Sensibilización para combatir el racismo, la Xenofobia y otras intolerancias asociadas para alumnado de Facultades de Ciencias de la Educación.

MZC MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO

FINANCIADO POR

Cofinanciado por la Unión Europea

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN HUMANITARIA E INCLUSIÓN SOCIAL DE LA INMIGRACIÓN

Fondos Europeos

MZC MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO

FSE+ Fondo Social Europeo Plus

EDITA
Mujeres en Zona de Conflicto (MZC)
Plaza Cardenal Toledo, 15, 2º
14001 Córdoba

TFNO. (+34) 957 08 20 00
CORREO ELECTRÓNICO
educacion@mzc.es

COORDINACIÓN
Inma Cabello Ruiz

EQUIPO TÉCNICO
Emilia Membrillera Santofimia

www.mzc.es

FINANCIADO POR

Cofinanciado por la Unión Europea

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES · SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES · DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN HUMANITARIA E INCLUSIÓN SOCIAL DE LA INMIGRACIÓN

Fondos Europeos

Esta publicación ha sido realizada en el marco del proyecto "Sensibilización para la mejora de la convivencia, la construcción de discursos inclusivos y de relaciones positivas en la infancia, en la adolescencia y en juventud universitaria que promuevan el valor de una sociedad diversa, combatiendo el racismo, la xenofobia y otras intolerancias asociadas. FASE XII". (Exp: CCS24/24/00043-IIIN 240806 EN 024 FS 02), confinado por el FSE+ de la Unión Europea y la Dirección General de la Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración del Ministerio de Iriclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de las autoras y norefleja necasariamente la opinión de las entidades financiadoras.

CC BY NC SA

Los contenidos están sujetos a una Licencia Creative Commons por lo que, en cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia, hará falta reconocer la autoria, quedando la explotación a usos no comerciales, pudiendo crearse obras derivadas siempre que mantengan la misma licencia al ser divulgadas.

índice:

1. Introducción 5

2. Presentación de nuestra entidad 7

3. Metodología: enfoques y principios 8

4. Contenidos 10

4.1. Contexto histórico y social del racismo 10

4.1.1. Breve recorrido histórico. 10

4.1.2. Estructuras y sistemas de opresión 11

- El racismo en el empleo 11
- El racismo en la vivienda 13
- El racismo en el sistema judicial y policial 14
- El racismo en la educación 15

4.2. Concepto clave 17

1. Racismo 18
2. Racismo Manifiesto 18
3. Racismo Sutil 18
4. Racismo Latente 18
5. Racismo Estructural 19
6. Racismo Internalizado 19
7. Microagresiones Raciales 19
8. Xenofobia y Aporofobia 20

4.3. Un poco de Normativa y Legislación 21

4.4. Aspectos elementales a tener en cuenta para combatir el racismo y la xenofobia 24

5. Prevención y sensibilización en los Centros Educativos. Actividades 26

Bibliografía 33

1. Introducción

Esta guía didáctica está elaborada por el equipo de Educación para la Ciudadanía Global y Emancipadora de la Asociación Mujeres en Zona de Conflicto, en el marco del proyecto denominado "Sensibilización para la mejora de la convivencia, la construcción de discursos inclusivos y de relaciones positivas en la infancia y la adolescencia, y juventud universitaria clave con acciones digitales que promuevan el valor de una sociedad diversa, combatiendo el racismo, la xenofobia y otras intolerancias asociadas. FASE XI", cofinanciado por el FSE+ de la Unión Europea y la Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Se trata de un proyecto que responde a un proceso educativo de continuidad que fortalece los objetivos estratégicos de la Unión Europea para sostener una sociedad diversa y promover una convivencia pacífica a través de la intervención en centros educativos, con propuestas que contribuyen a amplificar la cosmovisión del alumnado y profesorado acerca de la riqueza de convivir en una sociedad diversa, igualitaria y pacífica, paliando la discriminación en sus diversas formas por motivos étnicos, culturales o de género, y previniendo la reproducción de violencias, en cumplimiento con la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea[1].

Según la revisión de datos recogidos en estudios elaborados por distintas entidades e insti-tuciones, tanto públicas como privadas, el número de personas refugiadas y migrantes en los últimos años se ha incrementado de manera notable. Así mismo, desde estas mismas organizaciones e instituciones se incide en que es preocupante la proliferación de discursos de odio, de relatos deshumanizadores y estigmatizantes contra esta población. Las actitudes, manifestaciones discriminatorias y hechos de violencia y odio motivados por origen racial o étnico continúan estando presentes en nuestra sociedad, con el consiguiente riesgo de la persistencia de estas actitudes que constituye una amenaza a la convivencia, la cohesión y la paz social, así como a la dignidad de las personas.

Partimos de la premisa (avalada por multitud de estudios) de que, en nuestra sociedad, el machismo y el racismo son estructurales. Por este motivo, se hace necesario deconstruir los aprendizajes adquiridos a través de la socialización, para volver a reconstruir aprendizajes basados en el respeto, la igualdad y la interculturalidad.

El objetivo que nos hemos marcado con esta guía es la de sensibilizar a futuras y futuros profesionales del ámbito de la educación para ayudar a detectar actitudes, comportamientos y prácticas discriminatorias que se perpetúan en nuestra sociedad en torno al racismo y al machismo, de forma que incorporen y fomenten en sus prácticas profesionales (y también personales) las estrategias que les permitan fomentar la mejora de la convivencia, la construcción de discursos, acciones inclusivas y de relaciones positivas fomentando el diálogo intercultural y la cohesión social[2].

