

CONSTELACIONES

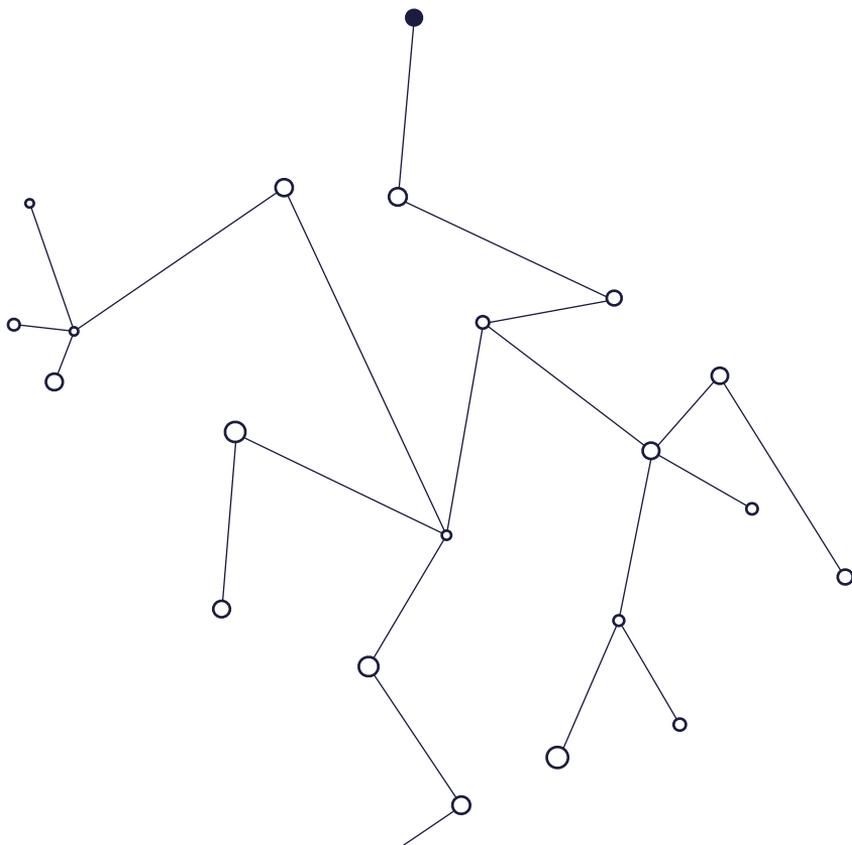
Manual para trabajar
con las personas
jóvenes en el racismo
y el racismo invisible



CONSTELACIONES

MANUAL PARA TRABAJAR CON LAS PERSONAS
JÓVENES EL RACISMO Y EL RACISMO INVISIBLE

2020



Autores

Aga Byrczek

Carlo Andorlini

Dariusz Grzemny

Silvia Volpi

Stefania Zamparelli

Tea Stanic

Vladislav Petkov

Diseño gráfico: Pedro Meca

Licencia Creative Commons CC BY-NC-SA

Esta licencia permite a otros redistribuir, adaptar y construir sobre esta obra sin fines comerciales siempre y cuando le den crédito y licencien sus nuevas creaciones bajo los mismos términos

Cofinanciado por el programa Erasmus + de la Unión Europea.

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido que refleja, únicamente, las opiniones de los autores. Así pues, la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma



ÍNDICE

6	INTRODUCCIÓN
13	TEMAS
13	Estereotipos y prejuicios
21	Discurso de odio
30	El racismo invisible y las microagresiones
38	Racismo y poder
45	El racismo y las emociones
52	Buen trato
58	HERRAMIENTAS
59	Actividades
60	Bingo
62	Gato y ratón
64	Diamante
66	Cuatro esquinas, cuatro emociones
68	Buzón de buenas acciones
69	Buenas acciones online
70	Buen trato
72	¿Hasta dónde llegarías?
77	Imágenes inocentes, palabras inocentes
82	El racismo invisible en mi vida cotidiana
83	¿Es esto una microagresión?
89	Sillas musicales
92	¿Otro trato?
96	Triángulo rosa
97	Poder y caramelos
99	Pirámide de racismo
102	Racismo en movimiento
103	¿Racismo o no?
105	Ver
106	La red
113	¿Quién es quién?
116	ENFOQUES
116	Trabajo comunitario
128	Educación entre pares
136	Antirracismo como tendencia
142	Empoderamiento y participación de las minorías
150	GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

Brillando en la oscuridad

Desde que los derechos humanos se convirtieron en un concepto central en el desarrollo del mundo, ha habido un optimismo compartido sobre la existencia de un claro movimiento hacia la igualdad. Y, aunque llegar a ella, a veces, resulte un proceso lento, muchos creemos que será inevitable su consecución.

No obstante, con los movimientos políticos nacionalistas ganando fuerza en Europa y en todo el mundo, creer en la consecución de la igualdad se hace cada día más difícil. Pues, el hecho de que la promesa de los derechos humanos para todos haya sido puesta en tela de juicio, a pesar de que era algo que todos creíamos indiscutible después de los horrores de la Segunda Guerra Mundial, muestra lo sencillo que resulta dar pasos atrás en este sentido. De hecho, con sus narraciones simples y su capacidad para sembrar y cosechar el descontento, la política del odio ha ganado adeptos, incluyendo, entre otros, el apoyo de muchos jóvenes, al mismo tiempo que se ha vuelto contra los grupos más vulnerables: las minorías étnicas, los migrantes, las personas racializadas, las personas LGBTI y las mujeres. De hecho, no solo se han visto amenazados los progresos para su plena inclusión social, sino que en algunos países, también, se están reduciendo las políticas sociales para conseguir la igualdad, al no abordar, por ejemplo, los problemas estructurales sobre racismo y otras formas de intolerancia. Así pues, mientras que las formas tradicionales de racismo se están descuidando cada vez más, las nuevas manifestaciones racistas, como los discursos de incitación al odio en línea, están aumentando en esta dimensión totalmente nueva del mundo virtual.

Si bien es cierto que el trabajo juvenil está tradicionalmente vinculado a temas como el diálogo intercultural, los derechos humanos, la inclusión y la lucha contra el racismo, es justo decir que los esfuerzos no están siendo suficientes. El trabajo juvenil se ha centrado, a menudo, en consignas superficiales sobre la tolerancia y la denuncia de manifestaciones extremas de racismo, sin comprender ni tratar de ayudar a deconstruir las formas de racismo profundamente arraigadas en nuestras sociedades; muchas de las cuales están de forma omnipresente en nuestras culturas, políticas y prácticas. Por ello, es



preciso valorar intensamente la necesidad de trabajar con nosotros y nosotras mismas y con nuestro grupo destinatario a fin de crear una mentalidad antirracista verdaderamente integral.

Con todo, este manual es un intento de llenar algunas lagunas y atender a antiguas y nuevas necesidades que han sido pasadas por alto en la lucha antirracista, tales como: la forma en que el racismo se relaciona con el poder, la forma de hacer frente a la carga emocional que lleva aparejada el racismo y la necesidad de mostrar nuevos modos de pensamiento y comportamiento que pueden ofrecerse como alternativa (por ejemplo, el buen trato). Siendo, además, otro de los objetivos de este trabajo el conseguir dar voz a las personas que más lo sufren, las cuales, con demasiada frecuencia, han sido obviadas en los procesos para hacer frente al racismo y la intolerancia. De modo que este manual tiene por objeto preparar mejor a los profesionales, voluntarios, voluntarias, compañeros y compañeras para trabajar en el tema del racismo con personas jóvenes, dándoles, al mismo tiempo, un marco conceptual más completo para ello y herramientas educativas concretas.

Asimismo, una parte central del manual se dedicará a demostrar que las formas de pensamiento racistas no solo generan actos de violencia extrema (como el genocidio sobre las comunidades o los crímenes de odio sobre el individuo), sino que, también, tienen una presencia abrumadora en nuestra vida cotidiana en forma de microagresiones racistas; estando tan común y frecuentemente normalizadas. Dicho esto, estas microagresiones son lo que aquí llamamos “racismo invisible”, algo a lo que se dedica la mayor parte de este manual. Pues, explorar el racismo invisible nos permite valorar la magnitud del problema del racismo, los niveles en los que se imbrica en nuestras sociedades, las consecuencias nocivas que tiene en las minorías y la necesidad de medidas proactivas para eliminarlo.

Esta introducción puede parecer un poco oscura, pero lo cierto es que la oscuridad significa algo “malo” por una construcción cultural. Solo en la oscuridad podemos ver las estrellas que forman hermosas agrupaciones: las constelaciones. Te invitamos a usar este manual para construir tus propias constelaciones que brillarán lo suficiente para hacer visible el racismo invisible, así como para mostrar el camino a seguir.

¿Para quién es este manual?

Este manual se ha elaborado, principalmente, para los profesionales que planifican y facilitan procesos y actividades de aprendizaje con las personas jóvenes. Entre estos figuran instructores e instructoras, facilitadores y facilitadoras, educadores y educadoras y trabajadores y trabajadoras juveniles que dispongan del espacio y el tiempo necesarios para trabajar, continuamente, sobre el tema del racismo tanto en el marco de sus actividades habituales como en el marco de procesos de formación específicos. De manera que, aunque los instrumentos presentados se basan en los principios de la educación no formal, muchos de ellos podrían utilizarse fácilmente en el marco del sistema de educación formal.

En general, al elaborar el manual, hemos tratado de satisfacer la necesidad de proporcionar instrumentos educativos prácticos y listos para ser utilizados con las personas jóvenes. A la misma vez que nos hemos esforzado por proporcionar una amplia base teórica para que los y las profesionales trabajen en el tema del racismo. Pues, aunque en el ámbito del trabajo juvenil, se puede encontrar la idea de que si un facilitador está equipado con metodologías adecuadas no necesitaría tener un conocimiento profundo de todos los temas que abarca (ya que el conocimiento se construye dentro del grupo), creemos que esto no es suficiente, especialmente, cuando se trata de racismo. Para hacer frente al racismo (y al racismo invisible), es necesario poder comprender de antemano la complejidad del problema y los conceptos con los que está relacionado, de modo que se pueda planificar y llevar a cabo un proceso de aprendizaje significativo y amplio.

Por ello, hemos tratado de abarcar muchos conceptos en este manual, algunos de los cuales podrían ser abstractos o complicados, intentado hacerlo de una manera fácil de abordar para que la adquisición de conocimientos sea apropiada tanto para los y las profesionales con conocimientos y comprensión previos del tema del racismo como para los que tal vez no estén lo suficientemente preparados para tratar de deconstruir los fundamentos que continúan cimentando el que la discriminación racial siga siendo un hecho. Para facilitar la comprensión de los conceptos, los textos sobre temas y distintos enfoques presentados suelen estar provistos de ejemplos, casos y metáforas, de modo que es de esperar que

puedan relacionarse con los propios jóvenes, especialmente, con los líderes y educadores de iguales que aspiren a trabajar en el tema del racismo con sus compañeros y compañeras.

Por último, como este manual presenta algunas ideas y formas novedosas de abordar el racismo, esperamos que llegue no solo a los profesionales, sino también a los expertos y expertas y a las personas encargadas de la formulación de políticas y la toma de decisiones que podrían desempeñar su papel en el establecimiento de nuevas tendencias en la forma en que se aborda el tema en el trabajo, la formación y la educación de las personas jóvenes. A este respecto, sería importante para ellos señalar que el contenido de este manual no nació de la nada, sino que es el resultado de extensas pruebas y trabajos prácticos con miles de jóvenes a través de campamentos de verano, talleres escolares y reuniones comunitarias en cuatro países europeos. Así pues, este manual se basa en procesos prácticos y propone conceptos e instrumentos que sabemos que son eficaces para lograr una comprensión más profunda y amplia del racismo en el trabajo con jóvenes.

¿Cómo se usa el manual?

El manual se basa en tres constelaciones principales, cada una de las cuales es tratada un capítulo diferente.

En el capítulo 1, "TEMAS", nos esforzamos por dar una visión general de los principales conceptos que creemos que deben ir de la mano con la exploración del racismo cuando se trabaja con jóvenes. Incluye seis temas, que se exploran en detalle para preparar bien a los usuarios y usuarias del manual en cualquier proceso que planeen emprender con los jóvenes. Algunos de estos temas se exploran, tradicionalmente, cuando se trata de racismo (por ejemplo, estereotipos y prejuicios, expresiones de odio), mientras que otros son relativamente nuevos (conciencia emocional, relaciones de poder y buen trato). Recomendamos encarecidamente a todo usuario y usuaria de este manual que lea el subcapítulo "El racismo invisible y las microagresiones", ya que atiende, específicamente, a responder a la cuestión: ¿qué es el racismo invisible? La comprensión de este concepto será crucial para planificar y llevar a cabo muchas de las actividades educativas de este manual.

El capítulo 2, “HERRAMIENTAS”, presenta una serie de actividades educativas prácticas, cuyo desarrollo pretende ser, a su vez, lo más práctico posible para que las utilice un profesional. De este modo, las herramientas están dispuestas en orden alfabético y se ofrece un panorama general para describir la forma en que cada una de ellas se relaciona con los temas explorados en el capítulo 1, en una vista de cuadro de fácil utilización. Hemos conservado muchos de los elementos tradicionales de la presentación de una herramienta (temas, materiales necesarios, proceso paso a paso y preguntas para la reflexión), pero hemos omitido muchos elementos que se suelen ver en otros manuales y conjunto de herramientas: por ejemplo, el tamaño del grupo, el tiempo necesario y los objetivos de aprendizaje. Lo hemos hecho porque, basándonos en nuestra experiencia, estas indicaciones son siempre subjetivas y dependen del estilo de facilitación y/o de las competencias de los facilitadores, así como del contexto y el entorno cultural específicos. Así, según nuestra experiencia, la misma actividad podría realizarse en treinta minutos (debido a las limitaciones del programa escolar) o en una hora y media durante un campamento de verano. Por supuesto, el impacto de aprendizaje de esta última sería mucho mayor, pero eso no implica que la primera sea completamente inútil. En otras palabras, al proporcionar menos requisitos y marcos, esperamos dar más libertad a los instructores y facilitadores para que seleccionen las herramientas que les servirán en una situación específica. Por la misma razón, no hemos ofrecido ningún orden en particular de las herramientas, sino que hemos intentado proporcionar “estrellas” individuales para que el usuario pueda construir una constelación que satisfaga la necesidad de los jóvenes con los que trabaja de la mejor manera posible. Sin duda, esto requiere una formación desarrollada y competencias de facilitación por parte del usuario del manual y esta es una necesidad que no satisfacemos aquí. Sin embargo, para los principiantes, podríamos recomendar nuestro curso de formación online “Make It Visible”, que está disponible gratuitamente en una versión auto-facilitada en: www.youth-mooc.eu (en inglés y español).

El capítulo 3, “ENFOQUES”, está destinado a la profundización sobre algunas formas transversales y de valor añadido para mejorar el trabajo con los jóvenes sobre el tema del racismo: cómo planificar sus procesos de aprendizaje en el marco de un proceso de compromiso con la comunidad y utilizar este proceso para seguir promoviendo el antirracismo; cómo preparar a los jóvenes para que actúen como



educadores de sus pares y faciliten el aprendizaje sobre el racismo con otros jóvenes; cómo hacer participar y empoderar a los jóvenes de grupos minoritarios en actividades educativas y campañas antirracistas; y cómo asegurarse de que el antirracismo no se limite a su comprensión de un mero proceso educativo, sino que esté bien arraigado en la organización con todas las actividades que se planifiquen en una programación. Todo lo anterior se basa en la experiencia práctica y se presenta en un intento de amplificar el impacto de nuestras iniciativas antirracistas y al mismo tiempo ponerlas en un contexto más amplio.

El proyecto STAR

Este manual se creó en el contexto de una iniciativa internacional a largo plazo denominada “Stand Together Against Racism - STAR” (Juntos contra el Racismo), que se puso en práctica en España, Italia, Polonia y Bulgaria en el período 2017-2020 con el apoyo financiero del programa Erasmus +.

El proyecto permitió a los asociados de esos cuatro países compartir sus prácticas óptimas de trabajo con los jóvenes sobre el tema del racismo y proponer la idea de visibilizar la existencia del racismo invisible. De manera que las cuatro organizaciones asociadas creamos conjuntamente una serie de instrumentos educativos para utilizarlos con un compromiso directo con miles de jóvenes en el marco de ocho campamentos de verano, más de quinientos talleres escolares y ochenta reuniones comunitarias. Este manual se basa, ampliamente, en la experiencia a nivel local.

El proyecto STAR, también, procura ampliar sus logros difundiendo los a través de organizaciones homólogas, profesionales que trabajan con la juventud y encargados de la formulación de políticas en Europa. Y, además de publicar el manual “Constelaciones”, también creamos un *Curso Masivo Abierto Online* (disponible en www.youth-mooc.eu), en el que organizamos una serie de eventos de difusión y formación en nuestras comunidades; desde el que lanzamos una campaña de promoción para pedir más y mejores procesos educativos con los jóvenes que aborden las cuestiones del racismo y el racismo invisible. Asimismo, mantenemos conjuntamente un sitio web temático www.invisible-racism.eu y cuentas de medios sociales en Facebook (<https://www.facebook.com/STARprojectKA3/>) e Instagram ([@invisibleracism](https://www.instagram.com/invisibleracism))

Socios

El proyecto STAR fue implementado por la siguiente asociación:



Cazalla Intercultural (España)

Página web:

<http://cazalla-intercultural.org/>

Facebook:

www.facebook.com/cazalla.intercultural/



Asociación de Niños y Jóvenes SZANSA (Polonia)

Página web:

<https://szansa.glogow.pl/>

Facebook:

www.facebook.com/SzansaGlogow/



Red de Educación en Derechos Humanos (REDU) (Italia)

Página web:

www.educareaidirittiumani.net

Facebook:

www.facebook.com/REDUReteEducareaiDirittiumani/



Pro European Network (Bulgaria)

Página web:

www.proeuropean.net

Facebook:

www.facebook.com/penetwork/

TEMAS

Estereotipos y prejuicios

Las personas que son conscientes de sus prejuicios y se avergüenzan de ellos están en el camino de eliminarlos.

Gordon Allport

Los estereotipos nos rodean y están en nuestras cabezas casi cada minuto de nuestras vidas. ¿Es malo? No necesariamente. Gracias a ellos tomamos decisiones más rápido, reconocemos las cosas o las personas con mayor facilidad y somos capaces de decidir si algo es bueno o malo para nosotros. Por ejemplo, cuando ves una cosa que consiste en una “cabeza” pesada hecha de acero y fijada a un mango largo eres capaz de decir que es un martillo, sea cual sea su aspecto. Mientras que cuando estás caminando solo a casa a través de un parque por la noche y ves un grupo de personas que vienen de la dirección opuesta, normalmente, intentas buscar a otras personas a tu alrededor para que te ayuden, por si acaso. Pero imagina otras situaciones: te has torcido el tobillo y has tenido que ir a la sala de urgencias del hospital y, por desgracia, tienes que esperar al médico; la sala de espera está llena de gente y el único asiento libre disponible es el de un hombre de piel oscura y decides no sentarte a su lado, ya que podría ser gitano. Bueno, esto es lo que llamamos microagresión o “racismo invisible” (a veces también “racismo sutil”), que se basa en estereotipos.

¿Qué es un estereotipo?

En las ciencias sociales, los estereotipos son representaciones cognitivas específicas de diferentes grupos de personas. Suelen ser muy duraderos y no suelen cambiar a lo largo del tiempo. De hecho, estas representaciones cognitivas son extremadamente generalizadas y reductoras simplificando la realidad; todo lo cual está conectado con fuertes sentimientos de evaluación (esto es bueno, esto es malo).

No obstante, no todos los estereotipos son iguales. Para ilustrar esta cuestión, se construyen estereotipos de distinto tipo en relación a los grupos, así pues: algunos de los grupos estereotipados se consideran inútiles (por ejemplo, los ancianos), otros se consideran amenazadores como ocurre con algunas minorías nacionales o étnicas), otros se consideran “dulces” (por ejemplo, las mujeres), algunos son

fríos e inhumanos (como suele considerarse a los ricos) y algunos se consideran repugnantes (por ejemplo, las personas LGTBI).

En 2002, Susan Fiske y sus colegas elaboraron el Modelo de Contenido de Estereotipos (MEC) a través del cual pusieron de manifiesto que todos los estereotipos se forman en torno a dos dimensiones principales del contenido: la calidez y la competencia. Se trata de dos dimensiones en las que se evalúan los individuos y los grupos. La calidez se relaciona con la confianza de alguien y, también, con las intenciones de una persona hacia otra. Puede ser: cálido (si genera un sentimiento de confianza y alguna conexión) o frío (si origina desconfianza y falta de conexión). La competencia se refiere a las capacidades de alguien, esto es: cuando se percibe que alguien es capaz, aparecen las emociones relacionadas con la admiración (pero, a veces también, los celos) y, cuando se ve a alguien como incapaz, pueden aparecer los sentimientos de rechazo o repugnancia. Por ejemplo, se puede culpar a los pobres por su condición (falta de recursos) debido a su incompetencia (mala educación), mientras que otros factores que influyen en la pobreza pueden quedar totalmente desatendidos (tales como la injusticia económica, la pérdida de ingresos por enfermedad o la muerte de un compañero). Cabe señalar que una puntuación baja o alta en una de esas dimensiones puede combinarse con una puntuación alta o baja en otra dimensión. Los autores del modelo idearon el esquema (que se presenta a continuación) para explicar los diferentes tipos de estereotipos y sentimientos relacionados con ellos.

		COMPETENCIA	
		Alto	Bajo
CALIDEZ	Alto / cálido	ADMIRACIÓN Estereotipos homogéneamente positivos. Por ejemplo, la clase media, los grupos, los aliados cercanos	LÁSTIMA Estereotipos paternalistas. Por ejemplo, las amas de casa, los ancianos, las personas con discapacidades
	Bajo / frío	Invidia Estereotipos envidiosos por ejemplo, hacia los judíos, los ricos, los japoneses	Disprezzo Estereotipos despreciativos (estereotipos homogéneamente negativos) Verbigracia, los pobres, las personas sin hogar, los beneficiarios de la asistencia social

Modelo de Contenido de Estereotipos (MEC)



Esta es, por supuesto, una de las posibilidades para explicar el contenido de los estereotipos. Este contenido siempre está relacionado con los sentimientos que aparecen en las personas que utilizan los estereotipos así como también con las actitudes y el comportamiento que les siguen. Los sentimientos se mencionan en la tabla. Los estereotipos conducen a prejuicios (actitudes) y, luego, pueden conducir a la discriminación o a la violencia (comportamiento).

La mayoría de los estereotipos se aprenden de nuestro entorno social (familia, escuela, trabajo, amigos, etc.). También se reproducen en la cultura (películas, libros de texto, anuncios). El lenguaje juega un papel importante en la transmisión y el mantenimiento de los estereotipos (utilizando términos negativos para describir a "otros" y términos positivos para describir al grupo con el que nos identificamos).

Si bien, los estereotipos pueden evolucionar con el tiempo y convertirse en prejuicios - actitudes hacia algunos grupos de personas basadas en información no comprobada, generalizada y residual. Hay muchos tipos de prejuicios:

- **Aversión.** En el nivel emocional están conectados con sentimientos como el miedo, la ansiedad, el odio o la sensación de peligro. En el nivel conductual, generalmente conducen a evitar a algunas personas o grupos de personas.
- **Basados en la idea de dominación.** Emocionalmente, están ligados con el sentido de superioridad que normalmente conduce a la agresión.
- **Internamente contradictorio.** Conectado con emociones ambivalentes: podemos, al mismo tiempo, sentir aversión y admiración. Sin embargo, en general, nos consideramos mejores personas en tales situaciones. A nivel de comportamiento, este tipo de prejuicio nos lleva a mantener distancia de la gente que no nos gusta.
- **Prejuicios limítrofes.** Esta categoría incluye todos los tipos de comportamiento que no son fáciles de clasificar, por ejemplo, pueden basarse en prejuicios previos (cuando compramos ropa rosa para las chicas y azul para los chicos) u opiniones ("si la gente los odia significa que se lo merecen", etc.).

De este modo, existen muchas razones por las que tenemos estereotipos y prejuicios. En una macro-escala, son el resultado de factores culturales, históricos, sociales o económicos. Psicológicamente, provienen del proceso de categorización (agrupación de objetos similares, etiquetado), pueden ser el resultado de la frustración, del conformismo o, en algunos casos, son la expresión de ciertos tipos de rasgos de personalidad.

¿Personalidad prejuiciosa?

Nadie nace racista, ¿cuántas veces has oído esto? Creemos firmemente que es cierto: el racismo se aprende en el proceso de socialización e, incluso, si la ciencia social ofrece algunas explicaciones sobre los diferentes rasgos de la personalidad, tenemos que recordar que la personalidad también se desarrolla a lo largo de la vida y que hay muchos factores que influyen en este desarrollo: factores biológicos, culturales, sociales o familiares; por lo que, en definitiva, es una mezcla de naturaleza y cultura.

Entonces, ¿qué dicen las ciencias sociales sobre el racismo y la personalidad? Nos gustaría mencionar aquí dos teorías que pueden ayudarnos a entender por qué algunas personas son más prejuiciosas que otras.

La teoría de la **personalidad autoritaria**, desarrollada por Theodor Adorno, es una teoría de mediados del siglo XX para explicar el atractivo masivo del fascismo y el etnocentrismo. Una persona con una personalidad autoritaria muestra un gran respeto hacia el poder y tiene una visión muy jerárquica del mundo, que suele ir de la mano con la defensa de los valores conservadores. Tal persona, según Adorno, está privada de la autorreflexión y no tolera la debilidad. Una persona con personalidad autoritaria cree que la agresión hacia aquellos que no suscriben el pensamiento convencional o que son diferentes está justificada. También cree en respuestas simples y polémicas como que los medios de comunicación nos controlan a todos o que la fuente de todos nuestros problemas es la pérdida de la moral en estos días, etc. Adorno y sus colegas investigadores desarrollaron la llamada escala F (F de fascista) que pretendía medir las tendencias fascistas, evaluando las respuestas a una serie de preguntas ponderadas.

Otra teoría, que puede parecer muy similar a la de Adorno, fue



desarrollada por el americano Milton Rokeach, un psicólogo social que trató de explicar la razón de los prejuicios raciales existentes entre los americanos. Se le ocurrió el concepto de **personalidad dogmática**. Las personas con este tipo de personalidad mantienen puntos de vista y opiniones, que suelen ser internamente contradictorias, pero estas personas no reconocen este hecho. Por lo general, tienen una tendencia a ver sus puntos de vista como totalmente diferentes de los puntos de vista de las otras personas y rara vez ven ninguna similitud. Muestran respeto hacia “su propia gente” y cualquier cosa que sea ajena constituye la fuente de la amenaza. La personalidad dogmática, contrariamente, a la autoritaria, no tiene ninguna capa ideológica.

Ambas teorías fueron criticadas, lo cual no es nada nuevo en el mundo de la ciencia. No obstante, debemos advertir de la existencia de un nuevo estudio en el que se muestra que el racismo puede ser innato. Investigadores dirigidos por la psicóloga y neurocientífica Dra. Elizabeth Phelps de la Universidad de Nueva York hicieron escáneres cerebrales por resonancia magnética funcional que muestran que las interacciones entre personas de diferentes grupos raciales desencadenan reacciones que pueden ser completamente desconocidas para nuestro yo consciente. Sin embargo, esto no significa que nazca siendo racista y no pueda hacer nada al respecto. Los resultados de esta investigación solo añaden un elemento a las explicaciones existentes sobre los estereotipos y los prejuicios que tenemos. Y debemos advertir que la influencia cultural en nuestros procesos biológicos nunca puede dejarse a un lado.

¿Por qué los estereotipos y los prejuicios pueden ser peligrosos?

Los estereotipos no solo simplifican la realidad, sino que cuando conducen a prejuicios, también pueden dar lugar a acciones que son perjudiciales o mortales para otras personas. El psicólogo estadounidense Gordon Allport, desarrolló una escala, basada en su investigación, para medir la manifestación de los prejuicios en una sociedad. La escala contiene cinco etapas de prejuicio clasificadas por el creciente daño que producen. La escala se presenta, a menudo, en forma de pirámide, como la que se presenta a continuación:



Escala de prejuicios de Allport 1954

Según Allport, los estereotipos y prejuicios conducen primero a un sentimiento negativo que se expresa en una forma de discurso despectivo o de odio. Frecuentemente, se cree que la *Antilocución* (“hablar en contra”) es inofensiva, pero puede perjudicar la autoestima de las personas del grupo destinatario y puede allanar el camino para formas más dañinas en base a los prejuicios. De hecho, la línea entre las palabras y los actos violentos suele ser muy delgada. Y los prejuicios también pueden traducirse en actos de evasión, aislamiento de los grupos que no nos gustan o que odiamos y, finalmente, en la exclusión.

Así pues, la discriminación es el tercer paso y tiene como objetivo dañar a un grupo impidiéndole alcanzar sus objetivos, obtener una educación o un trabajo, etc. La discriminación, si no se detiene, puede conducir a ataques físicos, a menudo llamados crímenes de odio que pueden terminar en el exterminio (limpieza étnica o genocidio).

Por ejemplo, si utilizas activamente las redes sociales y encuentras con expresiones de odio puedes observar, fácilmente, que el punto de partida es, a menudo, muy sutil (“¿Por qué vienen estos refugiados a Europa? Deberían quedarse donde están”), pero la discusión que desencadena también puede conducir a expresiones tales como: “No quiero tenerlos a mi alrededor” (evitación), “no deberían recibir ningún apoyo social” (discriminación), “si veo a una persona así le daré un puñetazo en la cara” (ataque físico), “deberíamos matarlos a todos” (exterminio). Estas son, naturalmente, palabras que pueden



parecer inofensivas. Sin embargo, las discusiones en las redes sociales dan cuenta de la violencia verbal y no verbal que existe hacia los grupos discriminados.

Por tanto, es importante darse cuenta de que los pequeños actos de agresión, llamados microagresiones, suelen ser el punto de partida.

¿Puedo hacer algo con mis estereotipos y prejuicios?

Por supuesto, puedes. Un buen comienzo es dejar de fingir que no los tenemos y hacer que los jóvenes se den cuenta de que los tienen. Todos tenemos estereotipos y prejuicios y, nos guste o no, afectan a nuestras propias vidas y a las de los demás. Por ende, es bueno ser consciente de ellos y hacer que otras personas se den cuenta de que los tienen. No hay nada malo en ello.

El siguiente paso es reconocer los estereotipos y prejuicios en nuestro entorno más cercano: cuando se tiene una conversación entre amigos, cuando se discute algo con otras personas, cuando se ve la televisión o las películas, etc. Si bien es cierto que es difícil reaccionar, especialmente, cuando necesitamos hacerlo en un grupo de amigos. Dicho esto, cuando se trabaja con jóvenes es útil hacer algunas actividades que les ayuden a reconocer los estereotipos y prejuicios que les rodean.

También, hay una estrategia de tres pasos que podemos utilizar en nuestra vida personal y para educar a los jóvenes cuando somos o son testigos de un comentario racista:

1. DETENERSE (“No entiendo por qué lo dices”);
2. PREGUNTAR (“¿Por qué lo dices?, ¿Qué te hace pensar eso?”)
3. EDUCAR (Dile a la persona que es racista o sexista y explícale por qué). Y, al mismo tiempo, puedes preguntar a otras personas de tu entorno si tienen la misma opinión. En una situación así, mucha gente se da cuenta, inmediatamente, de que estaba equivocado.

Referencias

- Adorno Theodor W. (1975). *Estudios sobre la personalidad autoritaria*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). *Calidez y competencia como dimensiones universales de la percepción social: El modelo de contenido estereotipado y el mapa BIAS*. *Advances in experimental social psychology*, 40, 61-149.
- Allport, G. (1979). *The Nature of Prejudice*, Basic Books; Edición íntegra.
- Kubota, Jennifer T., Banaji, Mahzarin R. y Phelps, Elizabeth A. (2012). *La neurociencia de la raza*, *Nature Neuroscience* volumen 15: 940-948.
- Rokeach, Milton (1960). *La Mente Abierta y Cerrada. Investigación sobre la naturaleza de los sistemas de creencias y sistemas de personalidad*, Basic Books, Nueva York.

