



MUJERES AFRICANAS Y AFRODESCENDIENTES EN ESPAÑA.

Análisis de los factores de discriminación en el acceso a la salud, la educación, el empleo, la vivienda y los servicios sociales.



MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA



UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO,
MIGRACIÓN E
INTEGRACIÓN
Por una Europa plural

Redacción:
Esther Mamadou
Isabelle Mamadou
María Chaqués Serrano

Edición y revisión:
Área de Comunicación del
Movimiento por la Paz -MPDL-

Fotografía:
Alberto Pla Monfort

Diseño y maquetación:
Jose Murillo

Movimiento por la Paz - MPDL-
C/ Martos, 15. 28053 Madrid
Teléfono: (+34) 91 429 76 44
Email: mpdl@mpdl.org



Esta publicación está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional.

Este informe se ha realizado en el marco de la ejecución del proyecto de investigación “Mujeres africanas y afrodescendientes en España: análisis de los factores de discriminación en el acceso a la salud, la educación, el empleo, la vivienda y los servicios sociales”, financiado al amparo de la Resolución de 21 de julio de 2020 de la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de actuaciones de interés general en materia de extranjería, destinadas a favorecer la convivencia y la cohesión social, y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Fecha de publicación: Julio 2021

**PODEMOS ATRAVESAR VARIAS
DERROTAS, PERO JAMÁS DEBEMOS
SER DERROTADAS**

Maya Angelou

INDICE

1.	Presentación	6
2.	Antecedentes	8
3.	Metodología de la investigación	12
4.	Informantes clave	14
	Mujeres africanas y afrodescendientes	15
	Funcionarios/as de la Administración Pública	20
5.	Análisis de los factores de discriminación	21
	Salud	22
	Educación	23
	Empleo	24
	Vivienda	27
	Servicios sociales	29
6.	Conclusiones y recomendaciones	31
7.	Anexos	34
8.	Agradecimientos	39
9.	Referencias bibliográficas	41

Lamar Bailey Karamañites (Panamá)



01

Presentación

Las mujeres africanas y afrodescendientes* pueden sufrir múltiples formas de discriminación interrelacionadas por su color de piel, sexo, género, origen étnico, nacionalidad, estatus migratorio o condición social de otro tipo.

*Por afrodescendientes se entenderán aquellas personas así referidas en la **Declaración y el Programa de Acción de Durban**, y que se identifican a sí mismas como tales.
<https://undocs.org/es/A/CONF.189/12>

01

PRESENTACIÓN.

Las mujeres africanas y afrodescendientes pueden sufrir múltiples formas de discriminación interrelacionadas por su color de piel, sexo, género, origen étnico, nacionalidad, estatus migratorio o condición social de otro tipo. Esta discriminación múltiple genera que hagan frente a importantes barreras en sus sociedades y entornos, limita sus oportunidades y refuerza su situación de vulnerabilidad ante las distintas formas de violencia. La situación puede agravarse en grupos de mujeres que experimentan formas de opresión adicional, como mujeres con diversidad funcional y personas de la comunidad LGBTIQ+.

En términos de incidencia y visibilización de las demandas de las mujeres de ascendencia africana, en España se han logrado importantes avances en los últimos años, gracias al trabajo de personas que desde sus espacios, a través del activismo o las acciones a nivel comunitario, han demostrado su compromiso por la defensa de los Derechos Humanos y la igualdad de género. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer para solucionar el grave problema de exclusión social que padece este grupo de mujeres.

Varios mecanismos internacionales de Derechos Humanos han expresado de manera reiterada su preocupación con relación al respeto a los Derechos Humanos de las mujeres afrodescendientes. Asimismo, el Decenio Internacional de las Naciones Unidas para los Afrodescendientes (2015-2024), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), enfatizan la necesidad de prestar especial atención y redoblar esfuerzos para reducir las desigualdades e injusticias que las mujeres africanas y afrodescendientes sufren en comparación con otras mujeres y otros grupos de personas. De hecho, el Comité de la CEDAW, en las observaciones finales¹ emitidas a los Estados, incluye recomendaciones relativas a la identificación de los lazos entre género y etnia/raza y entre otras identidades y factores que contribuyen a la discriminación y la desigualdad que viven mujeres afrodescendientes.

En este sentido, el presente estudio de investigación pretende aportar información desglosada que demuestre el grado de discriminación que sufren las mujeres de ascendencia africana en distintos ámbitos en España, con el fin de promover su acceso igualitario a la educación de calidad, el empleo, la vivienda, la salud y los servicios sociales, y contribuir a una mejor formulación y puesta en marcha de políticas públicas que, desde una perspectiva de derechos, permitan avanzar en la lucha contra el racismo y la discriminación racial. A lo largo del estudio, también se destacan una serie de buenas prácticas y se presentan recomendaciones dirigidas a las Administraciones Públicas.

Los resultados del estudio se sustentan en la información recogida de 394 encuestas y ocho grupos de discusión realizados con mujeres africanas y afrodescendientes de 38 nacionalidades y 74 trabajadores/as de la Administración Pública que atienden demandas de mujeres migrantes.

Desde el Movimiento por la Paz -MPDL- queremos expresar nuestro agradecimiento y apoyo a todas las personas que han respondido a las encuestas y participado en las entrevistas y los grupos de discusión sobre la discriminación múltiple que se produce en la encrucijada entre género, clase social, raza y origen étnico, entre otros.

¹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación general No. 35-- 67° período de sesiones sobre la violencia de género contra la mujer, 26 de julio de 2017, disponible en:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en

Ellete Djomatou (Camerún)



02

Antecedentes

El Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024).

02

ANTECEDENTES.

El Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024).

Con la Declaración y el Plan de Acción de la III Conferencia Mundial de Durban², de 2001, contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, y la proclamación por parte de las Naciones Unidas del Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024)³, con el lema “Afrodescendientes: Reconocimiento, Justicia y Desarrollo”, la comunidad internacional reconoce que las personas afrodescendientes se encuentran entre las comunidades más empobrecidas y marginadas del mundo, presentan altas tasas de mortalidad y tienen un acceso limitado a la educación de calidad, los servicios de salud, la vivienda y la justicia.

Al proclamar el Decenio, la comunidad internacional también reconoce que los Estados deben garantizar una representación adecuada de las mujeres afrodescendientes en las esferas de toma de decisión de la Administración Pública y el mercado laboral, con el fin de erradicar los estereotipos negativos de género y raza, tanto en las instituciones públicas como en la sociedad en general.

En su párrafo sobre “Reunión de Información”, el Programa de Actividades⁴ del Decenio Internacional requiere que los Estados recojan, recopilen, analicen, difundan y publiquen datos para evaluar periódicamente la situación de Derechos Humanos de las personas afrodescendientes, con el fin de identificar las disparidades sociales, hacer un seguimiento de su situación, evaluar los progresos realizados y aumentar su visibilidad. “Esa información también debería servir para evaluar y orientar la formulación de políticas y medidas para prevenir, combatir y erradicar el racismo y la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia”.

La primera visita de investigación en España del Grupo de Trabajo de Expertos de las Naciones Unidas sobre los Afrodescendientes (WGEPAD por sus siglas en inglés).

En febrero de 2018, el Grupo de Trabajo de Expertos sobre Afrodescendientes de las Naciones Unidas realizó su primera visita de investigación⁵ en España. Al final de esta, el WGEPAD emitió un comunicado con sus hallazgos y expresó suma inquietud por la situación de los Derechos Humanos de las personas afrodescendientes que sufren el racismo y la discriminación racial en España, destacando la ausencia de datos desglosados por etnia o raza, necesarios para comprender la gravedad y el alcance de la discriminación y ofrecer respuestas específicas.

Otra de las principales preocupaciones del WGEPAD fue que una gran parte de mujeres afrodescendientes eran objeto de trata con fines de explotación sexual en España. En el Centro de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) en Ceuta, el Grupo de Trabajo observó que las mujeres embarazadas y las mujeres con niños/as pequeños/as encontraban dificultades para cubrir sus necesidades básicas.

² Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, disponible en: https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf

³ Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015- 2024), disponible en: <https://www.un.org/es/observances/decade-people-african-descent>

⁴ Programa de actividades del Decenio Internacional para los Afrodescendientes, disponible en: <https://undocs.org/es/A/RES/69/16>

⁵ Informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre Afrodescendientes acerca de su misión en España, A/HRC/39/69/Add.2, disponible en: <http://rightsinternationalspain.org/uploads/publicacion/eca132299837fd31773b149f2e9d600c5142af6c.pdf>

02

ANTECEDENTES.

Alarmaron especialmente al WGEPAD, a su vez, los informes de menores afrodescendientes a los/las que los servicios sociales habían retirado la custodia a sus madres, así como la situación de las trabajadoras del hogar, sujetas a largas horas de trabajo sin garantías contra el abuso.

La primera Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de marzo de 2019, sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa.

Se estima que en Europa viven 15 millones de personas de ascendencia africana y que su participación activa en los ámbitos social, económico, político y cultural es fundamental para garantizar su inclusión. Por ello, en 2019 el Parlamento Europeo aprobó la resolución B8-0212/2019⁶ de 26 de marzo sobre los derechos fundamentales de las personas afrodescendientes en Europa, en la que se solicita a los Estados miembros y a las instituciones de la Unión Europea que reconozcan que las mismas son objeto de racismo, discriminación y xenofobia en particular, y de desigualdad en el disfrute de los Derechos Humanos y fundamentales en general, y que tienen derecho a ser protegidas de esas desigualdades como individuos y como grupo mediante medidas positivas para la promoción y el disfrute pleno y equitativo de sus derechos.

La COVID-19 y su impacto en las personas afrodescendientes.

En una declaración⁷ publicada por las Naciones Unidas el 6 de abril de 2020, el Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes manifestó que las personas de ascendencia africana carecen desproporcionadamente de acceso a viviendas y agua adecuadas y experimentan inseguridad alimentaria a nivel global. Por lo tanto, “la pandemia no presenta simplemente una nueva crisis, sino que complica las crisis en curso en las comunidades afrodescendientes a nivel mundial”.

En España, el Equipo de Implementación del Decenio Internacional para los Afrodescendientes y la organización Rights International Spain (RIS) documentaron en un informe hasta 70 incidentes racistas y prácticas institucionales discriminatorias ocurridas durante el primer Estado de Alarma, declarado en todo el territorio nacional para hacer frente a la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 y la enfermedad que este provoca, la COVID-19.

