia. No acaban de aceptarlo. Pero es porque no quieren aceptarlo o no quieren respetarlo. No es que no se pueda, sino porque no quieren» (TE10).

## La coartada del «racismo inverso»

En los grupos también se han expuesto situaciones vividas por las personas participantes que se plantean como «racismo inverso»:

«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).

Y esto genera un debate en el grupo:

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...” [Hace gestos de hacerse notar].

La aportación de una persona entrevistada vincula todas estas ideas:

«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).

## **Situaciones de discriminación racista vividas por profesionales**

También se reconocen actitudes y prácticas racistas que se han producido por personas internas hacia profesionales racializados. En algunos casos se manifiestan como tratos irrespetuosos por motivos racistas:

«[En otro centro donde había trabajado] había una compañera que ella era [sudamericana] y de piel oscura, y ella se encontró en situaciones complicadas, de faltas de respeto por ese motivo, de los internos hacia ella. Y sí que [por parte de] funcionarios y compañeros, hubo un apoyo, pero no fue más allá. Y se quedó como en el apoyo de tu día a día y ya se agradece, ¿no? Pero no fue más allá. Debo decir que como institución ni siquiera se dejó demasiada constancia de que estos internos tenían actitudes así. Y creo que sería importante que se reflejara de alguna forma» (ED1).

En otros, los prejuicios fueron más allá y los internos se constituyeron como grupo para poner en práctica estos prejuicios y los convirtieron en acciones discriminatorias dirigidas y organizadas:

«Aquí en el centro había un compañero de origen marroquí y un grupo de internos algo radicalizados se unieron en grupo, unos pocos, coincidieron en un módulo y “Con este moro no hablamos, con este moro no queremos hablar”. Cada vez que esa persona hace una actividad, no va nadie; o se llegaron a oír comentarios a otros internos quizás algo más vulnerables, a veces con problemas psiquiátricos: “Tu si quieres entrar en nuestro grupo, pues tú tienes que matar a un moro para ser de los nuestros”. Y esto se lo llegan a decir al compañero: “Pues es que me han dicho que si quiero formar parte, de estar con ellos, tengo que...” Totalmente supertóxico y superradical» (ED1).

La narración de los hechos, aparentemente conocidos por todas las personas integrantes del grupo, permite también hacer consciente la sensación de indefensión, de un cierto desamparo por la falta de canales institucionales para atender las discriminaciones racistas:

«Y también eso como profesional no sabes cómo reaccionar, con quien hablarlo, intentas normalizar o minimizar un poco lo que pasa: “No, bueno, ya irá pasando”. Claro, porque tú como persona ir y decir, hablar con dirección o hablar con algún mando y contar: “Es que estoy recibiendo este [trato]...”. O sea, que no se hace nada, no se hace nada, y tampoco creo que exista el apoyo o el lugar al que ir a compartir lo que me está pasando, porque te pueden culpabilizar a ti» (ED1).

El relato de los hechos narrado por la persona que recibió la discriminación aporta más detalles y los sentimientos de sentirse discriminado, y pone en evidencia la falta de apoyo y respuesta de la institución:

«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 composición diversa de los grupos permite realizar un contrapunto entre sus integrantes y ofrecer el testimonio directo de personas racializadas que han experimentado los efectos de las actitudes racistas en diferentes grados, desde el prejuicio al racismo propiamente dicho:

ED4: Yo por ejemplo sí me he encontrado con situaciones [de racismo]. Claro, cuando

empiezas nueva en un sitio que eres la diferente o la única, esto es como llamar mucho la atención. Y de alguna manera el recibimiento desde un principio es como que es difícil de aceptar.

ED1: Has de demostrar, ¿no? Parece que tengas que desmontar todas las etiquetas.

ED4: Es como hacer un sobreesfuerzo, continuamente, de ir haciendo para que de alguna forma estés aceptada. Hemos dado un poco de rodeo y sí que se ha notado. Pero es esto que también creo que es importante en la representación. Porque, por ejemplo, ahora mismo es como que ya formo parte de esta institución, soy como una más. Y comparado con el inicio, veo un cambio, es como normal.

TS1: Pero a ti te ha costado mucho más que a mí, seguramente. Esto es así, es innegable. Yo seguramente he necesitado un mes de adaptación para decir algo y tú seguramente has necesitado medio año. Demostrar, demostrar a sus compañeros, demostrar a los funcionarios y a los de arriba.

ED4: Y a los de arriba. Que es como un desgaste. Llega a un punto que es como un desgaste.

Esta necesidad de «demostrar» evoca cierta desconfianza o cierto temor de que la profesional no pueda gestionar neutralmente y hacer frente a las demandas de las personas internas que puedan identificarse con ella por razones étnicas:

TS1: Y no has notado también, que al final es también una discriminación, que por ejemplo los árabes o los musulmanes también habrán sentido cierta... ¿habrán creado vínculos también [contigo]?

ED4: Positivo.

TS1: Claro, positivo pero a la vez lo han utilizado, lo han instrumentalizado, ¿en algún momento han intentado utilizarlo?

ED4: No, no. Yo creo que es positivo.

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

ED4: Es como un referente de tu mismo origen que está posicionado en un lugar más privilegiado. Que es de alguna forma cómo se representa.

TS1: ¿Y negativo como mujer dentro de esa cultura?

ED4: No, porque hay como cierto respeto. En el sentido de que es como que se ve más familiar y de alguna forma no me ven como superior o algo. Y en este sentido es algo positivo a la hora de hacer el vínculo o la intervención.

TS1: Sí, pero ese vínculo que es positivo, a la vez puede ser, a ver si me explico... Es que se pasan de la raya. «Tú eres de los míos...» Esto es lo que te decía, ¿no te has encontrado con esto? ¿No has tenido que poner límites?

ED4: Va, ayúdame que... [risas]

TS1: ¿No has tenido que poner límites alguna vez con esto? A esto es a lo que me refería.

ED4: De «para, ¡oye!». Que sí, pero una cosa no quita la otra. «Muy bien lo que quieras, pero...»

TS1: Eres una profesional, ¿no?

ED4: Sí.

En algún caso la persona se siente discriminada porque sus compañeros la consideran racializada, y esta percepción genera un debate en el grupo sobre qué puede considerarse un trato discriminatorio y pone en evidencia las diferentes sensibilidades y el papel que juega la subjetividad en estos procesos:

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 situación que encontramos reiterada en otro grupo:

«Cuando empecé a trabajar, me encontraba a un funcionario que me había visto antes en el módulo y siempre que entraba para pedir la tarjeta, sin decirme nada decía: “A limpieza, ¿no? ¿A limpieza?”. Y le expliqué mil veces que yo soy mediadora cultural, y ya no sabía qué pensar, si lo hacía de forma consciente o que tenía problemas de memoria».

También se observa como en ocasiones la racialización de la persona despierta suspicacias por situaciones que cuando las lleva a cabo una persona no racializada se considerarían «normales»:

«El Consejo Islámico nos hizo una donación de una caja de coranes. Un interno me pidió un Corán, y yo [educadora no racializada] se lo dejé y ningún problema, iba arriba y abajo con los coranes, y los iba dejando» (ED12).

«Fue una coincidencia que seis internos hicieron la instancia (pidiendo coranes) y todas dirigidas a mí [mediadora cultural]. Pues todo el mundo se ha puesto en alerta: se preguntaban por qué seis personas habían hecho esa instancia y se dirigirían a mí [mediadora cultural], y fue una coincidencia. Supongo que, si en la instancia hubiera puesto Sandra, ningún problema. Creo que la reacción habría sido distinta» (TE12).

«Una vez yo estaba realizando una actividad en un departamento especial. Precisamente

ese día y a esa hora me tocaba realizar una intervención grupal con cuatro chicos de origen árabe. Estos chicos se ve, por lo que me habían dicho en ese momento, que a esa hora solo salían conmigo: no sé si porque era verano y era buena hora y salían. Un día entró un funcionario a hacer alguna gestión o preguntar algo y vi cómo un interno puso muy mala cara y tal. Cuando salió el funcionario, yo le pregunté por qué había cambiado la cara y si estaba bien o si tenía algún problema con el funcionario, que si hay algo que podríamos arreglarlo. Y me dijo que no, que no era un problema con él, o sea con el interno, sino que era algo relacionado conmigo. Yo digo: “¿Con?” Y me dijo: “Es que cuando tú sales de la actividad, el funcionario después nos pregunta a nosotros que si [tú nos] llevabas algo y por eso salimos a tu actividad”. Entendí que era su trabajo, pero no para ir a preguntar al interno. Me lo podría haber dicho directamente a mí. Es cuestionar tu trabajo, esa sensación de que siempre estás en duda o en cuestión, aunque estás haciendo bien tu trabajo y nunca ha habido ningún problema. Siempre tienes esa sensación de que las miradas están sobre ti».

Sobre esta diversidad se van construyendo los modos en que las personas se perciben y se relacionan. Maneras que, como señalábamos antes, pueden estar orientadas por prejuicios y derivar en prácticas racistas, y que obligan a las personas racializadas a establecer estrategias para evitar o disminuir los efectos y los impactos de estas prácticas discriminatorias:

«Aquí es donde dificulta que yo como persona chica, joven y que llevo una simbología religiosa en mi día a día, pero que en el trabajo no la llevo. Pero, ¿por qué? Porque intentas evitar toda esta serie de cosas o intentas evitar toda una serie de preguntas que la gente no conoce».

«Claro tú imagínate, ¿no? Tú estás pasando por el pasillo y llevas una simbología religiosa y ya te están identificando como tal, ¿no? Claro, al no llevarlo, pues esto le queda a alguien. Es un problema».

O en otros casos en los que se pone de manifiesto el trato discriminatorio ligado a una mirada racializadora hacia la persona discriminada:

«Yo misma, cuando empecé a trabajar, fueron varias personas que me abrían la puerta, siempre dejaban entrar el resto y a mí precisamente, solo por el simple hecho de ser diferente, me encontraba siempre con dos o tres personas que me miraban la bolsa o me pedían ver la tarjeta. Incluso una vez un funcionario me dijo que me confundía con una interna, que si podía enseñarle la tarjeta. Y cómo estas actitudes han pasado muchas. Y también otra persona que siempre me miraba el bolso y me hacía pasar por el escáner. Éramos un grupo de cinco o seis personas y dejó entrar a los que me acompañaban, que todos eran catalanes menos yo: les abrió la puerta, ellos salieron y a mí me dijo que tenía que pasar por el escáner y que si le podía dejar la bolsa. A mí me pareció muy raro y dije: “¿Y por qué a mí?” Y me dice: “Ves aquellos que se van, ya son de la casa, tú, no. Y por eso

tengo que mirar tu bolso y hacerte pasar por el escáner”. Esta actitud en sí me hizo llorar, porque me dijo en la cara que si volvía a cuestionar su trabajo, llamaría a los de arriba para echarme. Sentí discriminación, racismo, porque si es cuestión de seguridad deberías hacer pasar por el escáner y mirar el bolso de todos y no dejar a cinco personas entrar, que ni los miró. Solo puso la mirada en mí y me lo dijo claramente. Es que no escondió la actitud. Claramente me dijo que ellos son de la casa y yo no. Y que a mí sí que tenía que mirarme el bolso, qué llevaba y qué no llevaba, y que si cuestionaba su trabajo, pues que llamaría a alguien de arriba para echarme».

O discriminaciones racistas que se producen después de que la persona que discrimina corrobora que una profesional practica una determinada religión:

«Una de las veces que ocurrió me dirigí a uno de los módulos y había un funcionario bastante mayor de edad, la verdad. Es un funcionario que desde el primer momento que accedí como profesional me hizo una pregunta y me dijo: “¿Te puedo preguntar?” Y yo en plan con todo el respeto: “Sí, dime”. Y claro, tú ves la postura, la forma de hablar y te preguntas: “¿Qué son estas formas de preguntar?”. Y me dice: “¿Tú practicas la religión musulmana?” Y yo digo: “Sí”. Y desde ese momento ya no me habló [más]. Y cualquier petición que he tenido en plan: “Por favor, ¿me puedes abrir la puerta?”, nunca [me ha abierto]. Siempre ha venido otro funcionario o una funcionaria a abrirme la puerta o para aceptar la petición. Es una de las personas que también invité a que pudiera venir a la formación, pero incluso lo ignoró».

Incluso se llega a cuestionar la pertenencia de un profesional a la institución a causa de la racialización:

«Mi compañero pidió las claves de un aula dentro del módulo a una funcionaria y ella le comentó: “Estas claves no son para ustedes. Para personas tipo vosotros, sino que son para las personas que trabajan aquí”».

Como reflexión final de este apartado, la siguiente aportación muestra cómo los y las profesionales racializables, además de ejercer la función que les corresponde, deben estar en alerta constante a la hora de llevar a cabo su actividad laboral diaria, que va acompañada de una sensación de supervisión permanente:

«Es como si estuvieran por encima de todo. Y esto lo oí muchas veces. De hecho hoy en día después de cuatro años también lo siento, en plan, depende en qué situación, el resto está en una situación de privilegio. Yo simplemente por tener un nombre árabe, por tener un origen árabe o lo que sea, siempre tengo que vigilar con lo que estoy haciendo, porque sé que lo cuestionarán. O sea, debes vigilar mucho, que a la mínima todo el mundo vendrá... Es como si no tuvieras derecho al error».

## La diversidad como motivo de segregación

Esta mirada racializadora establece una división que distingue y separa a los «otros» (sean profesionales o personas internas) del resto del colectivo y orienta prácticas segregadoras y discriminatorias:

«Quería preparar una dinámica y una actividad bastante grande dentro del polideportivo con los internos, y lo tratamos en la reunión de la comisión [de internos y profesionales del módulo]. Les dije que mi único requisito era que hubiera dos grupos y no solo uno [se refiere a españoles y extranjeros]. Que exista una mezcla, una convivencia entre ellos. Los motivé de cierto modo y fue lo que se [acordó]. Y al salir de la comisión se dirige a mí un funcionario y me dice “¿Me puedes contar algo?”. Y yo: “Sí, dígame el qué”. Y me dice: “No acabo de entender esto de hacer una actividad entre árabes y españoles”. Y ahí me quedé cuadrada. Pero, claro, tú tienes que ver los modos y son cosas que no vienen a cuento: ¿por qué me las comentas de esta manera? Y ves esa división, esa discriminación: “No me juntes a tal”. O muchas veces ha pasado a la comisión: “Diles a los tuyos que tienen que aprender que la higiene se tiene que hacer de determinada manera”, o “Hacedles aprender a los vuestros”. Todo este tipo de [hablar]...».

O al revés, actividades que se plantean excluyendo a una parte de las personas internas por prejuicios de los y las profesionales que las organizan:

«Nunca, nunca se me ha olvidado. Fue el día de Reyes, donde se prepara una actividad dentro del poli con los padres y los hijos que vienen. Los educadores que lo organizaban nos dicen: “Nosotros vamos a celebrar nuestra fiesta”, remarcando “nuestra fiesta”. Y nosotros decimos: “Sí, sí, nosotros también bajamos”. Y ellos contestan: “¿Vosotros también celebráis Reyes?”. Estas cosas ya son cosas directas, no son cosas indirectas, son cosas que en plan ¡pum!, te las encuentras. Esto se suma a que a nosotros, como mediadores interculturales racializados, no nos están valorando como mediadores. Por tanto, esto también dificulta nuestro trabajo en el día a día. Pero, ¿por qué? Porque hay una serie de discriminaciones y estereotipos que no se acaban de, no se están deshaciendo».

Comprender y empatizar con las personas que se sienten discriminadas implica considerar tanto la perspectiva desde la que se vive la experiencia como la forma en que percibimos y evaluamos las situaciones. En la siguiente reflexión un profesional que ha vivido situaciones de discriminación racista comparte sus reflexiones sobre este hecho:

«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».

E ilustra esta reflexión con situaciones vividas, en las que el etiquetado por la racialización activa los prejuicios y cómo son percibidos por la persona objeto de los mismos:

«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 hilo de esta reflexión, también cabe mencionar algunas ideas surgidas, relacionadas con la propia percepción de las personas internas de ser discriminadas por su origen étnico. Aparecen reflexiones en algunas entrevistas y grupos de discusión en torno al uso “del hecho racista” por parte de algunas personas internas, para argumentar el no acceso a trabajos, permisos, programas de tratamiento, etc., cuando en la práctica real se percibe como una queja que estaría más relacionada con el no cumplimiento de otros factores, como aspectos relacionados con la conducta, normativas de los centros, no cumplir con

requisitos objetivos de formación.....

«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 veces a un chico, magrebí, al que le dices “No puedes trabajar por esto...”, y le cuentas, de forma integradora siempre. Ya está, la cosa es “Es que eres racista”. Lo utilizan mucho, también. Hay que decirles “No es esto”, es que hay unas razones, hay una normativa y a veces no entran...» (TE5).

«Aquí vivimos en un ambiente que se aprovecha del racismo. Tenemos un colectivo de personas que se aprovecha del racismo, es decir, que aprovechan que en algún momento no les sale algo: “Es que la X es racista, claro, solo hace caso a los de esto y esto”» (ED11).

«Los internos son mucho más racistas: “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.* Quizá sufro más racismo por parte de los marroquíes que por parte de los españoles. Los muy radicales, yo he hablado con muchos, he tenido muchos jóvenes que son fascistas declarados, de ultraderecha, y hablan conmigo superbién, superbién. Tal vez porque los hay, sacan el cien por cien de racismo, sino que dice: “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”. Lo que sea. En cambio, los demás, notas este racismo de decir “Es que tú deberías ser como nosotros, tú deberías ayudarnos”. Con un colectivo de gente que en muchos casos han sido vividores y todo lo que han podido aprovechar en la vida lo han aprovechado con historias. Pero han terminado y llegan aquí con un ansia de “dame, dame, dame, dame, dame. Y no, que tengo mis derechos. No me tocas mis derechos” que hace ultradifícil trabajar» (ED11).

«Es verdad que por parte del interno también debe entender qué es el racismo, qué es la xenofobia y cómo detectarlo. O sea, ¿qué es para ellos racismo, qué no lo es para él, si se detecta o no se detecta, de qué formas lo detectan ellos, ¿no? Porque muchas veces al hacer intervenciones dicen, “Ya, pero es que la funcionaria tal o la educadora tal es muy racista conmigo”. Claro, ¿qué es racismo para ti?». (TE10)

## **Impacto del racismo y las discriminaciones en la salud mental**

En este espacio se hará la reflexión sobre cómo la discriminación puede llegar a influir en el estado emocional y psicológico de la persona que lo ha sufrido, y los efectos que esto puede tener en la vida personal:

«Creo que el racismo es una de las cosas que afecta realmente, llega a nivel emocional y a nivel interno y mental de la persona, llega y afecta mucho» (TE10).

«Lloré, fui al despacho, lo compartí con mis compañeros. Pero, bueno, sé que una persona de alto cargo habló con él y después él se disculpó y me dijo que no eran las formas, pero el daño ya está hecho. Yo esto lo llevé durante muchos meses y siempre que ahora me encuentro con él, ya no vuelve a mirarme el bolso ni nada, pero siempre que lo veo, me viene el recuerdo de lo que me hizo, porque me sentí muy discriminada. Simplemente por mi cara, por mi origen árabe o por lo que sea».

«Y muchas veces, o sea, fui a mi casa con la autoestima muy baja, porque claro, yo también me ponía en duda a mí misma en plan a ver, ¿estoy haciendo algo mal? ¿He hecho algo mal? ¿Está haciendo realmente su trabajo como lo debe hacer? ¿O es una sensación mía que me están discriminando simplemente por mis orígenes, porque soy mujer? ¿Por qué soy joven? Muchas veces yo misma me cuestioné... Hasta que un compañero me hizo ver que es así».

## **La discriminación múltiple: una mirada feminista interseccional**

El racismo y la discriminación pueden llegar a multiplicarse y afectar de diferente manera cuando se les suma la desigualdad de género. Existen aportaciones que ponen en evidencia la doble discriminación, por motivo de género y de origen:

«Siempre me da la sensación de que, por el simple hecho de tener nombre árabe, por el simple hecho de ser joven, por el simple hecho de ser mujer, siempre me cuestionan mi trabajo. O sea, cuando pido algo y tal, la mirada, cómo te responden... a veces dificultan mucho. O sea, tú pides algo, vas a hacer una gestión y la persona con la que te encuentras (yo me he encontrado esto con personal de tratamiento y con funcionarios), tengo la

sensación de que siempre cuestionan, o sea, ponen en duda» (TE12).

Cuando la persona que vive estas situaciones de discriminación y racismo las expone, es interesante ver cómo responde su entorno. A veces en situaciones de injusticia hay quien se mantiene neutral:

«Discriminación por todas partes. Y esto lo comenté con mucha gente. Al principio me decían que tal vez era una sensación mía. Y yo les decía que no, que no es normal. Hasta que mi compañero comprobó que realmente es así, que cuando él, por ejemplo, pide algo le pueden hacer dos o tres preguntas y cuando soy yo me piden mil autorizaciones y llamadas y no sé qué... Porque la misma gestión, él la pidió y no le pusieron tantas trabas como a mí. Y fue ahí cuando me dijo: “Sí, sí, tienes razón”» (TE12).

Se muestra cómo la figura de la mujer de origen extranjero implica una serie de estereotipos y estigmatizaciones y que cuesta romper con estas creencias y mitos falsos:

«Una vez un interno de origen español, o sea, autóctono, me preguntó si yo estaba casada y yo le dije que esas preguntas personales no deberían hacerse. Y me dice: “Es que te lo digo por saber si tu marido tiene algún problema o no. Porque claro, los árabes musulmanes que son... sabes lo que quiero decir”. Pero no le dije si estaba casada. Pero me dijo que me preguntaba esto por curiosidad por saber cómo es la reacción de mi marido. Si yo estaba en casa... Porque claro, todo el tema del machismo y tal y del islam, pues para él era muy chocante ver a una chica de origen árabe trabajando en un centro penitenciario y con hombres».

«Llevaba unos seis meses trabajando, un funcionario me abrió la puerta del despacho para hacer una entrevista y un compañero le llamó y ante mí le dijo que esperara, que estaba mirando porque eso nunca lo había visto. Nunca había visto a una chica de origen árabe trabajando en un centro penitenciario. Es el desconocimiento, porque a mí también me llegaron a decir que cómo estoy trabajando aquí, que no sabían que había chicas de origen árabe, que terminaban los estudios, que ellos pensaban que se casan, que no trabajan, que cómo puede ser que mi familia me deje trabajar. ¿Sabes? Falta de sentido común, falta de conocimiento de lo que hay fuera».

«Es falta de conocimiento, porque actualmente en todos los ámbitos encuentras a chicas y chicos de origen extranjero trabajando. De hecho, en mi universidad hay muchas chicas que actualmente llevan el hiyab. Yo entiendo que es algo que no debe sorprender. Tanta diversidad que existe, no solo en el ámbito penitenciario, sino en el exterior, y todavía estamos así. Y esta reticencia. Cuesta aceptar esta realidad. Yo lo veo como una riqueza, pero claro, mucha, mucha gente todavía se resiste a ver esto como algo positivo o a reconocer que existe».

## Discusión

Las personas participantes han debatido sobre las situaciones de racismo o discriminación en los centros penitenciarios. Agrupamos sus comentarios y aportaciones en los siguientes apartados:

- 1. Percepción de la diversidad en los centros penitenciarios:** Las percepciones de las personas participantes sobre la diversidad difieren notablemente: para algunas personas es una riqueza y un escenario de oportunidades, mientras que otras manifiestan su preferencia por una realidad más homogénea.  
En la vida cotidiana de las prisiones se observa una agrupación espontánea de las personas internas por afinidades, ya sea por nacionalidades, etnias u otras características.  
La diversidad en las plantillas profesionales se ve con cierta ambigüedad, entre la valoración de la riqueza que supone el conocimiento de otras culturas o de otras lenguas y la preocupación por la competencia en la carrera funcional.
- 2. Manifestaciones de racismo y discriminación:** Las actitudes, expresiones y comentarios racistas aparecen discutidos y demuestran la necesidad de concienciar y sensibilizar a las personas. A pesar de algunas minimizaciones que se atribuyen a la “mala educación”, se pone en evidencia que existen prejuicios y actitudes que pueden contribuir a favorecer un contexto discriminatorio. Algunas personas participantes reconocen estos comportamientos como problemáticos y buscan formas de cambio que se llevan a cabo como acciones individuales y no organizadas. Aunque se reconoce la existencia de prejuicios, se niega que existan prácticas activas de discriminación a las personas internas en el acceso a servicios o actividades que ofrecen los centros. También se señala que no se han recibido denuncias de discriminaciones racistas a través de los canales oficiales (como pueden ser instancias, denuncias en el JVP, quejas en el Síndic de Greuges...) que los centros tienen habilidades para que los internos hagan estas comunicaciones. Este hecho sirve para reforzar una visión minimizadora, aunque también podría indicar la incompatibilidad de los canales existentes para comunicar hechos racistas.
- 3. Situaciones de discriminación reconocidas:** Las situaciones de discriminación racista más reconocidas han sido sobre profesionales racializados. Estas

discriminaciones proceden tanto de otros profesionales como de personas internas. También se han observado las distintas formas en que el resto de profesionales juzgan los hechos: desde minimizarlos o directamente ignorarlos, a mostrarse solidarios y apoyar a las personas que son discriminadas.

En todos los casos recogidos se ha apreciado la dificultad de hablar abiertamente de los hechos, y de socializar y escuchar las vivencias y sentimientos de las personas discriminadas, en la línea de lo señalado en los puntos anteriores.

También se reconoce el racismo hacia las personas internas racializadas, que se manifiesta sobre todo a través de un lenguaje despectivo.

**4. Dificultades para abordar el racismo:** A la dificultad de reconocer situaciones de discriminación racista se añaden las dificultades de las personas profesionales para abordar o responder a las situaciones de discriminación que hayan podido presenciar. A veces, en una especie de reflejo de una cultura corporativa, optan por no hablar abiertamente y no intervenir en las situaciones. También se señala que cuando se han puesto los hechos en conocimiento de la institución no han recibido soporte ni respuesta. La percepción de que no hay respuesta institucional lleva a los participantes a reconocer que adoptan una actitud de «supervivencia», a no meterse ni intervenir.

**5. Discriminación institucionalizada:** Se apunta la existencia de unos hábitos o esquemas de pensamiento, sentimientos y acciones compartidos a distintos niveles de la institución que naturalizan e, incluso, invisibilizan las prácticas discriminatorias. En la misma línea, existe un reconocimiento de la conexión de las actitudes racistas con posiciones de poder dentro de la institución. Todo esto pone de manifiesto la dificultad de denunciar y combatir esta discriminación dentro del sistema penitenciario. Las referencias a situaciones de discriminación en la propia institución demuestran la necesidad de definir una postura oficial de las prisiones para abordar estas cuestiones de forma efectiva.

## **Legislación y criterios de aplicación: barreras para la igualdad dentro del sistema penitenciario**

Uno de los aspectos tratados con las personas participantes en los grupos de discusión y en las entrevistas individuales fue el impacto que las legislaciones, las circulares, las instrucciones, las normativas y los criterios de valoración pueden tener en el trato diferencial de las personas internas con relación a sus derechos. De este debate nos interesa rescatar la forma en que las personas participantes consideran estos elementos como marcos con una pretensión neutral, o por el contrario, los destacan como posibles factores estructurales de discriminación racista. Los debates nos han permitido visualizar estas perspectivas y detectar cómo funcionan estos factores que pueden generar discriminaciones.

### **Dificultades para comprender los procedimientos legales**

En primer lugar, destacan consideraciones sobre una dificultad de base que tienen las personas internas de origen extranjero para comprender los procedimientos (englobando en ese término las leyes, las normativas, las instrucciones, las circulares, etc.). No es solo una dificultad de comprensión lingüística, sino de comprensión del sentido de estos textos. Esta reflexión consideramos que es importante porque también se verá referida en los siguientes apartados, cuando hablemos del acceso a las actividades de tratamiento, por ejemplo:

«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 falta de documentación como factor de discriminación

Para algunas de las personas participantes, el hecho de que las personas internas extranjeras carezcan de documento de identidad o permiso de residencia y trabajo, junto con la dificultad extrema de conseguirlos, se considera un factor discriminatorio. Esta situación legal provoca un efecto similar de restricción de derechos que el racismo:

«La gran diferenciación, que ya no sé si es o no discriminación, pero sí es una diferenciación, es el tema de la documentación. De cara a una salida programada, a un acercamiento al medio, a un primer permiso... ¡A la reinserción! Que se supone que es nuestro objetivo, ¿no? El doble castigo, cumples, condena y encima no puedes salir. Para mí, la discriminación es importante. No tienes documentación, no sales. Y entonces, ¿qué hacemos? No le están dando la posibilidad de reinserción y rehabilitación» (TS1).