Discurso de odio

La incitación al odio no es un fenómeno nuevo, aunque, en los últimos años, se ha oído hablar de ella con mayor frecuencia. Esto se debe, de forma muy probable, al hecho de que se han generalizado las expresiones de odio, principalmente, en Internet. Dicho esto, el tema de las expresiones de odio suscita muchas controversias relacionadas con los límites de la libertad de expresión. Pues, hay quienes sostienen que las expresiones de odio deben ser toleradas y que limitarlas llevará a la censura y a la imposibilidad de ejercer plenamente la libertad de expresión mientras que otros defienden que insultar nunca puede ser un derecho constitucional.

La libertad de expresión es un derecho vital para cada uno de nosotros, ya que nos ayuda a no sentirnos restringidos a la hora de pensar y expresar nuestros pensamientos. Es importante para la sociedad en su conjunto y es la base de la democracia. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la libertad de expresión no es un derecho absoluto y puede estar sujeta a ciertas restricciones para proteger la dignidad de los demás. A menudo se olvida que la incitación al odio y los delitos motivados por el odio violan muchos otros derechos humanos, como el derecho a la seguridad personal, la prohibición de la discriminación, la prohibición de la tortura y los tratos inhumanos o degradantes, el derecho a la vida o el derecho a la propiedad.

Problemas de definición

Definir el discurso del odio no es fácil. Tampoco, es fácil distinguir lo que es y lo que no es la expresión del odio. Puesto que la expresión del odio puede definirse en términos jurídicos, pero el fenómeno en sí mismo, y por lo tanto, el concepto, aparece en distintas disciplinas como la sociología, la psicología o la ciencia política. No obstante, los problemas de definición proceden del hecho de que el término mismo se ha politizado mucho.

Veamos algunas definiciones de discurso de odio.

Una de las definiciones más citadas en la literatura sociológica fue propuesta por Lech Nijakowski según la cual “la incitación al odio consiste en atribuir características particularmente negativas o en pedir acciones discriminatorias contra una determinada categoría social, a la que la pertenencia se percibe como “natural” (asignada)

y no por elección” (Nijakowski 2008: 133). Lo importante aquí es el destinatario, que se caracteriza por un determinado rasgo de identidad (atribuido), por ejemplo, un género, una edad, una discapacidad, una orientación sexual, una religión, un origen étnico y nacional o un color de piel específicos. En esta definición también se menciona el llamamiento a la adopción de medidas discriminatorias. Por lo tanto, opera con la categoría jurídica de discriminación, que está bien definida en los documentos nacionales e internacionales. Lech Nijakowski también dice que si una declaración es “discurso de odio” está determinado por el contexto social: “un texto neutro en un contexto, en otro adquiere una dimensión completamente nueva y se percibe como extremadamente racista”. (Nijakowski 2008: 128).

El Comité de Ministros del Consejo de Europa, en una de sus recomendaciones, propone una definición de discurso de odio para los Estados miembros de la organización:

(Discurso sobre el odio) abarca todas las formas de expresión que difunden, incitan, promueven o justifican el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo u otras formas de odio basadas en la intolerancia.

(Consejo de Europa 1997: 107)

El Consejo de Europa, y más concretamente, una de sus instituciones, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), amplió considerablemente la definición de las expresiones de odio en 2015. En la Recomendación N° 15 de la ECRI, las expresiones de odio se definen de la siguiente manera:

[...] la apología del odio es la defensa, promoción o incitación, en cualquier forma, a la denigración, el odio o el vilipendio de una persona o un grupo de personas, así como el acoso, el insulto, los estereotipos negativos, la estigmatización o la amenaza con respecto a esa persona o ese grupo de personas y la justificación de todos los tipos de expresión precedentes por motivos de “raza”, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, idioma, religión o creencia, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y otras características o condición personal.

(Consejo de Europa 2015: 3)

No es una definición fácil, pero contiene muchas explicaciones muy detalladas. Además de apoyar, promover e incitar al odio, también, señala la justificación del mismo. La expresión de odio, según esta definición, sería por lo tanto cualquier expresión que trate, de manera aparentemente neutral, de justificar la necesidad de deshacerse de los migrantes del territorio del país a cualquier coste y de cualquier manera. Esta definición también indica que la incitación al odio puede expresarse de cualquier forma. No tiene por qué ser solo palabras: las películas, los memes, las imágenes o las fotos son, también, diversas formas de expresiones de odio.

Al definir la expresión del odio, los autores del estudio sobre la libertad de expresión en Noruega dan razones para la expresión del odio y sus objetivos:

La expresión del odio refleja estereotipos negativos, prejuicios y estigmas, y se basa en la percepción de límites y jerarquías entre grupos. Se basa en una retórica de exclusión, miedo y desprecio de los individuos y grupos que se consideran diferentes, y puede considerarse como una forma de hacer. El propósito es vigilar y poner de relieve los límites entre grupos y recordar a los grupos e individuos que se consideran "otros" el lugar que les corresponde en la jerarquía social (Midtbøen, Steen-Johnsen, Thorbjørnsrud 2017: 48).

El objetivo de la incitación al odio es, por lo tanto, polarizar la sociedad, pensando en términos de nosotros (los mejores, los familiares) frente a ellos (los peores, los extraños). A pesar de esto, hay que señalar que la polarización en sí misma puede ser la causa de la incitación al odio.

¿Cómo reconocer la expresión de odio?

Para actuar contra el discurso del odio, uno necesita estar seguro de cómo reconocerlo. Los siguientes puntos pueden ayudar a distinguir entre la expresión de odio y otras formas de comportamiento verbal agresivo/abusivo:

- Puede expresarse de muchas maneras diferentes: entradas en un blog, comentarios, entradas en Facebook o Twitter, fotos, memes y videos.

- Puede tomar muchas formas diferentes: bromas, difusión de rumores, amenazas, calumnias e incitación a la violencia.
- La persona es atacada por lo que es (o por lo que el perpetrador piensa que es) y no, habitualmente, usualmente por lo que hizo. Por desgracia, basta con tener ciertas características o sentirse parte de cierto grupo para poder ser atacado. Además, existen ocasiones en las que el perpetrador define a la persona atacada, por ejemplo, asignándole ciertas características, que en realidad no son ciertas.
- El discurso del odio es, a menudo, el resultado de los estereotipos y prejuicios existentes hacia ciertos grupos de personas, como las minorías étnicas o nacionales, los refugiados, las personas que se identifican con ciertos grupos religiosos, las personas con discapacidades, las personas LGBTI. En términos generales, la incitación al odio se dirige a personas con una identidad diferente a la del autor. La expresión de odio es la expresión del racismo, la xenofobia, la homofobia, el sexismo, la intolerancia y la discriminación.
- Suele ser muy destructivo para la persona a la que se dirige y las personas que experimentan el discurso del odio, pues las personas que lo sufren suelen sentirse impotentes al no saber qué hacer. Se sienten incómodos, asustados, pierden la confianza en sí mismos y, en casos extremos, llegan a intentar suicidarse.
- La incitación al odio a veces puede conducir a crímenes de odio, es decir, crímenes motivados por prejuicios contra una persona cuya identidad es diferente a la del perpetrador. Los crímenes de odio pueden tomar varias formas: violencia física, destrucción de la propiedad, incendio provocado o asesinato. Las víctimas son elegidas a propósito, solo por las características que tienen. Esos delitos son punibles por ley.
- Su objetivo es humillar, deshumanizar y asustar a una persona. Este es exactamente el objetivo del discurso de odio, aunque puede suceder que los perpetradores no se den cuenta y sigan repitiendo algunas frases escuchadas sin siquiera entender las repercusiones que pueden ocasionar lo que dicen; así, hay casos en los que pueden que no tengan la intención de herir a nadie.
- Se dirige a una persona concreta o a grupos de personas. Suele ocurrir también que el discurso del odio no apunte a un individuo concreto, sino que, más bien, sea una generalización sobre un

grupo de personas, por ejemplo: “Todos sabemos que los judíos gobiernan el mundo. Necesitamos deshacernos de ellos y nuestro país mejorará” (Facebook).

- El contenido de los discursos de odio hace posible una respuesta violenta, verbigracia: un post en los medios sociales que con contenido de odio provoca que otras personas expresen sus opiniones de manera (muy) violenta.
- El discurso del odio es violencia: no importa por qué alguien decidió usarlo. Siempre humilla a la gente y se viola su derecho a la privacidad y/o el derecho a la seguridad.

Razones y consecuencias de la incitación al odio

La gente usa el discurso del odio por varias razones. A veces es muy difícil determinar qué intenciones impulsan a la gente a utilizar la incitación al odio: cuando la incitación al odio aparece en Internet es habitual no saber quién la utiliza, qué motivación hay detrás de ella. La incitación al odio tiene una carga emocional mayor o menor y, en muchas ocasiones, se utiliza en estados de experimentación de emociones fuertes asociadas a una situación que el autor no acepta o a la que se opone firmemente. Es entonces fácil, bajo la influencia de un **fuerte impulso emocional**, decir o escribir algo de lo que luego se pueda arrepentir.

El uso de expresiones de odio puede ser el resultado de los **estereotipos y prejuicios** existentes en la sociedad: estas presunciones irracionales sobre ciertos grupos de personas influyen en la forma en que son tratados. Se les culpa de prácticamente todo: de la crisis económica, de los crímenes, de la falta de felicidad o de un partido perdido.

Con todo, hay diversas explicaciones que pueden explicar por qué se produce este fenómeno:

1. El discurso del odio puede ser el resultado de un miedo que suele ser difícil de explicar (por ejemplo, un pensamiento recurrente suele ser: “los musulmanes inundarán Europa, nunca más estaremos seguros”).
2. La baja o alta confianza en sí misma / autoestima de una persona la puede llevar a proferir este tipo de actos discriminatorios.

3. El discurso del odio puede ser, también, el resultado de ciertas condiciones sociales o históricas o incluso “tradiciones familiares”.
4. Incluso, puede deberse también a una especie de moda, como suceden con el odio online - coleccionar mensajes de odio es tratado por algunas personas como un hobby-; cuanto más odio genero o colecciono más importante soy. De hecho, los discursos de odio, cuando se re-postean o se comentan mucho, pueden ser monetizados. Algunos medios de comunicación con cebos de clicks están dispuestos a usar el discurso del odio siempre y cuando les aporte tráfico online (y, por tanto, beneficios).
5. Puede ser una expresión de una cierta ideología utilizada por algunos grupos que, por defecto, odian a ciertas personas.
6. En ocasiones, las personas utilizan las expresiones de odio porque tienen problemas de comunicación.
7. Las expresiones de odio son a menudo el resultado de la desinformación o la falta de conocimiento.

Por lo tanto, la respuesta a la pregunta sería: la expresión del odio es, muy probablemente, el resultado de una combinación de las causas descritas en este párrafo.

El discurso del odio puede tener varias consecuencias en diferentes niveles:

A nivel individual:

La experiencia de la expresión del odio puede ser muy traumática. La expresión del odio puede tener un **impacto** directo o indirecto **en el bienestar psicológico**. Las personas a las que se dirige la incitación al odio pueden mostrar una **menor autoestima**. Pueden sufrir trastornos del **sueño**, pueden **sentirse solas o aisladas**, tener **síntomas de depresión**. También, pueden **sentirse amenazadas** y **experimentar sentimientos de miedo e inseguridad**. En los casos más graves, pueden **autolesionarse** o intentar **suicidarse**.

Experimentar el discurso del odio, especialmente, cuando ocurre durante un largo período de tiempo, puede afectar a las elecciones de **vida de las personas**, relacionadas con su trabajo (por ejemplo, la sensación de no valer nada puede afectar a la elección de una carrera diferente a la planeada), la construcción de sus relaciones personales



e íntimas (puede ocasionar la disminución de autoestima y llevar a problemas para encontrar una pareja) e, incluso, a su educación (siendo, frecuente, el hecho de abandonar el sistema escolar).

En suma, algunas de las consecuencias pueden ser a corto plazo (sensación de tristeza) y otras a largo plazo (depresión, elecciones de vida).

En el nivel de la sociedad comunitaria:

Además de afectar a un individuo, el discurso de odio tiene un impacto a mayor escala:

Los discursos de odio como mecanismo de silenciamiento: las personas a las que se dirigen los discursos de odio pueden ser desalentadas a participar en el debate público y a expresar sus opiniones públicamente. Una de las razones de los discursos de incitación al odio es recordar a los diferentes grupos (por lo general, los grupos minoritarios) el lugar que ocupan en la sociedad, el cual se considera inferior. Por lo tanto, las expresiones de odio como mecanismo de silenciamiento constituyen una amenaza para la democracia. Puede impedir que la gente participe en los procesos democráticos y, en consecuencia, influir en decisiones que son importantes para la sociedad en su conjunto.

La expresión de odio puede conducir a la normalización de la discriminación, la intolerancia y la exclusión. Muchos jóvenes no consideran que la incitación al odio sea un problema, sino, más bien, una parte de la cultura juvenil online. Por lo tanto, es posible que no consideren importante reaccionar a este tipo de manifestaciones. En tales casos, la incitación al odio suele estar vinculada a la libertad de expresión, olvidando que no es un derecho absoluto y que este tipo de actos violan otros derechos humanos, tales como: el derecho a la vida (cuando alguien es amenazado o cuando alguien decide suicidarse como resultado de la incitación al odio), el derecho a no ser torturado (cuando la incitación al odio se produce durante un largo período) o el derecho a no ser discriminado (cuando los diferentes grupos minoritarios son considerados menos dignos y son vistos como una amenaza para “nuestra” cultura, religión o estilo de vida). Esta forma de utilizar las prácticas discriminatorias o la exclusión puede considerarse algo justificado.

El discurso del odio contribuye a la polarización social y a la radicalización de las actitudes políticas y sociales. El debate público que permite los discursos de odio hace que la gente tome posiciones extremas en relación con diferentes temas políticos y sociales. En estos ejemplos, la incitación al odio se utiliza para justificar diversas posturas y opiniones políticas (por ejemplo, la utilización de refugiados como chivos expiatorios o de personas LGBTI en el debate político). En tales situaciones, no hay lugar para un verdadero debate político que tenga en cuenta las diferentes opiniones. Las expresiones de odio se convierten en el combustible para expresar puntos de vista muy radicales que están llenos de observaciones discriminatorias y, a veces, dichas expresiones incitan a la violencia contra diversos grupos.

La expresión de odio puede alentar y conducir a actos abusivos y violentos. Algunos ejemplos de expresiones de odio pueden conducir a ataques violentos en manifestaciones o marchas pacíficas así como también pueden dar lugar a que se termine por atacar a individuos que se consideran parte de una minoría. En casos muy graves, la incitación al odio se utiliza para justificar ataques violentos contra grupos más grandes y puede conducir a la segregación y el exterminio. Lee más sobre las diez etapas del genocidio aquí: <http://genocidewatch.net/genocide-2/8-stages-of-genocide/>

¿Qué hacer?

La incitación al odio y los delitos motivados por el odio son una violencia que tiene consecuencias negativas en la vida de las personas afectadas, pero que también repercute, negativamente, en la sociedad en su conjunto. Protegerse a sí mismo y a los demás de la violencia no solo es un deber moral de toda persona, sino además una obligación legal. Toda persona tiene derecho a ser respetada y a vivir en seguridad. Por lo tanto, vale la pena tomar las siguientes medidas:

- Aumentar tu conocimiento de los estereotipos, los prejuicios, la discriminación y la violencia.
- Analizar críticamente los mensajes de los medios de comunicación y practicar tus habilidades de pensamiento crítico.
- Responder o reportar mensajes de redes sociales y contenidos de medios de comunicación que inciten al odio.

- Apoyar a las personas que experimentan o han experimentado la incitación al odio o que han sido víctimas de delitos de odio.
- Denunciar las expresiones de odio, cuando se sospeche que se ha cometido un delito, ya sea directamente a los proveedores de servicios o a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley.
- Participar activamente en las actividades de grupos informales y ONG que contrarrestan las expresiones de odio y los delitos motivados por el odio.

De esta manera, contribuirás a cambiar el mundo para mejor: libre de violencia y discriminación.

Referencias:

- Consejo de Europa. 1997. *Recomendación N° R (97) 20 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre "expresiones de odio"*. URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680505d5b>
- Consejo de Europa. 2015. *Recomendación de política general N° 15 de la ECRI sobre la lucha contra las expresiones de odio*. URL: <http://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech/16808b5b01>
- Nijakowski, Lech M. (2008). *Discurso de odio a la luz de la teoría del discurso*. En: Horolets, Anna (ed. 2008). *Análisis del discurso en y para la sociología*. Varsovia: Adam Marszalek Editorial
- Midtbøen, Arnfinn H., Steen-Johnsen, K., Thorbjørnsrud, K. (2017). *Luchas fronterizas - Concursos de libertad de expresión en la esfera pública noruega*. Cappelen Damm Akademisk/NOAS

El racismo invisible y las microagresiones

En los últimos años, hemos sido testigos de un gran desarrollo de la teoría del racismo y de un montón de nuevos adjetivos para describirlo: sutil, moderno, micro, inconsciente, cotidiano e invisible. Desafortunadamente, esto no significa que el racismo en su forma clásica no exista, sí existe. Sin embargo, hay estudios que indican que hay acciones o no acciones, que muchos no consideran perjudiciales, cuando en realidad lo son.

Cuando hablamos de racismo invisible, nos referimos a los comportamientos nocivos que se consideran normales y aceptados por la sociedad. La línea que traza entre lo que todos conocemos por racismo y lo que es el racismo invisible es una línea de tolerancia. Algunos ejemplos de lo que podría ser el racismo invisible se corresponde con las acciones de las personas que cuentan chistes racistas, que evitan el contacto con una persona que proviene de un grupo étnico diferente, simplemente, yendo al otro lado de la calle o que deciden no salir con una persona que no es blanca. Estos comportamientos, aunque muchos no los consideran perjudiciales, provocan exclusión, ansiedad e influyen en el bienestar de las personas.

Aunque hay diferentes términos para describir estos comportamientos, hemos decidido utilizar, sistemáticamente, el término “racismo invisible”, debido a su claridad y simplicidad. Sin embargo, para entender mejor cómo funciona el racismo invisible, podemos mirar otras teorías muy relacionadas, como la teoría de las microagresiones desarrollada por el psicólogo de la Universidad de Columbia Derald Wing Sue.

Para entender las microagresiones, podría ser útil hacerse las siguientes preguntas: ¿has presenciado alguna vez una situación o un acto que consideres violento sin que puedas explicar por qué? O ¿has estado alguna vez cerca de alguien que te dijera que una acción era violenta, pero que tú no sentías así? Si es así, lo más probable es que hayas sido testigo de una microagresión, algo que no verías si no supieras que existe. En el texto que sigue a continuación, nos proponemos definir qué son las microagresiones, para ver cuán dañinas son y explorarlas en profundidad.

¿Qué son las microagresiones?

Veamos dos definiciones de microagresión, ambas presentadas por el Dr. Sue:

Las microagresiones son intercambios breves y cotidianos que envían mensajes degradantes a ciertos individuos debido a su pertenencia a un grupo (Sue, 2010).

Las microagresiones son las breves y comunes indignidades diarias verbales, conductuales y ambientales, ya sea intencionales o no, que comunican hostilidades, despectivas o negativas de orientación racial, de género y sexual, y los desprecios e insultos religiosos que se dirigen a una persona o grupo (Sue, Capodilupo, et al., 2007).

De estas definiciones ya podemos extraer algunas de las características de las microagresiones:

- Las microagresiones son **breves**: pueden consistir en una simple frase o incluso una mirada que puede pasar muy fácilmente desapercibida.
- Las microagresiones son **frecuentes: ocurren de forma regular**, a menudo a diario.
- Las microagresiones se dirigen **a los grupos marginados**: de manera similar a la discriminación, las más comunes se basan en la etnia (micro racismo), el género (micro machismo) y la orientación sexual (micro homofobia), pero también pueden dirigirse a las personas gordas o a los ancianos, etc.
- Las microagresiones se **normalizan: están profundamente arraigadas** en la cultura, por lo que, a menudo, se realizan de forma inconsciente y sin el objetivo de dañar realmente a alguien.
- Las microagresiones **contienen un mensaje degradante**: un mensaje que, si se analiza, puede resultar dañino, generalmente, basado en estereotipos.
- Las microagresiones son el **resultado de las relaciones de poder**: de forma muy frecuente, son la expresión del poder que uno tiene hacia aquellos con menos poder.

El elemento de poder y las relaciones de poder no fue una parte explícita de ninguna de las definiciones de Sue, pero es muy relevante y está presente en las definiciones de micro machismo en la obra de Luis Bonino (1998), quien dice que las microagresiones (basadas en el género) **son un resultado de las relaciones de poder**. Bonino define el micro machismo como “las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias para ejercer el poder de dominación masculina en la vida cotidiana, que amenazan la autonomía de las mujeres en diversos grados. Artes hábiles, trucos y manipulaciones con las que los hombres intentan imponer sus propias razones, deseos e intereses a las mujeres en la vida cotidiana”.

Podemos observar en nuestras sociedades que las microagresiones se utilizan, a menudo, para reconfirmar la posición de poder o son causadas por el miedo a la posibilidad de perder el poder. Por lo tanto, las relaciones de poder deben ser siempre objeto de reflexión cuando discutimos el racismo invisible.

Tipos de microagresiones

Possiamo dividere le micro-aggressioni in tre macrocategorie: micro-insulti, micro-attacchi, micro -invalidazioni.

El **microasalto** es la forma más directa de agresión y la más parecida al antiguo sexismo, racismo u homofobia. Los microasaltos se indentifican con el menoscabo explícito que tiene por objeto herir a los grupos objetivo, hacerlos sentir no deseados, amenazados o inferiores; y, como tienen esos objetivos claros, son conscientes la mayoría de las veces. Además, los microasaltos pueden ser verbales (por ejemplo, llamar a una persona “moro”), conductuales (como el hecho de no sentarse al lado de la persona negra en el transporte público) o ambientales (como ocurre cuando se cuelgan fotos de mujeres semidesnudas en la oficina de un gerente varón). Como se puede ver en los ejemplos, algunos de estos comportamientos son bastante directos y para muchas personas ya no son micro. Sin embargo, se consideran microagresiones, ya que todavía hay mucha gente que no ve nada violento en ellos.

El segundo tipo de microagresión son los **microinsultos**, que son comunicaciones que transmiten rudeza e insensibilidad, a menudo, basados en estereotipos; es muy probable que sean inconscientes.

Muy a menudo sus mensajes están tan ocultos que, incluso, los objetivos pueden no ser conscientes de ellos, inmediatamente.

Analicemos un ejemplo de una clase en la que un profesor felicita a un estudiante negro por su rendimiento en la escuela con las palabras “eres el orgullo de tu raza”. El estudiante fue felicitado y debería sentirse bien por ello; las intenciones del profesor eran buenas al reconocer el progreso que el estudiante está haciendo. Sin embargo, si tratamos de deconstruir el mensaje podríamos entender que el profesor decidió felicitar al estudiante, debido a los estereotipos que tiene sobre el nivel de inteligencia de la gente negra y el mensaje oculto que está transmitiendo su cumplido esconde un prejuicio: “La gente negra generalmente no es tan inteligente como la gente blanca”.

Por otro lado, queremos seguir ejemplificando esta cuestión exponiendo algunos de los temas más comunes de los mensajes ocultos de los Estados Unidos:

- **Atribución de la inteligencia:** suponiendo que algunos grupos tienen mejores capacidades y nivel de inteligencia. Por ejemplo, confundir a una persona negra con un asistente personal de un CEO, basándose en la suposición de que “normalmente” las personas negras no pueden obtener un máster o título universitario.
- **Ciudadano de segunda clase:** comunicar que ciertos grupos son menos dignos o menos importantes. Por ejemplo, en los restaurantes que dan mesas más pequeñas en lugares más aislados para los negros y las mejores mesas para los blancos.
- **Asunción de la condición de delincuente:** asumir que una persona puede ser peligrosa por el color de su piel o por su origen étnico. Por ejemplo, ir al otro lado de la calle cuando se pasa junto a un grupo de negros, sobre la base de la suposición de que podrían ser peligrosos.

Y hay muchos más mensajes ocultos diferentes a los que estamos expuestos diariamente, los cuales, sin una perspectiva crítica, los estamos asumiendo como verdaderos.

La mayor fuente de este tipo de comunicación son los medios de comunicación y aunque en los últimos años hemos observado el au-

mento de la diversidad y la representación, informes más recientes y diferentes afirman que todavía hay mucho que mejorar. Por ejemplo, en un informe sobre si Hollywood ha estado mejorando o fallando recientemente en cuanto a la representación racial, la Dra. Stacy L Smith y la Iniciativa de Inclusión de Annenberg de la USC hicieron un análisis exhaustivo de la industria cinematográfica, examinando 53.178 personajes en 1.200 películas importantes de 2007 a 2018, y descubrieron que veintisiete películas tenían papeles principales o coprotagonistas que presentaban personajes de grupos raciales/étnicos insuficientemente representados. El porcentaje de personajes de grupos raciales/étnicos insuficientemente representados aumentó del 29,3% en 2017 al 36,3% el año pasado.¹

En los estudios sobre las consecuencias que tiene representar inferiormente a una parte de la población, los investigadores han encontrado que la exposición prolongada a la televisión predice una disminución de la autoestima de todas las niñas y de los niños negros, pero un aumento de la autoestima de los niños blancos. Estas diferencias se correlacionan con las prácticas raciales y de género en Hollywood, que, predominantemente, muestran a los hombres blancos como héroes, mientras que borran o subordinan a otros grupos como villanos, compañeros y objetos sexuales.² Si nos exponemos a esto diariamente, es muy probable que lo asumamos como normal y comencemos a replicar esos tipos de estereotipos. Así es como funciona nuestro cerebro y, por lo tanto, es muy importante aprender a decodificar los mensajes que recibimos de forma crítica.

Existe un tercer tipo de microagresión, llamado **microinvalidación**, que comprende las comunicaciones o pruebas que excluyen, niegan o anulan los pensamientos, los sentimientos o la realidad que experimentan ciertos grupos. El mejor ejemplo que puede ilustrar este tipo de microagresión es hacer que alguien se sienta extraño en su propia tierra. Es un ejemplo muy común de microracismo, para halagar a los negros naturales por nacimiento de un país, sobre su muy buen nivel de idioma local, o empezar a hablar en voz alta y

1 <https://deadline.com/2019/09/inclusivity-diversity-representation-marginalized-communities-film-usc-annenberg-inclusion-initiative-usc-stacy-l-smith-1202710100/>

2 <https://scholars.org/contribution/how-racial-stereotypes-popular-media-affect-people-and-what-hollywood-can-do-become>



gesticular más, suponiendo que no entienden el idioma. El mensaje oculto es claro y la persona que lo hace, asume que no tiene la misma nacionalidad que ellos, lo que lleva a la creación de distancia y a que se rechace su identidad.

¿Son realmente dañinas las microagresiones?

Desafortunadamente, las microagresiones pueden ser muy perjudiciales para el cuerpo y la mente de la persona y su poder radica en la continuidad y la falta de acciones por parte de los espectadores. Ahora, imaginad a una mujer gorda que a lo largo de su vida está expuesta a muchas microagresiones mientras que en la televisión se muestra, principalmente, un tipo de belleza, la delgadez, siendo, con demasiada frecuencia, los gordos son diferentes, impopulares, etc. Esta persona, posiblemente, cuando este comiendo fuera, estará expuesta a miradas críticas, ya que la mayoría de nosotros tenemos el estereotipo de que si alguien está gordo es porque come mucho; y, además, escucha comentarios de sus amigos que han engordado un kilo y lo mal que se sienten por ello. El número de microagresiones que la persona gorda recibe diariamente es imposible de contar, por lo que esta lista podría continuar unas cuantas páginas más. Entonces, ¿cuáles son las consecuencias de esto? Normalmente, empiezan pequeñas y aumentan con el tiempo, comienzan con sentimientos de inseguridad, tal vez, con tristeza ocasional y, luego, provocan sentimientos como sentirse diferente, anormal, de no pertenencia, de vergüenza, de impotencia y muchos más.

Las microagresiones influyen tanto en la salud mental como en la física y su impacto está correlacionado con la intensidad de las microagresiones y la existencia de factores de minimización. Lo más probable es que uno o dos incidentes de microagresión no causen ningún daño, la persona ni siquiera podría notarlo, o, si lo hace, podría tomarlo como un incidente aislado y no hacer un problema de ello. Por ello, las microagresiones son perjudiciales cuando son frecuentes y constantes, ya que provocan un estrés permanente. Hay, de hecho, muchos estudios sobre las consecuencias del estrés a largo plazo, lo cual conduce a la depresión, la culpa, la ira y una serie de enfermedades físicas, que pueden incluso llevar a la muerte.

El estrés que provocan las microagresiones aumenta debido a la ambigüedad y la falta de reconocimiento. Las víctimas carecen de estrategias de defensa debido a que las microagresiones no se con-

sideran ilegales; de la misma manera, no son capaces o temen levantar la voz y reaccionar, puesto que no siempre están 100% seguros de si lo que experimentaron fue una microagresión real, carecen de argumentos o no están seguros de lo que la otra persona realmente quiso decir, lo que, de todos modos, no cambia el hecho de que el incidente provoca estrés y sentimientos negativos.

Existe una investigación realizada en los Estados Unidos (Salvatore & Shelton, 2007) para probar y comparar las consecuencias del racismo visible e invisible. Los investigadores tomaron cuatro grupos diferentes, dos compuestos por estadounidenses blancos y dos por estadounidenses negros, y les mostraron que las decisiones de contratación de la empresa exponían a algunas personas a un contenido explícitamente racista y a otras a mensajes con mensajes racistas ocultos. Después de la exposición todas las personas, fueron enviadas a "Stroop test", una medida de funcionamiento del esfuerzo cognitivo y mental.

Los resultados mostraron que los blancos se veían mucho más afectados por el racismo explícito. Entre las personas negras, su capacidad de resolver problemas disminuía mucho más entre los que presenciaban ejemplos de racismo invisible. Los investigadores creen que los negros desarrollaron una estrategia de afrontamiento para lidiar con el racismo, pero el racismo invisible, debido a su ambigüedad está "drenando la energía psicológica o desviando la tarea en cuestión".

Los científicos llegaron a la interpretación de que los grupos de personas negras ya están acostumbrados a los incidentes racistas, y no están tan influenciados por ellos. Lo que está provocando más estrés entre las personas negras es la espera a que ocurra el incidente racista, estar en la permanentemente alerta y la ambigüedad de si una situación fue un incidente racista o no.

Factores que minimizan las consecuencias

No todas las personas tendrán reacciones similares y experimentarán las mismas consecuencias después del mismo incidente, ya que hay diferentes factores que pueden minimizar los efectos, tales como: el nivel de desarrollo de la identidad, el apoyo social y familiar, el nivel de empoderamiento, los peajes que la persona tiene que soportar, el estrés y los incidentes raciales, el nivel de comprensión del funcionamiento de las microagresiones, etc. No obstante, es



importante comprender cuáles son los factores, ya que eso influye en lo que podemos hacer como trabajadores de la juventud para ofrecer, realmente, una respuesta a los jóvenes a la pregunta: ¿cómo hacer frente a las microagresiones?

Entonces, ¿qué podemos hacer? Por un lado, potenciar a los grupos marginados, ofrecerles apoyo social, no ser espectadores silenciosos cuando presenciamos un incidente racista; y, por otro lado, trabajar en la visibilidad de los diferentes tipos de microagresiones y las consecuencias que pueden producir.

Referencias:

- Bonino, L. 1998. *Micromachismos: la violencia invisible en la pareja* [en línea] http://www.joaquimontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf
- Salvatore, J. and Shelton, N. 2007. *Cognitive Costs of Exposure to Racial Prejudice in Psychological Science* [en línea] <https://equity.ucla.edu/wp-content/uploads/2016/11/Salvatore-Shelton-2007.pdf>
- Sue, D. W. 2010. *Microagresiones en la vida cotidiana: Raza, género y orientación sexual*. Wiley, New Jersey
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M. et al. 2007. *Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice in American Psychologist*, 62(4): 271–286.

Racismo y poder

En la década de 1970, los círculos académicos estadounidenses que estudiaban las relaciones raciales y el racismo sugirieron una fórmula muy simple para explicar el racismo: Racismo = Prejuicio + Poder. Esta ecuación ha sido impugnada desde entonces por algunos, pero lo que esta idea hace, correctamente, es poner poder en la conversación sobre el racismo.

¿Qué significa? Significa que no basta con tener un prejuicio contra alguien, sino que, también, es importante explorar cuáles son las relaciones de poder entre los grupos de los que ambos proceden. Esto es extremadamente valioso, pues, además, permite ver el racismo no solo como una ocurrencia en los encuentros interpersonales entre dos personas, sino que también permite desentrañarlo como un problema estructural omnipresente en nuestras sociedades.

¿Qué es el poder?