El informe *Crisis sanitaria COVID-19: racismo y xenofobia durante el estado de alarma en España*⁸ pone de manifiesto el impacto dramático de la pandemia sobre las personas racialmente diversas, debido a las formas multifacéticas y acumulativas de discriminación que sufren. En este sentido, un alto porcentaje de mujeres africanas y afrodescendientes trabaja en ocupaciones de alto riesgo como la limpieza y el empleo informal, y tiene más probabilidades de vivir en zonas urbanas marginales y sobrepobladas, estando por lo tanto en situación de mayor vulnerabilidad frente a los impactos de la COVID-19. Esta precariedad incrementa, además, el riesgo de sufrir diferentes violencias contra las mujeres, limitando las opciones para encontrar un espacio seguro.

⁶ Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de marzo de 2019, 2018/2899 (RSP) sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa, disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0239_ES.html

⁷ Declaración sobre la Covid-19, disponible en: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25768&LangID=E>

⁸ Informe “Crisis sanitaria Covid-19: Racismo y Xenofobia durante el estado de alarma en España”, noviembre 2020, disponible en: <http://www.rightsinternationalspain.org/uploads/publicacion/d0b782ac0452e9052241b17a646df19ad4edf12c.pdf>

⁹ Proposición no de ley de tramitación ordinaria RE 005077 presentada por el grupo parlamentario Compromís, sobre las mujeres afrodescendientes.

02

ANTECEDENTES.

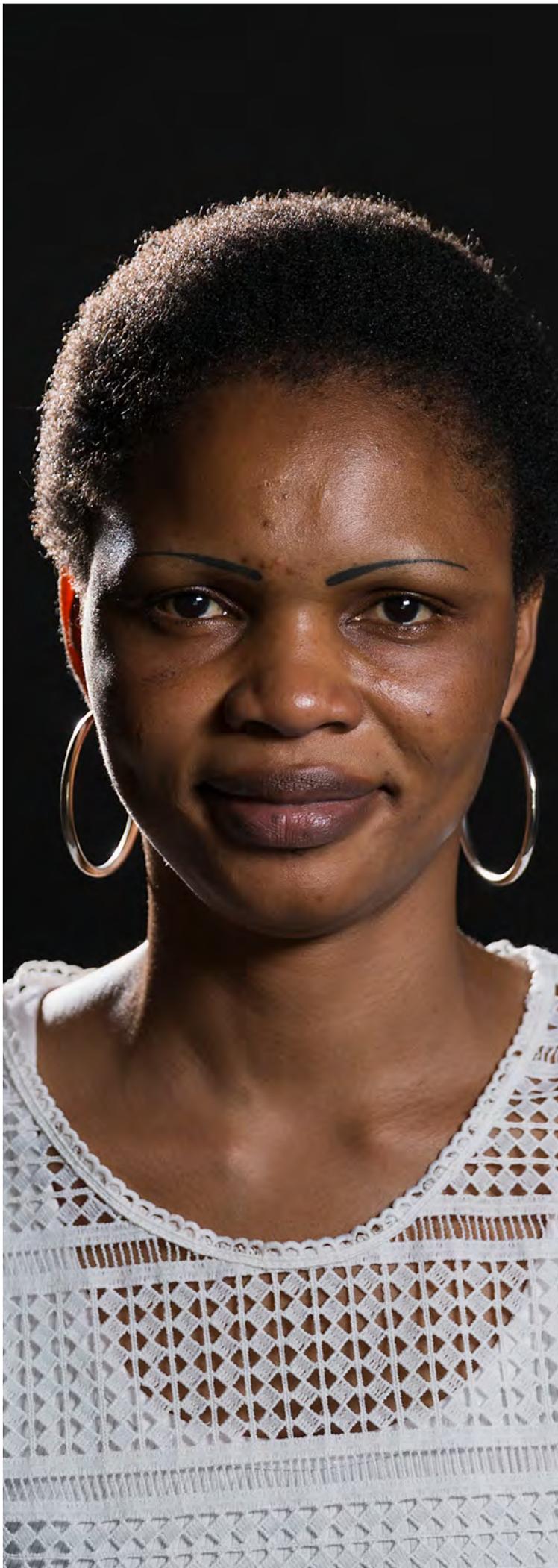
La Proposición No de Ley (PNL) aprobada por las Cortes Valencianas para combatir la discriminación hacia las mujeres africanas y afrodescendientes.

En abril de 2021, las Cortes Valencianas aprobaron una Proposición No de Ley (PNL) para combatir la discriminación racial que sufren las mujeres afrodescendientes⁹ en la Comunidad Valenciana. Así, la Comisión de Igualdad de Género y del colectivo LGBTI instaba tanto al Gobierno valenciano como al Gobierno central a poner en marcha el Plan de Acción de la Unión Europea contra el Racismo (2020-2025), así como las medidas recogidas en el Programa de Actividades del Decenio Internacional para los Afrodescendientes de la ONU (2015-2024) para poner fin a la discriminación hacia las mujeres y niñas afrodescendientes.

Esta iniciativa, que pone de relieve la necesidad de realizar un diagnóstico sobre las barreras institucionales que limitan el acceso de las mujeres africanas y afrodescendientes a sus derechos básicos, contó con las aportaciones tanto del Movimiento por la Paz en la Comunidad Valenciana como del Equipo de Implementación del Decenio Afrodescendiente en España.

⁹ Proposición no de ley de tramitación ordinaria RE 005077 presentada por el grupo parlamentario Compromís, sobre las mujeres afrodescendientes.

Josephina Amos (Nigeria)



03

Metodología de la investigación

La investigación incorpora una metodología participativa que permite recoger el punto de vista de los actores y actrices claves involucrados/as.

03

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Además del personal técnico del Movimiento por la Paz, el estudio ha contado con la colaboración del grupo de investigación de la consultoría AFERS, equipo formado por las consultoras Eva Buades Martínez y Paloma Otra Cerro, ambas con formación y experiencia en Cooperación Internacional para el Desarrollo de más de 20 años y más de 100 informes realizados.

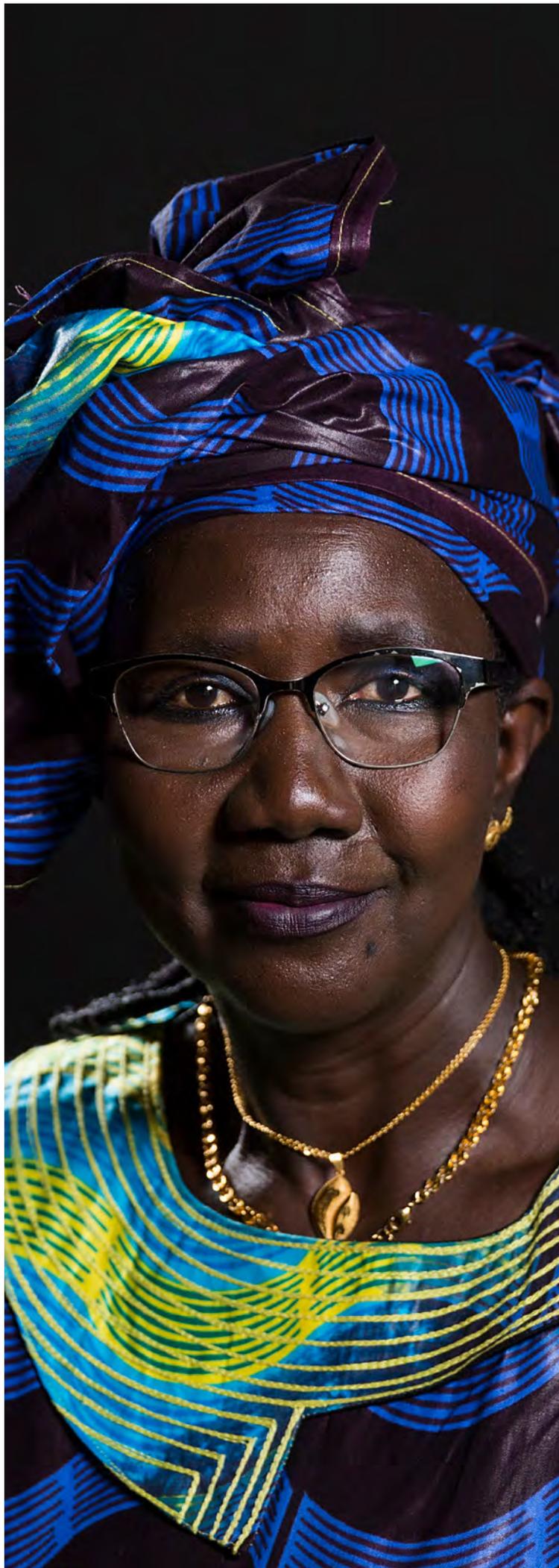
La investigación incorpora una metodología participativa que permite recoger el punto de vista de los actores y actrices claves involucrados/as a través de entrevistas, encuestas, debates, observación y revisión documental de diferentes bibliografías y estudios publicados previamente sobre la vulneración de derechos de mujeres migrantes en España. Así, se combinan técnicas cuantitativas y cualitativas para la recogida, sistematización, análisis y publicación de los datos recolectados.

Durante la preparación del trabajo de campo, diseñamos dos cuestionarios anónimos con preguntas generales y específicas dirigidos a mujeres africanas y afrodescendientes (titulares de derechos) y Administraciones Públicas (titulares de obligaciones), en formato digital a través de la herramienta Google Form: <https://forms.gle/1UsemvrRsZiYXW4z8>

Los cuestionarios fueron distribuidos por correo electrónico, servicio de mensajería instantánea Whatsapp y redes sociales, a las diferentes delegaciones del Movimiento por la Paz, asociaciones de mujeres africanas y afrodescendientes, plataformas de ONGs, asociaciones de personas migrantes, centros de servicios sociales y entidades sociales colaboradoras.

Cabe destacar que la investigación incluye en todas sus fases los enfoques transversales de género, Derechos Humanos y sostenibilidad ambiental, así como un lenguaje no sexista tanto en las herramientas del trabajo de campo como en el informe final.

