

**HANDBOOK**

# **ACCT**



# Disclaimer

*“Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados son, no obstante, los de los/as autores/as y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en el Ámbito Educativo y Cultural (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellos.”*



**Cofinanciado por  
la Unión Europea**

# Introducción

## El proyecto

El proyecto **Anti-Discrimination and Civic Courage Training (ACCT)** es una iniciativa de colaboración destinada a abordar la discriminación y el racismo mediante la educación y la formación. El proyecto está coordinado por la entidad **Comparative Research Network (CRN)**, con sede en Berlín (Alemania), y cuenta con la participación de varios socios clave, como **Crossing Borders**, de Copenhague (Dinamarca); **la Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA**, de Álora (España); **Perspekt Initiative**, de Hamburgo y Berlín (Alemania); **Stowarzyszenie «Dla Ziemi»**, de Lublin (Polonia); y la **Asociación de Refugiados e Inmigrantes de Bulgaria (ARM-BG)**, de Sofía (Bulgaria). El objetivo del proyecto ACCT es desarrollar y aplicar un plan de formación contra la discriminación adaptado a las necesidades específicas de las diversas comunidades de cada país participante.

El objetivo principal del proyecto ACCT es fomentar una sociedad más integradora dotando a las personas participantes de los conocimientos, las habilidades y el coraje cívico necesarios para desafiar y combatir la discriminación en su vida cotidiana. El plan de formación, desarrollado como parte de este proyecto, está diseñado para implicar a las personas participantes en la reflexión crítica, el diálogo y los ejercicios prácticos que abordan diversas formas de discriminación, incluidas las basadas en la raza, la etnia, el sexo y el estatus socioeconómico. Al implicar a participantes de diversos orígenes, el proyecto pretende crear espacios para el aprendizaje compartido, la empatía y la acción contra la discriminación.

## El manual

El **Manual** contiene los productos y conocimientos más importantes del proyecto ACCT:

- La **evaluación de necesidades**, realizada al inicio del proyecto para desarrollar herramientas y métodos pertinentes.
- El **plan de estudios**, nuestra principal herramienta de trabajo.
- Una parte de **evaluación y recomendaciones políticas**, para reflexionar sobre todo el trabajo realizado y los posibles desarrollos futuros.

# Índice

## Evaluación de las necesidades



# Evaluación de las necesidades

## Visión general

Este informe representa la evaluación inicial de las localidades de partida en las que se desarrollará ACCT. Al evaluar las localidades, obtenemos una visión general de las cuestiones de discriminación que se abordarán en el plan de estudios de las formaciones locales. Además, obtenemos información sobre los contextos en los que las organizaciones asociadas han trabajado en la lucha contra la discriminación, lo que nos permite incluir su experiencia en el plan de estudios final. Finalizamos el informe sugiriendo los grupos destinatarios de las formaciones locales en materia de ACCT, basándonos en las experiencias y los problemas de las localidades. Por lo tanto, este informe ofrece una visión general de la situación de la asociación en cuanto a: - cuestiones relacionadas con la discriminación relevantes en las localidades; - prácticas y métodos antirracistas aplicados; - socios afiliados y partes interesadas implicadas en acciones que abordan cuestiones relacionadas con la discriminación; - grupos destinatarios de las intervenciones antirracistas.

## Métodos

### 1. Investigación documental para evaluar las localidades

Todas las entidades socias llevaron a cabo investigaciones para formular un estado de la cuestión sobre la discriminación en su país y región, incluyendo las minorías o grupos (no solo minorías) que sufren más discriminación y racismo, basándonos en estadísticas sobre delitos e incidencias discriminatorias y racistas. Se evaluaron además las intervenciones antidiscriminatorias existentes en las localidades socias. Aquí se prestó especial atención a la información sobre registros/actividades de seguimiento de incidencias discriminatorias y racistas 1. Entrevistas guiadas: realizamos entrevistas guiadas centradas en el problema con representantes de cada organización asociada. Realizamos una mezcla de entrevistas diádicas, es decir, con dos representantes, y entrevistas individuales, con un representante, en función de la disponibilidad. Realizamos entrevistas diádicas con parejas de entrevistados. En este método de entrevista, la conversación entre las dos personas entrevistadas sobre las preguntas y los temas pasa a formar parte del material, lo que añade profundidad al análisis (Morgan et al. 2016).

### Se utilizó la siguiente guía: Guía para las entrevistas (diádicas)

A diferencia de las entrevistas individuales, las entrevistas en pareja se suelen realizar de tal manera que se hacen preguntas sobre las que pueden debatir entre las dos personas entrevistadas. Son libres de comentar las respuestas de la otra persona y de discutir entre ellas si no están de acuerdo o si encuentran algo importante. Empezamos con una pregunta sobre su organización.

**Parte 1: Líneas de conflicto** 1. ¿Cuáles son las líneas de conflicto en su organización? (Se comienza hablando de forma abierta en relación a todos los conflictos para luego centrarse en las cuestiones de discriminación, si las respuestas se desvían mucho del tema del ACCT) 2. ¿Cuáles son las líneas de conflicto en su red? 3. ¿Cuáles son las líneas de conflicto en la sociedad?

# Evaluación de las necesidades

## Métodos

**Parte 2: Intervenciones** 4. ¿De qué manera interviene su organización en las líneas de conflicto\* tratadas en su sociedad? (nombra los conflictos abordados por las personas entrevistadas en 1.-3.) 5. ¿En qué medida intervienen las organizaciones de tu red en estas líneas de conflicto\*? (nombra los conflictos abordados por las/os entrevistadas/os en 1.-3.)

**Parte 3: Grupos destinatarios** 6. Después de esta entrevista, ¿tiene una idea de los posibles grupos destinatarios de la formación ACCT en su país? ¿Cuáles son? (Pregunte si no se ha planteado en el flujo de conversación anterior)

## 2. Codificación del material de las entrevistas

Siguiendo el método de análisis temático (Fereday y Muir-Cochrane 2006), nuestro análisis se realizó a partir de las transcripciones de las entrevistas para permitir la identificación de temas generales que captaran los fenómenos de discriminación y las intervenciones contra ella en las localidades de las entidades socias. Para ello utilizamos la codificación, que asigna un significado a un fragmento de texto (por ejemplo, una palabra, una oración, una frase o un párrafo) mediante una etiqueta (normalmente una o un par de palabras, como “grupos objetivo”, “intervenciones de la propia organización”, “conflictos en la sociedad”) que representa mejor el texto. Codificamos todas las transcripciones de las entrevistas con una combinación de codificación deductiva, es decir, interpretando los datos textuales brutos para desarrollar conceptos, temas o un modelo de proceso a través de interpretaciones basadas en los datos (Thomas 2006; Boyatzis 1998; Corbin y Strauss 1990 citado por Chandra y Cheng 2019:102) y codificación inductiva, es decir, guiada por preguntas de investigación, hipótesis y suposiciones (Thomas 2006; Scheunemann et al. 2015; Fereday y Muir-Cochrane 2006; Bazeley y Jackson 2013 citados por Chandra y Cheng 2019 ) (véase Chandra y Cheng 2019: 91 y ss. para una descripción detallada de los métodos de codificación).

La primera ronda de codificación se realizó de forma deductiva para permitir la inclusión en el análisis de temas impulsados por las personas entrevistadas. La segunda ronda se codificó de forma inductiva, para garantizar la inclusión de los temas previstos para el plan de desarrollo del currículo y la formación. La codificación inductiva se basó en las siguientes preguntas de investigación:

### **Preguntas de investigación: Líneas y grupos de conflicto**

¿Qué grupos están en conflicto entre sí?

¿Qué papel desempeña el poder en el contexto en cada caso y cuáles son sus implicaciones?

¿Qué conflictos y grupos se mencionan en relación con el país o la sociedad nacional? ¿En relación con la organización?

### **Intervenciones**

¿De qué manera intervienen las organizaciones asociadas en los problemas sociales de discriminación y racismo?

# Evaluación de las necesidades

## Métodos

### Partes interesadas y grupos destinatarios

¿Qué tipo de organizaciones participan en estas intervenciones?

¿En qué medida colaboran los socios con las partes interesadas que trabajan activamente en la lucha contra la discriminación?

¿Qué grupos destinatarios cercanos a los socios se beneficiarían de la formación de la ACCT?

Basándonos en los códigos, creamos una visión general de: - las líneas de conflicto y las cuestiones relacionadas con la discriminación en las localidades; - las prácticas e intervenciones llevadas a cabo por los socios y sus redes; - las partes interesadas y los grupos destinatarios relevantes para abordar y combatir la discriminación en las localidades; - las cuestiones organizativas sólo se incluyeron en la codificación y el análisis, en relación con su posición en los conflictos sociales. Además, los conflictos en las organizaciones se anonimizaron resumiéndolos en una visión general de los temas dominantes en todas las organizaciones.

## Referencias

Boyatzis, Richard E. Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development. sage, 1998.

Chandra, Y., Shang, L. (2019). Inductive Coding. In: Qualitative Research Using R: A Systematic Approach. Springer, Singapore.

[https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1\\_8](https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1_8)

Fereday, J., and Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development. International Journal of Qualitative Methods, 5(1), 80-92.

<https://doi.org/10.1177/160940690600500107>

Morgan, D. L., Eliot, S., Lowe, R. A., & Gorman, P. (2016). Dyadic Interviews as a Tool for Qualitative Evaluation. American Journal of Evaluation, 37(1), 109-117.

<https://doi.org/10.1177/1098214015611244>

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

### Alemania: Panorama general de la situación

Alemania es un país de emigración: Más de una cuarta parte (27,3 %) de la población alemana tiene antecedentes migratorios (BAMF 2022), lo que significa que tienen experiencia propia de migración o al menos un progenitor que emigró a Alemania. Más de la mitad de este grupo son ciudadanos/as alemanes/as, y algo menos de dos tercios emigraron ellos mismos a Alemania (id.). Mientras que Turquía, Grecia, la antigua Yugoslavia e Italia formaban los mayores grupos de inmigrantes en el pasado, en la actualidad los tres principales países emisores de nueva migración son Ucrania, Rumanía y Polonia (Statista 2023). La proporción de personas que inmigran desde países europeos fue del 63,8% en 2021 (2020: 69,1%), lo que incluye un 46,7% de personas procedentes de Estados miembros de la UE (sin incluir el Reino Unido).

Como país de migración con una creciente afluencia de inmigrantes, el antirracismo es un elemento central de la lucha contra la discriminación en Alemania. La etnia es una de las características protegidas por la Ley General de Igualdad de Trato (AGG), siendo otras la edad, la discapacidad, el origen étnico, la raza, el sexo, la religión o las creencias o la orientación sexual (Sección 1 AGG) (Antidiskriminierungsstelle 2022).

En 2021, la Agencia Federal Antidiscriminación recibió 5.617 solicitudes de consulta relacionadas con una característica protegida en virtud de la Ley General de Igualdad de Trato (AGG). Se trata de la segunda cifra más alta en la historia de la Agencia Antidiscriminación. “El número de casos de discriminación que se nos han comunicado es alarmante, pero también nos demuestra que hay personas que no toleran la discriminación y buscan asesoramiento jurídico”, declaró la Comisaria Federal Independiente de Lucha contra la Discriminación, Ferda Ataman, al presentar el informe anual (Antidiskriminierungsstelle 2022).

### Estadísticas de consulta

En 2021, se notificaron a la Agencia Federal Antidiscriminación un total de 5.617 casos de discriminación relacionados con un motivo de discriminación de la AGG. De ellos, la mayoría de los casos, en concreto el 37%, estaban relacionados con la discriminación racial. En segundo lugar, con un 32%, se encontraba la característica de discapacidad y enfermedad crónica. La discriminación por razón de sexo representó el 20% de las consultas, y la discriminación por razón de edad, el 10%. El 9 por ciento estaban relacionadas con la religión y las creencias y el 4 por ciento con la identidad sexual. La mayoría de las experiencias de discriminación se registraron en el empleo (28%) y en el acceso a bienes y servicios privados (33%). En el 37 por ciento de los casos, la discriminación tuvo lugar en un entorno que no está protegido por la AGG o sólo lo está parcialmente. La mayor parte de estas solicitudes se refieren a discriminaciones sufridas en el ámbito de la acción del Estado, como por parte de oficinas y autoridades públicas, la policía o el sistema judicial. La educación, los medios de comunicación social o los espacios públicos son otros ámbitos en los que la discriminación, los insultos discriminatorios e incluso la violencia se experimentan y describen con regularidad.

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

El equipo de consulta de la Agencia Antidiscriminación recibió más de 2.000 solicitudes que hacían referencia a una característica no protegida por la AGG. Si se suman a los casos relacionados con características protegidas por la AGG, el número total de solicitudes asciende a 7.750, lo que las sitúa en un nivel similar al del año anterior (2020: 7.932 solicitudes) y muy por encima de las registradas en años anteriores (2018: 4.220; 2019: 4.247 solicitudes). En grandes ciudades como Berlín y Hamburgo existen asesorías locales contra la discriminación.

Por ejemplo, existe una para artistas y trabajadores/as culturales autónomos y por cuenta ajena de todos los sectores, que viven y/o trabajan en Berlín y sufren o han sufrido discriminación: Diversity Arts Culture ofrece consultas sobre discriminación en los siguientes contextos: Género, origen étnico, raza, discapacidad, enfermedad crónica, edad, identidad/orientación sexual, identidad de género, religión, lengua, estatus social. Documentan todos los incidentes de discriminación de forma anónima y ofrecen derivación a otros centros de asesoramiento en caso de necesidad, para asesoramiento terapéutico, jurídico, etc. (Diversity Arts Culture 2023). Agencia federal contra la discriminación : La Ley General de Igualdad de Trato (abreviatura alemana: AGG) ofrece protección contra la discriminación por motivos de edad, discapacidad, origen étnico, raza, sexo, religión o convicciones u orientación sexual.

Pero las personas también sufren discriminación por otros motivos. “El número de casos de discriminación que se nos han comunicado es alarmante, pero también nos demuestra que hay personas que no toleran la discriminación y buscan asesoramiento jurídico”, declaró la Comisaria Federal Independiente de Lucha contra la Discriminación, Ferda Ataman, al presentar el informe anual”. (Antidiskriminierungsstelle 2022)

## Fuentes

Statista (2023). Number of immigrants in Germany 2022, by country of origin.

Disponible en:

<https://www.statista.com/statistics/894238/immigrant-numbers-by-country-of-origin-germany/>

BAMF (2022) Migrationsbericht 2021.

Disponible en:

<https://www.bamf.de/DE/Themen/Forschung/Veroeffentlichungen/Migrationsbericht2021/migrationsbericht-2021-node.html>

Antidiskriminierungsstelle (2022) Pressemitteilung Vorstellung Jahresbericht.

Disponible en:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/EN/2022/20220816\\_Vorstellung\\_Jahresbericht.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/EN/2022/20220816_Vorstellung_Jahresbericht.html)

Diversity Arts Culture (2023) Anti-Discrimination Consultation. Disponible en:

<https://diversity-arts-culture.berlin/en/consultation/anti-discrimination-consultation>

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

### Dinamarca

De los países no occidentales, las personas inmigrantes proceden sobre todo de : Turquía, Siria, Ucrania, Irak, Líbano, Pakistán e Irán. Como referencia, las personas de origen danés representan el 87,6% de la población, con un número previsto de 5.021.755 individuos.

Las personas inmigrantes de países "occidentales" representan el 5,1% de la población, con un total aproximado de 292.615 individuos. Los/as inmigrantes de países "no occidentales" representan el 7,1% de la población, con unos 405.365 individuos.

Las personas descendientes de países "occidentales" representan el 0,7% de la población, con unos 38.827 individuos. Los/as descendientes de países "no occidentales" representan el 3,0% de la población, con un total aproximado de 174.091 individuos.

Grupos especiales:

- En 2022, el mayor grupo de llegadas fue el de Ucrania, con más de 30.000 personas. Rumanía, Alemania, Polonia, Italia y EE.UU. tuvieron menos de 10.000 llegadas.
- El Consejo de Europa calcula que en Dinamarca viven aproximadamente 5.500 romaníes, aunque las estimaciones varían entre 1.000 y 10.000, lo que supone menos del 0,1% de la población.
- En Dinamarca viven aproximadamente 17.067 groenlandeses.
- Teniendo en cuenta todos estos aspectos, es evidente que los mayores grupos minoritarios en Dinamarca a partir de 2023 proceden tanto de países "occidentales" como "no occidentales", con notables aportaciones de Polonia, Rumanía, Ucrania y Alemania entre los países occidentales, y de Turquía, Siria, Ucrania, Irak, Líbano, Pakistán e Irán entre los países "no occidentales".
- El 30% de los daneses de entre 16 y 64 años considera que tiene una discapacidad en forma de problema de salud de larga duración, discapacidad física o trastorno mental. El 12% considera que su discapacidad tiene carácter de gran invalidez.

El Ministerio danés de Economía e Interior, a través de Statistics Denmark, clasifica como países "no occidentales" a las personas que no pertenecen a la UE.

Sin embargo, países como Andorra, Australia, Canadá, Islandia, Liechtenstein, Mónaco, Nueva Zelanda, Noruega, San Marino, Suiza, Estados Unidos y el Vaticano son excepciones a esta definición. Por consiguiente, el término "no occidental" suele referirse a los grupos étnicos de Dinamarca que no son blancos ni de origen europeo.

Mayores grupos de inmigrantes por país de origen: Países occidentales: Polonia, Rumanía, Ucrania, Alemania Países no occidentales \*:Turquía, Siria, Ucrania, Irak, Líbano, Pakistán, Irán Por número y proporción de población: Las personas de origen danés representan el 87,6% de la población, con un número previsto de 5.021.755 individuos. Las personas inmigrantes de países "occidentales" representan el 5,1% de la población, con un total aproximado de 292.615 individuos.



# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

Las personas inmigrantes de países “no occidentales” representan el 7,1% de la población, con unos 405.365 individuos. Los descendientes de países «occidentales» representan el 0,7% de la población, con unos 38.827 individuos.

Los descendientes de países “no occidentales” representan el 3,0% de la población, con un total aproximado de 174.091 individuos. Grupos especiales: - En 2022, el mayor grupo de llegadas fue el de Ucrania, con más de 30.000 personas. Rumanía, Alemania, Polonia, Italia y EE.UU. tuvieron menos de 10.000 llegadas. - El Consejo de Europa calcula que en Dinamarca viven aproximadamente 5.500 romaníes, aunque las estimaciones varían entre 1.000 y 10.000, lo que supone menos del 0,1% de la población. - En Dinamarca viven aproximadamente 17.067 groenlandeses. - Teniendo en cuenta todos estos aspectos, es evidente que los mayores grupos minoritarios en Dinamarca a partir de 2023 proceden tanto de países “occidentales” como “no occidentales”, con notables aportaciones de Polonia, Rumanía, Ucrania y Alemania entre los países occidentales, y de Turquía, Siria, Ucrania, Irak, Líbano, Pakistán e Irán entre los países “no occidentales”. - El 30% de los daneses de entre 16 y 64 años considera que tiene una discapacidad en forma de problema de salud de larga duración, discapacidad física o trastorno mental. El 12% considera que su discapacidad tiene carácter de gran invalidez.

El Ministerio danés de Economía e Interior, a través de Statistics Denmark, clasifica a los países “no occidentales” como aquellos que no pertenecen a la UE. Sin embargo, naciones como Andorra, Australia, Canadá, Islandia, Liechtenstein, Mónaco, Nueva Zelanda, Noruega, San Marino, Suiza, EE.UU. y el Estado del Vaticano son excepciones a esta definición. Por consiguiente, el término “no occidental” suele referirse a los grupos étnicos de Dinamarca que no son blancos ni de origen europeo.

### Diversos grupos corren el riesgo de ser discriminados en Dinamarca

Las comunidades musulmanas y racializadas, o minorías no occidentales/étnicas, se enfrentan a niveles de discriminación especialmente elevados. Según el Informe de la ECRI sobre Dinamarca en 2022, las personas musulmanas, incluidas las personas trabajadoras invitadas y solicitantes de asilo, suelen ser descritas como una amenaza para los valores y la cultura daneses. Esta discriminación está incluso institucionalizada en algunas plataformas políticas que abogan por la “limpieza” de los musulmanes, a menudo con un mínimo rechazo por parte de otras figuras políticas. Según Action Ain Denmark (o MS), las minorías étnicas de Dinamarca sufren discriminación en diversos sectores. Alrededor del 45% de los/as inmigrantes no occidentales y sus descendientes afirman sufrir discriminación étnica. En el lugar de trabajo, tanto empleados como directivos de origen étnico se enfrentan a prejuicios y comentarios despectivos. Encontrar vivienda resulta más difícil para quienes tienen nombres que no suenan en danés. En la educación, los/as niños/as de minorías étnicas se enfrentan a problemas de acoso escolar y falta de representación en el plan de estudios. Además, los problemas con los perfiles étnicos por parte de la policía afectan desproporcionadamente a estas comunidades, dando lugar a detenciones injustificadas y a un aumento de los cargos sin condenas.

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

La población romaní de Dinamarca también sufre discriminación, sobre todo en el sector laboral, a pesar de la política danesa de igualdad de trato para los romaníes. A menudo se les relega a trabajos de baja categoría, lo que indica una discriminación sistémica contra este grupo. En la consideración de la situación de personas con discapacidad, en 9 de cada 10 ámbitos las personas con discapacidad están considerablemente peor que las que no la tienen en lo que se refiere a violencia, discriminación, accesibilidad y educación. Las condiciones de vida de las personas con discapacidad son peores que las de la población en general. Siguiendo con otra minoría discriminada, a pesar de poseer la ciudadanía danesa, los inuit de Dinamarca sufren una importante discriminación y exclusión social. MS informa de que sólo el 33% de los inuit tienen empleo, incluso con niveles de educación cada vez más altos, se encuentran con obstáculos en el mercado laboral y sufren discriminación en la vivienda debido a los prejuicios de los propietarios. En los centros educativos, los niños inuit sufren comentarios despectivos y bromas sobre su origen, lo que repercute negativamente en su identidad y autoestima.

### Comunidad LGBTQIA+

Según los datos de 2019, Dinamarca obtiene mejores resultados que la media de la OCDE en lo que respecta a las leyes que abordan los retos a los que se enfrentan las parejas del mismo sexo. En el Rainbow Europe Map 2020, Dinamarca tiene una de las puntuaciones más altas y ocupa el 5º lugar entre los 49 países encuestados, con una puntuación global del 68%. La ECRI se complace en señalar que, en 2020, el Gobierno danés propuso enmiendas legislativas para mejorar el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI en diferentes ámbitos políticos, divididos en tres áreas prioritarias, a saber, la lucha contra la discriminación, la incitación al odio y los delitos motivados por el odio; el derecho de familia; y el reconocimiento legal del género. Aun así, los miembros de la comunidad LGBTQIA+ sufren discriminación individual y son víctimas de delitos de odio.

### Trabajadores/as de Europa del Este

Desde la ampliación de la UE en 2004, se ha producido una afluencia de trabajadores/as inmigrantes de Europa del Este a Dinamarca, que encuentran empleo sobre todo en sectores como la construcción y los servicios. Aunque estas personas pueden trabajar legalmente en Dinamarca como ciudadanos/as de la UE, tienen dificultades para integrarse en la sociedad danesa. En los debates públicos se les suele atribuir un papel estereotipado, como víctimas de la explotación o como personas desleales y poco cualificadas. Las «leyes gueto» de Dinamarca hacen referencia a un conjunto de políticas destinadas a integrar a las comunidades marginadas en la sociedad danesa mayoritaria. Estas leyes formaban parte de una política de integración introducida para abordar los retos de las zonas con altos índices de desempleo, delincuencia y residentes con niveles más bajos de educación e ingresos. El término “gueto” se utilizó oficialmente en la legislación para designar estas zonas, pero posteriormente, en noviembre de 2021, se cambió por términos como “sociedades paralelas” y “zonas de transformación” tras las enmiendas a la Ley de Vivienda Social.

### Criterios de Designación

Los barrios se identifican en función de una serie de criterios, entre los que se incluyen el porcentaje de residentes que son inmigrantes o descendientes de inmigrantes de países «no occidentales», la tasa de empleo, el nivel de delincuencia y el nivel educativo. Si un barrio cumple un determinado número de estos criterios, se designa como “gueto”, “sociedad paralela” o “zona de transformación”.



# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

### Medidas Políticas

Una vez designada una zona, pueden aplicarse una serie de intervenciones, como programas sociales específicos, mayor presencia policial y normativas en materia de vivienda. Uno de los aspectos más controvertidos de las leyes es que prevén el desalojo de residentes para dar paso a nuevos proyectos de vivienda social destinados a diversificar la población residente. Estos desalojos afectan de forma desproporcionada a las personas inmigrantes no occidentales y a sus descendientes, lo que lleva a criticar estas políticas por discriminatorias. Estigmatización del mercado laboral: las agencias de empleo tienen acceso a información sobre si un solicitante está clasificado como “no occidental”, lo que contribuye a aumentar la estigmatización y la discriminación en el mercado laboral.

### Derechos Humanos

El Comité de las Naciones Unidas contra la Discriminación Racial (CERD) y el Instituto Danés de Derechos Humanos han criticado la política, afirmando que es discriminatoria y estigmatizante, por lo que viola derechos humanos básicos. El CERD recomienda que se eliminen completamente de la legislación danesa términos como “occidental” y “no occidental”. Además, la legislación ha llevado a la demolición, venta o conversión de edificios en viviendas para personas ancianas o jóvenes, lo que ha provocado el desplazamiento de residentes, especialmente de minorías étnicas.