---

[1] *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)*

[2] *Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025.*

En la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, de Durban[3], se destaca la importancia de la educación y su efecto preventivo en la erradicación de toda forma de intolerancia y discriminación, así como en la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades[4]. En la Conferencia se puso de relieve el papel de la educación en la difusión de los derechos humanos, el reconocimiento y respeto a la diversidad cultural, la promoción de sociedades menos excluyentes, la divulgación de una cultura de paz y el fomento de la comprensión mutua, la solidaridad y la justicia social, lo que supone el reconocimiento de su aportación determinante en la prevención y la lucha contra la discriminación racial, la xenofobia y demás formas conexas de intolerancia. Estas palabras dotan de sentido y avalan la pretensión, ya anunciada en el título de nuestro Proyecto, de prevenir y detectar estos fenómenos, así como las conductas derivadas, en los centros educativos.

El racismo es un tema complejo en el que intervienen muchos aspectos. En esta guía no pretendemos realizar un análisis exhaustivo, sino dar unas pinceladas que favorezcan la sensibilización sobre la detección de actitudes y comportamientos muchas veces normalizados o invisibilizados pero racistas.

[3]*Declaración de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. Organización de Naciones Unidas. Durban (Sudáfrica) 2001, en: http://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban y Conferencia de Examen de Durban Ginebra (Suiza) 2009 en http://www.un.org/es/durbanreview2009/ddpa.shtml*

[4]*UNESCO (2002).*

2. Presentación de nuestra entidad.

La ONGD Mujeres en Zona de Conflicto (MZC) inició en 1998 la línea de acción de Educación para el Desarrollo y Sensibilización, ahora denominada Área de Educación para la Ciudadanía Global y Emancipadora. La Ciudadanía Global Emancipadora nos ofrece un marco teórico y práctico que nos identifica como sujetos críticos, sujetos políticos y sujetos sociales con capacidad de organizarse para transformar la sociedad. Como Ciudadanía Global y como agentes claves educativos de transformación, necesitamos dotarnos de conocimiento crítico útil.

Desde esta ONGD, entendemos la Educación para la Ciudadanía Global y Emancipadora como un proceso educativo continuo que pretende generar ciudadanía global crítica, activa y comprometida con la realidad mundial, para lograr justicia social universal y el respeto de los Derechos Humanos. Alcanzar la justicia social pasa por cuestionar aquellos valores transculturales que naturalizan la violencia y las desigualdades de género como elementos inherentes a lo humano. La situación de discriminación y subordinación a la que han sido y siguen siendo sometidas las mujeres en todas las sociedades, incluida la nuestra, tiene su origen en la construcción social en base al género, construcción que se sustenta con violencia (estructural, social e interpersonal). Entender, tomar conciencia y actuar de forma transformadora para alcanzar unas relaciones equitativas, una paz positiva y duradera, y una plena y real participación de las personas, pasa obligatoriamente por sensibilizar sobre las causas y consecuencias de la brecha de género entre hombres y mujeres a la vez que por visibilizar la aportación de las mujeres al desarrollo de las sociedades y reivindicar su plena participación en la construcción de un mundo más justo y solidario. Así mismo, entre las y los jóvenes de nuestro país existe la percepción de que las cuotas de desigualdad entre mujeres y hombres son pequeñas o casi inexistentes, que se ha logrado ya la igualdad entre mujeres y hombres, rechazando conceptos como el machismo a nivel de discurso (este rechazo más significativo entre las chicas) y, sin embargo, perpetuando comportamientos machistas en situaciones cotidianas. De igual modo que el sistema patriarcal que sustenta estas desigualdades es estructural, también lo es el racismo y la xenofobia. Nuestro enfoque de trabajo es interseccional, ya que entendemos que las opresiones en la sociedad (el sexismo, el racismo, la xenofobia, la homofobia, la transfobia, el adultismo, el capacitismo, la aporafobia,...) no actúan de manera independiente, sino que están interrelacionadas. Esta Unidad Didáctica aborda aspectos conectados con la prevención del racismo, la xenofobia, el machismo y otras intolerancias asociadas de forma directa o indirecta, promoviendo el respeto entre todas las personas para impulsar la convivencia y cohesión social.

3. Metodología: enfoques y principios.

La metodología que llevamos a cabo se basa en la combinación de la Investigación-Evaluación- Acción con una serie de enfoques inherentes a nuestra manera de entender el trabajo en educación.

El método de la investigación-acción es una estrategia de investigación que combina la reflexión crítica y la acción práctica para abordar problemas específicos en un contexto determinado. Consiste en identificar un problema, planificar una intervención, implementarla, realizar una evaluación observando los resultados y reflexionar sobre ellos para mejorar la práctica de forma continua.

Esta metodología genera una dinámica inductiva, esto es, partir de lo particular hacia lo general, de modo que vayamos avanzando de forma progresiva y lógica hacia mayores cuotas de paz y respeto a la diversidad cultural desde la mirada de género.