Salimata Ndao Ndiaye (Senegal)



04

Informantes clave

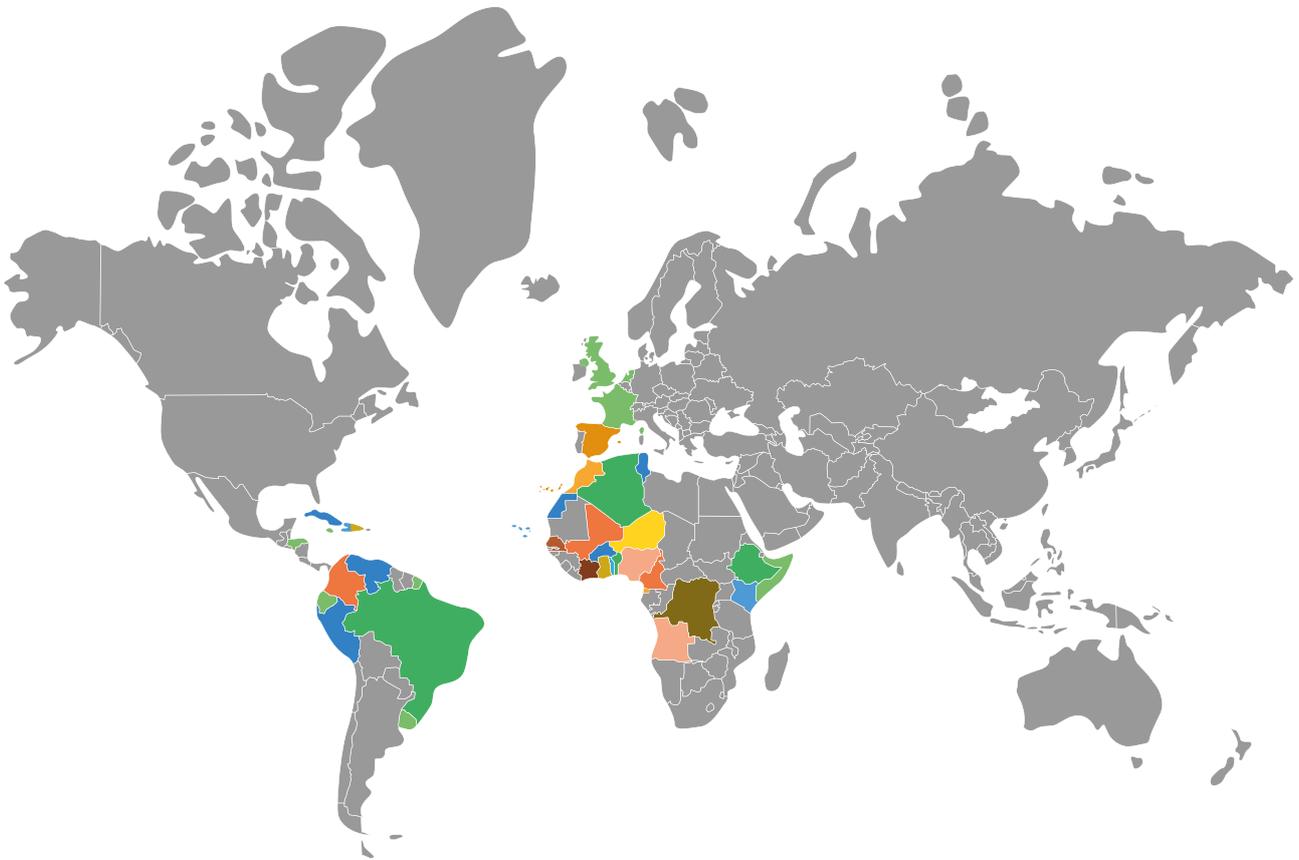
Mujeres africanas y afrodescendientes.

En el presente estudio participan un total de 320 mujeres africanas y afrodescendientes procedentes de 38 países y residentes en las ciudades de Alicante, Almería, Barcelona, Bilbao, Cádiz, Ciudad Real, Gerona, Las Palmas de Gran Canaria, Madrid, Málaga, Melilla, Palma de Mallorca, Pamplona, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Vitoria y Zaragoza.

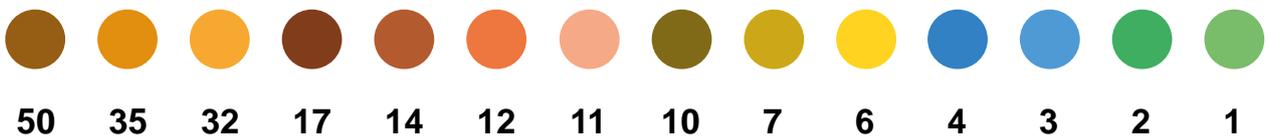
04

INFORMANTES CLAVE. Mujeres africanas y afrodescendientes.

A la pregunta “País de origen”, las respuestas obtenidas son:



Mujeres encuestadas:



El 15% de las mujeres que responden al cuestionario son de origen senegalés, seguido de España (11%), Guinea Ecuatorial (10%), Marruecos (10%), Gambia (4%) y así sucesivamente como se puede observar en la tabla:

04

INFORMANTES CLAVE. Mujeres africanas y afrodescendientes.

PAÍS DE ORIGEN:	MUJERES	%TOTAL
Senegal	50	15,63%
España	35	10,94%
Guinea Ecuatorial	32	10,00%
Marruecos	32	10,00%
Costa de Marfil	17	5,31%
Gambia	14	4,38%
Camerún	12	3,75%
Colombia	12	3,75%
Mali	12	3,75%
Angola	11	3,44%
Nigeria	11	3,44%
República Democrática del Congo	10	3,13%

04

INFORMANTES CLAVE. Mujeres africanas y afrodescendientes.

PAÍS DE ORIGEN:	MUJERES	%TOTAL
Ghana	7	2,19%
República Dominicana	7	2,19%
Níger	6	1,88%
Burkina Faso	4	1,25%
Cuba	4	1,25%
Perú	4	1,25%
Sahara	4	1,25%
Túnez	4	1,25%
Venezuela	4	1,25%
Cabo Verde	3	0,94%
Haití	3	0,94%
Kenia	3	0,94%

04

INFORMANTES CLAVE. Mujeres africanas y afrodescendientes.

PAÍS DE ORIGEN:	MUJERES	%TOTAL
Argelia	2	0,63%
Brasil	2	0,63%
Etiopía	2	0,63%
Togo	2	0,63%
Desconocido	1	0,31%
Ecuador	1	0,31%
Francia	1	0,31%
Guayana francesa	1	0,31%
Honduras	1	0,31%
Islas Bahamas	1	0,31%
Jamaica	1	0,31%
Países Bajos	1	0,31%
Reino Unido	1	0,31%

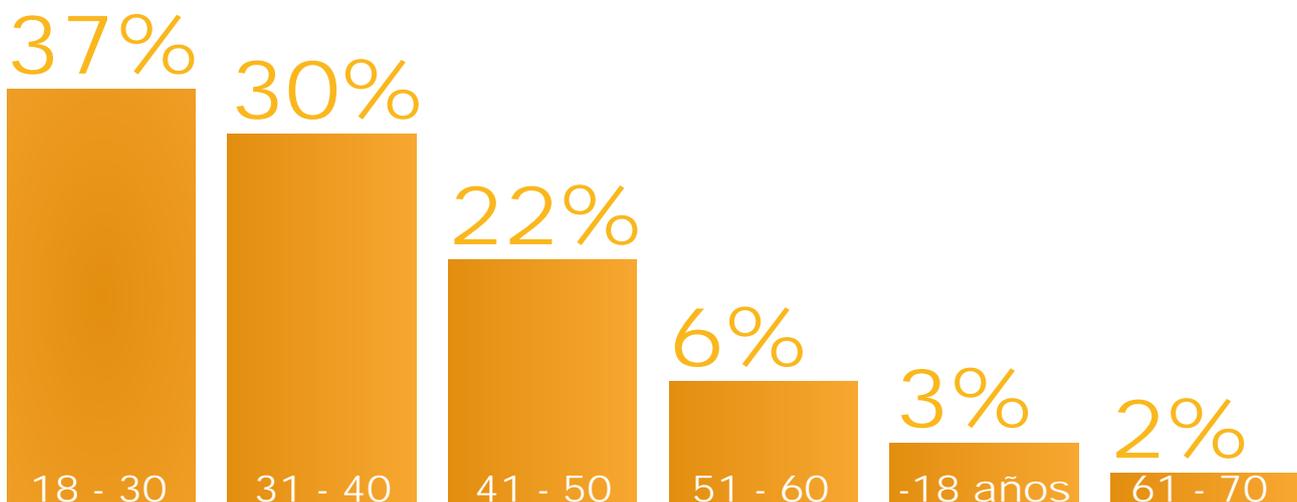
04

INFORMANTES CLAVE. Mujeres africanas y afrodescendientes.

PAÍS DE ORIGEN:	MUJERES	%/TOTAL
Somalia	1	0,31%
Uruguay	1	0,31%

TOTAL **320**

La media de edad de las mujeres que responden al cuestionario es de 34 años. Se identifican cinco niñas menores de edad (entre los 14 y 17 años) todas ellas con nacionalidad española. La mujer de más edad tiene 69 años y la de menor edad tiene 14 años.



04

INFORMANTES CLAVE. Mujeres africanas y afrodescendientes.

En cuanto a la situación administrativa, un 46% tiene permiso de residencia en España, un 36% tiene DNI, un 11% se encuentra en situación administrativa irregular, un 6% tiene tarjeta de estudiante para personas extranjeras, y un 1% es solicitante de asilo.

En referencia al nivel de estudios, un 35% de las mujeres encuestadas ha cursado educación general básica, un 15% estudios de bachiller y un 14% formación profesional. En relación a los estudios superiores, un 20% ha realizado estudios universitarios, un 12% estudios de máster y un 4% estudios de doctorado.

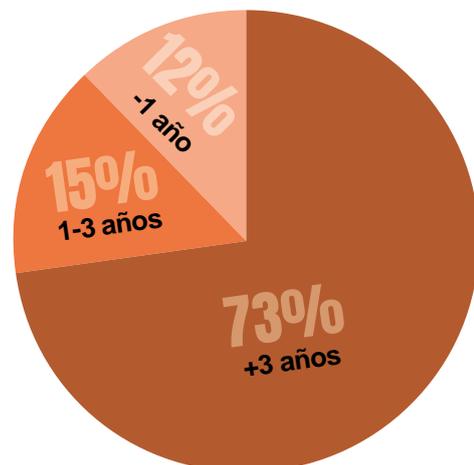
En cuanto a la situación laboral, el 49% trabaja mientras el 51% no tiene una ocupación retribuida. Del total de las mujeres encuestadas que trabaja, en el 52% de los casos, su trabajo guarda relación con sus estudios.

04

INFORMANTES CLAVE. Funcionarios/as de la Administración Pública.

También participan en el estudio 74 trabajadores/as de la Administración Pública en las provincias de Almería, Barcelona, Cádiz, Ciudad Real, Madrid, Sevilla, Toledo, Valencia, Vizcaya y la Ciudad Autónoma de Melilla, de los cuales ocho son hombres (11%) y 67 son mujeres (89%). El promedio de edad de las personas que responden al cuestionario en calidad de funcionarios/as es de 43 años. El 65% son trabajadores/as sociales, el resto son personas coordinadoras de algún área específica relacionada con el sector de intervención social, agentes de igualdad, abogados/as, educadores/as sociales, etc.

Al respecto del tiempo que llevan (antigüedad) ocupando el cargo, se observa:



Lizia Simas Campos (Brasil)



05

Análisis de los factores de discriminación

El presente informe pone de manifiesto el alcance de la discriminación estructural que afecta a las mujeres de ascendencia africana y la necesidad de eliminar las barreras que impiden el goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales.