La política de “sociedad paralela” es controvertida por su sistema de clasificación divisivo, su contribución a la discriminación en el mercado laboral y su violación de las normas básicas de derechos humanos, que afecta principalmente a las comunidades no occidentales, musulmanas, negras y otras comunidades racializadas de Dinamarca. Las críticas sostienen que la política debe ser confrontada y revisada, tanto en lo que respecta a su lenguaje estigmatizador como a los criterios discriminatorios utilizados para categorizar las zonas residenciales. Los delitos de odio por motivos raciales son, por desgracia, un problema destacado en Dinamarca. En 2021 se registraron 254 delitos de odio por motivos específicamente raciales. La encuesta anual de víctimas del Ministerio de Justicia sugiere que el número real de delitos de odio podría ser significativamente mayor. Entre 2008 y 2020, el 8% de las víctimas de violencia creían que habían sido atacadas debido a un motivo racista detrás de la violencia. Los delitos de odio por motivos raciales son, por desgracia, un problema prominente en Dinamarca. En 2021, se registraron 254 delitos de odio por motivos específicamente raciales. La encuesta anual de víctimas del Ministerio de Justicia sugiere que el número real de delitos de odio podría ser significativamente mayor. Entre 2008 y 2020, el 8% de las víctimas de violencia creían que habían sido atacadas debido a un motivo racista detrás de la violencia.

### Informe de la Policía Danesa Sobre Delitos de Odio (2021):

-En 2021, se identificaron 521 casos como delitos de odio, una disminución de 114 casos (o 18%) desde 2020 (de 635 a 521 casos).

-Hubo un descenso de los delitos de odio por motivos raciales (de 360 en 2020 a 254 en 2021, un descenso del 29%). Por el contrario, los delitos de odio contra la comunidad LGBTI+ aumentaron un 29% (de 79 casos en 2020 a 102 en 2021).

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

-El descenso más significativo se produjo en los casos clasificados como casos de incidente e investigación, con una disminución del 33%. Estos casos se refieren a situaciones en las que existe incertidumbre sobre si una acción denunciada es un delito o ambigüedad sobre los detalles del delito.

-Los delitos de odio categorizados como casos penales cayeron un 3% (de 314 casos en 2020 a 306 en 2021). Sin embargo, los delitos de odio violentos aumentaron un 63% (de 43 casos en 2020 a 70 en 2021).

-En 2021, los principales tipos de delitos de odio fueron expresiones de odio (112 casos), violencia (70 casos), vandalismo y pintadas (43 casos) y amenazas (41 casos). Los delitos de odio por motivos raciales fueron los más comunes (254 casos), seguidos de los de motivación religiosa (164 casos) y los dirigidos contra personas LGBTI+ (102 casos).

Hubo 93 casos relacionados con el judaísmo, un 18% más que en 2020. Este aumento puede atribuirse a los comentarios antisemitas de odio de un solo individuo a través de correos electrónicos en 2021.

- En 2021, se registró un caso de delito de odio relacionado con la discapacidad.

### **Actividades contra la Discriminación y el Racismo Órganos de Seguimiento y Presentación de Informes:**

**Instituto Danés de Derechos Humanos:** Como organismo nacional de Dinamarca para la igualdad de trato, este instituto tiene el mandato de promover, evaluar y supervisar la igualdad de trato de las minorías étnicas, las minorías de género y las personas con discapacidad en Dinamarca. Está facultado para someter al Consejo de Igualdad de Trato casos importantes o de interés público. El Instituto elabora informes sobre la situación en Dinamarca para varios organismos internacionales, como la ONU, el Consejo de Europa y la UE, y asesora al Parlamento danés y presenta unas 80 consultas al año sobre los derechos humanos en Dinamarca.

**Línea de Ayuda contra la Discriminación:** Línea directa de asesoramiento, gestionada por el Instituto Danés de Derechos Humanos, destinada a las personas que han sufrido discriminación por diversos factores, como la raza, el sexo, la edad y la religión. La línea de ayuda ofrece orientación, consejo y posible asesoramiento jurídico para ayudar a las personas a comprender su situación y sus opciones, especialmente si desean elevar su caso al Consejo de Igualdad de Trato.

**Línea Directa de la Ciudad de Copenhague:** Establecida específicamente para denunciar conductas discriminatorias en los servicios municipales.

**Ligebehandlingsnævnet (Consejo de Igualdad de Trato):** Fundado en 2009, funciona predominantemente como órgano cuasi judicial. Esta junta se ocupa de las denuncias de discriminación tanto dentro como fuera del mercado laboral, ofreciendo compensaciones cuando lo considera oportuno. Sin embargo, no tiene mandato para iniciar casos por sí mismo.

El índice de discapacidad, llamado handicapbarometer.dk (en danés), es una fuente de conocimiento de fácil acceso sobre las personas con discapacidad en Dinamarca. Supervisa el cumplimiento por parte del Estado danés de sus obligaciones para con las personas con discapacidad en virtud de la CDPD, centrándose en diez áreas clave: Igualdad y no discriminación, Violencia, Accesibilidad y movilidad, Libertad e integridad personal, Vida independiente e inclusión, Educación, Salud, Empleo, Protección social, Participación política.

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

La Policía Nacional de Dinamarca ha redactado 7 informes (hasta la fecha) sobre las tendencias de los delitos de odio de índole estadística. Todos estos informes pueden consultarse en el sitio web de la policía. El informe se basa en el seguimiento policial y pretende mejorar el registro de los delitos motivados por el odio, ofreciendo información sobre su frecuencia, motivos, tipo, ubicación, etc., utilizando datos del sistema de gestión de casos de la policía.

### Medidas Educativas y Preventivas

El gobierno danés ha invertido en educación financiada por el Estado para abordar y combatir directamente el racismo y la discriminación: El Plan de Acción 2023 contra el racismo, la discriminación étnica y los delitos motivados por el odio ha sido puesto en marcha por el gobierno de Copenhague en colaboración con ONG locales. En 2021, el Parlamento danés modificó la disposición del Código Penal relativa a los delitos motivados por el odio para establecer de forma inequívoca que tales delitos pueden estar influidos total o parcialmente por diversos factores, como la etnia, la religión o la identidad de género de una persona. [El gobierno danés creó una unidad digital como parte de un acuerdo político en 2019. Esta unidad se dedica a detectar y contrarrestar los delitos en línea, con un énfasis significativo en el discurso de odio en línea. La Unión Danesa de Fútbol (DBU) ha establecido un código de conducta que aborda directamente cualquier comentario racista o discriminatorio realizado por jugadores o aficionados.

Entre 2017 y 2018, se puso en marcha una iniciativa en una escuela pública diseñada para prevenir los delitos de odio. Este programa utilizó varias herramientas para reforzar las habilidades democráticas, incluido el pensamiento crítico, el diálogo y la reflexión, para contrarrestar la polarización, los prejuicios, el comportamiento violento y los delitos de odio. Nalik, una organización danesa de defensa de los derechos de los inuit, ha colaborado con Mellempfolkeligt Samvirke y otras entidades en la elaboración de un plan de acción contra la discriminación para 2023.

## Fuentes

Council of Europe (n.d.) 6th ECRI Report on Denmark. Disponible en:

<https://rm.coe.int/6th-ecri-report-on-denmark-/>

Danish Institute for Human Rights (2022) ECRI Report on Denmark, 2022. Disponible en:

<https://www.humanrights.dk/our-work/our-work-denmark/disability/disabilityindex>.

Danish Ministry of Justice (2020) Report on victims of crime in Denmark, 2005- 2018.

[https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2020/offerrapport\\_2005-2018.pdf](https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2020/offerrapport_2005-2018.pdf)

Danish Institute for Human Rights (n.d.) Disability Index for Denmark. Disponible en:

<https://www.humanrights.dk/our-work/our-work-denmark/disability/disability-index>.

European Commission (n.d.) Roma equality, inclusion, and participation in Denmark.

Disponible en: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu-country/denmark\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu-country/denmark_en).

# Evaluación de las necesidades

## Fuentes

Statistics Denmark (2023) Consultado el 18 de octubre de 2023;

<https://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/GetArchiveFile.aspx?fi=91448101625&fo=0&ext=kvaldel>.

VIVE (n.d.) Socialt udsatte børn og unge i Danmark. Disponible en:

<https://www.vive.dk/media/pure/8323/2013761>.

VIVE (n.d.) Sociale indsatser på udsatte familieområder - en kortlægning. Disponible en:

<https://www.vive.dk/media/pure/4616/392172>.

## Descripción de los países

### Polonia: Panorama general de la situación

En Polonia hay cuatro minorías étnicas: Los romaníes, los lemkos, los tártaros y los caraítas. Los romaníes son el grupo más numeroso y más discriminado de la sociedad polaca. Aunque aparentemente son menos en el último censo de 2021, hay que tener en cuenta que muchos no participaron en el censo o no declararon su identidad romaní. Razones: el complicado procedimiento que conlleva el censo, la reticencia a revelar su identidad por miedo a la discriminación y el hecho de que no todas las personas participan en el censo.

### Minorías étnicas romaníes en Polonia

Lemkos, 12.700 (según un mensaje de señalización de la Oficina Central de Estadística del 11 de abril de 2023)

Tártaros (según el censo de 2011), 1.828 personas

Caraítas: 313 personas Minoría judía 15.700

### Población gitana en Polonia

En Polonia, entre las minorías étnicas más numerosas están los romaníes, presentes en el país desde el siglo XV. Según la Ley de Minorías Nacionales y Étnicas y Lenguas Regionales de 2005, los gitanos están clasificados oficialmente como minoría étnica. Según el penúltimo Censo de 2011, el número de la comunidad gitana en Polonia es de 16.723 personas, y las mayores concentraciones de gitanos y romaníes en Polonia se encuentran en las provincias de Pequeña Polonia, Baja Silesia y Silesia. Por otra parte, el mensaje de señalización de la Oficina Central de Estadística del 11 de abril de 2023 (no se trata de los datos definitivos del Censo de 2021) sobre la estructura nacional-étnica de nuestro país, muestra que los polacos y polacas de origen romaní en Polonia son 11, 8 mil. Tanto el penúltimo censo como el definitivo pueden no reflejar fielmente la realidad. Las estimaciones llegan a situar la cifra entre 25.000 y 30.000 personas de origen romaní. Además de los ciudadanos polacos de origen romaní en Polonia viven romaníes procedentes de Rumanía, que tienen la condición de inmigrantes y viven en grandes ciudades, como Breslavia, Poznan o Gdansk. Por otra parte, tras el estallido de la guerra en Ucrania, un grupo bastante numeroso de personas pertenecientes a la minoría romaní de ese país acabó en Polonia. Todavía los datos actuales de la Comisión Europea de abril de 2022, dice que el número de 100.000 personas que han cruzado la frontera de la Unión Europea.

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

Sin embargo, es difícil determinar el número de gitanos y gitanas ucranianos en nuestro país, porque la información étnica es un dato sensible sujeto a protección especial en virtud de la legislación europea. Muchas de estas personas se han encontrado en Polonia. Se han registrado muchos casos de exclusión de romaníes y mujeres romaníes, por ejemplo en el acceso a la asistencia en la frontera, en la búsqueda de vivienda, en el trabajo, en las oficinas o en la admisión en las escuelas.

La Agencia Europea de Derechos Fundamentales informa de que los romaníes y las mujeres romaníes reciben un trato desigual en las instituciones y organizaciones nacionales a diversos niveles, y son la minoría más discriminada y perseguida de Europa. Entre las cuestiones problemáticas siguen figurando el empleo, los bajos niveles de educación, el acceso a la atención sanitaria y la vivienda. Alrededor del 80% de los niños de familias gitanas corren el riesgo de caer en la pobreza. En muchos países europeos se observa una escasa participación social de los miembros de la comunidad gitana.

Entre las minorías nacionales de Polonia figuran: Bielorrusos, checos, lituanos, alemanes, armenios, rusos, eslovacos, ucranianos y judíos. Según una señal del último censo, el número de personas que se identifican en el censo con su minoría nacional es:

### Minorías nacionales

Alemán 132.500

Ucraniano 79 400

Bielorruso: 54 300

Checo - sin datos en este censo, según el Censo de 2011 - 2.833 personas

Minoría armenia - sin datos en este censo, según el Censo de 2011 1.683 personas Ruso 14.800

Eslovaca - sin datos en este censo, según el Censo de 2011: 2.740 personas

Lituanos: 9.700

### Migrantes y Mujeres Migrantes

El número de emigrantes/migrantes en Polonia es de 3,5-4 millones de personas, la mayoría de ellos porque alrededor del 60% -75% son ucranianos (datos sobre emigrantes económicos, datos según el seguro de la Institución de la Seguridad Social) Y también

emigrantes/migrantes de países como Bielorrusia, Georgia, India Moldavia, así como:

Turkmenistán, Indonesia, Filipinas, Azerbaiyán, Colombia, Bangladesh, Uzbekistán. La mayoría de ellos son emigrantes económicos, pero también se incluyen los que huyen de la guerra en Ucrania (en este informe no se separan los motivos de la emigración). Los emigrantes aducen motivos de trato inferior: muchos extranjeros consideran que trabajan en Polonia "por debajo de sus cualificaciones", lo que está relacionado en gran medida con la barrera lingüística.

Además, Polonia no ha desarrollado una política de inmigración clara, mientras que la inmigración es una oportunidad para resolver parcialmente los problemas demográficos y del mercado laboral. Otros instrumentos necesarios son el desarrollo de programas educativos, el reconocimiento de las cualificaciones y el apoyo al espíritu empresarial entre los inmigrantes.

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

El partido gobernante (Ley y Justicia) declara una política de estricta protección de las fronteras, pero en la práctica reina el caos. Falta una política migratoria clara. La oposición acusa al gobierno de asustar a los inmigrantes, por un lado, y de acogerlos de forma descontrolada, por otro. En otoño de 2023 salió a la luz el escándalo de los visados. La investigación, que actualmente llevan a cabo la Oficina Central de Investigación, la Fiscalía Nacional y la Oficina Central Anticorrupción, se refiere a irregularidades en la expedición de visados para inmigrantes de países del Sudeste Asiático y África.

### Crisis en la frontera polaco-bielorrusa

El gobernante de Bielorrusia, Aleksandr Lukashenko, prometiendo un fácil acceso a Europa, ha abierto un canal migratorio a través de Bielorrusia, atrayendo así a la trampa a personas que huyen de guerras, persecuciones, pobreza extrema y violencia. Los guardias fronterizos polacos devuelven a Bielorrusia a quienes atrapan, violando el derecho internacional y exponiéndolos allí a la tortura. Desde el verano de 2021, al menos 54 personas han muerto ya por esta causa. Según el gobierno polaco, se trata de inmigrantes ilegales procedentes de países de África y Oriente Medio. Quienes intentan responder a la crisis son activistas sociales y activistas, ONG y población local. El gobierno polaco (PIS) predica el odio contra las personas que intentan cruzar ilegalmente la frontera polaca, los servicios uniformados polacos utilizan la violencia contra estas personas.

### Refugiados y mujeres refugiadas

En junio de 2023, Polonia era el país que recibía más refugiados y refugiadas de Ucrania, junto con la República Checa y Estonia. 977.740 personas (el 24% de los que huyeron). Desde el estallido de la guerra, el gobierno polaco ha adoptado una serie de medidas de ayuda en las que participan numerosas instituciones estatales y servicios de prevención para ayudar a los que huyen de la guerra. La sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales y las personas que acogen a refugiados bajo sus datos también han desempeñado un gran papel de ayuda. Los principales problemas de los refugiados en Polonia son: la explotación laboral, los bajos salarios, la incitación al odio en las redes sociales y los casos de discriminación en instituciones y lugares públicos.

### Delitos de odio

Según datos de 2018 de la Oficina del Defensor del Pueblo y de la ODIHR/OBWE, solo el 5% de estos casos se denuncian a la policía. La escala real de los delitos de odio en Polonia contra ucranianos, migrantes de países musulmanes y del África subsahariana está muy subestimada; Las víctimas de estos delitos cambian sus hábitos cotidianos: renuncian a usar el ucraniano en público; los musulmanes evitan la ropa asociada a su religión, y los migrantes del África subsahariana intentan ocultar el color de su piel. En los últimos años, Polonia tampoco ha desarrollado adecuadamente la legislación polaca sobre los fenómenos de la incitación al odio y los delitos de odio porque, según el plenipotenciario del Gobierno, no hay necesidad de hacerlo. El Defensor del Pueblo llama la atención del Primer Ministro sobre la necesidad de crear una estrategia global para contrarrestar los delitos de odio. 18 de febrero de 2021. La Comisión Europea ha constatado que Polonia ha incumplido la legislación de la UE al transponer incorrectamente la Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal.



# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

### Organizaciones e instituciones

Oficina del Defensor del Pueblo - acepta información sobre los fenómenos de discriminación y exclusión, e interviene en muchos casos, especialmente cuando la discriminación procede de instituciones gubernamentales y de la administración local. En los últimos años del gobierno de Ley y Justicia en Polonia, la Oficina del Defensor del Pueblo era una de las pocas organizaciones que defendían de forma independiente los derechos humanos en Polonia. En muchos casos de denuncias de discriminación a la policía, la fiscalía estudió las investigaciones. Otras organizaciones que actúan contra la discriminación en Polonia son Fundación Helsinki para los Derechos Humanos Amnistía Internacional Sociedad Polaca de Derecho Antidiscriminatorio Asociación República Abierta contra el Antisemitismo y la Xenofobia Observatorio de Conductas Racistas y Xenóforas OSCE/ODIHR - Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa.

## Fuentes

Polish Ministry of National and Ethnic Minorities (n.d.) Karaimi.

**Available at:** <https://www.gov.pl/web/mniejszosci-narodowe-i-etniczne/karaimi>  
**Statistics Poland (n.d.)**

National Census 2011 - Results.

**Available at:** <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/nsp-2011-wyniki/Roma>  
**Civil Monitoring (n.d.)**

Poland Country Profile. Available at: <https://romacivilmonitoring.eu/countries/poland/>  
European Commission (n.d.) Statement on Poland.

**Available at:**

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement\\_22\\_2326](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_22_2326)  
**Heinrich Böll Stiftung (2022)**

Uważajcie tam w tej cygańskiej dzielnicy. Antycyganizm w warunkach wojny.

**Available at:** <https://pl.boell.org/pl/2022/05/16/uwazajcie-tam-w-tej-cyganskiej-dzielnicyantycyganizm-w-warunkach-wojny>

Amnesty International Poland (n.d.) Polska: Przyjechaliśmy tu, nie chcieli nas wpuścić. Romowie z Ukrainy traktowani jak niechciani uchodźcy.

**Available at:** <https://www.amnesty.org.pl/polska-przyjechalismy-tu-nie-chcieli-nas-wpuszcicromowie-z-ukrainy-traktowani-jak-niechciani-uchodzczy/>

EU Roma Network (n.d.) FRA Fundamental Rights Report 2022 specifically addresses Roma equality and inclusion.

**Available at:** <https://www.euromanet.eu/news/frafundamental-rights-report-2022-specifically-addresses-roma-equality-andinclusion/>

European Union Agency for Fundamental Rights (2022) Fundamental Rights Report 2022.

**Available at:** [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022_en.pdf) **Sejm (n.d.)**

# Evaluación de las necesidades

## Fuentes

Act on the European Charter for Regional or Minority Languages.

**Available at:** [http://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/ustawy/223\\_u.htm](http://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/ustawy/223_u.htm)

Workers' Initiative (2023) Migracje niewykorzystana na razie szansa Polski - raport.

**Available at:** <https://wei.org.pl/wp-content/uploads/2023/09/Migracjeniewykorzystana-na-razie-szansa-Polski-raport.pdf>

United Nations (2021) UN News: Poland.

**Available at:** <https://news.un.org/en/story/2021/11/1105672> *Gazeta Wyborcza (n.d.) Kolejne śmiertelne ofiary na granicy polsko-białoruskiej.*

**Available at:**

<https://bialystok.wyborcza.pl/bialystok/7,35241,30331125,kolejnesmiertelne-ofiary-na-granicy-polsko-bialoruskiej-nie.html>

Office of the Commissioner for Human Rights (n.d.) Jedynie 5% przestępstw motywowanych nienawiścią jest zgłaszanych na policję – badania RPO i ODIHR/OSCE.

**Available at:** <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/jedynie-5-przestepstwmotywowanych-nienawiscia-jest-zglaszanych-na-policje-badania-rpo-i-odihrobwe>

Polish Press Agency (n.d.) Eurostat: Czechy, Polska i Estonia przyjęły najwięcej uchodźców z Ukrainy.

**Available at:** <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1606735%2Ceurostat-czechy-polska-i-estonia-przyjely-najwiecej-uchodzcow-z-ukrainy-w>

Gazeta Prawna (n.d.) Wyzysk i dyskryminacja pracowników z Ukrainy. Z czym mierzą się uchodźcy.

**Available at:** <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-ikariera/artykuly/9313029,wyzysk-i-dyskryminacja-pracownikow-z-ukrainy-z-czymmierza-sie-uchodz.html>

Office of the Commissioner for Human Rights (n.d.) Mowa i przestępstwa z nienawiści. Polskie prawo nie wymaga zmian – Pełnomocnik rządu RPO.

**Available at:** <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/mowa-i-przestepstwa-z-nienawisci-polskie-prawonie-wymaga-zmian-Pelnomocnik-rzadu-RPO>



# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

### Bulgaria: Panorama general

En el censo de 2011, la población que habitaba Bulgaria era de 7.364.570 habitantes en total, pero el censo de 2021 calculó que la población había descendido a 6,5 millones. El punto álgido se alcanzó en 1989, año en que se abrieron las fronteras tras 45 años, cuando la población ascendía a 9.009.018 habitantes. En el censo nacional de Bulgaria de septiembre de 2021, el 84,6% se definía como búlgaro, el 8,4% como turco y el 4,4% como romaní, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). De los 6 519 789 habitantes de Bulgaria en 2021, un total de 5 118 494 se identificaban como búlgaros, 508 378 como turcos y 266 720 como romaníes. Los que se definían como de otras etnias sumaban el 1,3%, mientras que en el resto de los casos, la pregunta, cuya respuesta era voluntaria, quedó sin contestar. Entre los de la categoría «otros», cerca de 15 000 eran pomacos, 14 000 rusos, 5306 armenios, 3239 ucranianos, 2894 como británicos, 2071 karakachanos, 1625 griegos, 1153 judíos, 1143 macedonios, 1129 tártaros, 865 italianos, 824 polacos y 683 rumanos. Después de febrero de 2022 habían entrado en Bulgaria 902 608 ucranianos, de los cuales 51 445 permanecían en el país. Una encuesta sociológica empírica realizada por AFIS en otoño de 2020 muestra la resistencia de las actitudes de extrema derecha en la sociedad búlgara.

En comparación con un estudio similar realizado en 2011, no se observa una dinámica significativa, sino más bien la persistencia de estereotipos que rechazan la diferencia. Los estereotipos generalizados en la sociedad búlgara actual respecto a los «otros», turcos, romaníes, judíos, refugiados, personas LGBTQIA+, son negativos. Pero también existe un diferente nivel de tolerancia hacia esas diferencias, siendo los gitanos el grupo étnico más odiado. Las actitudes masivas contra los romaníes reflejan en gran medida los celos sociales de las políticas de integración y la discriminación positiva contra este grupo marginado en general en la sociedad búlgara.

Al mismo tiempo, estos celos sociales se superponen a las ideologías del racismo, cuyos vectores son diversas organizaciones de extrema derecha, pero también nacionalistas, de derechas y de izquierdas, y los intelectuales que las representan. A pesar de los encomiables esfuerzos de las autoridades en el ámbito de la educación de los niños romaníes, persisten los problemas en relación con el avance hacia la enseñanza secundaria y la calidad de la educación. Los romaníes siguen viéndose afectados por marcadas desigualdades socioeconómicas en educación, vivienda y empleo, y siguen expuestos a altos niveles de discriminación, hostilidad y antigitanismo.

La frecuente segregación de facto en la educación, así como en los sectores de la vivienda y la sanidad, es una realidad y los esfuerzos de las autoridades para combatir esta situación son insuficientes. Las autoridades realizan esfuerzos para promover la tolerancia interétnica e interreligiosa, pero éstos se ven socavados regularmente por declaraciones xenófobas, antigitanas, islamófobas y antisemitas de políticos de alto nivel y por informaciones de los medios de comunicación de naturaleza similar, a las que las autoridades no suelen responder. Las personas pertenecientes a minorías nacionales son a menudo objeto de incitaciones al odio, motivadas con mayor frecuencia por el antigitanismo y la islamofobia.

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

Aunque el marco jurídico sobre la incitación al odio y los delitos motivados por el odio es en gran medida satisfactorio, los casos de sanciones por delitos motivados por el odio siguen siendo aislados y los interlocutores se quejan de un clima de impunidad, en particular en lo que respecta a la incitación al odio y los delitos motivados por el odio contra los romaníes. Aunque el antisemitismo carece de apoyo tradicional en la sociedad búlgara, tiene sus portavoces y portavoces entre los activistas políticos de extrema derecha, que construyen así su identidad política. Las manifestaciones antisemitas siguen siendo marginales, pero inexplicables en una sociedad que comparte el orgullo de haber salvado a los judíos búlgaros de la deportación durante la Segunda Guerra Mundial. Más bien, el antisemitismo en Bulgaria a nivel populista se asocia a teorías conspirativas, al nacionalismo reemergente y a la actitud de la «mano dura» en el gobierno de la sociedad. Las organizaciones de extrema derecha en la Bulgaria actual tienen un apoyo significativo pero limitado (en las últimas elecciones después de 2010, no superaron el 15% de los votos reales). No ha habido ninguna tendencia positiva fuerte en los últimos cinco años. Sus líderes, por lo general educados, utilizan un lenguaje ideológico, pero instrumental, para ser reconocidos por el público, a menudo sin creer sinceramente en sus propias palabras. Así pues, en términos políticos, se trata de una instrumentalización pragmática de las ideologías de extrema derecha, que, sin embargo, conlleva un enorme riesgo de adoctrinamiento de una gran parte de la sociedad. La propagación de los prejuicios contra los «otros» también se ve facilitada por el bajo nivel de competencia cívica de la sociedad, la falta de comprensión de los conceptos básicos que explican la política. La incompreensión de los significados de la izquierda y la derecha, de lo liberal y lo conservador, de lo socialista, de la extrema derecha está muy extendida. Esto no permite a muchas personas identificar el extremismo de extrema derecha, calificarlo con comprensión, distinguirlo de otras posiciones ideológicas. A ello contribuyen también algunos intelectuales, que insisten en la proximidad ideológica de la extrema derecha y la extrema izquierda, lo que confunde aún más las nociones del gran público.