«Yo soy, por ejemplo, español, tengo a mi madre, tengo a mi padre, tengo hermanos, tengo tía, tengo alojamiento, ¿de acuerdo? Yo hago todos los programas, he tenido buena conducta... en cambio, tengo más posibilidades de conseguir permiso y tercer grado. Yo soy extranjero, me comporto fenomenal, trabajo, voy a la escuela, hago todas las actividades, tengo buena relación con el equipo de tratamiento, pero no tengo a nadie en la calle, y en este caso, no es fácil aplicar el mismo criterio. Yo si salgo a la calle no tengo a nadie o no tengo documentación. En cambio, la gente de aquí no tiene ese problema de documentación, alojamiento...» (TE13).

El proceso de reinserción se ve condicionado por las personas internas extranjeras que no tienen documentación de residencia. Se habla de una «sobrepenalidad», de un plus que se añade al cumplimiento de la condena, destacando situaciones paradójicas, como es la posibilidad por parte de una persona extranjera de trabajar mientras está cumpliendo condena mediante la autorización de trabajo para penados (ATP), que se interrumpe cuando la persona interna accede a la libertad:

«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 también, la dificultad de llevar a cabo la labor de reinserción de las personas internas que están en esta situación:

«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).

Otros van más allá, y se plantean qué implica y qué dificultades se encuentran las personas que no tienen la documentación para poder vivir en el país de forma legalizada, y cómo este hecho actúa como un factor de discriminación estructural:

«Una persona es un delincuente por estar indocumentada y no tener unos papeles: es el colmo que una persona, sin haber hecho nada que esté tipificado en el Código Penal, sea un delincuente por no conseguir los papeles para estar en un lugar. Una de las cosas que aquí vemos más. Al final, nuestra labor debería consistir en facilitar una vida más estable para evitar que termines en la cárcel; empezando porque no tienes papeles, no te pueden contratar, no te puedes empadronar, no puedes vivir, no puedes estar de alquiler... Te complica tanto la vida. Deberíamos empezar por ahí. Pero claro, esto no es algo nuestro, es algo de los de arriba» (ED12).

El marco jurídico también se considera que genera desigualdades a otros niveles, como es el caso de la paga por excarcelación a la que acceden habitualmente las personas internas excarceladas de nacionalidad española y las personas extranjeras que tienen permiso de residencia, y a la que las personas internas extranjeras sin regularizar no pueden acceder:

«[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 tiene 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. *¿Pero qué recursos hay en el exterior para que esta persona no vuelva a reincidir?»* (TS1).

Todo esto se resume en esta reflexión en la que también se refleja la preocupación de las personas internas y las dificultades que aparecen en todo el proceso:

«Existe un vacío sobre el tema de extranjería, sobre las renovaciones de documentación, que es una necesidad de todos los extranjeros. Cuando hablas en la actividad dicen: “No, no, a mi primero me interesa eso... me interesa renovar mi permiso de residencia, me interesa el pasaporte”... No se concentran ni en la actividad; estás realizando una actividad y te hacen una pregunta que no está relacionada con la actividad, una pregunta relacionada con la documentación, porque la gran preocupación de los extranjeros son los papeles. Si yo también estoy a favor porque yo creo que el primer paso para la reinserción y la rehabilitación es la documentación. Si yo cumplo cinco años o diez años y hago todos los programas, y al final salgo a la calle sin documentación, ¿para qué sirven estos programas? Yo creo que el primer paso es salir con pasaporte en vigor, salir del centro penitenciario con un permiso de residencia en vigor, porque el permiso de residencia le facilita la incorporación a la sociedad, la incorporación al mercado laboral, le permite, también, si encuentra dificultades al no encontrar trabajo, al menos tiene derecho a cobrar la excarcelación. Nos encontramos ahora que un gran número sale a la calle sin documentación. Quiero decir, no puede cobrar nada, ¿qué va a hacer? Estamos hablando de un interno extranjero, no tiene a nadie, no tiene alojamiento, no tiene familia, y después de cumplir diez años u ocho años o cinco años sale a la calle sin nada, volverá a delinquir, sin duda. Y por eso, la tasa de reincidencia es cada vez mayor, y la de los extranjeros más. No es la culpa del centro penitenciario, aquí entramos con lo que podría ser racismo institucional, relacionado con la Ley de extranjería. Si la Ley de extranjería dice: “Cualquier extranjero si su condena es superior a un año, no se puede renovar, no puede renovar, y a veces, no se puede expulsar”, ¿y qué hacemos? Si ya forman parte de la sociedad, ¿qué hacemos con ellos? ¿Echarlos a la calle? Es la pregunta principal y todavía no tenemos respuesta. Si no se pueden dar papeles, ¿qué hacemos, le expulsamos? ¿Se puede expulsar a una persona que tiene hijos y esposa aquí? Es un tema muy complejo, pero la Ley de extranjería no está, no está... Debemos intentar nosotros, gracias a la ayuda, a veces, de los abogados de extranjería de Cáritas o de la Cruz Roja, y gracias a las salidas programadas, hemos conseguido renovar algunos, pero son muy pocos» (TE13).

## **Las dificultades de las personas extranjeras para obtener la documentación**

Aunque en la Circular 2/2019 sobre extranjería en los centros penitenciarios de Cataluña se subraya que la atención a la documentación debe ser prioritaria, la dificultad para concretar y atender esta atención resulta evidente:

«Quedó un vacío al respecto [extranjería]. Un día el secretario técnico me llamó y me dijo: “¿Puedes ayudarnos en el tema de extranjería?”. Yo le dije: “Yo tengo otras funciones, si hago extranjería...”. Me dijo: “Tenemos un problema con el consulado de Marruecos, porque no contesta a los correos, no contesta a las llamadas, y además, que la mayoría de los extranjeros son de Marruecos, hay más de doscientos cincuenta solo de Marruecos”. Aparte de esto, también asesoro y oriento a todos los extranjeros, no solo a los marroquíes. Asesoramiento y orientación en el tema de extranjería. Yo, cuando un interno hace una instancia: “Solicito renovar mi pasaporte...”, si es de Bolivia, yo llamo al consulado de Bolivia, me explican los requisitos, cómo se hace, después yo vuelvo al módulo y lo explico al interno para ver si tiene los requisitos o no, a veces pide renovar el pasaporte y no tiene nada. [...] Muchas veces los internos que no tienen nada, por ejemplo los casos de los marroquíes, si no tienen dinero me encargo yo de llamar a su familia a Marruecos, y les facilito la dirección de la cárcel por WhatsApp para que envíen el certificado de nacimiento a prisión. Y a partir de ahí, llamo al consulado y organizo una visita para que vengan, porque el consulado, cuando viene, no viene por una persona, nosotros preparamos una lista de veinte o veinticinco y, a veces, hasta treinta, yo llamo al consulado de Marruecos y vienen. De momento están respetando ese pacto. Yo creo que de esa forma sale, primero, muy rentable para el centro penitenciario. Imagínate hacer veinte conducciones con policía, es caro. Cuando vienen ellos, lo hacen todo dentro del centro penitenciario: las huellas, las fotos, y se marchan, y en treinta días ya tienen treinta pasaportes hechos de golpe. Cuando hacen otra visita: en la primera viene un equipo de tres o cuatro, pero para entregar, viene solo una persona para entregar el pasaporte» (TE13).

Así pues, las posibilidades de documentarse no son fáciles, puesto que dependen de las autoridades consulares de cada país o, en determinados casos, de que exista un consulado cercano:

«Hay un problema con el consulado de Argelia, Pakistán... Si haces una conducción con fuerza pública, la policía no deja entrar. Esto lo hicimos dos veces, y el interno llega a Barcelona, y no hace nada y vuelve. ¿Y ahora qué hacemos? Intentamos establecer un pacto para cada consulado. Si no, lo hacemos a través de la salida programada, pero no todos los internos tienen la posibilidad de hacer salida programada. Los que tienen posibilidades de la salida programada, hacemos salida programada solo para renovar pasaporte, en Argelia la única manera es una salida programada, con fuerza pública no se puede, y que vengan ellos al centro, tampoco vienen. Hay problemas, también, con el consulado de Senegal, el consulado está en Madrid y no vienen. Antes del coronavirus, sí que hacían una visita una vez al año. La única manera de documentar a un interno senegalés es pedir el traslado al centro penitenciario de Madrid a través del jurista; se queda allí tres o cuatro meses, y cuando tramita el pasaporte regresa al centro. Y esto se hace con: Costa de Marfil, Túnez y con internos de Senegal, y con Guinea Conakry, porque con todo esto tenemos consulado solo en Madrid, no tenemos en Barcelona. Y suerte que

la mayoría de extranjeros son de Marruecos, y son quienes tienen el consulado en Gerona. Cuando estaba en Barcelona tampoco venían, cuesta mucho, debemos hacerlo solo con una salida programada a Barcelona. La ventaja, también, del consulado de Marruecos es que facilita la entrada de la policía al consulado. Marruecos sí, con fuerza pública sí que podemos entrar tranquilamente, pero Argelia, Pakistán y otros países... no hay forma. Y los internos de países latinoamericanos: para mí el mejor consulado es el de Colombia. De momento, Colombia funciona fenomenal: llamas, contesta, envías un correo, contesta, pides una visita, vienen. El peor: Cuba es algo complicado, República Dominicana es algo complicado. Hay países que lo facilitan todo, hay países que no. De estos países hay muy pocos. Puedes encontrar un cubano o dos, y muchas veces tendrá su pasaporte en vigor. Son casos, quizás, de Cuba o de República Dominicana o de lugares así, quizás tengamos cinco casos de renovación al año, son muy pocos» (TE13).

## **El peso de ser extranjero en la valoración de una posible propuesta de permiso**

De acuerdo con la Circular de extranjería, no tener regularizada la situación de residencia no es un criterio restrictivo para salir de permisos: bastaría con tener un pasaporte en vigor o un documento que haga posible su identificación. Pero la Circular no marca un criterio claro y pautado al respecto, y la propuesta depende de las valoraciones de los equipos de tratamiento, de las juntas de tratamiento y de las direcciones de cada centro:

«Tenemos una nueva Circular [de extranjería] de 2019 que es un intento de reducir un poco la discriminación y que por no tener una documentación, que tu situación administrativa sea irregular, que no tengas tantas diferencias con el nacional. Y lo único que, como su propio nombre dice, es una circular porque nos deja muchas puertas abiertas. No termina definiendo una línea» (JU4).

«En el caso de los extranjeros, existe la barrera de la discriminación, el racismo institucional, que para salir de permisos debes tener la documentación y muchas veces hay consulados que lo ponen difícil, para algunos internos es imposible. Hay muchas trabas administrativas. Y entonces yo creo que la Circular de extranjería sí discrimina a gran parte de la población interna» (TE12).

Las personas participantes han reflexionado sobre cómo la condición de extranjero pesa en la valoración y genera una desigualdad respecto a las valoraciones que se realizan

sobre las personas internas nacionales. Por ejemplo, se reflexiona en torno a un cierto automatismo a la hora de asociar a los extranjeros con la falta de recursos y de apoyo familiar (de modo que entran en juego posibles estereotipos y prejuicios que se puedan tener):

«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).

«Cuando hago el listado de permisos, si es extranjero, inconscientemente (no hablo de prácticas) el plan de trabajo es mucho más limitado que quizás un nacional. Hago esto, inconscientemente... me cuesta más trabajar el plan de trabajo de un extranjero que un nacional, porque encuentro muchas más dificultades en los jóvenes... 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 cuando ves situaciones que muchos son jóvenes, y a veces no tan jóvenes, que ya viven aquí su paso por prisión como “Bueno, me la pela todo, me da igual todo porque tampoco no tengo mucho por lo que [luchar]...” (ED1).

Así, la circular es una normativa que influye en la toma de decisiones, que según algunas personas participantes puede comportar un sesgo discriminatorio hacia personas internas en situaciones administrativas irregulares, de acuerdo con la Ley de extranjería:

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.

También se pone en evidencia que en las valoraciones de permisos de salida en el caso de las personas internas extranjeras el riesgo de evasión puede distorsionarse (y entran nuevamente en juego posibles estereotipos y prejuicios que se puedan tener):

«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... Cualquier persona que salga, ¿no? Que salga y no vuelva...» (JU1).

«Nosotros aquí nos cuesta mucho dar beneficios a las niñas rumanas porque nos infringen todas porque cuando se lo damos, lo primero que hacen es irse a su país. ¿Es racismo no darles beneficios? No, es práctico» (ED14).

## Las órdenes de expulsión como condicionante del proceso de reinserción

En el caso de las órdenes de expulsión, se valora cómo limitan el disfrute de permisos y si se considera un factor de discriminación:

«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).

Sin embargo, como ya se ha mencionado en puntos anteriores, la circular aparece como una normativa que no fija criterios taxativos y uniformes para todos los centros y aparece la variabilidad de criterios entre unos y otros:

«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 las aportaciones también aparece cómo las expulsiones motivan que algunas personas extranjeras eviten documentarse para que no las expulsen y las distorsiones que esto provoca en el cumplimiento de las condenas y la reinserción:

«Muchos internos no quieren hacer la documentación porque una vez documentados les llega la expulsión. [...] Y muchas veces calculan y dicen: “Me faltan ocho años, no voy a hacer el pasaporte porque se me van a llevar. Da igual, me comeré toda la condena porque no quiero que me expulsen”. Entonces hablamos de racismo institucional» (TE9).

«Hay marroquíes a los que no les interesa hacer el pasaporte porque tienen la sustitución de la condena por expulsión, y no quieren que los expulsen. Y no tramitan el pasaporte. Prefieren cumplir toda la condena y no ir a su país. Son muchos casos. Yo hablo con ellos y les digo: “Por favor: ¿qué prefieres tu libertad o la cárcel?” Y me dicen que la cárcel» (TE13).

En otras aportaciones, se considera que la ejecución de sentencias no solo supone la reinserción social de las personas, sino también, por ejemplo, las expulsiones, y la reflexión de que la cárcel se queda a medias en el cumplimiento de esta forma de entender la ejecución de las sentencias:

«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).

Esta reflexión aparece también en otra aportación que vincula prejuicios con las personas internas de origen extranjero y la reincidencia:

«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).

Esta reflexión aparece también en otra aportación que vincula prejuicios con las personas internas de origen extranjero y la reincidencia:

«Yo entiendo que debo ser algo justo: el extranjero también tiene parte de culpa. Cuando un profesional ve que yo entro en prisión, cumplo la condena, salgo, vuelvo a entrar... Hay

casos, por ejemplo, yo conozco un caso que entró y salió más de veinte veces. La causa es la misma: robo. Y aquí, volvemos al punto de antes, ¿por qué este interno sigue robando? Y no se le puede expulsar, no se le puede expulsar porque no tiene documentación. Y él no quiere facilitar la documentación. Pues el hecho de que este interno entró veinte veces, sí puede generar rechazo o racismo o discriminación por parte de los profesionales del centro porque aquí el interno tiene una parte de culpabilidad. También está la actitud de algunos internos, que también genera rechazo, genera discriminación y genera racismo. En cambio, muchas veces encuentras internos que son muy correctos, quizás se equivocaron una vez en la vida, y pagan las consecuencias del otro interno que lleva toda la vida entrando y saliendo de la cárcel. Esto son estereotipos. Si conozco a un interno malo, deduzco que todos los internos marroquíes son malos. El hecho de ser extranjero [pesaría] más. Yo estoy robando, pero yo estoy en mi país. ¿Tú has venido aquí, has venido a robar? Pues no. Ve a robar a tu país, ¿no?» (TE13).

### **«Itinerarios de regreso»: ¿camino pactado o impuesto?**

Siguiendo las aportaciones, la Circular de extranjería señala que las personas internas consideradas sin arraigo se deben orientar al itinerario de regreso a sus países de origen. Para algunos profesionales esta aplicación es una situación beneficiosa en cuanto al cumplimiento de la condena:

«Porque tú piensa que nosotros les ofrecemos [el regreso a su país] en mitad de la condena, que es un beneficio penitenciario, pero muchas tienen expulsión judicial [a menudo en las dos terceras partes de la condena]. Nosotros les ofrecemos la expulsión penitenciaria como beneficio. La mitad de la condena es un beneficio penitenciario» (ED14).

Esta perspectiva contrasta con la evolución de las personas internas, que en el transcurso del cumplimiento de condena valoran la posibilidad de permanecer en territorio español. En algunos casos es porque las circunstancias personales han cambiado, por ejemplo, porque han tenido una criatura:

«Todas las extranjeras tienen itinerario de regreso. El problema es que, si eres madre y has tenido aquí a una niña o niño, se acaba el itinerario de retorno. Tienes descendencia española y ya no vas a volver. Y después, yo no lo he visto, dicen que si hay niñas, que podría ser, que si hacen el tema de la transición sería como más forzado, que quizá se quedarían» (ED14).

En otros, porque deciden permanecer en España, y entonces se establecen estrategias tanto para conseguirlo, como para convencerlas de que el regreso es la mejor opción:

«Le decimos que tarde o temprano se irá, porque ya sea por vía penal (que el juez le dice *expulsión*, que muchas veces es algo que ocurre en las dos terceras partes [de la condena]) o por vía civil o administrativa, cuando acabe la condena, se marchará porque nunca tendrá documentación. Y por eso se quedan preñadas, por eso se casan e intentan buscar otras vías. Pero no se pueden quedar. La vía administrativa siempre estará ahí, el problema es que ellas intentarán buscarse [salidas], básicamente, el tema de los niños es el tema más fácil. Y no todas, porque tenemos muchísimas que no, aunque tengan aquí un novio, aunque tengan no sé qué, quieren volver a su país porque vienen aquí por necesidad» (ED14).

Una aportación sobre las sustituciones de penas (y las consiguientes expulsiones) revela cómo las viven las personas internas, y la contradicción con sus proyectos de vida:

«[Un interno que] entró por violencia de género [fue condenado a] doce años. El día del juicio le sustituyeron la condena por expulsión cuando cumpliera las dos terceras partes, y cuando cumplió las dos terceras vino la Policía Nacional para llevárselo y tenía el pasaporte para marcharse. Empezó a llorar. No quería [irse]. Yo he hablado con él ante la policía: “¿Por qué no te quieres ir? Tú le has ganado cuatro años a la prisión”. Y la respuesta que me ha dado tiene toda la razón para quedarse aquí, dice: “Yo cuando estaba en Marruecos nunca di doscientos euros a mi padre y a mi madre, y ahora estoy en prisión y envío doscientos euros a mi madre”. Incluso su padre y su madre le dijeron: “Quédate allí”. Es muy fuerte. [...] Y cuando estuvo [en Marruecos] nunca dio ni un dirham a su familia. Y por eso le interesa estar aquí, en prisión, para mantener a su familia. En cambio, en la calle es incapaz de mantener a su familia. Son casos que a veces cuesta... si escuchas la explicación, la versión del interno, dices que sí, tiene toda la razón, está en prisión, pero está manteniendo a su familia, sale a la calle y no la puede mantener» (TE13).

## **Atención ciudadana discriminatoria en organismos públicos**

También se detectan actitudes y prácticas que se consideran discriminatorias por parte de personas que atienden en los organismos con los que las personas internas y profesionales deben tratar:

«[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).

Para algunas de las personas participantes, este supuesto racismo en el trato se podría solucionar con educación por parte de las personas que atienden a la ciudadanía:

«También cabe decir que es un tema de recursos limitados que existe 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).

## **Los antecedentes penales como factor de exclusión**

El requisito de tener cancelados los antecedentes penales es otro aspecto que se ha debatido, al considerar que restringe las posibilidades de reinserción de las personas internas extranjeras, ya que no pueden obtener o renovar los permisos de residencia y trabajo. ¿Pero es un requisito que tiene una orientación discriminatoria o es simplemente un requisito administrativo como tantos otros? Profundicemos sobre este tema con los grupos de discusión. La pregunta es si hay alguna otra situación en la que los antecedentes penales penalicen administrativamente a las personas en general, y las respuestas parecen reforzar la idea de que los antecedentes penales no son un requisito que se utilice habitualmente en diferentes ámbitos de la vida de las personas y que afectan sobre todo a personas internas extranjeras:

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 ley condiciona y también actúa en este caso como factor de racismo estructural, y los grupos debaten sobre la posibilidad de cambiar las leyes para que, por ejemplo, la cancelación de antecedentes sea más corta:

«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 listado de personas internas consideradas radicalizadas**

Dentro de las normativas, procedimientos y criterios de valoración que pueden tener un impacto discriminatorio para determinados grupos racializados, aparecen en el debate los listados de personas internas consideradas «radicalizadas», que tienen un especial seguimiento. La finalidad de este protocolo es la prevención y tratamiento de aquellas personas internas vinculadas o susceptibles de vinculación a grupos yihadistas. Podemos ver diferentes puntos de vista al respecto:

«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 otro centro donde trabajé] estaba ese listado de radicalización pero es muy fugaz de lo que me acuerdo... Era como un trabajo conjunto, porque había preguntas que yo no podía responder, entre los educadores, la vigilancia... porque también lo viven con cierta sensación un poco de secretismo o de miedo. Porque, por ejemplo, hasta hace nada estábamos con la alarma de no sé qué [nivel], fuera, a nivel de cuerpos policiales, con tema de terrorismo y radicalización, [y aquí] no nos ha llegado. Pero sí, es verdad que hubo un momento que hacían formación de radicalización, pero yo nunca he podido ir a ese curso. Era un curso que siempre estaba lleno, no había manera, pero ahora ya no se está

hablando tanto» (TS1).

«A mí también me ha pasado que hay un interno en el módulo, que [está en seguimiento], porque un día la CUSI hablando [dijo]: “Sí, porque este tiene protocolo de seguimiento por la radicalización”, y que el equipo no lo sabía» (ED1).

«En relación con este tema, yo también recuerdo [en otro centro donde trabajé] que había también unos internos concretos que los tenían en el “foco” y recuerdo que a mí me preguntaron de un interno que si veía raro cosas que quizás son normales, no sé, nada, está rezando... Como que se crea una alarma por estar haciendo una determinada práctica, como si fuera “ya está”. O un interno que pide un corán para leer. Yo tengo un corán en mi casa y leo» (ED4).

«Yo también tengo un corán en casa y no soy árabe, no soy musulmana, sino porque el tema de las religiones me llama la atención y me lo compré. Sí, eran unas preguntas en la línea entre microrracismos o prejuicios, era difícil» (TS1).

«Hay unos ítems para ver si algún interno cambia algún rasgo: que nunca iba con chilaba, que se ha dejado la barba larga y no la tenía, que reza mucho y antes no rezaba. Pero hay cosas que... se ponen la chilaba y no hay nada más» (ED13).

«Es como que se crea algo de alarma por algo que no es... Este concretamente, la religión musulmana, la practica y se lo toma más en serio, es practicante, es como que desde fuera se ve como si fuera algo extremo y no es así. Y crea una alarma, que tal vez este interno *ni fu ni fa* y no tiene nada que ver y le tienen vigilado, que quizás no es radical ni es nada. Como llama mucho la atención» (ED4).

«Existe, por ejemplo, el tema del seguimiento de la radicalización, que me ha explicado muchas veces el mediador cultural: “Me han venido a preguntar cosas que para mí son totalmente normales. Una persona que lleva chilaba no quiere decir que se esté radicalizando”. Sin embargo, todo este aspecto ha provocado un gran movimiento y un seguimiento de cámaras y una alerta a funcionarios incluso, lo que aumenta los prejuicios que pueda haber sobre un colectivo. ¿Por qué? Porque no comprendemos la cultura, porque no entendemos según qué y tampoco queremos escuchar lo que nos está diciendo: “No, no hay un problema, que esto no va por ahí, que esto es un elemento cultural. Sencillamente, que el hecho de estar encerrado ha provocado en él un aumento de su religiosidad y de refugiarse en la cultura musulmana, las situaciones de crisis y estrés hacen que la persona creyente se refugie más en la religión. Pero no existe un proceso de radicalización, aquí”. Pero pese a estos argumentos se ha mantenido el silencio» (TE1).

## Discusión

Las aportaciones de las personas participantes muestran cómo la aplicación de las legislaciones, normativas y criterios de valoración, tienen un impacto significativo en el establecimiento de un trato diferencial de las personas internas en relación con sus derechos. Hay varios puntos a destacar::

- 1. Comprensión de los procedimientos legales y de las normativas:** La dificultad que tienen las personas internas de origen extranjero para comprender los procedimientos legales y normativas supone un factor diferencial significativo. Esta carencia de comprensión no solo se refiere a la barrera idiomática, sino también a la complejidad de los procedimientos legales y su aplicación.
- 2. Discriminación por la situación administrativa de extranjería:** Existe una percepción entre las personas profesionales de que puede haber un sesgo discriminatorio en las decisiones tomadas que se basa en la situación administrativa irregular, según la Ley de extranjería. Esto puede afectar negativamente a las personas internas en esta situación y limitar sus oportunidades de rehabilitación y reinserción.
- 3. Discriminación por falta de documentación identificativa:** La falta de documentación, especialmente en casos considerados sin arraigo, se percibe como un factor de discriminación que afecta negativamente a las oportunidades de reinserción y rehabilitación. Las personas internas sin documentación se encuentran con dificultades para obtener permisos de salida, acceder a determinadas fases de los programas de tratamiento y, en última instancia, integrarse en la sociedad después de cumplir la condena.
- 4. Órdenes de expulsión como factor de discriminación:** Las órdenes de expulsión, tanto de carácter judicial como administrativo, se destacan como factores que limitan el acceso a los permisos y al proceso de rehabilitación en general. Su consideración y valoración en el marco de este proceso se percibe como una forma de discriminación, puesto que son un elemento añadido que diferencia el cumplimiento de condenas entre personas extranjeras y nacionales. Esto crea una distinción clara y afecta a las posibilidades de gozar con plenitud de los derechos, aunque la persona haya experimentado una buena evolución. Sin embargo, como se ha ido dibujando en los diferentes comentarios, no en todos los centros se actúa de la misma manera y, por tanto, encontramos personas internas en tercer grado que tienen órdenes de expulsión.

- 5. Sesgos discriminatorios de la Circular 2/2019 sobre extranjería en los centros penitenciarios de Cataluña:** A pesar de tener la intención de reducir la discriminación y unificar criterios, la circular deja puertas abiertas a interpretaciones y prácticas distintas dependiendo de los centros penitenciarios. Como elementos que pueden cambiar según la perspectiva de cada centro, se han ejemplificado los siguientes: el criterio de la necesidad de contar con documentación para gozar de permisos de salida; la valoración del arraigo de las personas internas como criterio para su inclusión en determinados itinerarios de reinserción; la mayor o menor rigidez al permitir que las personas internas puedan cambiar de itinerario durante el cumplimiento de la condena, etc.

Otros aspectos particulares que también se han tratado y que requieren mención por su relevancia son los siguientes:

- 1. Ejecución de sentencias y expulsiones:** La dificultad para ejecutar sentencias, en especial cuando implican expulsiones, destaca una limitación del sistema penitenciario. Esta incapacidad para llevar a cabo algunas sentencias genera una reflexión sobre el verdadero propósito de la cárcel, destacando las complicaciones legales y logísticas asociadas a las expulsiones. La reticencia de algunos de los países de origen, como Marruecos o Argelia, agrava esta situación.
- 2. Visiones estereotipadas de la sociedad hacia las personas internas extranjeras:** Se considera que las percepciones negativas sobre personas internas extranjeras, fomentadas por discursos políticos y mediáticos, y la dificultad de ejecutar órdenes de expulsión pueden conducir a acentuar los prejuicios y el racismo de la población. A pesar de los procesos de éxito de reinserción social, estas visiones contribuyen a estigmatizar a estas personas.
- 3. Paradojas en la reinserción:** Se destaca la «sobrepénalidad» añadida que las personas internas extranjeras experimentan en su proceso de reinserción, especialmente cuando se trata de la posibilidad de trabajar mediante la autorización de trabajo para penados (ATP) mientras están cumpliendo condena y perder esta posibilidad una vez están en libertad definitiva. Las situaciones paradójicas, como la pérdida de esta autorización en la libertad definitiva, ponen de manifiesto las contradicciones normativas que pueden perjudicar las oportunidades de reinserción.
- 4. Racismo institucional en la atención a las personas:** Las experiencias de racismo institucional, especialmente en relación con trámites e interacciones con otras organizaciones, destacan la necesidad de educación y concienciación del personal

que atiende a las personas internas y las diferentes actitudes que pueden surgir en este entorno.