05

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN.

Salud

“No siento que mi centro de salud sea un espacio seguro. Cuando voy a pedir cita lo primero que piensan los profesionales de las ventanillas es que no tengo documentación, y por eso me hablan de forma despectiva” - Adriana (Madrid).

La salud es un Derecho Humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás Derechos Humanos¹⁰ y el cual debe garantizarse a todas las personas sin discriminación de ningún tipo. La Declaración Universal de Derechos Humanos afirma que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹¹ de las Naciones Unidas, establece que los Estados Partes reconocen “el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”.

Por otra parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU considera que los servicios de salud deben ser apropiados desde el punto de vista cultural. En España se han producido importantes avances en el reconocimiento de la necesidad de un abordaje intercultural de dichos servicios, pero los resultados de la presente investigación muestran que persisten obstáculos que tienen su raíz en la discriminación, el racismo y la exclusión ejercidos sobre las mujeres de ascendencia africana, en ocasiones derivados de la falta de reconocimiento y valoración de sus culturas.

El 47% de las mujeres encuestadas considera que su condición de mujer africana o afrodescendiente dificulta de alguna manera su acceso a la salud. Además, el 33% se ha sentido discriminada por el color de su piel en el ámbito de la salud, considerando muchas de ellas que sus demandas y necesidades específicas no son tenidas en cuenta en las atenciones sanitarias. Muchas veces no se sienten escuchadas, sienten que su opinión no es válida y en ocasiones es minusvalorada.

Las principales dificultades que encuentran son conseguir la tarjeta sanitaria, la barrera idiomática, la desconsideración y las referencias negativas a su vestimenta tradicional, la falta de empatía con su contexto sociocultural y el trato despectivo.

Las situaciones antes descritas generan desconfianza y miedo a la hora de acudir a los centros sanitarios. Por ello, cuando las mujeres encuestadas necesitan información sobre los servicios de salud a los que tienen acceso, sólo un 39% recurre a la Administración Pública. Del resto, un 11% acude a asociaciones, un 25% a consulta su entorno más cercano y un 25% utiliza otros medios de acceso a la información.

¹⁰ Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 Art. 25.1 disponible en: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

¹¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966 Art.12.1, disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

05

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN.

¿A quién recurre cuando necesitas información sobre temas de salud?

Asociaciones	11%
Amistades	25%
Otros	25%
Administración	39%

¿Te sientes discriminada por el color de tu piel en alguno de estos ámbitos?

	SI	NO
Salud	33%	67%
Educación	43%	57%
Empleo	73%	28%
Vivienda	63%	37%
Servicios Sociales	38%	62%

Educación

“No puedo prosperar ni alcanzar mi máximo potencial hasta que no se regularice mi situación administrativa” - Marième (Melilla).

El derecho a la educación de las niñas y mujeres en términos de equidad se reconoce universalmente y se pone de manifiesto en múltiples tratados internacionales de Derechos Humanos. La educación tiene un papel clave en la erradicación de la discriminación hacia la mujer y constituye un instrumento primordial para que las comunidades en riesgo de exclusión, como las personas afrodescendientes, puedan salir de la situación de pobreza y acceder a otros derechos fundamentales¹².

En este contexto, el 54% de las mujeres encuestadas en el presente estudio considera que su condición de mujer africana y afrodescendiente entorpece su acceso a la educación. También es necesario resaltar que el 43% de ellas se siente discriminada por el color de su piel en el ámbito de la educación.

¿Consideras que tu condición de mujer africana o afrodescendiente de alguna manera dificulta tu acceso a la educación?

Demasiado	2%
Bastante	12%
Un poco sí	40%
No, para nada	46%

¹² Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de diciembre de 1999, párr. 1. 8. E/C.12/1999/10

05

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN.

En cuanto a la posibilidad de poder desarrollar una carrera profesional, la situación es todavía más compleja para las mujeres de ascendencia africana. Incluso habiendo cursado estudios superiores, un 67% de las mismas manifiesta que su identidad afecta en este sentido. Cabe destacar que un 30% expresa que su condición de mujer africana y/o afrodescendiente obstaculiza bastante y un 15% demasiado la consecución de una trayectoria laboral destacada.

¿Consideras que tu condición de mujer africana o afrodescendiente de alguna manera dificulta la posibilidad de, aun teniendo los estudios necesarios, alcanzar una carrera profesional?

Demasiado	15%
Bastante	30%
Un poco sí	32%
No, para nada	24%

Por otra parte, en el ámbito educativo español las personas extranjeras menores de 16 años tienen el acceso a una enseñanza básica, gratuita y obligatoria al margen de su situación administrativa. Asimismo, una vez se encuentran entre los 16 y los 18 años de edad pueden continuar sus estudios. No obstante, existe un vacío normativo en la regulación de la situación del alumnado extranjero mayor de edad sin autorización de residencia y su acceso a la educación postobligatoria. En consecuencia, éste queda excluido del sistema educativo superior con la consiguiente vulneración de un derecho básico.

Empleo

“En una entrevista de trabajo me hicieron preguntas que vulneraban mi derecho a la intimidad como, por ejemplo, de dónde eran mis padres y si era musulmana” - Soraya (Barcelona).

El trabajo está en el centro de las aspiraciones de las personas ya que es el medio para conseguir su independencia económica, su realización personal, así como mejorar su calidad de vida. La Declaración Universal de Derechos Humanos en su Art. 23¹³ establece el derecho al trabajo como un derecho que garantiza condiciones equitativas de empleo y remuneración, garantizando la protección frente al desempleo. Además, los Estados partes del Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, deben asegurar el acceso al empleo y a una remuneración sin discriminación alguna de “raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”¹⁴.

¹³ Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, Art. 23. disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

¹⁴ Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, Art.1 disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

05

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace hincapié en el concepto de “trabajo decente”: no sólo se trata de acceder a un empleo sin discriminación, sino que además se debe garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de generar ingresos que les permitan vivir con dignidad contando con protección social para las personas trabajadoras y sus familias. El “trabajo decente” conlleva que las personas mejoren sus perspectivas de desarrollo e integración en la sociedad.

Según el informe *Ser Negro en la UE* publicado por la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) en el que se examinan las experiencias de casi 6.000 personas afrodescendientes de 12 Estados miembros de la UE, éstas a menudo tienen empleos de baja calidad que no se corresponden con su nivel de educación. El informe destaca que la tasa de trabajo remunerado para las personas de ascendencia africana es generalmente más baja que la de la población en general a pesar de contar con una formación académica superior¹⁵.

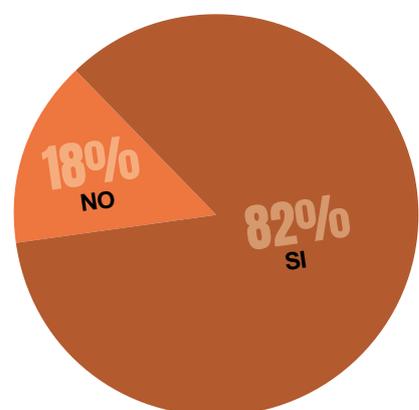
En el caso de las mujeres, además de sufrir discriminación como mujeres, también sufren múltiples formas de discriminación basadas en motivos adicionales como la raza, la etnia, la religión, la identidad, la diversidad funcional, la edad, la clase, la casta u otros factores¹⁶.

En este sentido, los resultados de la presente investigación revelan resultados preocupantes sobre la situación laboral de mujeres africanas y afrodescendientes en España.

Con respecto a la situación de desempleo, sólo el 49% de las mujeres encuestadas trabaja, por lo que su tasa de desempleo es del 51%. Un 82% de ellas considera que el racismo estructural constituye una barrera en el acceso al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

De las mujeres empleadas (157 mujeres), solo el 48% de ellas tiene un empleo relacionado con su formación, y el 50% tiene un empleo temporal, un dato que demuestra un alto índice de precariedad en este colectivo.

¿Consideras que el racismo estructural es un obstáculo que te encuentras para acceder al mercado de trabajo?



¹⁵ *Second European Union Minorities and Discrimination Survey-Being Black in the EU* pág. 48, disponible en: <https://bit.ly/3yrA8Sa>

¹⁶ Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, párr. 12 disponible en: <https://bit.ly/3AsqxMS>

05

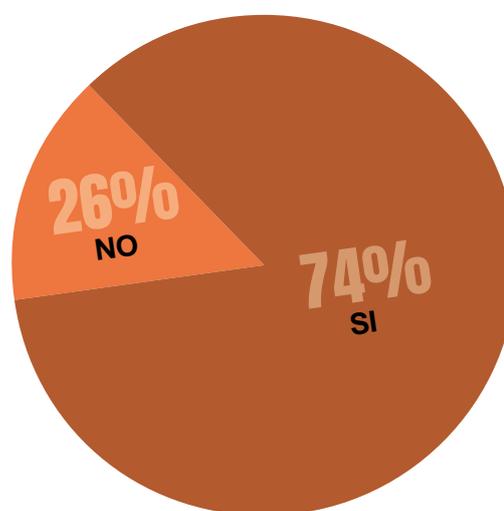
ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN.

¿Consideras que tu condición de mujer africana o afrodescendiente de alguna manera dificulta tu acceso al empleo?



Los datos recogidos también ponen de manifiesto que la gran mayoría de las encuestadas, un 76%, considera que su condición de mujer africana o afrodescendiente dificulta en alguna medida (un poco, bastante o demasiado) la posibilidad de desarrollo profesional, ya que a pesar de tener estudios superiores siguen relegadas a trabajos precarios y sólo el 24% cumple con sus expectativas de acceder a un “trabajo decente” según la definición del Convenio 111 de la OIT¹⁷.

¿Has sentido alguna vez que el ser mujer africana o afrodescendiente ha limitado tu capacidad de encontrar empleo o de ascender en un empleo a un puesto más alto?



La discriminación que sufren por ser mujeres de ascendencia africana afecta tanto al acceso al derecho a un empleo digno como a la mejora de su empleabilidad a lo largo de su vida profesional. Así, el 74% de las mujeres encuestadas considera que su condición de afrodescendiente limita su capacidad de encontrar empleo y/o de acceder a puestos de responsabilidad.

¹⁷ Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 2009, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

05

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN.