En pocas palabras, el poder es la capacidad de establecer normas en nuestro entorno y tomar decisiones, incluidas las relativas a cómo se distribuyen los recursos y quién puede tener acceso a ellos. Citando al activista de los derechos civiles, el Dr. Martin Luther King, "El poder entendido correctamente no es nada más que la capacidad de lograr un propósito. Es la fuerza necesaria para lograr un cambio social, político y económico...". En sus palabras, vemos que uno necesita tener poder no solo para dar forma a la manera en que funciona nuestra sociedad, sino también para cambiarla cuando tenemos pruebas de que no es justa o equitativa.

A nivel social el poder tiene diferentes dimensiones:

El **poder político** en las democracias representativas determinaría quién tiene la capacidad (por ejemplo, suficientes miembros del parlamento) para aprobar una ley. La teoría de la democracia representativa implica que el órgano representativo (por ejemplo, el parlamento, el consejo municipal) reflejará la representación de la sociedad. Desgraciadamente, esto rara vez es cierto.

Las minorías raciales y étnicas están en gran medida subrepresentadas en los órganos de decisión de todo el mundo, con independencia del porcentaje de la población que ocupen. Así



como también, por regla general, las mujeres, que, naturalmente, representan más del 50% de la población de cada país, están muy poco representadas en las estructuras de poder: a partir de 2019, en solo dos países del mundo, el número de mujeres miembros del parlamento es mayor que el de hombres. Del mismo modo, las personas LGBTI luchan por tener una representación justa, a pesar de que, recientemente, se han hecho algunos avances (a saber, a partir de 2020, los primeros ministros abiertamente homosexuales sirven en Irlanda, Luxemburgo, Serbia). Sin embargo, aunque los órganos de decisión colectiva representen equitativamente la diversidad de la población que la ley obligue a representar, esto sigue dejando a la minoría con un acceso limitado al poder.

Imaginemos que hay una minoría étnica que representa el 30% de la población de un país determinado: aunque estén representados equitativamente en el parlamento de este país (alrededor del 30%), esto hará que no puedan aprobar una legislación sin el respaldo de la mayoría. En democracia, las mayorías tienen una importancia significativa. Ellas tienen el poder. Lo que hay que añadir a esta conversación es que los humanos tienden a favorecer a sus propios grupos, es decir, las mayorías tenderán a crear reglas, que defiendan sus propios intereses. Para ilustrar esta cuestión, durante décadas, en algunas partes de los Estados Unidos, se aplicó la “regla de la gota única”: la regla según la cual “una gota de sangre negra” te hace negro, por lo que los hijos y nietos de relaciones mixtas (voluntarias o forzadas) serán considerados negros. Durante los períodos de esclavitud esta regla tenía una dimensión económica muy clara: aumentaba la población de esclavos, defendiendo, así, los intereses de los dueños de esclavos blancos.

El **poder institucional** está estrictamente conectado al poder político, ya que, en términos generales, las instituciones son las que aplican las políticas y las ponen en práctica. Sin embargo, las personas que trabajan en las instituciones públicas no suelen ser elegidas, incluyéndose aquí: expertos, profesionales y técnicos. A pesar de lo dicho, en las decisiones que toman, los procedimientos y las normas que proponen, tienen la capacidad de configurar gran parte de la realidad social.

Tomemos, por ejemplo, la educación pública: mientras que los políticos deciden las grandes cuestiones sobre la estructura,

la dirección, la financiación y los principios de la educación, son las instituciones las que dan forma al modo en que ésta llega a suceder e influyen en la gente. Esta sería la tarea de los ministerios o departamentos de educación, las autoridades educativas regionales, las inspecciones municipales y comarcales y, finalmente, las propias escuelas. Las decisiones que toman estas instituciones tienen un impacto directo en cómo resulta la educación: incluyendo el programa escolar, la seguridad de la escuela, las tasas de abandono, las tasas de rendimiento, la segregación, etc. Asimismo, los actores no públicos, como las empresas y las organizaciones no gubernamentales, también actúan como instituciones y tienen su papel en la configuración del entorno en el que vivimos.

Dicho esto, al ser empleadores y proveedores públicos, las instituciones son las que tienen el poder de sostener un entorno inclusivo o, por el contrario, de perpetuar los actos de discriminación y el entorno hostil en sus políticas de contratación, cultura de trabajo y prestación de servicios. Al igual que los representantes elegidos, las instituciones tienden a servir a los intereses de la mayoría y, en consecuencia, los intereses de las minorías siguen estando insuficientemente representados.

Siguiendo con el ejemplo anterior, en el ámbito educativo, eso puede significar recursos insuficientes (en financiación, conocimientos especializados y medidas específicas) para las escuelas de los barrios pobres y/o de las minorías, junto con una marcada subrepresentación de los grupos minoritarios en el programa escolar. Así pues, en numerosos estudios, se ha constatado que el contenido de los libros de texto o bien no da una representación justa a las comunidades minoritarias, e, incluso, refuerza los estereotipos perjudiciales, las ideas nacionalistas y chovinistas y los valores patriarcales y heteronormativos. Esto también da forma a las narrativas sociales, lo que nos lleva al poder de definir la cultura.

El **poder cultural** puede ser un concepto muy controvertido, si bien, en términos generales, representaría la capacidad de un grupo para influir en la cultura en la que viven. Qué es la cultura y cómo se crea es una cuestión extremadamente complicada, en la que no nos adentraremos, pero para entenderla en relación con el racismo, podemos definir la cultura como “el conjunto de normas,



hábitos, costumbres, ideas y comportamientos de una comunidad determinada”.

Los grupos sociales que tienen poder político y económico, normalmente, también tienen la capacidad de hacer o redefinir las reglas que sigue una sociedad y las ideas que se comparten en ella. El control total en el campo de la cultura fue descrito como “hegemonía cultural” por el filósofo italiano Antonio Gramsci. Según él, la hegemonía cultural estaría vigente cuando una clase u otro grupo social tuvieran control sobre todos los canales de influencia e información (escuelas, medios de comunicación, instituciones religiosas, etc.) y no se pudiera escuchar una perspectiva diferente en ninguna parte.

Así, si tomamos esta lógica sobre las minorías raciales, étnicas o sexuales, veremos que la mayoría tiene el poder de dar forma a lo que es la percepción socialmente compartida sobre sí misma y también la narrativa y la imagen sobre las minorías. Además de los medios de comunicación, la educación y la política institucional, esto también puede hacerse con el uso de símbolos, por ejemplo, qué celebraciones se observan, a qué figuras y acontecimientos históricos se les da importancia, qué se expone (o no) en los museos, las banderas, la música, etc. De este modo, la cultura popular desempeña un papel importante en este proceso. Entre otras cosas, la cultura también determina lo que nosotros, como sociedad, consideramos normal y aceptable. Por ello, la situación cultural específica definirá la línea entre el racismo visible e invisible.

Poder y privilegio

A nivel social, el tema del poder es importante para comprender el alcance del racismo en nuestras sociedades y tener una visión más compleja de que las manifestaciones racistas, grandes o pequeñas, provienen de un cuadro más amplio de acceso estructural y desigual al propio poder. Sin embargo, esta visión social del poder también puede parecer un poco abstracta y, por lo tanto, más difícil de entender, especialmente, cuando se trabaja con jóvenes que todavía están explorando cómo funciona la sociedad. Además, muchos jóvenes no pueden relacionarse con la idea de pertenecer a un grupo que tiene el poder, ya que pueden sentirse impotentes en su vida cotidiana. Esto es comprensible porque muchos jóvenes tienen

limitadas sus posibilidades de participar en la vida social y civil (por ejemplo, debido a las restricciones de edad para votar, presentarse como candidato a un cargo público, etc.). Por eso es importante “traducir” la forma en que la distribución del poder a nivel social influye en las situaciones cotidianas e interpersonales. Esto puede hacerse mediante **el concepto de privilegio**.

Anualmente, los medios de comunicación mundiales publican noticias sobre la solidez de los pasaportes de los distintos países, basándose en índices que miden la libertad y la posibilidad de movilidad que tiene el poseedor de dicho pasaporte. Este es un ejemplo perfecto de cómo la nacionalidad - como característica relevante para todas las personas- define la diferencia de oportunidades. Tiene una implicación muy simple para el privilegio que tienen las personas en comparación con otras que tienen posibilidades reducidas de viajar.

Ahora imaginemos que el color de la piel, el origen étnico, el género, la identidad de género o la orientación sexual también pueden funcionar como pasaportes, o lo que es lo mismo, medios permitirían hacer ciertas cosas más fácilmente que otras. Tomemos un par de ejemplos, siguiendo el supuesto “debido al color de mi piel o mi origen étnico...”:

- No tengo miedo de ser acosado verbal o físicamente al caminar por la calle.
- No espero tener dificultades para alquilar un piso.
- No tengo miedo de que las cosas que digo sean tomadas como representativas de la posición de todo el grupo.
- Confío en que me atenderán en un bar, restaurante o tienda.
- No creo que cree un mal nombre para un grupo si tengo malos resultados en una prueba, pues estos resultados solo me conciernen a mí.
- No presumo que un oficial de policía o un juez tenga un fuerte prejuicio contra mí.
- No temo que tenga dificultades para hacer amigos en la escuela por el color de mi piel o mi origen étnico.

Del mismo modo, si tomamos el supuesto “debido a mi género no tengo miedo de que...” una persona privilegiada podría estar de acuerdo con los siguientes presupuestos:

- 
- Debido a mi género no tengo miedo de que los empleadores no me contraten por la posibilidad de tener hijos pronto.
 - No tengo miedo de que me consideren demasiado emocional o mezquino en mi lugar de trabajo.
 - No temo ser acosada o violada caminando por las calles.
 - Aunque, podríamos seguir con otros ejemplos que contemplaran privilegios en cuanto a la orientación sexual, siguiendo el ejemplo “debido a mi orientación sexual...”:
 - No tengo miedo de tomar la mano de mi pareja en público.
 - No estoy tratando de usar palabras y pronombres de género neutral para mis parejas para no revelar su género.
 - Cuando veo los medios de comunicación puedo ver a mi grupo bien representado en las noticias y reportajes.

Estos son solo algunos ejemplos de privilegio de los blancos, privilegio de los hombres y privilegio de los heterosexuales.

Dicho esto, estas son solo una pocas de las miles de situaciones cotidianas que la gente, perteneciente a la mayoría, no considera, en absoluto, privilegios; pues, representan problemas a los que no se enfrentan en realidad. Su “pasaporte” es más poderoso que el de las personas de grupos minoritarios, ya que les permite navegar, más fácilmente, a través de las fronteras de la vida cotidiana, que, a menudo, ni siquiera saben que existen.

Es importante explorar la cuestión del privilegio cuando trabajamos con jóvenes, especialmente, de la mayoría, ya que de otro modo no es posible explorar el racismo y el racismo invisible en toda su complejidad. No obstante, no se trata de crear un sentimiento de culpa, pues pertenecer a un grupo mayoritario en el poder no suele ser una cuestión de elección. Sin embargo, reconocer que tenemos un privilegio y que nos beneficiamos de él y del sistema que lo crea es un punto de partida importante para cualquier conversación destinada a desmantelar el racismo.

¿Por qué trabajar el poder cuando se trata el racismo con los jóvenes?

Incluir el poder en la ecuación del racismo hace que los procesos de aprendizaje con los jóvenes sean más complicados y más desafiantes. Sin embargo, es importante porque, de lo contrario, no comprenderían el alcance del racismo y, por lo tanto, su papel en la lucha contra él.

Si nos saltamos la introducción del concepto de poder, nos arriesgamos a enviar el mensaje de que el racismo solo es igual al prejuicio (racismo = prejuicio). Esto no hará justicia a la base estructuralmente desigual en la que se crea y perpetúa el prejuicio. En este caso, también nos arriesgamos a dar a entender que ser daltónico resolverá el problema del racismo. Hemos visto muchas acciones de los jóvenes, que afirman “no ver el color de la piel” y, como es lógico, no han cuestionado en profundidad la cuestión del racismo y otras formas de opresión. El “daltonismo racial” implica permanecer ciego a la distribución desigual de poder entre las minorías y la mayoría, lo que se traduce en oportunidades desiguales. No podemos ni debemos permanecer ciegos ante las experiencias personales de las personas de las minorías con el racismo, algo que el enfoque de ceguera ante el color inevitablemente cierra. En suma, adoptar una postura antirracista significa oponerse al racismo en su relación con el poder.

El racismo y las emociones

En la mayoría de expresiones literarias, el racismo está relacionado con el conocimiento, las normas y el poder. Es indudable que, al contrarrestar el racismo, debemos saber qué es, cuáles son las normas a nivel internacional y local que respaldan las narrativas y acciones antirracistas y cuáles son las relaciones de poder en acción en la situación específica. También, deberíamos recordar la fórmula analizada en el capítulo sobre el racismo y el poder, que define el racismo como = prejuicio + poder, señalando que el racismo es un fenómeno estructural en todas nuestras sociedades.

Pero, ¿basta con analizar un fenómeno complejo como el racismo y contrarrestarlo?

Creemos que es esencial considerar también los vínculos entre las emociones y el racismo para tener una imagen más clara del fenómeno y poder identificar mejor las raíces y consecuencias de las acciones de discriminación racial.

Especialmente, al contrarrestar el racismo, debemos ser conscientes del hecho de que este fenómeno no solo compromete nuestros pensamientos y razonamientos, sino también nuestras emociones conscientes o inconscientes como individuos y como personas pertenecientes a un grupo.

Como dice Janine Young Kim, en "Racial emotions and the feeling of equality:

[...] la emoción se suele considerar irracional e indisciplinada, y por lo tanto contraproducente para una discusión seria. De hecho, uno podría aventurarse a sugerir que la emocionalidad de la raza es al menos parte de la razón por la que la gente evita hablar de ella. A la luz de tales limitaciones, es probable que los discursos en la esfera pública sobre valores apremiantes como la igualdad se vuelvan abstractos y distantes, llevando la idea más particular y emocionalmente cargada de la igualdad racial a los ámbitos privados o, peor aún, al olvido. Tal vez la confrontación de las emociones de la raza no solo sea buena para la psique, sino que también puede ayudar a revitalizar el discurso público sobre la igualdad racial.

Además, como dice Paula Ioanide en “La política emocional del racismo”:

Las emociones dan forma a las maneras en que la gente experimenta sus mundos e interacciones. Dan a las realidades psíquicas y convicciones ideológicas de la gente (aunque sean ficticias o infundadas) su sentido de la realidad. Las emociones cinchan o desenredan el sentido de identidad individual y de grupo de las personas. Ayudan a motivar acciones e inacciones, a menudo, de manera inconsciente o preconscientemente reflexiva. Aunque puedan parecer fugaces e incalculables, las emociones ligadas a la raza y a la sexualidad tienen su propia lógica de ganancia y pérdida. Así pues, las emociones funcionan de manera muy parecida a las economías; tienen mecanismos de circulación, acumulación, expresión e intercambio que les dan moneda social, legibilidad cultural y poder político.

¿Cómo podemos definir las emociones?

Según el libro “Descubriendo la Psicología”:

Una emoción es un estado psicológico complejo que involucra tres componentes distintos: una experiencia subjetiva, una respuesta fisiológica y una respuesta conductual o expresiva.

Además de comprender exactamente qué son las emociones, los investigadores han intentado identificar y clasificar los diferentes tipos de emociones. Por ejemplo, en 1972, el psicólogo Paul Eckman sugirió que hay seis emociones básicas que son universales en todas las culturas humanas: miedo, asco, ira, sorpresa, felicidad y tristeza. Más tarde, amplió esta lista, incluyendo otras emociones básicas como: la vergüenza, la excitación, el desprecio, el orgullo, la satisfacción y la diversión.

Martha C. Nussbaum define las emociones no solo como el combustible que impulsa el mecanismo psicológico de una criatura de razonamiento, sino como partes, altamente complejas y desordenadas del propio razonamiento de esta criatura.

Las emociones raciales, a menudo, comienzan a adquirirse en la infancia cuando los niños empiezan a adquirir conocimientos raciales



y a experimentar el poder racial. Pero, las emociones raciales no son solo sentimientos generados dentro de un individuo, sino son, también, sociales, ya que, cuando emergen, impregnan los espacios y las personas a su alrededor.

¿Qué emociones están fuertemente ligadas al racismo?

La diversidad es muy a menudo igual a lo desconocido y esto puede no ser agradable, sino aterrador, generando emociones y sentimientos negativos, como la ansiedad y la sensación de inseguridad debido al cuestionamiento de la propia identidad y existencia. Además, los seres humanos tienen la necesidad de pertenecer a un grupo. Para asegurar su papel en el grupo y su propia pertenencia, pueden identificar al "diferente de sí mismo" como un extraño, como un enemigo de su relación social. El temor al "forastero" puede llevar a atacar y combatir a todos los que son diferentes de ellos mismos para consolidar su propia pertenencia a un grupo o comunidad y, en consecuencia, reconfirmar su propia identidad y existencia, su propio papel y poder.

Las actitudes de odio extremo suelen basarse en el miedo. Proviene de los primitivos mecanismos de supervivencia -nuestro instinto de evitar el peligro- para temer cualquier cosa que parezca ser diferente. Cuando la gente, de forma inconsciente, siente miedo en respuesta a la diversidad, como dice la psicóloga y asesora política Renée Carr, "temen que su nivel de seguridad, importancia o control se vea amenazado. A menudo, tendrán creencias exageradas y negativas sobre los demás para justificar sus acciones discriminatorias con el fin de garantizar su propia seguridad y supervivencia".

La discriminación y la discriminación racial, sobre todo, cuando se actúa a diario, tienen consecuencias en la salud física y mental de quienes la padecen. Las emociones que sienten varían desde la tristeza y el miedo hasta la ira. Por lo general, sus comportamientos se caracterizan por la ansiedad, la depresión, las reacciones traumáticas y la psicosis real.

Afortunadamente, no todos los que sufren acciones y comportamientos discriminatorios desarrollan enfermedades psiquiátricas, sin embargo, sufren, y necesitan activar una estrategia de afrontamiento para enfrentarse a esta situación estresante. Hacer

frente a la situación significa un manejo³ activo de las emociones o una respuesta efectiva o, incluso, la capacidad de resolver los problemas que permite a las personas identificar estrategias para hacer frente a situaciones estresantes.

Para poder hacer frente a situaciones estresantes, como el sufrimiento de la discriminación racial, las personas deben ser conscientes de sus propias emociones (y, especialmente, de las negativas derivadas de una situación de opresión) y decidir cómo utilizarlas, estratégicamente, para superar la situación.

Para hacerlo y no sufrir de psicosis o incluso responder a la opresión y la violencia con más violencia y opresión, las personas deben ser emocionalmente competentes, preocupándose no solo por sus emociones positivas, sino también por las negativas. Es importante estar preparado para cuestionar las emociones que sentimos y sus raíces. Cuando estamos enojados por haber sido despedidos de nuestro trabajo, ¿ese enojo está relacionado únicamente con este evento o está enraizado en experiencias anteriores? Por ejemplo, ¿observaste esta reacción por un problema similar en los miembros de tu familia cuando eras un niño? O ¿estás enfadado porque te falta autoestima y te sientes inútil?

La capacidad de cuestionar nuestras emociones nos lleva a entender mejor nuestras raíces y quiénes somos. Conocer mejor quiénes somos, las emociones que sentimos y los comportamientos que ponemos en práctica en situaciones específicas, nos ayuda a identificar posibles estrategias para hacer frente a situaciones estresantes como la discriminación racial.

A través de la neurociencia, hoy en día hemos alcanzado un grado de conciencia sobre el funcionamiento de nuestro cerebro para poder abordar el problema del racismo muy de cerca. Podemos, incluso, imaginar cómo intervenir para mitigar en la medida de lo posible las emociones negativas generadas por lo que es “diferente de nosotros”. Elizabeth Phelps, neurocientífica de la Universidad de Nueva York y protagonista de la Conferencia la Neurociencia del racismo, dice:

3 El término fue introducido en la psicología en 1966 por el científico americano Richard Lazarus.

Hay dos maneras en que manifestamos nuestras actitudes hacia los que son diferentes de nosotros. Una explícita, la que declaramos abiertamente, y la llamada implícita, en la que inconscientemente nos apoyamos en estereotipos aunque creamos que nos comportamos de manera justa.

La investigadora sostiene que las formas en que percibimos algunas de las diferencias relacionadas con la etnia o la pertenencia a diferentes grupos están implícitas y, frecuentemente, fuera de nuestro control.

Phelps ha demostrado que “hay circuitos cerebrales directamente implicados en los acercamientos a personas que forman parte de un grupo étnico diferente y el estudio de estos circuitos podría resultar ser un nuevo y extremadamente fértil campo de investigación para la comprensión de las dinámicas sociales”. Los circuitos a los que se refiere Phelps son los que están conectados a la amígdala cerebral, una parte del cerebro que se sabe que está involucrada en el manejo de las emociones y del miedo.

Por consiguiente, la neurociencia puede desempeñar un papel decisivo en la revelación de los fundamentos de las actitudes y comportamientos racistas.

Un estudio de neurociencia realizado en los Estados Unidos durante el año 2012 registró pruebas que contribuyen de manera importante a una mejor comprensión de la forma en que nos planteamos y nos relacionamos con los demás.

El estudio, realizado por Jennifer T. Kubota, Mahzarin R. Banaji y Elizabeth A. Phelps, investigadores de Harvard y de la Universidad de Nueva York, demostró cómo, incluso durante una fracción de segundo, nuestro cerebro tiene una reacción de desconfianza a la vista del “extraño”. Durante el experimento, los blancos tuvieron que observar la imagen de un hombre negro. En cada uno de ellos la amígdala se activó como si percibiera una fuente de miedo o asco. Estas emociones duraban solo una fracción infinitesimal de segundo, ya que otras áreas del cerebro se activaban para neutralizar la emoción negativa inicial. Este estudio mostró una dialéctica en nuestras mentes entre las reacciones emocionales negativas y el juicio y la toma de decisiones reflexivas.

Más recientemente, la corteza cerebral ha desarrollado una estructura más compleja que tiene el papel de regular las emociones y es sensible

a la educación, la nueva información y el razonamiento. Gracias a esta área del sistema nervioso somos capaces de evaluar racionalmente, de expresar decisiones y razonamientos, pero, a pesar de esto, las reacciones instintivas siempre pueden estar en su lugar.

Es importante ser consciente de que, durante nuestra vida, las emociones negativas y positivas, las reacciones instintivas y las reflexiones conviven. A lo largo de la misma, dependiendo de la situación o el contexto, usaremos alternativamente nuestras emociones negativas o nuestra capacidad de reflexión.

En consecuencia, es esencial ser consciente de ello y del papel que desempeñan las emociones en la orientación de nuestra vida, para bien o para mal, y en la influencia de nuestras elecciones racionales, si queremos ser capaces de utilizar nuestra inteligencia emocional para contrarrestar el racismo y cualquier otra forma de intolerancia.

¿Por qué es tan importante abordar las emociones mientras se trabaja en el racismo con los jóvenes?

Mientras se trabaja con los jóvenes el racismo y el antirracismo, es esencial trabajar, al mismo tiempo, las emociones porque: *Necesitas nombrar las emociones si quieres usarlas*. Pero, con ser conscientes de nuestras emociones no es suficiente. Para poder usarlas, es necesario conocerlas, nombrarlas y expresarlas adecuadamente.

Muchas veces, en la parte de preguntas para la reflexión de un juego de roles, se pregunta a los participantes "¿Cómo estás? ¿Cómo te sientes?"; y las respuestas suelen ser "me siento bien/ mal/normal". Esto demuestra lo poco que estamos entrenados para reconocer nuestras emociones y expresarlas libremente, a la vez que da cuenta de cómo en nuestras sociedades e instituciones no son tomadas en serio.

Ahora, partiremos de la siguiente premisa: *No puedes contrarrestar el racismo si no eres consciente de tu racismo interno*. Ser conscientes de nuestros prejuicios conscientes e inconscientes y de las emociones relacionadas con ellos es también esencial para empezar a conocernos mejor a nosotros mismos y a los demás. Conocer quiénes somos, con nuestras emociones negativas y positivas, nos ayuda a reconocer a los "otros" como seres humanos, utilizando la empatía como competencia para establecer el diálogo.



Del mismo modo, en línea con el razonamiento anterior: *Puedes luchar contra los mecanismos opresivos, si sabes cómo hacer frente a las situaciones de estrés*: Ser conscientes de nuestras propias emociones y del funcionamiento de nuestros cerebros nos ayuda a la vez que activa estrategias eficaces para hacer frente a situaciones estresantes, como las provocadas por comportamientos racistas y/u otras formas de expresión intolerantes.

Por consiguiente, queremos poner de manifiesto que: *Puedes realizar actividades educativas sobre el racismo y el antirracismo, si eres capaz de suspender tu juicio y analizar los hechos, las relaciones de poder en acción, las emociones que siente la gente*. Para hacer frente al racismo y al antirracismo es necesario que los educadores sean capaces de adoptar un enfoque holístico en el que los niveles cognitivo y emocional apoyen las acciones.

Por último, cabe destacar que: *Se puede construir una contranarrativa si se es capaz de ver la complejidad del racismo como un fenómeno que involucra nuestros pensamientos, nuestros comportamientos y nuestras emociones en la comunidad donde vivimos y actuamos*.

Y para ti, ¿es importante abordar las emociones mientras te enfrentas al racismo y al racismo invisible?

Buen trato

En esta parte, presentaremos el enfoque de la utilización del buen trato en la educación como uno de los mecanismos necesarios y esenciales para luchar contra el racismo (in)visible. Puede parecer innecesario para algunos que se hable sobre ello, ya que es obvio: todos entendemos que tenemos que tratarnos bien, y que esta es una habilidad que hemos aprendido desde muy pequeños. Pero no es así.

Sabiendo que somos individuos que crecen y aprenden en una sociedad determinada, deberíamos analizar el tipo de mensaje que recibimos de nuestro entorno a diario: las noticias y anuncios de la televisión, las películas, la música, los deportes basados en la competición, etc. Así, veríamos que muchos de estos mensajes se basan en el modelo de normalización de la violencia.

Podríamos poner diversos ejemplos desde el de los programas de televisión que muestran sin crítica la violencia verbal y el maltrato, los crímenes y asesinatos, etc. hasta el de los niños que, en tiempos de paz, juegan a la guerra con juguetes como pistolas y rifles. De esta manera, el abuso, el daño y la violencia están tan normalizados que, muy a menudo, a menos que sea muy visible y brutal, no los reconocemos. Así como también la humillación, la ira y los insultos pueden parecer formas normales en el ámbito familiar, en la vida en pareja o en el trabajo.

Asimismo, es difícil salir de este modelo, ya que, aunque lo critiquemos y rechacemos en teoría, lo internalizamos en nuestros valores y comportamientos. Para ilustrar esta cuestión, la forma en que resolvemos los conflictos es representativa de la reproducción de modelos que nos colocan en una espiral de violencia y maltrato. Así, cuando alguien dice o hace algo que nos hace enfadar, sufrimos y tendemos a hacerles sufrir como respuesta.

Podríamos poner como ejemplo, algunas de las respuestas de los jóvenes del proyecto STAR; los jóvenes que entrevistamos en el marco de la investigación en España mostraron un alto grado de conocimiento sobre el buen trato. Algo que relacionan con: las emociones de amor, el cuidado de las personas, la cercanía física, etc. y con premisas como “no debemos reírnos de la gente”, “no debemos insultar a nadie”, “debemos aceptar a todo el mundo como es...”. Y,

sin embargo, la mayoría de ellos confirmaron que, recientemente, se habían burlado o ignorado a una persona, insultado a alguien o juzgado a una persona sin conocerla.

Por otro lado, lo que también descubrimos en la investigación es que los jóvenes carecen de seguridad emocional y autoestima cuando sienten que no cumplen las expectativas de la sociedad; así pues los jóvenes mencionaron, en este caso, ejemplos relacionados con no tener dinero, no ser lo suficientemente guapos o inteligentes o de si nacieron en un país de origen diferente (no en España). En estos casos, sienten que no tienen las mismas oportunidades en la vida, sufren violencia con mayor frecuencia y piensan que otros compañeros o, incluso, los adultos no creen en ellos. Como consecuencia, tienden a reproducir el maltrato hacia ellos mismos también.

El uso del buen trato en nuestro lugar de trabajo y su promoción a mayor escala ofrece una alternativa de cambio de comportamiento a los individuos y a los grupos de personas, permitiéndoles practicar y aprender a construir relaciones respetuosas, basadas en la igualdad, con ellos mismos y con los demás. Porque solo la práctica les permitirá comprender el buen trato de manera integrada y no solo a nivel intelectual.

Cuando intentamos explicar qué es el buen trato, nos gusta utilizar la definición de la psicoterapeuta Fina Sanz Ramón, especialista en sexología y pedagogía, que define el buen trato como:

una forma de expresión del respeto y el amor que merecemos y que podemos manifestar en nuestro entorno, como un deseo de vivir en paz, armonía, equilibrio, de desarrollarse en salud, bienestar y disfrute.

Dado que la base del buen trato es la construcción de relaciones que NO se basan en la estructura de poder, contribuimos consecuentemente, a la eliminación de una de las mayores causas de racismo (invisible) que es: yo, sosteniendo cualquier poder que creo tener (político, físico, cultural, intelectual, etc.), y usándolo contra aquellos que PIENSO, CREO, APRENDO que no lo tienen.

El buen trato es lo opuesto al mal trato/maltrato y, también, puede ocurrir en tres niveles diferentes: personal, relacional y social. Utilizar

el enfoque del buen trato en la educación con los jóvenes significa centrarse en estos tres niveles.

Para promover el buen trato **a nivel personal**, utilizaríamos actividades que permitan a los jóvenes desarrollar valores y actitudes como la conciencia de sí mismos, la autoestima, la autoaceptación, la conciencia emocional, la autocrítica, la autonomía, etc. Por ejemplo, los animaríamos a reflexionar y a contar a los demás sus puntos fuertes y las cosas que admiran en sí mismos (lo que al principio siempre resulta incómodo y difícil, ya que la mayoría de ellos no están acostumbrados a hacerlo). También, pediríamos a los demás que dijeran las cualidades que admiran en otras personas (podemos hacerlo de muchas formas: escribiéndolo en un papel o en globos y poniendo algo de música de baile para crear un buen ambiente; o haciendo un pasillo de buen trato y diciendo a cada persona lo que al grupo le gusta de ella, etc.). Asimismo, podemos ir más allá y proponer tareas de buen trato para el exterior del espacio de aprendizaje: cada persona se tomaría un tiempo para reflexionar sobre lo que le hace feliz y luego lo haría en los próximos días. De esta manera, los jóvenes aprenden a cuidarse mejor: escuchan su cuerpo, sus sensaciones, sus emociones y sus pensamientos. Se comprometen personalmente con su bienestar y sienten que pueden elegir lo que es bueno para ellos entre las muchas opciones que tienen.

Para practicar un buen trato **a nivel relacional**, nos centramos en las habilidades de comunicación no violenta y en actitudes como la empatía, la apreciación de la diversidad y el respeto. Las actividades que utilizamos permiten que los jóvenes aprendan a llegar a acuerdos comunes con otros y a negociar mientras comunican sus propias necesidades y emociones. Ellos también practican la escucha activa. En este proceso los jóvenes desarrollan empatía y habilidades de comunicación basadas en el respeto y la no violencia. Además, mejoran su capacidad de cuidarse mutuamente y aprenden sobre las cosas que no son negociables para ellos mismos y para los demás (por ejemplo, un compañero que te insulta es algo inaceptable y no negociable). En otras palabras, se trata de aprender a poner nuestros propios límites y comunicarlos a los demás.

Una de las actividades que se utilizó dentro del proyecto STAR y que funcionó muy bien es la actuación o el teatro (puedes verlo en la sección de herramientas de este manual). El uso del teatro puede ser una herramienta poderosa e interactiva para transformar situa-



ciones violentas en situaciones basadas en la igualdad y el respeto y en las que no haya abuso de poder. Los facilitadores o los propios estudiantes representan una historia cercana a la realidad de los estudiantes y en la que hay un despliegue de racismo (visible/invisible). Los propios estudiantes tienen que proponer diferentes soluciones al problema. Este ejercicio permite a los jóvenes empatizar mejor con las víctimas del racismo y, por otro lado, aprender sobre las diferentes estrategias de acción en situaciones violentas, cuando son víctimas o espectadores.