- 5. Desigualdades en el marco jurídico:** Las dificultades en el disfrute de los derechos por parte de los internos extranjeros ponen de manifiesto la necesidad de revisar y adaptar las leyes para garantizar una justicia más equitativa y eliminar las discriminaciones basadas en la nacionalidad.
- 6. Listados de personas internas radicalizadas:** La discusión sobre los listados de personas internas consideradas radicalizadas refleja la preocupación por el tratamiento de esta cuestión en el sistema penitenciario. Se pone en evidencia cómo los prejuicios y las percepciones orientadas por un *habitus* discriminatorio pueden influir en un exceso de vigilancia de las personas internas, reclamando un tratamiento más equilibrado y contextualizado de las conductas y prácticas consideradas indicios de radicalización.
- 7. Papel de los antecedentes penales:** La reflexión sobre la cancelación de los antecedentes penales pone de manifiesto las desigualdades que puede crear este requisito, especialmente en lo referente a las personas internas extranjeras. Se plantea la necesidad de revisar este requisito desde una perspectiva más equitativa.

En resumen, las aportaciones destacan la necesidad de considerar las implicaciones de las legislaciones y normativas (y más específicamente su interpretación y aplicación) en el trato de las personas internas, especialmente aquellas de origen extranjero. Se identifican varios aspectos que pueden actuar como factores discriminatorios y que requieren una revisión crítica para garantizar un trato equitativo y respetuoso de los derechos de las personas, independientemente de sus orígenes.

# Reflexiones sobre los jóvenes internos de origen inmigrante

En los centros donde existen personas internas más jóvenes aparece de forma reiterada la problemática que se considera asociada a la condición de personas menores (y jóvenes) inmigrantes no acompañados (que ha generado la sigla técnica MENA y la lexicalización *mena*). Por un lado, se constata la incorporación de la denominación *mena* como un concepto que se aplica para caracterizar a determinadas personas. También, las reflexiones que se realizan a su alrededor. A continuación hacemos una recopilación y análisis de estas reflexiones.

Existe la consideración de que las características de las personas incluidas en la denominación *mena* han cambiado. Por ejemplo, en relación con las competencias lingüísticas:

«Yo creo que ahora hay un cambio en el perfil mena. Hará cuatro o cinco años (no me situó 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).

Este cambio se enmarca en un desarraigo que sitúa a las personas en una actitud de rechazo 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).

Se destaca la dificultad de trabajar con estas personas con las pautas habituales de la rehabilitación en prisiones. En primer lugar, porque se considera que por parte de los jóvenes incluidos en esta categoría existe una falta de voluntad de cambio:

«Trabajar en un módulo de permiso de salida en adultos no tiene nada que ver con trabajar aquí [CP de Jóvenes]... 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...?».

Aunque también se discute esta visión:

«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).

Se considera que este cambio también va relacionado con una actitud de no esforzarse (lo que llaman dentro del grupo «cultura del esfuerzo») y se discute sobre esta apreciación:

«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).

«Durante mucho tiempo, a estas personas siempre les han ido detrás “ahora tienes que hacer esto” e impedimos su autonomía. Y aquí, que estamos en un centro de adultos (porque tienen más de dieciocho y son adultos) les estamos apuntando a las actividades y [preguntando]: “Oye, ¿por qué no vas?”. Al final, no estás trabajando la autonomía. Tú al final estás actuando como si tuvieran catorce años. No pueden pedir que se muevan, y de hecho no se mueve nadie. Pero si es que nadie les ha enseñado a moverse» (TS5).

Este esfuerzo se reconoce que está enmarcado en determinadas circunstancias sociales, que hace relativizar esta supuesta ausencia. Pero al mismo tiempo vuelve a apuntarse a la facilidad para obtener las cosas como causa de la supuesta desaparición de una actitud de esfuerzo. Como se puede apreciar, hay discusión dentro del mismo grupo:

JU3: Yo me esforzaba con dieciséis, diecisiete o dieciocho años. Pero me esforzaba dentro de mis posibilidades, que era una familia estructurada, que me pagaban la universidad y me pagaban el piso y me esforzaba lo mínimo para ir manteniéndolo. Entonces, aquí dentro [de la cárcel], me parece algo hipócrita decir que no hay cultura del esfuerzo, porque no partimos de la misma base. Es decir, su esfuerzo es distinto al nuestro.

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: Pero yo creo que el hecho de venir sin familia, es que ya saca una parte muy importante para que tú puedas tener todo esto. Y depende de dónde vayas a parar aquí, en un centro de menores, tienes un destino o tienes otro.

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: Yo creo que el esfuerzo que le puedes pedir a un chaval de la misma edad que esté en prisión y que esté fuera o que venga de fuera no es el mismo. Y cuando fracasan aquí nos parece muy grave, y lo es, pero es que fuera... Me parece que como no partimos del mismo punto de salida, es muy difícil verlos que salen adelante, aunque tarden un poco. Siempre fracasan porque ya vienen de más abajo.

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...

Se considera que la ausencia de perspectivas de futuro limita a los jóvenes en su capacidad de proyectarse y establecer objetivos a medio y largo plazo, y que les conduce a vivir enfocados solo en el presente inmediato:

«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).

Pero también señalan como factores de esta situación cambios en el modelo de consumo de drogas:

«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).

También en este caso, la legislación de extranjería actúa como un factor que se considera que enmarca estas actitudes:

«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).

Y como derivación de esta legislación y de la propia condena, aparece la amenaza de la expulsión:

«Es que todos los que están aquí, que tienen expulsión, yo pienso, está claro que no se esfuerzan. ¿Cuál es el futuro?» (JU3).

«Hay muchos chavales pendientes de expulsar y que no tenían futuro... Y muchos, aún sabiendo que los expulsarían tampoco han querido buscar alternativas que en su momento les ofrecían. Aunque es cierto que la alternativa era volver al país de origen. Pero se quedaban aquí hasta el último momento y les venía a buscar la Policía Nacional porque se hacían efectivas las expulsiones» (PS7).

«Si tu opción es acabar la condena y que te venga a buscar la policía para volver a tu país, de donde te has ido con doce años (que supongo que por algún motivo sería), ¿cuál es la opción? Lo que quiero decir es que me parece relativamente normal que a esa edad, si tu futuro no existe porque, o te deportan o te deportan, entiendo que no hagan según qué esfuerzos. [Aunque] nosotros pensamos, y yo también, que [estos esfuerzos] deberían ser los que deberían ser, pero entiendo que no estén, porque: ¿por qué?» (JU12).

A veces los jóvenes que tienen documentación, como también ocurre en el caso de los adultos, no la aportan como una estrategia defensiva ante las expulsiones:

«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).

Hay, también, un reconocimiento de que el mundo de los jóvenes que se encuentran en prisión no se puede generalizar a todos los jóvenes que han inmigrado en condiciones similares:

«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).

«Yo he trabajado en Justicia Juvenil y hay muchos chavales, muchos, que vienen en patera de Tánger, misma edad, que ya hace dos años que no ven a la familia en el mismo Tánger, ya flipas, ¿no? Vienen de un centro del circuito de la DGAIA sin problemas, nunca entran en Justicia Juvenil. Una gran mayoría no entra en Justicia Juvenil y no llega aquí. Hay otros que pasan por la DGAIA; otros, que pasan mil y no acuden a la DGAIA. Los de la DGAIA pasan por Justicia Juvenil y no entran en prisión. Y pasando por Justicia Juvenil, no van ni a la Alsina: se asustan de Can Llupià, “Bajamos motores y vamos a pasar por el tubito”. Les facilitan papeles, trabajos, formación, lo que sea. Y hay otros, que son los que llegan aquí, que son minoría, creo, que pasan por la DGAIA o no, que pasan por Justicia Juvenil o no, y que vienen a las prisiones. Los que no vienen a prisiones yo creo que han hecho mucho esfuerzo. Con el idioma, la cultura... Pero los que nos llegan a nosotros, se han relajado, se han relajado y por eso están aquí y les han dado mil oportunidades, digo desde la escuela hasta... Están, los CREI, los CRAE...» (PS7).

«Hay pisos, como dice ella, de mayores de edad. Programas con un montón de dinero. Yo cuando trabajaba, eran “las vacas gordas” y teníamos mucho dinero, recibíamos de Europa y, entonces, tenían mil oportunidades y afortunadamente, la gran mayoría se enganchaban, afortunadamente, familias de acogida... Y los que llegaban aquí iban a lo fácil, consumir, fiesta...» (PS6).

Igual que en los casos de los internos adultos, que ya hemos analizado, para los jóvenes su situación administrativa de extranjería restringe las posibilidades de acceder a salidas, permisos o régimen abierto:

«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).

Y, sin embargo, las personas profesionales se muestran comprometidas e implicadas para provocar estos cambios:

«Lo que les falla es que no tienen vínculos, no tienen vínculos con nadie. No tienen a nadie que pueda ser un modelo a seguir. Cuando un interno ve que puede y que existe una confianza, en teoría, terapéutica, este interno planifica, hace, se compromete. ¡Te sorprenderías! Salen unos cuantos. Ahora se están comprometiendo algunos a no consumir y entregan un contrato, un compromiso consigo mismos, y están contentos con esto: ¡ya ves tú, que es un papel que se han hecho ellos! Quizá sea encontrar una herramienta que a ellos les dé algo de protagonismo positivo y que estos internos hagan algo por sí mismos. No pasa nada si tienen un negativo o sea si no lo consiguen. Pero al menos hay alguien. Alguien con un modelo» (PS6)..

## Discusión

En las aportaciones sobre la situación de los jóvenes en prisiones, se destacan una serie de problemáticas y cambios en el perfil de los jóvenes y menores inmigrantes no acompañados (MENA). El cambio en las competencias lingüísticas, el desarraigo cultural, la falta de voluntad de cambio y la dificultad de trabajar con las pautas de rehabilitación habituales son temas mencionados de forma recurrente.

Se pone de manifiesto una percepción de desarraigo y rechazo por parte de los jóvenes, que ven la cultura del país en el que viven como enemiga. Esta actitud se relaciona con los cambios en las características de los jóvenes menas, incluyendo la dificultad de comunicación y la integración lingüística. También se ha considerado un cambio importante el modelo de consumo de drogas, que se añadiría a estos otros factores.

También se ha tratado la dificultad de trabajar con estos jóvenes, con algunas aportaciones, y se ha señalado la falta de voluntad de cambio. Sin embargo, esta visión también se discute con algunas opiniones que destacan que la voluntad de cambio puede emerger eventualmente y que es parte del proceso vital de las personas.

Se hace mención a la percepción de falta de cultura del esfuerzo, con la idea de que los jóvenes ven que la sociedad les cede cosas con facilidad, minimizando la necesidad de esfuerzo. También se reflexiona sobre cómo la ausencia de enseñanza de autonomía puede contribuir a esta falta de cultura del esfuerzo. Sin embargo, se discute y se pone en cuestión esta visión de la falta de esfuerzo, y se argumenta que es una visión que está hecha desde parámetros personales, sin ponerse en el lugar de los jóvenes y sus circunstancias.

La legislación de extranjería se señala como un factor limitante que afecta a las oportunidades de los jóvenes dentro de las prisiones, con la amenaza de expulsión como consecuencia que puede influir en su motivación para cambiar. Este hecho, que puede ser compartido por personas internas extranjeras en general, se considera que se acentúa en el caso de los jóvenes.

Los profesionales también destacan la importancia de ser honestos con los jóvenes sobre sus condiciones y las limitaciones que les impone su realidad penal y de extranjería, a pesar de las dificultades que pueden presentar. A pesar de las diferentes opiniones sobre los cambios en los jóvenes y sus perspectivas, las personas profesionales muestran un compromiso para acompañarlos y provocar cambios positivos.

En conjunto, las aportaciones reflexionan sobre los retos y complejidades que se presentan en el trabajo con estos jóvenes en las cárceles, destacando la importancia de comprender sus circunstancias y buscar maneras de fomentar el cambio, la rehabilitación y la reinserción.

## **Entre la igualdad y la discriminación: acceso al tratamiento, a las actividades y a las salidas en los centros penitenciarios**

Un debate propuesto a los grupos de discusión fue si en los centros penitenciarios el hecho de ser una persona interna racializada o de un origen étnico determinado puede condicionar el acceso a las actividades, puestos de trabajo, destinos, programas de tratamiento, de formación y las actividades en general, así como a los permisos, régimen abierto, libertades condicionales, etc. De entrada la pregunta se responde de forma contundente, si bien a lo largo del texto ya veremos que van apareciendo matices:

«¿Simplemente por ser racializada? Si no hablamos de la documentación ni nada, creo que no. Que tú en el trabajo entras porque hay una lista de [espera]... Y en las actividades tampoco. No van a una biblioteca porque sean negros o blancos, es porque hay una lista y te comportas bien» (TS1).

Aunque en apartados anteriores ya aparecen reflejados aspectos relacionados con estos temas, en este espacio se recogen los debates producidos en los grupos, que abren nuevas perspectivas. Empezamos con los debates que se realizan en torno al acceso a los destinos. El tema de la lista de espera aparece reiteradamente, y la valoración de las personas participantes es 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).

«Desde el momento en que la discriminación de elegir quién debe ir a trabajar a un sitio u otro, una parte recae en los CUSIS. He oído muchas veces: “No me pongas un marroquí que ya tengo demasiados [...]”. Estos casos no pasaría nada si después de haber elegido no hubiera el comentario: “Demasiados moros en ese módulo”. ¿Y qué ocurre? Cuando resulta que todos son marroquíes no suele haber problemas en el *office*. Los problemas vienen cuando hay diversidad. Si hay dos marroquíes y una persona que no es marroquí, los marroquíes van en contra del que no lo es perfectamente. A la pregunta en concreto, ¿hay discriminación por razón del origen, para poder acceder a ese tipo de puestos de trabajo? Yo diría que da la sensación de que según qué destinos sí» (TE1).

«Pueden existir ciertos prejuicios o ciertas resistencias o reticencias, pero creo que sí, que es un acceso igualitario. Hay destinos que debes poder comunicarte, esto no es un tema de racismo, es una cuestión práctica. Pero las mujeres que tenemos, independientemente de su origen, trabajan en los distintos destinos» (PS4).

«Yo puedo decir desde mi punto de vista y lo que yo observo en el día a día: muchas veces en una lista [para acceder a un sitio] te dice un interno: «Es que yo iba detrás de fulanito, pero me han saltado». ¿Por qué te han saltado? ¿Sabes cuál es la explicación adecuada? Y dices que es que no tiene explicación. Entonces ¿qué será? Posiblemente será por eso, yo no digo que sea por racismo, pero...» (TE10).

También se reflexiona en sentido opuesto, que las personas internas extranjeras están más favorecidas en el acceso a los destinos:

«Aquí se quejan de que muchas veces las niñas de fuera eran mucho más normalizadas que las de aquí, y evidentemente progresaban mucho más que las nacionales, y teníamos un debate aquí importante con las nacionales, ahora mismo no hay... Ahora están todas bastante igualadas. Ya no dicen: “Es que todas las plazas las tienen las brasileñas”, ya no nos dicen eso» (ED14).

«Los destinos y los mejores sitios los tenían la gente extranjera. Y hablo con los españoles y dirán “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).

«Yo siempre intento coger niñas que sean de aeropuerto, porque las tendré tres años y tendré auxiliar de educador durante un tiempo, garantizo un tiempo. ¿Es racismo? Al revés. Intento buscarme niñas de fuera que sé que se quedarán un tiempo y las demás no sé si se quedarán o no se quedarán, si están preventivas...» (ED14).

En cuanto al acceso a los talleres productivos, estas discrepancias se desvanecen, y en ese caso parece que hay más conformidad con que el acceso es igualitario:

«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 hay discriminación porque la mayoría que trabajan en el CIRE [talleres del Centro de Iniciativas para la Reinserción] son extranjeros, no españoles. Quizás los españoles no quieran trabajar por doscientos euros, doscientos cincuenta. Claro, se cobra muy poco 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).

«Depende de tus capacidades, porque sí es cierto que hay formaciones o talleres específicos que necesitan un cierto nivel para acceder a ellos. La norma nos dice eso y no

puede acceder nadie si no tiene este grado de instrucción. Entonces, ¿qué ocurre? Pues que se da la tesitura de que hay muchos extranjeros que tienen esa falta de formación, y puedes sacar una falsa conclusión, que es que marginamos a los extranjeros, pero no es eso. Es que existe un número importante de extranjeros que no tienen la formación básica para poder acceder, o [no tienen] la documentación» (TE2).

«A los talleres tienen acceso todos, si no tienen documentación se les da de alta con el certificado de permanencia y la orden de prisión. Por tanto, a los talleres pueden acceder todos con igualdad de condiciones, a los destinos, también. Lo que ocurre es que quienes tienen documentación quizás al llegar al destino, pueden darles de alta ese mismo día, y tienen más facilidad que uno que no tenga nada, porque para darlos de alta no es inmediato» (TE3).

En cuanto al acceso a los programas de tratamiento, las competencias lingüísticas se consideran un requisito para poder llevarlos a cabo con aprovechamiento. El planteamiento que se hace es que cuando las personas internas no tienen estas competencias, se planifica en su programa individualizado de tratamiento (PIT) para que primero alcance una capacidad lingüística que se considere adecuada y que les permita llevar a cabo los programas pertinentes o pautados:

«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).

Algunas personas no ven estas limitaciones que supone no tener las competencias lingüísticas exigidas como un factor de exclusión:

«Yo creo que tiene más que ver con limitaciones idiomáticas, no tanto por tema de [racismo] pero, sí que a veces nos encontramos con este problema, sobre todo con un tema

idiomático, para superar los programas sí que es verdad que según qué sistema tienes, escribir... es más difícil. Bien, mira el programa de violencia de género, a veces, allí se ve mucho todo el peso cultural. ¿A esa persona le podemos exigir lo mismo por un tema de peso cultural? Un tema que parece muy loco, pero a veces no sé. Y sobre todo en el idioma, yo creo que tenemos problemas» (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).

«Tenemos un nivel de analfabetismo muy elevado, que los chavales realizan los programas, pero la mayoría no entienden nada. Les explicamos la importancia de ir a la escuela, les obligamos, todo lo que queráis, pero si ellos no ponen voluntad o no le dan importancia, no lo hacen. Y entonces yo siempre les digo que esto es muy importante en la vida, que la formación es muy importante. Tenemos mucha gente analfabeta, y eso no ayuda, porque no es que los marginemos, se marginan ellos mismos» (ED8).

«Cuando menos, el tema del analfabetismo es un tema importante sobre el que la Dirección General debería reflexionar, porque es un problema que tienen y que tendrán en un futuro si no se ponen manos a la obra. Porque si no salen de prisión más formados y más empoderados y con más estrategias personales, tienen muchos números para volver a reincidir. Y cuando una persona empieza a entrar en el ciclo de formarse, adquirir nuevos conocimientos, lo que le ocurre automáticamente es que sube su autoestima, se siente mejor como persona y se posiciona ante el mundo de una forma diferente. Y eso, antes de que entren en las formaciones, siempre se lo reflexiono, y muchos de ellos, quizás acaban una formación y acaban diciendo, "Ostras, yo nunca en la vida me lo hubiera imaginado, poder tener un título de un certificado de profesionalidad". Cuando tienen ese título, ellos se sitúan y se sienten de una manera diferente, porque ahora es cuando podemos ayudarles. Cuando esta gente salga a la calle lo que tiene que hacer es trabajar o... No quiero pensar otras cosas que hará» (TE2).

En otros casos se reflexiona cómo las competencias lingüísticas se convierten en un factor limitador del acceso igualitario a los programas:

«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).

«Yo recuerdo a una profesional que trabajó conmigo, que decía “si no saben leer y escribir, no lo quiero en mi programa”, porque había muchos que no sabían leer ni escribir. ¿Qué hacemos? Pues no los cogía, y les tenías que hacer tú el programa individual si querías trabajar algo. También es verdad que le permitían hacer esto, porque esto es un tema que, a ver, no sé si debemos permitirlo o no: “No sabe leer ni escribir, no lo quiero en mi programa”» (ED8).

«Por lo general no, pero sé que hay trabas porque hay programas de tratamiento o actividades y tal que por ejemplo una persona sin estudios o que no habla el idioma no puede llegar. Ya hablamos de nuevo de trabas idiomáticas y de discriminación institucional. Está claro que no es lo mismo un programa para una persona que tiene un nivel de estudios o es autóctona y habla correctamente el idioma que una persona que lleva X meses aquí o que ya es analfabeta en su país, que son muchos. Muchos son ya analfabetos en su país, e imagínate con un programa con un contenido muy técnico y tal, es que no llegas a nada. Al final el interno acaba suspendiendo el programa o no lo hace. Me encuentro mucho con internos que no van a hacer los programas porque no llegan. Es el interno que debe hacer el esfuerzo al salir a la escuela, aunque ya le cuesta y todo eso. Pero es el interno que debe esforzarse. Yo lo veo así. Quizás estoy equivocada, pero es lo que veo. Es mi opinión» (TE12).

No adquirir estas competencias lingüísticas puede tener más consecuencias que poder hacer los programas:

«Tienen que esperar a hablar el idioma. Nosotros no hemos tenido problemas con las niñas, siempre les hemos dicho que deben estudiar castellano, que es lo fundamental. Incluso, la semana pasada, cambiamos de fase a una niña porque nos reseña que no quería estudiar castellano, porque es obligatorio estudiar castellano porque si no, no puede ser que tenga aquí nueve meses y nos hable en portugués. [...] A esta niña es porque le dijeron que su actividad principal era aprender castellano. Hizo de todo menos castellano, y le dijimos, pues mira, hemos estado aquí tres meses diciendo que tienes que hacer castellano, ¿no has querido hacerlo? Pues mira estaba en residencial y hemos bajado a preventivas. Y bajamos a la letra D. Que si fuese española le pasaría lo mismo y no sería por el castellano, si fuera por cualquier otra actividad. Le hemos dicho que tienes que hacer una actividad y no la haces, que es la actividad principal. Si es española, si es tunecina... la letra D, el

problema es que está en esta letra porque no ha querido hacer castellano. Algunas podían hacer toxicomanías o lo que sea» (ED14).

«No creo que sea una discriminación directa, pero sí en el horizonte, la lengua tiene otras consecuencias que pueden alargar más el itinerario» (JU4).

«Yo, personalmente, en todas las actividades, estoy totalmente en contra de que solo debe haber una población determinada o una etnia determinada. Yo siempre he trabajado en un grupo, pero mezclado, no solo para un colectivo. En cambio, algunos profesionales pueden decirte: “Ya, pero es que esta persona no tiene el idioma suficiente o no la vemos capacitada para hacer este programa”. Aquí estás diciendo que esta persona como persona (que es verdad que no tiene las suficientes herramientas para poder realizar la actividad) la estás excluyendo. ¿Pero qué respuesta estás dando o cuál es el plan B que le estás ofreciendo? ¿Y qué estás solucionando? No se está solucionando nada. ¿Y para el interno esto qué es? Racismo. Lo detecta como racismo. Cuando mantenemos una conversación con ellos lo detectan así. Quizás para el profesional no es así pero para el interno, sí. Entonces, ¿qué hacemos? La pregunta es: ¿qué estamos haciendo? No es simplemente que lo estemos eliminando de una lista sino que el interno no sabe por qué lo estamos eliminando de una lista. Lo estamos discriminando porque no sabe, porque no tiene las herramientas. Es verdad que no las tiene, pero qué hemos hecho nosotros antes para que este chico no haya tenido las herramientas suficientes para que ahora no pueda hacer el programa. Hemos dejado al interno tal cual, sin respuestas, sin otra solución. Imagínate que mañana o pasado sale, es que volverá a lo mismo porque, claro, tampoco se ha llevado una mochila llena de otros conocimientos o intervenciones o se ha quedado con algo claro en la cabeza. Por tanto, esto también es un problema» (TE10).

Sin embargo, las posibilidades reales de alcanzar las competencias lingüísticas suficientes pueden ser una barrera para acceder a programas que son un requisito del proceso de rehabilitación, y se valora si esta dificultad de acceder puede interpretarse como una discriminación en relación con los orígenes de las personas. Y también se reflexiona sobre la necesidad y la posibilidad de adaptar los programas a las condiciones de las personas, por ejemplo, sus posibilidades de comprensión:

«El idioma a veces [condiciona]. A veces nos hemos encontrado con que hay gente que tiene voluntad, que hace años que va a la escuela, se está esforzando, pero claro, llegar al nivel de idioma que requieren ciertos programas de tratamiento, ojo, eh. Porque claro, por mucho que lleve unos años estudiando catalán y castellano, es que entender el significado 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).

«Yo creo que ahora sí se va haciendo, se va adaptando, pero tampoco tenemos los recursos personales ni de tiempo para hacerlo bien. Nosotros ahora hemos hecho un programa intensivo de violencia sexual individualmente con un interno y por supuesto, ha acabado siendo más largo por dificultad de tiempo del personal. Porque no es lo mismo en grupo que el tiempo que puede dedicarse a una persona. Es [un interno] marroquí. O sea que habla árabe, ya hace tiempo que está en prisión. Ha ido siempre a la escuela, desde un inicio, pero en grupo se pierde. Ves que la persona que se pierde mucho, a la que le cuesta seguir y que es una tipología delictiva muy específica y que debe profundizarse. Y quizás se le ha alargado la previsión de poder salir [de permiso] por este tema» (ED1).

«El problema [del idioma] no está focalizado como un problema, es decir, una vez que lo presentas dicen: “Da igual, si se alarga dos años el proceso hacia fuera: es lo que hay”. Claro, el problema es eso de que “es lo que hay”. Nadie pone cómo podemos [afrontar] algo tan reiterado [como la dificultad idiomática]» (PS3).

«Yo entiendo que tienen que hacer unos programas porque evidentemente hay una problemática detrás. Evidentemente, lo que ocurre es que son programas estándar que no pueden llegar de la misma manera a todos. Porque sí es verdad que a un analfabeto tú le explicas cualquier cosa de lo que esté haciendo en el programa, le explicas de otra manera, le haces aprender de otra manera, y podrá llegar a él. Quizás no llega al cien por cien del objetivo, pero te llega al cincuenta por ciento del objetivo» (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).

«Yo creo que hay que buscar otra forma de hacer programas. Hay internos que tienen dificultad idiomática, tienen discapacidad intelectual, hacen esfuerzo, pero no captan. Me dicen: “¿Por qué no asistes con nosotros y me explicas el programa con dialecto marroquí?”, pero si lo comento al equipo, me dicen que no se puede hacer. Esto me lo han pedido más de treinta internos. Yo hago programa, pero no capto nada porque su nivel es muy bajo y muchas veces deberías contarle con su idioma y no capta el cien por cien con su idioma. Y muchas veces, estos internos no aprueban el programa, y el equipo de tratamiento les hacen repetir el programa y no aprueban, y se lo hacen repetir, después se

enfadan y renuncian» (TE13).

“La respuesta de la Administración es que el catalán es el idioma vehicular y punto. No busca otras soluciones, sí que hay un problema. El problema: que existe un colectivo que tiene problemas de comunicación, problemas de dificultad para aprender el idioma, debemos encontrar una solución. Pero esa solución hasta ahora no llega» (TE13).

Aparte de las competencias lingüísticas, otro elemento que se valora para participar en los programas de tratamiento es tener vigente la documentación o tener una situación documental de extranjería regularizada:

«Aquí hay gente que automáticamente excluimos nosotros de programas. Estoy de acuerdo en que cuando se hace la REM [reunión del equipo multidisciplinar], del 1 hasta Mujeres, no se mira ni el apellido, ni el color, un señor tiene que hacer esto, se hace esto. Otra cosa es toda la gente que está indocumentada, y automáticamente la excluimos de programa, no la excluimos, pero no podrá salir. Porque un señor que ve que el otro de al lado hace el mismo curso y puede salir y él, por mucho que lo haga, no» (ED11).

Para acceder a otras actividades, las competencias lingüísticas son también un factor de desigualdad que pesa en unas personas internas más que en otras. Pero también pesan las consideraciones que se hacen institucionalmente, la apelación, por ejemplo, a la motivación o al esfuerzo:

«Igualitario cien por cien creo que no. Hay muchos factores que también impiden que sea igualitario. Cuando se hace, por ejemplo, una actividad sobre la igualdad. Esta actividad no está abierta a todos los internos, no está abierta, es lógico que no esté abierta para todos porque no todos los internos tienen el mismo nivel para participar. Me apunto a una actividad y no dominas, por ejemplo, perfectamente el idioma, pues no es necesario participar de ello. Aquí me interesa hablar de un tema: de motivación. [...] Un interno que ha entrado analfabeto y saldrá analfabeto. ¿Yo no sé si es un fracaso nuestro de no motivarlo? Y no quiere hablar de la escuela, no quiere hablar nada porque odia a la escuela, ese interno» (TE13).