Vivienda

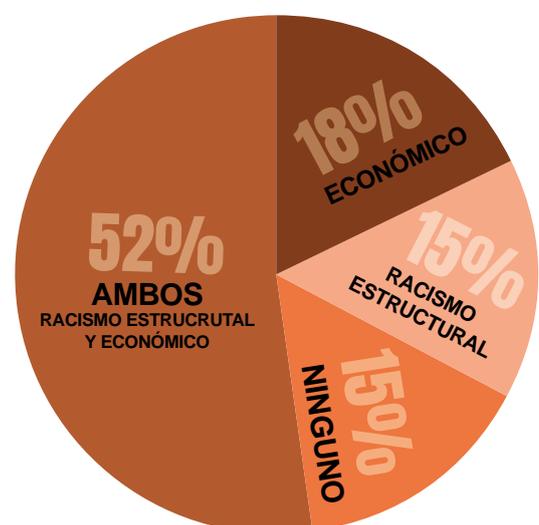
“Cuando busco un piso para alquilar, me piden más requisitos y meses de fianza que a las personas blancas, porque piensan que por ser negra tengo menos recursos económicos para pagar el alquiler” - Fatou (Valencia).

El informe *Ser Negro en la UE*¹⁸ pone de manifiesto que la discriminación tanto en el alquiler como en la compra de una vivienda, así como en el acceso al derecho a una vivienda digna, afecta de manera desproporcionada a las personas afrodescendientes en la Unión Europea. El hecho de que tan solo el 15% posea una vivienda en propiedad, en comparación con el 70 % de la población general de la UE, es indicativo de que se trata de un problema estructural. El 14% de las personas encuestadas afirma que las personas arrendadoras privadas no están dispuestas a alquilarles una vivienda. Además, el 45% vive en condiciones de hacinamiento, en comparación con el 17% de la población general, lo que pone de relieve la necesidad de que los Estados miembros mejoren la calidad de la vivienda y erradiquen la exclusión en este ámbito.

Asimismo, el Art. 47 de la CE¹⁹ además indica que serán “los poderes públicos [que] promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho” estableciendo una responsabilidad de la Administración Pública en materia de garantía del acceso a una vivienda digna sin discriminación alguna.

En el proceso de alquilar una vivienda, las mujeres africanas y afrodescendientes parten de una posición de desigualdad, y las encuestas reflejan que en el 60% de los casos se enfrentan a requisitos adicionales, más restrictivos y difíciles de cumplir, exigidos por parte de las personas arrendadoras. Además, el racismo, los estereotipos, la condición de mujer y/o migrante son factores determinantes que les impide acceder a un alquiler, considerando en el 52% de los casos, que los factores económicos y el racismo obstaculizan su acceso a una vivienda digna.

¿Cuáles son los principales obstáculos que encuentras para acceder al alquiler de una vivienda?



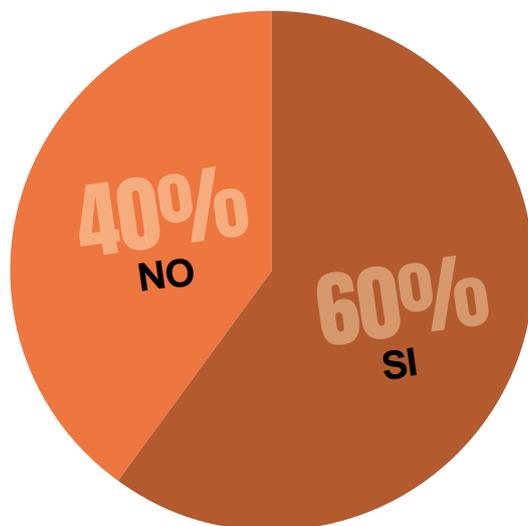
¹⁸ Second European Union Minorities and Discrimination Survey- Being Black in the EU pág. 57, disponible en: <https://bit.ly/3yrA8Sa>

¹⁹ Constitución Española de 1978, BOE núm. 311, de 29/12/1978 Art. 47 disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

05

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN.

Cuando has ido a alquilar una vivienda, ¿has tenido la sensación de que te piden unos requisitos adicionales por ser africana o afrodescendiente?



¿Consideras que tu condición de mujer africana o afrodescendiente de alguna manera dificulta tu acceso a la vivienda?



05

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN.

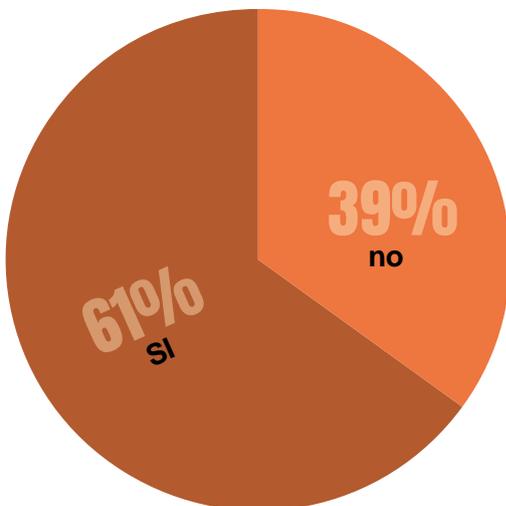
Servicios sociales

“Mi trabajadora social no conoce mi realidad cultural. Por eso me habla siempre desde sus valores occidentales, sin respetar nuestras diferencias” - Bisila (Bilbao).

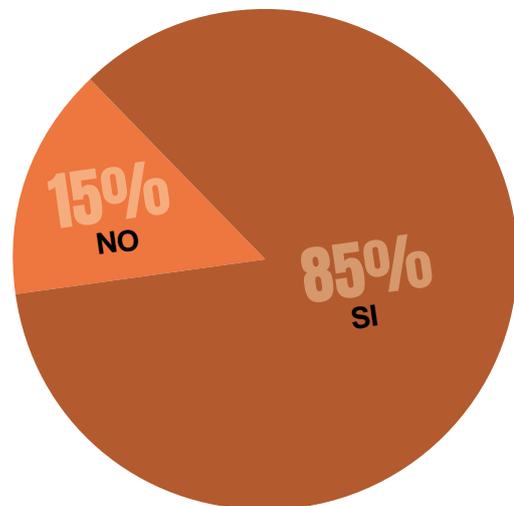
En los últimos años, los servicios sociales están afrontando un crecimiento de las necesidades y demandas de atención asociadas a situaciones de exclusión, marginación y pobreza. Esta realidad afecta en particular a los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad, entre ellos, a las mujeres africanas y afrodescendientes, y en especial a las que se encuentran en situación administrativa irregular. Como consecuencia, se ha producido un progresivo aumento de sus demandas a las Administraciones Públicas, y por ello, un 91% de las encuestadas manifiesta que los Servicios Sociales Municipales deberían tener un servicio especializado para mujeres migrantes.

Por otra parte, los resultados de los cuestionarios ponen de manifiesto que la situación de exclusión de las mujeres africanas y afrodescendientes en España se ha vuelto todavía más adversa con la crisis de la COVID-19. A este respecto, un alto número tanto de mujeres encuestadas como de trabajadores/as sociales considera que la situación de discriminación se ha visto agudizada o empeorada a consecuencia de la pandemia.

A consecuencia de la pandemia, ¿Consideras que tu situación se ha visto agudizada o empeorada?



Como trabajador/a de la Administración Pública, ¿Has visto empeorar la situación de mujeres africanas y afrodescendientes con la pandemia?



05

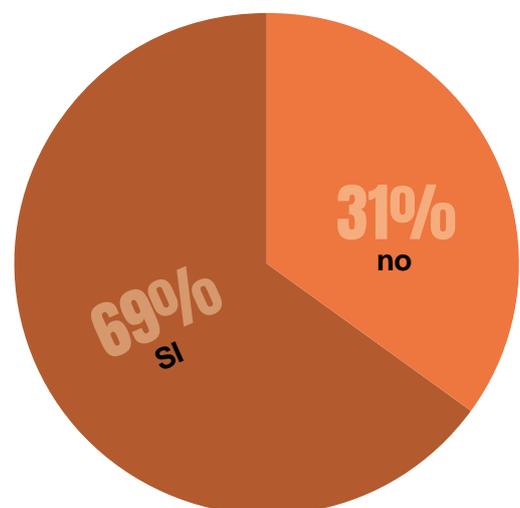
ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN.

A pesar de ello, la carencia del enfoque intercultural en muchos centros de servicios sociales es llamativa: de las 74 personas trabajadoras de servicios sociales encuestadas en 10 provincias, un 42%, casi la mitad, no tiene formación específica en materia de racismo y xenofobia que le permita proveer un servicio acorde a una sociedad multicultural. A este respecto, un 44% de las mujeres de ascendencia africana que participan en el estudio opinan que el hecho de ser africanas o afrodescendientes de alguna manera dificulta su acceso a los servicios sociales. Las principales dificultades que encuentran son la barrera idiomática (32%) y la falta de empatía (36%) por parte de las personas que las atienden, debido a que las intervenciones parten de una perspectiva etnocentrista y no ofrecen respuestas adaptadas a las realidades derivadas de su herencia cultural.

En este mismo sentido, las diferencias culturales y religiosas son mencionadas en repetidas ocasiones por los/las trabajadores/as sociales como elementos que dificultan sus respuestas a las necesidades que presenta este grupo de mujeres. No obstante, el idioma sigue siendo la principal dificultad que encuentran los/las funcionarios/as encuestados/as (84%), seguido de la situación administrativa irregular y la desconfianza de las propias mujeres en la efectividad y eficiencia del sistema público de servicios sociales.

También cabe destacar que a la hora de intervenir con mujeres africanas y afrodescendientes, un 31% de los/las trabajadores/as de los servicios sociales no aplica una metodología transversal de género y raza. Esta falta de perspectiva étnico-racial no sólo obstaculiza la eficacia de las atenciones sociales con mujeres racialmente diversas, sino que además legitima la reproducción de dinámicas discriminatorias dentro de las propias instituciones públicas.

¿A la hora de intervenir con las mujeres africanas y afrodescendientes, tienes en cuenta la perspectiva étnico-racial además de la perspectiva de género?





06

Conclusiones y recomendaciones

El presente informe pone de manifiesto el alcance de la discriminación estructural que afecta a las mujeres de ascendencia africana y la necesidad de eliminar las barreras que impiden el goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales.

06

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El presente informe pone de manifiesto el alcance de la discriminación estructural que afecta a las mujeres de ascendencia africana y la necesidad de eliminar las barreras que impiden el goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales.

Asimismo, la actual pandemia plantea riesgos devastadores para ellas, que ya parten de contextos de desigualdad donde sufren el aislamiento, la invisibilidad y la falta de representación en todos los ámbitos. Sin embargo, debido a la falta de datos desglosados por raza y etnia, en España no ha sido posible adoptar medidas concretas para resolver las deficiencias en el disfrute de sus derechos económicos, sociales y culturales por parte de este grupo de mujeres. En esta línea, el informe *COVID-19, racismo sistémico y protestas mundiales*²⁰, elaborado por el Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes de las Naciones Unidas en 2020, concluye que pasar por alto la raza ha llevado a los gobiernos a cometer errores críticos en la respuesta a la COVID-19.