Lo que también funcionó bien en el proyecto fueron los llamados “desafíos del buen trato”. Propusimos a dos o tres personas del grupo que se ocuparan del resto del grupo durante un día. Los desafíos fueron agradables y fáciles de llevar a cabo. Al día o a la semana siguiente, el grupo de personas que se ocupaban de los demás cambiaba y el desafío se completaba cuando todas las personas, al menos una vez, eran cuidadoras. El objetivo de esta actividad era hacer que las personas cuidadoras fueran conscientes de los buenos sentimientos que estaban produciendo en los demás y que se dieran cuenta de que eran responsables de la felicidad de otras personas. De esta manera el grupo estaba construyendo de manera responsable y consciente el aprecio mutuo y el cuidado de su bienestar.

Se mostró a los jóvenes cómo un buen trato genera un buen trato. Cuando se integra en el grupo, puede extenderse en la vida diaria, aplicándose en una familia, en una relación íntima, etc.

El buen trato **en el plano social** significa cambiar la estructura de las relaciones de poder por relaciones de igualdad, en las que los jóvenes desarrollen valores como la colaboración, la solidaridad, la empatía, la negociación, la coexistencia y el respeto de la diversidad. Significa escuchar e incluir en lugar de criticar y excluir.

Para promover el buen trato **a nivel del grupo** con el que trabajamos, podemos empezar con actividades que fomenten la cohesión entre los miembros del grupo, para aumentar la motivación de conocerse mejor y aumentar la confianza que tienen entre ellos. Hay muchos dinamizadores y juegos sencillos en los que los jóvenes simplemente se divierten y actividades de construcción de grupo en los que trabajan juntos para resolver los desafíos propuestos y encontrar soluciones comunes.

Una de las actividades que siempre realizamos cuando trabajamos con un grupo es proponer a los participantes que elaboren un **contrato de buen trato**: los jóvenes comparten los valores que deben ser respetados por el grupo o las cosas que deben hacerse o no, para que todos puedan estar plenamente incluidos y sentirse bien. De esta manera, el grupo aprende a colaborar y negociar con los demás y, además, a aceptar y comprender las diferencias que existen entre los miembros del grupo y a tratarlas sobre la base del respeto.

Antes de llegar a este punto, es realmente importante que todos los miembros del grupo se sientan seguros para comunicar sus propias necesidades y, además, se sientan motivados para formar parte del proceso de toma de decisiones del grupo, sabiendo que su voz será escuchada y tomada en consideración. Por esa razón, todas las actividades previas de fomento de la confianza son muy importantes, así como el desarrollo de la confianza en sí mismos, las habilidades de comunicación, etc.; lo que significa que tenemos que trabajar en los tres niveles para ser capaces de hacer un punto de cambio dentro de nuestra pequeña sociedad: el grupo.

Aquí también debemos señalar que es muy importante, al tiempo que se trata de un buen trato a todos los niveles, no olvidar la esfera online y las relaciones que los jóvenes tienen con otros en los medios sociales.

Por último, uno de los principales objetivos de nuestro proceso educativo es que los jóvenes se conviertan en agentes de cambio y multiplicadores de su experiencia de aprendizaje, creando acciones que vayan más allá del aula. Podemos motivarlos para que actúen en sus entornos y concienciar sobre el impacto del buen trato. ¿Cómo? En el artículo Trabajo comunitario puedes aprender cómo apoyar a los jóvenes en la organización de acciones para y con la comunidad.

Referencias

- Sanz Ramón, Fina. (2016): *El buentrato como proyecto de vida* Kairos, Barcelona





HERRAMIENTAS

Actividades

	Racismo invisible	Esteriotipos y prejuicios	Discurso de odio	Relaciones de poder	Conciencia emocional	Buen trato	Página
Bingo	<input checked="" type="checkbox"/>	60					
Gato y Ratón				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		62
Diamante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					64
Cuatro esquinas, cuatro emociones				<input checked="" type="checkbox"/>			66
Buzón de buenas acciones						<input checked="" type="checkbox"/>	68
Buenas acciones online						<input checked="" type="checkbox"/>	69
Buen trato				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	70
¿Hasta dónde llegarías?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					72
Imágenes inocentes, palabras inocentes			<input checked="" type="checkbox"/>				77
El racismo invisible en mi vida	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		82
¿Es esto una microagresión?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				83
Sillas musicales	<input checked="" type="checkbox"/>						89
¿Otro trato?			<input checked="" type="checkbox"/>				92
Triángulo rosa	<input checked="" type="checkbox"/>						96
Poder y caramelos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			97
Pirámide del Racismo	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			99
Racismo en movimiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					102
¿Racismo o no?	<input checked="" type="checkbox"/>						103
Ver						<input checked="" type="checkbox"/>	105
La Red	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				106
¿Quién es quién?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					113

- ✓ Racismo invisible
- ✓ Estereotipos y prejuicios
- ✓ Discurso de odio
- ✓ Relaciones de poder
- ✓ Conciencia emocional
- ✓ Buen trato

Bingo

Resumen

El bingo es una herramienta que ayuda a los participantes a hablar entre sí y a reactivarse mientras reflexionan sobre diversos temas relacionados con el racismo y el racismo invisible.

Materiales

Hojas de bingo (anexas), bolígrafos/lápices

Paso a paso

1. Distribuye las hojas de bingo entre los participantes (una hoja por participante) y explica las reglas de la actividad.
2. La hoja del Bingo incluye 12 preguntas. Cada participante necesita encontrar una persona en el grupo para responder una pregunta. Deben caminar por la sala y hablar con los demás para hacerlo. Cuando tengan la respuesta, deben anotarla en el recuadro correspondiente, junto al nombre de la persona con la que hablaron.
3. Invita a los participantes a ponerse de pie, empezar a moverse y llevar a cabo su tarea. Puedes poner algo de música.
4. La actividad termina cuando suficientes personas logran llenar todos los campos y dicen BINGO en voz alta. Si no tienes tiempo, puedes detener la actividad con la primera persona que tenga el bingo lleno; si hay suficiente tiempo, puedes permitir que todos terminen la actividad.

Preguntas para la reflexión

- ¿De qué preguntas fue más fácil encontrar respuestas y por qué?
- ¿De qué preguntas fue más difícil encontrar respuestas y por qué?
- ¿Qué nuevas palabras/términos/conceptos encontré en la hoja y cómo los entendieron?
- ¿Encontraste algo sorprendente en las respuestas de tus compañeros? Si es así, ¿qué?
- ¿Qué fue lo más importante que aprendiste?

Anexos

Nombra un/una cantante racializado/a que te guste	Da un ejemplo de racismo. ¿Cómo lo entiendes?
Pon un ejemplo de una situación en la que te sentiste sin poder	Nombra a una persona famosa que pertenezca a más de un grupo minoritario/desfavorecido.
¿Dónde presenciaste discurso de odio contra un grupo minoritario?	Nombra el sentimiento que asocias con la igualdad
Nombra una actriz racializada	Nombra un sentimiento que asocias con la situación de tener poco o ningún poder.
Dinos una cosa que haces para apreciar la diversidad	Nombra un modelo a seguir para ti que provenga de un grupo minoritario
Nombra un privilegio que tengas	Nombra una acción que consideres buen trato para otra persona
Nombra una acción que consideres buen trato para ti mismo	Da un ejemplo de una situación en la que te sentiste poderoso/a
Nombra un sentimiento que asocias con el racismo	Nombra un ejemplo de una campaña o acción antirracista de la que hayas oído hablar

Gato y ratón

Resumen

En esta actividad los participantes exploran los pensamientos y sentimientos relacionados con el hecho de ser poderoso y sin poder poniéndose en la posición de un gato y un ratón.

Materiales

Texto para la visualización (anexo); reproductor de música (opcional).

Paso a paso

1. Informa a los participantes de que les va a contar una historia, y que solo tienen que seguir tu voz e imaginar las cosas que estás diciendo o preguntando. Lee el texto para su visualización (anexo).
2. Toma un póster, divídelo en dos partes con una línea y dibuja un gato en un lado y un ratón en el otro. Pregunta a los participantes sobre todos los pensamientos, sentimientos y acciones del gato y el ratón. Anótalos en la parte apropiada del póster.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sentiste como un ratón?
- ¿Cómo te sentiste como un gato?
- ¿Qué pensabas cuando eras el ratón? ¿Qué hiciste?
- ¿En qué situación te sentiste débil? ¿En qué situación te sentiste poderoso?
- ¿Dónde preferirías vivir, en un mundo donde los gatos comen ratones? ¿O donde puedan vivir juntos?
- ¿Quiénes son los gatos y ratones en tu comunidad local? ¿Quién está en la posición de poder en la sociedad? ¿Y quién está en la posición de sumisión?
- ¿Por qué nos gusta el poder?
- ¿Cuáles son las razones para que las personas en posiciones sumisas estén allí? ¿Y por qué están los que están en posiciones de poder allí?
- ¿Cómo se relaciona el poder con el racismo?
- ¿Cómo podemos crear un espacio donde las relaciones de poder no existan?

Texto para la visualización

Respira. Intenta relajar tu cuerpo. Cierra los ojos. Acomódate.

Me imagino que salgo de mi clase y de mi escuela. Hay un pequeño camino que nunca he tomado antes. Decido tomarlo ahora. El pequeño camino va a una vieja casa abandonada. Estoy en la puerta, la abro y entro en la casa. Lo que encuentro es una habitación muy grande y oscura. Puedo caminar por la habitación y mi cuerpo comienza a temblar. Me vuelvo más pequeño. Ya tengo el tamaño de un cuaderno y aún me estoy haciendo más pequeño.

Me crece pelo por todo el cuerpo, me crecen los dientes y me doy cuenta de que me he convertido en un pequeño ratón. ¿Cómo me siento en la posición de un ratón? ¿Cómo veo el mundo desde esta posición?

De repente, la puerta de la casa se abre y un gran gato aparece y comienza a caminar por la casa. ¿Cómo me siento? ¿Qué es lo que pienso? El gato de repente me mira y empieza a caminar en mi dirección. Se acerca cada vez más. ¿Qué puedo hacer? ¿Cómo me siento?

Justo cuando el gato está casi a mi lado, mi cuerpo se transforma de nuevo, me convierto en un gato, y el gato se convierte en un ratón. ¿Cómo me siento en este momento? ¿Cómo veo el mundo ahora cuando soy un gato? ¿Cómo veo el ratón?

Decido lo que haré con el ratón. Voy a hacerlo. Mi cuerpo se sacude de nuevo y comienza a recuperar su forma y tamaño. Después de recuperar mi forma y tamaño, salgo de la casa y vuelvo a la escuela. Subo las escaleras de mi clase y tomo asiento...

Y poco a poco abrimos los ojos.

Diamante

Resumen

La actividad del Diamante ayuda a los participantes a discutir y comprender mejor las posibles consecuencias de las microagresiones raciales.

Materiales

Declaraciones e ilustraciones en forma de diamante (en anexo) para cada participante, bolígrafos/lápices

Paso a paso

1. Da a los participantes el conjunto de nueve declaraciones diferentes, cada una de las cuales representa una microagresión.
2. Explica que su tarea es clasificar las declaraciones dependiendo de cuán severas o violentas las encuentren. La clasificación debe hacerse en forma de diamante, donde las declaraciones menos violentas deben estar en la parte inferior y las más violentas en la parte superior (ver ilustración).
3. Invita a los participantes a realizar la tarea primero individualmente y luego en pequeños grupos de tres a cinco personas cada uno. De esta manera, los participantes podrán reflexionar y crear su propia opinión, primero, y, luego, discutir y aprender de los puntos de vista de los demás.
4. Después de aproximadamente veinte minutos de discusión en pequeños grupos, recoge los diamantes de todos los grupos y ponlos en lugares visibles de la sala de reuniones y pide a los participantes que vayan a ver lo que hicieron los demás.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes después de la actividad?
- ¿Cuáles fueron los puntos más discutibles durante tu discusión de grupo?
- ¿Qué criterios utilizaste para hacer tu clasificación y tomar tus decisiones?
- ¿Existe algo como “un poco racista”? ¿Qué significa? ¿Cómo sabemos si algo es un poco racista o muy racista?
- ¿Crees que hay una clasificación universalmente correcta? Si es así, ¿por qué? Si no, ¿por qué no?
- ¿Cuál de los ejemplos se considera violento en tu comunidad? ¿Por qué?
- ¿Cuál de los ejemplos crese que debería tomarse más en serio? ¿Por qué? ¿Por qué no?

Anexos

"No me siento al lado de un negro o un árabe en el autobús. En la calle, suelo cambiar de lado cuando uno de ellos se acerca a mí".

"Asumí que no recibió una educación adecuada y probablemente trabaja en los campos de la agricultura porque parece un inmigrante".

"Cuando veo a alguien que no parece nativo, normalmente, hablo alto y uso más gestos, porque puede que no hable el idioma local".

"Como policía, comprobé el pasaporte de esta señora que resultó ser rumana. Le dije que parecía más alemana".

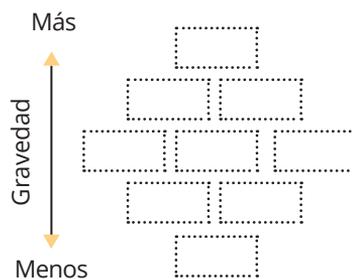
"La crisis financiera nos trajo muchos días negros en nuestros países. Estamos esperando que vuelvan los días blancos".

"No soy racista, pero nunca saldría con un negro porque no es el tipo de hombre que me gusta".

"¡Los chistes racistas son divertidos! ¿No tienes sentido del humor?".

"Siempre hay que tener mucho cuidado con los gitanos y asegurarse de que tu cartera está en un lugar seguro".

"Eres mi primer amigo gay. Nunca he tenido amigos gays antes porque ya sabes cómo son... Pero no eres como el resto".



Cuatro esquinas, cuatro emociones

Resumen

En esta actividad, los participantes emprenderán un viaje explorando cómo se ven influenciados por las emociones de ira, miedo, tristeza y felicidad y cómo podrían ser capaces de manejarlas. También discutirán cómo éstas se relacionan con el racismo y la lucha contra él.

Materiales

Cuatro almohadas; carteles; marcadores; música.

Paso a paso

1. Divide la habitación en cuatro espacios donde cada espacio representa una emoción (ira, miedo, tristeza y felicidad). En cada esquina pega un póster con el nombre de la emoción.
2. Invita a los participantes a un viaje en sus emociones. Al principio, pídeles que se relajen en silencio, de pie o sentados en un círculo en medio de la habitación. Cerrarán los ojos, respirarán profundamente, tratando de conectarse con ellos mismos. Cuando sientas que el grupo está listo, comenzad el viaje, pidiendo a los participantes que se pongan de pie y que los sigan en silencio.
3. La primera emoción que visitarán es el MIEDO: pídeles que se concentren en sus miedos, aquí y ahora, y que piensen de dónde vienen.
4. Cuando terminen, de nuevo en silencio, llévalos a la segunda esquina/emoción: IRA. Pídeles que reflexionen sobre lo que les hace sentir enfadados e invítalos a intentar deshacerse de ello, tal vez gritando, con movimientos corporales o de cualquier otra forma que consideren adecuada.
5. Después de eso, se moverán, en silencio, a la tercera esquina/emoción: TRISTEZA. Pídeles que recuerden situaciones en las que estuvieron tristes y por qué.
6. Una vez que todos estén listos, pídeles que se muevan a la última esquina/emoción: FELICIDAD. Diles que piensen en las cosas que les hacen sentir felices y sonreír en su vida: las personas que los hicieron/los hacen felices; los eventos que los hicieron felices. En esta etapa puedes tocar música que inspire felicidad y que sea adecuada para el baile. Déjalos libres y sigue el ritmo, déjalos disfrutar.

7. Después de todo el viaje, pídele al participante que elija una de las cuatro emociones. Luego entrega a cada participante un póster y marcadores. Deben dibujar una silueta humana y escribir: en la cabeza, los pensamientos que tienen en relación con la emoción elegida; en el pecho, cómo se sintieron; en las manos, las herramientas que tienen para manejar esta emoción; y en los pies, el apoyo con el que pueden contar (personas, música, libros, etc.).
8. Una vez que hayan terminado sus siluetas, pídeles que las compartan y discutan en parejas o en pequeños grupos.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes?
- ¿Cuáles fueron los desafíos que enfrentaste para recordar tus emociones y las situaciones relacionadas con ellas? ¿Qué emociones eran más fáciles y cuáles más difíciles y por qué?
- ¿Cuáles son los vínculos entre las emociones y la vida cotidiana?
- ¿Qué herramientas tenemos para entender nuestras emociones y para hacer frente a ellas?
- ¿Qué tipo de apoyo nos gustaría tener?
- ¿Cuáles son las emociones que acompañan a los actos de racismo e invisibles? ¿Por qué, en tu opinión?
- ¿Es importante ser consciente y controlar nuestras emociones cuando queremos contrarrestar el racismo? Si es así, ¿por qué? ¿Cómo podemos hacerlo?

Para apoyar a tus participantes en la expresión de sus emociones, puede presentarles las seis emociones básicas definidas por Paul Eckman.

Buzón de buenas acciones

Resumen

Esta actividad se desarrolla en paralelo con procesos de aprendizaje más largos. Invita a los participantes a hacer gestos de buen trato entre ellos y a explorar los sentimientos que lo rodean.

Materiales

Una caja, papel, lápices/bolígrafos.

Paso a paso

1. Distribuye tarjetas de papel entre los participantes y pídeles que propongan tareas que representen un buen trato y que las anoten. (por ejemplo, “Cuéntale a un amigo lo que aprecias de él” o “Acude a alguien con quien no sueles hablar mucho y pregúntale cómo le va el día”).
2. Recoge todos los papeles y ponlos juntos en una caja, preferiblemente, decorada de forma bonita. Coloca la caja en la sala, en un lugar de fácil acceso para los participantes. Indica a los participantes que pasen con frecuencia por la caja (por ejemplo, durante los descansos), que escojan un papel y que lleven a cabo la tarea de buena acción que han elegido.
3. Asegúrate de recordar a los participantes de vez en cuando la caja y la actividad. Dependiendo de la duración del proceso de aprendizaje, puedes animarlos a hacerlo una vez al día o un par de veces al día.
4. Al final del proceso de aprendizaje, asegúrate de tomarte el tiempo necesario para discutir la actividad con los participantes, siguiendo las preguntas de reflexión propuestas.

Preguntas para la reflexión

- ¿Qué opinas de la actividad?
- ¿Fue fácil realizar la tarea? ¿Cuáles fueron las tareas más fáciles y las más difíciles? ¿Por qué?
- ¿Cómo te sentiste después de realizar una tarea que representa un buen trato para otra persona?
- ¿Cómo te sentiste después de que alguien te tratara bien?
- ¿Cómo podemos seguir haciendo gestos de buen trato en el grupo y más allá?

Buenas acciones *online*

Resumen

Esta actividad invita a los participantes a practicar el buen trato *online* a través de la publicación en los medios sociales y el etiquetado de los amigos

Materiales

Acceso a dispositivos e Internet.

Paso a paso

1. Pregunta a los participantes qué plataformas de medios sociales utilizan normalmente y qué trato suelen recibir allí. Pídeles que den ejemplos de cuando fueron tratados tanto positiva como negativamente *online*.
2. Explica a los participantes que se les enfrentará a un desafío: necesitan hacer una publicación o un reportaje en un medio social de su elección (por ejemplo, Instagram), que incluya un mensaje agradable. La publicación debe ser elogiosa para los demás participantes del grupo, que deben ser etiquetados. Alienta a los participantes a incluir a personas con las que normalmente hablan menos. También puedes incluir hashtag (por ejemplo, #buen trato o algo más que te puedas inventar junto con los participantes).
3. Puedes dar un tiempo corto para esta actividad o, dependiendo de la duración de su proceso de aprendizaje, puede dar un tiempo más largo. Puedes repetirlo (por ejemplo, a diario).
4. Al final del proceso de aprendizaje, asegúrate de tomarte el tiempo necesario para discutir la actividad con los participantes, siguiendo las preguntas de reflexión propuestas.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sentiste cuando publicaste algo bonito para los demás? ¿Y qué tal cuando otros publicaron algo agradable sobre ti?
- ¿Se requiere mucho esfuerzo para realizar gestos de buen trato *online*? ¿Por qué no los hacemos más a menudo?
- ¿Crees que la actividad envía un mensaje a tus amigos/seguidores en los medios sociales? Si es así, ¿qué mensaje?
- ¿Cómo podemos seguir haciendo gestos de buen trato en el grupo y más allá?

Buen trato

Resumen

En esta actividad los participantes comprenden por experiencia propia por qué es importante tratar a los demás de la manera en que nos gustaría que nos trataran y reflexionar sobre lo que les hace sentir bien.

Materiales

Papel, bolígrafos/lápices, marcadores

Paso a paso

Primera parte

1. Divide a los participantes en pequeños grupos y pide a cada grupo que proponga una tarea para otro grupo -algo que deberían realizar o hacer- para hacer reír a todos y ayudar a dar energía al grupo. Dale tiempo para que se les ocurra una tarea.
2. Pídele a cada grupo que presente su tarea, pero nadie debe comenzar a implementar la tarea en este momento. Normalmente, las tareas serían algo humillantes o harían que los participantes se sintieran algo incómodos.
3. Di a los participantes que ha olvidado mencionar una condición importante de la actividad: cada grupo tendrá que realizar la tarea que se le ha ocurrido dentro de su grupo. Invítalos a hacerlo.
4. Una vez realizadas las tareas, puedes invitar a los participantes a reflexionar o pasar a la segunda parte y hacer una reflexión combinada al final.

Segunda parte

1. Invita a los participantes a ponerse cómodos, a cerrar los ojos y a pensar en un momento reciente en el que se sintieron felices: celebrar un logro, hacer algo o estar con alguien que les haga felices, etc. Pídeles que recreen ese momento en su mente: dónde estuvieron, con quién, qué hicieron, qué sintieron, recordando olores, sonidos a su alrededor, etc.
2. Habiendo dejado suficiente tiempo para recordar y revivir, pide a los

participantes que abran los ojos y formen parejas. Cada participante de las parejas puede utilizar el cuerpo de su compañero como arcilla y construir una estatua que represente la situación o el sentimiento en el que pensó en el primer paso.

3. Haz una ronda y pide a cada participante que muestre y explique su estatua.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes?
- En la primera parte de la actividad, ¿cómo te sentiste cuando otro grupo le impuso una decisión sobre lo que debía hacer? ¿Cómo se relaciona esto con el tema del poder?
- ¿Puedes pensar en ejemplos de la vida real cuando se imponen decisiones humillantes a ciertas personas o grupos de personas?
- ¿Cómo te sentiste cuando las reglas cambiaron y tuviste que realizar tus propias tareas?
- ¿Habrías hecho una tarea diferente si hubieras sabido que tú mismo tenías que hacerla? Si es así, ¿qué tan diferente y por qué?
- ¿Por qué es más fácil humillar a los demás en lugar de a nosotros?
- ¿Cuál es la conclusión general de la primera parte de la actividad?
- ¿Cuál es la diferencia entre la sensación que la primera y la segunda parte de la actividad te produjo? ¿Cómo lo explicas?
- ¿Qué parte de la actividad representa un “buen trato”? ¿Cómo entiendes el “buen trato”?
- ¿Por qué es importante saber lo que nos hace sentir bien? ¿Cómo se relaciona con nuestras relaciones con los demás?
- ¿Cómo podemos utilizar el concepto de buen trato para luchar contra el racismo y el racismo invisible?

- ✓ Racismo invisible
- ✓ Estereotipos y prejuicios

¿Hasta dónde llegarías?

Resumen

Los participantes exploran las microagresiones racistas a través de la historia de un refugiado somalí, Ahmed. Necesitan identificar las microagresiones a través de la historia y expresarlo tomando medidas.

Materiales

Texto para leer: la historia de Ahmed (anexo).

Paso a paso

1. Prepara espacio vacío suficiente y pide a los participantes que formen una larga fila, parados uno al lado del otro, hombro con hombro.
2. Explica a los participantes que vas a leer una historia que está dividida en 17 partes. Después de cada parte, deberán decidir si la situación descrita en la parte actual representa una forma de racismo. Si creen que sí, necesitan dar un paso adelante. Si no, permanecer en el mismo lugar.
3. Pide a los participantes que cierren los ojos, para que no se dejen influenciar por el movimiento de los demás. Comienza a leer la historia de Ahmed. Repite cada parte al menos una vez y da tiempo a los participantes para que decidan si van a seguir adelante o no. Asegúrate de que entienden cuando cada parte de la historia termina y comienza una nueva. Considerando que los participantes se mueven con los ojos cerrados, vela por la seguridad de los participantes.
4. Al final de la historia, invita a los participantes a abrir los ojos, mirar alrededor del espacio y anotar dónde están situados en comparación con los demás. Pueden tomar un par de comentarios de primera mano. Luego invita a los participantes a sentarse en un círculo para hacer una reflexión grupal.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes?
- ¿Qué opinas del hecho de que diferentes personas se posicionaron de manera diferente a lo largo de la historia? ¿Por qué crees que eso sucedió?
- ¿Cuáles fueron las situaciones más difíciles en las que tuviste que tomar una decisión y por qué?

- Busquemos las microagresiones en esta historia: ¿eres capaz de identificar al menos 5 de ellas?
- ¿Cuáles fueron las microagresiones que te hicieron sentir muy incómodo y por qué?
- ¿Cómo definirías una microagresión racial?
- ¿Cuál de las microagresiones se basan en estereotipos? ¿Cuáles son estos estereotipos?
- ¿Cuáles son los elementos que contribuyeron a la exclusión total de Ahmed al final de la historia?
- ¿Las diferentes microagresiones influyen en Ahmed solo individualmente o también como una combinación? ¿Cómo crees que esto cambia el impacto sobre Ahmed?
- ¿Cuándo es el momento adecuado para reaccionar cuando identificamos una microagresión? ¿Cómo podemos reaccionar?
- ¿Has experimentado situaciones similares en la vida real? ¿Cuáles fueron? ¿Reaccionaste? ¿Cómo?
- ¿Por qué a veces es más difícil reaccionar a los actos y palabras racistas hechas y dichas por personas de nuestro círculo cercano? ¿Cuáles son las mejores estrategias para reaccionar?

Anexo: La historia de Ahmed

-
- 1 Es el comienzo del año escolar y hay una nueva cara en la clase. El maestro presenta a Ahmed, que solo dice "hola" a la clase y se sienta solo en uno de los escritorios vacíos. La clase le da la bienvenida al grupo.
-
- 2 Durante el primer descanso tú y algunos de sus amigos os acercáis a Ahmed para conocerlo. Uno de tus amigos pregunta en voz alta "¿Hablas nuestro idioma?", haciendo muchos gestos con sus manos.
-
- 3 Ahmed responde sin rastro de ningún acento que habla y entiende todo perfectamente. Empieza a charlar. Un amigo tuyo pregunta de dónde es Ahmed y responde que es "de aquí", ya que se mudó de una ciudad cercana. La respuesta no satisface la curiosidad de tu grupo, y alguien más pregunta "¿Pero de dónde eres realmente?".
-

-
- 4 Ahmed se siente un poco incómodo con la pregunta, ya que ha estado viviendo en el país desde que tenía dos años. Sin embargo, explica que es negro, lo cual puede no encajar en el estándar general de la sociedad, pero se siente local, ya que no conoce ninguna otra realidad. Alguien de tu grupo le responde que no debe preocuparse, "aquí no somos racistas" y "¡solo hay una raza - la raza humana!".
-
- 5 Más tarde, durante el año escolar, en una de tus clases se discute sobre el espíritu empresarial y la preparación para brillar en el mercado laboral. Tu profesor pregunta a la clase cuáles son los factores más importantes para tener éxito y conseguir un trabajo. Ana responde que, en su opinión, lo más importante es trabajar duro y que todos pueden tener éxito, si trabajan lo suficiente.
-
- 6 Todo el mundo está de acuerdo con la declaración y Emy añade un chiste de que lo que ayudará a Ahmed a tener éxito es la originalidad, por su aspecto. Toda la clase se ríe, Ahmed incluido.
-
- 7 Durante el descanso, Emy se acerca a Ahmed y reconoce que se divirtieron mucho durante la clase. Le toca el pelo y dice que está muy fascinada por él. "Tan exótico", dice.
-
- 8 A medida que pasa el tiempo, Ahmed recibe un apodo en la clase: Somi, abreviatura de "somalí". Sus compañeros de clase a veces bromean con que Somi es bastante inteligente para ser una persona negra.
-
- 9 Un día, durante la clase de matemáticas, el profesor devuelve los exámenes y dice en voz alta que Ahmed obtuvo la puntuación más alta. Dan, que está sentado a su lado, le da un golpecito amistoso en el hombro y le dice: "¡Felicidades, tío, eres un orgullo para tu raza!".
-
- 10 Estás con tu madre frente a una tienda, esperando a tu padre. Ahmed te ve y se acerca para saludarte. En ese momento, tu madre lo interrumpe diciendo "No tenemos dinero", asumiendo que se acerca para mendigar.
-

-
- 11 Al día siguiente te sientes mal por la situación con tu madre y te acercas a Ahmed para decirle que lo sientes. Un compañero de clase escucha la conversación y dice: "Pero tu mamá no puede ser racista. Ella trabaja con algunos negros en la fábrica".
-
- 12 En una de tus clases se te da la tarea de crear carteles de personas que te sirvan de inspiración. Crees que esto puede inspirar a otros en toda la escuela. Hiciste un gran trabajo, pero de alguna manera nadie en la clase incluyó a nadie que no sea blanco o pertenezca a otra minoría.
-
- 13 Se acerca el día de San Valentín y hay una práctica en tu escuela para enviar mensajes de San Valentín a los demás. Tu compañera de clase Jane comenta: "Veamos quién será el 'afortunado' que reciba la tarjeta de San Valentín de Somi. Espero que no sea yo, no me gustan los negros. ".
-
- 14 Un día Tino se da cuenta de que su teléfono ha desaparecido. Está seguro de que debe haber ocurrido en la escuela, probablemente incluso en clase. Alguien se acerca a Somi y le dice: "Si devuelve el teléfono, no informaremos al profesor sobre ello". "
-
- 15 Ahmed dice que no fue él, pero nadie le cree. A medida que pasan los días, los compañeros de clase interactúan cada vez menos con él.
-
- 16 Ahmed se da cuenta de que es el único de la clase que no está invitado a una fiesta. Se siente muy mal por toda la situación.
-
- 17 Un día cuando Ahmed viene a la escuela encuentra una nota en su escritorio que dice "Vuelve a África".
-

Información adicional

Las microagresiones raciales son de diferentes tipos, según la situación y el mensaje que transmiten. Para ayudar a la discusión con los jóvenes, puedes explorar algunas de ellas, las cuales están también incluidas en la historia:

- *Extranjero en su propia tierra*: Cuando se supone que la gente de color ha nacido en el extranjero.
- *Atribución de Inteligencia*: Asignar inteligencia a una persona de color en base a su raza.
- *Ceguera al color*: Declaraciones que indican que una persona blanca no quiere reconocer la raza.
- *Criminalidad*: Se presume que una persona de color es peligrosa o criminal por su raza.
- *Negación del racismo individual*: Una declaración hecha cuando los blancos niegan sus prejuicios raciales.
- *Mito de la meritocracia*: Declaraciones que afirman que la raza no juega un papel en los éxitos de la vida.
- *Microagresiones ambientales*: Microagresiones a nivel macro, que son más evidentes a nivel sistémico y ambiental.

Referencias

La lista es una adaptación de Wing, Capodilupo, Torino, Bucceri, Holder, Nadal, Esquilin (2007). Microagresiones raciales en la vida cotidiana: Implicaciones para la práctica clínica.

Psicólogo americano, 62, 4, 271-286

Imágenes inocentes, palabras inocentes

Resumen

Los participantes analizan caricaturas antisemitas auténticas de la Alemania nazi para explorar los diferentes tipos de discurso de odio y cómo puede perjudicar a las comunidades.

Materiales

imágenes impresas (anexas) u ordenador y proyector.

Paso a paso

La actividad consta de dos partes. Puedes hacerlas juntas durante una sesión de taller o completamente por separado. La segunda parte es opcional.

Primera parte

1. Dile al grupo que les mostrarás fotos de comics. Pídeles que piensen en las respuestas a las siguientes preguntas:
 - ¿De qué país vienen las fotos?
 - ¿Cuándo se crearon (fecha indicativa)?
 - ¿A quién representan?
 - ¿Qué piensas de ellos?
2. Muestra a los participantes las imágenes (anexas). Es mejor mostrarlas como una presentación en una pared o pantalla. Luego, pide a los participantes que respondan a las preguntas anteriores.