Los enfoques en los que basamos la intervención son:

- **Enfoque de género:** en todas las actividades e intervenciones se tiene en cuenta el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, así como desdibujar los roles de género entre el alumnado.
- **Enfoque interseccional:** significa incidir en el respeto a las personas independientemente de su situación o circunstancias, eliminando cualquier elemento de discriminación en cualquiera de sus formas.
- **Enfoque socio afectivo:** combinar la transmisión de información y contenidos con la vivencia personal a través de las actividades, para lograr despertar en los grupos beneficiarios la empatía y la actitud crítica para promover acciones dirigidas a la interiorización y al cambio de conciencia, superando el nivel del discurso. Se realiza a través de una batería de actividades lúdicas y de rol-play que están diseñadas para el trabajo en grupo como forma de fomentar la reflexión, la participación, el diálogo, el debate, la sensibilización y concienciación.
- **Enfoque intercultural:** respetar y apreciar la diversidad cultural para lograr una auténtica igualdad de oportunidades/resultados para todas las personas, así como la superación del racismo en sus diversas manifestaciones.
- **Enfoque de Derechos Humanos:** acción para el desarrollo humano siguiendo las normas y principios del Derecho Internacional orientados a su promoción y protección.
- **Enfoque ambiental:** orientar los procesos educativos hacia la conciencia crítica y colectiva sobre la problemática ambiental, el cambio climático y su relación con la

salud, la pobreza y la desigualdad social y el agotamiento de recursos naturales.

Desarrollamos algo más el Enfoque Socio-afectivo, que nos va a guiar durante la realización de las actividades, destacando una serie de principios que implica:

- **Constructivista:** Cada persona construye a partir de lo que ya sabe: recupera, aclara, trabaja con otros/as para modificar y/o incorporar los saberes nuevos haciendo el aprendizaje significativo.
- **Participativo:** el grupo como eje principal, partiendo de los conocimientos que ya trae el grupo, fomentando la expresión de todos/as, en definitiva, dando importancia al papel de las y los participantes individualmente y como grupo.
- **Activo:** que incite a la acción, que posibilite la reflexión, que promueva la actitud positiva hacia el aprendizaje, que parta del trabajo de las personas participantes, que promueva la motivación y el interés, que haga que quienes participan construyan el conocimiento.
- **Dinámico:** una formación amena, motivadora, diversa en técnicas, sencilla, fomentando la acción por parte del alumnado. Diseñadas para provocar las ganas de aprender y participar.
- **Construcción Colectiva:** las personas participantes, a través de la interacción con el resto del grupo y trabajando cooperativamente, elaboran los conocimientos que luego incorpora a sus esquemas previos.
- **Práctico:** partiendo de la experiencia de las personas participantes, que refleje la realidad, que sea actualizada y actual, que esté en contacto con el medio, que permita aprender habilidades y estrategias para actuar en la vida cotidiana.
- **Reflexivo:** tras cada actividad, se invita a la reflexión, tanto de forma individual como colectiva, de modo que los aprendizajes sean extrapolables a situaciones similares.

4. Contenidos

Como hemos mencionado anteriormente, nuestra pretensión es sensibilizar acerca de la identificación y prevención del racismo, la xenofobia y otras intolerancias asociadas, y que esta sensibilización se incorpore a la cosmovisión de futuras y futuros profesionales de la educación y agentes sociales.

Todas las personas somos, de alguna manera, potenciales víctimas y verdugos del racismo, ya que este fenómeno puede resurgir fácilmente en contextos de crisis o miedo. Por ello, es necesario no solo denunciar los actos explícitos de racismo, sino también identificar sus formas más sutiles y estructurales.

En este apartado, vamos a tratar brevemente (ya hemos mencionado que se trata de una realidad compleja) de algunas cuestiones a tener en cuenta para comprender los procesos de conformación de actitudes, conductas y prácticas racistas, así como estrategias para prevenirlas y evitar así los efectos que estas tienen a nivel personal y social.

4.1 Contexto histórico

4.1.1 Breve recorrido histórico.

El racismo, tal como lo entendemos hoy, tiene sus bases en los procesos de colonización europeos a partir del siglo XV. Durante este periodo, los imperios europeos establecieron un sistema de dominación sobre los pueblos indígenas de América, África y Asia. Los colonizadores no solo explotaron los recursos naturales y humanos, sino que también desarrollaron narrativas para justificar la supremacía blanca. El filósofo Immanuel Kant, entre otros, legitimó la idea de que existían razas superiores e inferiores, afirmando que las capacidades intelectuales y morales estaban ligadas a las diferencias raciales (Eze, 1997).

La trata transatlántica de esclavos, que transportó millones de africanos a América entre los siglos XVI y XIX, fue uno de los sistemas de explotación racial más atroces de la historia. Las ideas racistas se consolidaron a través de teorías pseudocientíficas que clasificaban a las personas en razas y justificaban la esclavitud y el maltrato a las personas no blancas (Lovejoy, 2000).

Durante el siglo XIX, el racismo encontró nuevas formas de legitimación a través de la ciencia. La frenología y la eugenesia, teorías que sostenían que la inteligencia y el comportamiento de una persona estaban determinados por su raza, fueron populares en Europa y América. Estas ideas fueron usadas para justificar políticas de segregación racial y genocidio, como lo sucedido con los pueblos indígenas en Norteamérica y Australia (Stepan, 1982).

El racismo también se integró en la política a través del concepto de imperialismo. Durante el reparto de África en la Conferencia de Berlín (1884-1885), las potencias europeas legitimaron la colonización del continente con la idea de la “misión civilizadora”, que implicaba la superioridad racial de los europeos sobre los africanos

(Young, 2001). La colonización dejó un legado duradero de desigualdad racial que persiste hasta nuestros días.

El siglo XX fue testigo de movimientos antirracistas que desafiaron el sistema de supremacía blanca en diferentes partes del mundo. En Estados Unidos, el movimiento por los derechos civiles de la década de 1960, liderado por figuras como Martin Luther King Jr. y Malcolm X, combatió la segregación racial y luchó por la igualdad ante la ley (Branch, 1988).