El estudio también muestra las prácticas extremadamente limitadas de los contactos interétnicos y el entendimiento interétnico. La sociedad búlgara sigue cerrada en sus percepciones del mundo, lo que refuerza aún más la xenofobia como forma extrema de desconfianza hacia los extranjeros. Los resúmenes destacados sugieren hacia dónde deben dirigirse las acciones de lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación.

A excepción de los informes generales periódicos sobre derechos humanos del Comité Helsinki de Bulgaria, hasta la fecha no existen registros oficiales ni estadísticas consolidadas sobre delitos e incidentes discriminatorios y racistas. Intervenciones contra la discriminación, incluyendo - información sobre registros / actividades de seguimiento de incidencias discriminatorias y racistas. En 2005, mediante una ley especial -la Ley de Protección contra la Discriminación (PaDA)- aprobada por la Asamblea Nacional de la República de Bulgaria, se creó la Comisión para la Protección contra la Discriminación (CPD). Los motivos y ámbitos de discriminación cubiertos por el organismo de igualdad son: género, identidad de género, raza y origen étnico, edad, discapacidad, orientación sexual, religión y creencias. El tipo de su mandato es predominantemente tribunal (de tipo cuasi judicial). Hasta el momento, la información publicada es predominantemente educativa y no contiene ninguna indicación sobre los registros existentes, las actividades de supervisión y los incidentes raciales, ni el seguimiento de casos concretos de discriminación.

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

En cuanto a los casos de asilo, refugio e inmigración, se publican regularmente los informes anuales sobre el procedimiento de determinación del estatus del Comité Helsinki de Bulgaria, pero no hay publicaciones relacionadas con los numerosos casos existentes de discriminación concreta e incidentes raciales relativos a solicitantes de asilo, refugiados e inmigrantes.

## Fuentes

Bulgarian National Statistical Institute (2011) Census 2011.

**Available at:** [https://www.nsi.bg/census2011/PDOCS2/Census2011final\\_en.pdf](https://www.nsi.bg/census2011/PDOCS2/Census2011final_en.pdf)

Bulgarian National Statistical Institute (2021) Census 2021.

**Available at:**

[https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021\\_population.pdf](https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021_population.pdf)

**Friedrich-Ebert-Stiftung (2021) Grupova omraza i djasno-ekstremistki naglasi v Bulgaria.**

**Available at:**

[https://bulgaria.fes.de/fileadmin/user\\_upload/documents/publications/2021/Grupova\\_omraza\\_i\\_djasno-ekstremistki\\_naglasi\\_v\\_Bulgaria\\_WEB\\_BG.pdf](https://bulgaria.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/publications/2021/Grupova_omraza_i_djasno-ekstremistki_naglasi_v_Bulgaria_WEB_BG.pdf)

Council of Europe (n.d.) 4th Opinion on Bulgaria.

**Available at:** <https://rm.coe.int/4thop-bulgaria-en/16809eb483> **Bulgarian Helsinki Committee (2022) Human Rights in Bulgaria in 2022.**

Equinet

**Available at:** [https://www.bghelsinki.org/web/files/reports/174/files/BHC-Human-Rights-inBulgaria-in-2022-en\\_issn-2367-6930.pdf](https://www.bghelsinki.org/web/files/reports/174/files/BHC-Human-Rights-inBulgaria-in-2022-en_issn-2367-6930.pdf)

Bulgaria Country Profile.

**Available at:** [https://equineteurope.org/author/bulgaria\\_cpd/](https://equineteurope.org/author/bulgaria_cpd/)

Bulgarian Helsinki Committee (2023) Annual RSD Monitoring Report for 2022.

**Available at:** <https://www.bghelsinki.org/en/reports/2023-annual-rsd-monitoringreport-for-2022-en>

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

### España: Panorama general

Las minorías que viven en España se dividen en grupos étnicos y religiosos. El mayor grupo étnico minoritario en España son las personas inmigrantes marroquíes (775.294 personas a 01.01.2022, +0,9% en comparación con 01.01.2021), seguidos de las personas inmigrantes rumanas (658.005 personas a 01.01.2022, -3,8% en comparación con 01.01.2021) y procedentes del Reino Unido (313.975 personas a 01.01.2022, +0,8% en comparación con 01.01.2021). En cuanto a la religión, los/as musulmanes constituyen la minoría más numerosa que vive en España (aproximadamente 2,35 millones a finales de 2022), seguidos de los/as cristianos/as protestantes (aproximadamente 1,5 millones en 2017), los/as budistas (aproximadamente 100.000 en 2017) y los/as judíos/As (aproximadamente 45.000 en 2017).

1. **Leyes contra la discriminación:** España cuenta con leyes antidiscriminación, que prohíben la discriminación por motivos de raza, etnia y otros factores. Estas leyes están diseñadas para proteger los derechos de las personas y garantizar la igualdad de trato. Por ejemplo: 2022: El actual Gobierno español ha promovido la aprobación de varias leyes de igualdad y no discriminación. Las dos últimas, aprobadas este verano, son la Nueva Ley Integral contra la Discriminación y la Ley de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
2. **Plan Nacional de Acción contra el Racismo:** España ha desarrollado un Plan Nacional de Acción contra el Racismo y la Xenofobia, que esboza estrategias y acciones para combatir el racismo y promover la inclusión social. Este plan incluye medidas relacionadas con la educación, el empleo y los servicios sociales.
3. **Promoción de la multiculturalidad:** España promueve un enfoque multicultural de la sociedad, reconociendo los diversos orígenes culturales y étnicos de su población. Se han realizado esfuerzos para celebrar la diversidad cultural y fomentar la cohesión social.
4. **Educación y sensibilización:** El gobierno ha puesto en marcha programas para concienciar sobre el racismo y promover la tolerancia y la diversidad en los centros educativos. Esto incluye cambios en los planes de estudio, formación del profesorado y campañas de sensibilización.
5. **Apoyo a las ONG y a la sociedad civil:** El gobierno proporciona apoyo a las organizaciones no gubernamentales (ONG) y grupos de la sociedad civil que trabajan para combatir el racismo y apoyar a las comunidades marginadas.
6. **Presentación de informes y supervisión:** Existen mecanismos para que las personas denuncien incidentes de racismo y discriminación. Estos informes se utilizan para supervisar y abordar los problemas.
7. **Programas de integración e inclusión:** España ha puesto en marcha programas de integración e inclusión para las comunidades de inmigrantes y refugiados, con el objetivo de facilitar su acceso a la educación, la sanidad y el empleo.
8. **Formación policial y de las fuerzas de seguridad:** Se han realizado esfuerzos para formar al personal de las fuerzas y cuerpos de seguridad para que sean sensibles a las cuestiones de los perfiles raciales y la discriminación.

# Evaluación de las necesidades

## Descripción de los países

9. Recogida de datos: La recopilación de datos sobre disparidades raciales y étnicas es una parte importante de la lucha contra el racismo sistémico. El gobierno español ha estado trabajando para mejorar la recogida de datos en este sentido.

Ejemplo: OBERAXE

**El Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)** recoge información sobre proyectos, encuestas, recursos, informes e investigaciones promovidos por la Secretaría de Estado de Migraciones y otros departamentos ministeriales, entidades y organizaciones con el fin de servir de plataforma de información y análisis e impulsar la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia, así como contra los incidentes y delitos de odio.

El trabajo del Observatorio se realiza en cooperación con diversos niveles de instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil en España, con la Unión Europea y otras instituciones internacionales.

## Fuentes

SOS Racismo (2023) Informe anual sobre el racismo en el Estado español

**Available at: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230-Informe-2022-SOS-Racismo..pdf>**

United States department of states (2023) Spain 2022 International Religious Freedom Report.

**Available at: <https://www.state.gov/wpcontent/uploads/2023/05/441219-SPAIN-2022-INTERNATIONAL-RELIGIOUSFREEDOM-REPORT.pdf>**

Ministry of the Interior – Secretariat of State for Security (2023) 2nd action plan to combat hate crimes.

**Available at: <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/Delitos-de-odio/descargas/II-PLAN-DE-ACCION-DE-LUCHA-CONTRA-LOS-DELITOS-DE-ODIO-english-version-copy-00001.pdf>**

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023) Homepage.

**Available at: <https://www.inclusion.gob.es/home>**

Equinet – European Directory of Equality Bodies (2023) Spain approves new innovative equality laws.

**Available at: <https://equineteurope.org/spain-approves-new-innovative-equality-laws/>**

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023)

The Spanish Observatory on Racism and Xenophobia (OBERAXE)

**Available at: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/en/index.htm>**

# Evaluación de las necesidades

## Análisis de las entrevistas a expertos de las organizaciones asociadas

El personal de Perspekt Initiative realizó entrevistas con representantes de todas las organizaciones socias durante el segundo TPM en Sofía en mayo de 2023. Los resultados del análisis con el fin de evaluar las localidades y las organizaciones asociadas para las líneas de conflicto existentes líneas y cuestiones relacionadas con la discriminación se exploran a continuación.

### **Líneas de conflicto y cuestiones relacionadas con la discriminación en las localidades**

La discriminación ocurre en nuestra vida cotidiana. Empezar reflexionando sobre los conflictos relacionados en nuestras organizaciones nos permite abordar el tema desde nuestras propias necesidades y experiencias.

La experiencia de las organizaciones refleja las disparidades de poder dentro de la sociedad en los siguientes temas y formas:

#### **Género**

- La preferencia de las mujeres por los empleos del sector social en la sociedad se refleja en la mayoría del personal femenino en todas las organizaciones socias
- Las organizaciones socias con dirección masculina y personal femenino reproducen las jerarquías de poder presentes en las sociedades generales
- Las organizaciones socias con personal directivo femenino se encuentran con barreras derivadas de las jerarquías de poder impulsadas por los hombres: cuando el trabajo de dirección les exige interactuar con otras instituciones y empresas. cuando tratan con personal acostumbrado a estilos de dirección masculinos

#### **Minorías étnicas / Migración**

- La infrarrepresentación estructural de los inmigrantes en la dirección y en la propia organización es un problema en algunas organizaciones.
- Las organizaciones gestionadas por miembros de la sociedad mayoritaria y/o con escasa representación de inmigrantes en la organización en general a veces tienen dificultades para comprender los conflictos y las distintas formas de racismo en el seno de las propias comunidades marginadas y de color.
- Las organizaciones dirigidas por miembros de minorías tienen dificultades para acceder a las redes y los recursos de la sociedad mayoritaria.

#### **Lengua, cultura y religión**

- Las organizaciones con muchas culturas y religiones entre su personal informan de incidentes aislados de conflicto intercultural y discriminación religiosa dentro de un clima general de cooperación.
- Cuando en una organización se forman grupos más grandes de una lengua extranjera, la comunicación con la dirección y el resto del personal se ve perjudicada y se acumulan los malentendidos.
- Cuando el idioma de trabajo es el inglés, los diferentes niveles de competencia lingüística también pueden dificultar la comunicación y provocar malentendidos.
- A menudo la base del conflicto en las diferencias culturales o la barrera lingüística se solapa o el origen no está claro.



# Evaluación de las necesidades

## Análisis de las entrevistas a expertos de las organizaciones asociadas

- Otro conflicto social observado en una organización asociada es el conflicto entre la contracultura y la cultura dominante, que se hizo evidente cuando la primera reflexionó sobre los prejuicios y los mecanismos de discriminación de la segunda.

### **Conflictos sociales relacionados con la discriminación en los países socios**

La información que figura a continuación se basa en las entrevistas, por lo que representa los problemas más acuciantes desde el punto de vista de los socios y no un análisis completo de la discriminación en las sociedades representadas. Para el desarrollo de las formaciones, los métodos y ejercicios deben estar cualificados para abordar los problemas locales reflejados para cada localidad. Las visitas paralelas en el plan de estudios pueden garantizar la inclusión de los principales conflictos y partes interesadas.

#### **Bulgaria**

Uno de los grandes problemas en la sociedad es la prevalencia de noticias falsas e información errónea sobre temas de minorías e inmigración que dominan el discurso público. Es interesante notar que existen importantes líneas de incompreensión y temor, no solo de la mayoría hacia las nuevas minorías inmigrantes, sino también de algunas de las “viejas minorías” hacia las nuevas. Por ejemplo, los ciudadanos búlgaros de origen armenio, judío o turco pertenecen a las minorías más antiguas históricamente formadas y están relativamente bien integrados. Sin embargo, una minoría que, aunque también es antigua, continúa siendo marginalizada y discriminada es la de las personas gitanas: “[Las personas gitanas son] marginadas (...) hay mucha actitud racista y discriminación contra ellas.” La entrevista también muestra que el anti-gitanismo o racismo hacia las personas gitanas es prevalente tanto en la sociedad como entre algunos empleados de la administración estatal que trabajan con estos grupos marginalizados. Finalmente, en términos de sexismo y homofobia, existe un discurso profundamente homofóbico en el contexto nacional. Esto es especialmente evidente en el debate sobre la no ratificación de la Convención de Estambul, la cual habría abierto legalmente la sociedad a roles de género no tradicionales y a ciudadanos/as que se identifican con la comunidad LGBTQI.

#### **Dinamarca**

Una de las principales líneas de conflicto en la sociedad danesa es la que separa a los ciudadanos daneses de los inmigrantes, diferenciando entre inmigrantes europeos e internacionales. La discriminación de estos últimos está estructuralmente enraizada, con líneas divisorias legales entre nacionales daneses, occidentales e «inmigrantes no occidentales». Según el socio danés, el racismo y la discriminación también se ponen de manifiesto en las leyes que impiden la «guetización» de las zonas con un alto porcentaje de «inmigrantes no occidentales», que quedan restringidas a los nuevos residentes de la misma categoría, aislando a los recién llegados de las redes esenciales y del capital social de sus comunidades. La misma estrategia se pone de manifiesto en el alojamiento de refugiados en zonas rurales durante su fase inicial en Dinamarca. Además de aislar a los recién llegados, puede provocar conflictos con la población local.

Existe una gran brecha urbana-rural en la composición de la sociedad, ya que las zonas rurales tienen porcentajes muy bajos de inmigrantes tanto occidentales como no occidentales, pero una mayor prevalencia del racismo. En las zonas urbanas con un alto porcentaje de inmigrantes se han denunciado incidentes de delitos racistas.

# Evaluación de las necesidades

## Análisis de las entrevistas a expertos de las organizaciones asociadas

En un contexto más amplio, el debate sobre la inclusión estructural de los no ciudadanos mediante derechos de participación o su integración en la sociedad a través del mercado laboral enmarca estas cuestiones. El Gobierno actual, que apuesta claramente por la integración en el mercado laboral, ha provocado conflictos culturales basados en las diferencias de opinión sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral. Dado que la principal vía de integración pasa por el mercado laboral, las mujeres con un papel de género más tradicional y orientado a la familia tienen grandes dificultades para acceder a la sociedad danesa.

### **Alemania**

Los socios describen la discriminación y el racismo en la sociedad, entre la sociedad mayoritaria y las minorías étnicas, pero también entre distintas minorías e incluso dentro de minorías de distintas generaciones o niveles de tradicionalismo. La división urbano-rural también está presente en Alemania, que tiene un problema muy grande con las zonas rurales y el racismo. Hasta el punto de que la gente de color no quiere viajar a estas zonas por miedo a sufrir daños. La discriminación estructural e institucional es un problema en Alemania, como demuestran el sector sanitario y el mercado laboral. El mercado laboral está muy segregado por sexos, tanto sectorial como jerárquicamente. Las mujeres predominan en los trabajos sociales y de cuidados mal pagados y están infrarrepresentadas en los puestos directivos. Además, en el mercado laboral alemán se valora mucho el dominio del idioma y la ausencia de acento, lo que provoca la discriminación de los hablantes no nativos. Debido a la segregación del mercado laboral, las personas con experiencia migratoria suelen entrar en el mercado laboral secundario, teniendo que conformarse con ingresos más bajos y contratos precarios y de corta duración.

### **Polonia**

En Polonia, los principales grupos discriminados son los LGBTQI, las minorías étnicas y las mujeres.

Estructuralmente establecidas a través de la estrecha relación entre el gobierno y la iglesia católica, las normas de género son muy tradicionales. Esto se refuerza aún más a través del sistema educativo, que ha sido separado de las influencias progresistas / no tradicionales no apoyadas por el gobierno. En la ciudad de la organización socia, las ONG y las partes interesadas que han cooperado con las escuelas en formaciones antidiscriminatorias con anterioridad tienen prohibido el acceso a las escuelas. Los avances legales antifeministas de la prohibición del aborto se han encontrado con amplias protestas de la parte progresista de las mujeres en Polonia. La brecha rural-urbana en materia de discriminación y racismo también existe en Polonia, pero está más diferenciada. Las ciudades con una sociedad civil activa con ONG que trabajan contra la discriminación muestran niveles más bajos de discriminación. Aquí la incidencia del racismo es reflejada inmediatamente por los actores de la sociedad civil. Por otro lado, en las ciudades con una fuerte aprobación gubernamental y poca actividad de la sociedad civil. Las pintadas abiertamente racistas no se comentan, lo que crea un clima peligroso para las minorías.



# Evaluación de las necesidades

## Análisis de las entrevistas a expertos de las organizaciones asociadas

### **España**

Existen altos niveles de prejuicios y racismo contra las minorías de otras culturas y orígenes. En particular, el racismo contra los romaníes y los musulmanes se describe como un gran problema. También se discrimina a los enfermos mentales. Por ejemplo, en la ciudad de los socios, Álora, la gente muestra muchos prejuicios contra las personas con enfermedades mentales, por ejemplo, que les tienen miedo o no quieren sentarse a su lado en algunos lugares. Los roles de género son muy tradicionales en España. El clima paternalista de la sociedad española dificulta que las mujeres dirijan empresas, y mucho más que intervengan contra la discriminación con sus actividades.

## **Prácticas e intervenciones**

### **IMAGINA, España**

Intervención en materia de racismo y discriminación de género: La organización colabora con un grupo de mujeres árabes y una organización de personas con enfermedades mentales. Intervención contra la discriminación de personas con enfermedades mentales: En colaboración con una organización para personas con enfermedades mentales, Imagina organizó un acto para crear un entendimiento compartiendo los puntos de vista y las experiencias del grupo discriminado. Prácticas relativas al racismo y la discriminación de género: La organización ha adoptado una serie de medidas. Organizan cursos de formación para los trabajadores, incluidos cursos sobre lenguaje inclusivo, tienen un plan de igualdad, etc. Esto se hace en cooperación con otra organización. Esto se hace en cooperación con otra organización que facilita estas formaciones. Ahora están creando su propio plan de igualdad de género (que sustituirá al anterior plan general de igualdad de la región, que utilizaban hasta ahora). Además, durante los conflictos, pueden remitirse a la declaración de misión siempre que haya conflictos dentro de la organización.

### **ARM-BG, Bulgaria**

En cuanto a las intervenciones, los entrevistados afirman que se trata de un campo difícil que «[merece] nuestra atención. Y cuando preguntas a algunos si es posible formar, piensan que la misión es imposible».

#### **Intervenciones contra la discriminación:**

- Taller de cultura del recuerdo con alumnos para elaborar un ensayo o un vídeo sobre la historia del Holocausto organizado con la comunidad judía.
- Proyecto Recult, con intercambio transnacional y talleres locales sobre el uso del arte para reflexionar sobre las identidades híbridas con los inmigrantes.
- Apoyo jurídico a los refugiados

# Evaluación de las necesidades

## Prácticas e intervenciones

### Crossing Borders, Dinamarca

#### Intervenciones contra la discriminación

- Múltiples proyectos basados en el intercambio de experiencias y relatos de inmigrantes y minorías en formatos culturales que incluyan la narración de cuentos, la gastronomía o la música.
- Formaciones antirracistas en las escuelas sobre Black Lives Matter y cómo combatir el discurso del odio
- Intercambios multiculturales que aumentan el contacto entre miembros de distintas nacionalidades, etnias y culturas > «Unir a personas de todos los orígenes»

### DZ, Polonia

#### Intervenciones contra la discriminación

- Hacer frente a los prejuicios y la discriminación en las escuelas mostrando los beneficios de la migración para la sociedad, las ventajas económicas y culturales.
- Intervención en materia de racismo y discriminación de género
- Empoderamiento de las mujeres de distintos orígenes (incluidas las refugiadas ucranianas) mediante actividades culturales y educación sobre el feminismo.

### CRN, Alemania

#### Intervenciones contra la discriminación

- Proyecto de apoyo a la participación de inmigrantes en 5 ciudades europeas (INCLUDATE)
- Proyecto de fomento de la participación de minorías y personas de origen inmigrante en el debate sobre el clima (EU24)
- Cooperación con asociaciones de inmigrantes iraníes y polacos
- Proyecto de empoderamiento de inmigrantes en 5 ciudades europeas a través de obras de arte sobre identidades híbridas (RE CULT)
- Cooperación con Aufbruch Neukölln sobre narrativas de hombres migrantes

### PI, Alemania

#### Intervenciones contra la discriminación

- Talleres contra la discriminación con escolares, profesores, trabajadores sociales, empresas, ONG (2018-actualidad)

# Evaluación de las necesidades

## Partes interesadas y socios en el ámbito de la lucha contra la discriminación

Todos los socios de la ACCT trabajan con tipos de organizaciones similares, a saber, escuelas, ONG (incluidas las asociaciones de inmigrantes), universidades y centros de educación de adultos. Los socios y las partes interesadas difieren según su especialización. CRN tiene la base de socios más amplia y grande, porque abarca muchos temas con sus proyectos transnacionales. En el ámbito de la lucha contra la discriminación, sus principales socios mencionados en la entrevista son asociaciones de inmigrantes (NARUD, Aufbruch Neukölln, Iranische Gemeinde Deutschlands und Polnischer Sozialrat e.V. ).

Crossing Borders, como organización dirigida por inmigrantes, también trabaja sobre este tema con asociaciones de inmigrantes y locales comunitarios (por ejemplo, Trampoline House). El principal grupo destinatario de sus talleres contra la discriminación son las escuelas. Sus actividades de intercambio de relatos de inmigrantes son recibidas sobre todo por inmigrantes o socios transnacionales de su red, aunque expresan el deseo de llegar a más participantes no inmigrantes de la sociedad danesa. IMAGINA colabora con un grupo de mujeres musulmanas, una organización de salud mental, escuelas y el ayuntamiento local en el tema de la lucha contra la discriminación. DLA ZIEMI forma parte de una red con organizaciones feministas y pacifistas de la ciudad de Lublin. Muchas de sus actividades son colaboraciones dentro de la red. Lamentaron que otras ciudades carezcan del mismo nivel de actividades de la sociedad civil. ARM-BG colabora con abogados y trabaja con instituciones gubernamentales para apoyar a los refugiados en Bulgaria. En los proyectos actuales, también trabajan con escuelas y artistas. Perspekt Initiative colabora con escuelas y ONG locales de Hamburgo y Berlín en sus formaciones antirracistas. Recientemente han empezado a ampliar su red a escala transnacional.

## Grupos destinatarios de la formación ACCT

Para el desarrollo de las formaciones locales, a continuación se indican los grupos destinatarios que las organizaciones consideran para la formación ACCT. De acuerdo con el plan de integración de la perspectiva de género y el objetivo de combinar participantes de la sociedad mayoritaria y minoritaria, un subconjunto de los siguientes grupos serán los destinatarios de las formaciones ACCT locales.

### **ARM BG, Bulgaria**

El grupo destinatario pertinente son los abogados que trabajan con la agencia estatal y los abogados que trabajan con refugiados, así como los funcionarios que trabajan con inmigrantes y refugiados, por ejemplo, la policía, los funcionarios de los centros de acogida, etc.

### **Crossing Borders, Dinamarca**

Los grupos destinatarios pertinentes son las escuelas, los inmigrantes y la comunidad local (Nørrebro, Copenhague). Existe el deseo de ampliar las actividades antirracistas a la sociedad mayoritaria.

### **CRN, Alemania**

Entre los grupos destinatarios figuran miembros de las comunidades de inmigrantes turcos, iraníes o polacos de Berlín.

# Evaluación de las necesidades

## Grupos destinatarios de la formación ACCT

### **Perspekt Initiative, Alemania**

La organización tiene previsto llevar a cabo la formación ACCT local con un grupo internacional que incluya participantes de nacionalidad turco-alemana, turca y alemana.

### **Dla Ziemi, Polonia**

La organización tiene previsto impartir la formación ACCT local con refugiados ucranianos. Teniendo en cuenta la brecha entre zonas rurales y urbanas, podría ser favorable para participantes de zonas rurales.

### **Imagina, España**

Las mujeres árabes, también porque disponen de menos recursos (no tienen una organización establecida), trabajan con adolescentes (dos institutos: uno con más personas con discapacidad, otro centrado en gitanos y personas de distintos países).