En determinadas actividades la barrera no es solo la idiomática, sino las percepciones de las personas profesionales que la llevan a cabo y que actúan como prejuicios que «filtran» el acceso:

«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).

Para acceder a la formación ocupacional, vuelve a aparecer la necesidad de documentación que actúa como factor de exclusión:

«Las extranjeras para realizar cursos de formación ocupacional deben tener NIE y muchas no tienen NIE. Es lo único, pero es que es esto. Para tener una titulación oficial es necesario tener un número» (ED14).

«El sistema no permite que todo el mundo pueda acceder, ya no es el sistema penitenciario, es un problema de que, si no tienen un NIE, ya no pueden hacer el curso. “Es que puedo hablar perfectamente español, pero como no tengo la documentación pues no intento hacer el curso”. Este es un tema de sistema educativo, en este caso, o formación ocupacional. Por tanto, esto existe igual que existe fuera» (PS4).

Aunque ya se han hecho consideraciones en otro apartado, se vuelve a debatir si el acceso a permisos y salidas programadas es igualitario. De forma explícita se destaca que no hay ninguna discriminación que se haga de forma directa (aunque ya hemos comentado anteriormente que sí de forma indirecta) por razón de origen o de adscripción étnica:

«No darle a una niña un permiso porque es gitana o porque es negra, o yo no coger a un auxiliar del educador porque es brasileña, no. Pienso que esto, honestamente, no lo he visto» (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 hecho de no disponer de un documento de identidad parece no ser un obstáculo para disfrutar de permisos, pero la propuesta favorable puede variar de un centro a otro:

«Uno de los grandes temas que tenemos es la documentación y situación administrativa de cara al tercer grado y salidas. Hay muchas dificultades que no tiene una persona española. El tema que seguramente es de los que se ve, que es más visible» (JU4).

«Para salir una persona debe tener una documentación acreditativa de la identidad. Es decir, no vale el carné de la biblioteca, aunque se ha hecho. [...] Hay señores que no tienen documentación y salen, porque recurren al juez y el juez, que es más abierto que nosotros, dice: “No tiene documentación, pero si lo ha hecho bien, pues fuera”» (ED11).

«Tú como equipo puedes denegar el permiso, pero esa persona puede recurrir y el juez le concede, es un derecho y es legítimo. Entonces esta persona, disfruta del permiso, inicia la cadena permisiva, quiénes somos nosotros ante un juez. Esto está clarísimo. Nosotros podemos tener nuestros argumentos y planteamiento. Recurso de apelación aprobado, disfrutas de tus permisos, se busca recurso residencial. Lo que pasa es que, en temas de documentación, el sistema no puede regularizar su situación. Luego empezamos con las posibilidades de ATP y las no ATP» (PS4).

«Hay gente que ha salido de permiso sin tener documentación en vigor. Ha salido y sale, porque el equipo de tratamiento que corresponda ha dicho que sí, y la Dirección General ha aceptado o lo que sea. Pero hay otros... “No tienes documentación, no sales”, tal vez no es el único motivo pero es lo que prevalece, porque lo ponen por escrito. Pero hay internos que no han tenido documentación y han salido» (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).

Sin embargo, se destaca la percepción del riesgo de no retorno como algo bastante asociado a la nacionalidad y a la valoración del arraigo:

«Yo considero que [no dar permiso a una persona interna de determinada nacionalidad] es porque no cumple con la normativa. No es ser racista. Si tú, seas de la nacionalidad que seas, si no cumples [la normativa]... Es más fácil infringir [un permiso] siendo rumana que no infringirlo siendo brasileña. [...] Una persona rumana acude a sección abierta. ¿Qué hace? El primer permiso, no, el primero: “No me siguen”, el segundo permiso no sé, el fin de semana... Y el tercero, cuando le llaman hace ya dos días que está en Rumanía. ¿Es racismo? No, es que para ésta es más fácil infringir que para otras. Si tienes arraigo, muchas de estas niñas (¡qué casualidad!) no conocen a nadie, al cabo de un tiempo ya lo tienen todo, ya pueden ser apuntadas: tienen casa para amigos, si no tiene otra cosa. ¿Es

esto un arraigo? No es un arraigo. Tú tienes tu vida allí, hay alguna que sí quiere quedarse, si se queda preñada, y si tienes un hijo te quedarás aquí. Si ahora tenemos aquí una que lo que quiere es cambiarse de sexo y todo el tema este, para intentar quedarse. No es un tema de arraigo» (ED14).

También se expone como en determinados casos las personas internas de nacionalidad extranjera que están en itinerario de retorno (según el PIT establecido y teniendo en cuenta las interpretaciones de las directrices de la Circular de extranjería), y por tanto sin arraigo, pueden disfrutar de permiso hasta el momento en que se determina el retorno:

«El tema del origen es normal porque las niñas que tenemos aquí son itinerario de vuelta, la mayor parte. Muchas no hacen historias para no hacer el itinerario de retorno, pero desde hace dos años cambiaron la instrucción y antes estaban tres años, hasta la mitad de condena, y no disfrutaban de nada. Hace dos años, año y medio, a partir de que están a un año de la mitad de la condena empiezan a dar salidas programadas y permisos, y llegan a salir un montón de veces de permiso y luego se marchan a su país. [...] Esto ha cambiado. Incluso antes de eso ya se quejaban las españolas, que como podía ser que a mitad de condena que ellas [las extranjeras] acabaran de todo. Ahora es mucho peor, para condenas de seis años creo que son cuatro o cinco meses, y a partir de cuatro y cinco meses salen igual, el problema es que una [la extranjera] va a un recurso residencial y la otra [la española] va a su casa. Y cuando llegan a la mitad de la condena, una va a su casa [la extranjera] y la otra [la española], con suerte, se marcha a sección abierta» (ED14).

Este hecho se cuestiona en otros casos, considerando que los permisos son una herramienta para la reinserción en la comunidad, y que si las personas internas son extranjeras y deben volver a sus países, no tiene sentido que los disfruten:

«Yo creo que no sería tanto por el hecho de ser extranjero como por su plan de trabajo, aquellas personas que tienen un itinerario relacionado con el origen sociocultural, y que por tanto es un itinerario de retorno. No todo el mundo estará de acuerdo conmigo. Para estas personas la cadena permisiva, ¿qué sentido tiene? Si entendemos la cadena permisiva como una herramienta. Porque me consta que en otros centros salen de permiso, estas personas que tienen una orden de expulsión, y cuando les llega el tercer grado les cortan los permisos, no lo entiendo. Estoy haciendo un trabajo porque el permiso es una herramienta de tratamiento para la reinserción en la comunidad, pero tú no te reinsertarás en esta comunidad» (PS4).

En cambio, en el mismo caso, una salida programada se consideraría como una herramienta aplicable al caso de las personas internas extranjeras con itinerario de regreso:

«Salidas programadas, claro, para mí una salida programada en principio sería la forma de

empezar e ir trabajando y el permiso, etcétera. Hace poco estuvo en el CEJFE una interna con un itinerario de regreso participante de una jornada mediante una salida programada. Porque tiene todo el sentido. Esta chica devolverá al país cuando llegue el momento, está haciendo su itinerario, y esta chica en el momento en que pueda ejecutarse su expulsión, se ejecutará, pero ha participado de una salida programada porque además consideran que ha hecho un proceso y tiene una trayectoria y tiene una forma de hacer» (PS4).

El hecho de que las personas internas de nacionalidad extranjera estén incluidas en un itinerario de retorno aparece como un obstáculo (objetivo y subjetivo) para gozar del artículo 100.2 o el tercer grado de tratamiento:

«Las tenemos saliendo de 100.2. Ahora mismo tenemos una extranjera que el problema es que ella es italiana, que ha tenido NIE, y por el tema del 100.2 sí que es cierto que, a veces, sí podía ser algo más especial. Ahora mismo no se me ocurre ninguna niña que sea de itinerario de regreso que haya salido con el 100.2. No se me ocurre. Pero sí hemos tenido europeas saliendo con el 100.2» (ED14).

«Teníamos una chica, estaba en permisos, se le acabó aplicando un 100.2 para ir a trabajar a la cafetería del centro, y es una chica que por las vías que pudo pidió que se le retirara esa orden de expulsión y el juzgado, dos veces, se ratificó con la orden de expulsión. Era una situación de riesgo, porque tú tienes una señora que está llegando a la definitiva, que le han dicho que la van a expulsar porque consideran que no tiene suficiente arraigo para mantenerla, y cuando ya en la segunda le dijeron que no, sí que pararon los permisos. Porque, claro, era una situación realmente de angustia para aquella mujer. Es una situación muy complicada, muy complicada» (PS4).

## Discusión

Las aportaciones de las personas participantes han puesto de manifiesto diversas perspectivas sobre si el hecho de ser una persona racializada o de un origen étnico determinado puede condicionar el acceso a las diversas actividades que se llevan a cabo en los centros penitenciarios y en las salidas al exterior:

### 1. Acceso a destinos:

**Preferencias personales y criterios objetivos:** En relación con el acceso a

destinos, hay división de opiniones. Algunas personas destacan la existencia de prejuicios y estereotipos que pueden influir en decisiones sobre destinos. Otros argumentan que existe un sistema de puntuación objetivo que guía las decisiones y que las oportunidades se distribuyen de forma equitativa.

La variabilidad en las opiniones destaca la necesidad de transparencia en los procesos de selección para prevenir que los prejuicios actúen como factor decisorio

**Supuesta jerarquía y estatus:** Los comentarios sobre la jerarquía y el estatus entre internos dentro de la cárcel son también relevantes, con observaciones sobre la posible correlación entre el origen étnico y el acceso a determinados destinos, tareas o responsabilidades.

**La confianza como criterio de decisión:** La cuestión de la confianza parece jugar un importante papel en las decisiones de destinos y puestos de trabajo, con menciones a las preferencias basadas en la nacionalidad y que revelan prejuicios asociados. Todo esto destaca la importancia de promover una cultura organizativa que valore las capacidades individuales por encima de prejuicios potencialmente asociados al origen étnico.

## **2. Acceso a los talleres productivos:**

**Igualdad en el acceso:** En relación con el acceso a los talleres productivos, parece que las discrepancias observadas en otras áreas se desvanecen. Los participantes destacan que el acceso a los talleres parece ser igualitario, independientemente del origen étnico, y que se basa más en las capacidades individuales y en la motivación para trabajar.

El resumen de estos dos apartados sería que, pese a la complejidad y diversidad de experiencias dentro de los centros penitenciarios, factores como la confianza, los estereotipos y las preferencias personales pueden estar influyendo en la igualdad de oportunidades para las personas racializadas o de un origen étnico determinado.

## **3. Acceso a los programas de tratamiento:**

**Relevancia de las competencias lingüísticas:** Las competencias lingüísticas desempeñan un papel determinante en el acceso a los programas de tratamiento. Mientras algunas personas destacan la importancia de estas competencias para asegurar un buen proceso y un aprovechamiento efectivo, otras ven esta exigencia como una posible barrera. La falta de habilidades lingüísticas puede percibirse como

un obstáculo que limita la igualdad de acceso a los programas de personas con origen étnico distinto y que no hablan de forma fluida el castellano o el catalán. Esta situación plantea cuestionamientos sobre si esta dificultad puede interpretarse como forma de discriminación o barrera inherente a los programas establecidos.

**Adaptación de los programas:** Existe cierto consenso en la necesidad de adaptar los programas a las condiciones individuales, incluidas las competencias lingüísticas, y que esto mejoraría el acceso igualitario no solo a estos programas, sino al conjunto del tratamiento penitenciario. Esto implicaría una revisión de los programas existentes para asegurar que sean accesibles y adecuados para personas con distintas competencias lingüísticas y de comprensión.

En resumen, las reflexiones de las personas participantes destacan la importancia de considerar las competencias lingüísticas como un factor clave que puede influir en el acceso a los programas de tratamiento, con diversas perspectivas sobre cómo abordar esta cuestión para garantizar una participación equitativa y efectiva.

#### **4. Acceso a permisos y salidas:**

**Criterios de valoración que generan desigualdades:** Aunque se destaca que no se practica una discriminación directa por razón de origen o adscripción étnica, existen discrepancias en que haya un acceso igualitario de las personas internas a los permisos y salidas programadas. Las valoraciones del arraigo, la nacionalidad y la del riesgo de no retorno (asociadas a perfiles nacionales o étnicos) pueden actuar como un sesgo discriminador en la concesión de permisos.

**Itinerario de retorno como factor limitante:** Las personas internas de origen extranjero con itinerarios de retorno tienen más dificultades para disfrutar de permisos y salidas. Esto plantea el debate de si los permisos sirven como preparación para la vida en libertad, deberían también concederse en estos casos, en coherencia con el objetivo de la reinserción que tienen las condenas.

#### **5. Importancia de la educación y la formación:** La formación y la educación como medios para empoderar a las personas internas refuerzan la idea de que las oportunidades de aprendizaje son una inversión significativa para mejorar las perspectivas futuras de las personas internas.

En conjunto, las aportaciones revelan que existen dificultades en el acceso igualitario a las actividades (no en todas igual, tal y como se ha recogido en este apartado) que se llevan a cabo en las prisiones, con coincidencias, diferencias y críticas por parte de las personas participantes. Las competencias lingüísticas y la documentación aparecen como factores

importantes de estos accesos desiguales, así como las percepciones institucionales. La necesidad de mayor adaptación y soluciones más individualizadas también se destacan como importantes para abordar estas barreras en el acceso a las actividades y a salidas en las cárceles.

## **Hacia un espacio seguro: establecimiento de protocolos contra la discriminación racista**

Se debate con los grupos y con las personas entrevistadas sobre el interés de que en los centros exista un canal específico para informar o denunciar manifestaciones o prácticas que pueden ser racistas o discriminatorias por razón de etnia o por racialización. En primer lugar, se reconoce que este tipo de canales no existen y que esto genera incertidumbre y desconcierto:

«No hay un protocolo, no sabes a quién dirigirte y no sabes si hay suficiente garantía o protección. [No se puede] hacerlo anónimo y que no salga mi nombre y [hay] miedo a que me pueda afectar de forma negativa. O sea, no sabes adónde debes dirigirte, no está la herramienta, no tienes la garantía de que esto no te perjudique a ti de forma negativa, y no hay canales».

Y como ya hemos visto en otros apartados, cuando se viven situaciones de discriminación, la persona se siente desamparada, y la respuesta institucional aparece más como una acción personal que como algo pautado y estructurado:

«¿[Si la situación de discriminación que viví] siguió algunos procedimientos o si pude denunciar? No, no, no. Lo compartí con mis compañeros y una persona de alto cargo me vio llorando y me preguntó por qué lloraba. Le conté la situación. Sé que habló con él [con la persona que me había discriminado] y después, en la salida, él me pidió disculpas diciéndome que no era la manera. Pero no reconoció que me discriminó. Reconoció que no eran las formas».

«No existen estos canales de poder acudir y expresar tus vivencias en relación con este tema. Pero hay otra forma: transmitir de alguna manera estas situaciones para que quede constancia».

«Cuando ves que tu equipo está afectado o quemado por estas situaciones, pues dices “Ostras, pues yo tengo que actuar”. Y también personalmente, llega un punto en que te sale humo de la cabeza».

«Yo recuerdo cuando vine a trabajar a mí nadie me explicó nada en relación con ningún protocolo, si había alguna forma de gestionar cuando ocurría, yo qué sé, o si visualizabas alguna situación de conflicto por razas o por origen cultural. Entonces yo no sé por qué no se ha ofrecido, pero sí sé que no está ni en el orden del día, no sale este 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).

«Se deberían redactar una serie de protocolos, dar a conocer las leyes existentes, dar a conocer el lugar exacto o a qué personas debes dirigirte para poder denunciar» (T10).

Cuando se plantea a una de las personas entrevistadas si tiene confianza suficiente para compartir una situación de discriminación recibida con otros profesionales, esta ha sido su respuesta:

«De tratamiento ninguno, o sea, he encontrado a un par de personas. Uno que es un educador, que es una persona mayor, también, y la otra es una funcionaria que es una persona bastante mayor, también, y a quien le faltan pocos meses para jubilarse. Son un par de personas a las que me he podido manifestar. De hecho, una de las personas, la funcionaria, es la persona que ha hablado más del tema, es la que me ha animado a hablar del tema, que no tuviera miedo. Y claro, el educador, hemos hablado del tema, empatiza, lo entiende, pero claro, te pide denuncia. Pero claro, quizás para mí la denuncia es algo... Tú, como persona que me has denunciado, no es el plan que tienes de entrada, prefieres hacerlo de otro modo más correcto, más formal, ¿sabes?»

Estas vivencias llevan a considerar la necesidad de que exista un instrumento para informar, y esta posibilidad se comparte con las personas participantes. Hay quien considera que no es necesario, que las situaciones de racismo, a su entender, no son habituales:

«¿Son necesarios protocolos para hacer frente a situaciones de racismo? Hombre, yo no veo situaciones de racismo todos los días. Mi experiencia es que las he visto, pero no que es que estén en el orden del día y que estén dentro de mi día a día las situaciones racistas, los comentarios como puedes, como te vas a la calle... Con la etnia gitana hoy hay muchos prejuicios y se le cargan muchas historias, yo he oído comentarios con respecto a las internas, a los profesionales que forman parte de entidades gitanas o de organizaciones haciendo referencia a su pasado. Para mí esto está fuera de lugar» (PS4).

Para algunas de las personas participantes los canales existentes son suficientes, sean formales o informales:

«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).

«Explicaré la mala actuación a un mando. Contaré, he visto que ha tratado mal, pues, se hablará con la directora, vendrá a hablar conmigo, me dirá: “Piensa bien lo que has hecho”. Pero sea por un tema racial, sea por un tema de mala educación o un pronto que te ha dado. Sí que si alguna vez he tenido alguna mala actitud, he ido a pedir perdón a la interna, y lo mismo, que ellas han venido a mí y no hemos tenido muchos problemas» (ED14).

Pero también, implícita o explícitamente, se comenta la dificultad por parte de las personas internas de denunciar hechos considerados discriminatorios o racistas:

«Yo, hasta ahora, no conozco a ninguno de los internos que haya denunciado, que haya presentado una denuncia contra un acto así discriminatorio o racista. Quizás aquí, primero no sé si hay posibilidad de denuncia. Y cómo se hace la denuncia, porque si es a través del jurista, creo que no es posible. A través de su abogado he oído esto: “Yo he hecho una denuncia, pero el funcionario no deja que la carta salga a la calle, rompen la carta”. Pero yo no puedo confirmar si es cierto o no es cierto, esto son comentarios de los internos: “La funcionaria me ha tratado mal, yo he hecho una denuncia contra ella, pero la carta no ha llegado a mi abogado o la carta no ha llegado al juez”.

«Quizás haya [procedimientos para que los internos denuncien] pero no se sabe cómo. Sí que muchas veces nos han dicho: “Sí, sí, cualquier cosa que ocurra, comuníquela y se puede denunciar”. Se puede hacer por el propio juez [de vigilancia penitenciaria], por el expediente del interno, por ejemplo. Es la única vía que yo sé» (TE10).

Y se destaca la necesidad de difundir los procedimientos existentes y cómo utilizarlos:

«Yo creo que deberían redactarse una serie de protocolos, dar a conocer las leyes existentes, dar a conocer el lugar exacto o a qué personas debes dirigirte para poder denunciar, por ejemplo, y por otra parte, después hacer charlas obligatorias para que la gente sí o sí acuda y asista a estas sesiones. Y después por nuestra parte y otros profesionales que haya dinámicas, actividades puntuales. Establecer incluso un día o una semana en el que se hagan cosas de este tema y que sea obligatorio también, y que se haga un seguimiento de lo que se ha hecho, los resultados» (TE10).

En otros casos se considera que un protocolo o un instrumento para informar de situaciones de discriminación permitiría una «desjudialización» del día a día del centro y poder actuar para fomentar la convivencia:

«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).

Una duda que surge con la implantación de un canal o instrumento de este tipo va asociada al sentimiento de que no existe sensibilidad con las situaciones de discriminación 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).

Y también por la sensación de que se produce un sentimiento de victimización que se vive como culpabilidad por parte de quien lo ha sufrido o se tiene miedo a las consecuencias de hacer una denuncia:

«Yo creo que es como en su día como mujer, cuando vivías ciertas situaciones. Si no tienes un referente, alguien a quien sepas que podrás explicarle lo que te ha pasado y no te juzgará... Porque también se tiende a culpabilizar a quien le pasa. “Y tú, ¿qué habrás hecho?”» (TS1).

«La pregunta es: ¿me atrevo a denunciar? Claro, quizás tenga consecuencias después de esta denuncia. Yo creo que una persona, cuando está en esta situación, quiere combatir, quiere hacerlo de alguna forma, pero claro, la barrera es el miedo. Es el problema» (TE10).

«Cuando he visto a los compañeros que realmente han estado afectados por ciertas situaciones [de discriminación], me lo han venido a explicar. Y cuando me ha pasado a mí me he llegado a sentir mal: llega un momento en que dices que esto se lo tienes que

contar a alguien. Pero claro, hay miedo detrás, quizás no quieres que se entere la gente. O ves que este tema es bastante complicado y que la gente ya en sí discrimina, sobre cómo se lo pueden tomar. Y por otra parte, también que la persona, en su nido personal, no diga: “¿Ostras yo actúo de esta manera?” Y a veces tienes esa preocupación de que no quieres que vaya más allá. La preocupación de cómo se lo tomará. Que tú no lo haces a malas, lo haces para aclarar. O para que ambas partes se queden satisfechas. Pero quizás la respuesta por parte de la otra persona pues te hace preocupar a ti también, ¿sabes?» (TE10).

Pero cuando se compara con otros instrumentos de información ya implantados, como el protocolo de acoso, se hace una analogía y las posibilidades se ven más claras:

«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 protocolo de acoso sí que está. Sí que incluso hay referentes de género. Yo colaboro un poco con las referentes de género de aquí y están haciendo muchísimo trabajo, cuando hay alguna funcionaria que se siente agredida o lo que sea... Y se estaba intentando implementar que, si hacía una agresión machista también incluir programas del módulo de violencia machista, porque por supuesto, al final, no es un factor criminológico como tal, [pero] según cómo sí. Y sí que se están haciendo cosas» (TS1).

«Hace unos años también respecto a perspectiva de género, nos ocurría lo mismo, tampoco había mucha, mucha sensibilidad y sobre todo en las cárceles, es bastante reciente. Y ahora sí que ves que los funcionarios según qué tipo de comentario intentan cortarlo, sí que te apoyan y hacen un expediente y ves que se le da importancia» (ED1).

Otro instrumento que podría cubrir esta necesidad de comunicar los hechos discriminatorios a la institución sería el protocolo de discriminación, aunque cubriría solo las situaciones entre las personas profesionales en relación con la institución y no atendería a situaciones de discriminación racista:

«El protocolo de discriminación está dirigido a profesionales, está entre institución, Administración, también está colgado, y sigue la misma línea del protocolo de acoso» (ED4).

«No está claro que es por un tema de racismo; es acoso y queda un un poco difuso, porque es acoso laboral» (TE7).

La forma que se considera más efectiva de concretar un instrumento de este tipo sería establecer un procedimiento específico y sencillo de utilizar:

«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 esto es horrible, al final te cansas y dices, fuera» (TS1).

«Y más si ves... la incomodidad de estar con un superior, que quizá le quita un poco de hierro, porque “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).

Por último, se destaca la importancia de tener espacios seguros donde poder acudir cuando haya una necesidad de verbalizar situaciones o prácticas racistas:

«Yo hasta el último punto que me faltaba es hablar con los responsables y con dirección para ver cómo se puede hacer llegar, también. Pero justamente al volver de vacaciones, pues la investigación que estáis haciendo ahora es la que me está ayudando también a visualizarlo. Y para mí es muy necesario que se visualice, que llegue y que se hable del tema. Y para que la gente también se dé cuenta, quizás hay gente que no es consciente de ello... Hay mucha gente que no es consciente, lo más mínimo, de lo que ha hecho o de cómo ha actuado, y realmente hay que aprender a actuar. Y yo creo que es muy necesario. Hay gente que sé perfectamente que es consciente de lo que hace y porque él lo tiene asimilado de esa forma. Pero hasta ahora no he encontrado suficiente apoyo» (TE10).

«Como persona he pensado cómo yo puedo abordarlo y qué puedo hacer, que llegue de forma correcta, ¿no? Ya no es escoger el plan de ir a denunciar, sino escoger la forma de cómo esto se puede trabajar y que llegue. Claro, y cuando no he encontrado, o sea cuando tú ves, cuando tú piensas con qué profesional puedes contar, no lo encuentras...» (TE10).

## Discusión

Las aportaciones de las personas participantes indican claramente la necesidad de establecer un instrumento o protocolo específico para denunciar de forma segura las discriminaciones por motivos racistas en los centros penitenciarios. Destacamos a continuación algunas observaciones y puntos relevantes:

### **1. Ausencia de canales específicos para denunciar la discriminación racista:**

Las personas participantes han destacado la carencia de canales específicos en los centros para informar o denunciar manifestaciones o prácticas racistas o discriminatorias. Esta carencia crea incertidumbre e inseguridad entre las personas afectadas, ya que no existen protocolos claros ni seguros para afrontar este tipo de situaciones.

- 2. Falta de confianza y miedo a las consecuencias:** Las personas afectadas expresan su desconfianza en los procedimientos existentes y muestran temor a las posibles repercusiones negativas en caso de denuncia: miedo a sentirse revictimizadas o a sufrir represalias. Esa falta de confianza contribuye a la reticencia a compartir experiencias discriminatorias y puede inhibir la denuncia de casos de discriminación racial.
- 3. Percepción de escasa sensibilidad institucional:** Algunas personas participantes muestran preocupación sobre la escasa sensibilidad de la institución ante situaciones de discriminación racista. Señalan que cuando ha habido respuesta institucional, ha sido una acción personal y particular de alguna persona que ocupa un cargo de mando, en lugar de un procedimiento estructurado y establecido. Esto contribuye a la sensación de desamparo y desconfianza que tienen las personas que han sufrido discriminaciones
- 4. Establecimiento de protocolos claros y sencillos:** La creación de protocolos específicos, claros y sencillos, está considerada como una herramienta esencial para afrontar las situaciones de discriminación racista. Destaca la importancia de hacerlos visibles y asegurar que sean conocidos y accesibles para todos. Esta transparencia podría mejorar la confianza en su uso.
- 5. Diversidad de opiniones sobre la necesidad de un protocolo específico para casos de discriminación sobre personas internas:** Hay una disparidad de opiniones sobre la necesidad de un protocolo específico para afrontar la discriminación racista en los centros. Por un lado, se señala que existen instrumentos como las denuncias al juez de vigilancia o los escritos de queja que ya cumplen esta función. Por otra parte, se considera que esta herramienta podría desjudicializar el día a día del centro y favorecer la convivencia.

En resumen, las aportaciones indican que la implementación de protocolos específicos para hacer frente a la discriminación racial en los centros es crucial. Estos protocolos deben ser visibles, accesibles, y deben fomentar la confianza y la solidaridad. Todo esto tiene como objetivo mejorar la respuesta institucional ante las situaciones de discriminación y crear un entorno más seguro e inclusivo en los centros.

# **Formación y sensibilización: estrategias para prevenir y tratar el racismo**

En este punto se expone una recopilación de reflexiones sobre diversos aspectos que han ido surgiendo durante los debates en los grupos de discusión y en los espacios de las entrevistas individuales. Se han ido planteando diferentes cuestiones relacionadas con las herramientas y estrategias para abordar las diferentes situaciones de racismo que las personas participantes han vivido en primera persona o que han detectado a lo largo de su trayectoria profesional. Con el fin de establecer un hilo conductor, se han establecido siete ejes principales que se han considerado relevantes y de los que se ha podido extraer información que nos servirá como soporte para mejorar las buenas prácticas para la intervención en los centros penitenciarios.

## **Concienciación y sensibilización**

Cabe destacar la importancia de la concienciación y la sensibilización en torno a la diversidad cultural. Ha sido uno de los temas principales en los que han coincidido la mayoría de personas participantes de la investigación. Se ha valorado que el principal pilar para el cambio de mirada es la concienciación y la sensibilización hacia la diversidad cultural. Este hecho permitirá que las personas profesionales se puedan acercar a una perspectiva antirracista y actuar en consonancia con ella. Se puede comprobar en las siguientes reflexiones:

«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).

«Nivel básico, nivel sensibilización y por deducción, un poco de formación quizás más a nivel general, un poco» (JU4).