A nivel global, las luchas anticoloniales en África, Asia y el Caribe también fueron parte de este despertar. Líderes como Nelson Mandela en Sudáfrica y Kwame Nkrumah en Ghana hicieron frente al legado colonial y abogaron por la igualdad racial. La caída del apartheid en Sudáfrica en 1994 fue un punto de inflexión en la historia de la lucha contra el racismo institucional (Mandela, 1995).

A pesar de los logros obtenidos, el racismo persiste de manera estructural en muchas sociedades contemporáneas. En países como Estados Unidos, Europa y América Latina, las personas de ascendencia africana, indígena y otras minorías étnicas enfrentan desigualdades sistemáticas en el acceso a la educación, el empleo, la salud y la justicia (Bonilla-Silva, 2017). El fenómeno del racismo estructural implica que estas desigualdades no son meramente accidentales, sino que están profundamente arraigadas en las instituciones y en la cultura.

El movimiento **Black Lives Matter**, que cobró fuerza en 2013, ha sido una respuesta contemporánea a la violencia policial y al racismo sistémico en Estados Unidos. Este movimiento ha inspirado una lucha global contra el racismo, visibilizando cómo el legado colonial sigue afectando a millones de personas (Taylor, 2016).

4.1.2. Estructuras y sistemas de opresión.

El racismo no es solo el resultado de actitudes individuales o prejuicios personales; está profundamente arraigado en las instituciones y sistemas que organizan nuestras sociedades. A lo largo de la historia, se han creado y mantenido estructuras de opresión que han normalizado la discriminación racial en diferentes niveles, desde la educación hasta el empleo, la vivienda, y el sistema judicial. Para quienes serán futuros profesores y profesoras, es fundamental comprender cómo este racismo institucional afecta directamente a las oportunidades y experiencias de sus estudiantes, y cómo pueden contribuir a combatirlo desde las aulas.

• El racismo en el empleo.

Aunque la Constitución española garantiza la igualdad de derechos en el acceso al trabajo, en la práctica, las personas de origen inmigrante, gitano, afrodescendiente y otras minorías étnicas suelen enfrentarse a barreras invisibles, pero profundamente arraigadas, que les impiden acceder a las mismas oportunidades laborales que las personas blancas y autóctonas. Estas desigualdades no solo reflejan un trato desigual en la contratación, sino que también se manifiestan en las condiciones laborales y las posibilidades de ascenso profe-sional.

Acceso al empleo:

Uno de los principales desafíos que enfrentan las personas racializadas en España es la discriminación directa en los procesos de contratación. Numerosos estudios han demostrado que la etnicidad y el origen racial juegan un papel crucial en las decisiones de contratación, incluso cuando las personas candidatas tienen las mismas cualificaciones. Un estudio de 2020 realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) mostró que los solicitantes de empleo con nombres de origen extranjero, especialmente africano o árabe, tienen menos probabilidades de ser convocados a entrevistas laborales en comparación con solicitantes con nombres típicamente españoles, a pesar de tener currículums equivalentes.

Este sesgo en los procesos de selección se ve exacerbado por la falta de una legislación laboral estricta que vigile y sancione la discriminación racial en las empresas. Además, muchas empresas tienden a normalizar prácticas discriminatorias bajo pretextos relacionados con la "cultura empresarial" o las "preferencias de la clientela", perpetuando así la exclusión de las y los trabajadores de minorías étnicas en ciertos sectores.

Segregación laboral y condiciones desiguales:

Según un informe de Comisiones Obreras (CCOO) de 2021, el 42% de las personas trabajadoras inmigrantes en España se encuentra en situación de precariedad laboral, frente al 21% de nacionales. Esta desigualdad es aún más acentuada entre las mujeres inmigrantes, muchas de las cuales se dedican al trabajo doméstico o al cuidado de personas mayores, un sector con condiciones laborales especialmente precarias y a menudo no reguladas.

El trabajo en la economía informal es otra manifestación del racismo estructural. Las personas inmigrantes sin la documentación adecuada se ven forzadas a aceptar trabajos sin contrato, lo que las expone a la explotación laboral y les niega acceso a derechos fundamentales, como la seguridad social o el seguro de desempleo. Esto perpetúa un ciclo de pobreza y vulnerabilidad que es difícil de romper.

El techo de cristal para personas racializadas:

Estudios han mostrado que las personas racializadas tienen muchas menos probabilidades de ocupar cargos directivos o de gestión en las empresas, incluso cuando cuentan con la experiencia y la formación necesarias para hacerlo.

Este fenómeno se debe en parte a los prejuicios raciales inconscientes y a la falta de políticas corporativas que promuevan la diversidad en las empresas. En 2019, un estudio de la Fundación por la Diversidad reveló que solo el 5% de las empresas en España tenían programas explícitos para fomentar la inclusión de personas de origen inmigrante o racializado en puestos de liderazgo. Esta falta de representación en posiciones de poder no solo refuerza las desigualdades laborales, sino que también perpetúa la idea de que las personas racializadas están destinadas a desempeñar roles subordinados dentro de la estructura económica.

El papel de las y los futuros docentes:

Es crucial comprender cómo el racismo estructural en el empleo afecta no solo a las personas adultas, sino también a sus estudiantes y a las familias. La discriminación laboral impacta directamente en la calidad de vida de las familias de minorías étnicas, lo que a su vez influye en el bienestar y el rendimiento académico de las y los estudiantes. Los niños y niñas que crecen en hogares afectados por la precariedad laboral o el desempleo suelen enfrentar mayores barreras en su acceso a recursos educativos, actividades extracurriculares y apoyo emocional.