# Evaluación y recomendaciones

## políticas

### Introducción

#### Antecedentes teóricos de los prejuicios, la discriminación y el racismo

Histórica y políticamente, el racismo y la discriminación están arraigados en las estructuras sociales subyacentes al colonialismo, el imperialismo, el capitalismo y la explotación económica. El colonialismo estableció jerarquías raciales que justificaban la explotación y las desigualdades sistémicas. El poscolonialismo pone de relieve repercusiones duraderas como la dependencia económica y la división social, agravadas por sistemas capitalistas que priorizan el beneficio sobre la equidad. El imperialismo y el capitalismo refuerzan las jerarquías raciales y económicas globales, mientras que el experimento de Europa del Este con el socialismo real también se enfrentó a la discriminación estructural, a pesar de sus ideales de igualdad.

El trasfondo teórico del prejuicio, la discriminación y el racismo tiene sus raíces en la psicología social, la sociología y la teoría crítica de la raza. Los prejuicios se refieren a opiniones o actitudes preconcebidas hacia individuos o grupos. Teorías como la teoría de la identidad social explican el prejuicio como una forma que tienen los individuos de aumentar su autoestima favoreciendo a su grupo y marginando a los grupos externos (Tajfel y Turner, 1979). Del mismo modo, la teoría autoritaria de la personalidad postula que ciertos tipos de personalidad son más propensos a pensar con prejuicios debido a su visión rígida y jerárquica del mundo (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson y Sanford, 1950). El racismo amplía los prejuicios al incrustar estas creencias sesgadas en las estructuras sociales y las relaciones de poder, como se analiza en la teoría crítica de la raza, que examina cómo la raza y el racismo se entrecruzan con la ley, la cultura y la política para perpetuar la desigualdad (Delgado y Stefancic, 2017).

La discriminación, manifestación conductual de los prejuicios, se produce cuando se trata injustamente a personas o grupos en función de características como la raza, el sexo o el origen étnico. Puede ser explícita, como la segregación o el trato desigual, o implícita, como los prejuicios inconscientes o las desigualdades sistémicas. Teorías como la discriminación estructural hacen hincapié en cómo el racismo y los prejuicios están institucionalizados en la sociedad, influyendo en leyes, políticas y prácticas que perjudican a determinados grupos (Bonilla-Silva, 2017). Estos marcos ponen de relieve que el racismo no es solo un prejuicio individual, sino un fenómeno social más amplio que reproduce los desequilibrios de poder y limita las oportunidades de los grupos marginados.

Los prejuicios, la discriminación y el racismo se basan en el comportamiento y la psicología de grupo. A partir de la socialización temprana y durante toda la vida, todo ser humano establece relaciones con otras personas a lo largo de su vida. Las personas unidas por relaciones basadas en una geografía, intereses u objetivos similares forman grupos. Basándonos en la «familiaridad, el apego y la preferencia», nos convertimos en miembros de un grupo y nos identificamos con las similitudes entre sus miembros. Estos procesos crean una identidad de grupo más o menos fuerte (Allport, 1954, citado por Brewer, 1999).

# Evaluación y recomendaciones políticas

## Introducción

El vínculo entre los miembros de un grupo también puede reforzarse desarrollando actitudes hacia otros grupos y resaltando las diferencias con ellos (ibíd.).

Como juicio sumario de los miembros de un «grupo externo», estas actitudes y simplificaciones constituyen prejuicios. Utilizados como mecanismo de fortalecimiento del grupo, el otro grupo y sus miembros son percibidos como inferiores al propio; constituyendo así una forma de racismo, definido como la convicción de que los diferentes orígenes étnicos están vinculados a características, capacidades o cualidades distintas, especialmente para distinguirlos como inferiores o superiores entre sí.

Como juicio sumario de los miembros de un «grupo externo», estas actitudes y simplificaciones constituyen prejuicios. Utilizados como mecanismo de refuerzo del grupo, el otro grupo y sus miembros son percibidos como inferiores al propio, constituyendo así una forma de racismo, definido como la convicción de que los distintos orígenes étnicos están vinculados a características, capacidades o cualidades distintas, especialmente para distinguirlos como inferiores o superiores entre sí.

### **Formación contra la discriminación en la teoría y en la práctica**

La formación contra la discriminación, en teoría, está diseñada para educar a individuos y organizaciones en el reconocimiento, la comprensión y la lucha contra los prejuicios que conducen a comportamientos discriminatorios. La formación suele abarcar diversas formas de discriminación, incluidas las basadas en la raza, el género, la edad, la orientación sexual y la discapacidad. El fundamento teórico de esta formación puede basarse en la teoría crítica de la raza, la psicología social, la competencia cultural y los marcos jurídicos. Su objetivo es fomentar la concienciación sobre los prejuicios inconscientes, las desigualdades estructurales y las consecuencias jurídicas de las acciones discriminatorias. El objetivo es fomentar un entorno integrador en el que se respete la diversidad y se ofrezca igualdad de oportunidades a todos.

En la práctica, la formación contra la discriminación varía en cuanto a su eficacia y aplicación. Muchas organizaciones organizan talleres, seminarios o módulos de aprendizaje electrónico para abordar cuestiones específicas como el acoso, los prejuicios y la desigualdad. A menudo se emplean ejercicios interactivos, juegos de rol y escenarios de la vida real para ayudar a los participantes a identificar y mitigar los comportamientos discriminatorios. Sin embargo, aunque la formación puede aumentar la concienciación, su impacto depende en gran medida de factores como la calidad de la formación, el compromiso de la organización, las acciones de seguimiento y el contexto cultural más amplio. Sin un esfuerzo sostenido y cambios sistémicos, la formación contra la discriminación por sí sola puede tener dificultades para lograr un cambio de comportamiento duradero. Por ello, funciona mejor cuando se integra en una estrategia global de diversidad, equidad e inclusión.

# Evaluación y recomendaciones políticas

## Introducción

### El papel de la educación de adultos

Para fomentar la inclusividad y la justicia social en entornos de aprendizaje diversos es crucial incluir la formación contra la discriminación en la educación de adultos. Un aspecto importante de esta formación es la concienciación sobre los prejuicios y estereotipos inconscientes. Los adultos suelen ser portadores de prejuicios arraigados, aprendidos desde la primera infancia, que reflejan las estructuras discriminatorias de nuestras sociedades y que pueden manifestarse en comportamientos discriminatorios sutiles. A través de talleres interactivos, debates reflexivos y estudios de casos, se anima a los participantes a reconocer sus propios prejuicios y a comprender cómo influyen en las interacciones con los demás. Al abordar estos prejuicios inconscientes, los estudiantes adultos se vuelven más conscientes de la importancia de crear entornos equitativos y adquieren herramientas prácticas para contrarrestar la discriminación tanto en contextos personales como profesionales.

Otro aspecto clave es el énfasis en la aplicación práctica de los principios antidiscriminatorios. En la educación de adultos suelen participar alumnos de orígenes diversos, por lo que la formación debe adaptarse a contextos profesionales o sociales específicos, como el lugar de trabajo, los grupos comunitarios o las instituciones públicas. Para dotar a los participantes de estrategias que les permitan responder a incidentes discriminatorios en situaciones de la vida real, se suelen utilizar escenarios de juegos de rol, marcos jurídicos y técnicas de resolución de conflictos. Además, es esencial fomentar el compromiso con el aprendizaje y la reflexión continuos, ya que la lucha contra la discriminación requiere un esfuerzo constante. Al hacer que la formación contra la discriminación sea relevante para su vida diaria, es más probable que los estudiantes adultos apliquen lo que han aprendido de forma significativa.

La formación contra la discriminación y el racismo aborda los mecanismos psicológicos y sociológicos mediante la explicación de estos mecanismos, la demostración de sus efectos y la práctica de comportamientos alternativos, así como la adopción de medidas para multiplicar estos aprendizajes más allá de la formación. Dentro de la formación ACCT llevamos a los participantes de diversos orígenes a través de un proceso de aprendizaje que comienza con la explicación de la teoría y los antecedentes de la discriminación, pasa por la demostración de prácticas no discriminatorias y culmina con la práctica de la comunicación no discriminatoria y la adopción de medidas contra la discriminación.



# Evaluación y recomendaciones políticas

## Introducción

**ACCT Anti-Discrimination and Civil Courage Training**

**explains**  
the psychological and sociological mechanisms behind discrimination and anti-discriminatory action

**demonstrates**

- that group strength does not require ingroup / outgroup behaviour
- inclusive ways of strengthening identity
- the effect of prejudice on our communication
- the reception of such communication by members of the prejudiced group

**practices**

- reflection on own biases and own experiences of discrimination
- alternative ways of communicating about diversity, difference and inclusion

**co-creates** and **takes action** against discrimination and racism

**Figura 1. Funciones que cumple el plan de estudios ACCT.**

# Evaluación y recomendaciones políticas

## Plan de estudios ACCT en la práctica

### Visión general del plan de estudios

El plan de estudios de la ACCT se ha desarrollado cuidadosamente como una guía de formación de cuatro días, proporcionando un marco estructurado para la exploración y el aprendizaje en profundidad. Cada día está cuidadosamente diseñado para basarse en el anterior, permitiendo a los participantes profundizar en temas críticos, entablar debates significativos y desarrollar estrategias para crear un cambio duradero.

Uno de los puntos fuertes de este plan de estudios es su énfasis en fomentar un entorno de aprendizaje diverso e integrador. Está diseñado para impartirse con un grupo mixto de participantes compuesto por personas de color y participantes blancos. Esta diversidad intencionada crea una oportunidad para el diálogo, las perspectivas compartidas y una comprensión más profunda de las complejidades del racismo y las diferentes formas de discriminación.

A lo largo de los cuatro días de formación, los participantes tendrán la oportunidad de participar en actividades impactantes, ejercicios de reflexión y debates en grupo. Al crear un espacio seguro e integrador, los participantes pueden explorar sus propios prejuicios, cuestionar los estereotipos y desarrollar la empatía y la comprensión más allá de las divisiones sociales.

El plan de estudios abarca una amplia gama de temas, como la comprensión de los privilegios, el reconocimiento de los prejuicios, el examen del racismo sistémico, la promoción de las relaciones de alianzas y el fomento del valor cívico. Anima a los participantes a analizar críticamente sus propias creencias y suposiciones, proporcionándoles las herramientas para desmantelar el racismo y la discriminación en su vida personal y profesional.

DAY	DAY	DAY	DAY
<b>01.</b>	<b>02.</b>	<b>03.</b>	<b>04.</b>
Becoming a Group. Defining our Work.	Finding Commonalities. Showing Courage.	Inner Reflections. Taking Action.	Local Actions for Global Questions
Welcome & Orientation	Arrival & Orientation	Arrival & Orientation	Arrival
Postcard Connection	Common Threads	All Those, Who	Site Visit
Workshop Guidelines	Introduction: Forum Theatre	Train Journey	Final Feedback Session
Crossing The Line	Columbian Hypnosis	Stop Rumours	
Intention & Effect	Image Of The World	Presentation: Registering Discriminatory Incidents	
Bag Of Destiny	Forum Theatre	Toaster, Blender & Washing Machine	
Reality Show	Guided Breath	Civic Courage Styles	
Step In, Step Out	Reflection & Feedback	Digital Civic Courage	
Input: Discrimination		Feedback	
Dice Game			
3 Finger Feedback			

**Figura 2. Visión general del plan de estudios del ACCT. Consulte la publicación Manual del formador para ver el plan de estudios completo.**

# Evaluación y recomendaciones políticas

## Adaptación al contexto social local

Contexto social y necesidades de los alumnos El plan de estudios se adaptó al contexto y la historia locales, así como a los diversos grupos locales y a la sensibilidad y disposición ante los problemas de discriminación y racismo. La adaptación local y la calidad de las posibles formaciones son responsabilidad del socio del proyecto de cada país. A continuación ofrecemos una visión general de las experiencias, adaptaciones y problemas de los socios a la hora de aplicar el plan de estudios de la ACCT. Tras evaluar estas experiencias, en el siguiente capítulo incluimos recomendaciones para los formadores de cara a futuras adaptaciones del plan de estudios.

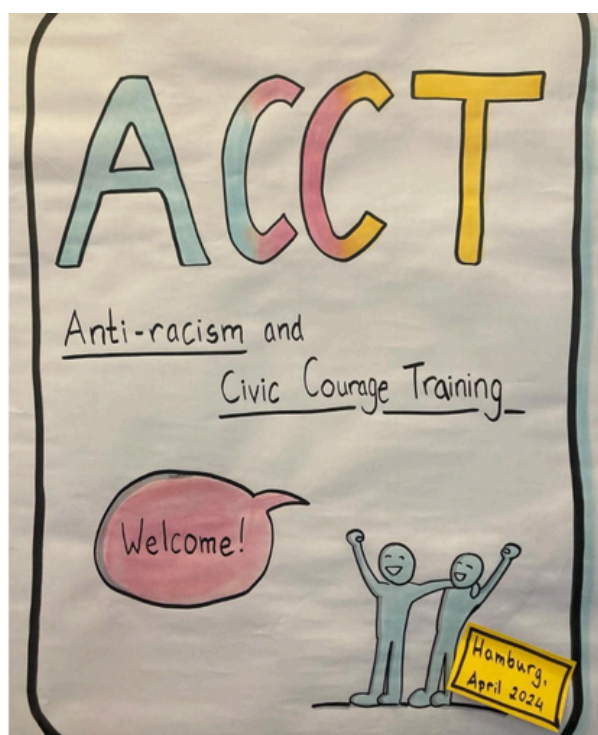
### **Perspekt Initiative, Hamburgo, Alemania**

En consonancia con las recomendaciones del informe de evaluación, el grupo destinatario de la formación de la ACCT en Hamburgo eran jóvenes alemanes, turcos y de otros orígenes diversos, reflejo por tanto de la diversidad de la sociedad, el país y la región. Los participantes tenían entre 18 y 27 años.

Se eligió a los participantes para aumentar el contacto entre los distintos grupos y porque muchos de ellos son jóvenes de color, que sufren el racismo en su vida cotidiana, y otros jóvenes que no experimentan el mismo grado de discriminación, para trabajar sobre las identidades comunes y sobre el coraje cívico y la comprensión.

La formación corrió a cargo de formadores elegidos entre la reserva de formadores antirracistas cualificados de la organización y entre las propias personas de color. Dos de ellos participaron en la formación multiplicadora.

**Figura 3. Formación local de la ACCT en Hamburgo en abril de 2024**

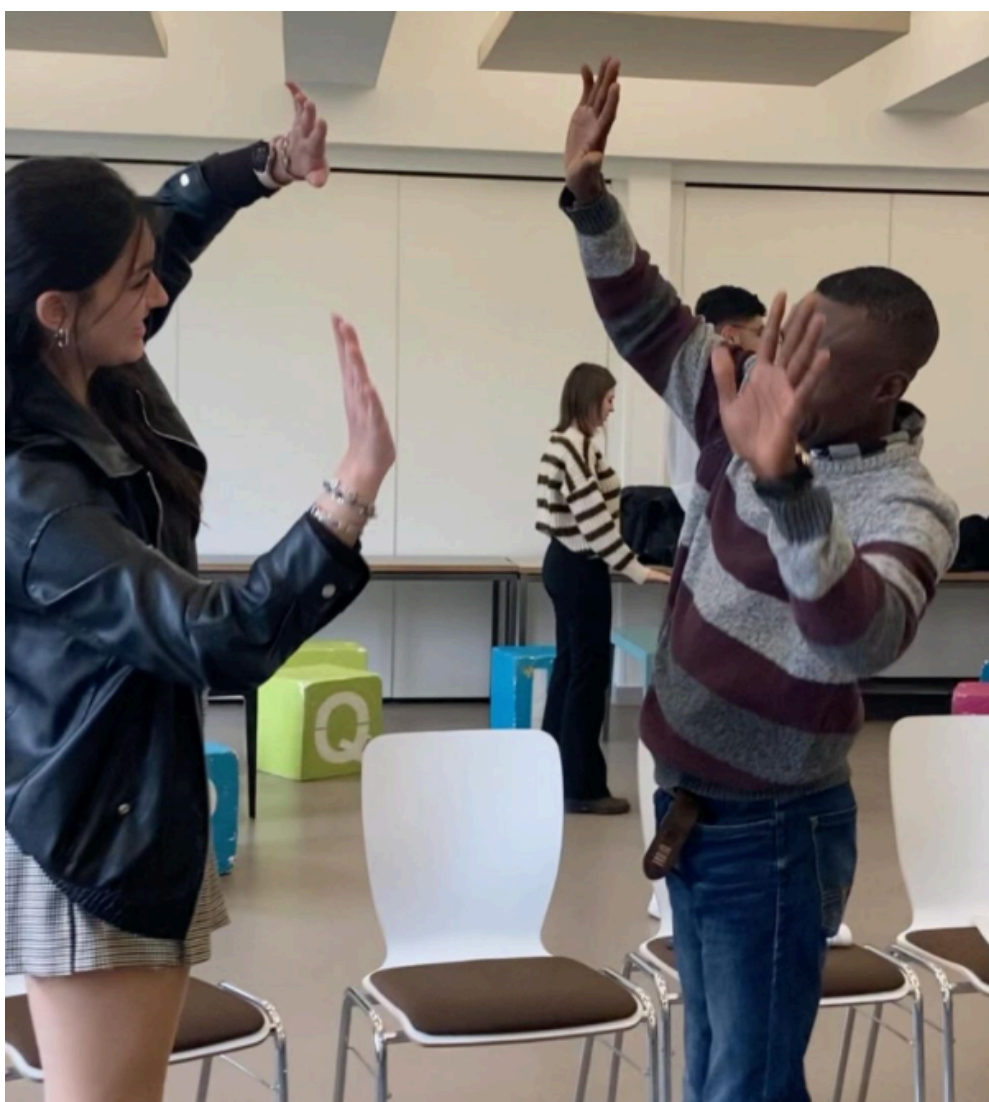


# Evaluación y recomendaciones políticas

## Adaptación al contexto social local

### Adaptaciones

Los temas y sensibilidades se adaptaron para reflejar las condiciones locales. Se cambiaron algunos ejemplos en los métodos y se modificó el calendario para ajustarlo a los aspectos prácticos de la sala de seminarios y el almuerzo, así como a la disponibilidad de las organizaciones asociadas para las visitas sobre el terreno.



***Figura 4. Los ejercicios interactivos son el centro de todas las actividades de la ACCT.***

# Evaluación y recomendaciones políticas

## Adaptación al contexto social local

### Imagina, Álora, España

El grupo destinatario de la formación ACCT en Álora se adaptó a las necesidades locales desviándose de las recomendaciones del informe de evaluación.

Creando sinergias con los esfuerzos en curso para luchar contra la discriminación en las escuelas locales, adolescentes de entre 15 y 16 años de un centro de enseñanza secundaria, con un «rendimiento difícil» y episodios de discriminación a diario.

La formación corrió a cargo de formadores experimentados, uno de los cuales participó en la formación multiplicadora.

### Adaptaciones

El lenguaje de los conceptos y definiciones se adaptó a la comprensión del grupo destinatario más joven. En consecuencia, las actividades se explicaron de forma más sencilla.

Algunas actividades tuvieron que acortarse, ya que el tiempo asignado en el plan de estudios no era suficiente para cubrir todos los contenidos con el grupo de participantes.

En concreto, sensibilizar y aclarar conceptos básicos llevó mucho más tiempo con el grupo demográfico más joven de lo previsto en el plan de estudios para adultos.

***Figura 5. Definiciones adaptadas en la formación ACCT en Álora, España.***

# Evaluación y recomendaciones políticas

## Adaptación al contexto social local

### **Association on Refugees and Migrants in Bulgaria, Sofia, Bulgaria**

El grupo destinatario de la formación ACCT en Bulgaria eran estudiantes de entre 13 y 18 años y jóvenes adultos de diversos géneros y grupos étnicos, sociales y económicos. Los participantes fueron elegidos para representar a diversos grupos de la sociedad búlgara. La selección de los formadores se realizó en función de su compromiso previo con los problemas de la discriminación y el racismo, así como de sus habilidades de formación, conocimientos y experiencia en este campo. Dos de los tres formadores encargados de la ejecución participaron en la formación multiplicadora de Berlín.

### **Adaptaciones**

Se siguió el plan de estudios, aunque se hizo más hincapié en crear y mejorar su concienciación sobre los problemas de la discriminación y el racismo y en su capacidad para promover activamente la lucha contra la discriminación y el racismo, empezando por sus propias disposiciones, actitudes y comportamientos. Aquí se reflejaron el contexto social y las necesidades de los alumnos. De este modo, el plan de estudios se adaptó al contexto local y a la historia, así como a la sensibilidad y disposición de los diversos grupos locales ante los problemas de la discriminación y el racismo.

Se modificaron algunos de los contextos y puntos destacados de los ejercicios, haciendo referencia de forma más pertinente a las necesidades locales.

### **Crossing Borders, Copenhagen, Dinamarca**

Se eligió como grupo destinatario de la formación ACCT en Copenhague a estudiantes de secundaria, tal y como se recomendaba en el informe de evaluación, ya que CB trabaja sobre todo con la participación de jóvenes en el diálogo en CB. La organización optó por asociarse con un programa de talleres escolares ya existente para garantizar la participación. La formación se llevó a cabo con alumnos de 10º curso (40 participantes, de 16 años de media). La composición por sexos era de aproximadamente un 40% de identificación masculina, un 40% de identificación femenina y un 10% de género neutro. Más de un formador participó en la formación multiplicadora de Berlín. CB se enorgullece de la diversidad. Los 4 formadores que participaron en la formación de formadores en Berlín proceden de países del Sur Global (Egipto, Líbano, Nepal) y/o han vivido experiencias de discriminación (minoría religiosa, grupo racializado, comunidad LGBTQIA+). Los 4 fueron facilitadores en la formación local. También participaron una formadora de origen etíope-italiano, una formadora de origen turco, una danesa y una alemana. CB contó con 8 facilitadores en total, aunque no todos estuvieron presentes los 4 días. CB celebró reuniones de 2 a 4 horas antes de cada jornada de formación local en las que repasaron el plan de estudios, revisaron los métodos y prepararon quién iba a ser el facilitador principal y repartieron las responsabilidades.



# Evaluación y recomendaciones políticas

## Adaptación al contexto social local

CB también aprovechó este tiempo para adaptar los métodos al contexto local y al grupo. Los formadores también se familiarizaron con el informe de la ACCT sobre discriminación, y con recursos y vídeos en línea sobre estilos de lucha contra el racismo y coraje cívico.

### **Adaptaciones**

Se siguió el plan de estudios, pero se adaptó para reflejar los grupos afectados negativamente por el racismo en Dinamarca y el nivel de concienciación pública sobre la discriminación dentro del grupo destinatario. También se adaptaron al grupo de edad las instrucciones, las aportaciones y las preguntas informativas.

El socio danés decidió desviarse del plan de estudios compacto y dividirlo en cuatro cursos de formación impartidos en diferentes ocasiones a lo largo de 4 semanas.

Este paso se dio para adaptarse a las necesidades de los alumnos y de la escuela asociada. El socio reflexionó que a los participantes les resultaba difícil asimilar muchos términos técnicos o grandes conceptos teóricos.

*Figura 6. Estudiantes de secundaria que participan en la formación ACCT en Copenhague (Dinamarca).*



# Evaluación y recomendaciones políticas

## Adaptación al contexto social local

### **Dla Ziemi, Lublin, Polonia**

El grupo destinatario de la Formación ACCT en Lublin, Polonia, fue elegido de un lugar particularmente expuesto a los retos abordados en el proyecto ACCT:

El entorno del Cuerpo de Trabajo Voluntario, debido a sus especificidades, y debido a la presencia de jóvenes ucranianos, así como a las especificidades de la pequeña ciudad de Radzyn Podlaski, el programa Voivodía Lublin es un lugar expuesto a los retos abordados en el proyecto ACCT.

Los participantes eran un grupo de adolescentes polacos y ucranianos de entre 16 y 18 años que permanecían en Polonia a causa de la guerra en Ucrania. Estos jóvenes estudian a diario en el Cuerpo de Trabajo Voluntario de la pequeña ciudad de Radzyn Podlaski, en la región de Lublin. Proceden de entornos familiares difíciles (sobre todo los participantes polacos) o son jóvenes ucranianos devueltos a internados desde la Ucrania asolada por la guerra y atendidos por tutores. Este grupo es muy diverso, ya que proceden tanto de grandes ciudades (Kiev) como de pequeños pueblos, y de familias de distinta condición social. El socio polaco eligió este lugar porque se trata de un pueblo pequeño, donde los jóvenes son testigos habituales de la discriminación o son discriminados.

Consciente de las dificultades educativas, el socio trabajó con un asistente intercultural.

Uno de los formadores asistió a todas las formaciones y reuniones de la ACCT y también participó en la formación de formadores en Berlín. La otra persona es una refugiada, afectada por la guerra en Ucrania en 2014, y es miembro del equipo. Se graduó en la escuela de Asistentes Interculturales como parte de las actividades de la asociación.

Trabaja a diario con jóvenes polacos y ucranianos, y es responsable del apoyo a los padres y de la buena comunicación. Olga se ocupa a diario de los problemas educativos de los jóvenes.

### **Adaptaciones**

El plan de estudios de la ACCT se adaptó al contexto local, como la diversidad de la sociedad y los grupos concretos afectados por la discriminación y el racismo en Polonia.

En concreto, el socio simplificó el plan de estudios para adaptarlo a los jóvenes de la edad indicada anteriormente. La formación ACCT en Polonia se impartió además de forma bilingüe y con facilitación lingüística para los conceptos más difíciles. Los ejemplos se adaptaron para relacionarlos directamente con el grupo de participantes. Las definiciones se simplificaron para adaptar el lenguaje a las capacidades de los jóvenes, sin subestimar el nivel del contenido.