Hay cierto reconocimiento sobre la necesidad de establecer mecanismos que nos ayuden a crear conciencia sobre la diversidad cultural:

«Yo creo que hay profesionales que tienen esa capacidad [de detectar situaciones de racismo]. Pero en general, la mayoría creo que no, por desconocimiento del otro» (TE13).

Por eso, y siguiendo la aportación siguiente: «Parece muy interesante poder hacer, por ejemplo, un proyecto de sensibilización y prevención» (PS3), se ve esta búsqueda de buenas prácticas.

Cuando existe un desconocimiento sobre el entorno cultural y la diversidad, las actuaciones de los profesionales acaban siendo limitadoras, es decir, puede haber una falta de comprensión que puede dificultar la rehabilitación y la reinserción social de las personas internas de origen extranjero. De ahí surge la propuesta de establecer un marco institucional como referencia y base para una intervención más precisa:

«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).

## Mediación y acción educativa

Una de las figuras que se destaca y que trata la diversidad cultural de forma inclusiva son las personas profesionales de la mediación intercultural. Esta podría ser una herramienta y un recurso muy enriquecedor que puede fomentar la labor profesional desde una vertiente antirracista si se le diera más peso del que tiene actualmente:

«Nuestra función [mediadores y mediadoras interculturales], también, es facilitar la comunicación entre los internos y los profesionales, sobre todo el equipo de tratamiento, el equipo sanitario, salud mental».

Se manifiesta una necesidad de que se tenga reconocida esta figura como primera alternativa a la hora de resolver conflictos:

«Debemos dejar algo claro que la [función de la] mediación intercultural es resolver conflictos de carácter cultural, pero ya sabes cómo funciona en el centro penitenciario: todo se resuelve con un expediente disciplinario. Mediación son otros conceptos: mediación, mediar entre el interno, un profesional, mediar entre el interno y el consulado, pero mediación en el ámbito del conflicto, no. Había durante una temporada un conflicto muy grave entre marroquíes y albanokosovares, nadie me pidió intervenir, y tenía vínculo con todos. Yo no puedo intervenir solo, ni el equipo ni los funcionarios me lo han pedido. Y la solución pues [fue] un expediente disciplinario: 3 al departamento especial, un cambio de módulo, así funciona. Ojalá se hiciera. Sí había mediación antes, cuando el subdirector era X, esa mediación se hacía con conflictos que se pueden solucionar: interno e interno, deben llegar a un acuerdo y pueden evitar, por ejemplo, la sanción. Pero, normalmente, cuando se trata de un conflicto entre internos y profesionales no se hace, la mediación».

Como también que pueda formar parte de los equipos de tratamiento de forma que permita realizar un trabajo más conjunto en torno a las personas internas de origen inmigrante:

«Habría que hacer grupos de trabajo con los mediadores» (PS2).

«Nosotros, desde el servicio de mediación intercultural, sí que hacemos grupos de diálogo, programas interculturales, pero eso lo hacemos nosotros, que tenga solidez y continuidad, deberían participar también miembros del equipo multidisciplinar, un programa que tenga solidez dentro de la misma institución».

Aunque a veces se debe acabar de definir cuáles son las funciones y competencias de las personas mediadoras interculturales y que se puedan ejercer bajo criterios comunes en todos los centros penitenciarios de Cataluña:

«Porque eso sí que es verdad, hay centros en los que quizás está un poco como dirigido, como si fuera del ámbito de los mediadores realizar este tipo de actividades. Y en ese centro quizás los mediadores están más centrados en tema de documentación» (TS1).

Por último, teniendo en cuenta las vivencias de las personas mediadoras, en la práctica parece que esta figura no acaba de aceptarse o no tiene la misma importancia que otras disciplinas dentro del ámbito penitenciario:

«El poder también cuenta, tú eres el jefe de los funcionarios, eres el funcionario, tú eres el educador, el trabajador social o eres el psicólogo y por supuesto, tú eres el mediador intercultural, que es de una entidad externa. Por eso, aquí hay una doble dificultad, y tú piensas y vuelves a pensar cómo puedes trabajar el tema del racismo».

«Muchas veces se tiene esa fama de que el mediador trabaja solo con extranjeros. Me interesa trabajar con españoles, pero muchas veces los educadores me derivan a las personas extranjeras. Españoles he tenido muy pocos, la mayoría son extranjeros, pero es bueno trabajar con todo el mundo. La idea es la convivencia, es la misión de todas las culturas que conviven en el centro penitenciario, no solo extranjeros, en la ciudad los extranjeros conviven con españoles».

## **Formación para profesionales**

Se valora como punto relevante la necesidad de llevar a cabo formación específica o especializada orientada a las personas profesionales de los centros penitenciarios que aporte herramientas y estrategias para abordar situaciones de racismo y de buenas prácticas en su entorno de trabajo:

«Con la diversidad que tenemos se debería hacer, me extraña que no se hagan este tipo de formaciones. Hay mucho desconocimiento y mucha inconsciencia, por eso hay que hacer más formación, es necesario y es básico, debería hacerse» (TE10).

«Yo creo que hace falta formación, a los propios profesionales de conocer al otro, no solo el interno debería conocer. Nosotros pedimos al interno que conozca la cultura de aquí, pero

el profesional también debería conocer la cultura de allí con formación, más formación al respecto» (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).

Otros señalan que estas formaciones deberían ser más profundas y provocar un impacto real a las personas profesionales:

«En la formación debe haber algo vivencial o experiencial, aunque yo no lo haya sufrido esto, si lo has sufrido tú, yo lo he sufrido, ¿me entiendes? Una sesión teórica, la tienes, si es que tú tienes un interés particular por aprender pero, lo que es transmitir o intentar esos cambios de posición del lugar de uno, si no es un poquito vivencial...» (TE8).

«La formación estaría bien, pero a veces estas formaciones si se hacen de manera genérica llegan poco, ¿sabes lo que quiero decir? Llega más lo que hemos hecho hoy, que con ejemplos concretos tú al final terminas empatizando con esa persona, ella también ha podido empatizar con situaciones de otros y es como que se produce más la conexión a nivel emocional y es más fácil que tú acabes tomando conciencia. Realmente no acabamos de ser conscientes de respuestas que damos en un contexto ni de mala leche ni nada, a veces sí que hay mala intención detrás, ¡pero a veces ni piensas y pum!, has soltado algo que después, si tú misma te oyeras, dirías: “¡Pero a ver qué es lo que estoy diciendo!”. Y entonces el hecho de conocer ejemplos concretos de primera mano hace que conectes mucho más con la realidad» (TE2).

«Yo pondría talleres formativos, hoy si somos diez pues podrían ser de veinte o veinticinco. Y al final conectas, acabas conectando a través del ejemplo concreto de la persona y te hace ver que lo que tú piensas que “No, aquí no hay racismo”, pues sí existe, porque hay una persona que te pone el ejemplo concreto. Porque una cosa es el racismo entre internos y la otra es entre profesionales. Que todo es racismo, pero seguramente cuando nos expliquen estos ejemplos, pues se nos pone un poco más si cabe la piel de gallina. Trabajar a partir de ejemplos cotidianos que están pasando aquí dentro, no en la prisión de enfrente o en la

sociedad y que se puedan trabajar, obviamente, de una manera tranquila, llana, no señalando, no saliendo de aquí señalando a nadie, sino para que nos acabe aportando» (TE2).

Existen distintas opiniones sobre la escasa oferta formativa en relación con la prevención del racismo y buenas prácticas antirracistas:

«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 mí no me ofrecieron una formación, ni hemos hablado de ese tema, ni ha sido tema. Es como que no se considera tema, no es moda la diversidad cultural, cuando queremos mirarlo, no» (PS2).

«Hay muchas cosas que se han normalizado, pero decir que no existe racismo sería mentira. Lo hay, porque seguramente ambos [se refiere a dos personas participantes en el grupo, que considera racializadas] podrían poner ejemplos de situaciones racistas. Pero, metiéndome en la piel del otro, pienso que, a mayor formación, cuantas más estrategias personales tenga, pues se podrá hacer más frente y al final se podrá ver una expresión de igualdad entre las dos personas, se deben ir dando como pasos, tanto de un lado como del otro, para buscar el equilibrio entre las personas» (TE2).

En nuestro día a día existen conceptos que aparecen, ya sea en conversaciones o en las redes sociales, pero de los que no se llega a concebir el significado más profundo y que nos ayudarían a identificar estas situaciones de racismo. Un ejemplo sería la aportación de una de las personas participantes:

«Ahora estoy viendo que no estaría de más desgranar todo esto del racismo. Entender la discriminación, la xenofobia, la asimilación... todas estas cosas, nosotros. Yo creo que es bueno que las entendamos porque si no, no podemos transmitir bien cómo queremos combatir el racismo, porque lo queremos combatir, ¿no? ¿Pero qué combato? Eso sí, pero eso no... Yo creo que es bueno tener las herramientas, como cuando uno tiene que hacer una tarta, debe conocer el material, debe conocer las propiedades de los ingredientes, debe saber si cogemos un cuchillo de sierra o de corte fino... Pues eso creo que sí, que deberíamos tener esa formación» (TE8).

Pero, en cambio, hay otros casos que cuestionan la necesidad de una formación específica:

«Si lo que queremos es ser tan cuidadosos, que he dicho antes “trabajo como un negro”,

pues debemos hacer muchísima pedagogía, pero creo que no hace falta. Mi opinión es que no hace falta. Pienso al revés, creo que hemos hecho demasiados cursos y estamos haciendo demasiadas historias» (ED14).

## Formación para personas internas

Cuando se plantea el tipo de intervención concreta que se realiza sobre interculturalidad dirigida a las personas internas, en la mayoría de los centros no se especifica ningún programa concreto, sino que se presenta de forma superficial sin profundizar en la materia:

«Que yo sepa no. Desde el Servicio de Mediación Intercultural sí que hacemos espacios de diálogo y programas interculturales y todo esto, pero a nivel centro y a nivel de institución de un programa general de tratamiento, 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 hubo un tiempo, cuando estaba el módulo de jóvenes abierto, que se observó una necesidad muy evidente. Se encargó un programa, y se hacía. En cuanto desapareció el módulo de jóvenes con la COVID, se acabó todo. [...] Eran unas sesiones distintas, que eran para explicar la realidad que teníamos aquí y explicar la realidad del país dentro de Europa, qué dificultades nos encontrábamos, se hacía un poco del origen de dónde venían ellos, con qué realidades venían, qué diferencias se encontraban, sus fiestas, cuáles eran las fiestas de aquí, la religión. Se trabajó todo un poco para ver las diferencias y que todas son válidas, todas son correctas. Se aprovecha mucho el tema de la fiesta del ramadán para explicar qué significado tiene el ramadán. Más bien, era un proceso de autoidentificación de grupo. Teníamos chavales de Rumanía, por ejemplo, que venían y nos explicaban su realidad en Rumanía, teníamos chavales latinos, explicaban su verdad como latinos. Sí escuchaban, sin embargo, jugo, jugo, poco. Pero sí estaba la voluntad» (TE1).

«Aquí, en ese centro, no lo he visto. Quizás algún día puntual de eso, de poner alguna película y después comentar y que tocara este tema. Pero en sí, como sí que he visto en otros centros que se ha realizado algún programa de interculturalidad, no. [En cambio] en Quatre Camins, sí, se hacía como un programa, como una acogida donde hablábamos del proceso migratorio y hacíamos un “compartir”. Si en el grupo había gente de distintos

orígenes, intentábamos hacer un espacio de compartir donde cada día alguien hablaba de su infancia, su familia o alguna cosita [de su historia]» (ED4).

Hay un centro que sí habla directamente de que existe un programa de diversidad:

«[En el programa de diversidad] evidentemente que hablamos del tema del racismo, pero es que la gente, cuando yo hablo, la misma gente me dice a mí que: “Los españoles sois muy racistas”. Al final ni ellas lo son, porque cuando hablan ellas mismas dicen: “Es que yo no me casaría nunca como un dominicano, es que no me casaría nunca como no sé qué”, pero al final te das cuenta de que es más de calentarte la boca que de un tema racial, es que tú lo que no quieres es salir de tu zona de confort. [...] Pues cualquiera [contenido], desde el almuerzo, desde la religión, desde el baile. Cualquier tema: y por qué no se depilan y por qué se depilan, o lo que sea, que debemos entender que cada uno tiene sus costumbres. [...] Pero, por eso te estoy diciendo yo, en diversidad no noto que la gente sea [racista], sino que debemos entender que cada vez somos más diferentes y que debemos entenderlo, porque muchas veces no entendemos al otro. No entiendo yo las mías, pues como para entender, yo qué sé, las costumbres chinas» (ED14).

Hay que decir que existe una intención de introducir y mantener la perspectiva intercultural dentro de la programación grupal, pero no se le da la misma importancia que a los programas de tratamiento que plantean trabajar los factores criminógenos:

«En pequeño grupo, actualmente yo entro tres horas, martes y viernes en el DERT, y hacemos diálogo y programa intercultural, también en otros módulos. Y también lo hacemos en grupo pequeño de jóvenes o hacemos películas o hablamos del día a día [...] es una actividad extra, no forma parte del PIT» (TE12).

«Hago otra, hago lo que se dice *convivir en comunidad*. Esta actividad la hago con los internos que tienen problemas de convivencia, los internos que están, digamos, muy estrictos, muy cerrados y que no quieren saber nada del otro. Siempre en coordinación con los educadores, y con el equipo de tratamiento, me van derivando: fulano tiene problemas de convivencia... Pues formo un grupo, normalmente siempre tengo un grupo reducido. [...] En principio, lo hago cada martes y jueves, una actividad de hora y media, y trabajamos conceptos de convivencia, de respeto al otro, de respeto a las costumbres y tradiciones del país de acogida. Con esta actividad siempre elegimos a los internos que tienen dificultad, yo creo que tienen más dificultad idiomática, y dificultad de comprensión del otro» (TE13).

«Trabajamos conceptos como diversidad, como multiculturalidad, como interculturalidad. En ese nivel sí que los maestros están formados en este tema. Quizás no tan concretamente en lo que usted está comentando, pero sí que en nuestras aulas se intenta que haya ese respeto por todas las diversidades».

## Iniciativas de actividades interculturales

A pesar de la carencia de programas específicos interculturales a la que se ha hecho referencia, existe buena intención por parte de algunos y algunas profesionales de ofrecer actividades, que, aunque sean esporádicas, tienen la finalidad de potenciar la interculturalidad y la convivencia. Se trata de la voluntad del profesional por dar estos espacios culturales pero que muchas veces no van más allá en cuanto a su continuidad y solidez:

«Yo recuerdo en Quatre Camins que con la educadora que hacíamos la Semana de la Interculturalidad y trabajaba el Día de la Música Internacional, el Día de la Comida. Aquí no lo hacen» (ED1).

«En la escuela, los maestros, yo creo que sí, que han hecho [actividades de este tipo]: más respeto, convivencia y 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 hacíamos una fiesta, que hace unos años que no se hace, que eran los bailes del mundo y se hacían un baile, y un traje, y explicaban su país. [...] Hace cuatro años que no lo hacemos y era una o dos veces al año. Salían, si había una paraguaya se curraba un PowerPoint, explicaba un poco su país, si podía hacerse algún traje de su país y un baile y una música y salía dos minutos al teatro, y una detrás de la otra. Bien, estaba bien, veías la cantidad de países que había aquí en el módulo. [...] hace tiempo que no lo hacemos» (ED14).

También se destacan las actividades puntuales que se organizan sobre los días de festividades religiosas o culturales:

«Como mediadores interculturales sé que realizan actividades dirigidas muchas veces más allá del ramadán, que es una manera también de sensibilizar a toda la cárcel de esta festividad y en esta acción, pues hacen otro tipo de acciones. De hecho, han intentado realizar acciones como Cine Fòrum con pelis, han intentado hacer cositas de estas» (PS4).

«[Las actividades de carácter intercultural] están dirigidas a todo el mundo, normalmente» (TE13).

Cuando se plantea si son efectivos, la respuesta es clara: «Sí que es efectivo, pero no suficiente» (TE13).

«Por ejemplo, en una de las sesiones que se celebró el ramadán, participó un conferenciante que dio una charla sobre el ramadán y sobre en qué consiste el ramadán, sobre el tema de la medicación, por qué sí, por qué no. Hubo mucha gente que se quedó en plan reflexionando. Por supuesto, estamos hablando de que la gente desconoce muchas cosas también. Y esto [las formaciones] también debemos reforzarlo. ¿Nosotros por ejemplo como mediadores interculturales, cuándo lo reforzamos? Cuando vienen estas festividades que sabemos que son festividades que mucha gente desconoce y que no saben de qué 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 fin de semana hablaban de estas cosas. Después ya no sé» (TE7).

Aunque algunas actividades están abiertas a todos, no hay mucha participación por parte de las personas profesionales:

«Siempre hemos tenido en cuenta, por ejemplo, las particularidades del ramadán, que siempre se hace esta formación previa por parte de profesionales que vienen invitados y que dan charlas para dejar claro qué es en sí el ramadán, por qué se hace y otros aspectos más, pero sí que es verdad que hay muy poca participación de profesionales» (TE10).

«Estas actividades [de carácter intercultural] se pueden llegar a la gente que se sienta un poco inquieta. A quien no llegan es a aquél que no es inquieto y que de manera proactiva no vendrá y que tenemos que mirar cómo atraerlo, pero si no lo vinculamos con algo que le podamos enganchar un poquito, aquí se nos hace más difícil» (ED11).

La iniciativa de hacer formaciones o trabajar estos días internacionales, en su mayoría, viene promocionada por entidades externas:

«La mayoría de las personas que hacemos estas formaciones son de entidades externas o voluntarias externas que no son del centro. O sea, trabajan de vez en cuando alguna festividad concreta o algo concreto en algún día puntual que vienen al centro a realizar estas formaciones o estas dinámicas y las hacen porque quieren, pero no han sido dentro del centro» (TE10).

## **La importancia de la primera acogida a las personas extranjeras**

Se ha hecho mención sobre cuando las personas internas de origen extranjero ingresan en el centro penitenciario por primera vez, y de lo importante que es que tengan una buena acogida en el centro, no solo por la barrera idiomática que les impide hacerse entender, sino también por el impacto que conlleva inicialmente el sistema penitenciario:

«Como la tasa de extranjería es muy alta, actualmente está en el 63 %, trabajamos más con los extranjeros. Extranjeros con dificultades de comunicación. Yo, actualmente, estoy haciendo dos actividades que son muy importantes y muy esenciales: el programa de acogida a ingresos. Cuando entra un nuevo ingreso, lo llamo al despacho y le hago la primera acogida al preso, y lo hago usando el idioma propio del interno, si el interno domina el francés, lo hago en francés, si domina el inglés, lo hago en inglés, si habla alemán, lo hago en alemán, y si es árabe, lo hago en árabe. Como domino cinco idiomas, siempre hago la primera acogida en el idioma propio del interno. Esto hace que cuando te diriges al interno en su idioma, tú te ganas la confianza de ese interno, y creas vínculo con él. Muchas veces cuando termino el programa me dicen muchas gracias, porque entra muy asustado y no sabe cómo es el centro penitenciario. Cuando le explicas el funcionamiento del centro penitenciario, el rol de cada miembro del equipo de tratamiento, del equipo directivo, las actividades que se realizan, y la posibilidad de trabajar, la posibilidad de estudiar,... Sobre todo porque el extranjero entra con mucho miedo. Piensa que el centro penitenciario es igual que en su país, es por castigar. El hecho de hacer un programa aunque sea de una hora pues le relaja en todos los sentidos, gana algo de confianza y supera la sensación de miedo. [...] Muchas veces, si hay posibilidad de juntar a tres o cuatro internos [a ingresos] hacemos una actividad (de acogida) con tres o cuatro» (TE13).

## Percepción de necesidades de contenidos

En los grupos se ha generado un debate sobre acciones y programas de formación o sensibilización sobre la diversidad y la prevención del racismo que se han llevado a cabo en los centros penitenciarios y sobre cómo podrían incluirse estos contenidos en los programas de tratamiento.

Por lo general los grupos no refieren ninguna iniciativa concreta de este tipo, sin embargo, reconocen en la misma actividad del grupo de discusión una acción de sensibilización y de intercambio que ha sido interesante para las personas que han participado:

«También cabe decir que es la primera vez que hablamos de racismo. Yo en tres años y medio que estoy aquí...» (TS1).

Se echa de menos una inclusión de acciones que fomenten la igualdad y la prevención del racismo en los mismos programas de tratamiento. Se establece un diálogo en el que se plantea la necesidad de que las actividades relacionadas con este tipo de objetivo tengan un carácter más institucional y central:

«Sí, pero creo que [debería ser] una responsabilidad de la institución. Lo que haces ayuda y es superimportante. [Pero hay que] trabajar desde la intervención, yo creo que es vital. Todos los delitos de este tipo van en aumento, las agresiones en el exterior. Yo sí creo que son cosas, como la perspectiva de género, que son importantes: son discriminatorias y deben estar en nuestros PIT, en los planes de trabajo y en nuestras intervenciones del día a día. Una perspectiva de género y racial. Si se hace de forma institucional también se le da el valor y la presencia que toca. Porque al final se reduce a espacios muy reducidos, donde si vas es porque quieres. Que ya faltará la motivación, pero sí que empezarán a leer la importancia de decir que se trabaja todo esto. Y esto lo haría igual, tanto para los internos como para los profesionales, para mí sería obligatorio» (TS1).

La introducción de una perspectiva antirracista en los programas se enfrenta a cuestiones sobre cómo se percibe por las personas participantes. Esto incluye preocupaciones como la falta de motivación para implicarse y participar por parte de las personas internas, y, en contraste, cómo esta perspectiva podría mejorar la conexión de las actividades socioeducativas con sus intereses:

“[En relación con los] programas, yo tengo muchos internos que vienen desmotivados, 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”. Y en cambio, cuando se hace un acto, sea por la escuela, sea, por ejemplo, por la música: “Pues trabajaremos, haremos una canción, sobre el tema del racismo”, se puede llegar un poco más, porque es como que no sienten la obligación. Pero [con los programas] lo que ellos sienten es que es una obligación. Y lo otro es “Vengo yo porque quiero, si no me gusta, me doy de baja”. Y entonces yo aquí quizá les puedo apretar. Obviamente, yo siempre lo he dicho, yo el cinefórum lo empecé con la educadora, [y eso] yo creo que es potente, porque estaba la parte de educadora y la parte mía, que es otra parte. Y esto hacía que con cuatro ojos fuéramos un poco tal. Pero ellos, como nunca lo han visto tan agresivo, ¿no? “Vale, pues me vengo aquí, me relajo, me veo una peli”. Pero está claro, en estas pelis hay un trabajo detrás. Te voy a contar un ejemplo. El cinefórum está abierto a todos los equipos multidisciplinares y de hecho el día de la visibilidad transgénero se trabajó con el módulo 5, con el 1 y con el 2. Se trabajó con las educadoras de cada módulo. Y vinieron muchos internos y estaban de otra forma. No sé si es por el espacio, por la temática de una peli documental. Entonces salen, ven aquí un espacio [muy] diferente, ven personas de otros módulos, ven otros profesionales y cómo que les rompe con “Me voy al aula de arriba, a programa, no sé qué, con mi educador o educadora”, como mucho...» (TE7).

Por último, las personas participantes consideran necesario adaptar todas las instancias de intervención para facilitar la transmisión efectiva y activar las competencias en la prevención del racismo, tanto en las personas internas como en las profesionales:

«Hay que hacer llegar el mensaje por diferentes canales y poco a poco va calando. Algo va calando. Quizás alguien que está más vinculado a la escuela, si ya se toca el tema en la escuela, pues ya está recibiendo algo, ya se está sensibilizando un poco, lo está haciendo reflexionar. Alguien que está haciendo un programa y aprovecha y dentro del programa, del “Para y piensa”, que también se habla de valores, aquí también influyes y haces alguna sesión tocando más este tema. Ya te va llegando por distintos sitios y eso, y quedará» (ED1).

«Es esto, no hace falta hacer un programa específico de... Es desde la interseccionalidad...» (TE7).

«A veces solo el trabajo en grupo [ya es importante], porque estás mezclando personas que probablemente cuando los ves por el módulo y en la sala de día, ves que hacen grupos, [esto] se ve muchísimo: está la mesa de los magrebíes, está la mesa de gente de Sudamérica, jugando al parchís, después hay gente más de la misma edad, se ve bastante. Y el simple hecho de hacer algo en grupo y que en este grupo haya gente de diferentes [orígenes], y que en este espacio están juntos, aunque sea que estamos haciendo unas pulseras, pues ya ves que hay gente que por sí sola no hablarían entre ellos, están allí, o sea, están cómodas, y dices pues hostia...» (ED1).

«Es como que incentivas a que se creen estas relaciones» (ED4).

De todo lo expuesto, sobre lo importante que es incluir contenido inclusivo en la tarea profesional, vemos que una persona participante aporta otra mirada hacia la diversidad en la que no identifica esta necesidad:

«Yo pienso que no debemos formarnos ni en derechos humanos ni en racismo, qué es un derecho humano. Evidentemente, en el CEJFE hay cien mil cursos, yo no diré que no se haga un curso de reciclaje o de lenguaje más inclusivo» (ED14).

«Es que a mí esto me suena cuando hablan de que nos deben explicar a los funcionarios los derechos humanos... A mí me tienen que explicar otra cosa, pero lo que son los derechos humanos no me lo tienen que explicar más veces. Pienso que es como un insulto que nos digan es que tenemos que explicar a los funcionarios los derechos humanos. Deben explicarme, no tengo ni idea: el nuevo código penal o el nuevo código de cómo funciona la libertad condicional en un medio abierto, pero no darme clases de derechos humanos y de racismo. Creo que no estamos tan mal» (ED14).

Finalmente, se han recuperado dos aportaciones relacionadas con el vínculo y la conexión que se puede crear cuando las personas profesionales y las internas tienen el mismo origen cultural, algo que va más allá de la formación en torno al antiracismo que se pueda 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 [mediadores]. Es imposible».

También entre las mismas personas internas, es necesario buscar referentes positivos con el mismo origen que puedan favorecer la cohesión y el buen clima en los módulos de convivencia:

“Y es también una forma de convivencia, regimentalmente hablando. Porque si tú coges, por ejemplo, al líder de ese grupo, de esa etnia que es lo que controla, que es el que dice: “Tú no entras porque tal”, al trabajarlo lo estás neutralizando. Líderes positivos. Una forma de combatirlo».

## Discusión

- 1. Concienciación y sensibilización:** Se destaca la importancia de la concienciación y la sensibilización hacia la diversidad cultural en los centros penitenciarios. Las aportaciones señalan que la sensibilización es un proceso individual y personal, pero también necesita apoyo y fomento desde las instituciones.
- 2. Mediación y acción educativa:** La figura del mediador intercultural se presenta como clave en el tratamiento inclusivo de la diversidad cultural. Sin embargo, se destaca que esta figura no siempre está lo suficientemente valorada o incorporada en los equipos de tratamiento ni en el área de vigilancia, y que sus funciones y competencias necesitan una definición más clara y uniforme en todos los centros.
- 3. Formación para profesionales:** Se identifica una carencia de formación específica y especializada para profesionales en materia de racismo y buenas prácticas antirracistas. Se plantea la necesidad de una formación más profunda y experiencial, que conecte emocionalmente a las personas profesionales con la realidad del racismo y con la apreciación de la diversidad cultural.
- 4. Formación para personas internas:** En los centros penitenciarios no existen programas específicos y que profundicen en el tratamiento de la interculturalidad para las personas internas. Se observa una tendencia a tratar el tema de forma superficial o simbólica.
- 5. Iniciativas de actividades interculturales:** Existen iniciativas esporádicas que buscan promover la interculturalidad, pero a menudo estas iniciativas carecen de la continuidad o solidez necesaria. La participación de las personas profesionales en estas actividades a menudo es baja, y muchas de estas iniciativas las promueven entidades externa.
- 6. La importancia de la primera acogida a las personas extranjeras:** Se destaca la necesidad de establecer procedimientos de acogida en el centro, que atiendan no solo a las necesidades de comunicación por razones idiomáticas, sino también al impacto que conlleva el ingreso en prisión.
- 7. Percepción de necesidades de contenidos:** En las aportaciones se refleja una carencia de iniciativas concretas para fomentar la igualdad y la prevención del racismo en los programas de tratamiento. Se discute la necesidad de integrar una

perspectiva antirracista de forma más institucional y central en los programas.

En conclusión, se pone en evidencia la necesidad de mejorar la formación, la sensibilización y la concienciación en torno al racismo y la diversidad cultural tanto para profesionales como para personas internas en los centros penitenciarios. Es necesario un enfoque más estructurado y profundo en la gestión de la diversidad cultural, y una mejor integración de la figura del mediador intercultural. Además, es necesaria una mayor implicación institucional para garantizar que estas iniciativas tengan un impacto real y continuo.