Nota: Las imágenes pueden ser difíciles de entender porque provienen de un contexto histórico y social diferente. El objetivo de esta parte de la actividad es recoger ideas de los participantes. No debes juzgar la exactitud de sus declaraciones, pero puedes pedirles que justifiquen su opinión.

3. Después de esta parte de la actividad, informa a los participantes que las imágenes provienen de antes de la Segunda Guerra Mundial y fueron producidas en la Alemania nazi. Estas caricaturas se usaron en escuelas como parte del proceso educativo de niños y jóvenes. Durante las clases sociales o de geografía, estas historietas se usaban para animar a los jóvenes a tomar acciones concretas contra la población judía. Esta propaganda utilizada en el proceso educativo era para mostrar una imagen deshumanizada del judío como alguien que no es digno de la vida. El creador de este enfoque fue Julius Streicher, que comenzó a publicar cómics similares en su periódico. Luego fueron transferidos a los libros de texto escolares. Streicher trató de crear una imagen del judío como un subhumano, que es una amenaza para la nación alemana. Las imágenes mostraban, por ejemplo, judíos obesos sexualmente excitados usando bellas y jóvenes mujeres arias, propietarios judíos despiadados que intimidan a los inquilinos alemanes, sucios carniceros judíos, judíos ricos que ignoran la crisis económica, hombres arios guapos y atléticos y hombres judíos gordos y desaliñados. En uno de los libros de texto donde se colocaron las caricaturas, se dieron tres ejemplos de acciones a tomar: echar a los niños judíos de la escuela, prohibir a los judíos el uso de lugares públicos (como los parques), echarlos del país. Esta propaganda demostró ser efectiva y fue parte del proceso que llevó al exterminio de la población judía.
4. Invitar a los participantes a debatir, utilizando las preguntas de información que figuran a continuación.

Segunda parte (opcional)

1. Pregunta a los participantes si se han encontrado con imágenes, historietas o escritos en espacios públicos que ofendan a las personas por ser quienes son; por ejemplo, los representantes de diferentes minorías tienen diferentes puntos de vista o parecen diferentes.
2. Elige algunos ejemplos de expresiones de odio (mencionados por los participantes) y pide a los participantes que los discutan. Pueden hacerlo en grupos más pequeños.
3. Por último, pide a los participantes que presenten su análisis de los ejemplos de expresiones de odio.

“Imágenes inocentes, palabras inocentes” fue publicado originalmente en polaco: *Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi - pakiet materiałów edukacji praw człowieka*, Warszawa 2017: Amnistía Internacional

Preguntas para la reflexión

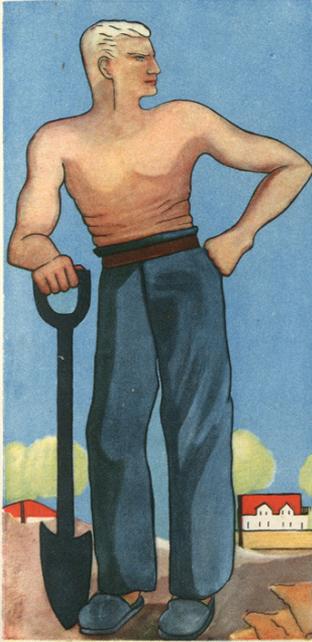
Primera parte

- ¿Por qué la gente en la Alemania nazi creía en dicha o similar propaganda?
- ¿Qué estereotipos sobre los judíos se perpetuaron a través de los cómics? ¿A qué prejuicios condujeron?
- ¿Pueden las imágenes ser consideradas como un discurso de odio y por qué? ¿Serían las imágenes más impactantes para difundir el odio y por qué?
- ¿Conoces ejemplos similares (de imágenes) según tu experiencia? ¿A quién se dirigen? ¿Qué impacto tienen en los jóvenes?
- ¿Qué puedes hacer si ves imágenes de odio, por ejemplo, en los medios sociales?

Segunda parte

- ¿Qué estereotipos están representados en los ejemplos dados?
- ¿Quiénes son las personas afectadas por el ejemplo del discurso del odio?
- ¿Quién es/puede ser su autor (el perpetrador del discurso de odio)?
- ¿Cómo hace sentir a la gente?
- ¿Qué quieren lograr los autores?
- ¿Por qué es este discurso de odio?
- ¿Es eso un crimen?
- ¿Qué puedes hacer al respecto?
- ¿Qué elementos de la actividad fueron los más difíciles para ti y por qué?
- ¿De dónde provienen los estereotipos y prejuicios?
- ¿Pueden ser peligrosas las imágenes o escritos en espacios públicos? ¿Para quién? ¿Cómo crees que se siente la gente que está siendo atacada?
- ¿Qué condiciones deben cumplirse para que el contenido sea clasificado como lenguaje de odio?
- ¿Cómo pueden las expresiones de odio conducir a crímenes de odio?
- ¿Cómo puedes contrarrestar el discurso de odio? ¿Qué puedes hacer?

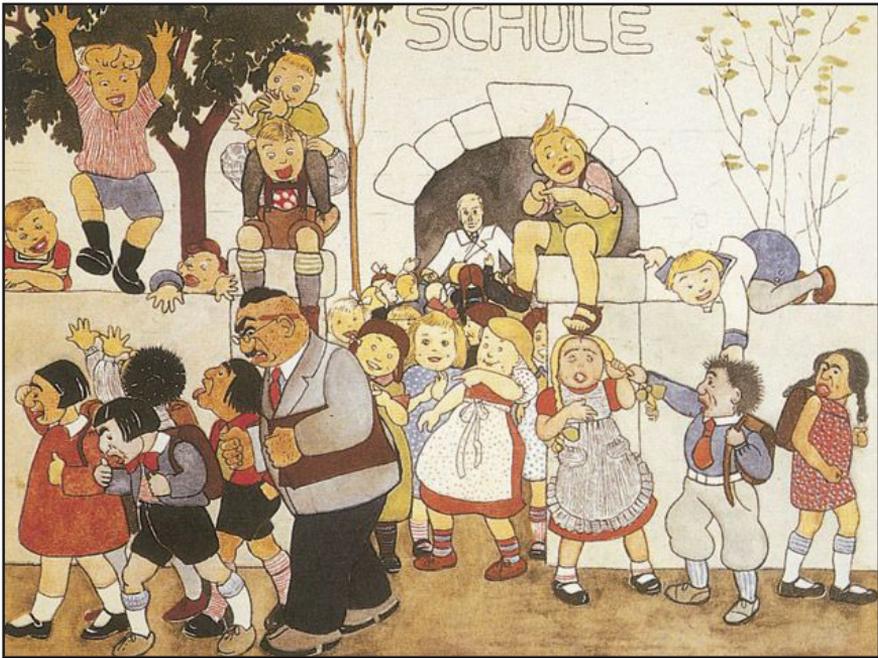
Anexo



Das ist der **Jun**, der sich immer gleich
 Das größte **Schiff** im jungen Reich!
 Er meint, das sei der **Schiff** sei
 Und ist so **gut** ping dort dabei!

Der **Dick** ist
 ein **Solger** Mann
 der **arbeiten**
 im **Kampfen** kann
 Weil er so **sch** ist
 und so **sch** ist,
gut ist so **sch** ist
 von **der Jun**!



El racismo invisible en mi vida cotidiana

Resumen

Los participantes exploran las emociones que acompañan a las situaciones de racismo, reflexionando sobre su propia experiencia a través de un silencioso paseo por la naturaleza.

Materiales

Para apoyar a tus participantes en la expresión de sus emociones, puedes introducir brevemente las seis emociones básicas definidas por Paul Eckman.

Paso a paso

1. Pide a los participantes que formen parejas, agrupándose con una persona con la que les gustaría caminar juntos en silencio. Una vez que se formen las parejas, comenzad con un paseo por la naturaleza. Invitad a los participantes a permanecer en silencio.
2. Después de un rato, pide a los participantes que piensen en un momento en el que experimentaron un acto de racismo invisible (como perpetrador, como víctima o como espectador). Luego continuad el paseo en silencio.
3. Cuando sientas que todos los participantes están preparados para el siguiente paso, pide a los participantes que piensen en las emociones que sintieron cuando se produjo la situación de racismo invisible. Continúad caminando en silencio.
4. Para el último paso, pide a los participantes que compartan sus emociones en sus parejas y que proporcionen detalles sobre la situación, siempre y cuando se sientan cómodos para compartir. Continúad caminando y volved al punto de partida, donde los participantes puedan sentarse y comenzar la reflexión.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes?
- ¿Fue fácil/difícil recordar una situación de racismo invisible en tu vida? ¿Por qué?
- ¿Puedes compartir brevemente algunos de los casos que has recordado?
- ¿Cuáles fueron las emociones que sentiste en relación con la situación que pudiste recordar?
- ¿Cuáles son los vínculos entre las emociones y las situaciones de racismo invisible?
- ¿Cuáles son las emociones que acompañan al racismo y al racismo invisible? ¿Por qué, en tu opinión?

¿Es esto una microagresión?

Resumen

La actividad consiste en analizar diferentes dibujos y determinar si representan una microagresión o no, y por qué.

Materiales

Juegos de dibujos impresos (anexo).

Paso a paso

1. Divide a los participantes en pequeños grupos de máximo cinco personas. Cada grupo recibe un paquete de diez dibujos diferentes.
2. Explica a los participantes que tienen que analizar los dibujos y poner al revés aquellos en los que ven una microagresión.
3. Cuando los grupos estén listos, pídeles que escriban en el reverso de los dibujos en los que encontraron una microagresión la explicación de su decisión.
4. Presenta los resultados del trabajo de los grupos pequeños en el plenario y pasa a la sesión de reflexión.

Preguntas para la reflexión

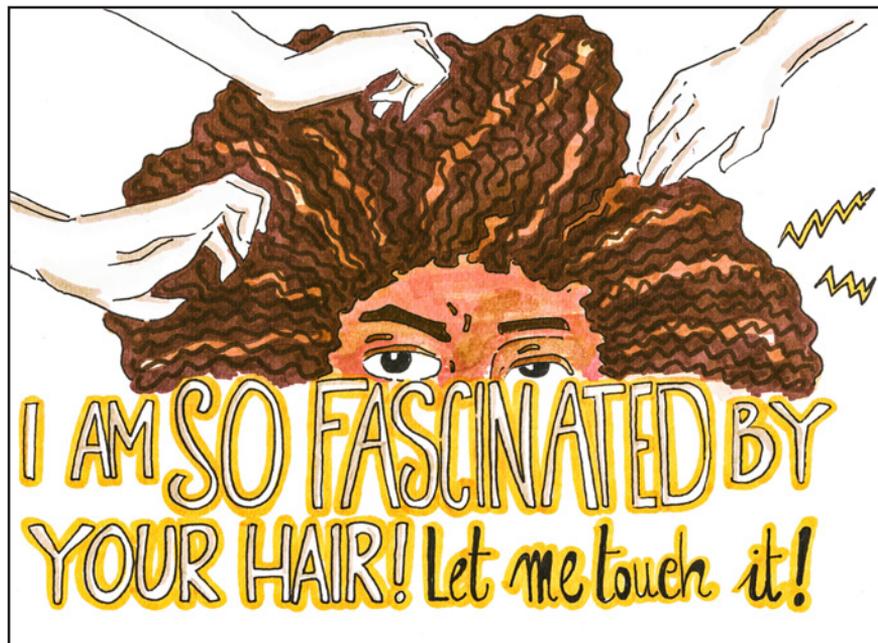
- ¿Cómo te sientes?
- ¿Fue fácil/difícil recordar una situación de racismo invisible en tu vida? ¿Por qué?
- ¿Puedes compartir brevemente algunos de los casos que has recordado?
- ¿Cuáles fueron las emociones que sentiste en relación con la situación que pudiste recordar?
- ¿Cuáles son los vínculos entre las emociones y las situaciones de racismo invisible?
- ¿Cuáles son las emociones que acompañan al racismo y al racismo invisible? ¿Por qué, en tu opinión?

Nota: (Los dibujos están en el original con diálogos en inglés. Si es útil, puedes insertar la traducción de los cómics en tu idioma de trabajo).

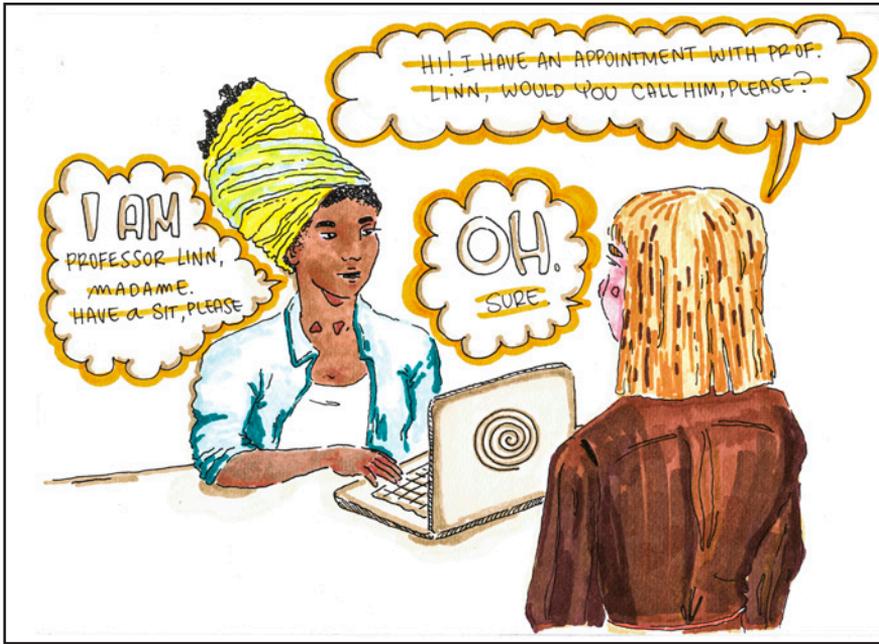
Anexos: Dibujos de Beatrice Naldi



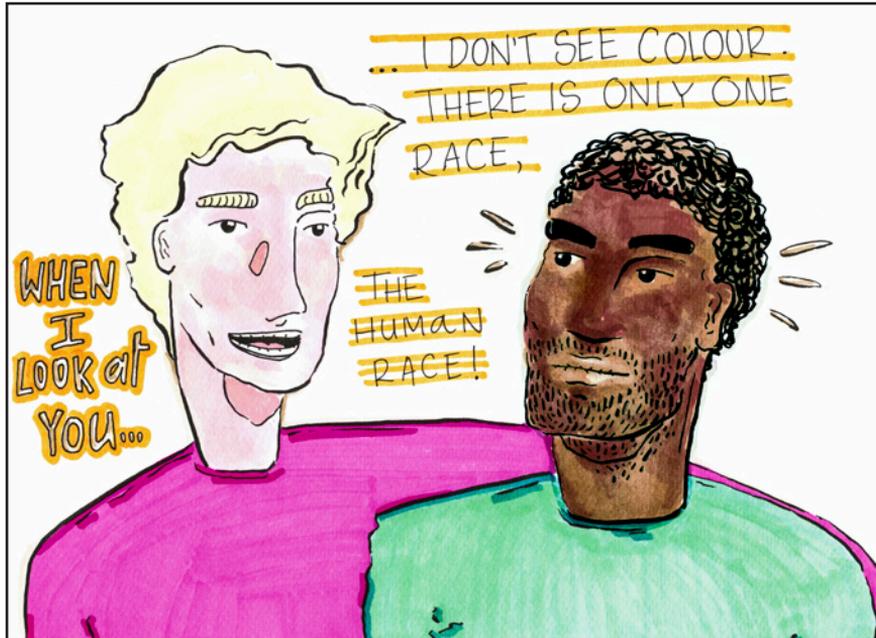
- ¿De dónde eres? - Londres - Pero... ¿de dónde eres realmente?



Me fascina tu pelo. Déjame tocarlo.



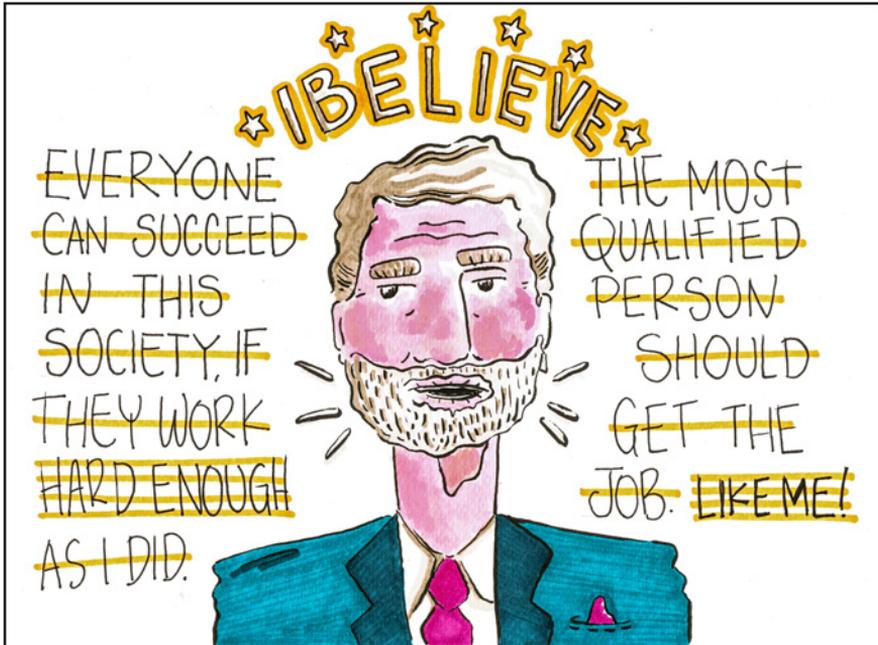
- Hola, tengo una cita con el profesor Linn, ¿podría llamarlo por favor?
 - Soy la profesora Linn, siéntese por favor. - Oh, claro.



Cuando te miro no veo el color. Sólo hay una raza, la humana



- Tan inteligente y hermosa. Eres un crédito para tu raza, querida. - ¿Qué?



Creo que todo el mundo puede tener éxito en esta sociedad, si trabajan lo suficientemente duro como yo. La persona más cualificada debería conseguir un trabajo. Como yo.



- ¿Por qué estás tan callada? - ¡Queremos saber lo que piensas! - ¡Sea más verbal!





- Estoy buscando un experto en participación juvenil... ¿alguna recomendación?
 - ¡Sí! Esta mujer tiene más de 10 años de experiencia. ¡¡Es muy buena!!



Creo que deberíamos ir por otra... ¿mostrar más diversidad tal vez? Sí... supongo que tienes razón Dave.

Sillas musicales

Resumen

A través del popular juego de las sillas musicales, los participantes exploran las consecuencias del racismo invisible en las personas que lo sufren.

Materiales

Un juego de valores impreso y cortado, un reproductor de música, sillas, carteles, marcadores.

Paso a paso

1. Explica al grupo que jugarán al juego de las sillas musicales, donde los participantes bailan alrededor de las sillas en círculo hasta que la música se detenga. En este momento, tienen que buscar una silla vacía y sentarse, pero como siempre hay una silla menos que el número de personas que está jugando, una de ellas se quedará de pie.
2. Antes de comenzar el juego, distribuye los papeles impresos y cortados con los objetos de valor entre los participantes, de modo que cada uno de ellos tenga un valor.
3. Empieza a jugar. Cuando una persona se queda sin silla, tiene que leer en voz alta cuál es el valor que tiene. El grupo entonces necesita decidir si hay alguien que tiene un objeto de valor menos importante en el grupo y puede cambiar de lugar. En este caso, el que se decida que tiene un objeto de valor menos importante dejará el juego, en lugar del que queda en pie.
4. Después de cada ronda y decisión tomada, retira una silla del círculo.
5. Repite la actividad hasta que unas tres o cuatro personas permanezcan en el círculo, por ejemplo, las que tengan los objetos de valor más importantes.
6. Invita a todos a sentarse y a tomar lápices, bolígrafos y papel. Tienen que reflexionar individualmente sobre la siguiente pregunta: *¿Qué pasaría si no tuviera el objeto de valor que tengo en un pedazo de papel por un día? ¿Y qué tal un año? ¿Tres años?*
7. Pide a los participantes que compartan sus reflexiones y luego comienza la reflexión.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes? ¿Qué te pareció el juego?
- ¿Fue difícil decidir quién se queda y quién tiene que dejar el círculo? ¿Por qué fue difícil?
- ¿Qué asegura nuestro acceso a los objetos de valor/privilegios/derechos del papel?
- ¿Todos tienen igual acceso a estos objetos de valor? ¿Qué grupos de personas tienen mejor acceso y cuáles - limitados? ¿Por qué?
- ¿Qué factores pueden limitar nuestro acceso a esos objetos de valor? ¿Es el racismo uno de estos factores? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son las consecuencias del racismo, visible e invisible? ¿Puedes dar ejemplos?
- ¿Cómo podemos minimizar el daño del racismo y sus consecuencias para las personas que lo sufren?
- ¿Sufren consecuencias similares todos los que experimentan el racismo y el racismo invisible? ¿Qué otros factores entran en juego?

Anexos: Objetos de valor

Inicio	Alimentos	Teléfono móvil
Acceso a un templo	Acceso a la escuela	Acceso a la universidad
Amigos	Seguridad física	Dietas (dinero de bolsillo)
Ropa de abrigo	El derecho de voto	Carnet de conducir
Coche	Vacaciones en la playa	Acceso a la discoteca/ club
Acceso a la atención médica	Derecho a viajar al extranjero	Derecho a moverse por todas las partes de la ciudad
Acceso al transporte	Trabajo	Un trabajo bien pagado
Posibilidad de acudir a la policía	Posibilidad de expresar tu opinión	Derecho a enamorarte de la persona que quieres
Sentimiento de pertenencia	Autoestima	Sentirte apreciado
Habilidad para leer	Habilidad para escribir	Ayuda financiera cuando estás enfermo
Acceso a Internet	Posibilidad de aprender idiomas	Posibilidad de recibir nuevas calificaciones

¿Otro trato?

Resumen

Los participantes reflexionan sobre el discurso del odio desde su propia experiencia. Después, exploran diferentes estudios de casos de expresiones de odio y discuten estrategias de reacción, incluyendo cómo pueden reaccionar cuando la fuente de las expresiones de odio es alguien que conocemos.

Materiales

Carteles y marcadores, bolígrafos/lápices, tablas impresas (anexas), tarjetas con situaciones (anexas).

Paso a paso

Primera parte

1. Dile al grupo que esta actividad es sobre crímenes de odio y discursos de odio. Puedes preguntar a los participantes qué significa para ellos los “discursos de odio” y los “crímenes de odio”. Puedes anotar dos términos en la pizarra/póster y pedir a los participantes que los entiendan. Al final de esta parte de la actividad, resume la discusión y da las definiciones de “crimen por odio” y “discurso por odio”.
2. Luego, dile a los participantes que les harás algunas preguntas. Si la respuesta a la pregunta es sí, deben ponerse de pie mientras que, si la respuesta es negativa, deben permanecer sentados. Pídeles que respondan de acuerdo a su propio conocimiento y experiencia. Las respuestas no deben ser consultadas con el grupo. Durante esta parte de la actividad todos deben permanecer callados. Las preguntas:
 - ¿Has encontrado discursos de odio en Internet?
 - ¿Alguno de tus amigos se ha convertido en una víctima del discurso del odio?
 - ¿Alguien de tu entorno ha sido alguna vez víctima de violencia física, verbal o psicológica por ser quien es? (Por ejemplo, tiene un color de piel diferente, es un extranjero, la forma del cuerpo, etc.).
 - ¿Has oído hablar de casos de crímenes de odio?
 - ¿Has oído hablar de casos de crímenes de odio en los medios de comunicación?
 - ¿Alguna vez has reaccionado cuando has visto violencia contra otra persona?

- ¿Alguna vez has reaccionado cuando has visto un discurso de odio en Internet?
 - ¿Se ha castigado a una persona que ha cometido actos de violencia contra otra persona por ser quien es?
3. Después de esta parte de la actividad, puedes discutir brevemente lo que pasó. Pregunta a los participantes cómo se sintieron al responder las preguntas y qué les sorprendió. ¿Fue difícil para ellos responder? ¿Por qué?

Segunda parte

4. Divide el grupo en varios grupos más pequeños (cada grupo pequeño debe tener entre cinco y diez personas). Entrega a cada grupo una hoja de papel con una tabla (abajo) y dos o tres tarjetas con situaciones.
5. Cada grupo debe decidir conjuntamente lo que haría en cada una de las situaciones descritas si se tratara de una persona que conociera bien y si esta persona fuera desconocida para ellos. Dale a los grupos unos quince minutos para hacerlo. Pídeles que escriban las respuestas en la tabla. Dile a los participantes que todas las personas del grupo no tienen que ponerse de acuerdo en una respuesta común; pueden dar varias respuestas para cada situación.
6. Invita a los participantes a presentar sus resultados en el plenario, en particular sus ideas sobre cómo reaccionar. Después de la presentación de cada pequeño grupo, pregunta al resto de los participantes: ¿Os gustan las ideas presentadas? ¿Creéis que las reacciones son adecuadas para el acto? ¿Tenéis otras ideas? Después de todas las presentaciones, pasa a la sesión de reflexión.

Preguntas para la reflexión

- ¿Te resultó difícil encontrar ideas sobre cómo reaccionar en estas situaciones? Si es así, ¿por qué?
- ¿Tus ideas se superponían o eran muy diferentes? ¿Por qué?
- ¿Encontraste ejemplos que no son un discurso de odio o un crimen de odio en tu opinión? ¿Cuáles y por qué?
- ¿Debería ser nuestra reacción diferente en situaciones en las que el autor del acto es una persona que conocemos y cuando no conocemos a la persona?
- ¿Has encontrado u oído hablar de situaciones similares en los medios de comunicación? ¿Cuál fue la reacción del público entonces?

- ¿Ignorar puede ser una forma de reacción a tales situaciones? ¿En qué casos y por qué?
- ¿Deberías reaccionar siempre en situaciones similares? ¿Por qué?
- ¿Qué derechos humanos se violan en caso de discurso de odio?
- ¿Por qué se denuncian tan pocos delitos de odio o se califican como tales?
- ¿Qué puedes hacer para prevenir la incitación al odio y los crímenes de odio?

Anexos: Cuadro

Situación	¿CÓMO REACCIONARÍAS SI ESTA PERSONA...	
	¿Era bien conocido por ti (colega, amigo)?	¿Era un desconocido?
1		
2		
3		

Anexos: Fichas de situación

La PERSONA publica un chiste muy ofensivo sobre la gente negra en Facebook.

La PERSONA se está riendo en el pasillo de un chico que es de Chechenia. Lo llama "sucio" y "negro". Comenta su pobre conocimiento del lenguaje con agudeza, imitando sus declaraciones.

Estás en una fiesta con un grupo de gente. La PERSONA está ofendiendo a los refugiados. Dice que son terroristas y que todos deben estar en prisión. Dice que vinieron aquí solo para robar "nuestros" trabajos y usar nuestro sistema de bienestar.

La PERSONA proporciona un análisis sociopolítico de la migración contemporánea en su blog. El artículo está lleno de declaraciones, como: "La razón de la migración contemporánea es nuestra aceptación forzada del multiculturalismo. Otra fe, especialmente el Islam... nos amenaza a todos. Debemos hacer todo lo posible para evitar que los inmigrantes y refugiados se establezcan en nuestro país. ¡Todo!"

La PERSONA golpea a un tipo en los baños que se rumorea que es gay.

En tu clase, la PERSONA rompió la mochila de una chica musulmana. Le dijeron que no debía ir a tu escuela porque solo hay lugar para el "verdadero X". (X es su nacionalidad)

La PERSONA participó en una manifestación contra la acogida de refugiados en su país. Durante la manifestación, una marioneta que representaba a un refugiado fue incendiada.

La PERSONA se burla de las personas con discapacidades en la escuela. Dice de ellos: "estos lisiados deben ser puestos en algún tipo de instalación cerrada, no en una escuela normal."

La PERSONA publicó el siguiente post en su página de Facebook: "¡Matar a un musulmán no es un pecado!"

La PERSONA, cuando visita un pub, dice las siguientes palabras: "Estos judíos están en todas partes. Mira a este tipo en el bar, mira su nariz - seguramente es un judío."

La PERSONA no quiere apuntarse a la clase de alemán. Dice que no aprenderá el idioma nazi y que todos los alemanes son unos cerdos.

La PERSONA quiere inscribirse en una organización que admita abiertamente sus opiniones xenófobas y racistas. Se dice que la semana pasada miembros de esta organización participaron en la paliza a un extranjero en la ciudad.

Triángulo rosa

Resumen

Se invita a los participantes a agruparse según formas y colores. En última instancia, alguien se queda fuera.

Materiales

Varios *post-its* (rosa, azul, rojo) y un marcador negro.

Paso a paso

1. Antes de la actividad, dibuja una figura geométrica en cada *post-it*: cuadrado, círculo, rectángulo, rombo, trapecio, etc., dependiendo del número de participantes. Dibuja un triángulo con contornos rosados en un solo *post-it*.
2. Pega un *post-it* en la espalda de cada participante para que no sepan cuál es el símbolo que se les asigna. Cada participante solo puede ver los símbolos que están pegados en la espalda de los demás participantes.
3. Pide a los participantes que formen grupos basados en características similares. Pueden decidir formar pequeños grupos, según la similitud de la forma (por ejemplo, todos los cuadrados o todos los círculos) o según el color (por ejemplo, todos los rojos y todos los azules). La persona con el triángulo rosado, normalmente, se quedaría sola porque su *post-it* no pertenece a ninguna categoría de color o forma similar.
4. Dale un tiempo de cinco minutos al grupo e invita a los participantes a discutir lo que pasó y cuál es el resultado final.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo estás y cómo te sientes?
- ¿Estás satisfecho con el resultado y por qué?
- ¿Cuál fue el criterio de “agrupación” que usaste? ¿Por qué decidiste elegir este criterio?
- ¿Había otra forma de reagruparse?
- ¿Puedes comparar lo que pasó en la actividad con las experiencias de la vida real? Da ejemplos.
- ¿Quién es diferente?
- ¿Cómo se producen los procesos de inclusión/exclusión?

Poder y caramelos

Resumen

En esta actividad se invita a los participantes a que distribuyan recursos (caramelos) y estudien en qué medida la facultad de hacerlo puede excluir a grupos y con qué criterios.

Materiales

Caramelos (al menos sesenta).

Paso a paso

Primera parte

1. Explica a los participantes que tienes una sorpresa para ellos, pero solo la recibirán las personas nacidas entre abril y octubre. Enfatiza que tú mismo naciste en este período y que así sabes que este es el período en el que nacieron las mejores personas. Pide a los participantes nacidos entre estos meses que den un paso adelante.
2. Dale un caramelo a todo el que se acerque. Dile a los participantes que te quedan más caramelos y que ellos pueden decidir cómo se repartirán: o para todos, o entre los nacidos entre abril y octubre o, incluso, entre los nacidos en solo uno o dos meses (cuanto más pequeño sea el grupo, más caramelos recibirá cada uno de sus miembros).
3. Si el grupo reasigna los caramelos de manera que algunas personas tengan dos o más caramelos, diles que puedes darles diez caramelos más y que solo las personas con dos caramelos o más pueden participar en la decisión de cómo se van a distribuir.

Segunda parte

4. Pide a los participantes con caramelos (o con dos o más caramelos en caso de que todos tengan caramelos) que junten sus caramelos y formen un círculo entre ellos para protegerlos.
5. Pregunta a los participantes sin caramelos (o con menos de dos) cómo intentarían alcanzar los caramelos del círculo protegido. Anímalos a intentarlo. Todos deberían explorar qué estrategias hay. Asegúrate de observar la seguridad de los grupos y detén el ejercicio si se vuelve violento.

- 
6. Después de que los caramelos en el círculo sean alcanzados o se hayan hecho suficientes intentos, agrádeselo a todos/as e invítalos a sentarse en un círculo para la reflexión.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes?
- ¿Cómo te sentiste durante la primera ronda de distribución de caramelos? Pregunta a los que recibieron dulces y a los que no.
- ¿Qué y cómo decidió el grupo después?
- ¿Quién tenía el poder de tomar decisiones y de establecer reglas que todos debían seguir?
- ¿Cuál fue el criterio según el cual algunas personas tuvieron acceso a los dulces y a la toma de decisiones y otras no? ¿Era un criterio justo? ¿Por qué o por qué no? (Si el grupo no lo menciona, el facilitador puede subrayar que el criterio no dependía de la voluntad de una persona, es decir, nadie tuvo control sobre la decisión cuando nació).
- ¿Cuáles fueron las estrategias para alcanzar los caramelos en la segunda parte del ejercicio? ¿Hubo descontento y comportamiento agresivo? Si es así, ¿estaban justificados y por qué?
- Si los caramelos son un recurso público y poseerlos da la posibilidad de participar en la toma de decisiones, ¿es justo? ¿Es así como se ven las cosas en nuestra sociedad? Da ejemplos.
- ¿Cómo resolvemos situaciones injustas y reglas injustas?
- ¿Cuál es la relación entre el poder y el racismo en el ejercicio? ¿Qué pasa con la sociedad?