# Evaluación y recomendaciones políticas

## Recomendaciones para los formadores ACCT

Adaptar la formación a las necesidades específicas de cada grupo de participantes es esencial para maximizar la eficacia del aprendizaje, especialmente en la formación contra la discriminación. Los distintos grupos aportan experiencias, perspectivas y retos únicos que deben tenerse en cuenta para crear una experiencia significativa e impactante. Por ejemplo, un grupo de empleados de una empresa puede necesitar formación centrada en la discriminación en el lugar de trabajo, mientras que una organización comunitaria puede beneficiarse de comprender cómo se manifiesta la discriminación en los servicios públicos. Adaptar el contenido y la impartición a los participantes garantiza que la formación sea pertinente, atractiva y práctica, permitiendo a los alumnos relacionar el material con sus experiencias y retos del mundo real. Además, la diversidad del equipo facilitador debe reflejar la diversidad del tema y del grupo participante, ya que la experiencia vivida da forma a la pericia y la empatía al tratar estos temas tan difíciles. Esta fue una cuestión importante que pusieron en práctica todas las organizaciones asociadas durante la realización de los cursos de formación de la ACCT.

Además, los alumnos adultos tienen diversos estilos de aprendizaje, antecedentes, niveles de concienciación y experiencias propias en relación con la discriminación. Teniendo esto último en cuenta, el grupo de aprendizaje debe dividirse en ocasiones para crear espacios más seguros para los participantes de color. Adaptar la formación a estas variables fomenta la inclusión en el entorno de aprendizaje, haciendo que el contenido sea accesible para todos. Además, algunos participantes pueden beneficiarse de las actividades interactivas y los juegos de rol, mientras que otros pueden necesitar más debates teóricos o ejercicios de reflexión. Adaptando la formación a las características específicas del grupo -como los antecedentes culturales, profesionales o educativos- los formadores pueden crear un entorno de aprendizaje más integrador y empático, garantizando que todos los participantes se sientan vistos, respetados y capaces de comprometerse plenamente con el material. Este enfoque también mejora la retención y fomenta la aplicación de los principios antidiscriminatorios en la vida cotidiana. En resumen, las siguientes adaptaciones del plan de estudios de la ACCT pueden ser útiles cuando se trabaja con diferentes grupos destinatarios:

### **Adaptaciones lingüísticas:**

Para fomentar la comprensión del contenido del plan de estudios, se pueden adoptar diferentes medidas para apoyar a los hablantes no nativos y a los grupos destinatarios con registros lingüísticos más bajos:

- o Utilización de un lenguaje sencillo en toda la formación, especialmente en la parte teórica del plan de estudios. La adaptación de las definiciones y la variación de los términos y del número de términos tratados pueden facilitar aún más la comprensión de estos grupos destinatarios.
- o Se puede ofrecer una realización bilingüe de la formación, si predominan dos idiomas entre los participantes.
- o Disponer de facilitación lingüística puede ser una alternativa viable a la creación de una versión completamente bilingüe de la formación.

# Evaluación y recomendaciones políticas

## Recomendaciones para los formadores ACCT

### Adaptaciones cronológicas:

A menudo, las condiciones para llevar a cabo una formación de 4 días de una sola vez no son las ideales debido al tiempo, el lugar u otras circunstancias. Los socios han ensayado las siguientes adaptaciones para sortear tales condiciones y hacer posible una formación ACCT satisfactoria:

o Abreviar el contenido de los ejercicios o darles más tiempo para que se reciba y comprenda todo el contenido

o Impartir la formación en las distintas ocasiones durante un periodo de tiempo más largo, es decir, una serie de formaciones

### Contextos locales:

o Adaptar los ejemplos y ejercicios para reflejar los contextos locales, como la diversidad de la sociedad y los grupos afectados por la discriminación y el racismo, así como la percepción pública de estas cuestiones en la ciudad, la región o el país de la formación.

○ En la práctica, los contextos locales pueden tenerse en cuenta mediante

- aadaptando la composición del equipo de facilitadores para incluir a las minorías locales y nacionales
- haciendo que los ejemplos y las definiciones elegidas sean significativos para la situación local
- mostrando las mejores prácticas de las actividades de seguimiento del propio país, si procede, o de otros países, si las iniciativas locales y nacionales son limitadas

## Referencias

Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., & Sanford, R. N. (1950). *The Authoritarian Personality*. Harper & Brothers.

Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.

Bonilla-Silva, E. (2017). *Racism Without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in America*. Rowman & Littlefield Publishers.

Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issues*, 55(3), 429-444. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00126>

Delgado, R., & Stefancic, J. (2017). *Critical Race Theory: An Introduction* (3rd ed.). New York University Press.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 33(47).

# ACCT

## Anti-racism & Civic Courage Training

**Manual para facilitadores/as**

VERSIÓN EN ESPAÑOL  
(SPANISH VERSION)

Desarrollado por:

COMPARATIVE  
RESEARCH  
NETWORK:

 **Perspekt**  
INITIATIVE

 **Crossing Borders**

 **Stowarzyszenie  
Dla Ziemi**

 **imagina**

 **АСОЦИАЦИЯ  
ЗА БЕЖАНЦИ  
И МИГРАНТИ  
БЪЛГАРИЯ**  
**ASSOCIATION  
ON REFUGEES  
& MIGRANTS  
BULGARIA**

Este plan de estudios ACCT fue creado como parte del **proyecto ACCT**  
<https://www.acctforchange.eu/>

El Consorcio ACCT desea expresar su profundo agradecimiento a todos/as **nuestros socios/as y organizaciones asociadas por sus contribuciones** y reconocer el impacto transformador que han tenido en este plan de estudios:

**Comparative Research Network**

**Crossing Borders**

**Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA**

**Perspekt Initiative**

**Stowarzyszenie "Dla Ziemi"**

**The Association on Refugees and Migrants in Bulgaria (ARM-BG)**

Editora: Suna Voss

Diseño Gráfico: Tanya Dewan

Asistentes de Diseño: Andrew Gibbons, Margaret Maged, Audrey Cosyns

También queremos agradecer a todas las personas pedagogas y facilitadoras de talleres cuyo trabajo ha sentado las bases para nuestro entrenamiento ACCT. Cuando se conocen, sus nombres se indican debajo del método individual que se adaptó para el propósito de este plan de estudios.



**Funded by  
the European Union**

*This project has received funding from the European Union. However, the content of this curriculum reflects the opinion of its authors and does not in any way represent the opinions of the European Union. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information the website contains.*

**2023  
CC-BY**

# ÍNDICE



## Prólogo

### Día 1 p. 5

Bienvenida y orientación  
Conexión a través de postales  
Establecimiento de normas para el taller  
Cruzar la línea  
Explorando la Intención y el Efecto  
Bolsa del destino  
Reality Show  
Un paso adentro, un paso afuera  
Entrada: Discriminación - Individual, Institucional, Estructural  
Juego de dados  
Retroalimentación de 3 dedos

### Día 2 p. 30

Llegada y orientación  
Hilos/temas comunes  
Introducción: Teatro Foro  
Hipnosis Colombiana  
Imagen del mundo  
Teatro Foro  
Respiración guiada  
Reflexión y retroalimentación

### Día 3 p. 44

Llegada y orientación  
Todos /as aquellos/as que...  
Viaje en tren  
Detén los rumores  
Presentación: Registro de incidentes discriminatorios  
Tostadora, licuadora y lavadora  
Estilos de valentía cívica  
Valentía cívica digital  
Retroalimentación

### Día 4 p. 61

Llegada  
Visita  
Sesión final de retroalimentación

## Apéndices p. 66

# Prólogo: Promoviendo la educación antirracista y antidiscriminatoria, así como la valentía cívica

Bienvenido/a a esta completa guía educativa de cuatro días sobre la formación en educación antirracista y antidiscriminatoria. **Nos complace presentar este plan de estudios, diseñado para dotar a los facilitadores/as de talleres y a los aprendices de las herramientas y conocimientos necesarios para fomentar entornos que promuevan la antidiscriminación y el coraje cívico.**

En el mundo diverso e interconectado de hoy, **es esencial que enfrentemos activamente el racismo y la discriminación en todas sus formas.** La educación desempeña un papel fundamental en la formación de las actitudes, creencias y comportamientos de las personas, convirtiéndola en una herramienta poderosa para el cambio social. Al participar en la educación antirracista y antidiscriminatoria, podemos trabajar hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Este plan de estudios ha sido desarrollado cuidadosamente **como una guía de formación de cuatro días**, proporcionando un marco estructurado para una exploración profunda y aprendizaje. Cada día está diseñado cuidadosamente para construir sobre el anterior, permitiendo a los participantes adentrarse en temas críticos, participar en discusiones significativas y desarrollar estrategias para crear un cambio duradero.

**Una de las fortalezas clave de este plan de estudios es su énfasis en fomentar un entorno de aprendizaje diverso e inclusivo.** Está diseñado para ser llevado a cabo con un grupo mixto de participantes que incluya personas de color y participantes blancos. Esta diversidad intencional crea una oportunidad para el diálogo, perspectivas compartidas y una comprensión más profunda de las complejidades del racismo y las diferentes formas de discriminación.

A lo largo de los cuatro días de formación, los participantes tendrán la oportunidad de participar en actividades impactantes, ejercicios reflexivos y discusiones grupales. **Al crear un espacio seguro e inclusivo, los participantes pueden explorar sus propios sesgos, desafiar estereotipos y desarrollar empatía y comprensión a través de divisiones sociales.**

El plan de estudios abarca una amplia gama **de temas, incluyendo la comprensión del privilegio, el reconocimiento de los sesgos, el examen del racismo sistémico, la promoción del apoyo mutuo y el fomento del coraje cívico.** Anima a los participantes a analizar críticamente sus propias creencias y suposiciones, proporcionándoles las herramientas para dismantelar el racismo y la discriminación en sus vidas personales y profesionales.



Es nuestra esperanza que esta completa guía educativa de cuatro días sirva como catalizador para el aprendizaje y la acción transformadores. **Al promover la educación antirracista y antidiscriminatoria en grupos diversos, podemos crear espacios donde todos se sientan valorados, respetados y capacitados para contribuir a un cambio positivo.**

**Extiendo mi gratitud a todas las personas educadoras, investigadoras y activistas cuyo trabajo e ideas anteriores han contribuido al desarrollo de este plan de estudios.** Su experiencia, pasión y dedicación han hecho posible este recurso. También quiero elogiar a cada persona formadora y participante que se involucra en esta formación. Su compromiso con la igualdad, la justicia y los principios de antirracismo y antidiscriminación es encomiable, y sus esfuerzos marcarán la diferencia.

Embarquémonos juntas en este viaje transformador, mientras nos esforzamos por crear un futuro que defienda los principios del antirracismo y el coraje cívico. Juntas, con un grupo diverso de participantes, **podemos construir sociedades donde cada persona sea tratado con dignidad, equidad y respeto.**

¡Mis mejores deseos en tu viaje educativo! Suna J. Voss

Perspekt Initiative  
parte del Consorcio ACCT.

DÍA  
01.

Convirtiéndonos en  
un grupo.

Definiendo nuestro  
trabajo.



# Día 1

## Bienvenida y orientación

**Objetivo:** Crear un entorno acogedor, presentar a las personas participantes el taller y establecer el tono para un diálogo abierto y el aprendizaje sobre el antirracismo.

**Duración:** 20 minutos

**Material:** Agenda en un papelógrafo

### 1. Introducción:

- Comienza dando una cálida bienvenida a todas las personas participantes al taller sobre el antirracismo.
- Enfatiza la importancia de crear un espacio seguro y respetuoso para que todos participen en discusiones significativas.
- Destaca el objetivo del taller de fomentar la comprensión, empatía, combatir el racismo y promover el coraje cívico.

### 2. Actividad rompehielos:

- Realiza una actividad rompehielos para ayudar a las personas participantes a conocerse.
- Elige una actividad que fomente compartir experiencias personales y sentimientos sobre la participación en el seminario, pero que también dé libertad para no hacerlo.
- Anima a las personas participantes a escuchar activa y respetuosamente las historias de las demás.
- Puedes encontrar un ejemplo de una buena actividad rompehielos para este propósito en la siguiente sección.

### 3. Etiquetas de nombre y asignaciones de sala:

- Proporciona etiquetas de nombre o pegatinas para que las personas participantes escriban sus nombres.
- Explica la distribución de las salas y las instalaciones para las diferentes actividades y sesiones, asegurándote de que todas sepan dónde están.

### 4. Establecimiento de expectativas:

- Habla sobre la importancia de respetar las experiencias de las demás personas, ya que todas tenemos experiencias diferentes.
- Enfatiza que pueden surgir emociones durante las discusiones y que es esencial abordarse mutuamente con empatía y sensibilidad.
- Anima a las personas participantes a escuchar activamente, hacer preguntas, no interrumpirse mutuamente y participar en un diálogo abierto manteniendo un ambiente de apoyo.

## 5. "Reconociendo experiencias diversas":

- Reconoce que las personas participantes provienen de diferentes contextos y pueden tener experiencias variadas relacionadas con el racismo.
- Enfatiza la importancia de reconocer y respetar estas experiencias diversas.
- Informa a las personas participantes que las experiencias personales compartidas en este taller se mantienen en la sala y no se comentan en otros lugares.

*Destaca que cada persona solo debe compartir lo que se sienta cómoda compartiendo, fomentando así un sentido de inclusividad y empatía.*

## 6. Proporcionando una visión general del programa del taller:

- Haz referencia a la agenda del programa presentada en un pizarrón flip chart.
- Proporciona a las personas participantes una visión general de los cuatro días para que sepan qué esperar y cuándo.
- Más tarde, cuelga el pizarrón en algún lugar de la sala para que sea visible durante toda la duración del seminario.

## 7. Cierre:

- Resume los puntos clave discutidos durante la orientación.
- Reiterar el propósito del taller y la importancia de la participación activa y el compromiso respetuoso.
- Agradecer a los participantes por su presencia e involucramiento.



**Nota para la persona facilitadora:** Es crucial adaptar el taller a las necesidades específicas de las personas participantes y asegurarse de que las personas facilitadoras estén bien preparadas para guiar discusiones sobre temas sensibles como la discriminación y el racismo. Además, proporcionar recursos y mecanismos de apoyo para las personas participantes que puedan necesitar asistencia emocional o psicológica durante o después del taller."

# Conexión a través de postales

**Objetivo:** Incentivar a las personas participantes a conectarse entre sí eligiendo una postal que les resuene y compartiendo su nombre y la razón detrás de su elección, fomentando un sentido de conexión personal y comprensión.

**Duración:** 20 minutos.

**Material:** Una colección diversa de postales que representen diferentes imágenes y temas. Necesitarás aproximadamente el doble de postales que el número de participantes que asistan.

## Método

### 1. Preparación:

- Antes del taller, coloca las postales alrededor de la sala, asegurándote de que sean fácilmente accesibles para todas las personas participantes.
- Asegúrate de que haya suficientes postales para que cada participante tenga algunas opciones.

### 2. Introducción:

- Explique a las personas participantes que ha colocado postales alrededor de la sala para que elijan una que les resuene.
- Informarles que las personas participantes que deseen elegir la misma postal pueden 'compartirla'

### 3. Elección de la postal:

- Invita a las personas participantes a caminar alrededor de la sala y explorar las postales.
- Pídeles que seleccionen una postal que les llame la atención o que tenga un significado personal para ellas.
- Permite a las personas participantes el tiempo suficiente para hacer sus elecciones.

### 4. Presentándose y compartiendo la postal:

- Una vez que todas hayan elegido una postal, reúne a las personas participantes en un círculo.
- Pide a cada participante que se presente diciendo su nombre y su pronombre, explicando que las personas tienen identidades diversas que no siempre son visibles y que no todos pueden usar el pronombre que esperamos.
- Instruye a cada participante a compartir la postal que eligieron y explicar por qué les resonó."

## 5. Conclusión:

- Agradece a las personas participantes por su apertura y sus presentaciones.
- Haz la transición hacia la siguiente parte del taller, construyendo sobre las conexiones establecidas durante el rompehielos



**Nota para la persona facilitadora:** Es crucial crear un entorno seguro y respetuoso durante la actividad. Además, ten en cuenta las restricciones de tiempo y asegúrate de que todas tengan una oportunidad igual de participar.

# Establecimiento de normas para el taller

**Objetivo:** Involucrar a las personas participantes en un proceso colaborativo para crear normas comunes que promuevan la escucha activa, el respeto y la inclusión durante todo el taller.

**Duración:** 20 minutos

**Material:** Tarjetas de facilitación, rotuladores.

## Método

### 1. Introducción:

- Explica la importancia de establecer normas para el taller para crear un entorno seguro e inclusivo para todos los participantes.
- Enfatiza que las normas servirán como un marco para la comunicación y participación respetuosas.

### 2. Trabajo Individual:

- Invita a las personas participantes a reflexionar individualmente sobre las normas.
- Indícales que escriban las normas que creen que son esenciales para el taller.

### 3. Sugerencias de directrices:

Las personas facilitadoras también pueden anotar sus propias sugerencias. Anoten cosas que consideren especialmente importantes, pero que los participantes tal vez no escriban, dependiendo del grupo:

- Utilicen los pronombres y las identidades de género correctos de las personas.
- Respeten el tiempo de los demás (lo que puede significar no extenderse en declaraciones demasiado largas, pero también llegar a tiempo para las actividades).
- Sean conscientes del impacto de sus palabras y acciones y no repitan insultos discriminatorios al grupo al relatar una experiencia que hayan tenido.
- Mantengan la confidencialidad y respeten la privacidad.



#### **4. Directrices para compartir:**

- Después de que las personas participantes hayan tenido suficiente tiempo para intercambiar ideas, vuelvan a reunirse como grupo completo.
- Inviten a las personas participantes a compartir las directrices que han desarrollado.
- Coloquen las tarjetas en un cartel y creen grupos conforme las personas participantes comparten sus directrices.

#### **5. Mostrando las directrices:**

- Asegúrense de que las directrices finalizadas estén exhibidas de manera destacada en todo el espacio del taller.
- A lo largo del taller, recuerden a las personas participantes las directrices establecidas cuando sea necesario.
- Animen a las personas participantes a responsabilizarse a sí mismas y a los demás por cumplir con las directrices.

# Cruzar la línea

**Objetivo:** Fomentar que las personas participantes exploren y discutan diversas situaciones relacionadas con la discriminación, promoviendo la conciencia y comprensión de las formas individuales, estructurales e institucionales de discriminación. Las personas facilitadoras obtienen una primera impresión del grupo y sus participantes en relación con el tema del taller.

**Duración:** 30 minutos

**Material:** Cinta de papel crepé y lista de situaciones

## Método

### 1. Preparación:

- Organiza la sala con una línea clara que atraviese de un lado a otro, designando un extremo como "No tiene que ver con la discriminación" y el otro extremo como "Sí tiene que ver con la discriminación".
- Asegúrate de que haya suficiente espacio para que las personas participantes se ubiquen a lo largo de la línea.

### 2. Presentar situaciones:

- Prepara una lista de diversas situaciones que puedan categorizarse como discriminación individual, estructural o institucional.
- Cada situación debe ser concisa y estar claramente descrita, centrándose en los aspectos discriminatorios.
- Al presentar las situaciones, no proporciones más información que la frase indicada. Puedes decir que esta es toda la información que tenemos disponible y pedir a las personas participantes que tomen una decisión basada en esto. Introduce la primera situación a los participantes, leyéndola en voz alta.
- Explica que deberán posicionarse a lo largo de la línea de acuerdo con su creencia personal sobre si la situación implica discriminación o no.
- Anima a las personas participantes a considerar la complejidad y las diferentes perspectivas en torno a cada situación.

### 3. Posicionar y compartir ideas:

- Después de presentar una situación, da a los participantes un momento para que se ubiquen a lo largo de la línea según sus creencias individuales.
- Una vez que las personas participantes hayan tomado sus posiciones, invita a cada participante a compartir por qué eligieron esa posición en particular, así como sus pensamientos y perspectivas sobre la situación.

- Anima al diálogo respetuoso y la escucha activa, permitiendo que las personas participantes expresen sus razones.
- Pide a las personas participantes que no comenten las observaciones de los demás, sino que solo expliquen por qué ellas mismas se ubican donde se ubican. Escucha activamente y resume brevemente la declaración de cada participante, sin hacer comentarios.
- Presenta un máximo de cuatro situaciones durante esta actividad.

#### 4. Conclusión y transición hacia el análisis y aportes:

- Agradece a las personas participantes por haber compartido sus ideas.
- Destaca la importancia de las experiencias personales para reconocer e interpretar situaciones, así como para abordar la discriminación en sus diversas formas.
- Transiciona a la siguiente parte del taller, construyendo sobre las primeras ideas que se compartieron y facilitando la reflexión sobre la discriminación intencional y no intencional. Esta parte es necesaria para crear un espacio de reflexión y conclusión para este ejercicio.

##### **Nota para la persona facilitadora:**

Esta metodología se debe utilizar en **conjunto con el siguiente método: Intención – Efecto**. Esto es necesario para crear un espacio de análisis y reconsideración de los puntos abordados durante este ejercicio, que de lo contrario no serán corregidos.



Al elegir las tres o cuatro situaciones que leerás, **ten en cuenta que los participantes en la sala pueden haber tenido experiencias muy similares**. Posiblemente omite situaciones cuando consideres que un/a participante podría haber experimentado algo similar, para evitar que las personas participantes se sientan heridos por los comentarios de otros sobre su propia experiencia vivida.

Como facilitador/a, **asegúrate de mantener un entorno respetuoso e inclusivo durante toda la actividad**.

## Ejemplos de situaciones

*Una persona solicitante de empleo altamente cualificada, con un nombre tradicionalmente femenino, no recibe llamadas para entrevistas.*

*Las personas empleadas que no hablan inglés son sistemáticamente excluidos de reuniones importantes y procesos de toma de decisiones.*

*Una persona transgénero tiene problemas para acceder a los servicios de atención médica que necesita.*

*A personas empleadas mayores se les asignan consistentemente tareas y responsabilidades menos importantes en comparación con las personas empleadas más jóvenes.*

*A una pareja del mismo sexo se le niega la oportunidad de alquilar un apartamento en un vecindario predominantemente conservador.*

*Cientes de una fe en particular son rechazados en un restaurante debido a su vestimenta religiosa.*

*Un parque comunitario carece de rampas accesibles para sillas de ruedas, pavimento táctil e instalaciones de baño accesibles, lo que dificulta que las personas con discapacidades físicas disfruten completamente y se muevan por el espacio público.*

# Explorando Intención y Efecto

*Originalmente desarrollado por la Bildungsstätte Anne Frank.*

**Objetivo:** Crear conciencia sobre la discriminación no intencional y sus posibles consecuencias.

Fomentar la comprensión de que la discriminación puede ocurrir incluso cuando no hay intención de discriminar y que es crucial ser consciente del impacto de nuestras palabras y acciones en los demás.

**Duración:** 30 minutos

**Material:** Papelógrafo y rotuladores

## Método

### 1. Introducción:

- Comparte el escenario de ejemplo: 'Una cajera en el supermercado le dice a una mujer que lleva un hiyab: 'Hablas inglés muy bien!'. Realiza un dibujo básico de dos personajes en una pizarra o papelógrafo: la cajera y la mujer con el hiyab (sin representar estereotipos, es decir, no dibujes un hiyab ni nada que se le parezca, solo dibuja dos cuerpos que luzcan iguales). Escribe la frase 'Hablas inglés muy bien' como encabezado.

### 2. Pensando en la Intención:

- Involucra a las personas participantes pidiéndoles que compartan sus ideas sobre lo que creen que la cajera podría estar pensando al hacer el comentario.
- Recoge las respuestas de los participantes una por una y escríbelas como globos de pensamiento junto al dibujo de la cajera. No comentes ninguna de ellas, simplemente anótalas y repítelas posiblemente reformuladas.
- Anima a las personas participantes a considerar diversas intenciones posibles detrás del comentario.

### 3. Pensando en el Efecto:

- Cambia el enfoque hacia la mujer que lleva el hiyab y pide a las personas participantes que compartan sus ideas sobre lo que ella podría estar pensando en respuesta al comentario de la cajera.
- Recoge las respuestas de las personas participantes y escríbelas como globos de pensamiento junto al dibujo de la mujer.

#### 4. Contrastando Intención y Efecto:

- Destaca las diferentes perspectivas y pensamientos tanto de la cajera como de la mujer.
- Enfatiza que aunque la intención detrás del comentario puede haber sido inocente, el efecto que tiene en la mujer puede ser negativo, haciéndola sentir señalada o estereotipada.
- Escribe 'Intención' debajo del dibujo de la cajera. Escribe 'Efecto' debajo del dibujo de la mujer con el hiyab. Añade '≠' entre ambos.
- Discute la importancia de reconocer que la discriminación puede ocurrir incluso sin intenciones maliciosas y enfatiza la necesidad de centrarse en el impacto experimentado por la persona discriminada.
- Rodea la palabra 'Efecto'. Subraya que el efecto de la discriminación es lo que más importa, ya que puede tener consecuencias emocionales, psicológicas y sociales duraderas en las personas.

#### 5. Preguntas/respuestas y discusión:

- Abre el espacio para preguntas, comentarios y reflexiones de las personas participantes.

#### 6. Conclusión:

- Resume los puntos clave discutidos durante el ejercicio, haciendo hincapié en la importancia de reconocer el impacto de la discriminación no intencional y la necesidad de aumentar la conciencia y sensibilidad.
- Pasa hacia el próximo método o haz una breve pausa para que las personas participantes asimilen lo que han aprendido hasta ahora.