El personal docente puede desempeñar un papel clave en la lucha contra el racismo laboral al sensibilizar a su alumnado sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en todos los aspectos de la vida, incluido el empleo. Al fomentar el pensamiento crítico, la empatía y la conciencia social, pueden ayudar al alumnado a comprender cómo las estructuras de poder influyen en las desigualdades laborales y cómo pueden ser agentes de cambio en la construcción de un mundo más equitativo.

• El racismo en la vivienda

El acceso a la vivienda en España es una de las áreas donde el racismo institucionalizado tiene un impacto significativo, especialmente sobre las personas de minorías étnicas y raciales, como inmigrantes, comunidad gitana y afrodescendientes. La discriminación en este ámbito no solo refleja desigualdades históricas, sino que perpetúa las condiciones de segregación social y económica que afectan a estas comunidades. Comprender esta problemática es fundamental para futuras y futuros educadores, ya que las condiciones de vivienda tienen un efecto directo en la educación y bienestar del alumnado.

Discriminación racial en el mercado del alquiler:

Varios estudios e informes realizados por organizaciones como el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) y SOS Racismo han demostrado que las personas inmigrantes y las personas de origen racializado tienen muchas más dificultades para acceder a una vivienda en alquiler que las personas autóctonas blancas. Las y los propietarios y las agencias inmobiliarias, de forma consciente o inconsciente, tienden a rechazar a solicitantes basándose en prejuicios sobre su origen étnico o nacional.

Por ejemplo, un estudio de campo realizado en 2021 por el Defensor del Pueblo mostró que las y los ciudadanos de origen africano y romaníes (población gitana) enfrentan tasas desproporcionadamente altas de discriminación al buscar alquileres. En muchos casos, las y los propietarios les piden requisitos adicionales, como avales o pagos más altos de fianza, o simplemente niegan la disponibilidad de inmuebles (García & Moreno, 2021). Estas prácticas refuerzan la exclusión social y crean barrios segregados donde las oportunidades económicas, sociales y educativas son más limitadas.

Segregación residencial:

En España, aunque no existe una política explícita de segregación residencial, la segregación de facto sigue siendo una realidad para muchas comunidades racializadas, especialmente las de origen inmigrante. Muchas personas inmigrantes y de minorías étnicas se ven obligadas a vivir en barrios con menos recursos, peores infraestructuras y un acceso más limitado a servicios básicos debido a la discriminación y las dificultades económicas.

Comunidad gitana y la exclusión habitacional:

La comunidad gitana en España enfrenta uno de los niveles más altos de discriminación en el ámbito de la vivienda. A pesar de los avances en algunos programas de integración social, como los impulsados por la Fundación Secretariado Gitano, muchas personas gitanas siguen viviendo en condiciones precarias, en viviendas de baja calidad o en asentamientos informales.

Históricamente, la comunidad gitana ha sido objeto de políticas de realojo forzoso que, en lugar de mejorar sus condiciones de vida, han perpetuado su exclusión social. Un ejemplo de esto es el "Plan de Barrios" de la década de 1980 y 1990, que buscaba trasladar a familias gitanas de asentamientos marginales a barrios de nueva construcción. Sin embargo, estos barrios a menudo se convirtieron en guetos, ya que no se les proveyó de recursos suficientes para su integración socioeconómica, y las familias gitanas continuaron siendo estigmatizadas y marginadas (Fundación Secretariado Gitano, 2022).

Hoy en día, el 88% de la población gitana vive en viviendas convencionales, pero un porcentaje significativo todavía reside en situaciones de hacinamiento o en viviendas inadecuadas. Esto afecta su acceso a servicios básicos, como la educación y la salud, y perpetúa la marginalización económica y social.

• El racismo en el sistema judicial y policial.

Aunque la legislación española prohíbe cualquier forma de discriminación, en la práctica, las personas inmigrantes, gitanas y afrodescendientes enfrentan un trato desigual en diversas etapas del proceso judicial, desde su interacción con las fuerzas de seguridad hasta los tribunales y el cumplimiento de penas. Esta discriminación estructural tiene profundas implicaciones, no solo en el acceso a la justicia, sino también en la perpetuación de estereotipos raciales y en la reproducción de las desigualdades sociales.

Perfiles raciales y control policial discriminatorio:

Según informes de organizaciones como SOS Racismo y el Defensor del Pueblo, las personas racializadas en España son mucho más propensas a ser detenidas e identificadas en controles rutinarios sin causa justificada, en comparación con la población blanca. Un estudio realizado por Open Society Justice Initiative (2019) concluyó que las personas de origen africano tenían hasta diez veces más probabilidades de ser detenidas por la policía que las personas blancas en algunas zonas de España. Esta práctica refuerza la percepción de criminalidad asociada a ciertos grupos étnicos y genera una sensación de desconfianza hacia las instituciones por parte de estas comunidades.

Discriminación en el proceso judicial:

El racismo también se manifiesta en las etapas posteriores dentro del sistema judicial. Las personas racializadas, en particular las de origen inmigrante, a menudo enfrentan sesgos inconscientes por parte de jueces y fiscales, que pueden influir en la severidad de las sentencias y en el acceso a una defensa justa. Varios estudios han mostrado que, ante delitos similares, los acusados de minorías étnicas tienden a recibir penas más severas en comparación con los acusados de origen autóctono.