Pirámide de racismo

Resumen

En esta actividad los y las participantes exploran diferentes manifestaciones de racismo, clasificándolas entre crímenes de odio, racismo visible y racismo invisible.

Materiales

Copias impresas de la lista de manifestaciones de racismo (anexa); copias impresas de los modelos de la pirámide (anexa).

Paso a paso

1. Divide a los y las participantes en pequeños grupos de cuatro o cinco personas cada uno.
2. Dale a cada grupo una copia de la pirámide. La tarea del grupo es revisar todas las manifestaciones de racismo y ubicarlas en lo que creen que es la parte apropiada de la pirámide. Dependiendo del tiempo y de la dinámica de los grupos, se puede disminuir el número de manifestaciones o también darles tiempo para que se presenten otras adicionales.
3. Los grupos presentan su trabajo y luego se les invita a un debate en el plenario.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sentiste durante la actividad?
- ¿Pensaste en otros ejemplos? Si es así, ¿cuáles eran?
- ¿Qué ejemplo era el más difícil de decidir y por qué?
- ¿Por qué crees que la forma es una pirámide y no, por ejemplo, tres círculos o tres cuadrados?
- ¿Por qué el racismo invisible está en los cimientos de la pirámide? (Los cimientos sostienen el resto de la estructura: no tendríamos asalto físico en la parte superior, si no hubiera cimientos que lo sostuvieran).
- ¿Cuál es la idea subyacente en el racismo visible e invisible?
- Las manifestaciones de racismo invisible están muy extendidas, normalizadas y no las tomamos muy en serio. Sin embargo, ¿cuáles son las consecuencias de estas?

Anexo: Lista de manifestaciones de racismo

- Genocidio (erradicación física de personas de cierta raza u origen étnico)
- Golpes motivados por el racismo (por ejemplo, “Vamos a golpear a algunos negros”)
- Bromas (por ejemplo, “Un judío y un negro entran en un bar...”)
- Proverbios
- Frases hechas (por ejemplo, “como una persona blanca”)
- Elogios que degradan los grupos a los que perteneces (por ejemplo: “Eres educado, no como los demás de tu grupo étnico”)
- Generalizaciones (“No contrates a un indio. Un amigo de mi hermana era indio y era muy poco fiable.”)
- Estereotipos (“Las mujeres no pueden conducir”)
- Mitos (“Son genéticamente más estúpidos”)
- Llamada a la violencia (“Debemos luchar contra la invasión musulmana con cualquier medio”)
- Apodos “divertidos”
- Acciones políticas (por ejemplo, desalojos de familias gitanas porqué sin permisos, pero sin tocar los hoteles ilegales que tampoco los tienen)
- Rechazo de servicios (por ejemplo, no servir a los inmigrantes latinos en un restaurante)
- Segregación (poner a los niños de un grupo étnico en una escuela o una clase dentro de la misma escuela)
- Tratamiento a distancia (evitar físicamente la proximidad con alguien por el color de su piel)
- Discriminación en el lugar de trabajo (rechazo sistemático de la contratación o promoción de ciertos grupos debido a su origen, género, etc.)
- Degradación a nivel personal (un funcionario habla con algunos clientes cortésmente y con respeto y con otros de manera informal)
- Presunciones sobre la apariencia exterior (“Tiene ojos raros, debe ser china”)
- Deshumanización (comparando a las personas con animales o insectos -monos, perros, cucarachas, ratas, parásitos, etc.-)

Anexo: Modelo de pirámide



Racismo en movimiento

Resumen

A través de una breve obra de teatro, se invita a los participantes a debatir y presentar su propia comprensión del racismo.

Paso a paso

1. Divide a los y las participantes en pequeños grupos de cuatro o cinco personas.
2. Pídele a cada grupo que debata, brevemente, sobre lo que es el racismo según ellos y que represente en una breve escena teatral (cada escena debe durar unos dos minutos). También, puedes darles requisitos adicionales (por ejemplo, que no hablen en la escena).
3. Cada grupo presenta su escena. Después de cada escena, el resto de grupos pueden hacer preguntas para aclarar la escena o tratar de adivinar lo que se ha visualizado, pero no se permiten debates antes de que se presenten todas las escenas.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes?
- ¿Te sorprendió algo y, si es así, qué?
- ¿Qué era común en todas las escenas? ¿Qué era diferente?
- ¿Puede explicarse el racismo de otra manera aparte de cómo se mostró en las escenas? Si es así, ¿cómo?
- Las escenas suelen mostrar acciones y movimientos. ¿Puede el racismo también tomar forma de inacción y, si es así, ¿cómo?
- ¿Hubo aspectos de racismo que no reconocimos en las escenas y, si es así, ¿cuáles son?

Se puede utilizar el debate final para **extraer una definición de racismo como una forma de pensar que puede tener varias manifestaciones**: algunas más extremas y explícitas, mientras que otras, a primera vista, más inofensivas. Sin embargo, provienen de la misma mentalidad: que algunas personas valen más que otras

¿Racismo o no?

Resumen

Se trata de un ejercicio de debate en movimiento, en el que los y las participantes deben decidir si ciertas frases o situaciones representan el racismo.

Materiales

Etiquetas “Es racismo” y “No es racismo”; lista de situaciones (en anexo); ordenador y proyector (opcional).

Paso a paso

1. Pega las dos etiquetas “Es racismo” y “No es racismo” en las paredes opuestas de la sala.
2. Explica al grupo que vas a leer algunas situaciones breves y que cada participante tendrá que decidir si la situación es o no una manifestación de racismo y posicionarse en la sala conforme su decisión. Explica que pueden cambiar de opinión y moverse en cualquier momento.
3. Lee alto y claro cada situación y repítela un par de veces. Deja tiempo a los y las participantes para que se decidan y se posicionen. También puedes proyectar las afirmaciones en la pared.
4. Después de que el grupo se haya posicionado en cada frase, pregunta a algunas personas de compartir por qué han elegido esa posición. Recuerda a las participantes el significado previamente acordado de racismo como una mentalidad según la cual algunas personas valen más que otras. No fomentes debates largos, especialmente, si solo hablan personas del mismo grupo.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes?
- ¿Te sorprendió algo y, si es así, qué?
- ¿Qué situación fue la más difícil de decidir y por qué?
- Todas las situaciones son, de hecho, ejemplos de racismo, según nuestra comprensión del mismo. ¿Estarías de acuerdo? Y, si es así, ¿por qué?

- ¿Qué manifestaciones de racismo vimos en las diferentes situaciones? ¿Qué otras situaciones existen? ¿Puedes dar ejemplos de la vida real?

Anexo: Lista de situaciones

- La frase: “Los negros son monos”.
- No dejan entrar a gitanos en un bar, porque la semana pasada en el mismo desaparecieron dos bolsos.
- Los británicos ya no quieren que su país acepte inmigrantes de Bulgaria.
- La frase: “Los musulmanes son violentos”.
- La frase: “Ella es negra, pero muy hermosa”.
- George no puede votar porque va en silla de ruedas y para votar hay que subir escaleras.
- Un grupo de personas destroza un cartel que muestra a dos hombres abrazándose y pidiendo la aceptación de la comunidad LGBTI.

Ver

Resumen

En esta actividad se anima a los y las participantes a que reflexionen sobre sus mejores cualidades y las presenten a los demás.

Materiales

Papel, bolígrafos/lápices.

Paso a paso

1. Explica a las personas del grupo que tienen que hacer una lista de sus mejores cualidades como parte del concurso donde pueden ganar un maravilloso viaje alrededor del mundo. Tienen que ser honestos y, sobre todo, no tímidos.
2. Déjales tiempo para reflexionar individualmente y escribir sus presentaciones. Luego, haced presentaciones en el plenario.
3. Antes de pasar a la reflexión final, puedes decir a los y las participantes que todas hicieron un gran trabajo, por lo que todas son ganadoras.

Preguntas para la reflexión

- ¿Cómo te sientes?
- ¿Qué fue más difícil formular tus mejores cualidades o presentarlas frente a los demás? ¿Por qué?
- ¿La lista sería diferente si fuera solo para ti? Y, si es así, ¿por qué?
- ¿Cuál de las cualidades representa forma en que interactuamos y tratamos a los demás?
- ¿Por qué es importante ser más conscientes de nuestras cualidades? ¿Cómo se relaciona esto con la lucha contra el racismo?
- ¿Qué cualidades de la lista deseas tener, pero que aún no posees? ¿Cómo puedes mejorarlas?
- ¿Qué cualidades deben tener las personas para construir un mundo libre de racismo?

La red

Resumen

Esta es una actividad de simulación en la que los y las participantes hacen el papel de personas que trabajan para una red social y necesitan decidir si un determinado contenido es un discurso de odio que va en contra de las normas de la plataforma.

Materiales

- Cartas de roles (anexas): un número igual al número de personas de cada grupo).
- Tarjetas con contenido de redes sociales (anexas).
- Tarjetas con las reglas de la red social (anexas): una para cada grupo.
- Tarjetas con las regulaciones legales (una para cada grupo). Hay que prepararlas antes de la actividad. Usa las regulaciones nacionales que provienen del Código Penal/Civil relacionadas con el discurso de odio y los crímenes de odio. Y si posible, cópialas en una hoja de papel.

Paso a paso

NOTA: *La actividad puede realizarse en un grupo (preferiblemente de hasta dieciséis personas). Si el grupo es más grande, puede dividirse en dos.*

1. Al comienzo de la actividad, pregunta a los y las participantes si utilizan las redes sociales en Internet. Pregunta cuáles y con qué frecuencia. ¿Por qué las utilizan?
2. Invita a los y las participantes a que imaginen que forman parte del equipo de la RED, una red social para jóvenes con unos cuatro millones de usuarios registrados. *Cada día los usuarios del portal publican unos cinco millones de entradas y comentarios. El portal está creciendo y cada mes el número de usuarios aumenta. Su equipo se ocupa de los informes de los usuarios del portal relacionados con las violaciones de los reglamentos. Su tarea es decidir qué hacer con cada informe. Puede dejar las entradas denunciadas, borrarlas o incluso denunciarlas a las agencias de la ley si constituyen un delito.* El grupo se divide en tres grupos iguales y cada uno tiene su propio número: uno, dos y tres.

- Grupo 1: **Líderes de equipo**
 - Grupo 2: **Expertos en políticas de portales**
 - Grupo 3: **Consultores sociales**
3. Explica a las personas que el portal tiene una forma específica de funcionamiento: el grupo de consultores sociales participa en el equipo que se ocupa del contenido presentado. Los y las consultoras sociales son jóvenes (usuarias del portal), que tienen el mismo derecho a decidir que los demás miembros del equipo.
 4. Pide a los participantes que dibujen sus tarjetas de roles. Luego invítalas de juntarse con sus grupos. Su tarea será familiarizarse con las reglas de la RED y las normas legales y debatir el contenido presentado. Entrega a cada grupo los siguientes materiales: un extracto de las reglas de la RED, una hoja de papel con la normativa legal y una hoja de papel con el contenido del portal. Cada grupo tendrá que tomar decisiones sobre qué hacer con el contenido dado. Cada grupo tendrá que tomar notas sobre sus decisiones y los argumentos que las sustentan. Tienen unos treinta minutos para hacerlo.
 5. Después de esta parte de la actividad, divide a los y las participantes en grupos más pequeños: debes haber tres personas en cada grupo pequeño - una persona que represente a los y las líderes de equipo, expertos en políticas de portal y consultores sociales. Cada grupo debe tomar colectivamente decisiones sobre qué hacer con un determinado contenido del portal. Después de unos veinte minutos, pide a los grupos que presenten sus propuestas de acción para cada uno de los contenidos del portal. Puedes dibujar una tabla en la pizarra y recoger todas las acciones propuestas, por ejemplo:

Contenido	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4

Domande di debriefing

- ¿Cómo te sentiste durante la actividad? ¿Qué fue lo más difícil para ti?
- ¿Cómo se tomaron las decisiones? ¿Estás satisfecha con la forma en la que se tomaron las decisiones?
- ¿Son las soluciones propuestas adecuadas al contenido? ¿Cómo se decidió esto?
- ¿Tuviste en cuenta en tu decisión que el contenido fue publicado por una persona privada o pública?
- ¿Deberían las personas públicas tener derecho a decir “más” que los demás? Si es así, ¿por qué? Si no, ¿por qué no?
- ¿Lees los reglamentos de las redes sociales en las que tienes una cuenta? ¿Qué es lo que hay? ¿Hay alguna mención de los discursos de odio?
- ¿Cómo reaccionas cuando ves un discurso de odio en Internet? ¿Denuncias el discurso de odio? ¿Cuál es la reacción del portal?
- ¿Qué piensas sobre las regulaciones legales relacionadas con el discurso de odio? ¿Qué grupos no se mencionan en la ley? ¿Por qué? ¿Significa esto que pueden ser ofendidos y atacados?
- ¿Cuáles son las limitaciones del derecho a la libertad de expresión?

La red se publicó originalmente en polaco en: *Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi - pakiet materiałów edukacji praw człowieka*, Warszawa 2017: Amnesty International

Anexo: Extracto del Reglamento de la RED

Lo que más importa es la seguridad de los usuarios de nuestro servicio.

Estamos examinando muy cuidadosamente los informes de amenazas para identificar las amenazas graves a la seguridad pública y privada. Eliminamos las amenazas de daños personales a los individuos. También eliminamos las amenazas de posibles robos, vandalismo u otras amenazas relacionadas con la esfera financiera.

La RED fomenta el debate abierto, compartiendo puntos de vista y opiniones. Sin embargo, eliminamos el contenido que promueve el odio, atacando directamente a los usuarios por su:

- color de piel
- etnia
- nacionalidad
- religión o creencia
- orientación sexual
- género, identidad de género
- discapacidad o enfermedad

No permitimos que la RED sea utilizada por organizaciones e individuos que promueven el odio hacia los grupos protegidos.

No permitimos que las organizaciones creen páginas en la RED que promuevan la actividad terrorista o las actividades ilegales organizadas.

También estamos eliminando el material que expresa el apoyo a los grupos involucrados en las actividades mencionadas, caracterizadas por un comportamiento ilegal y violento. Está prohibido rendir homenaje y apoyar a los líderes de estas organizaciones, así como aceptar sus actividades.

No toleramos el acoso o la intimidación. En casos de las violaciones graves de la ley, las denunciamos a las fuerzas del orden.

Eliminamos el material que intimida a otros o que promueve la violencia y el abuso sexual.

(Desarrollado sobre la base de la normativa y las reglas de Facebook)

Anexo: Cartas de roles

Grupo Uno: Líderes de equipo

Vuestra tarea será llevar a cabo una reunión en un grupo de tres personas: además de vosotros, habrá un experto en políticas del portal y un consultor social. Vuestro trabajo se desarrollará en dos etapas:

PRIMERA ETAPA: Reunión con líderes de equipo. Leed cuidadosamente el extracto de las normas y reglamentos del portal, así como las normas legales vigentes en el país. Además, debatid el contenido presentado y pensad en qué hacer con él. Tenéis varias opciones: borrar el contenido, dejar el contenido, contactar al usuario, denunciar el contenido a las agencias de la ley, cerrar la cuenta del usuario. También podéis sugerir otra solución.

ETAPA DOS: Vuestra tarea será facilitar una reunión en un grupo de tres personas: además de ti, habrá un experto en políticas del portal y un consultor social. Durante el trabajo de tu grupo tenéis que decidir qué hacer con el contenido presentado. Vuestra tarea será dirigir el trabajo del grupo. Al principio, dad la bienvenida y presentad a los miembros del grupo. Luego leed o mostrad el primer papel con contenido del portal y pedid a los miembros del grupo que den su opinión. Luego decidid qué hacer con el contenido. Depende de vosotros decidir finalmente qué hacer con el contenido. Recordad que tenéis que justificar cada decisión.

Grupo dos: Expertos en políticas de portales

Vuestro grupo es el responsable de la política del portal y su cumplimiento entre sus usuarios. Tenéis mucho cuidado en asegurarnos de que las decisiones que se toman sobre el contenido del portal sean conformes a las normas y reglamentos y a la ley vigente en el país. Vuestro trabajo se desarrollará en dos etapas:

PRIMERA ETAPA: Reunión en el grupo de expertos en políticas de portales. Leed cuidadosamente el extracto de las regulaciones del portal, así como la normativa legal vigente en el país. Debatid el contenido y pensad qué hacer con él, teniendo varias opciones: borrar el contenido, dejar el contenido, contactar al usuario, denunciar el contenido a las agencias de la ley, cerrar la cuenta del usuario. También podéis sugerir otra solución.

ETAPA DOS: Reunión en un pequeño grupo de tres personas: además de ti habrá un/a líder de equipo y un consultor social. Durante el trabajo de tu grupo tenéis que decidir qué hacer con el contenido presentado. La reunión será facilitada por el líder del equipo. Presenta vuestra propuesta sobre qué hacer con el contenido y debatidla. La decisión final depende del líder del equipo.

Grupo TRES: Consultores sociales

Sois un grupo de personas que han sido seleccionadas como consultores sociales a través de un concurso. Vuestro papel es asegurarnos de que los empleados del portal no abusen del derecho a borrar el contenido del portal y que se respete el derecho a la libertad de expresión y de opinión. Vuestro trabajo se desarrollará en dos etapas:

PRIMERA ETAPA: Reunión en el grupo de consultores sociales. Leed cuidadosamente el extracto del reglamento del portal, así como la normativa legal vigente en el país. Debatid el contenido y pensad qué hacer con él. Tenéis varias opciones: borrar el contenido, dejar el contenido, contactar al usuario, denunciar el contenido a las autoridades, cerrar la cuenta del usuario. También podéis sugerir otra solución.

ETAPA DOS: Reunión en pequeño grupo de tres personas: aparte de ti, habrá un líder de equipo y un experto en política de portales. Durante el trabajo de su grupo deben decidir qué hacer con el contenido presentado. La reunión será facilitada por el líder del equipo. Presenta vuestra propuesta sobre qué hacer con el contenido y también tus argumentos. La decisión final depende del líder del equipo.

Anexo: Contenido del portal

- 1 Comentario de un particular en un artículo de prensa sobre informes de abuso infantil por parte de refugiados en piscinas en Alemania (el artículo apareció en el sitio web "No a la islamización de Europa")

¿Y no hay hombres de verdad en Alemania que intervendrían de la única manera correcta, es decir, por la fuerza y la agresión? Si uno de los refugiados recibiera un puñetazo a la cara, la próxima vez se lo pensaría.

- 2 La organización no gubernamental puso carteles con el siguiente contenido en su página:

La homosexualidad perjudica seriamente la vida y la salud

Los homosexuales han sido condenados dos veces más por delitos sexuales. Los homosexuales tenían cuatro veces más probabilidades de cometer un asesinato.

(además del texto, hay una foto del hombre esposado en cada póster)

- 3 Una conocida concejala de la ciudad publica este post en su perfil:

¡Agarra esa cosa y aféitala para que no se quede calva!

Bajo el texto hay una foto de un diputado del partido de la oposición, que fue criticado por el concejal.

- 4 Una persona privada publicando sobre los refugiados:

Deja a esas mujeres y niños y a todos esos tipos que buscan entretenimiento en un avión para llevarlos a Siria e Irak o de donde sean y déjelos luchar por la libertad y cuando ganen, déjelos trabajar para su país... Arbeit macht frei o el trabajo libera...

- 5 Una película de una persona privada en la que se pronuncian tales palabras:

El mayor obstáculo para el movimiento de libertad, que tiene como objetivo de fortalecer la nación, no son los oligarcas, la mafia, el establecimiento u otros enemigos, sino que hay una simple cobardía, una simple pasividad judía (...). Los opresores y la pasividad judía querrán ponerte de rodillas, arrastrarte, moler, tragar, digerir, y al final, querrán escupirte, porque no eres necesario.

- ✓ Racismo invisible
- ✓ Estereotipos y prejuicios

¿Quién es quién?

Resumen

Los y las participantes trabajan con imágenes y exploran los estereotipos relacionados con las apariencias físicas.

Materiales

Juego de fotos (anexo), copias impresas de una lista de preguntas (anexo)

Paso a paso

1. Divide a los y las participantes en pequeños grupos de tres o cuatro personas y entrega a cada grupo un conjunto de ocho imágenes.
2. Pide a los participantes que miren todas las imágenes con cuidado y que seleccionen la que más resuene con ellos, cuya historia les gustaría descubrir. (Alternativamente, para ahorrar recursos, puedes asignar una foto por grupo de forma aleatoria o a elección propia).
3. Cuando todos los grupos hayan seleccionado una foto, entrérgales la lista de preguntas (anexo – lista de preguntas). Explica que las preguntas ayudarán a los y las participantes a crear una historia sobre la persona después de estudiar cuidadosamente su foto.
4. Invita a los grupos que presenten sus historias en el plenario y cierra la sesión con la reflexión final.

Preguntas para la reflexión:

- ¿Qué fotos elegiste y por qué?
- ¿Qué información encontraste en la foto que te ayudó a desarrollar la historia?
- ¿Cuál fue el nivel de dificultad para responder a las preguntas sobre esta persona?
- ¿Qué probabilidad hay de que tu historia sea cierta? ¿Por qué lo crees?
- ¿Por qué crees que asociamos ciertas historias con ciertas características físicas?
- ¿En qué situaciones utilizamos las características físicas para crear una opinión sobre otras personas en la vida real?
- ¿Qué tipo de consecuencias podría tener el hecho de basar nuestro juicio en las características físicas?

Anexo: Lista de preguntas

- ¿Cómo se llama esta persona?
- ¿Cuántos hermanos tiene esta persona?
- ¿Cómo es la casa de esta persona? ¿Con quién vive?
- ¿Dónde iría esta persona de vacaciones?
- ¿Qué haría esta persona en su tiempo libre?
- ¿Cómo se gana la vida esta persona?
- ¿Qué idiomas hablaría?
- ¿Qué nivel de educación tendría?
- ¿Tendría pareja y/o hijos?
- ¿Cuáles son los sueños y metas de esta persona?

Anexo: Fotos

<https://unsplash.com/collections/10024483/activity-who-is-who>



ENFOQUES

Trabajo comunitario

Si se detiene el balón o se intenta controlarlo tocándolo dos veces posteriormente, el árbitro hace sonar el silbato de la falta y los oponentes se llevan el punto. Diabólico y antihistórico: el pase como gesto obligatorio por reglamento en un mundo que te enseña a mantener tus cosas, tus privilegios, tus sueños, tus metas. No hay nadie que pueda golpear si no hay nadie más para levantar, nadie que pueda levantar si no hay nadie más que haya recibido el balón del oponente.

Mauro Berruto, ex entrenador del equipo masculino de voleibol italiano

Pensar y luego generar acciones comunitarias que tengan como punto de referencia los temas tan delicados como la exclusión y el racismo significa posicionarse en dos niveles que son a la vez teóricos y prácticos:

- Un primer nivel se refiere a lo que entendemos por comunidad y lo mucho que esta “entidad”, tan multiforme e interpretable, puede ser potencial para acciones contra el racismo y la exclusión de todo tipo.
- Un segundo nivel es el desafío que supone involucrar a la comunidad no tanto y no solo en acciones fuertemente centradas en cuestiones antirracistas, sino en acciones que puedan tocar y cruzar las áreas “alrededor de” tal tema. Estas áreas son sistemas reales que pueden llegar a bloquear la perspectiva de recepción, integración y cohesión social en los contextos de la vida

Comunidad

¿Qué es una comunidad?

En general, una comunidad puede definirse como el lugar donde se forman y refuerzan las identidades individuales y colectivas, el lugar donde se reconocen, confirman, nutren y transforman.



Así definida, una comunidad es el lugar, el marco, en el que tiene lugar el proceso de identificación. El concepto de comunidad recuerda otros conceptos y términos que ayudan a comprender, aunque no plenamente, su significado: los límites físicos de un territorio, su organización política y económica, su población, su expansión en el territorio, su historia y sus orígenes, el sistema de valores compartidos, los problemas, los diversos servicios activados para resolverlos, las necesidades de la población, etc.

Cada uno de nosotros vive en una comunidad, pero no todos saben cómo se articula y se expresa; y somos aún menos conscientes de nuestro papel y poder dentro de su marco. Sin embargo, sin conocimiento y conciencia, no es posible desarrollar un sentido de pertenencia y participación que se exprese en una ciudadanía activa. La demanda de “comunidad” es una de las más actuales y urgentes en un mundo caracterizado por las crecientes oportunidades de cambio y transformación y, sin embargo, al mismo tiempo, cada vez más carece de puntos de referencia compartidos y vinculantes.

Vivir dentro de una comunidad no significa automáticamente saber qué es, cuáles son sus orígenes y sus límites, cuál es la organización política, administrativa y económica, cuál es el sistema de valores comunes y las cuestiones emergentes ni cuál la organización de servicios que satisface las necesidades de la población.

En la sociedad de las múltiples oportunidades, en la que las dimensiones cambian con respecto a las posibles interacciones tecnológicas, por un lado, aumenta la posibilidad de comunicación, pero por otro lado existe el riesgo de debilitar el vínculo de proximidad¹ y el valor del contexto físico de la vida. No cabe duda de que el tiempo moderno trae consigo importantes posibilidades, pero no se puede negar que, especialmente, para un joven o una joven, esas posibilidades pueden ser desorientadoras. La búsqueda y la redefinición de un espacio “físico” en el que uno pueda “sentirse parte” -y luego, con un objetivo claro, iniciar y consolidar los procesos de intercambio- se convierte en una urgencia para la cohesión y la convivencia responsable.

Los elementos fundamentales para definir un espacio físico son, sin duda: el **territorio** (medio físico natural y artificial) que garan-

1 Proximidad: Del latín Proximus = el más cercano. En la frase nos referimos a la cercanía, a la vecindad.

tiza los recursos necesarios para el desarrollo de la comunidad y proporciona las posibilidades y limitaciones que influyen en las comunicaciones; las **relaciones sociales** y los **vínculos sociales** (vínculos de solidaridad, identificación, competencia y conflicto que dan lugar a una forma de organización social), que caracterizan a la población incluida en ese territorio.

¿Qué significa “actuar conscientemente en una comunidad”?

Un territorio es, también, una comunidad puede apoyar a las personas para que desarrollen la capacidad de compartir necesidades, derechos iguales y deberes simétricos, vinculados y coordinados en un vínculo de solidaridad ordenado a promover la construcción del bien común. Todo reside en el reconocimiento de ese territorio, de ese contexto, de esa comunidad como algo propio, no en el sentido de “propiedad”, sino como un espacio en el que cada uno puede expresarse libremente, sintiéndose parte de él, y compartir críticamente.

La comunidad dibujada de esta manera es, ciertamente, un sistema complejo. Su lectura e interpretación no es sencilla, ya que, si se considera como un sistema, no es la suma de las partes, sino el resultado de su interrelación y la voluntad de los actores de involucrarse. Cada decisión se define de hecho gracias a todos los elementos transversales. Es difícil reconocer las fuerzas que operan más allá de los elementos estructurales porque su acción está en constante evolución y no es fácil describirla dentro de los propios mapas de referencia. Si, por un lado, la comunidad como “valor” es un elemento básico para fijar cualquier razonamiento sobre ese tema, por otro lado, el aspecto de la comunidad como “práctica” es igualmente fundamental y debe ser el patrimonio de cada persona, pero también, y, sobre todo, el patrimonio de la comunidad como estructura compacta.

Una práctica comunitaria, cuando se promueve de manera competente, es por tanto fundamental para mantener la motivación colectiva de hacer participar a las personas en estilos de vida positivos y correctos. El intercambio y la interacción entre las personas se apoyan y crecen, de hecho, a través de reglas y convenciones y, en una fase inmediatamente anterior, en la recepción positiva de las mismas reglas y convenciones similares.

¿Cuáles son las herramientas para actuar en una comunidad?

Un primer acto, que se dirige a todos los actores del campo, se refiere a la capacidad de percepción y conciencia del lugar para que pueda expresar toda la potencialidad generativa. Sentir el lugar significa construir un sentido relacional común, significa conocer el contexto en el que se encuentra una persona y reconocerlo como un objeto consciente personal y colectivo.

Un segundo acto que tiene que ver con la dimensión de las separaciones e incrustaciones que un ecosistema, para ser favorable, debe rebajar o eliminar. Requiere una acción sistémica que involucre a las figuras sociales como actores principales capaces de interpretar los modelos de intervención en términos de habilitación de las comunidades y organizaciones y que sean capaces de releer y reinterpretarse a sí mismos de manera innovadora.

Por último, un tercer acto que, gracias a un contexto entrenado para traspasar, puede aceptar hibridaciones, diversidades y conflictos de forma inclusiva, viviendo el lugar con densidad relacional.

Una densidad relacional permite reunir todos los actos sociales destinados a desarrollar la autonomía de las personas y de toda la comunidad de referencia en los ámbitos simbólicos y prácticos. Estas áreas son capaces de vivir y cambiar gracias a la presencia de esta intensa relación.

Esto último se inscribe en ese marco de significados expresados con fuerza y gran visión por Ostrom², quien ha demostrado que las comunidades, entendidas como el conjunto de apropiadores y usuarios de los recursos colectivos, son capaces, en determinadas condiciones, de gestionar los recursos naturales de manera satisfactoria para ellos mismos y de permitir que los recursos duren mucho tiempo.

Y para ciertas condiciones, Ostrom se refiere al conocimiento, la confianza y la comunicación entre los miembros de una comunidad, la existencia de sistemas de normas o instituciones ya establecidas en el territorio y la no injerencia de una autoridad externa, como el Estado. Es, por lo tanto, una cadena de habilidades que hay que con-

2 Ostrom E. 2007. *Gobernando el bien colectivo. Instituciones públicas e iniciativas comunitarias*, Editorial Marsili.

quistar y que parte de la conciencia, pasa por la adquisición de competencia y llega a la densa construcción de relaciones permanentes.

Si tratta quindi di una filiera conseguenziale di capacità da conquistare che partono dalla consapevolezza o presa di coscienza, passano dall'acquisizione di competenza ed arrivano alla costruzione densa di relazioni permanenti.

Acciones comunitarias para contrarrestar los prejuicios, el racismo y otras formas de intolerancia

Ejecutar acciones comunitarias

Promover la participación de la comunidad significa abrir espacios de participación ciudadana, donde se puedan experimentar formas de ciudadanía activa, superando la lógica clásica de reclamo y queja, y donde sea posible desarrollar el sentido de responsabilidad y crear relaciones de comprensión y confianza entre los actores sociales en juego.

El desarrollo comunitario significa orientar la acción para mejorar las relaciones entre los componentes locales de un "subsistema socio territorial con límites definidos" para enfrentar los conflictos y eliminar los bloqueos que obstaculizan la expresión de los recursos y potencialidades latentes, para promover la construcción de un "nosotros plural" y la redefinición positiva de una identidad colectiva compartida que permita el desarrollo de nuevas formas de vida individual y colectiva.

Las acciones deben basarse en la proximidad, la reciprocidad y la "capacitación".

La acción comunitaria debe tener en cuenta el valor de la experiencia y, por lo tanto, son fundamentales algunas palabras clave como proximidad y reciprocidad y capacitación.

La **proximidad**, como sustantivo que indica un doble movimiento, implica ir más allá con la mirada y compartir; así como una doble perspectiva inclusiva, empoderadora y habilitadora³.

3 Messia F., Venturelli C. (editado por). (2015). *El bienestar de la proximidad Participación activa, inclusión social y comunidad*, ed. Erickson.

Para ir más lejos es necesario levantar la vista y dar un horizonte a la existencia.

En consecuencia, es necesario referirse al concepto de pertenencia que es contrario a sentirse solo y aislado de un contexto que nos condiciona y limita, pues pertenecemos al mismo horizonte que nos permite comenzar a identificarnos como “nosotros” y no como “ellos y yo”. En otras palabras, sentir que la pertenencia puede ser al mismo tiempo el elemento de unión de los aspectos positivos y críticos del contexto en el que vivimos. Mi vida crecerá en relación con la vida de los demás, compartiendo el mismo contexto y lugar (rico en potencialidades, pero también en elementos frágiles que deben ser repensados).

Así es como se puede entender la palabra proximidad, no solo en el sentido de cercanía, sino también en una perspectiva inclusiva. Nuestro horizonte depende de que se comparta un horizonte colectivo entre los sujetos que pertenecen al mismo contexto.