El apoyo para la producción de datos e información cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo y etnicidad/raza constituye una medida clave para visibilizar las necesidades específicas de las personas afrodescendientes, infrarrepresentadas en todos los sectores de la sociedad. Los datos étnico-raciales aportan claridad de manera objetiva sobre la gravedad y el alcance del racismo y sin ellos no se puede saber con exactitud en qué medida se están produciendo las injusticias raciales. Los resultados de esta investigación demuestran sin lugar a dudas que las políticas sobre las cuales las mujeres de ascendencia africana no son consultadas ni incluidas en la toma de decisiones no tienen un impacto significativo en sus vidas, e incluso pueden empeorar su situación de vulnerabilidad. Por ello, se requieren datos que permitan diseñar políticas que incluyan una perspectiva étnico-racial además de la perspectiva de género, con objetivos claros y medibles, en las áreas de la salud, la educación, el empleo, la vivienda y los servicios sociales.

Las experiencias de discriminación racial que sufre este grupo de mujeres se manifiesta mayoritariamente en el ámbito laboral, tanto en el acceso al derecho a un trabajo digno como a la mejora de su empleabilidad a lo largo de su vida profesional. Así, resulta alarmante que más del 70% de las mujeres encuestadas para el estudio considere que su condición de mujer africana y/o afrodescendiente limita su capacidad de encontrar empleo y/o de acceder a puestos de responsabilidad. Por ello, es necesario adoptar medidas especiales (acción afirmativa) destinadas a favorecer su acceso al mundo laboral en los sectores tanto público como privado, como dispone la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial²¹.

Las estrategias afirmativas o positivas para proteger de la discriminación a las mujeres africanas y afrodescendientes y corregir las diferencias en el disfrute de sus Derechos Humanos, también deben incluir medidas con miras a garantizar el derecho a una vivienda adecuada, y a vivir en un hogar con seguridad y dignidad, como parte del derecho a un nivel de vida adecuado.

²⁰ Análisis del informe que el Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes presentó al Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Réseau International des Droits Humains Suisse et Europe, RIDH RIDHE, disponible en: <https://ridh.org/news/covid-19-racismo-sistemico-y-protestas-mundiales/>

²¹ Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial Arts. 1, párr. 4, y 2, párr.2 disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

06

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

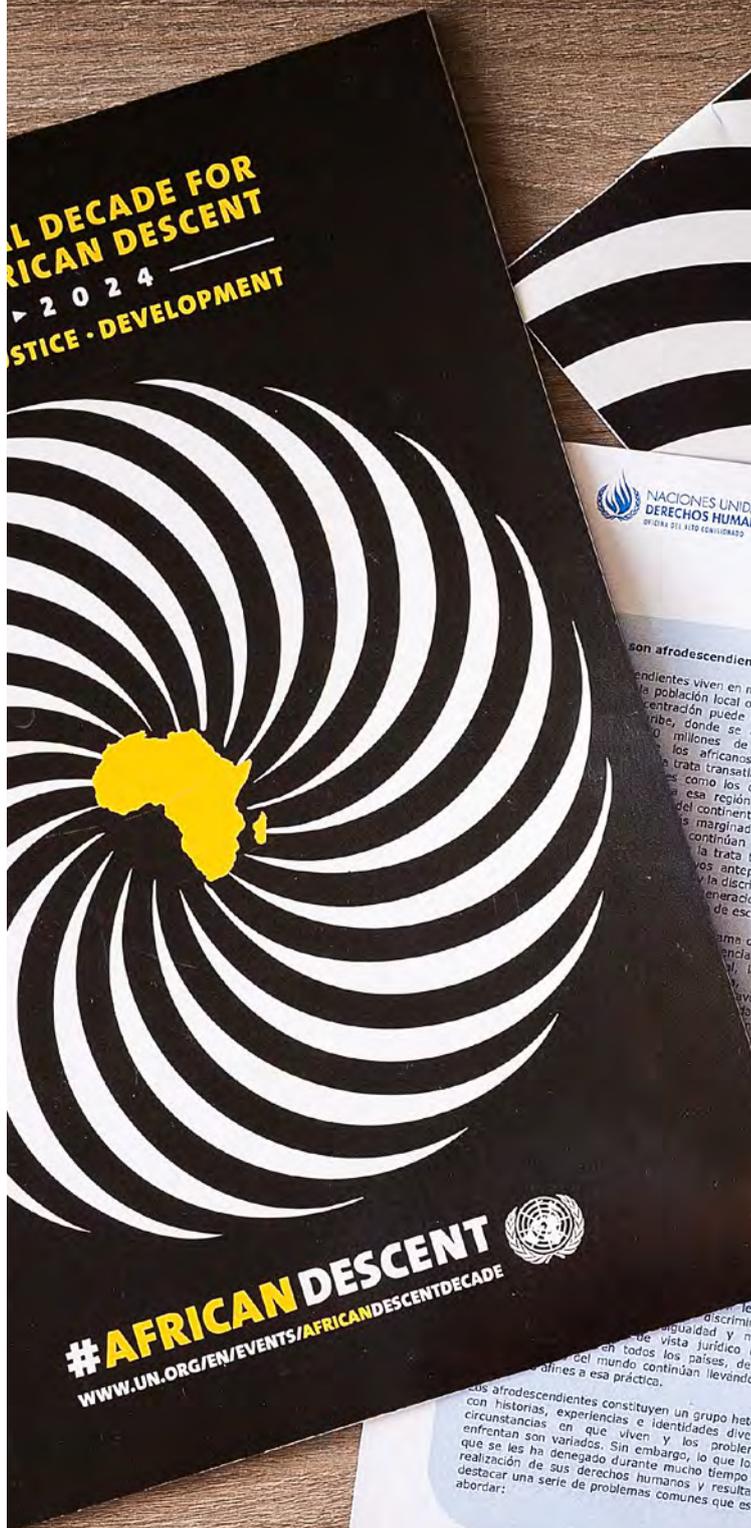
Las experiencias recogidas sobre el trato que reciben las mujeres de ascendencia africana en los ámbitos de la salud y los servicios sociales indican que un alto número de agentes sociales y sanitarios carecen de competencias específicas para intervenir con personas que presentan modelos culturales diferentes a los suyos. Esta dificultad para comprender e interpretar los valores culturales ajenos no sólo dificulta la identificación de las necesidades reales de las mujeres africanas y afrodescendientes, sino que además genera en ellas sentimientos de incompreensión, miedo y malestar, que merman la eficacia de las intervenciones sociales y/o sanitarias.

En este sentido y para garantizar un trabajo eficiente en contextos multiculturales, se hace imperativo formar a los/las profesionales de la acción social y la salud en antirracismo y gestión de la diversidad. De lo contrario, la presencia de estereotipos y prejuicios puede condicionar el diagnóstico que estos/as profesionales hagan de la realidad de las mujeres de ascendencia africana. Del mismo modo, a la hora de diseñar itinerarios de intervención, trabajadores/as sociales, educadores/as, agentes de igualdad, psicólogos/as, etc. deben promover el desarrollo de estrategias basadas en la comprensión y aceptación de las diferencias, que sean aplicables a la realidad social y cultural específica de las mujeres, y cuyo eje central de actuación sea su participación activa en su propio proceso de emancipación personal.

El derecho a la educación recogido en el Art. 27 de la Constitución española²² debe ser facilitado a todas las personas, independientemente de su edad, etnia o raza, nacionalidad, situación administrativa y ciclo de estudios, así como el acceso a becas y ayudas. Las dificultades que encuentran las mujeres de ascendencia africana en el acceso a la educación hacen que su situación de pobreza y exclusión se cronifique y se transmita de generación en generación. Por esta razón es necesario adoptar medidas destinadas a garantizar el acceso equitativo a la educación de mujeres y niñas afrodescendientes y promover un sistema educativo inclusivo, donde todas las personas y grupos culturales se sientan reconocidos/as y representados/as. Para ello, se debe revisar la terminología y las imágenes estereotipadas de las personas africanas y afrodescendientes en los libros de texto y sustituirlas por imágenes y referencias que transmitan el mensaje de la dignidad e igualdad inherentes a todos los seres humanos. Asimismo, es imprescindible que se agilicen los trámites de convalidación de títulos extranjeros, para que las personas migrantes con estudios superiores puedan ejercer su profesión en España.

En 2020, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó por consenso la resolución “Las mujeres y las niñas y la respuesta a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”. España promovió esta resolución, que destaca que no cabe ninguna forma de discriminación, racismo, estigmatización o xenofobia en la respuesta institucional a la pandemia. Por esta razón, se debe garantizar la representación de mujeres africanas y afrodescendientes en toda la planificación de la respuesta a la COVID-19 y la toma de decisiones al respecto, así como en la recuperación posterior.

²² Constitución Española de 1978, BOE núm. 311, de 29/12/1978 Art. 27 disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>



07

Anexos

NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO

son afrodescendientes

afrodescendientes viven en m...
la población local o...
concentración puede e...
también, donde se e...
10 millones de e...
los africanos...
n trata transatlá...
es como los q...
esa región, de...
del continente...
es marginada...
continúan...
la trata b...
nos antep...
y la discrimi...
generación...
de escl...

Oficina del Alto Comisionado para los Dere...

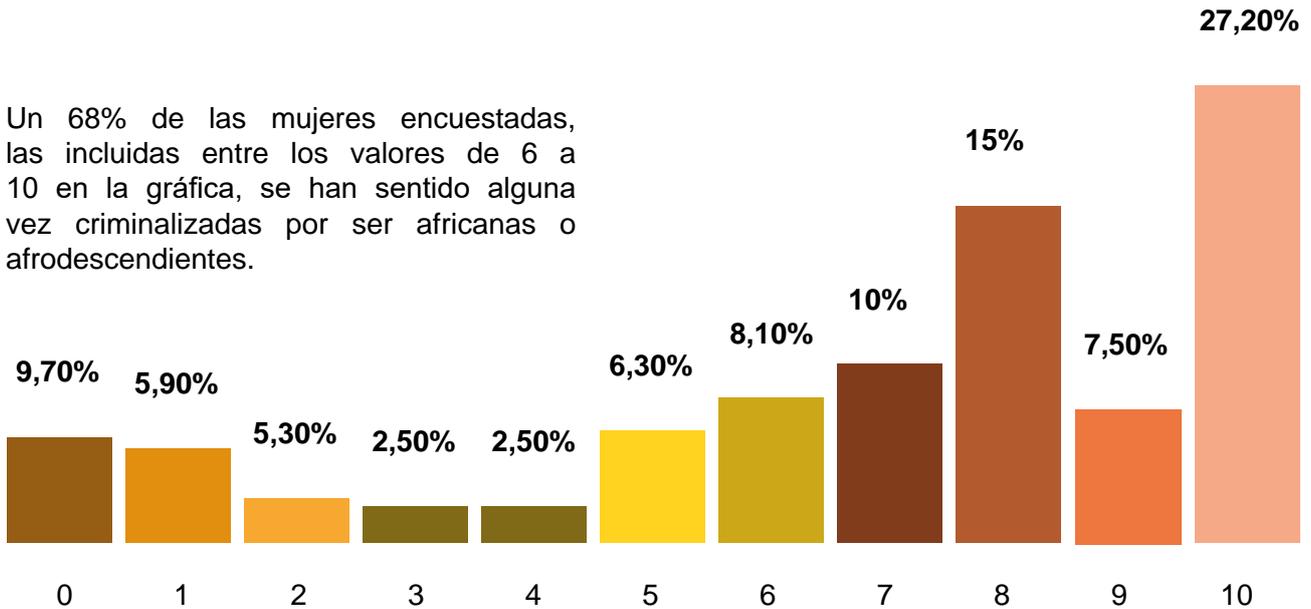
07

ANEXOS

Anexo 1: respuestas de mujeres africanas y afrodescendientes.