Situación de los Centros de Internamiento de Extranjeros (CIEs)

Estos centros, destinados a personas extranjeras en situación irregular, han sido objeto de numerosas críticas por parte de organizaciones de derechos humanos debido a las condiciones inhumanas y la falta de garantías legales adecuadas para las personas internadas. Aunque los CIEs no son cárceles, muchas de las personas que se encuentran en ellos son tratadas como si hubieran cometido un delito, a pesar de que su única infracción es administrativa (residir en España sin los permisos adecuados).

El papel de futuros y futuras docentes:

Es importante que las y los futuros docentes sean conscientes de cómo el racismo en el sistema judicial afecta a sus estudiantes y sus familias, ya que la experiencia de discriminación puede tener un impacto duradero en la confianza que las y los estudiantes tienen en las instituciones. Como agentes clave en la formación de la ciudadanía, el profesorado tiene la oportunidad de trabajar con sus estudiantes para fomentar una conciencia crítica sobre la justicia social y la igualdad de derechos.

• El racismo en la educación:

En España, el racismo en la educación es un problema complejo y persistente que afecta a estudiantes de minorías étnicas, particularmente aquellos de origen inmigrante, gitano y afrodescendiente. Aunque no existe una segregación formal en el sistema educativo, las barreras invisibles y los sesgos institucionales tienen un impacto considerable en las oportunidades y experiencias de este alumnado. Por ello, es crucial reconocer estas dinámicas y tomar medidas activas para combatirlas desde el aula y la comunidad educativa.

Discriminación hacia el Alumnado Gitano:

El pueblo gitano ha sido históricamente uno de los grupos más marginados en España, y esta exclusión se refleja en su acceso y sobre todo, en la continuidad en la educación. A pesar de los esfuerzos por promover la inclusión, las tasas de abandono escolar entre estudiantes de etnia gitana son mucho más altas que las de la población general. Según un informe de la Fundación Secretariado Gitano (2022), solo el 17% de las y los jóvenes gitanos terminan la educación secundaria obligatoria (ESO), en comparación con el 78% del conjunto de la población. Esta desigualdad se debe a una combinación de factores, incluyendo la pobreza, la segregación residencial, y, sobre todo, el racismo estructural dentro del sistema educativo.

Los estereotipos y prejuicios hacia el alumnado gitano persisten tanto entre sus iguales (compañeros y compañeras) como entre algunos y algunas docentes. En muchos casos, las y los estudiantes gitanos son etiquetados con bajas expectativas académicas desde una edad temprana, lo que contribuye a la llamada "profecía autocumplida" en la que las expectativas negativas influyen en el rendimiento real del alumnado (Sánchez, 2021). Además, muchos centros escolares, especialmente en barrios marginales, tienen una alta concentración de alumnado gitano, lo que genera entornos de segregación de facto.

Estudiantes Inmigrantes y la Brecha Educativa.

Otro grupo que enfrenta importantes barreras en el sistema educativo español son las y los estudiantes inmigrantes. Según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020), alrededor del 10% del alumnado en España es de origen extranjero. Sin embargo, los índices de éxito académico entre estos estudiantes son considerablemente más bajos que entre las y los estudiantes nativos.

La barrera idiomática es uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta el alumnado inmigrante, especialmente aquel que llega al sistema educativo español en etapas posteriores de su formación. Sin un apoyo adecuado para aprender el idioma, quedan rezagados. A esto se suma la falta de adaptación cultural en los currículos y materiales educativos, que a menudo no reflejan la diversidad cultural de la sociedad española actual. Esto puede generar una sensación de alienación en el alumnado de origen inmigrante, que no ven representación en lo que aprenden (Garreta Bochaca, 2011).

Además, el alumnado inmigrante suele estar sobrerrepresentado en programas de educación compensatoria, diseñados para aquella parte del alumnado que presenta retrasos en su aprendizaje. Aunque estos programas buscan ofrecer apoyo adicional, a menudo acaban creando espacios segregados que perpetúan las desigualdades en lugar de eliminarlas.

Microagresiones y Racismo en el Aula:

Aunque el racismo puede ser más visible a nivel estructural, también es importante considerar las experiencias cotidianas del alumnado racializado en las aulas españolas. Las microagresiones comentarios o actitudes sutiles, a veces inconscientes, que denotan prejuicios raciales son una forma común de discriminación. Estas microagresiones pueden manifestarse a través de comentarios sobre el color de la piel, el acento, o su procedencia, lo que contribuye a su sensación de exclusión.

Estudios han demostrado que las y los estudiantes inmigrantes y de minorías étnicas en España son más propensos a sufrir acoso escolar basado en su raza o etnia (Cebolla-Boado & Finotelli, 2015). Este tipo de racismo interpersonal puede tener un impacto pro-fundo en el bienestar emocional y psicológico del alumnado, afectando su autoestima y su rendimiento académico.

El Currículum y la Falta de Diversidad:

El currículo educativo en España sigue siendo mayoritariamente eurocéntrico, con poca representación de la historia y cultura de las minorías étnicas que forman parte de la sociedad española. Por ejemplo, la historia de África, de América Latina más allá del periodo colonial, o de los pueblos de etnia gitana y afrodescendientes, apenas está presente en los planes de estudio. Esta omisión no solo perpetúa una visión limitada y parcial de la historia, sino que también refuerza la idea de que las contribuciones de estos grupos no son relevantes o importantes.

Para combatir esto, es fundamental que se promueva un currículo más inclusivo, que refleje la diversidad cultural de sus estudiantes y del mundo. Esto implica incorporar narrativas que desafíen los estereotipos raciales, incluyendo voces históricas y contemporáneas de personas de diferentes orígenes étnicos, así como fomentar el pensamiento crítico sobre el racismo y la desigualdad.