En este panorama, por lo tanto, el tema de las prácticas de reciprocidad también es central. La reciprocidad no es una cuestión individual sino, principalmente, una relación.

La ética de la reciprocidad entre los individuos es el fundamento de la dignidad, la coexistencia pacífica, la legitimidad, la justicia, el reconocimiento y el respeto entre individuos que también son muy diferentes entre sí. La reciprocidad es la base esencial para interpretar el concepto moderno de colectividad.

La proximidad y la reciprocidad, juntas, pueden lograr reconstruir el entrelazamiento voluntario entre personas que tienen un destino, un sueño, una perspectiva en el lugar que, si se comparte, se vuelve más imaginable, más factible y más sostenible.

La posibilidad de dar vida a algo alcanzable y realizable se desenvuelve, por tanto, sobre un terreno de elaboración colectiva, en el que los deseos del grupo social pueden tomar forma, para “volver a aprender a pensar en el futuro”⁴.

4 Appadurai A. (2011). *Las aspiraciones alimentan la democracia*, Etal edizioni srl, Milán.

Las acciones comunitarias para contrarrestar el racismo y otras formas de intolerancia deben basarse en algunas dimensiones perjudiciales

La rápida modificación de la fenomenología social en el mundo occidental hace que sea necesario tener una gran capacidad de adaptación a la oferta social, lo que podría disminuir las situaciones de conflicto cada vez más crecientes (por ejemplo, en el campo de los flujos migratorios, de la seguridad urbana, de la micro criminalidad social y en relación con las crecientes acciones de racismo invisible en nuestras comunidades, etc.), y dar un gran apoyo a la creación de procesos de calidad de vida social, ciertamente más “vivibles”.

Esto puede y debe hacerse mediante instituciones, con normas, con procedimientos, con procesos educativos, pero también y, sobre todo, con prácticas comunitarias.

En este marco, es importante comprender, en primer lugar, que se hace difícil involucrar a la comunidad no solo en acciones fuertemente centradas en los temas (en nuestro caso en el antirracismo) sino en acciones que puedan tocar y atravesar las áreas “alrededor de” los problemas. Estas áreas son sistemas reales y pueden, entonces, bloquear la perspectiva de recepción, integración, cohesión social en los contextos de la vida.

Así pues, deben tenerse en cuenta tres dimensiones perjudiciales que bloquean (o si se “habilitan” abren) el desarrollo de las comunidades:

- frontera.
- jerarquía.
- lugares “privados”.

Y es en dichas dimensiones donde vale la pena intentar hacer un trabajo intenso y estratégico con las comunidades.

Por esta razón, al dividirse las fronteras, tenemos que ir más allá o involucrar a grupos diferentes e inusuales con los que diseñar y planificar cómo superar los desafíos y no solo realizar actividades de simulación.

La jerarquía hace que todo esté clasificado por roles y lugares

identificando los de abajo y los de arriba. Se deben utilizar entonces fórmulas horizontales: cada uno decide.

La privatización de los lugares, de los contextos que nacieron como públicos, margina y aumenta las distancias con los grupos marginados. El concepto de bien común debe ser recuperado. El ser “común” de un bien depende de la elección de una comunidad, que lo cuida con la misma atención con la que los miembros de esa comunidad cuidan, normalmente, sus propios bienes y, sobre todo, los comparten.

Las acciones comunitarias para contrarrestar el racismo y otras formas de intolerancia pueden seguir un método

El modelo de intervención se remonta a la investigación-acción participativa, que facilita los procesos participativos en la comunidad y fortalece el “tejido” de la comunidad mediante la concienciación y la legitimación de los problemas que existen y la definición colectiva de cómo elegir y resolver los problemas.

Asumir la investigación-acción como una modalidad de intervención significa entrar en los procesos, dinámicas sociales y culturales que actúan en una comunidad específica y desarrollar el camino operativo y las técnicas apropiadas a ese micro-contexto de acción particular; se utiliza para promover acciones y procesos de animación social dirigidos a apoyar el surgimiento de necesidades no expresadas y la activación de nuevos grupos y líderes positivos.

La investigación-acción requiere la capacidad de escuchar activamente y una observación participativa de la realidad, preparatoria para la identificación y preparación de caminos que permitan la producción de significados por parte de todos los actores, para reconstruir juntos el sentido y la responsabilidad y reconfigurar el “campo social” en el que actúan las interacciones y los vínculos.

Esto, además, puede significar promover “acciones de ruptura”, entendidas como la perturbación de los equilibrios existentes, pero, también, la reapertura de canales de comunicación, que pueden facilitar el necesario reconocimiento mutuo y desarrollar nuevos pensamientos y relaciones.

Las acciones comunitarias para contrarrestar el racismo y otras formas de intolerancia pueden seguir o formar parte de un proceso educativo

Las acciones comunitarias son momentos estructurados y diversificados en relación con el contexto, destinados a crear conexiones entre los contenidos tratados en la actividad formativa/educativa y la comunidad.

Es un ejercicio de aprendizaje para los y las jóvenes, pero también para los sistemas que los acogen (escuela, universidad, trabajo, centros de agregación, etc.), porque crea condiciones de formación que trabajan en la interacción con el otro, en la capacidad de contar y desarrollar un marco de significados ordenados, en la dimensión de la integración entre sistemas que viven en un mismo contexto.

Las acciones comunitarias pueden basarse en los siguientes pilares:

- **Agilidad:** una intervención comunitaria es en sí misma “desordenada”, en el sentido de que no puede ser definida en su totalidad porque algunos elementos del desarrollo serán decretados por el contexto y el momento.
- **Continuidad:** están vinculados a actos y procesos ya existentes en el contexto en el que se desarrolla la acción comunitaria.
- **Horizontalidad:** usar fórmulas horizontales (todos y todas deciden).
- **Implicación:** se cruzan; implican a grupos y categorías diferentes e inusuales.
- **Apertura espacial:** usar espacios y lugares inusuales, públicos o que se están convirtiendo en comunes.

También pueden basarse en un marco metodológico simple así definido:

1. **Definición del objetivo principal y de los posibles objetivos indirectos o secundarios.** La identificación de los objetivos en la fase de preparación es fundamental para no perder las prioridades, pero también para enriquecerlas con otros posibles objetivos secundarios, pero “presentes”.
2. **Definición de la acción principal y de las acciones indirectas o secundarias:** identificación de las acciones que son esenciales para no perder las prioridades, pero también para enriquecerlas con cualquier otro “acontecimiento” secundario pero presente.

3. Área de acción: el territorio (que también puede ser un lugar, un barrio, etc.) debe ser definido con precisión.
4. Leyendo los códigos del espacio elegido y la elección de los nudos estratégicos
 - Leyendo el contexto. Cada espacio definido tiene códigos y recurrencias (solo a modo de ejemplo: *hay muchas personas de edad avanzada, hay/no hay espacios de agregación, hay/no hay asociaciones activas, etc.* que deben considerarse en la fase de diseño y evaluación (ya sea que se confirmen o no).
 - Definición, una vez leídos los códigos y las recurrencias, las cuales son los nudos estratégicos con los que hay que contar (es decir, los lugares, las personas, las situaciones con las que hay que contar para el éxito de la acción).

Acciones comunitarias en las actividades educativas de STAR: compartir experiencias

Al llevar a cabo actividades educativas en las escuelas, las acciones comunitarias eran parte integral del proceso educativo en sí. Los participantes en los talleres, en su mayoría estudiantes de 14 a 18 años de edad, llevaron a cabo acciones comunitarias después de los talleres sobre el tema del racismo y el racismo invisible.

La acción comunitaria se incorporó al proceso educativo teniendo en cuenta que, en el ciclo de aprendizaje experimental, tal como lo definió Kolb, no hay aprendizaje sin experimentación y acción.

Con los y las participantes, después de tratar el tema del racismo y el racismo invisible, identificando las causas y consecuencias de estos fenómenos, trabajando sobre los desafíos internos y externos, pasamos al desarrollo de acciones comunitarias que tenían los siguientes requisitos:

- Que tengan relación con el contexto de la vida de los y las participantes
- Vinculadas a las comunidades de referencia, con las que desarrollar los vínculos posteriores
- Que tengan relación con los temas tratados en los talleres previos
- Que permitan a los participantes actuar en paz haciendo acciones en las que se sientan cómodos y cómodas

- Que crean las condiciones previas para la reflexión y la sensibilización futuras tanto de los participantes como de la comunidad de referencia

Las acciones se llevaron a cabo en territorios conocidos por los participantes e identificados como territorios de referencia para el proyecto STAR. Los y las participantes siguieron los principios mencionados en los párrafos anteriores y utilizaron su creatividad para interceptar a personas que normalmente no participan en acciones contra el racismo, en lugares inusuales.

A continuación, se presentan algunas de las acciones realizadas para estimular a las comunidades a contrarrestar el racismo y el racismo invisible:

- *¡Un globo, una flor para ti!* Los participantes eligieron frases sobre el racismo y el racismo invisible para regalar a la gente junto con globos de papel o flores o marcadores de libros hechos por ellos. El objetivo de esta actividad era captar la atención de la gente con un simple gesto como el de dar un globo o una flor y, luego, dejar que se detengan a reflexionar sobre los temas del proyecto STAR.
- *¡Pescar en el bar!* Los participantes propusieron poner cestas en los bares de sus comunidades, con frases/citas relacionadas con el racismo y el racismo invisible. El objetivo de esta actividad era despertar la curiosidad de la gente en el bar y luego hacerlos conscientes de los temas del proyecto. Además, en esta actividad, los y las participantes eligieron las citas en las semanas previas a la realización de la acción comunitaria y fueron a algunos bares del centro de la ciudad para hablar del proyecto STAR y así involucrar a los bares elegidos en la realización de la propia actividad.
- *¡Tienes correo!* Los y las participantes tuvieron la idea de entregar en algunas casas del centro de la ciudad sobres con citas sobre el racismo y el racismo invisible con una explicación del proyecto STAR. El objetivo de esta actividad era intentar “entrar en las casas de la gente”, en su vida cotidiana para hacerles reflexionar sobre los temas del proyecto.
- *Experimento social: ¿Alguna vez has abrazado a un extranjero?* En esta actividad los y las participantes se involucraron directamente parando a la gente de la calle que miraba el cartel hecho por ellos, llamando a la gente a que se detuviera. A los que se detuvieron se



les pidió un abrazo y, luego, si alguna vez habían abrazado a un extranjero. De esta manera, se estableció una relación en la que era posible un enfrentamiento abierto sobre el tema del racismo y el racismo invisible.

“Incluso si supiéramos todo lo que hay que saber sobre la estructura mental de cada músico, todavía nos costaría predecir la improvisación de grupo.”

Keith Sawyer - psicólogo y músico de jazz.

Weiner, E. (2016) La geografía del genio. Una búsqueda de los lugares más creativos del mundo desde la antigua Atenas hasta el Valle del Silicio.

Educación entre pares

Hay muchos enfoques de la educación y muchas metodologías y métodos utilizados en los procesos educativos, cuya elección suele estar determinada por el grupo destinatario, las metas y objetivos, el tiempo disponible y los recursos disponibles. La “educación entre iguales” en el proyecto STAR es un enfoque, un canal de comunicación, una metodología, una filosofía y una estrategia.

¿Qué es la educación entre pares?

El término en sí consiste en dos palabras y sus explicaciones pueden ser útiles para comprender lo que realmente es la educación entre pares. “Par”, generalmente, se refiere a la persona con la que compartimos ciertas características, tales como: edad, género, pertenencia al mismo grupo social, hacer el mismo trabajo o tener el mismo estatus social. Sin embargo, de manera tradicional, el término se ha utilizado principalmente en relación con la edad. La educación es más complicada de definir ya que puede ocurrir como parte de un proceso planificado (educación formal y no formal) o de manera totalmente incidental (educación informal), utilizando herramientas muy diferentes. En general, la educación es el proceso durante el cual aprendemos algo: obtener conocimientos, aprender algunas habilidades, desarrollar el carácter y/o desarrollar actitudes.

Así que, en pocas palabras, la educación entre pares se basa en tratar de aprender de los compañeros. Y, en el caso del proyecto STAR, es la gente joven aprendiendo de los jóvenes. Se puede decir que no hay nada especial en ello; los jóvenes, en general, siempre aprenden algo de otros jóvenes. Esto es naturalmente cierto, no obstante, la mayor parte de ese aprendizaje ocurre incidentalmente (durante las vacaciones escolares, durante las actividades de ocio o mientras se hace deporte). Todo esto es muy válido ya que nuestros compañeros son una fuente muy importante de aprendizaje.

Sin embargo, en algunos casos, el contenido de dicho aprendizaje puede ser inexacto, basado en estereotipos o en noticias falsas. La educación entre pares tiene por objeto lograr un cambio en las personas que tienen las mismas características que nosotros - el cambio a nivel individual (por ejemplo, el cambio de actitudes, el desarrollo de nuevas habilidades o nuevos conocimientos) o un nivel social más amplio (por ejemplo, la modificación de las normas



o la estimulación de la acción colectiva para lograr el cambio). Para lograrlo, utilizamos los principios, enfoques y metodología de la educación no formal, que es un proceso educativo planificado, con objetivos de aprendizaje concretos, y que utiliza una variedad de métodos que promueven la participación y el aprendizaje holístico. Nuestro objetivo era y es cambiar las actitudes relacionadas con el racismo y promover comportamientos y acciones para lograr una mayor igualdad, tolerancia y justicia social.

La teoría detrás de la educación entre pares

Como ya se ha dicho, la educación entre pares consiste en provocar cambios a diferentes niveles. Ese cambio incluye el cambio de actitudes y la adopción de ciertos comportamientos (deseados). Por lo tanto, nuestro enfoque (como en el caso de muchos programas de educación entre pares) se basa en varias teorías de comportamiento.

La teoría del aprendizaje social, desarrollada por Albert Bandura y sus compañeros, tiene un alcance muy amplio y se refiere a los mecanismos a través de los cuales surgen, se mantienen, cambian y desaparecen nuevas formas de comportamiento. Esta teoría supone que los nuevos comportamientos se adquieren a partir de las consecuencias de las propias acciones (la conciencia de los efectos de las propias acciones facilita el cambio de comportamiento y es una condición necesaria para su aparición) y a través de la modelización (observación de las acciones de los demás y sus efectos; centrar la atención en el comportamiento del modelo, recordarlo y probarlo en las propias acciones). En resumen, la teoría del aprendizaje social afirma que las personas aprenden observando el comportamiento de otras personas con las que se identifican. En los contextos de educación entre pares, sus educadores sirven de modelo del que los jóvenes aprenden y con el que aprenden juntos.

Teoría de la acción razonada - desarrollada por Martin Fishbein y Icek Ajzen. Esta teoría asume que las personas se comportan racionalmente y consideran las posibles consecuencias de su comportamiento en términos de su utilidad para sus propios propósitos o necesidades. Un cierto comportamiento (incluyendo el comportamiento problemático) es precedido por la intención de emprenderlo en el futuro. En resumen, la actitud de las personas hacia el cambio de cierto comportamiento está fuertemente influenciada por su visión de las consecuencias positivas o negativas

del comportamiento y de lo que sus compañeros (incluidos los educadores) piensan al respecto. Los jóvenes estarán más dispuestos a cambiar sus percepciones sobre ciertos grupos (que se basan en estereotipos) o incluso a poner fin a su comportamiento abusivo si ven que sus compañeros son muy fuertes en su razonamiento y muestran actitudes de tolerancia.

Teoría de la educación participativa / empoderamiento (pedagogía del oprimido), desarrollada por Paulo Freire. Asume que una persona aprende mejor de las situaciones de la vida auténtica. El autor de esta teoría creía que dicha educación libera a una persona de situaciones de opresión (de las que sin duda el racismo o la discriminación son un ejemplo). Freire realizó su trabajo, principalmente, con personas pobres y socialmente excluidas: fue sobre la base de esta experiencia como creó su teoría de aprendizaje.

Según Freire, la educación solo se produce en el proceso de diálogo y este comienza con las experiencias personales o de grupo. Al debatir lo que ya conocen (porque se basan en la experiencia real), las personas van más allá de este ámbito para aprender algo nuevo, algo que otras personas y su propia capacidad de pensar y reflexionar pueden proporcionar. De esta manera, los alumnos toman conciencia de su situación y se motivan para cambiar su comportamiento o situación. La educación entre pares crea un proceso horizontal en el que todas las personas son iguales (por lo menos en su posición y edad), de modo que pueden hablar entre sí en igualdad de condiciones, aprendiendo juntos. Asimismo, las personas se sienten empoderadas a través de la plena participación en el proceso de aprendizaje y de esta manera pueden planificar e implementar el cambio en sus actitudes y comportamientos. Además, si los educadores de pares, como en el caso del proyecto STAR, proceden de grupos marginados y oprimidos, el proceso educativo en el que participan los capacita para convertirse en agentes de cambio en sus comunidades.

Lo “bueno” y lo “malo” de la educación entre pares

Hay muchos aspectos positivos en el uso de la educación entre pares cuando se trata de cuestiones específicas, que en nuestro caso era contrarrestar el racismo y el racismo invisible. Los autores de “Domino - un manual para utilizar la educación entre pares como medio para luchar contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo

y la intolerancia-", publicado por el Consejo de Europa, proponen un marco justificativo para utilizar la educación entre pares, examinando los siguientes puntos:

- **Eficacia:** los jóvenes son expertos en los temas que les afectan de forma personal; también, conocen el grupo con el que trabajan en el contexto educativo, ya que pueden asociarse fácilmente con él. Si están bien capacitados y cuentan con el apoyo necesario, pueden lograr el cambio de actitudes y comportamientos de sus pares
- **Comunicación:** los jóvenes educadores conocen el lenguaje que llega a sus compañeros, son capaces de reconocer los estilos de comunicación y decodificar los códigos de lenguaje de los jóvenes. De esta manera, se vuelven creíbles y son escuchados. También saben qué enfoques funcionan mejor con su grupo de pares, ya sean juegos u otras actividades interactivas.
- **Eficacia en función de los gastos:** la educación entre pares no genera muchos gastos, relacionado principalmente con la capacitación de los educadores. La mayoría de las veces los educadores trabajan como voluntarios y tratan las actividades educativas que realizan como una oportunidad para desarrollarse y abordar las cuestiones sociales que consideran importantes.
- **Empoderamiento:** los jóvenes pueden controlar el proceso de educación. Ser responsables del proceso educativo de sus compañeros y a veces de "cambiar sus vidas" les da mucho poder. Este poder también se devuelve a los grupos con los que trabajan los jóvenes, ya que mejora la participación de los jóvenes y contribuye a importantes cambios en la vida de los jóvenes.

Los jóvenes, cuando se les da la responsabilidad del grupo y de su proceso de aprendizaje, lo toman muy en serio y son muy **creativos**. En nuestro caso, los jóvenes proponían ideas de actividades educativas que, en su opinión, funcionarían mejor para lograr los objetivos de los talleres. Aunque para nosotros, los adultos, parecían muy discutibles o a veces dudosas (no necesariamente en cuanto al valor educativo sino más bien en cuanto al enfoque) funcionaban muy bien con el grupo de jóvenes. De este modo, los jóvenes se sentían dueños no solo del proceso sino también del contenido.

Es difícil encontrar "lo malo" en la educación entre pares. Sin embargo, hay algunos desafíos:

- **El control por parte de los adultos:** si bien la formación de los educadores entre pares sigue los principios de la educación no formal y crea el espacio donde los jóvenes son tanto participantes como creadores, los talleres dirigidos por jóvenes en las escuelas pueden parecer diferentes. La mayor parte de las veces los talleres en las escuelas se realizaron dentro de las clases habituales, por lo que los maestros estuvieron presentes. A veces, los profesores no podían tomar distancia de sus funciones y corregían a los jóvenes, haciendo observaciones relacionadas tanto con el contenido como con los métodos utilizados. Los jóvenes educadores, a veces, no se sentían lo suficientemente empoderados para responder a esas observaciones, por lo que les llevó a sentirse incómodos y asustados.
- **La falta de credibilidad:** la educación entre pares y los educadores de pares pueden considerarse a veces no lo suficientemente creíble como para proporcionar conocimientos precisos a los participantes del taller. Por consiguiente, el proceso de preparación (formación) de éstos es muy importante, así como el apoyo continuo. También lleva tiempo convencer, por ejemplo, a los maestros, de que es una forma muy eficaz de hablar con los jóvenes sobre cuestiones que les afectan.
- **El sistema educativo conservador:** el sistema escolar, en algunos países, puede ser muy reacio a experimentar con “nuevos” enfoques y formas de desarrollar las competencias de los estudiantes. La educación entre pares desafía este sistema y pone a los jóvenes en el centro del proceso: no hay un profesor que “sepa” y los jóvenes que no, sino que todas las personas que participan en el proceso debaten y aprenden en igualdad de condiciones. Es importante explicar cómo funciona la educación entre pares y qué beneficios aporta antes de empezar a utilizarla en un entorno de educación formal.

¿Por qué usar la educación entre pares para contrarrestar el racismo y el racismo invisible?

Creemos que la educación entre pares es un enfoque muy eficaz para abordar los temas del racismo y el racismo invisible con los jóvenes.

En primer lugar, **el racismo y el racismo invisible son una realidad para los jóvenes:** muchos jóvenes se ven afectados por el racismo



en su comunidad o en la escuela. En algunos lugares, el hecho de formar parte de una minoría étnica está fuertemente relacionado con el estigma y con muchos estereotipos y prejuicios negativos. Esos jóvenes sufren de un discurso de odio y a veces de discriminación. Es más, el discurso de odio que se dirige a personas de grupos marginados y minoritarios. Especialmente, en internet, es una realidad cotidiana para los jóvenes. Aunque no sean el objetivo, son testigos de la incitación al odio y, en la mayoría de los casos, no saben qué hacer al respecto.

En la investigación realizada con los jóvenes en el proyecto STAR, ellos afirmaron claramente que el discurso de odio está presente en las redes sociales que utilizan y que se enfrentan a ello prácticamente todos los días. Para algunos jóvenes se convirtió en una práctica diaria el ignorarlo, ya que “así es como se comportan los jóvenes hoy en día”. En general, los jóvenes conocen el racismo y la discriminación en sus vidas y están bien situados para debatirlo con sus compañeros, ya que pueden entender fácilmente la dinámica que hay detrás de ello.

En segundo lugar, **la educación entre pares contra el racismo y el racismo invisible combate estos fenómenos por medios que son pertinentes para los jóvenes:** los jóvenes educadores de pares saben qué es lo que mejor funciona con sus pares, qué es lo que moverá sus “cabezas y corazones” y cuál puede ser el mejor enfoque para lograr el cambio. Los jóvenes educadores también actúan como modelos para otros jóvenes; por lo tanto, pueden influir en el cambio de actitud.

En tercer lugar, **la educación entre pares empodera a los y las jóvenes para actuar contra el racismo:** el racismo y la discriminación suelen provocar un sentimiento de impotencia y desesperación. La educación entre pares devuelve el poder a los jóvenes que pueden convertirse en agentes de cambio. Muy a menudo, la educación entre pares es un punto de partida para muchos jóvenes que se sienten empoderados después de la experiencia y se involucran en movimientos sociales por la justicia social.

La educación entre pares contra el racismo en la práctica

Existen varias etapas importantes para llevar a cabo programas de educación entre pares con los jóvenes:

1. Selección de educadores de pares

Esta es la etapa inicial, pero muy importante para el futuro del programa. En principio, el programa debería estar abierto a todos los jóvenes. Sin embargo, el programa de educación entre pares contra el racismo debería tener en cuenta algunos criterios de selección: los jóvenes deberían estar motivados y dispuestos a debatir temas muy delicados y difíciles, deberían mostrar interés en desarrollar nuevas competencias, no deberían ser abiertamente racistas (xenófobos, homófobos, etc.), deberían estar motivados para trabajar con grupos de personas y, por último, deberían creer en los valores de la tolerancia, la justicia social y la no discriminación.

2. Formación

La formación de jóvenes educadores es una parte esencial del proceso y suele llevar mucho tiempo. Además del contenido relacionado con el tema (definiciones de racismo, racismo invisible, discriminación, etc.) debería incluir los siguientes elementos: principios de la educación no formal, métodos de trabajo en grupo, dinámicas de grupo, trabajo en equipo, gestión de conflictos en el grupo, gestión de situaciones difíciles. También, debería dedicarse algún tiempo a preparar el escenario del taller y a testearlo.

3. Talleres

Los talleres son las partes en las que los educadores ponen en práctica las competencias que han adquirido. Lo mejor es organizar talleres que no sean demasiado largos (una hora y media) y que sean dirigidos por al menos dos educadores de pares.

4. Apoyo

Se necesita un apoyo continuo para que los educadores de pares no solo hablen de sus sentimientos y experiencias, sino también para mejorar el programa. Esta parte del proceso es muy importante para el desarrollo de competencias, ya que proporciona un espacio para la autorreflexión y el desarrollo de uno mismo. Por consiguiente, es mejor organizar sesiones de retroalimentación después de cada taller y tutorías individuales o en grupo.



5. Evaluación y seguimiento

La etapa final del proceso incluye la evaluación en grupo de lo que sucedió, lo que se aprendió y lo que se puede mejorar. Es un momento de aprendizaje para todo el grupo y también, el momento en que se pueden planificar las próximas actividades. Reflexionar sobre todo el proceso puede ser difícil, pero es importante tener una perspectiva de lo que se ha logrado y de lo que aún queda por hacer. Pensar en el propio aprendizaje (lo que todavía tengo que aprender) debería ser parte de este.

Antirracismo como tendencia

Antirracismo como tendencia en el trabajo con jóvenes

“En teoría, nadie tiene un problema con el anti-racismo. En la práctica, en cuanto la gente empieza a hacer cosas antirracistas, la cantidad de los que comentan y están convencidos, de que los antirracistas lo hacen mal, no tiene fin. Incluso sucede entre personas que se consideran a sí mismas progresistas.”

Reni Eddo-Lodge

Parafraseando a la autora del libro “Por qué ya no hablo con los blancos sobre raza”, Reni Eddo-Lodge, podemos decir que en teoría hay una tendencia en nuestras sociedades (al menos en algunas de ellas) a ser más inclusivas, con un número cada vez mayor de personas que se consideran antirracistas. En la práctica, sin embargo, podemos observar comportamientos racistas de personas que se consideran antirracistas. Reni Eddo-Lodge en su libro habla del asesinato de un niño negro llamado Stephen Lawrence, y lo utiliza para reflexionar sobre el racismo de la siguiente manera:

“Podríamos habernos preguntado honestamente, si tomar dos décadas para condenar a sólo dos de la pandilla que asesinó a un adolescente inocente, era aceptable. Podríamos habernos preguntado si nos avergonzamos de eso. Tal vez podríamos haber hablado sobre el hecho de que el racismo sólo ha sido una prioridad política durante menos de medio siglo. Podríamos haber tenido una conversación sobre los disturbios y la raza, sobre la responsabilidad, sobre cómo avanzar en el caso más famoso sobre raza de Gran Bretaña. Podríamos haber tenido una conversación sobre cómo empezar a eliminar el racismo. Podríamos haber empezado a preguntarnos sobre la mejor manera de curación. Podría haber sido fundamental. En cambio, la conversación que tuvimos fue sobre el racismo contra los blancos. El racismo no va en ambos sentidos. (...) Tenemos que reconocerlo.”

Podemos preguntarnos por qué es así. Por qué hay una gran diferencia



entre la teoría y la práctica, y por qué sucede que incluso las personas con buenas intenciones terminan actuando de manera racista. Y, por último, ¿hay algo que podemos hacer al respecto en nuestras vidas y en el trabajo diario con los jóvenes? Una de las cosas que se puede hacer y que está omnipresente en el trabajo con los jóvenes es la tendencia del antirracismo.

¿Qué significa antirracismo como tendencia?

Tomando un diccionario y comprobando la definición de tendencia, del inglés: *mainstreaming* (sustantivo) podemos encontrar “la corriente principal o dominante”, o (adjetivo) perteneciente o característico de un grupo, movimiento, estilo principal, dominante o ampliamente aceptado, hacer tendencia es incorporarse a la fuerza principal. Así pues, siempre que hablamos del antirracismo como tendencia nos referimos a dar importancia y visibilidad a la cuestión, a dedicar suficiente tiempo y recursos en nuestras actividades sobre el tema, a hacer que el antirracismo sea relevante. Y lo que es más importante, no lo hacemos porque sea una prioridad establecida por los donantes, que debemos abordar en nuestros proyectos, sino porque creemos verdaderamente en su importancia.

Hay dos razones principales por las que la incorporación del antirracismo a la tendencia es importante y necesaria. En primer lugar, para crear conciencia sobre el racismo, ya que la sensibilidad sobre el tema es todavía relativamente pobre. Si leemos y escuchamos las experiencias de las personas racializadas, comprenderemos que todavía queda mucho camino por recorrer, que la representación de la historia de los no blancos en los programas escolares es insuficiente, así como la representación de las personas racializadas en la cultura pop, los medios de comunicación, etc.; que se evita el tema del racismo estructural, y que todavía existe la firme creencia de que lo que se llama el privilegio de los blancos no existe, y que sus logros en la vida sólo dependen de sus esfuerzos. La segunda razón por la que necesitamos esa integración es para normalizar el antirracismo en lugar del racismo. Nos gustaría tener una sociedad que sea antirracista. Nos gustaría que los jóvenes no sólo declararan que no son racistas, sino que emprendieran acciones antirracistas. Esto se puede hacer, dando al antirracismo suficiente espacio y visibilidad. Necesitamos integrarlo en cada aspecto de nuestro trabajo para hacerlo más justo y aplicable a las necesidades de las comunidades

minoritarias, pero también para que podamos estar constantemente enviando el mensaje en nuestro entorno sobre lo importante que es el antirracismo. Desde esta perspectiva, podríamos comparar la tendencia antirracista con la canción que escuchas una vez y la saltas en el reproductor, pero después de escuchar la canción cincuenta veces, no puedes sacártela de la cabeza y seguir cantándola una y otra vez. De esta manera se puede normalizar: al igual que el racismo invisible está profundamente arraigado en nuestro entorno y es la norma, deberíamos esforzarnos por sustituirlo por el antirracismo y convertirlo en la norma en su lugar.

Antirracismo como tendencia en el trabajo con jóvenes

Siempre que hablamos de hacer antirracismo en trabajo juvenil una tendencia, nos referimos a todas las medidas que pueden contribuir a hacer visible el racismo y sus consecuencias, a sensibilizar sobre la necesidad de garantizar la representación y la visibilidad de las personas procedentes de diferentes minorías, a promover la diversidad y la inclusión y, por último, a motivar a los jóvenes a ser proactivos en la eliminación del racismo. Es importante subrayar que no es necesario organizar actividades específicas que se centren en el antirracismo, sino más bien reflejar cómo nosotros, como trabajadores y trabajadoras juveniles, podemos introducir el tema del antirracismo en nuestras actividades cotidianas con los jóvenes y convertirlo en un elemento transversal. Por ejemplo, digamos que diriges un club de teatro para jóvenes, te reúnes con los jóvenes una vez a la semana y preparas una obra que se muestra a un público más amplio a finales de año. ¿Hay algo que puedes hacer para integrar el antirracismo en esta actividad sin cambiar el objetivo principal de una obra de teatro? Sí, hay diferentes maneras de hacerlo.

Algunas de nuestras recomendaciones:

1. *Asegurarse de que los y las profesionales que trabajan con jóvenes estén formados en la lucha contra el racismo*

La formación es esencial para poder incorporar el antirracismo en el trabajo con los jóvenes. Los trabajadores juveniles deben estar preparados para cualquier situación que pueda darse en el grupo, incluidas las posibles reacciones a comportamientos o comentarios racistas. Los trabajadores juveniles deben estar preparados para debatir las cuestiones relacionadas con el

racismo, y/o la inclusión, y esto simplemente no es posible sin una preparación adecuada.

2. *Trabajar en las competencias antirracistas de los trabajadores juveniles, porque lo personal es político*

En la práctica del trabajo juvenil, los trabajadores juveniles se convierten muy a menudo en modelos a seguir para los jóvenes, y sus comportamientos o acciones suelen ser observados y/o reproducidos. Por lo tanto, es esencial que los profesionales del trabajo juvenil actúen de acuerdo con los valores que promovemos. Como ya sabemos que el racismo es una consecuencia de las relaciones de poder, y si trabajamos en la deconstrucción de las mismas con los jóvenes, podemos dar un ejemplo no abusando de nuestro poder como trabajadores juveniles, sino compartiéndolo con los jóvenes con los que trabajamos. Esto ya es un paso importante en la integración del antirracismo en nuestro trabajo.