# Bolsa del destino

**Objetivo:** Anima a las personas participantes a reflexionar sobre sus propios estereotipos y prejuicios.

**Duración:** 60 minutos

**Material:** Apéndice A: Hoja de tarea, bolsa con "Cartas del Destino"

## **Nota para la persona facilitadora:**

*Este ejercicio puede utilizarse en un grupo homogéneo, por ejemplo, un grupo de personas blancas, dependiendo del contexto en el que trabajes.*



*En un grupo heterogéneo, no utilices este método, ya que los participantes pueden hacer referencia a muchos estereotipos que pueden resultar dolorosos para los participantes diversos. En su lugar, utiliza el método Reality Show (sección siguiente).*

## **Método**

### **1. Preparación:**

- Selecciona rasgos propuestos apropiados para el grupo y escribe cada uno en un trozo de papel para crear las 'Cartas del Destino'.
- Coloca las 'Cartas del Destino' en una bolsa opaca y mézclalas.

### **2. Trabajo individual**

- Pide a cada participante que saque una carta. Si sacan una carta que corresponde con su identidad actual, pueden devolverla a la bolsa y sacar una nueva; de lo contrario, no pueden elegir de nuevo.
- Pide a las personas participantes que se familiaricen con sus cartas, pero que no las muestren a los demás.
- Luego, pídeles que traten de imaginar que la característica escrita en la carta del destino que han elegido se convierte en parte de su identidad a partir de la mañana siguiente. Es importante hacerles saber a las personas participantes que el rasgo escrito en la carta se convierte en parte de su identidad existente. Todo lo demás en su vida seguirá igual.
- Distribuye las hojas de tarea y pide a los participantes que respondan las preguntas, mirándolas desde un nuevo punto de vista, desde la perspectiva del rasgo que estaba en la 'Carta del Destino' que eligieron."



### 3. Trabajo en grupo

- A continuación, asigna a las personas participantes grupos de 3 a 4 personas y pídeles que compartan sus perspectivas y discutan sus respuestas a las preguntas de la hoja de tarea.
- Informa a las personas participantes que pueden tomar hasta 30 minutos para discutir sus pensamientos en estos grupos más pequeños. Antes de enviarlos al trabajo en grupo, pide a cada participante que regrese a su “Carta del destino”; el rasgo en la “Carta del destino” ya no les aplica.

### 4. Discusión y conclusión

Reúne a los grupos en un círculo y facilita una discusión durante la cual se pueden plantear las siguientes preguntas:

- ¿Fue difícil imaginar que tu propia vida cambiara por una característica de la 'Bolsa del destino'? ¿Cuán grande fue el cambio?
- ¿Cómo construiste tu imagen? ¿Utilizaste estereotipos?
- ¿Cuáles de las preguntas escritas en la “Carta del destino” fueron más difíciles de responder? ¿Por qué?
- ¿Hubo algunas características de las 'Cartas del destino' más difíciles de aceptar que otras?
- ¿Esta actividad te hizo reconsiderar algunas ideas que tenías anteriormente?

#### Rasgos propuestos para las “Cartas del destino”:

- Mujer cisgénero
- Hombre cisgénero Gay
- Heterosexual Niño/niña
- Roma Ruso/a
- Musulmán/musulmana
- Budista Chino/a
- 
- 
- 
- 
- Desempleado/a
- Sin hogar
- Solicitante de asilo rechazado/a
- Usuario/a de sustancias
- Persona con asistencia de silla de ruedas
- Mayoría étnica del país de residencia
- Persona de color
- Inmigrante indocumentado/a

# Reality Show

*Desarrollado originalmente por Bildungsstätte Anne Frank.*

**Objetivo:** Fomentar que las personas participantes reflexionen sobre la discriminación institucional y estructural, así como sobre sus propios estereotipos y prejuicios.

**Duración:** 50 minutos

**Material:** 4 bolsas con tarjetas de características, cuestionario

## Método

### 1. Formación de grupos

- Divide a las personas participantes en pequeños grupos para fomentar la colaboración y perspectivas diversas

### 2. Compilación de biografías

- Cada grupo se turna para sacar tarjetas de las bolsas con características relacionadas con la profesión, nacionalidad, género y religión.
- Las características seleccionadas sirven como base para crear una persona ficticia que cumpla con los siguientes criterios: de edad y residente en una gran ciudad alemana.
- Posiblemente utilizando preguntas orientadoras proporcionadas, como el nombre de la persona, edad, tiempo de residencia, pasatiempos, estado civil y más, cada grupo inventa una biografía para su personaje ficticio.
- Anima a las personas participantes a tomar notas sobre la biografía, asegurándote de que cada grupo mantenga sus creaciones en confidencialidad respecto a los otros grupos.

### 3. Respuestas a preguntas desde la perspectiva del personaje ficticio


- Las personas participantes se sientan nuevamente en el círculo de sillas, permaneciendo sentados con sus respectivos grupos pequeños. Se colocan en el lugar de sus personajes ficticios y responden preguntas del cuestionario que lees en voz alta. El cuestionario se centra principalmente en las oportunidades de participación social del personaje ficticio y las experiencias de discriminación. En sus grupos pequeños, las personas participantes discuten brevemente si responderían "sí" o "no" a cada pregunta, sin buscar un consenso. Las personas participantes indican su respuesta levantando la mano para "sí" o no dando ninguna señal para "no". Diferentes señales manuales pueden representar opiniones variadas dentro del grupo."

#### 4. Presentación de biografías

- Cada grupo presenta su personaje ficticio uno tras otro.
- Después de compartir la biografía, leen las características que sacaron de las bolsas y las colocan en el suelo frente a ellos.

#### 5. Evaluación en el Plenario

- La fase de evaluación comienza al discutir las experiencias personales de las personas participantes relacionadas con el ejercicio.
- Destaca la importancia de explorar de dónde obtuvieron las personas participantes su conocimiento sobre los personajes ficticios.
- Involucra a las personas participantes en una discusión sobre cómo los grupos pequeños construyeron las biografías de sus personajes ficticios y qué papel desempeñaron las cuatro características seleccionadas en este proceso.
- Fomenta la reflexión crítica sobre temas como 'estereotipos y prejuicios' y 'atribuir características a otras personas' en el contexto del ejercicio.
- Procede a discutir las preguntas y respuestas proporcionadas por los grupos pequeños. Explora cómo llegaron a sus decisiones de responder 'sí' o 'no' a cada pregunta.
- Anima a las personas participantes a compartir sus perspectivas sobre el realismo de las situaciones descritas en el ejercicio.
- Posteriormente, facilita una discusión sobre diversas dimensiones de la discriminación estructural prevalente en nuestra sociedad.
- Destaca la importancia de varias características en la determinación del estatus social de una persona."



**Nota para la persona facilitadora:** Presta atención a cualquier desacuerdo entre los miembros del grupo con respecto a sus respuestas. Ten mucho cuidado al reflexionar sobre cualquier prejuicio o estereotipo que se haya utilizado para tomar decisiones. Analiza qué características de los personajes ficticios fueron influyentes en la determinación de las respuestas a preguntas específicas. También puedes preguntar a las personas participantes: ¿Qué habría cambiado si solo una característica hubiera sido diferente?

# Preguntas para el ejercicio

- ¿Tienes dificultades para encontrar un apartamento?
  - ¿Tienes dificultades para encontrar trabajo?
  - ¿Te ayudaría una solicitud anónima?
  - ¿Tu religión suele ser tema de debate público o en los medios de comunicación? ¿Te molesta?
  - ¿Puedes vivir tu religión abierta y sin problemas?
  - ¿Puedes asumir que tus hijos no serán discriminados en la escuela?
  - ¿Alguna vez te han detenido la policía por la noche? ¿Puedes entrar a un club sin problemas?
  - ¿Te preguntan a menudo, '¿de dónde eres?'
  - ¿Tienes recursos financieros suficientes para cubrir tus gastos diarios, incluyendo vivienda y alimentos?
  - ¿Puedes viajar y hacer vacaciones a cualquier país?
  - ¿Serás elegible para votar en las próximas elecciones federales?"
- Opcional: ¿Tienes acceso a oportunidades educativas?*
- Opcional: ¿Tienes la oportunidad de seguir estudios superiores?*
- Opcional: ¿Puedes planificar y empezar una familia sin obstáculos significativos?*
- Opcional: ¿Tienes la capacidad financiera para contratar a un abogado si te encuentras con problemas legales?*

## **Nota para la persona facilitadora:**



Elige, adapta y agrega preguntas basándote en la dinámica del grupo. Se deben utilizar un máximo de 10 preguntas.

# Un paso adentro, un paso afuera

Originalmente desarrollado por el Center for Participatory Change

**Objetivo:** Construir más confianza. También funciona para reunir al grupo después del almuerzo.

**Duración:** 20 minutos

**Material:** 4 bolsas con tarjetas de características, cuestionario

## Método

### 1. Preparación e introducción

- Da la bienvenida a las personas participantes a la sesión y pedirles que se pongan en círculo.
- Puede ser algo así como: *“Vamos a repasar los objetivos de nuestra sesión: Nuestro objetivo es fomentar la conversación y reflexión sobre la identidad, la cultura y la familia, así como la discriminación”*

### 2. Frases: Un paso adentro, un paso afuera

- Introduce el ejercicio de calentamiento: *“Leeré frases relacionadas con diferentes identidades que tenemos, experiencias que hemos enfrentado y relaciones que tenemos. Si una frase es cierta para ti, da un paso dentro del círculo, quédate allí unos segundos y luego retrocede. Continuaremos con la siguiente frase de la misma manera. Recuerda, solo comparte lo que te sientas cómodo/a comp de la misma manera. Recuerda, solo comparte lo que te sientas cómodo/a compartiendo. artiendo. **Y RESPONDE ÚNICAMENTE POR TI MISMO/A**”*
- **Comienza con una frase fácil**, como "Me gusta el chocolate", y luego avanza a declaraciones más complejas. Siéntete libre de **elegir entre siete y diez declaraciones** de la siguiente lista:

1. Disfruto comiendo frutas. 2. He viajado a al menos otro país. 3. Tengo amigos/as de más de tres países diferentes. 4. Hablo más de dos idiomas. 5. Me han preguntado si soy de un país o etnia diferente. 6. Un miembro de mi familia o amigo/a cercano ha experimentado discriminación laboral. 7. He tenido que corregir a alguien por pronunciar mal mi nombre. 8. Tengo amigos/as o familiares que han emigrado a otro país en busca de mejores oportunidades. 9. Mis padres o tutores fueron a la universidad. 10. He tenido que abogar o expresarme en nombre de un familiar o amigo/a en un entorno de atención médica. 11. Un/a amigo/a o miembro de la familia ha sido víctima de un delito de odio.

Página 68

12. Tengo un amigo/a o familiar que forma parte de la comunidad LGBTQ. 13. Mi familia celebra tradiciones culturales o religiosas que no son ampliamente reconocidas en el país en el que vivo. 14. Un miembro de mi familia o amigo/a cercano ha sido afectado por políticas relacionadas con raza, etnia o nacionalidad. 15. Tengo un familiar que nació en otro país. 16. He cuestionado mis propias creencias al encontrarme con puntos de vista diferentes. 17. Me han educado sobre la historia colonial de mi país. 18. He cambiado mi apariencia o comportamiento para encajar en un grupo en particular. 19. Disfruto participando en sesiones de capacitación como esta.



#### **Nota para la persona facilitadora:**

Utiliza o adapta estas sugerencias según las necesidades de tu grupo y el contexto local.

### **3. Conversación en parejas**

Agradece a todas las personas por compartir y **pídeles que elijan a alguien con quien quieran tener una breve conversación**. Selecciona algunas de las siguientes preguntas como guía:

- ¿Cómo te sientes después de participar en el ejercicio?
- ¿Tienes alguna reflexión u observación que te gustaría compartir?
- ¿Cómo fue para ti revelar una identidad con privilegios?
- ¿Cómo se sintió revelar una identidad en situación de opresión?
- Cuando diste un paso dentro del círculo, ¿cómo te sentiste?
- ¿Y cómo te sentiste cuando otras personas dieron un paso dentro y tú no?

### **4. Conclusión en sesión completa**

- Pide a todas las personas participantes que regresen al círculo y pregunta cómo se sienten ahora. Pregunta si alguien quiere compartir cosas que discutieron en parejas.
- Para concluir, **enfatisa que nuestras propias experiencias vividas y suposiciones influyen en la forma en que percibimos el mundo y en las vidas que llevamos**. Explica que este método se llevó a cabo para que todos puedan ser conscientes de las diferencias dentro del grupo y reconocer que compartimos experiencias y puntos de vista, pero también que somos personas diferentes.

# Entrada: Discriminación: individual, institucional, estructural

**Objetivo:** Permitir que las personas participantes profundicen en su comprensión de conceptos y definiciones antirracistas mientras fomentan el diálogo y la reflexión dentro del grupo.

**Duración:** 20 minutos

**Material:** Apéndice B: conceptos y definiciones; tijeras para recortar el apéndice B.

## Método

### 1. Preparar el material:

- Imprimir dos juegos de tarjetas (Apéndice B), etiquetados como Set A y Set B. El Set A debe contener varios conceptos relacionados con el racismo (por ejemplo, racismo clásico, discriminación estructural, racismo institucional), mientras que el Set B debe contener definiciones correspondientes.

### 2. Formar grupos y distribuir las tarjetas:

- Dividir a las personas participantes en pequeños grupos, idealmente con 3-5 miembros en cada grupo.
- Entregar a cada grupo 3 tarjetas de conceptos del Set A y 3 tarjetas de definiciones del Set B. Asegurarse de que 2 tarjetas de definiciones encajen con 2 tarjetas de conceptos, mientras que una tercera no encaje.

### 3. Relacionar las tarjetas:

- Instruir a los grupos para que trabajen juntos y emparejen las tarjetas de conceptos con sus definiciones correspondientes. Deben discutir y decidir cuál es la definición que mejor se ajusta a cada concepto.
- Enfatizar que solo dos de las definiciones proporcionadas son correctas, mientras que una es incorrecta. Los grupos deben identificar cuál es la definición incorrecta para cada concepto.

### 4. Encontrar la definición incorrecta:

- Una vez que los grupos hayan determinado cuál es la definición incorrecta para cada concepto, deben elegir a una persona de su grupo para tomar la definición incorrecta y encontrar el concepto correcto.

### 5. Leer las definiciones:

- Permitir que cada grupo se turne para dar la vuelta a la habitación, con un miembro de cada grupo leyendo el concepto y su definición correspondiente (incluida la incorrecta).
- Animar a los demás grupos a escuchar atentamente y proporcionar comentarios o correcciones si creen que una definición diferente es incorrecta.

## 6. Facilitar la discusión:

- Después de que cada grupo haya presentado sus definiciones, facilita una discusión grupal para explorar las definiciones correctas y cuestionar cualquier malentendido o concepto erróneo que pueda surgir. Explica cualquier cosa que las personas participantes puedan tener dificultades para entender.
- Anima a las personas participantes a compartir sus pensamientos, ideas y cualquier pregunta adicional relacionada con los conceptos y definiciones.
- Concluye la actividad resumiendo las definiciones correctas para cada concepto y destacando las lecciones clave de la discusión.

## Set A (Conceptos)

**Racismo**

**Discriminación estructural**

**Discriminación individual**

**Racismo clásico**

**Discriminación institucional**

**Neoracismo (racismo cultural)**

## Set B (Definiciones)

\_\_\_\_\_ describe el trato injusto que experimentan las personas en interacciones personales con otras, en función de su género, origen étnico u otras características del grupo, que a menudo resulta de prejuicios personales, sesgos o estereotipos.

\_\_\_\_\_ describe prácticas, políticas o procedimientos discriminatorios integrados dentro de organizaciones o instituciones que resultan en un trato diferenciado, desventajas o barreras para individuos o grupos en función de su género, origen étnico u otras características del grupo.

\_\_\_\_\_ describe los patrones y prácticas discriminatorias generalizadas y profundamente arraigadas que existen en diversos sistemas sociales, económicos y políticos, lo que conduce a resultados y oportunidades desiguales para diferentes grupos.

\_\_\_\_\_ es cuando las personas son tratadas de manera diferente, juzgadas o excluidas como grupos separados y unificados en función de características físicas o culturales como el color de la piel, el origen, el idioma o la religión. Estas características pueden ser reales o imaginarias.



\_\_\_\_\_ afirma la desigualdad y la inferioridad entre grupos de personas basándose en supuestas diferencias biológicas.

En \_\_\_\_\_, se intenta justificar la desigualdad y la inferioridad entre grupos de personas mediante supuestas diferencias entre "culturas".

# Juego de dados

**Objetivo:** Permitir a las personas participantes profundizar su comprensión de la discriminación institucional y estructural, particularmente en el contexto de la migración.

**Duración:** 60 minutos

**Material:** 4 bolsas con tarjetas de características, cuestionario.

## Método

### 1. Formación de grupos e introducción de reglas

- Divide a las personas participantes en grupos de tres, idealmente resultando en al menos tres grupos en total.
- Proporciona a cada grupo un conjunto de reglas correspondientes a diferentes números en un dado.
- Orienta a las personas participantes a memorizar y seguir estas reglas.

### 2. Configuración del juego y distribución de fichas

- Asigna a un/a participante como el lanzador de dados y distribuidor de fichas.
- Indica al lanzador/a de dados que solo dé una ficha a las personas participantes que realicen la acción correcta inmediatamente después de lanzar el dado.

### 3. Rondas del juego y acumulación de fichas

- Las personas participantes se turnan para lanzar el dado, ganando fichas por cada acción correcta realizada.
- Indica al lanzador/a de dados que realice 20 rondas del juego.

### 4. Movimiento de participantes

- Después de 15 rondas, reasigna a un/a participante de cada grupo a otro grupo.
- Repite este proceso después de 15 rondas más, devolviendo a una persona que no se ha movido antes a su grupo original y asignando a otra persona a un nuevo grupo.

### 5. Colocación de fichas y observación

- Orienta a las personas participantes a colocar las fichas que han ganado frente a ellas, creando capas de fichas basadas en sus colores.
- Observa los colores y capas de fichas para determinar cuánto ha ganado cada persona en total y en diferentes grupos.
- Pide a las personas participantes que se reorganicen en orden según la cantidad de fichas que han ganado.

## 6. Fase de reflexión:

- Facilita una ronda de reflexión donde las personas participantes compartan sus experiencias.
- Observa colectivamente los resultados de las personas participantes basados en la cantidad total de fichas, fichas de diferentes colores y fichas ganadas por quienes se movieron una vez, quienes se movieron varias veces y quienes permanecieron en el mismo grupo.
- Destaca cualquier diferencia en los números y tipos de fichas, y pide a las personas participantes que discutan la importancia de estos resultados.
- Formula preguntas abiertas, como "¿Qué destaca en los resultados?", "¿Por qué crees que jugamos este juego en el contexto de este taller?", "¿Qué crees que simbolizan las fichas?"
- Haz preguntas relacionadas con la migración, las estructuras de poder y la discriminación estructural si las personas participantes no abordan estos temas por sí mismos.
- Facilita una ronda de reflexión donde las personas participantes compartan sus pensamientos finales sobre el ejercicio.



**Nota:** Asegúrate de darles espacio a las personas participantes para hablar sobre la experiencia emocional, no demasiado, pero lo suficiente. Esto les permitirá luego cambiar su enfoque hacia el análisis de la situación.

# Retroalimentación de 3 dedos

**Objetivo:** Recopilar comentarios de las personas participantes sobre cómo vivieron el “día 1” de la formación, para realizar los ajustes necesarios para los días siguientes. Ofrecer a las personas participantes la oportunidad de reflexionar sobre este día de formación.

**Duración:** 15 minutos

**Material:** -

## Método

### 1. Reflexión

- Comience la sesión de retroalimentación explicando a las personas participantes la agenda del “Día 1”. Recuérdeles los pasos que tomó desde esta mañana.
- Anime a las personas participantes a compartir sus pensamientos, sentimientos y experiencias desde el primer día de la formación.
- Crear un espacio seguro e inclusivo para que las personas participantes se expresen abiertamente.

### 2. Retroalimentación individual

- Pide a las personas participantes que proporcionen comentarios utilizando sus dedos como guía:

El pulgar simboliza algo que salió bien o que disfrutaron del día.

El dedo índice, algo en lo que todavía están pensando.

El dedo meñique, algo que era demasiado pequeño, corto o que no recibió suficiente atención.

- Asegura a las personas participantes que sus comentarios se tendrán en cuenta en sesiones futuras.

### 3. Reflexión y respuesta de la persona facilitadora

- Como facilitador/a, reflexiona sobre los comentarios recibidos de las personas participantes. No te justifiques.
- Tome en serio los comentarios y considere formas de incorporar sugerencias de mejora.

### 4. Comentarios finales

- Expresa gratitud a las personas participantes por su participación y disposición a formar parte de la formación.
- Reitera la importancia de sus contribuciones en la formación del programa de entrenamiento.
- Discute los próximos pasos en el entrenamiento y haz referencia al “Día 2”.
- Comparte información sobre cuándo y dónde reunirse mañana.

DÍA  
02.

Encontrando  
similitudes.  
Demostrando  
valentía.



## Día 2

# Llegada y orientación

**Objetivo:** Crear un espacio de apoyo e inclusivo donde las personas participantes puedan compartir cómo se sienten hoy, reconectar con el viaje de entrenamiento y alinear sus expectativas para el día.

**Duración:** 15 minutos

**Material:** Papelógrafo con la agenda de hoy

## Método

### 1. Bienvenida e introducción

- Comienza el “Día 2” de la formación dando una cálida bienvenida a las personas participantes. Establece un tono positivo e inclusivo para la sesión.

### 2. Registro y compartir pensamientos

- Asigna tiempo para que las personas participantes compartan sus sentimientos y reflexiones desde el final del día anterior.
- Anima a las personas participantes a expresar cualquier preocupación, pregunta o observación que haya surgido desde entonces.
- Proporciona aclaraciones, explicaciones o tranquilidad según sea necesario.

### 3. Resumen del recorrido de la formación

- Proporciona un breve resumen del viaje de entrenamiento hasta ahora, destacando que es el “Día 2” de un programa de 4 días.
- Consulta la agenda de entrenamiento y describe brevemente los temas cubiertos en el “Día 1” y los temas próximos para el “Día 2”.
- A partir de aquí, realiza una transición suave hacia las actividades adicionales para el “Día 2”.

# Hilos/temas comunes

**Objetivo:** Reunir a las personas participantes para comenzar el día, encontrar puntos en común y construir conexiones.

**Duración:** 15 minutos

**Material:** -

## Método

### 1. Introducción

- Reúne a todas las personas participantes en un círculo o sentados en un entorno grupal.
- Explica que el propósito de esta actividad rompehielos es encontrar similitudes y conexiones entre las personas participantes. Recuérdales que solo compartan lo que se sientan cómodos compartiendo con el grupo.

### 2. Instrucciones

- Proporciona instrucciones claras para la actividad. Explica que, una por una, las personas participantes compartirán algo sobre sí mismas y que otras pueden levantar la mano o ponerse de pie si pueden relacionarse o tienen una experiencia o interés similar.
- Explica que cada participante tendrá la oportunidad de compartir algo sobre sí misma y que otros que puedan relacionarse levantarán la mano o se pondrán de pie.

### 3. Demostración

- Comienza demostrando la actividad tú misma como ejemplo.
- Comparte algo especial o interesante sobre ti, como un hobby, un libro favorito o un lugar que disfrutas.

### 4. Participante compartiendo e identificando temas/hilos comunes

- Comienza con la primera persona participante y dale la palabra para que comparta algo sobre sí misma.
- Anima a las personas participantes a compartir intereses personales, experiencias o aspectos de su identidad con los que se sientan cómodos compartiendo.
- Anima a otros a levantar la mano cada vez que un/a compañero/a participante comparta algo con lo que puedan relacionarse.

### 5. Conclusión

- Reconoce las similitudes entre las personas participantes, creando un sentido de conexión y experiencias compartidas.
- Concluye la actividad rompehielos expresando gratitud a todas las personas participantes por su participación y disposición para compartir.
- Haz la transición a la siguiente parte del seminario.





# Introducción: Teatro foro

Desarrollado por Augusto Boal (4)

**Objetivo:** Introduce el Teatro foro como el método en el que te centrarás hoy.

**Duración:** 25 minutos

**Material:** -

## Método


### 1. Introducción:

- Comienza explicando qué es el teatro foro y cuál es su propósito dentro del contexto del entrenamiento contra el racismo.
- Describe el teatro foro como un método participativo e interactivo que permite a las personas participantes explorar y abordar situaciones desafiantes relacionadas con el racismo y otros tipos de discriminación.

### 2. Explicación de los principios del Teatro foro

Habla sobre los principios clave del teatro foro, enfatizando su importancia en la creación de un espacio seguro e inclusivo para la exploración y el aprendizaje.

- No juicio: Destaca que el teatro foro es un espacio no crítico donde las personas participantes pueden expresarse libremente sin temor a la crítica.
- Participación del público: Explica que el teatro foro implica la participación activa del público, donde las personas pueden entrar en la escena y proponer acciones o soluciones alternativas.
- Múltiples perspectivas: Resalta cómo el teatro foro fomenta la exploración de diferentes perspectivas, permitiendo a las personas participantes comprender más profundamente diversos puntos de vista relacionados con el racismo.




**¿Qué es el Teatro Foro?** “Los ciudadanos no son aquellos que viven en la sociedad, son aquellos que la transforman” - Augusto Boal. El Teatro Foro es una forma de teatro interactivo desarrollada por el fallecido director de teatro brasileño, Augusto Boal, como parte de su 'Teatro del Oprimido'. El Teatro Foro capacita a la audiencia para problemas explorar activamente diferentes opciones para abordar compartidos y los motiva a realizar cambios positivos en sus propias vidas.