4.2 Concepto clave

La discriminación por motivos de origen racial o étnico está prohibida en la Unión Europea (UE). Pero esa discriminación persiste en nuestra sociedad. No es suficiente con estar contra el racismo. Tenemos que oponernos activamente al racismo[5].

El racismo adopta diversas formas. Las manifestaciones abiertas de racismo y discriminación racial individuales son las más evidentes. Con mucha frecuencia, se utiliza el origen racial o étnico como motivo para discriminar, la pandemia de COVID-19 y las consecuencias de los atentados terroristas no son más que los casos más recientes en los que se ha culpado injustamente a personas de determinado origen racial o étnico minoritario. Las personas de ascendencia asiática o africana, musulmanas, judías y las personas de etnia gitana han sufrido la intolerancia. Pero hay otras formas de racismo y discriminación racial menos explícitas, por ejemplo, las basadas en prejuicios inconscientes, que pueden ser igualmente dañinas. El comportamiento racista y discriminatorio puede estar arraigado en las instituciones sociales, financieras y políticas, repercutiendo en todos los niveles de poder y en la elaboración de políticas. Este racismo estructural perpetúa los obstáculos que entorpecen el camino de las y los ciudadanos simplemente por su origen racial o étnico.

El racismo es difícil de definir porque no es un fenómeno monolítico, porque hace referencia a una categoría, la raza, que es una construcción social e ideológica y porque es un término de uso común que tiene, actualmente, una fuerte connotación negativa[6].

Para poder abordar de manera efectiva el racismo en nuestras aulas y en la sociedad, es crucial comprender los conceptos fundamentales relacionados con este fenómeno. A continuación, se explican algunas de las principales formas en que el racismo se manifiesta, desde sus expresiones más directas hasta aquellas más sutiles o internalizadas.

[5] *Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025*

[6] *Racismo y Antirracismo: comprender para transformar.*

1. Racismo

El **racismo** es una forma de discriminación basada en la creencia de que ciertas razas o grupos étnicos son inherentemente superiores o inferiores a otros. Este concepto abarca tanto actitudes personales como sistemas institucionales que perpetúan desigualdades en función de la raza. El racismo no solo implica prejuicios individuales, sino que también se manifiesta en las estructuras sociales, políticas y económicas que favorecen a ciertos grupos sobre otros.

El racismo tiene múltiples dimensiones que pueden variar en su forma de expresión y en el nivel en que afectan a las personas. En el contexto educativo, el profesorado debe ser consciente de cómo el racismo puede influir en las expectativas académicas, el trato hacia el alumnado y las oportunidades educativas de forma generalizada.

2. Racismo Manifiesto

El **racismo manifiesto** se refiere a las formas explícitas y abiertas de discriminación racial. Es el tipo de racismo que se expresa de manera directa y visible, mediante insultos, comentarios despectivos, agresiones físicas o actos de exclusión intencionada. Este tipo de racismo es fácil de identificar porque sus expresiones son deliberadas y evidentes.

Ejemplos de racismo manifiesto incluyen el uso de lenguaje ofensivo, la participación en actos violentos contra personas de diferentes razas, o la promulgación de leyes o políticas que claramente favorecen a un grupo racial sobre otro. En el ámbito educativo, esto podría incluir el acoso racial hacia estudiantes de minorías étnicas o la implementación de reglas que discriminen abiertamente en función de la raza o el origen étnico.

3. Racismo Sutil

El **racismo sutil** es más difícil de detectar porque no se manifiesta de manera directa o intencionada. A menudo, se presenta en forma de comentarios o actitudes que, aunque no se expresen con malas intenciones, refuerzan estereotipos negativos o perpetúan desigualdades. Las personas que practican racismo sutil pueden no ser plenamente conscientes de su comportamiento, lo que lo convierte en una forma particularmente insidiosa de racismo.

Algunos ejemplos incluyen “elogios” que en realidad refuerzan estereotipos (“Hablas muy bien para ser extranjero”) o la tendencia a tratar a las personas de minorías étnicas de manera condescendiente, como si necesitaran más ayuda o fueran menos capaces que las demás personas. En el contexto educativo, esto puede traducirse en expectativas más bajas hacia alumnado racializado o en la subestimación de sus capacidades.

4. Racismo Latente.

El **racismo latente** es una forma de racismo que se encuentra presente a nivel subconsciente. A diferencia del racismo manifiesto, el racismo latente

no se expresa de manera activa, pero sigue influyendo en las actitudes y comportamientos de las personas. Este tipo de racismo puede emerger en situaciones de tensión o conflicto, revelando prejuicios que las personas podrían no haber reconocido en sí mismas.

Por ejemplo, en momentos de crisis económica o social, el racismo latente puede manifestarse en la forma de resentimiento o desconfianza hacia ciertos grupos étnicos, responsabilizándolos de problemas sistémicos. En las aulas, este racismo puede influir en las decisiones sobre la disciplina, el apoyo académico o la interacción cotidiana con el alumnado, a menudo sin que el profesorado se dé cuenta de que están actuando de forma discriminatoria.

5. Racismo Estructural

El **racismo estructural** (o institucional) se refiere a las prácticas y políticas que están arraigadas en las instituciones sociales, políticas y económicas, y que producen y perpetúan la desigualdad racial. Este tipo de racismo no depende de la intención individual, sino que está incorporado en las normas, leyes y estructuras de la sociedad.