# **Propuestas de medidas que podrían implementarse para mejorar la igualdad y la inclusión, y para prevenir prácticas discriminatorias por motivos racistas**

En este apartado nos centraremos en las medidas que podrían implementarse para mejorar la igualdad y la inclusión, y para prevenir prácticas discriminatorias racistas. Por un lado, los grupos y personas entrevistadas hacen diferentes propuestas que son muy interesantes y que comentamos a continuación. Por otro lado, desarrollaremos con más atención aquellas propuestas que consideremos que pueden tener una incidencia comunitaria más amplia en cuanto a la aplicabilidad de la perspectiva antirracista, así como otras basadas en algunas buenas prácticas ya existentes en otros departamentos (planteadas en el marco teórico introductorio de esta investigación).

## **Propuestas de medidas centradas en la figura del referente de igualdad**

Los grupos han sugerido la implantación de una figura de «referente de igualdad» (inspirada en la figura de las personas referentes de género de las prisiones). Esta persona referente debería ser una persona encargada de promover la inclusión, prevenir la discriminación y trabajar temas como la diversidad religiosa y cultural. Esta figura podría cumplir un papel muy importante para mejorar la convivencia y fomentar el respeto entre personas internas de distintas procedencias y creencias. Al mismo tiempo, podría canalizar la aplicabilidad de herramientas específicas y protocolos concretos, de los que hablaremos más adelante, y que también se encuentran referenciados en el apartado «Hacia un espacio seguro: establecimiento de protocolos contra la discriminación racista».

«La de un referente, lo tengo clarísimo. Y a partir de ahí comienza todo, hace que todo empiece y va creciendo, ¿no? Son referentes que normalmente existe una sensibilización y una motivación por parte de la persona que es referente. Son cosas que, si no existe un interés, un activismo o un tal, no lo haces, porque no lo sabes. Esto es igual. Entonces, creo que un referente, un protocolo orientado directamente al tema de la discriminación, de inclusión, de interculturalidad, para mí es superimportante. Yo creo que una de las

cosas que más se debe trabajar son las religiones y el respeto a las religiones. Quiero decir, porque al final la religión del islam está supercriminalizada. Pero porque la gente, por ejemplo, no sabe lo que hacen con los niños en el budismo, por ejemplo, que se ponen horas y horas allí a meditar y allí nadie dice nada. Pero es más chulo porque los budas quedan mejor en el comedor, ¿sabes? [ríe] Pero claro, has de leer, es verdad» (TS1).

«Una posible herramienta podría ser que, en el módulo en el que trabajas tuvieras o un referente, o un vínculo con alguien, ya sea un funcionario, jefe de módulo, un educador... que cuando vas allí, esta persona debe ser integradora, que sea tu vínculo con este módulo en concreto, el acompañamiento» (TE5).

«Tener un correo electrónico, por si tenemos que informar de situaciones [de discriminación racista], que llegue al punto de la persona que debe decidir. Se puede combinar con lo que decís del referente o la referente» (JU1).

«Se deberían redactar una serie de protocolos, dar a conocer las leyes existentes, dar a conocer el lugar exacto o a qué personas debes dirigirte para poder denunciar» (T10).

«Yo creo que las religiones también deben trabajarse para entender muchas cosas. Nos centramos mucho en la cultura, cultura, cultura, que todo va junto, pero la religión lo ha movido siempre todo, porque es la fe. Entonces, para mí, un protocolo centrado en esto es la clave. Entender por qué mi compañero hace el ramadán, qué significa hacerlo. O entender por qué yo celebro la Navidad. También, bueno, nosotros ahora celebramos la Navidad por los regalos y la comida, pero hay gente que lo celebra por el nacimiento...» (TS1).

## **Propuestas relacionadas con la formación para los profesionales**

Las personas participantes han destacado la importancia de proporcionar formación al conjunto de personas profesionales de las prisiones (como ya se ha esbozado en el apartado anterior) para que puedan entender mejor la diversidad cultural y social. Esta formación debería ser obligatoria y abordar temas como la interculturalidad y la prevención de la discriminación. Además, se sugiere que esta formación incluya la posibilidad de viajar e interactuar con diferentes culturas para adquirir un mayor conocimiento.

«Yo creo que hace falta formación, a los propios profesionales de conocer al otro, no solo el interno debería conocer. Nosotros pedimos al interno conocer la cultura de aquí, pero

el profesional, también, debería conocer la cultura de allí con formación, más formación al respecto» (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 hay aquí es que desconocemos la realidad del otro, cuando conocemos la realidad del otro, aquí utilizamos la empatía. Y si desconocemos totalmente la realidad del otro, se genera rechazo, discriminación, racismo... Ojalá se hiciera formación y un viaje cada dos años, por ejemplo, para conocer una zona concreta de una cultura concreta. E interactuar con la gente de allí, para conocer la realidad de cerca. No todo el mundo viaja. Un viaje con un guía que domina la cultura del otro país ayudaría mucho. Formación, solo formación, no es suficiente» (TE13).

## **Propuestas centradas en programas para personas internas**

Los grupos han sugerido la creación de programas destinados a personas internas que fomenten la convivencia y la igualdad. Estos programas podrían abordar temas como la diversidad cultural, nuevas masculinidades y el pensamiento crítico. Además, destaca la importancia de la mediación entre personas internas y la necesidad de implantar protocolos para abordar situaciones específicas de discriminación.

«[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, pues al igual que existe la violencia machista que ya está como tal, que forma parte del PIT, yo sí que lo haría... Como una acogida, contar todo esto. Es una forma de convivencia. Un programa, lo tendría muy claro. Yo creo que debe implantarse y no obligarse, pero sí hacerlo como un imprescindible, igual que tú cuando vas a la escuela haces matemáticas, pues hay cosas que deben ser de base» (TS1).

«Cómo se hizo, por ejemplo, con las nuevas masculinidades: venía un profesional externo y

[trabajaba] con un grupito. En cada módulo también tienes localizado un poco qué personas quizás tienen una mentalidad más machista o en este caso más racista. Y desde otros programas y desde la gestión del tiempo, ir creando espacios, espacios de compartir y romper...» (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).

«Dar charlas obligatorias para que la gente sí o sí acuda y asista a estas sesiones. Y después por nuestra parte y de otros profesionales que haya dinámicas, actividades puntuales. Establecer incluso un día o una semana en la que se hagan cosas de este tema y que sea obligatorio, también, y que se haga un seguimiento de lo que se ha hecho, los resultados» (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).

«Por una parte que yo desde mi punto de vista los únicos que intentamos hablar y trabajar un poquito el tema de la convivencia de poder eliminar o intentar eliminar o intentar formar para que no haya discriminación y para que haya un poquito de igualdad, somos los mediadores interculturales, sinceramente. En el centro penitenciario somos mediadores interculturales. De hecho podemos contar con los profesionales que pertenecen al tema del género, pero siempre se ha trabajado el tema mujer, hombre o colectivo LGTBI, y nos olvidamos de toda la parte de no discriminación. No solo no discriminación con estos colectivos, sino que también está la otra parte, de xenofobia, de racismo, que de esta no se está hablando demasiado. Y yo creo que en el día a día se nota, se nota y se va acumulando, se van acumulando cosas que deben trabajarse y buscar prácticas nuevas para poder gestionarlo. Y yo creo que esto hace que también haya conflictos dentro de los centros penitenciarios, sea Quatre Camins o sea Jóvenes».

«Que se entienda la figura de los mediadores, como... “¡Ah! ¡Para los gitanos! Es una actividad para los gitanos”. No, es transversal, o sea, el mediador está ahí porque están las

partes, no está porque solo hay una parte» (TE8).

«Creo que debemos tener más conocimiento de la diferencia, del tema cultural. Que sí que el ramadán nos lo sabemos todos, pero es que además más allá del ramadán hay muchas cosas. Creo que aquí los mediadores tienen mucho que decir, lo que ocurre es que los mediadores son del grueso de culturas que tenemos, y quizás también vamos escasos» (PS4).

## **Propuestas relacionadas con la creación de una comisión de antiracismo**

Las personas participantes han remarcado la importancia de crear una comisión específica de antiracismo en las prisiones. Esta comisión serviría como canal para denunciar y abordar situaciones de discriminación y racismo. Esto podría proporcionar una sensación de seguridad y garantizar que las quejas lleguen a los niveles adecuados para una respuesta óptima.

«Formación a profesionales es igual a funcionarios de vigilancia o de tratamiento, cuando digo profesionales hablo en general, que exista un protocolo de actuación y que se cree como una especie de comisión. Igual que existe la comisión de género y tal, pues falta una comisión de discriminación y racismo. Que tú puedas acudir con toda la confianza del mundo y que llegará a donde tiene que llegar y que no me perjudique de forma negativa. Es que estamos hablando de un departamento muy grande. Debería haber una comisión de antiracismo, estaría muy bien. Porque está claro, si te pasa algo ya sabes a quién acudir. Esto libera un poco a nivel psicológico, ¿sabes qué quiero decir? Sabes que si te ocurre algo a ti o a un interno o a quien sea tienes la tranquilidad de que lo estás haciendo bien, que estás utilizando el canal correcto, etcétera» (TE12).

«Manual de buenas prácticas en el que quedarían recogidas muchas cosas» (TE1).

Siguiendo este hilo y el tipo de propuesta, una de las personas participantes expone la idea de crear **comités de ética**, (enfocado a un concepto más amplio y que englobaría más aspectos que solo los relacionados con las discriminaciones racistas) como una herramienta clave, y matiza de nuevo la idea de la importancia de contar con algún «órgano» o personas referentes que puedan recoger, canalizar e intervenir:

«Sí que hablamos mucho de género y tenemos personas a las que podemos recurrir. Y aquí [tema racismo] no tenemos otra posibilidad que hablar con un superior de estas

circunstancias. Yo echo de menos algo que se debatió en diferentes grupos de formación, que pienso que en todos los centros debería ser básico, que son los comités de ética. Yo, para mí, el comité de ética en un centro penitenciario debería ser una herramienta clave, clave, clave, clave para intervenir en este tipo de actuaciones, a todos los niveles» (TE1).

## **Propuestas para hacer frente a la barrera idiomática**

Para abordar la barrera idiomática se sugieren diversas acciones como: adecuar los contenidos y las propuestas de los programas de tratamiento a las diversas posibilidades de comprensión de las personas internas, hacer traducciones y facilitar la comunicación entre personas profesionales y personas internas con la presencia de un mediador o mediadora u otra persona que pueda ayudar en la comunicación. Esta aproximación puede resultar crucial para mejorar la comunicación y la comprensión mutua.

«Por ejemplo, pues bajar el nivel de los programas y hacer traducciones, o en su defecto, por ejemplo, en compañía del mediador o la mediadora pues que se haga una intervención más personalizada con la presencia de otra persona que pueda facilitar la comunicación entre el profesional y el interno. Que esto ya lo hacemos en entrevistas algunas veces, y hay profesionales que nos llaman y quedamos a tal día a tal hora para poder entrevistar a X persona para facilitar la comunicación y llegar» (TE10).

«Ahora tenemos lo del servicio de interpretación, que puedes llamar a ingresos. Creo que también el tema de los idiomas, más profesionales que controlen el idioma, va a la contra, eh, pero sí creo que sería importante no solo el inglés, pero algo más de perfiles como más especializados en esta materia, ¿no? Tenemos dos mediadores para ochocientos internos» (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).

«[En ingresos] no tiene nada que ver una entrevista hecha con el mediador que a través del traductor. Entonces sí que hay cosas que son fáciles de hacer y se están haciendo. En la

entrada, este acompañamiento a la persona que no tiene ni puñetera idea de lo que se le está diciendo además desde el altavoz, que tiene una persona que habla su idioma, que además es un hombre, esto también es verdad que lo facilita mucho, y le explica qué hacer ahora, cómo funcionan las instancias, eso baja muchísimo la angustia que tiene esa persona que acaba de entrar. Quiero decir que sí se van haciendo pequeñas acciones» (ED12).

«Yo creo que lo que debe hacer la Administración es buscar otra forma de hacer programas. Si este interno tiene dificultades, tiene problemas de idioma, pues se pueden hacer con un traductor. ¿Por qué el carné de conducir se hace en francés e inglés, y los programas se realizan solo en catalán? ¿Por qué? Actualmente, el carné de conducir se puede hacer en francés, en inglés, en otro idioma» (TE13).

## **Propuestas centradas en la creación de conciencia sobre la diversidad**

Los grupos han remarcado la importancia de crear una conciencia más profunda sobre la diversidad y la necesidad de educar tanto a personas profesionales como a personas internas en este aspecto. Esto se puede lograr a través de formaciones, y la promoción de una cultura de la mediación para resolver conflictos y promover la convivencia.

«Sí, crear conciencia, 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 hay sensibilización, pero puntual. Cuando se trata del Día Internacional de la Inmigración, hacemos una actividad puntual, o cuando el Día Internacional de Género sí, pero no hay continuidad. [...] Se hacen actividades puntuales relacionadas con este tema de igualdad, discriminación, racismo... pero se hacen de forma muy puntual, y no hay continuidad» (TE13).

«No tenemos ningún procedimiento, ni circular, ni documento. A mí nunca nadie me ha hablado de esto [incidir sobre fomentar la igualdad y prevenir la discriminación], nadie me ha dado nada. Yo sinceramente lo desconozco, y hace falta. Es una necesidad. Hace falta, debemos acceder a una circular, una normativa, un documento que hable de esto. Nosotros,

por ejemplo, en el programa de acogida, en los ingresos, ¿qué facilitamos? Un documento que habla del funcionamiento del centro penitenciario, pero no lo habla, falta esta parte de convivencia y todo esto. Habla de los objetos prohibidos: “Esto está prohibido”. Veo que esta normativa es incompleta, le falta añadir este punto que es muy importante, como convivir en un centro cerrado. [...] Sería bueno contarle todo esto y darle una normativa escrita en su idioma» (TE13).

«Las acciones que he hecho es que nos reunimos con ellas, hablamos con ellas, que deben respetarse. Muchas veces yo soy más compañero que ellas, con ellas, y no es un tema de racismo, es un tema de compañerismo, y el compañerismo no tiene que ver nada con la raza, es con el compañerismo. Si tú lo que vienes aquí es a estar tranquila, y tú eres chilena, y las chilenas que hay aquí no te gustan, pues no irás con las chilenas. Y no hay más. Yo creo que la gente quiere estar tranquila. Evidentemente, siempre estás más cerca: las brasileñas, están más cerca de las brasileñas que otras, porque hablan el mismo idioma, porque tienen más intereses como la música, el almuerzo, tienen más recuerdos de su país. Pero como una sea un desastre. Pues “A mí no me compares con esta”» (ED14).

«Así como hay celdas de fumadores y no fumadores, pues se pueden hacer celdas que sea opcional si te interesa compartir la celda con un paisano tuyo, pues si le interesa, pues mejor, se debería de facilitar compartir la celda» (TE13).

## **Propuestas relacionadas con la atención de la documentación de las personas internas**

Como ya se ha destacado en capítulos anteriores, la atención a la documentación de las personas internas está atendida de forma desigual, dependiendo de cada centro penitenciario. El Servicio de Orientación y Acogida (SOA) previsto en la Circular de extranjería debería reforzarse, y en todo caso, tener un funcionamiento más sistemático:

«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 Servicio de Orientación y Acogida (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).

## Propuestas relacionadas con las redes y recursos comunitarios

Como en otros temas, el intercambio entre prisión y comunidad puede resultar beneficioso y enriquecedor para formaciones, conocimientos y sensibilización, puesto que puede favorecer la conciencia sobre la diversidad y el control de las prácticas discriminatorias:

«Aprovechar la comunidad porque en las cárceles debemos intentar abrirnos más, que hay tantos recursos sociales y tantos temas potentes que trabajan todo esto en la calle. En Barcelona, una compañera por ejemplo estaba metida en *Barcelona is Black* y hacían recorridos por Barcelona, de la Barcelona negra, de la esclavitud,... Cosas muy potentes, muy chulas, que esto está a nuestra disposición, también, y podríamos hacerlas. Abrir más, ir abriendo más las cárceles» (ED1).

«Nos podemos coordinar con los centros cívicos que tienen unos espacios que incluso podríamos utilizar nosotros, que los alquilas y eso no lo sabemos, brutales. Incluso te ofrecen la posibilidad de realizar formaciones específicas, dentro de las necesidades que tenemos. Por ejemplo, ahora estamos con el tema de tatuajes y salud en el módulo de toxicomanías. Es brutal. Una enfermera que vendrá a contárselo, y eso es crear red» (TS1).

En resumen, las propuestas de medidas abordan la necesidad de crear un entorno más inclusivo, igualitario y libre de discriminación en prisiones. Esto implica la introducción de figuras de referentes de igualdad, formación específica para las personas profesionales, programas para las personas internas, la creación de una comisión de antirracismo, la búsqueda de herramientas que faciliten la superación de barreras idiomáticas y la promoción de la conciencia sobre la diversidad. La implementación de estas medidas podría contribuir a mejorar la convivencia y reducir las prácticas discriminatorias en las cárceles.

## Propuestas a remarcar: caminamos hacia la inclusión de la perspectiva antirracista

Esta investigación deja patente la necesidad de un cambio de paradigma y la aplicación de una perspectiva antirracista a la política penitenciaria que debe comportar, necesariamente, el reconocimiento de que las personas racializadas pertenecientes a colectivos históricamente oprimidos sufren una serie de agravios que les afectan en su día a día, y que impactan en su relación con el entorno. El reconocimiento del racismo que sufren estas

personas debe estar acompañado del abordaje de revisiones de las normativas, las políticas públicas y las prácticas derivadas que afectan de forma diferenciada a esta población.

En este sentido, las aportaciones de las personas participantes en los grupos de discusión y en las entrevistas individuales sobre cómo mejorar la igualdad y la inclusión, y prevenir prácticas discriminatorias en las prisiones destacan la necesidad de implementar medidas concretas y efectivas que aborden estas cuestiones desde diferentes perspectivas.

Una de las propuestas clave es la **creación de la figura de los referentes de igualdad**, encargada de promover la inclusión, de prevenir la discriminación y de acompañar a personas que se consideran discriminadas por razones racistas. Así pues, después de toda la información recogida se valora como una posibilidad que puede ofrecer una vía «más segura» para canalizar situaciones de discriminación racista. Estos y estas referentes, como se indica en los comentarios recogidos de los grupos de discusión, deberían ser personas con una sensibilización y concienciación elevada, así como una formación más específica y concreta. Esta figura podría gestionar y canalizar la **aplicabilidad de los protocolos concretos** respecto a las discriminaciones racistas, protocolos de los que también se habla como una herramienta necesaria. Las figuras de referentes de género y sus experiencias pueden actuar de reflejo y de «espejo» ante la posibilidad de crear referentes de igualdad.

La idea de formar una **comisión específica de antiracismo** o un comité de ética (un concepto que englobaría más amplitud) dentro de las prisiones es otra propuesta destacable. Esta comisión podría actuar como canal para denunciar situaciones de discriminación y racismo, proporcionar seguridad y garantizar que las quejas se traten adecuadamente. Esta comisión se podría vincular y vehicular con la figura de los referentes que se ha expuesto en el párrafo anterior, y podrían constituirse como comisiones de módulo o de departamentos con carácter participativo, abiertas tanto a las personas profesionales como a las internas.

El desconocimiento de protocolos concretos que se apliquen en los centros penitenciarios para abordar la discriminación racista se pone de manifiesto y presente, y está expresado de forma permanente en los diversos grupos de discusión, así como en las entrevistas individuales. Este desconocimiento está vinculado a la no existencia de estos protocolos, es decir, a la carencia actual de protocolos concretos y específicos en torno a las discriminaciones racistas que puedan producirse en el marco penitenciario. **La creación de protocolos específicos** podría suponer un marco que englobase e identificara las discriminaciones racistas, y un canal para elevar denuncias y dar visibilidad a posibles situaciones de discriminación racista, no solo para las personas que las sufran (ya sean internas o profesionales) sino también para aquellas personas que las visualizan o presencian. Como se ha mencionado en el apartado sobre el marco teórico, podría valorarse como marco referencial de buenas prácticas el Protocolo del cuerpo de Mossos

d'Esquadra contra el acoso sexual.

La **formación para los profesionales** se presenta como otro elemento destacado. Esta formación debería ser obligatoria para toda la plantilla profesional de los centros penitenciarios (más allá de los roles concretos que desarrollen, aunque sí sería importante contemplar, para establecer esta formación, la incidencia que pueden desempeñar según cada rol) y enfocarla en la comprensión de la diversidad cultural y social, así como en la prevención de la discriminación y en la detección de prácticas racistas. Dentro de esta formación, queremos insistir en **recomendar la implantación de forma continuada de los grupos de discusión con sesiones periódicas**, es decir, establecerlos como una metodología para continuar con cierta periodicidad. La experiencia de esta investigación avala a los grupos de discusión como herramientas con un impacto doble, y que permiten cubrir diversos aspectos interesantes y relevantes: formación, intercambio de visiones, sensibilización, concienciación, generación de procesos de autocritica y autoaprendizaje, tener espacios «más seguros», etc. Por tanto, su continuidad y «formalidad» llenaría en buena parte una de las demandas verbalizadas por las personas participantes: el hecho de poder tener espacios «vivos» de intercambio.

También se sugiere la creación de **programas específicos para personas internas** que promuevan la convivencia, la igualdad, y que traten temas como la diversidad cultural y las nuevas masculinidades. Estos programas podrían incluir actividades y talleres que fomenten el pensamiento crítico y la mediación en conflictos. Hay que contemplar, a raíz de las experiencias recogidas, como propuesta y como buena práctica la potenciación del Programa de Educación Intercultural,<sup>37</sup> que ya forma parte del PMOC, adaptándolo al momento actual. Este programa se ha ido diluyendo en su aplicabilidad y se ha ido relegando a un sitio de «no importancia» y se ha priorizado y puesto el enfoque en otros aspectos, como la incidencia en los factores criminógenos mediante los programas de tratamiento. Se considera adecuado realizar una revisión, actualización y reformulación de este programa para poder integrarlo dándole un espacio para desarrollarlo. Aparte de su aplicación, otros programas de tratamiento deberían recoger e incluir una perspectiva antirracista y una perspectiva de género, trabajar desde la interseccionalidad y recoger los paradigmas actualizados de manera transversal, para transformar, pues, su mirada.

Para abordar la barrera idiomática, se propone **la adecuación de los programas a las diversas posibilidades de comprensión de las personas internas** y realizar traducciones, así como la facilitación de la comunicación con la ayuda de la mediación intercultural. Esta medida podría mejorar significativamente la comprensión y la interacción

---

<sup>37</sup> Programa de educación intercultural en los centros penitenciarios

entre personas profesionales e internas. La idiosincrasia de las personas internas ha ido cambiando a lo largo del tiempo y el tratamiento se ha ido actualizando. Sin embargo, se valora necesaria la revisión de las metodologías utilizadas en los programas de tratamiento, y sus herramientas de transmisión para poder hacer frente a las dificultades en torno a las barreras lingüísticas y competenciales (de las que se ha ido hablando en este informe, y que han surgido como un tema recurrente y que preocupa e inquieta a las personas profesionales. Hay elementos que pueden suponer una doble discriminación para las personas extranjeras, como puede ser el hecho de no dominar el idioma o no comprender los contenidos trabajados, así como una ralentización de su proceso en el cumplimiento de la condena. Las prisiones, como instituciones que deben dar respuesta al encargo de la reinserción y de la rehabilitación, deben poder disponer de herramientas que den respuesta a las nuevas realidades representadas.

Por último, se remarca la importancia de **crear una conciencia sobre la diversidad**, tanto entre profesionales como entre personas internas. Esto se puede lograr a través de formaciones, la promoción de la cultura de la mediación, y el uso de recursos comunitarios como redes sociales y centros cívicos.

A raíz de los debates establecidos en los grupos de discusión y de los comentarios extraídos de las entrevistas individuales, recogidos en el apartado «Legislación y criterios de aplicación: barreras para la igualdad dentro del sistema penitenciario», **se valora como imprescindible la revisión de la Circular 2/2019 sobre extranjería en los centros penitenciarios de Cataluña**. Esta revisión debería permitir clarificar conceptos y eliminar elementos que produzcan sesgos discriminatorios. Ha quedado extensamente recogida la dificultad por parte de los centros de llevar a cabo criterios homogéneos, lo que a su vez supone una desigualdad en el trato, dependiendo de las prisiones en las que se cumpla condena. La no claridad de criterios facilita interpretar la circular mediante la subjetividad y la posibilidad elevada de reproducir estereotipos y prejuicios basados en los *habitus* (o esquemas de pensar, sentir y actuar) referenciados en este informe.

También ha surgido como un aspecto a tener en cuenta, y que crea inquietud entre las personas participantes en esta investigación, la atención a la documentación de las personas internas, puesto que se valora que está atendida de forma desigual, dependiendo de cada centro penitenciario. **El Servicio de Orientación y Acogida (SOA)** previsto en la Circular de extranjería debería reforzarse y, en todo caso, tener un funcionamiento más sistemático, como se ha expresado en este apartado. Este servicio debería considerarse mucho más especializado, profesionalizado y regulado, con unos mecanismos de acción pautados y unos canales clarificados. Esto permitiría gestionar de la manera más ágil y favorable posible todo lo referente a la situación de «regularidad documental» de las personas internas extranjeras, ya que se configura una pieza clave para moverse, después de cumplir la condena, por una red social amplia, tal y como establecen los marcos legales y sociales actuales.

En conclusión, estas propuestas surgen de los comentarios recogidos de las personas participantes y de las valoraciones extraídas de toda la información elaborada durante el proceso de investigación que se ha llevado a cabo. Reflejan un enfoque integral para mejorar la igualdad y la inclusión y reducir las prácticas discriminatorias en las prisiones. Su implementación podría tener un impacto significativo en la mejora de la convivencia y el respeto mutuo en estos entornos.

Las propuestas que se valoren y que se planteen en el futuro deben ir más allá de las acciones puntuales o «performativas», como pueden ser actividades en días señalados, jornadas culturales, talleres concretos, etc. La práctica antirracista debe basarse en una tarea profunda y continuada que plantee acciones pensadas y consensuadas, y que permita actuaciones para tomar conciencia (por parte del conjunto de personas que integran el sistema penitenciario) del impacto que suponen las discriminaciones racistas en las personas que las reciben, y poder poner en marcha mecanismos reales y efectivos desde una perspectiva antirracista. Además, haría falta (como se ha ido señalando) una revisión de todo el material empleado en las prisiones (programas psicoeducativos, socioeducativos, circulares...) para incorporar la mirada de la perspectiva antirracista.

Cabe mencionar y reiterar de nuevo el carácter exploratorio y de piloto de esta investigación. Para el desarrollo más integral de estas u otras propuestas y para llevar a cabo un manual de buenas prácticas, se requeriría una segunda fase de investigación en la que se recogieran y se tuvieran en cuenta más colectivos (como las personas internas, mandos, direcciones de los centros penitenciarios...) y otros aspectos que se exponen en el apartado de conclusiones. En este sentido, para poder trazar la viabilidad de las propuestas mencionadas u otras que se consideren de interés, será fundamental la colaboración y participación de personas expertas en la materia y pertenecientes a colectivos racializados.

## Conclusiones generales

El principal objetivo de esta investigación ha sido conocer el estado de la prevención del racismo en los centros penitenciarios. A lo largo de los diferentes capítulos hemos ido exponiendo las ideas y las visiones que las personas profesionales participantes han compartido. Estas ideas se han organizado en capítulos temáticos, que ofrecen diferentes facetas de este estado de la prevención del racismo en los centros penitenciarios. Hemos terminado cada uno de estos capítulos con una discusión y conclusiones.

En este capítulo expondremos la forma en que se han alcanzado los objetivos específicos de esta investigación.

El primer objetivo específico era: **crear un espacio de encuentro y debate entre personas profesionales, investigadoras y expertas para favorecer una concienciación y cuestionamiento de las prácticas racistas.**

Como se ha expuesto en el capítulo de la metodología, una pieza fundamental de la investigación fueron los grupos de discusión (complementados por las entrevistas individuales). Tal y como se apunta a la metodología, los grupos de discusión son instrumentos para obtener información, pero también son espacios donde las personas participantes pueden debatir y contrastar puntos de vista, intercambiar visiones y experiencias con otros compañeros y compañeras y, también, conocer las aportaciones de las personas que los dinamizan o la presencia (como ha sido en nuestro caso) de expertos. Tanto a través de las aportaciones a los mismos grupos como por los comentarios en la encuesta de valoración, este carácter de los grupos se ha cumplido. En la encuesta, la experiencia ha sido muy bien valorada por las personas participantes: los contenidos han sido relevantes o muy relevantes para el 87 % de las personas participantes. También se han valorado muy bien los contenidos, las dinámicas y el formato de los debates. Y las demandas de repetir la experiencia con expertos, más tiempo de duración e invitar a otros profesionales también han sido numerosas.