4 Augusto Boal, *Theatre of the Oppressed* (Pluto, 2000).

### 3. Descripción del proceso

- Informe a las personas participantes que, para comenzar a trabajar con sus cuerpos, se les anima a participar primero en ejercicios de calentamiento, también desarrollados en el contexto del Teatro Foro, de los cuales habrá dos.
- Pase al ejercicio de Hipnosis Colombiana.



**En el Teatro Foro**, se presenta a la audiencia una obra corta en la que un personaje central (protagonista) se enfrenta a una opresión u obstáculo liderado por un opresor (antagonista), que no puede superar. **El tema de la pieza suele ser algo de relevancia inmediata para la audiencia, a menudo basado en una experiencia de vida compartida.** Cuando se ha representado la obra, los miembros de la audiencia pueden subir al escenario y reemplazar al protagonista, representando caminos y decisiones alternativos. **El objetivo no es descubrir la solución ideal, sino animar a la audiencia a analizar la situación y probar estrategias para contrarrestar la opresión.** El formato fomenta un enfoque positivo y reflexivo hacia los problemas sociales. Los actores y actrices exploran los resultados de estas elecciones con la audiencia, creando una especie de debate teatral en el que se ensayan y comparten experiencias e ideas, generando solidaridad y capacitando para generar un cambio social.

# Hipnosis Colombiana

*Desarrollado por Augusto Boal (5)*

**Objetivo:** Las personas participantes comienzan a explorar el trabajo con imágenes y las escenas, personajes y relaciones emergentes. Comienzan a explorar los temas del poder, el control y la manipulación.

**Duración:** 20 minutos

**Material:** -

## Método

### 1. Asignación de participantes

- Divide al grupo en parejas y pide a las personas participantes que decidan quién será A y quién será B.
- Explica que el participante A asumirá el papel del hipnotizador/a, y el participante B será el que esté siendo hipnotizado/a.

### 2. Explicación de roles y distancia

- Aclara los roles: la persona participante A es el hipnotizador/a, y la persona participante B es el/la que está siendo hipnotizado.
- Instruye a la persona participante A a colocar su mano a unos centímetros frente al rostro de la persona participante B.
- Enfatiza que la persona participante B debe mantener esta distancia en todo momento y reaccionar cuando la persona participante A mueva la mano.

### 3. Manipulación y movimiento

- Instruye a la persona participante A a intentar manipular a la persona participante B en diversas posiciones, asegurándose de que los movimientos sean seguros y cómodos.
- Anima a la persona participante A a crear movimientos continuos y variados que no sean demasiado repetitivos.
- Conforme avancen los movimientos, la persona participante A puede comenzar a moverse por el espacio mientras la persona participante B lo sigue.


### 4. Intercambio de roles

- Pide a cada pareja que intercambie roles, permitiendo que la persona participante B se convierta en el hipnotizador/a y la persona participante A sea hipnotizado/a.
- Repite el proceso, con la persona participante B liderando y la persona participante A siguiendo.

*5 Augusto Boal, Games for Actors and Non-Actors (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).*

## 5. Análisis

- Pide a todas las personas participantes que se liberen de sus roles.
- Facilita una sesión de análisis. Preguntas útiles pueden ser:
  - ¿Cómo fue ser la persona que hipnotiza o la persona hipnotizada?
  - ¿Cómo se sintió tener 'poder' sobre tu compañero/a?
  - ¿Te dejaste llevar en algún momento al ser la persona hipnotizadora? ¿Cómo lo manejaste?
  - ¿Surgieron historias o relaciones con tus compañeros/as durante el ejercicio?
  - ¿Surgieron historias o relaciones mientras observabas a otras personas? ¿Cómo se relacionaron con temas de igualdad y discriminación?



**Nota para la persona facilitadora:** "Hipnosis Colombiana" es un método interactivo y experiencial que permite a las personas participantes explorar las dinámicas de poder y las relaciones en el contexto de la igualdad y la discriminación. Al intercambiar roles y reflexionar sobre la experiencia, las personas participantes obtienen perspectivas sobre la influencia del poder y su relación con los problemas de igualdad.

# Imagen del mundo

*Desarrollado por Augusto Boal Games for Actors and Non-Actors (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).*

**Objetivo:** Comenzar a explorar el trabajo con imágenes y explorar temas de resistencia y opresión.

**Duración:** 30 minutos

**Material:** -

## Método

### 1. Formación de grupos

- Divide a las personas participantes en grupos de 5 o 6.
- Pídele a uno de estos grupos que se ofrezca como voluntario para ser el primero.

### 2. Creación de la imagen inicial

- Invita al grupo voluntario a colocarse en línea, frente al resto de las personas participantes que formarán la audiencia.
- Indica a cada persona del grupo voluntario que dé un paso adelante, uno por uno, y adopte una pose.
- Estas poses individuales formarán colectivamente una imagen general.

### 3. Discusión con la audiencia

- Después de que el grupo voluntario haya creado su imagen, invita a la audiencia a discutir lo que ven e interpretar la imagen colectiva.
- Anima a los participantes a compartir sus observaciones, pensamientos y emociones evocadas por la imagen.
- Facilita una discusión que explore diferentes perspectivas sobre la imagen y sus posibles conexiones con temas de igualdad, discriminación y opresión.

### 4. Rotación e introducción de palabras

- Una vez que cada grupo haya tenido la oportunidad de crear una imagen inicial, vuelve al primer grupo voluntario.
- Repite el ejercicio, pero esta vez proporciona al grupo una palabra relacionada con la opresión o la discriminación. Ejemplos son: conflicto, familia, derrota, diferencia, minoría, intervención, apoyo, valentía, presión, esperanza, opresión, discriminación.
- Pide al grupo que responda a esta palabra al crear su imagen, incorporando su esencia y significado en sus poses.

## 5. Interpretación de la imagen y discusión

- Después de que los grupos hayan creado sus imágenes basadas en las palabras dadas, invita a la audiencia a interpretar lo que ven en cada imagen.
- Comienza solicitando interpretaciones generales, permitiendo que las personas participantes compartan sus pensamientos y sentimientos iniciales.
- Avanza hacia interpretaciones más específicas, alentando a las personas participantes a profundizar en las conexiones entre la imagen y la palabra dada.

## 6. Discusión facilitada

- Facilita una discusión que explore las interpretaciones de la audiencia sobre las imágenes y su relación con temas de opresión y discriminación.
- Anima a las personas participantes a reflexionar sobre las emociones evocadas, los mensajes transmitidos y las posibles implicaciones sociales representadas en las imágenes.
- Proporciona espacio para que las personas participantes compartan ideas personales y conexiones con sus propias experiencias u observaciones de desigualdad y discriminación.
- Haz la transición hacia el próximo ejercicio.

# Teatro Foro

*Augusto Boal, Theatre of the Oppressed (Pluto, 2000).*

**Objetivo:** Fomentar la empatía y una comprensión más profunda, brindar oportunidades para explorar acciones alternativas y participar en la resolución colectiva de problemas.

**Duración:** 90 minutos

**Material:** Posiblemente 2-3 escenarios alternativos para actuaciones grupales

## Método

### 1. Formación de grupos

- Divide a las personas participantes en grupos de 5 o 6.
- Utiliza tu conocimiento del grupo para asegurarte de que las personas participantes con experiencias similares de racismo u otros tipos de discriminación no se encuentren solas en un grupo con otros que quizás no puedan relacionarse.
- Recuérdales a las personas participantes que sean conscientes unas de otras durante las discusiones grupales y que no esperen que las personas compartan experiencias con las que puedan sentirse incómodas hablando.

### 2. Material, fuente y creación

- Anima a los grupos a basar sus piezas de Teatro Foro **en sus propias experiencias personales de opresión como material fuente**. Alienta a cada grupo a hablar sobre situaciones en las que sintieron que el poder y la opresión jugaron un papel y en las que no estuvieron contentos con cómo terminó la situación.
- Pide a los grupos que comiencen el proceso de crear sus piezas de Teatro Foro.

### 3. Apoyo de la persona facilitadora

- Verifica regularmente con cada grupo para responder preguntas y asegurarte de que los grupos estén avanzando con su tarea. Proporciona orientación y apoyo según sea necesario, asegurándote de que los grupos tengan una comprensión clara de su tarea y de que todos se sientan cómodos y no estén siendo presionados para compartir experiencias que no deseen compartir.

### 4. Preparación para la representación

- Asigna un espacio para la actuación y un espacio para la audiencia dentro de la sala donde se está llevando a cabo el taller.
- Invita a cada grupo a presentar su pieza de Teatro Foro para el resto de las personas participantes, quienes actuarán como audiencia.

## 5. Representación de Teatro Foro

- Facilita dos presentaciones de la pieza de Teatro Foro de cada grupo:
- En la primera presentación, instruye a la audiencia a no intervenir y simplemente observar la actuación.
- En la segunda presentación, permite que la audiencia intervenga llamando "¡congelar!" en un momento dado, yendo hacia uno de los actores o actrices, tocando su hombro y ocupando su lugar.
- El único papel que no puede ser reemplazado es la de la persona que perpetra o la persona que oprime a otras.
- Después de la representación, permite a las personas participantes "desprenderse" de sus roles.

## 6. Discusión facilitada y reflexión

- Después de cada representación de Teatro Foro, facilita una discusión con el grupo y la audiencia.
- Anima a las personas participantes a compartir sus observaciones, pensamientos y emociones evocadas por las actuaciones.
- Habla sobre las dinámicas de poder, acciones alternativas y posibles soluciones retratadas en las piezas de Teatro Foro.
- Reflexiona sobre las conexiones entre las actuaciones y las experiencias reales de opresión e desigualdad.

**Nota para la persona facilitadora:** Es muy importante proporcionar un espacio para que las personas participantes compartan sus propias experiencias, perspectivas y conexiones personales con los temas explorados, sin sentirse presionados..



**Sé consciente de las dinámicas de poder** dentro de los grupos y considera la posibilidad de crear grupos de individuos con experiencias similares de discriminación, según tu conocimiento del grupo.

Ten mucho cuidado durante la preparación y presentación para asegurarte de que las personas participantes **no utilicen materiales (como bufandas, etc.) para personificar a otros grupos.**



# Respiración guiada

**Objetivo:** Promover la reflexión, la relajación y la sensación de cierre.

**Duración** 10 minutos

**Material:** -

## Método

### 1. Reúnase en un espacio cómodo

- Encuentra un espacio cómodo y tranquilo donde las personas participantes puedan reunirse, como un círculo de sillas o, si está disponible, cojines.
- Asegúrate de que el entorno favorezca la relajación, con una iluminación suave y un ambiente tranquilo.

### 2. Ejercicio de respiración guiada

- Comienza la sesión de relajación con un ejercicio de respiración guiada para ayudar a las personas participantes a relajarse y enfocar su atención hacia adentro.
- Instruye a las personas participantes a cerrar los ojos y tomar respiraciones lentas y profundas por la nariz y exhalar por la boca.
- Guíales para que se centren en su respiración, animándolos a liberar cualquier tensión o estrés con cada exhalación.

### 3. Regreso al habitación

- Guía a las personas participantes a través de su respiración durante un par de minutos.
- Luego, invita a aquellas que se sientan listos a abrir los ojos.
- Espera pacientemente sin hacer comentarios hasta que todas las personas participantes hayan abierto los ojos, fomentando una sensación de conciencia tranquila.
- Agradece a las personas participantes por haber participado en este ejercicio y transición lentamente a la última parte del seminario.

# Reflexión y retroalimentación

**Objetivo:** Recopilar comentarios de las personas participantes sobre cómo vivieron el “Día 2” de la formación para poder realizar los ajustes necesarios para los días siguientes. Ofrecer a las personas participantes la oportunidad de reflexionar sobre este día de formación.

**Duración:** 15 minutos

**Material:** -

## Método

### 1: Reflexión

- Comienza la sesión de retroalimentación llevando a las personas participantes a través de la agenda del “Día 2”. Recuérdales los pasos que han dado desde esta mañana.

### 2. Retroalimentación individual

- Anima a las personas participantes a compartir sus pensamientos, percepciones y emociones.
- Ofrece la oportunidad de que compartan cualquier momento o interacción específica que les haya parecido significativa o impactante.
- Facilita una ronda de discusión donde las personas participantes puedan expresar sus reflexiones y escuchar a los demás, si se sienten cómodos haciéndolo.

### 3. Agradecimiento y palabras de clausura

- Expresa gratitud y aprecio por las contribuciones de las personas participantes a lo largo del día.
- Concluye la sesión de retroalimentación informando a las personas participantes sobre cuándo y dónde reunirse mañana para el “Día 3” de la formación.

DÍA  
03.

Reflexiones internas.  
Tomando acción.



## Día 3

# Llegada y orientación

**Objetivo:** Crear un espacio inclusivo y de apoyo donde las personas participantes puedan compartir cómo les está yendo hoy, reconectar con el recorrido de formación y alinear sus expectativas para el día.

**Duración:** 15 minutos

**Material:** Papelógrafo con la agenda del día.

### 1: Bienvenida e introducción

- Comienza el “Día 3” de la formación dando una cálida bienvenida a las personas participantes. Establece un tono positivo e inclusivo para la sesión.

### 2: Registro y compartir pensamientos

- Asigna tiempo para que las personas participantes compartan sus sentimientos y reflexiones desde el final del día anterior.
- Anima a las personas participantes a expresar cualquier preocupación, pregunta o observación que haya surgido desde entonces.
- Proporciona aclaraciones, explicaciones o garantías según sea necesario.

### 3. Resumen del recorrido de formación

- Ofrece un breve resumen de la formación hasta ahora, destacando que es el “Día 3” de un programa de 4 días.
- Consulta la agenda y describe brevemente los temas cubiertos en los “Días 1 y 2”, así como los temas que se abordarán en el “Día 3”.

*A partir de aquí, haz una transición suave a las actividades adicionales para el Día 3.*

# Todos/as aquellos/as que

**Objetivo:** Ayudar a energizar a las personas participantes y crear una atmósfera positiva.

**Duración:** 10 minutos

**Material:** Lista de atributos

## Método

### 1. Preparar el espacio

- Coloca sillas en círculo, asegurándote de que haya suficiente espacio para que las personas participantes se muevan cómodamente.
- Asegúrate de que todas las personas participantes estén sentadas en las sillas.

### 2. Explicar la Actividad

- Explica las reglas del rompehielos a los participantes. Indícales que leerás atributos o afirmaciones que comienzan con "*Todos/as aquellos/as que...*" y que deben levantarse y cambiar de asiento con otros/as que compartan el atributo mencionado.

### 3. Leer los atributos

- Comienza a leer los atributos o afirmaciones uno por uno, dando suficiente tiempo para que las personas participantes se muevan y cambien de asiento.
- Asegúrate de que los atributos sean relevantes para el grupo y el contexto del taller, pero mantenlos relajados y no demasiado sensibles.

Ejemplos de atributos podrían ser:

- "*Todos/as aquellos/as que amen los espaguetis.*"
- "*Todos/as aquellos/as que disfruten del senderismo.*"
- "*Todos/as aquellos/as que durmieron bien anoche.*"
- "*Todos/as aquellos/as que toquen un instrumento musical.*"
- "*Todos/as aquellos/as que hablen más de un idioma.*"

### 4. Concluir el rompehielos

- Después de varias rondas de cambios de asiento, concluye el rompehielos agradeciendo a las personas participantes por su participación activa y entusiasmo.

**Nota para la persona facilitadora:** Si algunos/as participantes tienen movilidad reducida, también puedes realizar esta actividad sin sillas, de pie y formando un círculo. Esto reducirá el ritmo del juego, ya que las personas no tendrán que sentarse y levantarse continuamente. También permitirá que las personas que usan sillas de ruedas participen fácilmente.



# Reflexiones ferroviarias

*Adaptación de EURO-RAIL A LA CARTE (Compass. 2006)*

**Objetivo:** Alentar a las personas participantes a reflexionar sobre los prejuicios subyacentes, los sesgos implícitos y el fomento del comportamiento antirracista.


**Duración:** 60 minutos

**Material:** Apéndice C: Reflexiones ferroviarias (1 copia por persona, o en pantalla), bolígrafos o lápices

## Método

### 1. Introducción y explicación (10 minutos)

- Informa a las personas participantes que van a realizar un ejercicio reflexivo con el objetivo de comprender prejuicios subyacentes y fomentar comportamientos antirracistas. Anímelas a **abordar esta actividad con apertura y voluntad de**
- **examinar sus propios prejuicios.** Se trata de explorar percepciones y abordar el concepto de antirracismo de una manera personal y práctica. Su honestidad y respeto por todas las narrativas son esenciales. Indica al grupo que , *“No hay elecciones correctas o incorrectas, solo oportunidades para la autoconciencia y el crecimiento”* . **Las personas participantes no tienen que compartir en ningún momento si no desean hacerlo.** Presenta la premisa: *“Imagina que estás a punto de embarcarte en un pintoresco viaje en tren, y tienes un compartimento con tres*
- *asientos vacíos. Se les entregará una hoja de trabajo que tiene una lista de personas realizando actividades específicas; intenten imaginar con qué tres personas les interesaría más compartir su viaje. Después, reflexionarán sobre sus elecciones en grupo, considerando qué factores influyeron en su decisión”*.



**Nota para la persona facilitadora:** Algunos de estos personajes tienen características basadas en nociones percibidas de raza/etnia, género, edad y origen nacional. **Anime a las personas participantes a ser críticas** sobre lo que significa evaluar estas características con solo ver a alguien, pero pídale que **dejen espacio para participar en este experimento mental.** Pueden optar por imaginar que estas percepciones provienen de algún conocimiento informado.

## 2. Lectura de la hoja de trabajo (5 minutos)

- Distribuye la hoja de trabajo con las características a todas las personas participantes. Pídeles que lean las 25 y seleccionen 3 con las que les gustaría sentarse en este tren lleno. Si tienen alguna pregunta, pueden hacerla; esto podría generar reflexiones
- críticas sobre por qué se eligieron algunas características. Anímales a retener estas preguntas y plantearlas en el grupo y en la discusión final.

## 3. Trabajo en grupo (10-15 minutos)

- Haz que el grupo se divida en grupos de 3-4 personas, según el número total de participantes.
- Informa a las personas participantes: *"Estas discusiones pueden ser solo para su grupo pequeño y no necesitarán compartir a menos que todos decidan hacerlo"*.
- Pídeles que respondan las siguientes preguntas **una por una**:

*¿Cómo fue hacer su lista y, si se sienten cómodos, a quién eligieron para sentarse?*

*¿Cómo influyeron los estereotipos o prejuicios personales en sus elecciones?*

*¿Reflejan estas elecciones narrativas más amplias de la sociedad?*

## 4. Continuación del trabajo en grupo - Reflexión sobre el Antirracismo (10-15 minutos)

- Informa a los grupos que vamos a **pasar de la reflexión sobre las decisiones personales a cómo esto está relacionado con el antirracismo**. Estas preguntas serán las que discutiremos principalmente en nuestra revisión como grupo completo. Pídeles
- que respondan lo siguiente:

*¿Cómo crees que nuestros sesgos dan forma a nuestras decisiones cotidianas?*

*¿Qué podemos hacer para desafiarlos?*

*¿De qué manera reconocer y enfrentar nuestros estereotipos y prejuicios puede ser un acto de antirracismo?*

## 5. Reflexiones en grupo grande y clausura (10-15 minutos)

- ¿Cómo fue este ejercicio?
- ¿Fue fácil? ¿Fue difícil? ¿Hay algo que su grupo quiera compartir?
- ¿Cómo se relaciona esto con el antirracismo y el coraje cívico?

**6. Conclusión y dejar espacio** Agradece a las personas participantes por su arduo trabajo. **Reconoce los problemas y deficiencias** que surgen al usar estereotipos, prejuicios y sesgos. **Deja espacio para frustraciones, preocupaciones o inquietudes**. Abórdalos y valídalos, y alienta a aquellos que deseen hablar contigo durante el descanso si surge algo más.

# Detén los rumores

**Objetivo:** Crear conciencia sobre los efectos perjudiciales de los rumores, las noticias falsas y los estereotipos, y proporcionar a las personas participantes estrategias para desmantelarlos.

**Duración:** 60 minutos

**Material:** Papelógrafo y rotuladores.

## Método

### 1. Introducción y explicación (10 minutos)

- Comienza explicando el propósito de la actividad, que es reconocer la importancia de detener rumores y estereotipos.
- Pregunta a las personas participantes qué entienden por "rumor" y qué entienden por "estereotipo". Anota sus asociaciones en un flip chart, uno al lado del otro.
- Establece el vínculo entre los rumores offline y la difusión y propagación de noticias falsas en línea.
- Enfatiza el impacto negativo que los rumores y estereotipos pueden tener en individuos y comunidades, llevando a la división, el prejuicio y la discriminación.

### 2. División en grupos (25 minutos)

- Divide a las personas participantes en grupos más pequeños de hasta cuatro personas.
- Agrupa a participantes con experiencias similares de discriminación en los mismos grupos, de modo que se creen espacios seguros para las discusiones grupales, dado que los temas son muy sensibles.
- Asigna 30 minutos para que cada grupo más pequeño discuta sobre rumores y estereotipos. En particular, pídeles que elijan un rumor o estereotipo y diseñen un flip chart respondiendo a las siguientes preguntas:
  1. ¿Qué estereotipo/rumor eligen desmantelar? (sin escribirlo detalladamente, solo pide a las personas participantes que escriban una o dos palabras que apunten hacia él).
  2. ¿Cómo creen que empezó el estereotipo/rumor?
  3. ¿Qué podrían decir para desmantelar este rumor o estereotipo?
  4. ¿Dónde creen que pueden encontrar apoyo para desmantelar este rumor o estereotipo?
- Revisa periódicamente los grupos para ver cómo les va a todos. También ten en cuenta que los participantes no escriban el rumor o estereotipo en su flip chart para evitar su reproducción y refuerzo.




### 3. Compartir en el grupo grande (25 minutos)

- Vuelve a reunir a los grupos más pequeños en un grupo grande.
- Pide a todos los grupos que presenten sus flip charts y cuenten a las demás personas en qué trabajaron.
- Pide a las personas participantes que compartan ejemplos de cómo han desmantelado con éxito un rumor o estereotipo, sin mencionar el ejemplo específico más de una vez. A lo largo de la discusión, recuérdales a las personas participantes los objetivos del método:
  - Comprender la importancia de desmantelar noticias falsas y estereotipos.
  - Encontrar formas realistas de desmantelarlos en situaciones cotidianas.
  - Identificar redes de apoyo para desmantelar noticias falsas y estereotipos (emocionales, psicológicas, amistades, educativas).
  - Obtener información sobre cómo comienzan las noticias falsas, los rumores y los estereotipos, incluidos los problemas subyacentes y las razones detrás de su inicio.

### 4: Reflexión de cierre

- Concluye la actividad reflexionando sobre las percepciones obtenidas y las estrategias discutidas para detener noticias falsas, rumores y estereotipos.
- Anima a las personas participantes a aplicar lo que han aprendido en su vida diaria y a desafiar activamente y desacreditar noticias falsas y estereotipos.



**Nota para la persona facilitadora:** Ten en cuenta la asignación de grupos para evitar experiencias dolorosas para las personas que sufren racismo y otros tipos de discriminación. Además asegúrese de que las personas participantes no mencionen el ejemplo específico más de una vez y que lo hagan con sensibilidad, sin escribirlo, para evitar un refuerzo innecesario de los prejuicios sociales.

# Presentación: Registro de incidentes discriminatorios

**Objetivo:** Las personas participantes conocen los registros relevantes a nivel local y saben por qué es importante registrar incidentes de discriminación, discurso de odio y delitos de odio y cómo hacerlo.

**Duración:** 30 minutos

**Materiales:** Presentación de PowerPoint (a preparar con antelación)

## Método

Realizar una presentación sobre registros relevantes a nivel local y/o nacional que recopilen información sobre incidentes discriminatorios. Estos registros son independientes y separados de la fuerza policial.

Además de la información de contacto de los mecanismos de informes pertinentes a nivel local, puedes optar por incluir lo siguiente en tu presentación:

Los **registros** documentan incidentes de diversas formas de discriminación: racismo, antisemitismo, antifeminismo, actividades organizadas por la extrema derecha y hostilidad contra personas LGBTIQ\*, personas con discapacidades y personas sin hogar. Los registros o monitores pueden ser generales o especializados en el seguimiento de tipos específicos de incidentes (verbales - discurso de odio - o físicos - agresiones -), grupos discriminados o contextos en los que ocurren los incidentes (por ejemplo, en eventos deportivos)."

El **discurso de odio** se basa en la suposición injustificada de que una persona o un grupo de personas son superiores a otros; incita a actos de violencia o discriminación, socavando así el respeto hacia los grupos minoritarios y dañando la cohesión social (Recomendación General No. 15 del ECRI). La Decisión Marco del Consejo de 2008 (Decisión Marco del Consejo 2008/913/JHA) exige la penalización de ciertas formas de discurso de odio y delitos de odio. La reducción de actividades delictivas relacionadas con el odio y los prejuicios se ve obstaculizada por la falta de denuncia y registro de incidentes de odio, creando puntos ciegos, especialmente en áreas rurales de Europa occidental y tanto en áreas urbanas como rurales de Europa oriental.

**Denunciar incidentes discriminatorios a registros locales que recopilan datos y remiten a las personas a mecanismos de apoyo pertinentes es un enfoque útil y sensato por varias razones:**

**1. Sensibilización y visibilidad:** Denunciar incidentes discriminatorios ayuda a crear conciencia sobre la prevalencia y naturaleza de la discriminación dentro de una comunidad o sociedad. Al enviar informes a registros locales, las personas contribuyen a una comprensión colectiva de los problemas y ayudan a arrojar luz sobre la magnitud del problema. Esta mayor visibilidad puede llevar a un mayor reconocimiento y aceptación de prácticas discriminatorias y la necesidad de tomar medidas.