3. *Reflexionar sobre cómo incorporar temas de antirracismo en las actividades*

Si volvemos al ejemplo de la obra de teatro, para generalizar el antirracismo, podemos pensar en seleccionar una obra creada por un/a autor/a racializado/a o en la que el protagonista pertenezca a una minoría. Alternativamente, o junto con eso, podemos debatir con los jóvenes si hay algo que podría hacer que la obra o la actuación sea más inclusiva. También podemos preguntar a los jóvenes: ¿por qué imaginamos a Julieta de la famosa obra de Shakespeare como una chica blanca, delgada y de pelo largo? ¿Y qué necesidad hay de reproducir esta imagen?

4. *Alcanzar a los jóvenes de las minorías con invitación a participar en actividades*

Los que trabajamos en el ámbito de los proyectos internacionales para la juventud, casi siempre afirmamos que incluimos en nuestras actividades a jóvenes con menos oportunidades. Sin embargo, cuando se trata de la aplicación, muchas organizaciones comparten que querían incluir a jóvenes de minorías o con otras dificultades, pero simplemente no lo hicieron. Pero podemos preguntarnos: ¿hemos hecho lo suficiente para animarlos y motivarlos a participar? ¿Cómo hemos promovido nuestras actividades a través de los canales adecuados? ¿Es suficiente publicar la

oferta en nuestro boletín de noticias o en la página de Facebook, que es seguida principalmente por personas que ya conocen las oportunidades? Deberíamos esforzarnos por establecer nuevas colaboraciones, promover nuestras actividades en los lugares donde se encuentran los jóvenes, ir a hablar con ellos y preguntarles sobre sus necesidades. Otra razón, aparte de no recibir información, que limita la participación de los jóvenes con menos oportunidades, es el temor de que no puedan hacerlo, por diferentes razones, como el dinero, la accesibilidad o la autoestima. Por ejemplo, una persona con movilidad reducida puede temer que no pueda participar porque el espacio no esté adaptado. Por eso debemos ser proactivos para informar sobre la accesibilidad en este caso.

5. *Manteniendo el espacio seguro*

Siempre que hablamos de espacio seguro, normalmente nos referimos a dedicar tiempo y esfuerzo extra para crear seguridad emocional en el grupo de jóvenes con los que trabajamos y asegurarnos de que hay reglas comunes en las que el grupo está de acuerdo. Es especialmente importante cuando trabajamos con grupos diversos. Como sabemos por los capítulos anteriores, las micro agresiones a menudo pueden ser inconscientes, pero aún así son perjudiciales. Creando espacios seguros donde todos se animen a expresarse sin ser juzgados, podemos realmente lograr un debate abierto. Los participantes se sentirán libres de hablar, si hay algo que les hace sentir incómodos, y de hacer y responder preguntas que les permitan conocerse a un nivel más profundo.

6. *Intenta reflejar la diversidad en la comunicación que estás creando*

Tres jóvenes delgados, sonrientes y blancos saltando: esta es una de las imágenes más comunes utilizadas para anunciar actividades juveniles. Aunque la conciencia sobre la importancia de la diversidad en la comunicación visual está aumentando, todavía hay espacio para mejorar. Cuando planificamos una actividad y preparamos un cartel para promoverla, debemos reflexionar sobre cómo hacerla más diversa, y tratar de incluir representaciones visuales de personas de grupos poco representados. Deberíamos reflexionar no sólo sobre la representación en imágenes, sino también considerar qué tipo de mensaje aportan nuestros materiales visuales, y evitar las imágenes en las que se muestre a personas

de grupos infrarrepresentados en una posición de impotencia.

7. Incluye el antirracismo en las políticas de tu organización

Se recomienda encarecidamente que las prácticas mencionadas, entre otras, se reflejen en las políticas de nuestras organizaciones. Hacerlo, en primer lugar, es una declaración de que el antirracismo está arraigado en los valores fundamentales de nuestra institución. También nos ayudará a garantizar la continuidad de la acción. Digamos que sois proactivos en la integración del antirracismo y estáis capacitados para hacerlo, por lo que no veis la necesidad de formalizarlo. Pero entonces, ¿qué pasará si alguien decidís cambiar de trabajo y viene una nueva persona?

El hecho de que el antirracismo se refleje en vuestras políticas puede proporcionaros una respuesta normalizada en caso de que se produzcan incidentes racistas dentro de vuestra organización o durante actividades con jóvenes.

Definitivamente, hay muchas más cosas que se podrían hacer, y esta lista sirve más bien para empezar a reflexionar sobre la inclusión del antirracismo en nuestras actividades. En cuanto a las acciones concretas, también podemos sugerir de hacer seguimiento de los días internacionales relacionados con el antirracismo, por ejemplo, el 21 de marzo, día internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. O podemos utilizar nuestras redes sociales para compartir el contenido de las personas racializadas, o empezar a seguir a las personas que trabajan con este tema en nuestras comunidades y, a través de ello, seguir concienciando y dando crédito a su trabajo. Todas las acciones, incluso las que parecen pequeñas, cuentan, y así, paso a paso, podemos seguir contribuyendo a una sociedad más igualitaria, y crear la nueva normalidad, en la que las personas de los grupos infrarrepresentados sean visibles, reconocidas, apreciadas y poderosas.

Empoderamiento y participación de las minorías

El trabajo antirracista con los jóvenes (y en general) no tiene mucho sentido si no se involucra y capacita a los que más sufren del racismo. Incluso si nuestras actividades educativas antirracistas se dirigen principalmente a los representantes de la mayoría -porque por regla general son los que están mejor situados para perpetuar el racismo y beneficiarse de él-, debemos asegurarnos de no dejar a las comunidades atrás en este proceso. En primer lugar, el racismo sólo puede entenderse plenamente cuando se da un espacio adecuado a las experiencias de quienes lo padecen y se escucha su voz. En segundo lugar, debido a su situación de vulnerabilidad, los jóvenes de las minorías deberían estar mejor preparados para reaccionar cuando presencian o sufren el racismo, y también tener el valor y los sistemas de apoyo para hacerlo. En tercer lugar, la participación de los jóvenes de comunidades minoritarias en nuestras actividades educativas suele dar lugar a un diálogo intercultural, a la deconstrucción de estereotipos y prejuicios y al fomento de la confianza entre las comunidades, todo lo que contribuye a su vez a crear un entorno antirracista. Por último, debido a la amplia visión que tenemos del racismo (es decir, no sólo limitado al color de la piel, sino haciendo referencias a otros tipos de opresión), nos permite abrir una conversación sobre la situación de las minorías étnicas, las minorías sexuales, las personas con discapacidad, las mujeres, etc. en diversas comunidades, en las que esa conversación puede ser muy necesaria.

¿Quiénes son las minorías?

Por razones lingüísticas, a menudo definimos una minoría como un grupo social que es más pequeño en número en comparación con otro grupo social - la mayoría. Sin embargo, esto puede ser muy engañoso y en las ciencias sociales también se han adoptado otros enfoques. En nuestra opinión, **lo que determina a un grupo minoritario de la mayoría no es su número, sino su acceso limitado al poder** (véase el subcapítulo sobre el poder). El acceso al poder suele estar ligado al tamaño del grupo, pero no siempre. Un triste ejemplo es el apartheid en Sudáfrica, donde durante décadas un grupo que era mucho más pequeño en número (se estimaba que los blancos eran el 20% o menos durante ese tiempo) tiene prácticamente todo



el poder y, por lo tanto, no sufría ningún tipo de exclusión relacionada con las minorías. Las mujeres, que suelen representar algo más de la mitad de la población, están tradicionalmente reprimidas en su acceso al poder - aunque tengan las cifras, no tienen el poder. Por último, tomemos la perspectiva de la riqueza: según el informe de Oxfam sobre la desigualdad (enero de 2020), los 2.153 multimillonarios del mundo tienen más riqueza que 4.600 millones de personas que constituyen el 60% de la población de la tierra. Aunque su número es muy reducido, este grupo de personas tiene un acceso sin precedentes al poder y, por lo tanto, no puede considerarse una “minoría”.

En el contexto europeo, y en particular en el contexto de nuestras iniciativas STAR, las minorías serán entonces las personas negras, morenas y otras personas no blancas, las minorías étnicas y religiosas, los refugiados y los grupos de inmigrantes (incluidas las segundas y terceras generaciones), las personas LGBTI, las personas con discapacidades, entre otros. La igualdad entre los géneros sigue siendo una cuestión transversal, ya que todavía existen opresiones relacionadas con el género en nuestras sociedades.

Barreras para que las minorías participen en acciones juveniles y antirracistas

Se ha pedido repetidamente que el trabajo juvenil mejore su alcance y que trabaje con las comunidades minoritarias, aunque los trabajadores juveniles no suelen estar debidamente formados ni equipados con los instrumentos necesarios para ello. Sin embargo, para que los trabajadores juveniles y los formadores y facilitadores juveniles puedan participar mejor en la educación y la acción antirracista, también deben reflexionar sobre la manera de hacer participar mejor a los jóvenes de las minorías en el proceso. Esto es más fácil de decir que de hacer y trataremos de dar al menos algunas indicaciones prácticas en el proceso. El primer paso, sin embargo, es considerar siempre cuáles pueden ser las barreras que los jóvenes de las comunidades minoritarias pueden encontrar para participar en las iniciativas antirracistas juveniles. Estas están bien resumidas en *Cómo comprometerse con las minorías étnicas y los grupos de difícil acceso. Guidelines for Practitioners* (Parnez, T., 2005, p.1):

[Los grupos minoritarios] pueden tener dificultades con el idioma, dificultades para acceder a la información, pueden pensar que los proveedores de servicios no se preocupan por ellos, no los escuchan o incluso que son irrelevantes para ellos. Por otra parte, se ha reconocido que por parte de los proveedores de servicios suele haber una interacción limitada o ineficaz entre los diferentes interesados, un conocimiento limitado de la orientación y la educación multicultural, la falta de recursos, la uniformidad política y una financiación restringida que da lugar a la falta de servicios adecuados.

Como se insinúa en esta cita, el compromiso es un proceso bidireccional, pero la carga de éste recae en los trabajadores, organizaciones y organismos de la juventud, ya que estamos en la posición de poder para tomar medidas e intentar hacer todo lo posible para superar estas barreras.

Caso de estudio: la ola antirracista en Bulgaria

En el marco del proyecto STAR, el socio búlgaro Pro European Network emprendió una iniciativa denominada "*La ola antirracista*" en el período comprendido entre noviembre de 2019 y enero de 2020. Consistía en tres partes: 1) un seminario de lanzamiento de dos días de duración, abierto a los jóvenes y a los trabajadores juveniles de todo el país para preparar la Ola; 2) una serie de actos comunitarios dirigidos por jóvenes, organizados por los participantes del seminario en sus propias comunidades; 3) un seminario de presentación de informes y evaluación. La convocatoria de participantes se anunció a través del sitio web y el grupo de Facebook de Pro European Network y se compartió en varios grupos de Facebook existentes para gitanos y jóvenes gitanos. Como resultado, dos o tres de los participantes en el seminario de lanzamiento (treinta y tres en total) se identificaron como procedentes de la comunidad gitana. Esto tuvo un efecto significativo en la siguiente ola: de las ciento una personas que participaron en doce eventos comunitarios en todo el país, más de la mitad eran gitanas. Los eventos comunitarios tuvieron un aspecto educativo, aunque en un caso llevaron a la acción inmediatamente después. Se celebraron en los centros de organizaciones locales, escuelas, centros comunitarios, sociales y culturales. En un par de casos, involucraron a jóvenes de comunidades particularmente excluidas, ya que se encuentran en zonas rurales y/o no hay organizaciones activas sobre el terreno que hayan trabajado anteriormente con ellos. En otras palabras, la iniciativa llegó a personas que no habían sido alcanzadas por iniciativas similares anteriormente, hecho que se considera particularmente valioso. En general, la iniciativa fue un gran avance en la comunidad gitana.

Involucrar a las minorías

Para muchas organizaciones, trabajadores juveniles y activistas anti-racistas, la cuestión principal es cómo llegar a las comunidades que pueden parecer "difíciles de alcanzar", para que podamos involucrarlas en nuestras actividades. Por supuesto, esto dependerá mucho del

contexto específico, pero sobre la base de nuestra experiencia, nos gustaría proporcionar algunas directrices generales al respecto. En muchos casos volveremos al caso de estudio presentado para dar ejemplos.

- Construir la confianza

No hace falta decir que la construcción de la confianza es una piedra angular, sin la cual no sería posible trabajar con las comunidades minoritarias. Como suelen navegar en un entorno que les es hostil, los jóvenes de las minorías tienen una buena razón para no confiar en los organismos públicos y privados que buscan su atención. El proceso de crear confianza es largo y normalmente lleva años, mientras que puede romperse en un solo día. Invertir en un proceso a largo plazo de compromiso y fomento de la confianza, también demuestra que estamos realmente preocupados por el bienestar de la comunidad minoritaria en lugar de adoptar un enfoque simbólico y tratamos de comprometerlos porque nuestro proyecto tiene alguna cuota que cumplir. Si volvemos al ejemplo anterior, Pro European Network, como organización, ha pasado años trabajando con jóvenes gitanos en Bulgaria y ha ido construyendo gradualmente su nombre como tal. Esto incluye participar activamente en los debates públicos sobre cuestiones relativas a los gitanos, asociarse con organizaciones y dirigentes gitanos y adoptar públicamente posiciones en favor de los gitanos. Como ejemplo muy práctico, la organización se dedica a compartir información y oportunidades relacionadas con los gitanos en sus redes sociales. La organización mantiene una línea de acción similar a la de la comunidad LGBTI y es partidaria decidida del Orgullo de Sofía y de otras campañas e iniciativas LGBTI.

- Personal diverso

Las organizaciones juveniles deben esforzarse siempre por ofrecer igualdad de oportunidades en materia de empleo (u otros tipos de selección, por ejemplo, participantes en proyectos, cursos de formación e intercambios). Sin embargo, esto es aún más importante cuando tratan activamente de hacer participar a las comunidades minoritarias. Los miembros del personal de esas comunidades pueden contribuir a este proceso tanto con sus redes personales y profesionales como en el proceso general de fomento de la confianza. En el estudio monográfico anterior, el presidente de Pro European Network es gitano, mientras que él y otros miembros del personal



participan activamente en los procesos de activismo, abogacía y empoderamiento relacionados con los gitanos. Esto ha apoyado mucho el alcance de la organización dentro de las comunidades gitanas. La organización también tiene un historial de participación de formadores gitanos y LGBTI en sus actividades educativas, incluidas las escuelas de verano STAR.

- Alcance dirigido

Si una organización no se ha comprometido previamente con una cierta comunidad minoritaria, anunciando su oportunidad de proyecto en sus canales regulares de información, lo más probable es que no dé resultados. En tales casos, debemos hacer nuestra investigación y asegurarnos de que utilizamos canales de comunicación que realmente lleguen a los jóvenes de las comunidades minoritarias. Esto incluirá grupos temáticos de Facebook, pero también podría hacernos considerar más esfuerzos en la comunicación fuera de línea. Por último, aunque nuestra estrategia de divulgación esté bien orientada, en caso de que no se haya creado confianza, todavía existe la posibilidad de que no funcione plenamente.

- Reconocer y celebrar la cultura

Ha habido muchas directrices que aconsejan a las organizaciones juveniles y a los trabajadores de la juventud que tengan en cuenta las diferencias culturales cuando planifiquen sus actividades y eventos, por ejemplo, no planifiquen eventos durante el Eid de la misma manera que no lo hacemos durante el tiempo de Navidad. Sin embargo, podemos hacer más que eso, no sólo considerar, sino reconocer y celebrar las culturas minoritarias en nuestras actividades. Esto no sólo permitirá una experiencia intercultural para los participantes no pertenecientes a minorías, sino que también dará una clara señal a los jóvenes de las minorías de que ellos y su cultura son apreciados. Sin embargo, al hacerlo, debemos asegurarnos de no caer en opiniones superficiales sobre la cultura y/o en estereotipos adicionales. Volviendo al caso de estudio, durante el seminario de lanzamiento, los facilitadores de la Pro European Network utilizaron contaban en romaní (idioma gitano) al dividir a las personas en pequeños grupos; o tocaron música gitana durante los descansos. En el pasado, la organización también incluyó un concierto de una banda gitana en el programa cultural de sus seminarios.

- Señala el interés propio

Si bien muchos de los puntos tratados hasta ahora pueden ser más genéricos y también pueden relacionarse con otras esferas, esto es un poco más específico del tema del antirracismo. Sufriendo más del racismo, las minorías tienen un claro interés propio en participar en iniciativas que lo combatan. Sin embargo, esto puede no ser reconocido conscientemente por los jóvenes de las comunidades minoritarias, lo que nos deja a nosotros la tarea de señalarlo de manera respetuosa. Una forma de hacerlo es reconocer también la contribución de los líderes de las minorías en el pasado y en el presente en los movimientos antirracistas, así como la de las personas "ordinarias" de las comunidades minoritarias que dan voz a sus experiencias de racismo. En el caso de estudio presentado, fue porque los jóvenes se dieron cuenta de lo importante que es el tema para ellos, que se mantengan comprometidos y avanzaron en el proceso de forma voluntaria.

Empoderamiento de las minorías

Involucrar a los jóvenes de las comunidades minoritarias en nuestras iniciativas antirracistas es un paso necesario para su empoderamiento, pero no conduce a ello automáticamente. Tampoco lo hace la formación, que es crucialmente importante. Incluso si equipamos a los jóvenes líderes de las minorías con determinadas competencias, es posible que no siempre estén en condiciones de utilizarlas en sus comunidades y difundir el mensaje y la acción más allá por diversas razones: falta de confianza, falta de orientación, falta de financiación (por ejemplo, para cubrir algunos gastos menores). Es necesario que el empoderamiento sea una misión clara en la planificación de nuestra acción y que haya suficientes medidas para alcanzarla. En tal situación, el empoderamiento significaría por lo menos tres cosas:

- Tenemos que confiar en que los jóvenes de las minorías puedan hacerse cargo del proceso;
- Necesitamos transferir el control de nuestras manos a las suyas;
- Tenemos que crear un sistema de apoyo que puedan utilizar cuando sientan que lo necesitan.



Si volvemos al caso de estudio anterior, la estrategia de empoderamiento se refleja bien en la forma en que se estructura la Ola antirracista: los jóvenes (muchos de los cuales representan a los jóvenes gitanos) son el principal vehículo de los actos de la comunidad local. Son ellos los que deciden la forma del evento comunitario y la forma de conseguir que los participantes asistan. Sin embargo, cuentan con cierto apoyo en nombre de la Pro European Network en estas formas: directrices escritas con posibles ejercicios de formación y otros eventos; acceso a consultas y orientación; apoyo financiero para el alquiler de salas, materiales de formación y picoteo; evaluación. En un par de casos, también se invitó al personal que dirige la asociación a participar en eventos comunitarios, pero incluso cuando lo hicieron, no se hicieron cargo del proceso, que siguió siendo dirigido por los jóvenes. El personal de Pro European Network reconoció que algunos facilitadores jóvenes de minorías carecían de una preparación completa para llevar a cabo actividades educativas por su cuenta, ya que el seminario de dos días no puede ser suficiente. Sin embargo, decidieron confiar en los jóvenes que les iría muy bien, y así lo hicieron.

GLOSARIO

Antirracismo

Un proceso y unas prácticas activas para identificar, desafiar, oponerse y eliminar el racismo mediante el cambio de actitudes y creencias, políticas, sistemas y estructuras para que el poder se comparta y distribuya equitativamente en la sociedad. El antirracismo puede ser practicado por individuos (apoyando a organizaciones antirracistas, presentando la propia creencia en los medios sociales, participando en eventos antirracistas), organizaciones/movimientos (organizando diversas acciones o campañas antirracistas, proporcionando educación antirracista, abogando por el cambio de políticas) o instituciones estatales (desarrollando y aplicando políticas antirracistas) u otros actores, como los medios de comunicación (promoviendo el antirracismo, llamando a la acción). Los movimientos sociales siempre han estado en la vanguardia del antirracismo organizando acciones/eventos a veces espontáneos que se oponían al racismo. En la mayoría de los casos se trataba de actos pacíficos, pero algunos han podido adoptar un enfoque muy radical o violento, especialmente en casos de graves violaciones de los derechos humanos.

Educación antirracista

La educación antirracista es una de las herramientas más importantes que utilizan las organizaciones, especialmente las juveniles, con el objetivo de desarrollar los conocimientos, las habilidades y las competencias de las personas para que sean más conscientes del impacto del racismo y se impliquen en acciones para oponerse a él. También lo practican organizando actividades interculturales que pongan en contacto a personas de diferentes orígenes: de este modo, la gente se hace más consciente del racismo y del impacto que tiene en determinados individuos y, por tanto, puede estar más motivada para actuar contra el racismo.

Emociones

Según el libro "Discovering Psychology", una emoción es un estado psicológico complejo que incluye tres componentes distintos: una experiencia subjetiva, una respuesta psicológica y una respuesta conductual o expresiva. Las emociones raciales suelen empezar a adquirirse en la infancia, cuando los niños empiezan a adquirir co-

nocimientos raciales y a experimentar el poder racial. Sin embargo, las emociones raciales no son sólo sentimientos generados dentro de un individuo, también son sociales. Cuando surgen, impregnan los espacios y las personas que los rodean. Para más información, véase el artículo “Racismo y emociones” del capítulo 2.

Derechos humanos

Los derechos humanos son derechos universales que pertenecen a todas las personas sólo por ser seres humanos. Proclaman unas normas mínimas para que las personas vivan su vida con dignidad, que es la fuente de todos los derechos humanos. Los derechos humanos tienen una doble naturaleza: por un lado, son normas morales (basadas en valores como la libertad, la justicia, la igualdad, la no discriminación y la solidaridad) y, por otro, son disposiciones jurídicas consagradas en documentos de derechos humanos, como convenciones, pactos o cartas. Los derechos humanos regulan las relaciones entre un individuo y el Estado, que es responsable de garantizar el disfrute de los derechos humanos a todas las personas, por ejemplo, elaborando leyes, creando instituciones o absteniéndose de cualquier acción que pueda ser discriminatoria. Sin embargo, debido a la naturaleza dinámica de los derechos humanos (el mundo cambia y, por tanto, las personas se enfrentan a nuevos retos) hay más documentos de derechos humanos que regulan las relaciones entre el Estado y los grupos de personas (derechos colectivos, por ejemplo, los derechos de las minorías). Los derechos humanos se basan en el principio de que el poder del gobernante (gobierno) no es ilimitado: las personas tienen una determinada esfera de autonomía que ningún poder puede invadir; debe haber mecanismos que limiten el poder del Estado para proteger los derechos y libertades de las personas, que también pueden tomar decisiones sobre el poder del Estado (derecho de reunión y asociación, derecho a votar y presentarse a las elecciones, etc.)

Los derechos humanos son:

- Universales: pertenecen a todas las personas, independientemente de quiénes sean y dónde vivan
- Indivisibles: hay que garantizarlos todos; el Estado no puede elegir sólo algunos de ellos
- Inalienables: siempre están ahí y no se pueden quitar (aunque se

pueden violar)

- Interrelacionados: el disfrute de algunos derechos humanos depende de otros derechos humanos; al mismo tiempo, la violación de un derecho humano suele estar relacionada con otras violaciones de derechos humanos.

Los derechos humanos pueden ser civiles y políticos (por ejemplo, el derecho a la vida, el derecho a un juicio justo, el derecho a no ser torturado, el derecho a casarse, la libertad de religión, la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado o la libertad de reunión y asociación), sociales, económicos o culturales (por ejemplo, el derecho al trabajo, derecho a una remuneración, derecho a la seguridad social, derecho a los servicios sanitarios, derecho a la vivienda, derecho al ocio, derecho a los beneficios de la ciencia y la cultura). También hay derechos emergentes: nuevos derechos humanos que aparecen a medida que el mundo cambia, como el derecho a vivir en un entorno saludable o el derecho a Internet.

Como los derechos humanos regulan la relación entre un individuo y el Estado, pueden ser violados por el Estado. Sin embargo, existe el llamado enfoque horizontal de los derechos humanos que explica que los derechos humanos pueden ser violados por otras personas. Por ejemplo, una de las razones por las que algunas personas recurren a la violencia doméstica puede ser el hecho de que saben que estos delitos suelen quedar impunes, ya que las leyes sobre violencia doméstica son débiles y es fácil quedar impune.

El sistema internacional de protección de los derechos humanos incluye diversos instrumentos de derechos humanos en el ámbito de las Naciones Unidas (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales, Convención de los Derechos del Niño) u otras organizaciones internacionales (como la Organización Internacional del Trabajo). En el ámbito europeo, los mecanismos de protección de los derechos humanos son aplicados principalmente por el Consejo de Europa (Convenio Europeo de Derechos Humanos). El Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo acepta denuncias de personas que consideran que sus derechos humanos han sido violados en el territorio del Estado que ha ratificado el Convenio Europeo de Derechos Humanos (no es necesario ser ciudadano del Estado). La Unión Europea utiliza el término derechos fundamentales para expresar el

concepto de derechos humanos en el contexto específico de la UE (Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea).

Interseccionalidad

Término utilizado para describir la forma de entender y analizar la complejidad del comportamiento humano, el mundo y las personas, subrayando el hecho de que las personas poseen diferentes identidades, que interactúan entre sí e influyen en la forma de pensar y actuar. En relación con el racismo, el término se utiliza para subrayar el hecho de que las diferentes identidades deben verse en relación con las demás, por ejemplo, los orígenes étnicos deben verse en relación con el color de la piel, la edad, la capacidad/discapacidad, el tipo de cuerpo, religión, orientación sexual, género, etc. El racismo se produce a menudo por varios factores: no sólo por la etnia o la nacionalidad, sino también, por ejemplo, por la discapacidad y el género al mismo tiempo.

Racismo invisible

El racismo invisible se refiere a los comportamientos perjudiciales que se consideran normales y aceptados por la sociedad. La línea que se traza entre lo que todos conocemos como racismo y lo que es el racismo invisible, es una línea de tolerancia. Algunos ejemplos de lo que es el racismo invisible podrían ser contar chistes racistas, o evitar el contacto con personas que provienen de un grupo étnico diferente, simplemente yendo al otro lado de la calle, o decidir no salir con una persona que no sea blanca. Estos comportamientos, aunque no sean considerados perjudiciales por muchos, pueden provocar exclusión, ansiedad e influir en el bienestar. Para más información, véase el artículo “Racismo invisible y microagresiones” en el capítulo 2.

Microagresiones

Las microagresiones son indignidades verbales, conductuales y ambientales breves y cotidianas, ya sean intencionadas o no, que comunican desprecios e insultos hostiles, despectivos o negativos de tipo racial, de género y de orientación sexual, así como religiosos, dirigidos a una persona o a un grupo. Principales tipos de microagresiones:

La microagresión es la forma más directa de agresión, y la más parecida al sexismo, el racismo o la homofobia de toda la vida. Las microagresiones son las derogaciones explícitas que pretenden herir a los grupos destinatarios, hacerles sentir no deseados, amenazados o inferiores, y como tienen esos claros objetivos, la mayoría de las veces son conscientes.

Los microinsultos son comunicaciones que transmiten descortesía y falta de sensibilidad, a menudo basadas en estereotipos, y es muy probable que sean inconscientes. Muy a menudo los mensajes están tan ocultos que, al principio, ni siquiera los destinatarios son conscientes de ellos.

Las microinvalidaciones son comunicaciones o indicios que excluyen, niegan o anulan los pensamientos, sentimientos o la realidad que viven ciertos grupos. El mejor ejemplo que puede ilustrar este tipo de microagresión es hacer que alguien se sienta extraño en su propia tierra. Es un ejemplo muy común de microrracismo, halagar a los negros personas nacidas en el país del incidente, sobre su muy buen nivel de la lengua local.

Para más información, véase el artículo “Racismo invisible y microagresiones” en el capítulo 2.

Relaciones de poder

Se trata de relaciones en las que una persona tiene poder social y formativo sobre otra, y es capaz de conseguir que ésta haga lo que desea (ya sea obligando a la obediencia o de forma menos compulsiva e incluso más sutil). Las relaciones de poder son objetos sociales en los que el poder es operativo por la naturaleza de la relación; por lo general, esto combina una medida de autoridad con la capacidad formativa para tener un efecto deseado en la otra persona. Para más información, véase el artículo “Racismo y poder” del capítulo 2.

Poder simbólico

El concepto de poder simbólico fue introducido por primera vez por el sociólogo francés Pierre Bourdieu para dar cuenta de los modos tácitos, casi inconscientes, de dominación cultural/social que se dan en los hábitos sociales cotidianos mantenidos sobre los sujetos conscientes. El poder simbólico da cuenta de la disciplina



utilizada contra otro para confirmar la ubicación del individuo en una jerarquía social, a veces en las relaciones individuales, pero más básicamente a través del sistema de instituciones, en particular la educación. También denominado “poder blando”, el poder simbólico incluye acciones que tienen un significado o unas implicaciones discriminatorias o perjudiciales, como la dominación de género y el racismo. Para más información, véase el artículo “Racismo y poder” del capítulo 2.

Privilegio

El privilegio se refiere a un conjunto de beneficios no merecidos o ventajas ocultas que se conceden a las personas en función de su pertenencia a un grupo social específico. La sociedad concede privilegios a las personas por determinados aspectos de su identidad, como la raza, la clase, el género, la orientación sexual, la lengua, la ubicación geográfica, la capacidad y la religión, por nombrar algunos. Para más información, véase el artículo “Racismo y poder” del capítulo 2.

Raza

El diccionario de Oxford define la raza como “cada una de las principales divisiones de la humanidad humana, con características físicas distintas”. Además, como afirma Janine Young Kim en “Racial emotions and the feeling of equality”, existe un amplio consenso en que la raza es una construcción social. Esto implica que la raza no es puramente cognitiva, sino que también está impregnada de un significado emocional.

Racismo

El racismo es una creencia o doctrina que afirma que las características humanas distintivas, las habilidades, etc. están determinadas por la raza y que hay razas superiores e inferiores. Puede ser cualquier actitud, acción, estructura institucional o política social. Existen diferentes teorías que cuestionan el concepto de raza en sí mismo, por lo que el concepto de racismo puede aplicarse a otras formas de creencias que dividen a los grupos en superiores e inferiores (por ejemplo, basadas en el origen étnico, el género, la orientación sexual, la capacidad/discapacidad, etc.)

Ceguera racial

El daltonismo o ceguera racial refleja un ideal en la sociedad, en el que el color de la piel es insignificante. Como concepto, desempeñó un papel importante en los movimientos internacionales contra la discriminación en los años 50 y 60. El daltonismo racial es la creencia de que el racismo ya no es un problema y que todos tenemos las mismas oportunidades. Las personas que se adhieren a las explicaciones daltónicas afirman que no ven el color de la piel de las personas y creen que todos son iguales. Al no ver ni reconocer que hay razas, tampoco se puede ver ni reconocer el racismo. Por lo tanto, al vivir en un mundo con un racismo sistémico y con muchos prejuicios interiorizados e inconscientes, ser daltónico se convierte en un reto para la lucha contra el racismo.

El privilegio blanco

El privilegio blanco es la ausencia de las consecuencias del racismo: ausencia de discriminación estructural, ausencia de que tu raza sea vista como un problema, (...) ausencia de "menos posibilidades de éxito por mi raza". El privilegio blanco es la ventaja social no merecida, y en su mayoría no reconocida, que tienen los blancos sobre otros grupos raciales por el simple hecho de ser blancos.

Este manual se ha creado en el contexto de una iniciativa internacional a largo plazo denominada "Stand Together Against Racism - STAR" que se ha llevado a cabo en España, Italia, Polonia y Bulgaria en el periodo 2017- 2020 con el apoyo financiero del programa Erasmus+.

El proyecto permitió a los socios de estos cuatro países compartir sus mejores prácticas en el trabajo con los jóvenes sobre el tema del racismo y proponer la idea del racismo invisible. Permitted a cuatro organizaciones asociadas crear conjuntamente una serie de herramientas educativas y utilizarlas con la participación directa de miles de jóvenes en el marco de ocho campamentos de verano, más de quinientos talleres escolares y ochenta reuniones comunitarias. Este manual se basa ampliamente en esta experiencia a nivel local.

También hemos creado un curso abierto masivo en línea que está disponible en inglés y español para el aprendizaje a ritmo propio en www.youth-mooc.eu y estamos manteniendo un sitio web temático www.invisible-racism.eu



Erasmus+