¿Te has sentido alguna vez criminalizada por el hecho de ser africana o afrodescendiente? Valora del 0 (nada) al 10 (mucho).

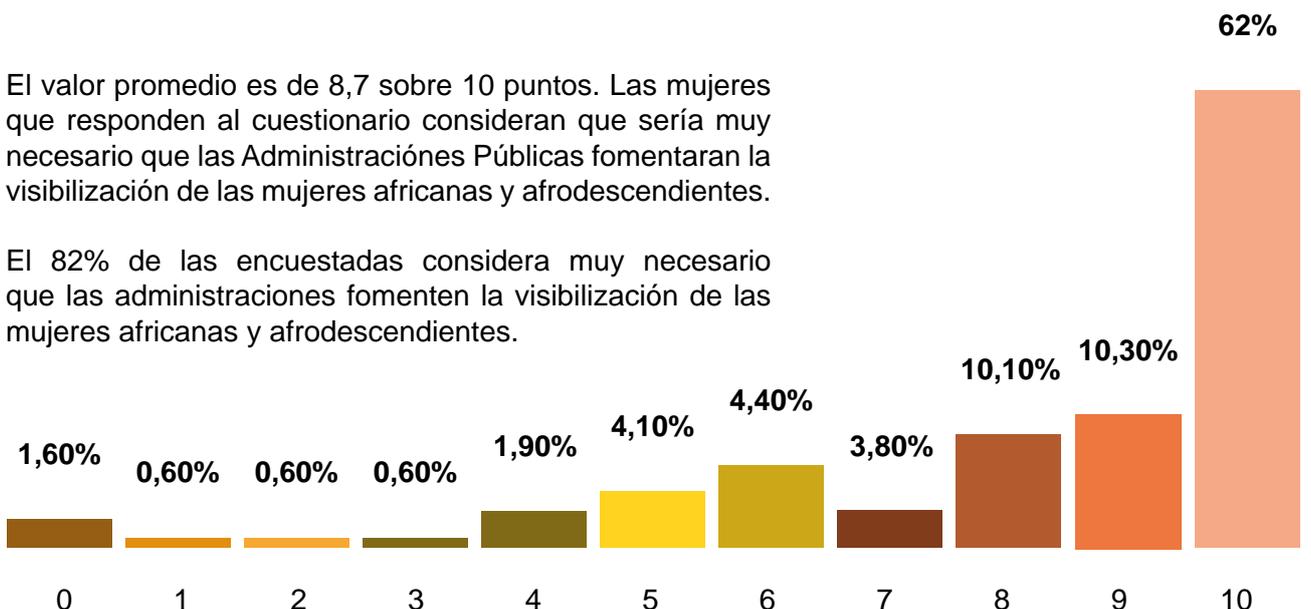
Un 68% de las mujeres encuestadas, las incluidas entre los valores de 6 a 10 en la gráfica, se han sentido alguna vez criminalizadas por ser africanas o afrodescendientes.



¿Consideras que las Administraciones Públicas deberían fomentar la visibilización de las mujeres africanas y afrodescendientes? Valora de 0 a 10, siendo 10 muy necesario y 0 nada necesario).

El valor promedio es de 8,7 sobre 10 puntos. Las mujeres que responden al cuestionario consideran que sería muy necesario que las Administraciones Públicas fomentaran la visibilización de las mujeres africanas y afrodescendientes.

El 82% de las encuestadas considera muy necesario que las administraciones fomenten la visibilización de las mujeres africanas y afrodescendientes.



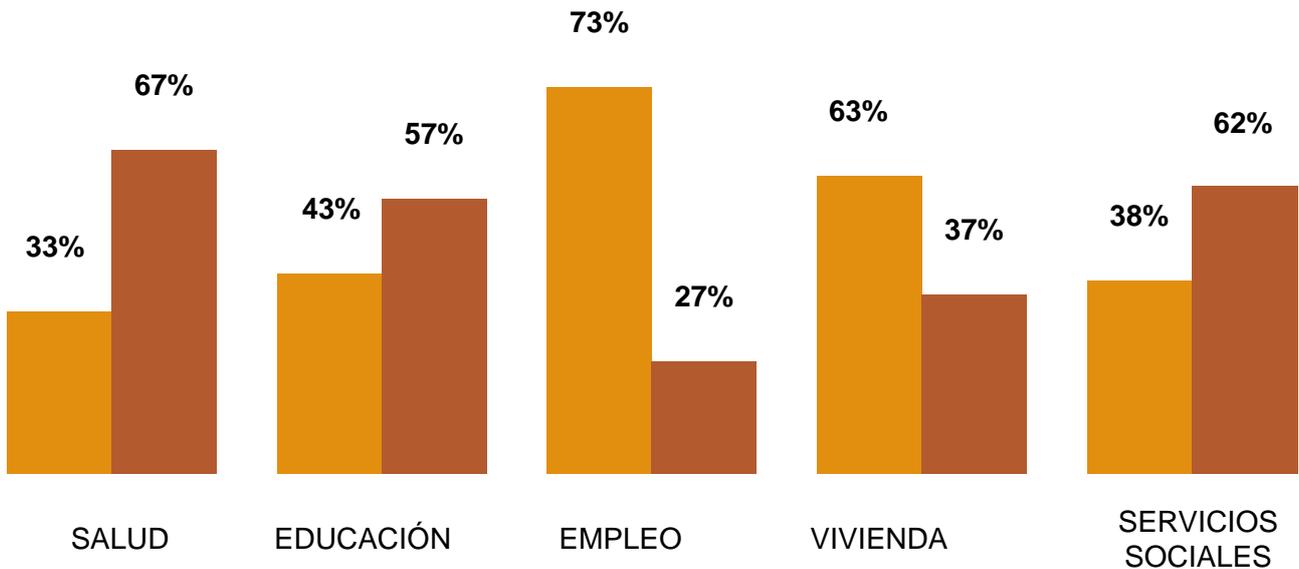
07

ANEXOS

Anexo 1: respuestas de mujeres africanas y afrodescendientes.

**¿Te sientes discriminada por el color de tu piel en alguno de estos ámbitos?
Salud, educación, empleo, vivienda, servicios sociales.**

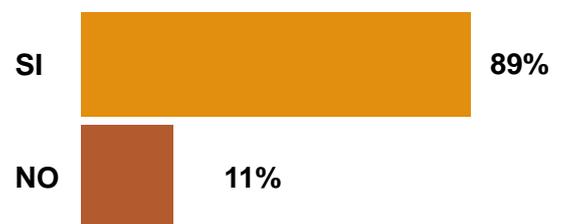
● SI ● NO



Los datos recogidos muestran que el ámbito laboral es donde más percibe la discriminación este grupo de mujeres (73%), seguido de la vivienda (63%), la educación (43%), los servicios sociales (38%) y la salud (33%).

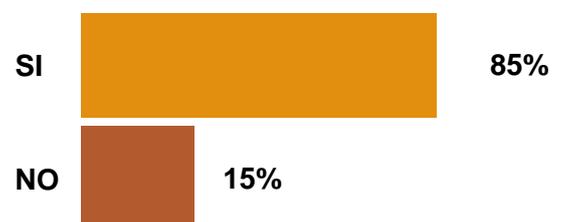
¿Consideras que el racismo es estructural?

Un 89% de las mujeres encuestadas considera que el racismo es estructural, mientras el 11% opina que no lo es.



¿Podrías citar algún estereotipo racista que todavía hoy sufres como mujer africana o afrodescendiente?

El 85% de las mujeres cita algún estereotipo racista que sufren por ser africanas o afrodescendientes. Algunos de los estereotipos mencionados se repiten mucho, así como insultos y humillaciones en general: son percibidas como sumisas, “calientes” en la cama, “culonas”, pobres, sucias, ladronas, incultas, analfabetas, prostitutas, sin estudios, con muchos/as hijos/as, etc.