En las intervenciones en los grupos también se han formulado estas valoraciones. Destacamos los comentarios que señalan que el grupo ha ofrecido un espacio para hablar de temas y problemáticas que no tiene cabida en las reuniones habituales de los centros. En algún caso se señaló que fue la primera ocasión en que tuvieron un espacio para hablar de racismo.

Como personas investigadoras ya la vez dinamizadoras de los grupos de discusión

hemos podido observar, también, cómo a través de los intercambios, los grupos permitían concienciar de prácticas racistas que estaban naturalizadas y, por tanto, invisibilizadas; cómo se contrastaban puntos de vista y se empezaban a construir visiones convergentes sobre el tratamiento a las personas y las prácticas discriminatorias; cómo las personas que habían sufrido discriminaciones las podían socializar y así transmitir al resto sus sentimientos, de modo que se posibilitaba la reflexión y también la empatía y la solidaridad.

Estas apreciaciones nos hacen considerar que los grupos de discusión, en un formato específicamente diseñado, podrían ser una buena estrategia para que los profesionales pudieran continuar con este proceso de intercambio y de conocimiento sobre el racismo y la prevención. Como se señala en el objetivo, un espacio permanente para favorecer una concienciación y un cuestionamiento de las prácticas racistas.

El segundo objetivo era: **evaluar la situación del racismo en las organizaciones a partir de las visiones y experiencias de las personas profesionales en relación con esta forma de discriminación.**

La investigación ha permitido revelar distintos aspectos que son importantes de considerar. Por un lado, hemos podido constatar que las personas profesionales formulan con claridad sus concepciones de racismo, mayoritariamente centrándose en el trato desigual y discriminatorio basado en el origen, la «raza» (una mezcla entre «color» de piel, origen, lengua, creencias...), la cultura (también expresada de distintas formas: creencias religiosas, origen nacional, estilo de vida, incluso, lengua), las adscripciones étnicas o la nacionalidad. También ha habido un cuestionamiento de la raza como concepto científico y criterio válido para explicar la diversidad humana.

En las aportaciones hechas se ha destacado que el racismo puede manifestarse a través de actitudes, prejuicios, discursos, creencias y prácticas que se aplican a las personas por el hecho de dónde proceden o cómo son percibidas, y que restringen sus derechos.

A pesar de esta claridad al reconocer el racismo en abstracto, hemos encontrado que, en general, existen muchas dificultades para identificar situaciones de racismo en los centros penitenciarios. Dificultades que no solo son para identificar prácticas que pueden ser discriminatorias, sino también para reconocer como discriminaciones situaciones que han sufrido otros profesionales y que compartieron a los grupos. También nos hemos encontrado con argumentaciones que minimizan e incluso niegan que sea discriminatorio el uso de determinado lenguaje o determinados tratos a personas racializadas. Por el contrario, hemos encontrado a un número importante de personas participantes muy concienciadas y sensibilizadas con las discriminaciones racistas y que en su día a día intentan combatir

estas actitudes y estereotipos racistas, confrontando argumentos y llevando a cabo prácticas respetuosas con las personas y su diversidad.

También hemos encontrado dificultades a la hora de comunicar situaciones consideradas racistas por una sensación de desconfianza y de falta de apoyo por parte de la institución: desde personas que señalan que cuando han puesto en conocimiento de las personas responsables de los centros los hechos no ha habido una respuesta clara y contundente a otras que han preferido ni siquiera comunicarlo por temor a las consecuencias. Se pone de manifiesto que el no disponer de ningún protocolo o instrumento para tratar estos temas dificulta esta comunicación de los hechos racistas.

Y finalmente, hemos percibido que los hechos racistas pueden ser mucho más habituales de lo manifestado, pero están «invisibilizados» porque los *habitus* de los profesionales no les permiten «verlos» o también, porque quienes tienen la capacidad de apreciarlos manifiestan claramente que prefieren no involucrarse y «sobrevivir». Y esta última actitud la asociamos a la desconfianza que genera este entorno inseguro que se ha constituido en las prisiones por la falta de sensibilidad, de concienciación y de apoyo por parte de la institución con las situaciones de discriminación racista.

De manera global, nuestro análisis pone en evidencia la existencia de dos realidades distintas en las prisiones: una percibida por aquellas personas que no pueden experimentar el racismo, y otra vivida por aquellas personas que pueden y han sido objeto de discriminación racista. Entre ambos sectores existen dificultades de comprensión, aunque los grupos han sido espacios que han permitido compartir vivencias y visiones. Sin embargo, la división existe y pone en evidencia la necesidad de sensibilizar y educar sobre las discriminaciones racistas y su impacto en las personas.

El tercer objetivo era: **identificar las bases estructurales e institucionales que favorecen la generación de prácticas racistas.**

Como en otros aspectos de esta investigación, hemos querido que sean los y las profesionales, a través de sus visiones y experiencias, quienes pusieran en evidencia los motivos, los condicionantes y los marcos de los tratos diferenciados para determinadas personas internas. Desde el principio detectamos que la condición de extranjero es uno de los principales motivos de trato diferencial de las personas internas de los centros penitenciarios. Y sobre esa condición convergen tanto aspectos estructurales como institucionales. Los principales elementos estructurales que favorecen prácticas que pueden ser discriminatorias son determinadas leyes, especialmente la Ley de extranjería y su reglamento, pero también otros elementos de carácter administrativo, como la Circular de

extranjería. Un análisis formal permitiría mostrar todos los aspectos que contienen estas normativas, que sitúan a las personas en condiciones especiales de trato debido a su nacionalidad, y cómo muchos de estos tratos podrían ser considerados discriminatorios, en el sentido de que rompen el principio de igualdad en el disfrute de determinados derechos.

En nuestro análisis hemos tenido en cuenta esta base, pero hemos añadido otro nivel, que es el de carácter institucional. Este nivel es el que corresponde a las aplicaciones que se hacen de estas leyes: aplicaciones que se vehiculan a través de instituciones en su doble sentido de organizaciones (como es el caso de las prisiones) y de *habitus* o esquemas de pensar, sentir y actuar, que tienen sus raíces en la sociedad general, pero que también son específicos de las personas que conforman las prisiones. Este nivel institucional es el que se esconde detrás de los hechos discriminatorios y utiliza a menudo los hechos estructurales como coartada: «la ley nos obliga», «cumplimos la ley», «la ley es igual para todos», son expresiones que reflejan este aspecto. Sin embargo, las leyes y las normativas son marcos, y es la forma en que las personas las interpretan y las aplican lo que conforma la realidad. Y las aplicaciones se hacen desde formas de entender, desde visiones, desde creencias, desde conformidades o concordancias con otras personas: esto son *habitus*, una expresión del nivel institucional. Y este *habitus*, esta forma de interpretar y entender, en este caso, la diversidad de la población penitenciaria (incluyendo la diversidad del propio colectivo de profesionales) es lo que orienta formas de pensar, de sentir y de actuar y que genera modos de relacionarse y prácticas que pueden ser discriminatorias.

Estas prácticas las hemos detectado en distintos campos. Aparecen en las restricciones al acceso de las personas a destinos (enmascaradas en las «preferencias» o la «confianza» de los profesionales). También, en la condición impuesta de dominar alguna de las lenguas oficiales para poder acceder a los programas de tratamiento (que enmascara la necesidad y la posibilidad de adaptar los programas a una situación de carencia de competencias lingüísticas de las personas internas que reiteradamente se encuentran las personas profesionales). Lo hemos apreciado en la forma en que se valora la concesión de permisos o del régimen abierto, en el que los riesgos aparecen a menudo asociados a nacionalidades o construcciones que se hacen sobre estas, que acaban siendo estereotipos generalizadores que rompen el principio de individualización del tratamiento penitenciario.

También lo hemos observado en la omnipresencia de la expulsión que impone la Circular de extranjería sobre las personas internas extranjeras, que orienta a los profesionales a trabajar más pendientes de este hecho que del proceso de la reeducación y la reinserción social. También en la definición de los «itinerarios de reinserción» que hace la circular, que establece desde el principio caminos penitenciarios diferentes según los orígenes de las personas o de su condición administrativa, y que dificultan que las personas extranjeras puedan modularlos y variarlos según sus evoluciones durante el cumplimiento de la condena, como lo hacen en la mayoría de los casos las personas internas que no tienen

estos condicionantes. O en la necesidad de contar con la documentación identificativa para gozar de permisos u otros derechos, una condición que hemos visto que se cumple de una forma desigual.

También hemos visto cómo estas restricciones parciales (no poder hacer programas, no poder disfrutar de permisos, estar incluido en un determinado «itinerario de reinserción») acaban confluyendo en una gran restricción, que es no poder llevar a cabo en plenitud e igualdad con las personas internas que tienen nacionalidad española el proceso de reeducación y reinserción social previsto en la Constitución española y en la Ley orgánica general penitenciaria y su reglamento.

Y como decíamos al principio de este apartado, todo esto corresponde al nivel institucional, al nivel de los *habitus* de las personas que se constituyen como *habitus* de la misma institución, y por eso su fortaleza y su persistencia. Pero aun así, también hemos observado las contradicciones y las confrontaciones de los esquemas de pensar, sentir y actuar generados por este *habitus* que muestran que no es ni inamovible ni inmutable. En este sentido, hemos observado cómo para algunos profesionales estas disposiciones de las leyes, y especialmente de la circular, son normas de obligado cumplimiento, mientras que otros se sitúan en una visión crítica y las consideran orientaciones y se permiten más flexibilidad en sus prácticas. Y con ello, observamos cómo es nuevamente el *habitus* de las personas profesionales lo que orienta estas prácticas, y su variabilidad nos lleva a la constatación de que las prácticas y los tratamientos de las personas internas dependen más de sus actitudes y visiones que de la aparente objetividad y uniformidad de los marcos jurídicos y administrativos (y de sus restricciones).

Hemos mencionado, al comentar el segundo objetivo, prácticas discriminatorias en relación con profesionales racializados. Estas prácticas las vinculamos con ese mismo *habitus* que estamos comentando. Expresiones como «vosotros no sois de la casa» o «suyos» (que asocian internos e internas con profesionales según racializaciones basadas en supuestos orígenes) denotan estos esquemas de percepción, apreciación y acción, y muestran que la base de las prácticas discriminatorias es la misma.

Mirando de nuevo el conjunto, esta conjunción entre los elementos estructurales (leyes y normativas) y los institucionales (*habitus*) que actúan sobre la población racializada y específicamente extranjera introduce en el sistema un funcionamiento diversificado. Apuntamos el riesgo de que el sistema penitenciario se vaya convirtiendo cada vez más en un sistema dual en el que la aplicación de las leyes dependa del origen de las personas y de sus situaciones administrativas respecto a la Ley de extranjería. En el informe hemos dedicado un apartado a hablar de la situación particular de los jóvenes extranjeros, que en su gran mayoría llegaron a territorio español como menores inmigrantes no acompañados. Actualmente, en determinados centros penitenciarios, como es el caso de Jóvenes, el

porcentaje de internos de origen extranjero se sitúa en torno al 72.<sup>38</sup> Los diálogos y las aportaciones de los profesionales señalan las dificultades de trabajar con las personas internas con un modelo de rehabilitación diseñado pensando en una población en la que la condición nacional no representa un obstáculo y en la que el conocimiento de las lenguas oficiales ni siquiera está planteado como una posible barrera para acceder a los programas.

Se están conjugando dos factores para configurar esta dualidad: las leyes y las normativas de rango inferior y los *habitus* de las personas y las instituciones. Que las leyes pueden cambiarse es real, pero las coyunturas no son siempre las favorables. Ahora bien, las normativas como las circulares y las instrucciones son revisables y pueden adaptarse a la realidad cambiante de las prisiones. Pero, sobre todo, es el nivel institucional sobre el que es más posible poder actuar, creando conciencia, conocimiento, fomentando la empatía, rompiendo con los prejuicios y preconceptos, desnaturalizando los usos del lenguaje discriminatorio racista, haciendo la crítica de las inercias y las rutinas que reproducen y perpetúan las discriminaciones.

El cuarto objetivo es: **conocer las medidas adoptadas por las organizaciones para prevenir y combatir situaciones de discriminación racista.**

Partiendo de lo que han aportado las personas profesionales a través de los grupos de discusión y de las entrevistas, en las prisiones no existen medidas específicas del tipo que se señalan en el objetivo. Sin embargo, encontramos programas que, sin ser específicos, pueden tener cierta incidencia en situaciones potenciales de discriminación. Algunos se están llevando a cabo, como es el caso de la mediación intercultural o las actividades de conocimiento de la diversidad religiosa. Otros, como es el caso del programa de educación intercultural, son prácticamente inexistentes en los centros, aunque sigan figurando en el PMOC (Programa marco de organización curricular). Todos estos programas cumplen una función de comprensión y de concienciación de la diversidad (en el caso de la mediación intercultural se añade la intervención para fomentar el entendimiento y prevenir la conflictividad), pero no están diseñados para atender de forma directa situaciones de discriminación racista.

Y esto se ve claramente en los debates de los grupos, cuando se señala que en situaciones de discriminación las respuestas, cuando existen, son respuestas que no están estructuradas institucionalmente, sino que surgen de personas concretas, profesionales o mandos.

---

<sup>38</sup> Extraído de: Departamento de Justicia, Derechos y Memoria. (22 de noviembre de 2023). *Datos estadísticos semanales de ejecución penal.*

En esta línea, los participantes han debatido sobre la necesidad de poner en marcha medidas para hacer frente a situaciones de discriminación racista.

En primer lugar, se ha valorado la necesidad de establecer protocolos para tratar situaciones de racismo en los centros. Estos protocolos deberían componerse de un dispositivo a través del cual se comunicara la situación, de un circuito de comunicación (donde va la información), y de un protocolo propiamente dicho de respuesta, que debería actuar desde el mismo momento de recibir la comunicación. Se señala que el dispositivo debería ser para situaciones específicas de discriminación racista, debería ser accesible a todas las personas que conforman la institución (tanto internas como profesionales), debería ser fácil de utilizar y garantizar la seguridad de las personas que comunican los hechos. También, en lo que se refiere al protocolo de respuesta, debería prever una atención de las personas en todas las fases del proceso.

También se ha debatido sobre la implantación de una figura referente para situaciones de discriminación, tomando como modelo la referente de género de los centros penitenciarios, pero en este caso desde una perspectiva antirracista. La implantación de esta figura debería estar compaginada con el protocolo planteado anteriormente y serían complementarias. La presencia de estos referentes en los centros ofrecería una proximidad a las personas que sufren discriminación y reforzaría su apoyo y confianza. El hecho de que exista un modelo desarrollado y con experiencia, como es el caso de los referentes de género, permitiría avanzar en un diseño de esta nueva figura referente, definiendo sus funciones y encargos.

Dejamos sin valorar el quinto objetivo específico, ya que, como hemos comentado, no hay medidas implementadas. El objetivo era: **evaluar la efectividad de las medidas implementadas y su impacto en la cultura organizativa.**

El sexto objetivo, que era: **formular recomendaciones para fortalecer las acciones existentes, así como sugerir nuevas medidas para abordar la prevención del racismo de forma más efectiva**, se ha comentado y desarrollado en el capítulo de propuestas.

Finalizamos estas conclusiones comentando el séptimo objetivo: **establecer un conocimiento de base para llevar a cabo nuevas acciones investigadoras que profundicen ese conocimiento y extiendan su efecto transformador.**

La investigación llevada a cabo supone una primera aproximación a la situación de la prevención del racismo en los centros penitenciarios. En el proyecto de investigación hemos planteado que tenía un carácter exploratorio y de piloto, y que una vez finalizada esta fase podríamos comentar algunos aspectos.

En primer lugar, lo que destacamos en relación con el objetivo es que la investigación ha ofrecido este conocimiento de base para llevar a cabo nuevas acciones investigadoras. Por un lado, nos ha permitido acercarnos al interior de los centros, conocer las visiones y concepciones de parte de sus miembros (profesionales vinculados a la rehabilitación y algunas voces del sector de vigilancia), tomar contacto con personas que han sufrido discriminaciones racistas, participar en los debates y contraste de puntos de vista. También ha permitido poner a prueba una metodología cualitativa y basada en grupos de discusión que consideramos que es efectiva y adecuada para conseguir los conocimientos.

En segundo lugar, consideramos que estos conocimientos deben ensancharse atendiendo a aspectos que esta investigación no ha podido cubrir. Específicamente, llevarla a cabo en otros centros penitenciarios; atender a otros sectores de la organización como las personas profesionales de vigilancia interior y las personas que ocupan puestos de mando; dedicar un estudio específico a las personas internas; ir más allá de las cárceles y atender también a otros sectores del Departamento de Justicia, Derechos y Memoria, como era la intención original.

Consideramos que el carácter cualitativo de la investigación aporta un gran valor al conocimiento y permite dar voz a las personas y ofrecer los matices de sus visiones, vivencias y apreciaciones. Asimismo, como ya hemos comentado, los grupos de discusión se confirman como herramientas eficaces para acceder al conocimiento que enriquecen las visiones y apreciaciones de las personas participantes a través del contraste, el intercambio y el debate.

Por último, la misma investigación ha sido movilizadora y concienciadora no solo de las personas participantes sino de franjas más amplias de profesionales que han tenido conocimiento y no han podido participar, pero que se han interesado por su desarrollo y contenidos. También, como ya hemos dicho, los grupos, con sus dinámicas y debates, han sido un espacio de sensibilización, concienciación y formación, un primer paso para provocar un cambio en la mirada que ayude a hacer perceptibles las situaciones de discriminación racista que pueden tener lugar en las cárceles.

# Bibliografía

AYUNTAMIENTO 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.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA (2011). El modelo de rehabilitación en las prisiones catalanas.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA (2019). Circular 2/2019, sobre extranjería en los centros penitenciarios de Cataluña. (última consulta 10.10.2023).

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA (2021). Guia de referents de gènere dels centres penitenciaris de Catalunya: La perspectiva de gènere en l'àmbit penitenciari.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, DERECHOS Y MEMORIA (2023). Descriptors estadístics dels serveis penitenciaris.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, DERECHOS Y MEMORIA (22 de noviembre de 2023). Datos estadísticos semanales de ejecución penal.

DIALLO, A. (2022). «Discriminación racial en el alquiler en más del 80 % de agencias de Girona y Salt», Ara.

DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA (2020). Protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual de la Policía de la Generalitat - Mossos d'Esquadra.

ESPAÑA. Constitución española, Portal Jurídico de Cataluña. (última consulta 10.10.2023).

ESPAÑA. Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, BOE-A-1985-11672. (última consulta 10.10.2023).

ESPAÑA. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, BOE-A-1995-25444. (última consulta 10.10.2023).

ESPAÑA. 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).

ESPAÑA. Ley de enjuiciamiento criminal: Real decreto de 14 de septiembre de 1882, Portal Jurídico de Cataluña. (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.

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE CATALUÑA (2022a). Encuesta de condiciones de vida. (última consulta 10.10.2023).

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE CATALUÑA (2022b). Padró municipal d'habitants. *Població a 1 de gener. Per lloc de naixement. Totals. Catalunya.* (última consulta 10.10.2023).

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE CATALUÑA (2022c). Padrón municipal de habitantes. *Población a 1 de enero. Por nacionalidad, sexo y edad año a año. Cataluña.* (última consulta 10.10.2023).

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE CATALUÑA (2022d). Padrón municipal de habitantes. *Población a 1 de enero. Por nacionalidad (continentes) y lugar de nacimiento. Cataluña.* (última consulta 10.10.2023).

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE CATALUÑA (2022e). *Población a 1 de enero. Total y extranjera. Cataluña.* (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.

# Anexos

## Anexo 1: Proyecto de investigación sobre la prevención del racismo en las organizaciones dependientes del Departamento de Justicia, Derechos y Memoria

### Presentación

Esta investigación tiene como objetivo trazar un panorama de la prevención del racismo dentro de las organizaciones dependientes del Departamento de Justicia, Derechos y Memoria de la Generalitat de Catalunya (específicamente, los centros penitenciarios) y evaluar las medidas adoptadas para prevenir y combatir situaciones de discriminación racista.

Entendemos por racismo «una forma sistemática de discriminación basada en la raza y que se manifiesta a través de prácticas conscientes o inconscientes que desembocan en desventajas o privilegios para las personas según el grupo racial al que pertenecen» (Almeida, 2019: 22). En el enfoque de esta investigación, el término raza está considerado no como una categoría ni como un concepto científico, que no lo es, sino **como un motivo de discriminación**, que basa y justifica en la racialización de personas y grupos la adscripción étnica o cultural, las creencias religiosas, la nacionalidad o la condición de extranjero...

A efectos de esta investigación, también adoptamos la diferenciación que se establece entre racismo **individual, institucional y estructural**. Estos tres niveles están encajados, y el nivel **estructural** es lo que enmarca los otros dos. De esta forma el racismo se deriva siempre de una **estructura social**, caracterizada por la desigualdad, y es esta estructura la que enmarca las prácticas racistas que se transmiten y reflejan en los niveles inferiores. Así, en el nivel siguiente el racismo se inserta en el funcionamiento de las **instituciones** (en sus dos acepciones: las organizaciones y los *habitus*, o esquemas de pensar, sentir y actuar), que orientan y son generadoras de prácticas que desembocan en desventajas y privilegios que pueden relacionarse con el grupo racial o la etnia asignada.

El tercer nivel de este encaje es el **nivel individual**, que se presenta como el más observable, puesto que comporta relaciones y prácticas concretas entre personas. Es a través de estas prácticas que se producen los comportamientos racistas que se traducen en discriminaciones hacia personas o colectivos en función de la raza o la etnia. Pero fijar la mirada estrictamente a este nivel resuelve el comportamiento racista como «una especie de “patología” o anomalía [...] un fenómeno ético o psicológico de carácter individual

o colectivo, atribuido a grupos aislados; o [...] una “irracionalidad” para combatir en el campo legal mediante la aplicación de sanciones civiles –indemnizaciones, por ejemplo– o penales» (Almeida, 2019: 25).

A pesar de la aplicación de estas sanciones, los comportamientos racistas tienden a reproducirse al provocar por efecto institucional un sentimiento de habilitación que conduce a la imitación. Esto hace importante enfocar el fenómeno desde el encaje y las alimentaciones mutuas que se producen entre los distintos niveles. Es así como las prácticas basadas en concepciones racistas pueden comprenderse mejor y prevenirse y combatirse con mayor eficacia.

La investigación que se propone tendrá un **carácter exploratorio y de piloto**, y permitirá el conocimiento de las visiones, las prácticas y las experiencias de los miembros de la organización en relación con el racismo, así como la identificación de las medidas adoptadas por las organizaciones para prevenir y combatir situaciones de discriminación racista y la evaluación de su efectividad. (Dado el carácter exploratorio y de piloto de la investigación, en esta etapa no se prevé contar con las aportaciones directas de los usuarios de los servicios, en este caso, las personas internas, centrando el colectivo de la investigación en las personas profesionales de diferentes disciplinas).

La **metodología** que se aplicará (además del objetivo del conocimiento de la problemática) tendrá un **carácter participativo y transformativo**, ya que utilizará como una de sus técnicas los **grupos de discusión**. En estos grupos se integrarán miembros de las organizaciones, seleccionados por su posición y experiencia, desde las que pueden aportar elementos para conocer esta problemática, a la vez que a través del debate del grupo pueden concienciar y cuestionar las formas de actuar de sus organizaciones. Estos grupos procurarán ser representativos de las diferentes figuras profesionales existentes en el ámbito: profesionales de rehabilitación, vigilancia, mandos intermedios, personas de entidades colaboradoras (mediación y otros proyectos relacionados), personal docente, etc.

En paralelo, y complementando esta faceta transformativa, se celebrarán **sesiones de trabajo en forma de microjornadas**, que tendrán como ponentes especialistas que expondrán enfoques teóricos sobre el racismo, así como experiencias de mejores prácticas para prevenirlo y combatirlo. A estas sesiones se invitarán a las personas participantes en los grupos de discusión y en las entrevistas individuales, además de otros miembros de las organizaciones que por su posición puedan actuar como referentes e impulsar prácticas similares enfocadas a identificar y modificar los marcos institucionales que favorecen las prácticas racistas y discriminatorias.

## Objetivos

- Crear un espacio de encuentro y debate entre personas profesionales y expertas para favorecer la concienciación y el cuestionamiento de las prácticas racistas.
- Evaluar la situación del racismo en las organizaciones a partir de las visiones y experiencias de las personas profesionales en relación con esta forma de discriminación.
- Identificar las bases estructurales e institucionales que favorecen la generación de prácticas racistas.
- Conocer las medidas adoptadas por las organizaciones para prevenir y combatir situaciones de discriminación racista.
- Evaluar la efectividad de las medidas implementadas y su impacto en la cultura organizativa.
- Formular recomendaciones para fortalecer las acciones existentes, así como sugerir nuevas medidas para abordar la prevención del racismo de forma más efectiva.
- Establecer un conocimiento de base para llevar a cabo nuevas acciones investigadoras que profundicen en este conocimiento y extiendan su efecto transformador..

## Metodología

De acuerdo con su carácter exploratorio y de piloto, la investigación se realizará en un período de tiempo corto, entre julio y noviembre de este año. Se utilizará una metodología cualitativa, que permitirá acceder y analizar de forma ágil las informaciones.

Las técnicas que se utilizarán estarán dimensionadas con el carácter y alcance de la investigación.

- Estado de la cuestión: Revisión de la literatura académica y estudios existentes sobre conceptualizaciones del racismo en general y en las organizaciones, así como de las mejores prácticas consideradas para prevenirlo y combatirlo.
- Grupos de discusión: Para acceder a las visiones, las experiencias y las prácticas de las organizaciones se utilizará la técnica de los grupos de discusión, que estarán formados por entre 8 y 10 miembros seleccionados de los centros penitenciarios. Los grupos se organizarán por centros penitenciarios. Las sesiones se grabarán y se transcribirán de forma anónima, tanto en lo que se refiere a las personas participantes como a los centros penitenciarios.
- Sesiones de trabajo: Como se ha explicado anteriormente, los grupos de discusión se

conciben como sesiones de trabajo, que permiten la concienciación y la identificación de los condicionantes institucionales que pueden generar prácticas racistas. Complementariamente, y con el mismo objetivo, está previsto celebrar **sesiones de trabajo en forma de microjornadas**, con expertos, sobre visiones del racismo y mejores prácticas para prevenirlo y combatirlo.

- Entrevistas con informantes clave: Se profundizarán aspectos relacionados con el racismo y las medidas tomadas por las organizaciones a través de entrevistas con informantes clave, personas que cuentan con conocimientos específicos sobre aspectos determinados de las organizaciones, seleccionadas por sus antecedentes profesionales, sus responsabilidades o liderazgos o por su experiencia personal particular (personas profesionales, miembros de entidades colaboradoras, personas con cargos directivos...). Las sesiones se grabarán y se transcribirán de forma anónima, tanto en lo que se refiere a las personas participantes como a los centros penitenciarios.
- Recopilación de actuaciones, programas, recursos y procedimientos: Se recopilarán informaciones sobre actuaciones, programas, recursos y procedimientos existentes en los centros penitenciarios en relación con la atención a la diversidad, la promoción de la igualdad y la inclusión y, específicamente, la detección y prevención de actitudes racistas en su seno.
- Informe final: Se elaborará un informe final con una exposición y análisis cualitativo de las informaciones recopiladas, exponiendo tendencias destacadas de cada ámbito en relación al racismo y la discriminación, así como a la vigencia y efectividad de las actuaciones, programas, recursos y procedimientos para prevenir y combatir las prácticas racistas. Asimismo, se presentarán recomendaciones para fortalecer las medidas existentes y promover unas organizaciones más inclusivas y que limiten las prácticas racistas.

## Plan de trabajo

- Grupos de discusión: 5 grupos de 8-10 participantes.
  - Centros penitenciarios donde se realizarán: Brians 1 (hombres/mujeres), Jóvenes, Mas d'Enric, Quatre Camins y Puig de les Basses.
  - Duración prevista de cada grupo: 3 horas.
- Entrevistas individuales con informantes clave: 8 en distintos centros penitenciarios.
- Sesiones de trabajo (microjornadas): 1 en septiembre, 1 en octubre, 1 en noviembre (presentación del informe final).