**2. Recopilación y análisis de datos:** Los registros locales desempeñan un papel crucial en la recopilación y análisis de datos relacionados con incidentes discriminatorios. Reunir datos precisos y completos permite a los responsables de la toma de decisiones, organizaciones y autoridades identificar patrones, tendencias y áreas de preocupación. Este enfoque basado en datos permite la toma de decisiones fundamentada en pruebas, la formulación de intervenciones específicas y el monitoreo del progreso en la lucha contra la discriminación.

**3. Informar políticas y legislación:** Denunciar incidentes discriminatorios proporciona ideas valiosas para los responsables de la formulación de políticas y legisladores. Los datos recopilados de los registros locales pueden informar el desarrollo o revisión de políticas, leyes y regulaciones destinadas a abordar la discriminación de manera efectiva. Al comprender los tipos de discriminación que ocurren y las comunidades o grupos más afectados, los responsables de la formulación de políticas pueden adaptar sus esfuerzos para promover la igualdad, la justicia y la inclusión.

**4. Apoyo y asistencia:**

Los registros locales a menudo sirven como un acceso a mecanismos de apoyo pertinentes. Cuando las personas denuncian incidentes discriminatorios, pueden conectarse con recursos, servicios y organizaciones que pueden brindar orientación, asesoramiento, asistencia legal u otras formas de apoyo. Esto asegura que aquellos afectados por la discriminación tengan acceso a la ayuda que necesitan para abordar sus preocupaciones y buscar reparación.



**5. Empoderamiento y validación:** Denunciar incidentes discriminatorios puede empoderar a las personas que han experimentado discriminación al proporcionar una plataforma para compartir sus historias y hacer que sus voces sean escuchadas. Valida sus experiencias y reconoce el impacto de la discriminación en sus vidas. Esta validación puede ayudar a que las personas se sientan respaldadas, alentadas y capacitadas para tomar medidas contra la discriminación y abogar por el cambio.

**6. Responsabilidad y prevención:** Al denunciar incidentes discriminatorios, las personas contribuyen a responsabilizar a los perpetradores por sus acciones. Los registros locales pueden utilizarse como mecanismos para rastrear y monitorear incidentes, permitiendo a las autoridades tomar las medidas adecuadas cuando sea necesario. Esta responsabilidad sirve como un elemento disuasorio, desalentando futuras instancias de discriminación y promoviendo una sociedad más inclusiva y respetuosa.

**En general, denunciar incidentes discriminatorios a registros locales que recopilan datos y remiten a personas a mecanismos de apoyo pertinentes es un enfoque valioso para combatir la discriminación.** Ayuda a crear conciencia, informa políticas y legislación, conecta a las personas con el apoyo, empodera a los afectados, garantiza la responsabilidad y trabaja hacia la prevención de futuras discriminaciones.

# Tostadora, licuadora y lavadora

**Objetivo:** involucrar a los participantes, crear risas y promover el pensamiento rápido y la coordinación.

**Duración:** 10 minutos

**Material:** -

## Método

### 1. Introducción

- Haga que todos las personas participantes formen un círculo, uno frente al otro.
- Como persona facilitadora, párese en el centro e introduzca los tres electrodomésticos: tostadora, licuadora y lavadora. Demuestre las acciones y sonidos asociados con cada electrodoméstico para asegurarse de que todos comprendan.

### 2. Señalar e incitar

- La persona en el centro (por ahora, usted) señala a cualquier persona en el círculo, diciendo cuál de los electrodomésticos (tostadora, licuadora o lavadora) se representará. La persona señalada se convierte en el electrodoméstico elegido, y las personas que están a su izquierda y derecha se convierten en las partes acompañantes de ese electrodoméstico. Comience con algunas rondas
- de solo un electrodoméstico, luego introduzca el segundo y, cuando todos tengan una buena idea de ambos, introduzca el tercer electrodoméstico.

### 3. Acciones y sonidos

- Dependiendo del electrodoméstico elegido, las personas participantes que realizan las acciones acompañantes deben responder rápidamente:

**Tostadora:** Las personas a la izquierda y derecha de la persona elegida extienden sus brazos alrededor de ella para imitar una tostadora. La persona en el centro se arrodilla y salta, diciendo "¡bing!" **Licuadora:** Las personas a la izquierda y derecha de la persona elegida levantan uno de sus brazos sobre la cabeza de la persona en el centro, imitando una licuadora. La persona en el centro gira alrededor, diciendo "brrrr." **Lavadora:** Las personas a la izquierda y derecha de la persona elegida crean un círculo frente al cuerpo de la persona en el centro, simbolizando una lavadora. La persona en el centro gira la cabeza y hace sonidos de chapoteo.

#### **4: Provocar errores e intercambiar roles**

- Si la persona elegida o las personas participantes acompañantes reaccionan demasiado lentamente o realizan la acción incorrecta, intercambian posiciones con la persona en el centro. Entonces, es su turno de dar indicaciones y señalar a las demás.

#### **5: Continuación y conclusión**

- Continúa la actividad, permitiendo que diferentes participantes se turnen en el centro y elijan electrodomésticos para que otros los imiten. Concluye la
- dinámica después de una duración adecuada o cuando todas las personas hayan tenido la oportunidad de participar y disfrutar de la actividad.

# Estilos de coraje cívico

**Objetivo:** Comprender y explorar diferentes enfoques de la valentía cívica frente a la discriminación. Las personas participantes obtendrán una comprensión más profunda de sus propias respuestas y aprenderán a apreciar los diversos enfoques adoptados por las demás.

**Duración:** 30 minutos

**Material:** Escenarios de valentía cívica

## Método

### 1. Preparación:

- Asegúrate de que la sala sea lo suficientemente grande para que las personas participantes se muevan cómodamente. Pide a las personas participantes que se ubiquen en el centro de la habitación.

### 2. Explicación

- Antes de comenzar el ejercicio, explica las siguientes reglas:

El ejercicio tiene como objetivo identificar cómo las personas abordan conflictos en entornos discriminatorios.

Si en algún momento las personas participantes se sienten incómodos, se les anima a expresar sus preocupaciones o abandonar la habitación.

- Presenta a las personas participantes los cuatro rincones de la habitación relacionados con cada reacción que pueden elegir:

a. Interactuar con la víctima b. Entrar en una discusión con la persona c. Iniciar una discusión d. Hacer algo diferente

### 3. Presentación de escenarios:

Presenta una serie de escenarios, uno por uno, y pregunta a las personas participantes cómo abordarían cada conflicto. Ejemplos de escenarios:

- Escuchas a un hombre ebrio usando insultos racistas en el metro. ¿Cómo reaccionas?
- Un hombre ebrio está gritando insultos a una mujer que lleva un hiyab en el metro. ¿Cómo reaccionas?
- Tu padre está juzgando uno de tus valores y formas de actuar. ¿Cómo abordas este conflicto?
- Tu amiga usa consistentemente la palabra 'retrasado' al expresar su desagrado por algo. ¿Cómo abordas este conflicto?
- Tu colega acaba de hacer un comentario homofóbico en el pasillo. ¿Cómo abordas este conflicto?

#### 4. Discusión y reflexión:

- Después de cada escenario, permite que las personas participantes se desplacen al rincón que representa su enfoque elegido.
- Luego, pide a las personas participantes individuales que compartan sus perspectivas y expliquen por qué eligieron su rincón particular. Enfatiza que interactuar con la víctima siempre es la mejor y más segura opción, si una víctima forma parte del escenario.
- Anima a las personas participantes a abstenerse de centrarse únicamente en el perpetrador cuando hay una víctima que necesita apoyo.
- Si los/las participantes se ubican en el rincón de "Hacer algo diferente", pídeles que expliquen su enfoque a los demás.

#### 5. Conclusión:

- Concluye el ejercicio destacando que cada persona tiene un enfoque diferente para abordar la discriminación en diversos contextos.
- Explica que las respuestas pueden variar en efectividad según la situación y que la evaluación de riesgos y las consideraciones de poder y privilegio a menudo influyen en las decisiones individuales.
- Anima a las personas participantes a practicar el valor cívico según su estilo y las circunstancias, y a mostrar apoyo a quienes experimentan discriminación.
- Enfatiza que se deben evitar los juicios sobre los enfoques de los demás y, en cambio, centrarse en desarrollar estrategias para mitigar la discriminación y elevar a quienes son víctimas.



**Nota para la persona facilitadora:** Utilice únicamente escenarios que ninguno de las personas participantes haya encontrado visiblemente para evitar desencadenar emociones y experiencias no deseadas.



# Coraje cívico digital

**Objetivo:** Alentar a las personas participantes a dar el primer paso contra el racismo y la discriminación dentro de sus redes.

**Duración:** 80 minutos

**Material:** Teléfonos o ordenadores portátiles

## Método

### 1. Introducción

- Comienza explicando el propósito del método: tomar medidas contra el racismo y la discriminación a través de las redes sociales.
- Destaca la importancia de abordar problemas reales en las redes sociales y llegar al público objetivo para brindar apoyo y solidaridad.
- Especifica las plataformas de redes sociales que se utilizarán, como Instagram, Facebook, etc.

### 2. Creación de una publicación impactante

Proporciona pautas para crear una publicación impactante:

- Explica el contexto en el pie de foto, proporcionando la información de fondo necesaria.
- Incluye una imagen o gráfico que complemente la publicación y sirva como llamado a la acción.
- Formula una pregunta que invite a la reflexión para involucrar al público y fomentar la discusión.
- Comprende al público objetivo y utiliza hashtags relevantes para amplificar el alcance de la publicación.
- Utiliza emojis para agregar personalidad y mejorar el impacto emocional de la publicación.
- Considera el uso de herramientas de diseño como Canva u otras aplicaciones para crear publicaciones visualmente atractivas y creativas.

### 3. Trabajo individual

- Permite que las personas participantes creen sus propias publicaciones utilizando sus teléfonos o ordenadores portátiles.
- Pueden trabajar en parejas si algunos/as participantes no se sienten cómodos usando redes sociales, no tienen una cuenta o no disponen de un teléfono.
- Muestra las pautas proporcionadas anteriormente en algún lugar visible de la habitación.

### 4. Discusión y publicación

- Anima a las personas participantes a mostrar sus publicaciones a los demás una vez que todas hayan regresado al círculo.
- Pregunta a las personas participantes sobre sus pensamientos, experiencias e ideas para publicaciones impactantes.
- Finalmente, da a todos un momento para publicar el contenido que crearon en las redes sociales.

## 5. Conclusión

- Resume los puntos clave discutidos durante el método, haciendo hincapié en el poder de las redes sociales para moldear las perspectivas sociales.
- Anima a las personas participantes a tomar medidas y marcar la diferencia con sus publicaciones en redes sociales, sin importar lo pequeño que pueda parecer el paso.
- Recuerda a las personas participantes que el cambio radica en cada paso y que tanto en línea como fuera de línea, pueden contribuir a crear una sociedad más inclusiva y antidiscriminatoria.

# Sesión de retroalimentación

**Objetivo:** Cree un espacio para que las personas participantes reflexionen sobre sus experiencias, compartan sus ideas y proporcionen comentarios sobre el contenido y la estructura del seminario.

**Duración:** 20 minutos

**Material:** -

## Método

### 1. Introducción

- Comienza explicando el propósito de la sesión de retroalimentación: recopilar los pensamientos, reflexiones y comentarios de las personas participantes sobre el seminario hasta ahora.

### 2. Preguntas reflexivas

Proporciona un conjunto de preguntas reflexivas para que las personas participantes las consideren, animándolas a pensar en su experiencia durante el seminario, como:

- ¿Cuáles fueron los momentos o ideas más impactantes que obtuviste hoy?
- ¿Hubo algún tema o actividad que encontraste particularmente interesante o que te hizo reflexionar?
- ¿Sentiste un apoyo adecuado durante el seminario?

### 3. Recopilación de la retroalimentación

- Brinda la oportunidad para que cada participante comparta sus puntos clave.
- Como persona facilitadora, escucha activamente la retroalimentación, tomando nota de los temas comunes, sugerencias y preocupaciones planteadas por los participantes.
- Expresa gratitud a las personas participantes por sus valiosas contribuciones, enfatizando la importancia de sus comentarios en la configuración del seminario.

### 4. Próximos pasos

- Informa a las personas participantes que sus comentarios se considerarán cuidadosamente para el último día del seminario y para futuras mejoras.
- Comparte un breve esquema de la agenda del último día.

DÍA  
04.

Acciones locales  
para preguntas  
globales.



# Llegada

**Objetivo:** Dar tiempo a las personas participantes para llegar y brindarles orientación sobre la(s) visita(s) al sitio.

**Duración:** 20 minutos

**Material:** Papelógrafo que presenta información relevante

## Método

### 1. Bienvenida y llegada

- Comienza el último día del seminario con una cálida bienvenida y una breve introducción.
- Realiza un breve repaso preguntando cómo durmieron todos y si ha surgido algo relacionado con la sesión de ayer desde que se despidieron.
- Asegúrate de que las personas participantes tengan toda la información necesaria sobre el horario del día, incluyendo los destinos de la visita al sitio, el tiempo estimado de regreso y cualquier pauta de seguridad.

### 2. Preparación para la visita:

- Explica brevemente el propósito de la visita, enfatizando que es una oportunidad para observar y aprender de las estructuras y organizaciones locales que trabajan activamente hacia la inclusión y el antirracismo.
- Anima a las personas participantes a abordar la visita con una mente abierta, curiosidad y disposición para interactuar con las comunidades e individuos que encontrarán.

### 3. Salida y transporte:

- Organiza el transporte a los destinos de la visita al sitio con antelación, asegurándote de que todas las personas participantes tengan un viaje cómodo y seguro.
- Si es necesario, proporciona a las personas participantes un resumen del itinerario y de cualquier parada en el camino para mejorar su comprensión del contexto local y la importancia de los sitios que se visitarán.

# Visita

**Objetivo:** Brindar a las personas participantes una experiencia memorable e impactante que fortalezca su compromiso con el trabajo contra el racismo. Permítales ser testigos de primera mano de los esfuerzos de las estructuras y organizaciones locales, inspirándolos a convertirse en agentes de cambio en sus propias comunidades.

**Duración:** Todo el día

**Material:** Teléfonos

## Método

### 1. Pautas para apoyarte en el proceso de planificación

- Puedes elegir una estructura u organización localmente relevante que trabaje en inclusión y antirracismo para ser visitada con el grupo.
- Facilita recorridos guiados, presentaciones o sesiones interactivas dirigidas por representantes conocedores de cada organización visitada.
- Anima a las personas participantes a participar activamente en las discusiones, hacer preguntas y reflexionar sobre el trabajo que se muestra.
- Permite tiempo suficiente para que las personas participantes exploren el sitio, interactúen con el personal o beneficiarios, y observen la implementación práctica de iniciativas antirracistas.

### 2. Reflexión y discusión

- Después de cada destino de visita al sitio, reúne a las personas participantes para sesiones de reflexión y discusión.
- Ofrece oportunidades para que las personas participantes compartan sus observaciones, pensamientos y sentimientos sobre el trabajo que presenciaron y su impacto en la comunidad.
- Anima a las personas participantes a discutir posibles aplicaciones de estas experiencias en sus propias vidas y comunidades, fomentando el diálogo e intercambio de ideas entre el grupo.

### 3. Cierre y regreso

- Concluye cada visita al sitio expresando gratitud a las organizaciones visitadas y a sus representantes por compartir su valioso trabajo e ideas.
- Resume brevemente los puntos clave de la visita al sitio y destaca la relevancia de estas experiencias en el contexto más amplio de los esfuerzos de inclusión y antirracismo.
- Organiza el transporte para el viaje de regreso, asegurando la seguridad y comodidad de las personas participantes.
- Si es posible, organiza una última sesión de reflexión y discusión para concluir esta parte del seminario.

# Sesión final de retroalimentación

**Objetivos:** Crear un espacio para que las personas participantes reflexionen sobre los 4 días de formación. Recopilar los comentarios relevantes para adaptaciones y cambios en la estructura y el contenido del seminario.

**Duración:** 30 minutos

**Material:** Cinta adhesiva, tarjetas con símbolos.

## Método

### 1. Preparación

Organiza la sala dividiendo el suelo en cuatro cuadrados con dos tiras de cinta adhesiva.

Dibuja un símbolo diferente en cada tarjeta para representar los temas de retroalimentación:

- Una bombilla puede simbolizar lo que las personas participantes aprendieron o los momentos que brillan con más intensidad.
- Una cara triste puede simbolizar algo que a las personas participantes no les gustó del seminario, indicando áreas de mejora.
- Una maleta simboliza el conocimiento o las experiencias que las personas participantes encuentran valiosos y llevarán consigo.
- Tres puntos "..." simbolizan la indicación "Algo más que me gustaría decir" para que las personas participantes proporcionen retroalimentación adicional.
- Coloca las tarjetas con símbolos en cada cuadrado respectivo.

### 2. Introducción

- Reúne a todas las personas participantes e infórmalas de que están entrando en la parte final del seminario, que implica proporcionar retroalimentación.
- Pide a las personas participantes que se pongan de pie y explica que se moverán juntos a través de los cuadrados para recopilar retroalimentación para cada tema.

### 3. Recopilación de la retroalimentación

- Comienza con el primer cuadrado y quédate con el grupo en ese cuadrado.
- Explica el símbolo y el tema correspondiente de retroalimentación, como el símbolo de la bombilla para momentos de aprendizaje.
- Anima a las personas participantes a compartir sus pensamientos, experiencias y momentos que encontraron más esclarecedores durante el seminario.
- Escucha activamente sus comentarios, permitiendo que las personas participantes se expresen sin interrupciones.

- Movimiento por los 4 cuadrados: Después de recopilar retroalimentación para el primer cuadrado, hay que moverse al siguiente cuadrado y repetir el proceso para el símbolo y el tema de retroalimentación asociado con ese cuadrado.
- Continúa este proceso hasta que se haya recopilado retroalimentación para los cuatro cuadrados, cubriendo todos los temas de retroalimentación.

#### **4. Participación de las personas participantes**

- A lo largo del proceso de recopilación de retroalimentación, interactúa activamente con las personas participantes. Crea un entorno seguro y sin juicios para que los/las participantes expresen sus opiniones y experiencias.

#### **5. Retroalimentación de la persona facilitadora**

- Una vez que se haya recopilado la retroalimentación de las personas participantes, proporciona tu propia retroalimentación al grupo, reconociendo su participación, percepciones y contribuciones.
- Agradece a las personas participantes por su tiempo, apertura y compromiso con el seminario antirracista.

#### **6. Conclusión**

- Concluye la sesión de retroalimentación resumiendo los puntos principales discutidos y la retroalimentación recibida para cada tema.
- Enfatiza el valor de la retroalimentación de las personas participantes y expresa tu compromiso de incorporar sus sugerencias en futuros seminarios e iniciativas.
- Agradéceles por su participación a lo largo de estos cuatro días de formación y házles saber que pueden contar contigo para futuras iniciativas.



# APÉNDICES



**Apéndice A: Hoja de tareas - Bolsa del destino**

**Apéndice B: Entrada: Discriminación -  
Individual, Institucional, Estructural**  
Conceptos y definiciones Recortes

**Apéndice C: Reflexiones sobre el ferrocarril: un  
viaje hacia el antirracismo y el coraje cívico**



## Anti-Racism & Civic Courage Training

# Hoja de tareas: Bolsa del destino

Imagina que te despiertas mañana por la mañana y la característica mostrada en la tarjeta se convierte en parte de tu identidad. Todo lo demás permanece igual.

Imagina cómo podría ser tu vida ahora y cómo podría resultar. Piensa en lo que tendrías que cambiar y en cómo reaccionarían los demás a este cambio.

Intenta responder las siguientes preguntas de manera completa y honesta: ¿Cómo cambiaría tu vida con tu nueva identidad? Enumera al menos cinco cambios.

**¿Cambiarían tus actitudes o comportamientos y de qué manera?**

**Intenta prever cómo reaccionarían los demás ante tu nueva identidad. Considera en particular las reacciones de tu familia, amigos/as y el resto de la sociedad.**

**¿Crees que tu posición en el trabajo y en la sociedad sería más alta o más baja?**

**¿Hay algo que tú, como nueva persona, podrías ofrecer a la sociedad; algo que no pudieras ofrecer antes?**

**¿Esperas/necesitas algo de los demás; algo que no necesitabas antes?**

**¿Será más fácil o más difícil para ti vivir en el lugar que elegiste en comparación con la situación que experimentaste antes?**

**¿Crees que podrías ser feliz en tu nueva vida?**



Anti-Racism & Civic Courage Training

## Entrada: Discriminación - Individual, Institucional, Estructural

Set A: Conceptos

Racismo

Discriminación  
estructural

Discriminación  
individual

Racismo clásico

Discriminación  
institucional

Neoracismo  
(Racismo  
cultural)

## Anti-Racism & Civic Courage Training

### Set B: Definiciones

#### Racismo

\_\_\_\_\_ describe el trato injusto que experimentan las personas en interacciones personales con otras, en función de su género, origen étnico u otras características del grupo, que a menudo resulta de prejuicios, prejuicios o estereotipos personales.

#### Discriminación estructural

\_\_\_\_\_ describe los patrones y prácticas discriminatorias generalizadas y profundamente arraigadas que existen en diversos sistemas sociales, económicos y políticos, lo que conduce a resultados y oportunidades desiguales para diferentes grupos.

#### Discriminación individual

\_\_\_\_\_ es cuando las personas son tratadas de manera diferente, juzgadas o excluidas como grupos separados y unificados en función de características físicas o culturales como el color de la piel, el origen, el idioma o la religión. Estas características pueden ser reales o imaginarias.

#### Racismo clásico

\_\_\_\_\_ afirma la desigualdad y la inferioridad entre grupos de personas basándose en supuestas diferencias biológicas.

#### Discriminación institucional

\_\_\_\_\_ describe prácticas, políticas o procedimientos discriminatorios integrados dentro de organizaciones o instituciones que resultan en un trato diferenciado, desventajas o barreras para individuos o grupos en función de su género, origen étnico u otras características del grupo.

#### Neoracismo (Racismo cultural)

\_\_\_\_\_, intenta justificar la desigualdad y la inferioridad entre grupos de personas mediante supuestas diferencias entre "culturas".




## Anti-Racism & Civic Courage Training

# Reflexiones ferroviarias: un viaje hacia el antirracismo y el coraje cívico

*Adaptación de EURO-RAIL A LA CARTE (Compass. 2006)*

*“Imagina que estás a punto de embarcarte en un pintoresco viaje en tren y tienes un compartimento con tres asientos vacíos. Por favor, elige a tres personas con las que estarías más interesado en compartir tu viaje. Después, reflexionarás sobre tus elecciones en grupo, considerando qué factores influenciaron tu decisión.”*



**Nota para las personas participantes:** Aborden esta actividad con apertura y disposición para examinar sus propios sesgos. Se trata de explorar percepciones y relacionarse con el concepto de antirracismo de manera personal y práctica. Su honestidad y respeto hacia todas las narrativas son esenciales. Recuerden compartir solo su perspectiva y no hablar en nombre de otras personas.

1. Una mujer con un pañuelo en la cabeza cuidando a dos niños/as pequeños/as mientras tararea una canción de cuna.
2. Una persona en uniforme militar, mirando pensativamente por la ventana.
3. Un/a adolescente con cabello rosa y piercings faciales, dibujando en un cuaderno grande.
4. Un/a profesional elegantemente vestido/a riendo con un podcast.
5. Un hombre asiático oriental absorto en un libro sobre inteligencia artificial.
6. Un joven negro escribiendo poesía, su cuaderno lleno de versos y garabatos.
7. Una mujer embarazada leyendo una copia muy usada de 'Qué esperar cuando estás esperando'.
8. Una pareja de ancianos compartiendo un iPad, absortos en un acalorado juego de ajedrez.
9. Una persona artística con una camiseta que dice "Latinx", llevando un portafolio de murales coloridos y arte urbano.
10. Un/a adolescente con una insignia de acción climática, leyendo un libro sobre ciencias ambientales.
11. Una mujer de mediana edad del sur de Asia disfrutando de una comida casera, ofreciendo una sonrisa a los curiosos.



## Anti-Racism & Civic Courage Training

### Reflexiones ferroviarias: un viaje hacia el antirracismo y el coraje cívico

12. Un payaso en su tiempo libre con ropa informal, pero aún llevando la pintura facial, mirando un guion de comedia. 13. Una persona musculosa con tatuajes, meditando en silencio con un rosario en la mano. 14. Una persona andrógina vistiendo una camiseta de derechos LGBTQ+, absorta en un libro sobre estudios de género. 15. Alguien con una estética punk, hojeando un fanzine sobre la cultura DIY. 16. Un hombre rezando en silencio con un rosario. 17. Una persona con vitiligo (trastorno autoinmunitario que provoca que áreas de la piel pierdan pigmento o color) esbozando diseños para una línea de moda en su cuaderno de bocetos. 18. Una drag queen vestida con un traje colorido, revisando notas para una próxima actuación. 19. Un activista nativo-americana anotando ideas para un discurso sobre derechos indígenas. 20. Una persona con síndrome de Down organizando un archivador lleno de programas de teatro y partituras de música. 21. Un hombre trans visiblemente embarazado leyendo una revista de crianza. 22. Una mujer mayor de Asia oriental tejiendo un suéter, mirando ocasionalmente para observar el paisaje. 23. Una persona en silla de ruedas discutiendo estrategias de deportes adaptativos en una videollamada. 24. Un hombre blanco leyendo un libro titulado 'Entendiendo el Privilegio'. 25. Una joven en ropa de deporte, bebiendo un batido y deslizándose el dedo por un blog de bienestar en su teléfono.