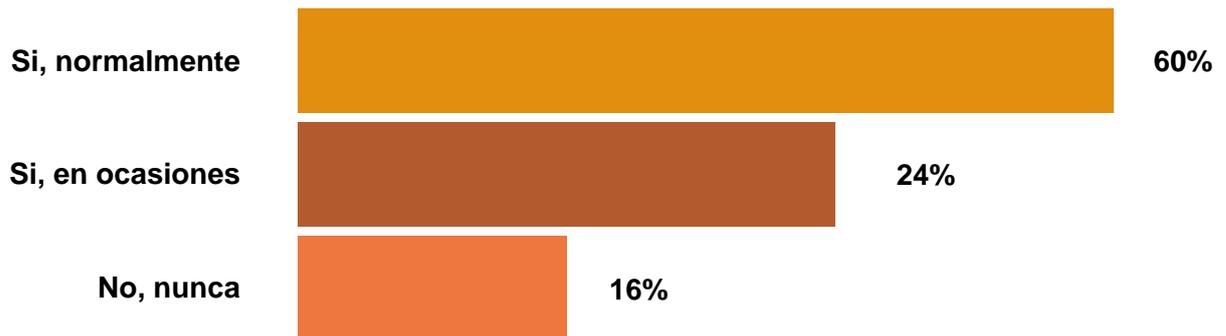


07

ANEXOS

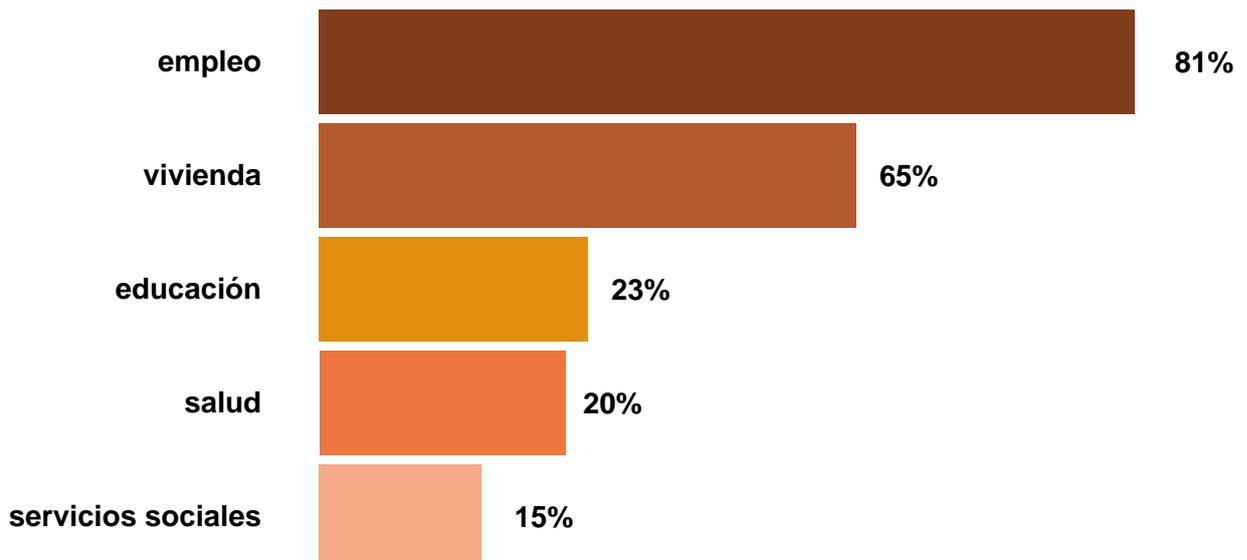
Anexo 2: respuestas de trabajadores/as de la Administración Pública.

Según tu experiencia, ¿has detectado casos de discriminación racial hacia las mujeres africanas y afrodescendientes?



El 84% de las personas funcionarias encuestadas manifiesta haber detectado situaciones de discriminación racial hacia mujeres africanas y afrodescendientes. Un 24% solo en ocasiones, mientras que el 60% lo percibe habitualmente.

En caso afirmativo ¿En qué ámbitos? A tener en cuenta que se podían elegir varias opciones como respuesta.



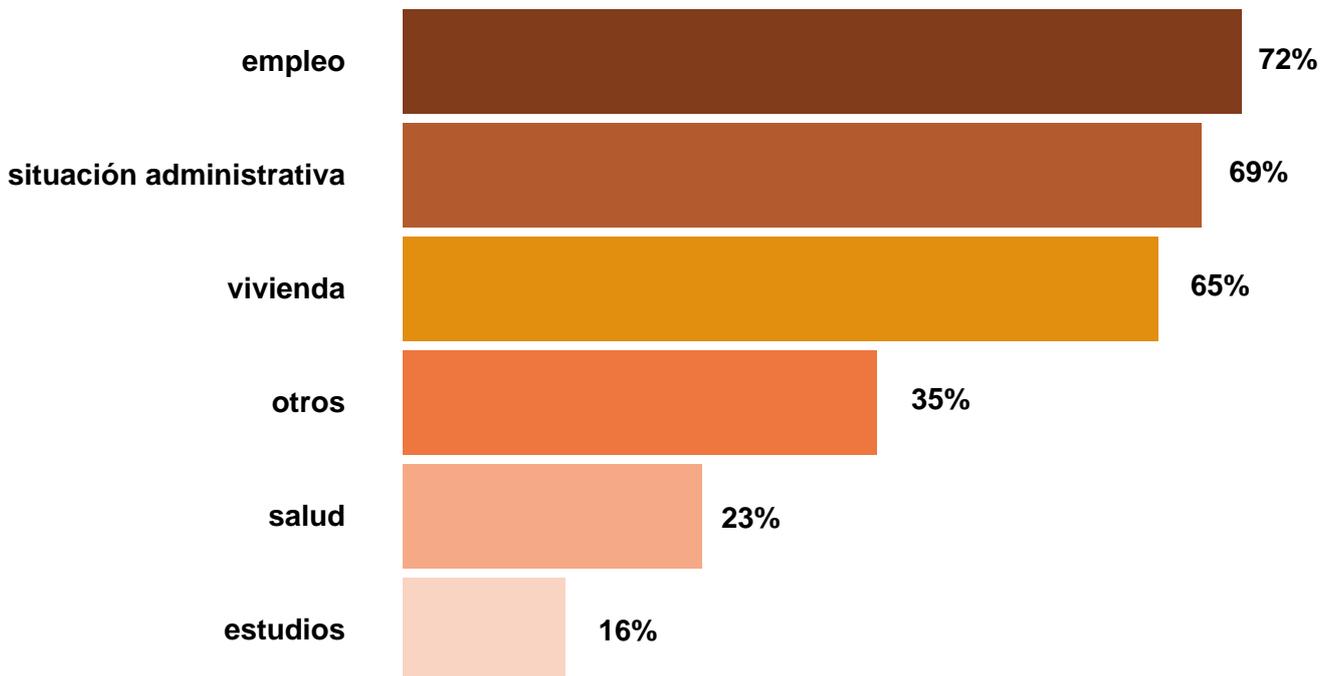
Los/las profesionales del sector social encuestados/as muestran que el ámbito laboral es donde más perciben la discriminación hacia las mujeres africanas y afrodescendientes (81%), seguido de la vivienda (65%), la educación (23%), la salud (20%), y los servicios sociales (15%).

07

ANEXOS

Anexo 2: respuestas de trabajadores/as de la Administración Pública.

¿Qué tipo de asesoramiento solicitan mayoritariamente las mujeres africanas y afrodescendientes que acuden a los servicios sociales? Hay que tener en cuenta que se podían elegir varias opciones de respuesta.



Según manifiestan los/las encuestados/as, las consultas sobre empleo (72%), situación administrativa (69%) y vivienda (65%) son las más demandadas por las mujeres africanas y afrodescendientes que acuden a los servicios sociales.

En caso de haber seleccionado “otros” en la respuesta anterior, las respuestas más repetidas son: solicitud de ayudas económicas, asesoramiento jurídico, apoyo y mediación en resolución de conflictos, ayudas de alimentación, clases de español, apoyo y acompañamiento en casos de trata con fines de explotación sexual y laboral.

Aissatou Yaya Ndiaye (Senegal)



08

Agradecimientos

El Movimiento por la Paz -MPDL- agradece el apoyo de todos los colectivos, administraciones y organizaciones que han contribuido a la recogida de datos para la presente investigación.

08

AGRADECIMIENTOS.

El Movimiento por la Paz -MPDL- agradece el apoyo de todos los colectivos, administraciones y organizaciones que han contribuido a la recogida de datos para la presente investigación.

Afroféminas, asociación Africanas por el Mundo, asociación BaoBat Elkartea de Santurtzi, asociación Colectiva AfroLatidos, asociación de Mujeres Africanas de Castilla-La Mancha (AMACLAM), asociación de Mujeres Africanas de Paterna (AMAP), asociación de mujeres Bakh Yaye, asociación Uhuru, asociación Afro Alamuta, Atenea Ciudad Real, Cáritas Diocesana de Ciudad Real, Centro de Atención Primaria Sant Martí (Barcelona), Centro de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Melilla, Centro de la Mujer de Ciudad Real, Centro de Servicios Sociales Casco Antiguo de Almería, Colectivo Negro de Afrodescendientes y Africanas Comunitat Valenciana, Equipo Básico de Atención Social de Lloreda (Ayuntamiento de Badalona), Equipo de Implementación del Decenio Afrodescendiente en España, Fátima El Bejjaji, Federación Unión Africana España, Jara Esbert-Pérez, Julia Reyes Romero, Marta Cortes, Meite Daouda, Ndiaye Ndaw, Fatou Ndiaye, ONG SOLMAN, Ramata Bah Bah, Servicios Municipales del Ayuntamiento de Terrassa, Servicios Sociales del Ayuntamiento de Ciudad Real, Servicios sociales del Ayuntamiento de Portugalete, Servicios Sociales del Ayuntamiento de Puerto de Santa María, Servicios sociales del Ayuntamiento de Santurtzi, Servicios Sociales del Ayuntamiento de Toledo, Solidaridad entre Personas Integrando Comunidades (SOEPIC), The Black View. Actores, actrices y artistas negros en España, Tiemogo Camara, voluntarios/as y trabajadores/as del Movimiento por la Paz -MPDL- en Almería, Barcelona, Bizkaia, Cádiz, Ciudad Real, Madrid, Melilla, Toledo y Valencia y Youssef M. Ouled.

Referencias bibliográficas

Análisis del informe que el Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes presentó al Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Réseau International des Droits Humains Suisse et Europe, RIDH RIDHE: <https://ridh.org/news/covid-19-racismo-sistemico-y-protestas-mundiales/>

Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:
<https://bit.ly/3xIhWd0>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación general No. 35--67° período de sesiones sobre la violencia de género contra la mujer, 26 de julio de 2017:
<https://bit.ly/3AxwDf2>

Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia:
https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf

Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 2009: <https://bit.ly/3hDtVvN>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:
<https://bit.ly/3yvaJHv>

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial:
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958: <https://bit.ly/3Ax4WTI>

Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015- 2024):
<https://www.un.org/es/observances/decade-people-african-descent>

Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948:
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Declaración sobre la Covid-19 presentada por el Grupo de Trabajo de Expertos sobre Afrodescendientes:
<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25768&LangID=E>

Informe *Crisis sanitaria Covid-19: Racismo y Xenofobia durante el estado de alarma en España*, noviembre 2020: <https://bit.ly/3whsclE>

Informe *Covid-19, racismo sistémico y protestas mundiales*:
<https://ridh.org/news/covid-19-racismo-sistemico-y-protestas-mundiales/>



Referencias bibliográficas

Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia: <https://undocs.org/es/A/CONF.189/12>

Informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre Afrodescendientes acerca de su misión en España, A/HRC/39/69/Add.2: <https://bit.ly/3wlmFd8>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Programa de actividades del Decenio Internacional para los Afrodescendientes: <https://undocs.org/es/A/RES/69/16>

Proposición no de ley de tramitación ordinaria RE 005077 presentada por el grupo parlamentario Compromís, sobre las mujeres afrodescendientes.

Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de marzo de 2019, 2018/2899 (RSP) sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0239_ES.html

Second European Union Minorities and Discrimination Survey- Being Black in the EU, EU MIDIS II 2018: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf



www.mpdl.org

[f MovimientoPorLaPaz.MPDL](https://www.facebook.com/MovimientoPorLaPaz.MPDL)

[@movimientoxlpaz](https://twitter.com/movimientoxlpaz)

es.linkedin.com/company/movimiento-por-la-paz

www.instagram.com/movimientoxlapaz.mpdl

www.youtube.com/user/MovimientoPorLaPaz