## **Cronología**

- Estado de la cuestión: En paralelo al desarrollo del trabajo de campo.
- Grupos de discusión: Entre junio y septiembre.
- Entrevistas de informantes clave: Entre julio y septiembre.
- Recopilación de programas, recursos y procedimientos: En paralelo al desarrollo del trabajo de campo.
- Sesiones de trabajo (microjornadas): 1 en septiembre, 1 en octubre, 1 en noviembre (presentación del informe final).
- Presentación del informe final: Noviembre de 2023.

## **Recursos necesarios**

- Apoyo de la biblioteca del CEJFE para recopilación bibliográfica, acceso a la literatura académica y fuentes de investigación relevantes.
- Apoyo del CEJFE y de la SMPRAV para el acceso a profesionales y su disponibilidad, así como a la información institucional relacionada con la prevención de prácticas racistas.

## **Equipo de trabajo**

- Sukayna Baghdadi Barhdadi, investigadora, educadora social del CP Mas d'Enric.
- Elisabet Boó Martín, investigadora, educadora social del CP Puig de les Basses y psicóloga.
- Aliou Diallo, investigador, jurista y politólogo, especialista en racismo institucional.
- Elisenda Sancenón Forés, investigadora, educadora social EMO y antropóloga.
- Julio Zino Torrazza, investigador y coordinador, educador social y antropólogo.

Barcelona, 20 de juny del 2023

## Anexo 2: Base de preguntas para los grupos de discusión

Antes que nada nos presentamos y explicamos la investigación (**se trata de una investigación sobre la prevención del racismo**), decimos que grabaremos el debate, pero que se mantendrá el anonimato tanto del centro como de la identidad de las personas participantes. Después, pedimos que se presenten, y comenzamos las preguntas:

### 1. ¿Cuál es tu concepción o definición de racismo? ¿Qué entiendes por racismo?

Indicaciones: Para esta pregunta hacemos una ronda en la que se debe manifestar cada uno. Durante la ronda destacaremos en cada aportación los aspectos que se desprenden de las definiciones: racismo es discriminación, restricción o vulneración de derechos, prácticas conscientes o inconscientes, privilegios, desventajas... Debemos identificar de acuerdo con lo que se «fundamenta» esta discriminación: el «color», el origen, las creencias, las formas de vivir, la cultura, la pertenencia a un grupo étnico... También podemos aprovechar para realizar aclaraciones, por ejemplo, cuando hablan de racismo y lo confundimos con «prejuicios raciales» o cuando hablan del «racismo inverso».

Después de la ronda es necesario ofrecer una definición que servirá de referencia y debatirla y consensuarla. Hay que tener en cuenta que en el documento de resumen ejecutivo que distribuimos a los miembros del grupo junto con el compromiso de confidencialidad está la definición de Almeida (2019), lo que significa que ya vienen con una reflexión hecha. Después de la ronda, es necesario sugerir la definición que hace Almeida para sistematizar o sintetizar las consideraciones.

### 2. ¿En qué situaciones o acciones que se producen en la sociedad identificas actitudes o prácticas racistas y por qué?

Indicaciones: Es necesario relacionarlo con lo que se ha debatido de las definiciones.

### 3. ¿Se llevan a cabo programas de formación o sensibilización o hay algún procedimiento que promueva la diversidad y prevención del racismo en tu centro? ¿Han sido programas dirigidos a personas internas y/o personas profesionales?

Indicaciones: Es necesario valorar por casos. Aquí podemos insistir en sus visiones respecto al hecho de si la cárcel valora la diversidad como un aspecto positivo y enriquecedor y fomenta un ambiente de respeto y colaboración entre personas de diferentes orígenes.

### 4. Consideras que en tu centro las personas tienen un acceso igualitario (independientemente de sus orígenes, su adscripción étnica o cultural o sus creencias) a:

- Puestos de trabajo y «destinos»
- Programas de tratamiento
- Estudios y formación
- Salidas programadas
- Permisos, 100.2, 117
- Tercer grado y libertad condicional, etc.

Indicaciones: Vamos preguntando uno por uno. En caso de que este acceso no sea igualitario, debe incidir en las causas: podemos sugerir si es debido a procedimientos, normativas o criterios de valoración, por ejemplo.

**5.** ¿Has presenciado, experimentado o conocido situaciones en las que el hecho de pertenecer a un colectivo racializado o tener un perfil étnico determinado haya influido en la forma en que se ha tratado a las personas (independientemente de que sean internas o profesionales)? ¿Cómo han sido los hechos? ¿Qué reacciones hubo por parte de los miembros de la organización?

Indicaciones: Es necesario integrar en la pregunta si, como profesional, el hecho de ser una persona racializada o con un origen étnico determinado puede condicionar el trabajo a realizar, las relaciones establecidas con las personas internas o con el resto de profesionales. También si el acceso a la institución ha costado más por razón de origen.

**6.** ¿Se han establecido procedimientos en el centro para informar o comunicar situaciones de discriminación racista?

- **Si hay:** ¿Consideras que son accesibles y que dan seguridad a quien quiera reportar incidentes de este tipo?
- **Si no existen canales o procedimientos concretos:** ¿Transmites de alguna manera estas situaciones para que quede constancia?

Indicaciones: No hacemos sugerencias, pero consideramos, por ejemplo, si las comunican a alguna persona profesional superior en rango, las ponen por escrito... o si no las transmiten.

**7.** Según todo lo que hemos estado considerando, ¿qué medidas crees que podrían implementarse para mejorar la igualdad y la prevención de prácticas discriminatorias en tu centro?

**8.** Por último, ¿qué tipo y qué contenidos de formación consideras que mejorarían las competencias del personal penitenciario para reconocer, prevenir o abordar situaciones de racismo en los centros?

**Muchas gracias por tu participación y tus aportaciones.**

### **Anexo 3: Base de preguntas para entrevistas individuales a personas que no han participado en los grupos de discusión**

**1.** ¿Cuál es tu rol y responsabilidad en la institución?

Indicaciones: Situamos a la persona entrevistada en la institución. Hay que dejar claro que esto no se utilizará en el informe final.

**2.** ¿Tu trabajo implica interactuar con internos o internas? ¿En qué tipo de situaciones o actividades?

**3.** ¿Cuál es tu concepción o definición de racismo? ¿Qué entiendes por racismo?

Indicaciones: Por saber de qué habla cuando habla de racismo. Hay que rescatar las principales ideas de la definición que haya formulado y proponer la definición de Almeida (2019) de racismo y destacar los aspectos de restricción de derechos y que la idea de «raza» que mueve el racismo puede tener diferentes concreciones.

**4.** ¿En qué situaciones o acciones que se producen en la sociedad identificas actitudes o prácticas racistas y por qué?

Indicaciones: Hay que relacionarlo con lo comentado en la definición.

**5.** ¿Cómo has visto la evolución de la diversidad de la población interna del centro donde trabajas y cómo la valoras?

**6.** ¿Cuál es tu percepción sobre la existencia de actitudes racistas en el sistema penitenciario en general? ?

Indicaciones: Esta pregunta sirve para que sitúe la mirada más allá de sí mismo y al mismo tiempo nos dé su visión de los demás. Cuando decimos “en general” nos referimos no solo a personas internas sino también a profesionales.

**7.** Consideras que en el centro donde trabajas las personas tienen un acceso igualitario (independiente de sus orígenes o adscripción étnica o cultural) a:

- Puestos de trabajo y «destinos»
- Programas de tratamiento

- Estudios y formación
- Salidas programadas
- Permisos, 100.2, 117
- Tercer grado y libertad condicional, etc.

Indicaciones: En caso de que este acceso no sea igualitario, es necesario incidir en las causas, por ejemplo, podemos sugerir si es debido a procedimientos, normativas o criterios de valoración.

**8.** ¿Has presenciado o experimentado situaciones en las que el hecho de pertenecer a un colectivo racializado o de un perfil étnico determinado haya influido en la forma en que se ha tratado a las personas? ¿Cómo han sido los hechos? ¿Qué reacciones hubo por parte de los miembros de la organización?

Indicaciones: Es necesario integrar en la pregunta si como profesional el hecho de ser una persona racializada o con un determinado origen étnico puede condicionar el trabajo a realizar, las relaciones establecidas con las personas internas o con el resto de profesionales. También si el acceso a la institución ha costado más por razón de origen.

**9.** ¿Se han establecido en el centro procedimientos para informar o comunicar situaciones de discriminación racista?

- **Si las hay:** ¿Consideras que son accesibles y que dan seguridad a quien quiera reportar incidentes de este tipo?
- **Si no existen canales o procedimientos concretos:** ¿Informas de alguna manera de estas situaciones para que quede constancia?

Indicaciones: No hacemos sugerencias, pero consideramos, por ejemplo, si las comunica a alguna persona profesional superior en rango, las pone por escrito... o si no las transmite.

**10.** ¿Se llevan a cabo programas de formación o sensibilización o existe algún procedimiento que promueva la diversidad y prevención del racismo en el centro?

Indicaciones: Es necesario valorar por casos. Aquí se puede insistir en sus visiones respecto a si la prisión valora la diversidad como un aspecto positivo y enriquecedor y fomenta un ambiente de respeto y colaboración entre personas de diferentes orígenes.

**11.** ¿Qué tipos y contenidos de formación consideras que mejorarían las competencias del personal penitenciario para reconocer, prevenir y/o abordar situaciones de racismo en los centros?

**12.** Según tu experiencia, ¿qué buenas prácticas que se llevan a cabo en las cárceles o en todas partes podrían implementarse para prevenir y combatir el racismo (institucional e individual) dentro de las cárceles?

**Muchas gracias por tu participación y aportaciones.**

## **Anexo 4: Presentación y confidencialidad de los grupos de discusión y/o entrevistas individuales**

En primer lugar, agradecemos tu disponibilidad por participar en este grupo de discusión y/o en esta entrevista individual.

La investigación en la que estás participando está impulsada por el CEJFE y tiene como objetivo trazar un panorama de la prevención del racismo en las organizaciones dependientes del Departamento de Justicia, Derechos y Memoria de la Generalitat de Catalunya (en esta fase, específicamente los centros penitenciarios) y evaluar las medidas adoptadas para prevenir y combatir situaciones de discriminación racista.

Esta iniciativa se enmarca en la política pública del Gobierno de la Generalitat de Catalunya, que desde hace años ha convertido en un eje central de sus acciones, especialmente del plan que se impulsará desde presidencia *50 acciones contra el racismo: por una vida digna y compartida*, que se está elaborando en la Dirección General de Migraciones, Refugio y Antirracismo, del Departamento de Igualdad y Feminismos.

La fase actual de investigación tiene un carácter exploratorio y de piloto y permitirá el conocimiento de las visiones, prácticas y experiencias de las personas profesionales de la organización en relación al racismo, así como la identificación de las medidas adoptadas por las organizaciones para prevenir y combatir situaciones de discriminación racista y la evaluación de su efectividad. Los resultados que se obtengan servirán de base para ampliar la investigación tanto en profundidad, como en el estudio de otros ámbitos del departamento.

Una de las técnicas que se utilizarán serán los grupos de discusión, que se pretende que sean un espacio de encuentro entre personas profesionales y las personas investigadoras, para conocer la realidad de los centros y para contrastar visiones. También se realizarán entrevistas en profundidad con personas que pertenecen a la organización para profundizar el conocimiento de la realidad de los centros.

A partir del mes de septiembre se celebrarán tres sesiones de trabajo en forma de microjornadas (a las que se podrá asistir en forma presencial o virtual), que tendrán como ponentes a personas expertas que expondrán enfoques teóricos sobre el racismo, así como experiencias de mejores prácticas para prevenirlo y combatirlo. A estas sesiones serán invitadas las personas participantes en los grupos de discusión y en las entrevistas individuales, además de otras personas profesionales de las organizaciones.

Se prevé que una de estas sesiones sea la de presentación de las conclusiones de la

investigación, prevista para finales de noviembre.

Te adjuntamos el resumen ejecutivo del proyecto de investigación, en el que se exponen más detalles, por si te interesa profundizar un poco más.

Las sesiones de los grupos de discusión y las entrevistas se grabarán y transcribirán de forma anónima, tanto en lo que se refiere a la identidad de las personas participantes (solo haremos referencia al colectivo profesional al que pertenecen) como a las referencias a los centros penitenciarios.

Barcelona, 1 de septiembre del 2023

**Julio Zino Torrazza**

Miembro del equipo de investigación y coordinador

## **Anexo 5: Cuestionario de evaluación: grupo de discusión sobre prevención del racismo**

Te agradecemos que dediques un momento a responder a las siguientes preguntas y ayudarnos a mejorar nuestros futuros grupos de discusión. Tu opinión es importante para nosotros.

Tu aportación se recoge de forma anónima y tu identidad queda protegida.

Muchas gracias por tu participación.

- 1.** ¿Cuál fue tu principal motivación para participar en este grupo de discusión sobre prevención del racismo y las discriminaciones?
- 2.** En una escala del 1 al 5, en la que 1 es «Muy insatisfecho» y 5 es «Muy satisfecho», ¿cómo valorarías la relevancia de los contenidos discutidos en el grupo?
- 3.** ¿Cuáles fueron los aspectos más interesantes o destacados discutidos en el grupo?
- 4.** ¿Crees que has aprendido algo nuevo o ganado una nueva perspectiva sobre el racismo y las discriminaciones durante este grupo de discusión? Si es así, describe qué aprendiste o cómo cambió tu perspectiva.
- 5.** ¿Consideras que el grupo de discusión te ofreció elementos para abordar el problema del racismo y la discriminación en tu entorno?
- 6.** ¿Hay algún tema o aspecto relacionado con el racismo y la prevención de las discriminaciones que no se haya abordado en el grupo y que te gustaría conocer más a fondo en las próximas sesiones de formación?
- 7.** ¿Cómo describirías la dinámica y la interacción entre los participantes en el grupo de discusión? ¿Hubo suficientes oportunidades para expresar opiniones y aportar experiencias e informaciones?
- 8.** ¿Crees que las expectativas que tenías sobre el grupo de discusión se cumplieron?  
¿Por qué sí o por qué no?
- 9.** ¿Tienes alguna sugerencia o comentario adicional que nos ayude a mejorar la

calidad y la efectividad de futuros grupos de discusión al respecto?

- 10.** En general, ¿recomendarías la participación en un grupo de discusión similar a otras personas? ¿Por qué?

## **Anexo 6: Análisis de las respuestas del cuestionario de evaluación: grupo de discusión sobre prevención del racismo**

Del total de las personas participantes en los grupos de discusión, es decir, cincuenta y cinco, veintitrés respondieron al cuestionario de evaluación, que se hizo llegar después de la participación en los grupos. Estas respuestas sirvieron para diversos aspectos: enfocar la realización de los restantes grupos de discusión en la investigación, valorar esta metodología dentro del informe final y en su redacción, e incorporar las aportaciones en las futuras acciones que se lleven a cabo.

A continuación se expone un análisis a raíz del vaciado de estas respuestas:

**1. Motivación principal para participar:** La motivación por participar en el grupo de discusión ha sido variada. Algunas personas participantes han hecho referencia a razones personales y profesionales. Destacamos algunas aportaciones:

«Considero que, en el centro en el que trabajo, es un tema muy presente y necesario de abordar.»

«Es un tema muy importante, tanto en el ámbito personal como profesional.»

«Me parece muy bien el proyecto, ya que el racismo en las instituciones penitenciarias es una realidad existente, y creo que hasta ahora nunca ha surgido el interés en darle un foco.»

Estas respuestas subrayan la importancia del tema y la necesidad de abordarlo desde varias perspectivas, así como la necesidad de hablar y hacerlo presente.

**2. Valoración de la relevancia de los contenidos discutidos:** Aunque la mayoría de los participantes han valorado la relevancia de los contenidos con un 5, es importante apuntar que no todas las valoraciones han sido máximas. Esta variabilidad en la percepción de la relevancia sugiere que, aunque el grupo haya sido generalmente muy bien recibido, puede existir espacio para ajustes o enriquecimientos tanto en los contenidos como en la metodología utilizada.

**3. Aspectos más interesantes o destacados:** Las personas participantes han encontrado interesantes y destacables diversos aspectos, como por ejemplo:

«La dinámica del grupo fue muy positiva.»

«Las experiencias personales compartidas añadieron mucho valor a la discusión.»

«La visión multidisciplinar de los diversos miembros que formamos parte.»

Estas respuestas ilustran la apreciación relevante del formato interactivo utilizado y la riqueza que aportan las experiencias individuales compartidas.

**4. Aprendizajes propios logrados respecto a una nueva perspectiva sobre el racismo y las discriminaciones:** Se pidió valorar qué nuevos aprendizajes se pudieron alcanzar con la participación en los grupos de discusión para poder analizar esta doble acción de los grupos como fuentes de información, pero también como generadores de conocimiento. De las veintitrés respuestas obtenidas tres respondieron que no, y las otras veinte expusieron en los comentarios aspectos que sí pudieron alcanzar y reflexionar:

«He aprendido cómo algo que para mí supone un acto de racismo, para otra persona, no. La sociedad nos condiciona de forma indirecta e inconsciente para establecer prejuicios.»

«A ser más cuidadoso con el lenguaje que utilizamos.»

«Ampliar la visión y darte cuenta de cuestiones del día a día en las que quizá no nos fijemos y cómo pueden afectar a los demás. Ganar sensibilidad por el tema.»

Estas respuestas pueden hacernos valorar a los grupos de discusión como espacios de reflexión personal, en los que se genera conocimiento y se provoca una toma de conciencia.

**5. Aportar elementos para abordar el problema del racismo y la discriminación en tu entorno:** La mayoría de las personas participantes que contestaron al cuestionario valoraron que más que aportar elementos para abordar el problema del racismo, se había dejado patente la idea de que precisamente faltan estos elementos y la necesidad de buscarlos como institución:

«Elementos no, pero sí un espacio de reflexión.»

«No tanto por abordar como por empezar a hacerlo. Queda mucho por decir y hacer al respecto.»

«Sí, surgieron varias ideas que quedaron pendientes de desarrollar. Pero es sorprendente

cómo aporta el pensamiento grupal.»

Estas respuestas pueden hacernos valorar la necesidad de continuar abriendo espacios que aporten una mirada desde la perspectiva antirracista, así como elementos reales para poder abordar la problemática del racismo institucional.

**6. Sugerencias de temas o aspectos relacionados con el racismo y la prevención de las discriminaciones a tratar en próximas sesiones de formación previstas:** En las respuestas a esta pregunta todo el mundo ha planteado aspectos que se pueden tratar en sesiones de formación y que se han echado de menos en los espacios de los grupos de discusión:

«La discriminación entre los propios internos.»

«Posiblemente más detalle de dinámicas y cómo abordarlo con una persona encerrada, como dentro de un centro penitenciario, o con jóvenes, etc.»

«Más herramientas para abordar situaciones concretas.»

«Existencia de protocolos antirracistas y más formaciones multiculturales.»

Las aportaciones sugieren que el tema es muy amplio y extenso, y que requiere una mayor profundización y especificidad.

**7. Dinámica e interacción entre las personas participantes:** Esta pregunta iba encaminada a valorar la dinámica del grupo de discusión y la interacción producida, así como las oportunidades que ha podido ofrecer ese espacio. En este caso todas las respuestas, menos una, han valorado una dinámica favorable y positiva:

«Podías expresarte en todo momento y había un ambiente de mucho respeto. Las aportaciones fueron muy interesantes.»

«Muy fluido y con aportaciones sinceras y enriquecedoras por parte de los participantes.»

«Una dinámica muy positiva en la que todos y todas participaron. Posiblemente faltaba preguntarnos entre nosotros, pero tuvimos la oportunidad de expresar lo que sentíamos.»

«Sí, destaco el respeto y la discrecionalidad.»

Las aportaciones sugieren que las dinámicas establecidas han sido respetuosas y han permitido una adecuada y favorable interacción, con libertad de expresión y opinión. Sin embargo, cabe mencionar que ha habido un comentario que apuntó a la no sinceridad de la gente participante, que podía sentirse condicionada en sus expresiones.

**8. Expectativas sobre el grupo de discusión:** Es importante valorar si las expectativas que se tenían a la hora de participar en los grupos de discusión se han podido cubrir o no, y si estos espacios han respondido a lo esperado por las personas participantes. Algunos de los comentarios al respecto han sido los siguientes:

«Sí, aunque faltaba la participación de otros profesionales, como por ejemplo los funcionarios de vigilancia.»

«Sí, hubo buen entendimiento y un alto grado de participación.»

«Sí, se superaron, el hecho de que participaran profesionales de diferentes “especialidades” me aportó más información de lo que podía pensar al principio.»

«Sí, creía que sería una “charla” y fue muy dinámico.»

Las aportaciones que se realizan sugieren que las expectativas han sido cubiertas o superadas en la mayoría de casos. Sin embargo, cabe mencionar algunos comentarios que se dirigen no tanto hacia la no cobertura de expectativas como hacia la «sorpresa» ante algunas actitudes u opiniones de personas participantes:

«Parece que no hay racismo... curioso... Pienso que el ejercicio del poder, la jerarquía y la conciencia de clase social tienen mucho que ver con esta visión de “no racismo en los CP”.»

«No pensaba que encontraría a personas no conscientes de un racismo estructural.»

**9. Sugerencias y propuestas para futuros grupos de discusión:** Al mismo tiempo que ha habido una valoración positiva del formato actual, también se han hecho sugerencias para futuros grupos:

«Habría que continuar con este enfoque, pero quizá incorporar más casos prácticos.»

«Me gustó mucho el abordaje de la sesión: el hecho de que los asistentes fuéramos los protagonistas.»

«Ha sido muy acertado incluir a profesionales de diferentes disciplinas.»

«Habría que alguna escala o inventario donde se pongan en común diferentes variables que puedan medir la visión del racismo para objetivar las variables a estudiar.»

«Se podría dar voz a personas que representan a minorías étnicas en nuestro ámbito porque al final son las que viven estas situaciones día a día, situaciones que quizá a los demás por mucha sensibilidad que creamos tener sobre el tema, se nos escapan.»

«Habría que hacer más grupos de discusión entre compañeros.»

«Presentar experiencias y realizar su análisis.»

Las aportaciones sugieren que las personas participantes muestran interés en la aplicación práctica de los temas tratados, así como inquietud por poder seguir abordando la temática.

**10. Recomendación de participación en grupos de discusión o similares:** Las valoraciones generales para participar en estos grupos ha sido favorable y positiva, y también las recomendaciones que se podrían hacer en torno a participar en otros grupos de discusión o similares:

«[El grupo] da pie a la reflexión sobre temas importantes y que pasan desapercibidos en el día a día.»

«Poder poner sobre la mesa temas de los que no somos conscientes.»

«Nos hace más conscientes de la visión sobre un tema en concreto de los distintos profesionales, aunque faltaría ver la visión de los internos.»

«Estos grupos de discusión te permiten reflexionar sobre conceptos que tienes interiorizados y sobre los que quizás no te has parado a pensar.»

«Es necesario mejorar en muchas cosas, pero para mejorar es necesario que las personas que formen parte del grupo tengan una ilusión real por esa mejora.»

Estos comentarios ponen de relieve el valor de los grupos como espacios de aprendizaje y concienciación y el recibimiento positivo y favorable que podrían seguir teniendo si se hicieran como metodología más continuada y dentro de los espacios de formación.

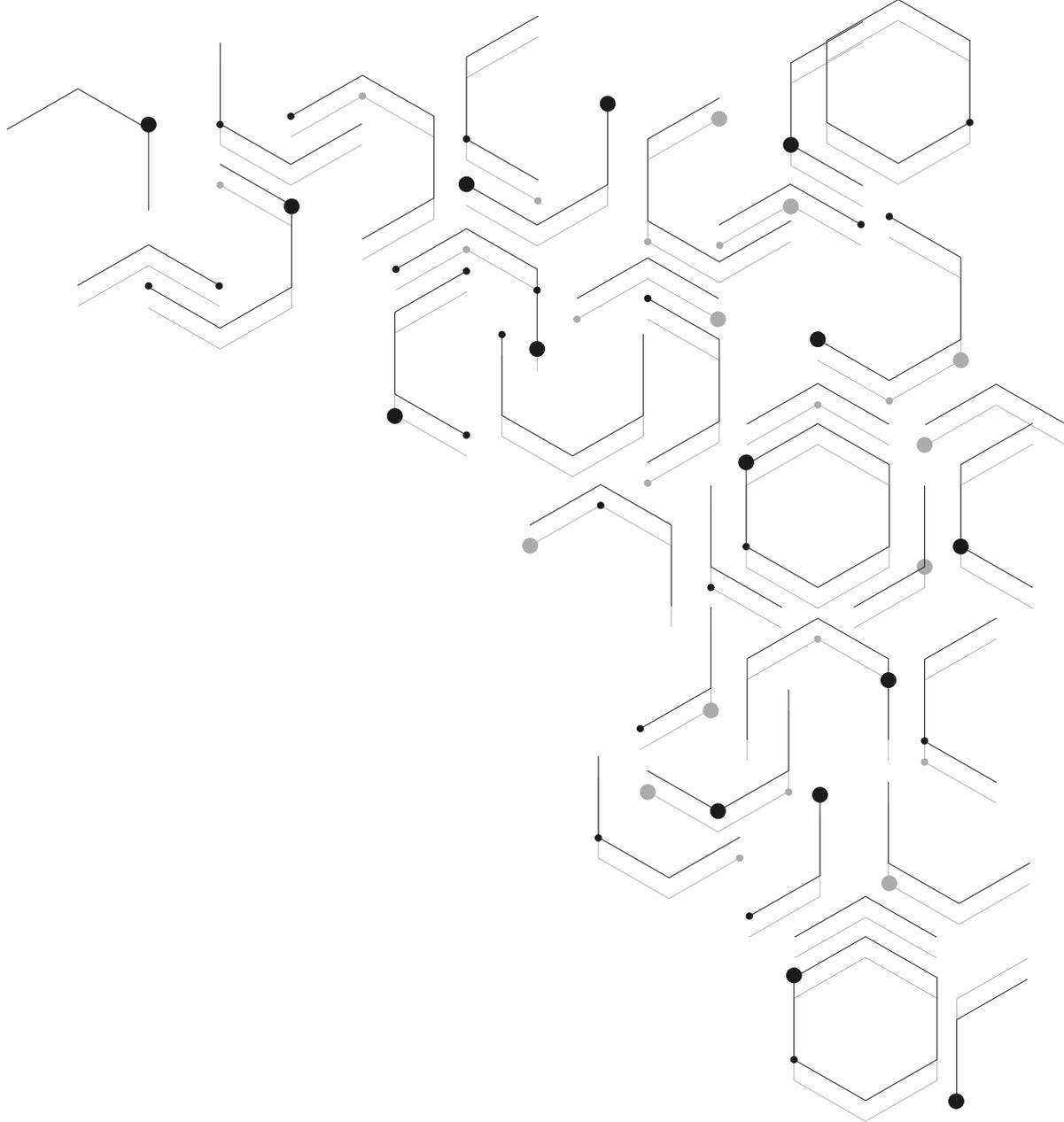
## Conclusiones

Las respuestas al cuestionario reflejan una percepción generalmente positiva de los grupos de discusión, como herramientas eficaces con doble vertiente: aprendizaje y sensibilización sobre el racismo. Las respuestas sugieren que, aunque existe una satisfacción elevada, siempre existen oportunidades para evolucionar y mejorar.

Son relevantes las aportaciones hechas y las visiones más generalizadas en torno a las necesidades de seguir hablando y abordando la temática, y la «necesidad» de dar peso a espacios específicos formativos y de encuentro donde continuar con el diálogo y la reflexión. También cabe destacar la conciencia tomada respecto a las actitudes racistas existentes, y que a menudo quedan escondidas o invisibilizadas por no disponer (entre otros aspectos) de canales adecuados para poder poner de manifiesto situaciones de discriminación racista vividas o presenciadas.

Cabe destacar algunos comentarios que han manifestado sorpresa hacia discursos con sesgos discriminatorios que se han llevado a cabo en los mismos grupos de discusión, también hacia aquellos discursos que negaban la existencia de un racismo estructural e institucional dentro de los centros penitenciarios.

Sin embargo, las respuestas obtenidas representan menos de la mitad de las personas participantes, y por tanto el análisis de estas respuestas puede estar algo sesgado o puede parecer poco representativa. Falta también la información respecto a qué grupo de discusión concreto pertenecen las personas que han respondido al cuestionario, es decir, en qué centro penitenciario participaron. Esta información podría permitir valorar si hubo centros concretos en los que los grupos de discusión permitieron dinámicas más favorables que otras, y si las opiniones de las personas participantes son más o menos homogéneas dependiendo del grupo concreto de participación.



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