Por ejemplo, las disparidades en el acceso a una educación de calidad, las diferencias salariales o las tasas más altas de encarcelamiento de personas de ciertas etnias no siempre son producto de decisiones racistas directas, sino de un sistema que favorece a ciertos grupos mientras desfavorece sistemáticamente a otros. En el ámbito educativo, el racismo estructural puede observarse en cómo el alumnado de minorías étnicas suele estar sobrerrepresentados en programas de educación compensatoria o en cómo sus tasas de abandono escolar son mayores debido a una falta de apoyo adecuado.

6. Racismo Internalizado

El **racismo internalizado** ocurre cuando las personas que son víctimas de racismo terminan aceptando las creencias negativas y los estereotipos sobre su propio grupo. Esto puede llevar a que las personas desarrollen una baja autoestima, duden de su valía o sientan que deben adaptarse a los estándares de la cultura dominante para conseguir su aceptación.

En el contexto educativo, el racismo internalizado puede manifestarse cuando estudiantes de minorías étnicas sienten que deben disimular su origen o adoptar comportamientos y actitudes que se ajusten más a lo que se considera “normal” o “aceptable” en la sociedad dominante. Es importante que el profesorado reconozca este fenómeno y trabaje para empoderar al alumnado, ayudándoles a valorar sus identidades y culturas.

7. Microagresiones Raciales

Las **microagresiones** son comentarios, gestos o actitudes cotidianas que, de manera aparentemente inofensiva, refuerzan estereotipos o prejuicios raciales. Aunque individualmente estos incidentes pueden parecer menores, su impacto acumulativo puede ser muy dañino para las personas que los experimentan.

Algunos ejemplos incluyen comentarios como “No pareces de aquí” o “Eres muy exótico”, que, aunque pueden parecer halagadores, en realidad refuerzan la idea de que la persona es una “extraña” o “diferente”. En el aula, las microagresiones pueden surgir de forma no intencionada, por lo que es esencial que el profesorado sea consciente de sus propias palabras y actitudes para no perpetuar dinámicas discriminatorias.

8. Xenofobia y Aporofobia

La **xenofobia** se refiere al miedo o rechazo hacia las personas extranjeras o de culturas diferentes, mientras que la **aporofobia** es el rechazo hacia las personas pobres o desfavorecidas. Aunque no son sinónimos exactos del racismo, ambas formas de discriminación están estrechamente relacionadas, ya que muchas veces se dirigen a personas que, además de ser de otra etnia o país, enfrentan situaciones de vulnerabilidad económica o social.

En el ámbito educativo, estos conceptos son relevantes porque muchos estudiantes inmigrantes y de minorías étnicas también enfrentan situaciones de pobreza o marginación, lo que aumenta su riesgo de sufrir discriminación. El profesorado debe ser consciente de estas formas de exclusión para trabajar activamente en la promoción de una educación inclusiva y equitativa.

Frente a definiciones llamadas restringidas basadas en el concepto de raza, y a otras consideradas ampliadas (en las que aparecen muchos más factores), nos vamos a quedar con una definición de las que se pueden considerar intermedias que engloban tanto caracterizaciones de carácter biológico como de carácter cultural.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas[7], define la ‘discriminación racial’ como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública [...].”

El Consejo de Europa por medio de la Recomendación nº 7 de política general de la ECRI, aprobada en fecha 13 de diciembre de 2002, define el término racismo como “la creencia de que, por motivo de la ‘raza’, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, se justifica el desprecio de una persona o grupo de personas y la discriminación racial directa se entenderá como todo trato diferenciado por motivos de raza, color, idioma, religión, nacionalidad u origen nacional o étnico, que no tenga justificación objetiva y razonable”.

Y define la xenofobia como:

“una actitud de rechazo y exclusión de toda identidad cultural ajena a la propia.

[7] *Aprobada por Resolución 216A, de fecha 21 de diciembre de 1965, ratificada por España por Instrumento de fecha 23 de abril de 1969.*

Esta actitud se da fundamentalmente cuando se rechaza a una persona que ha llegado procedente de otro país con una cultura, tradiciones y valores diferentes conllevando por parte del colectivo étnico dominante comportamientos, acciones y actitudes basadas en el antagonismo, rechazo, recelo, incomprensión y fobia".

Análisis más recientes, concluyen que el racismo no precisa de "la raza", por lo que compartimos la siguiente definición, acorde con ellos:

"El racismo es un sistema de dominación y de inferiorización de un grupo sobre otro basado en la racialización de las diferencias, en el que se articulan las dimensiones interpersonal, institucional y cultural. Se expresa a través de un conjunto de ideas, discursos y prácticas de invisibilización, estigmatización, discriminación, exclusión, explotación, agresión y despojo". (Aguilar y Buraschi, 2016: 34)[8].

4.3. Un poco de Normativa y Legislación.

Es importante conocer que existen diferentes legislaciones y normativas que respaldan la lucha contra el racismo, la xenofobia y otras tolerancias asociadas. Aquí algunas de ellas:

ESTATAL:

✓ **Constitución Española (1978)**

Artículo 14: Establece que todos los españoles son iguales ante la ley, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de raza, origen étnico, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

✓ **Código Penal**

Artículo 22.4: Tipifica como agravante la comisión de delitos con motivación racista o xenófoba.

Artículo 510: Sanciona la incitación al odio y a la violencia contra grupos por motivos raciales, étnicos o religiosos.

✓ **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

Aunque se centra en la violencia de género, también aborda aspectos relacionados con la discriminación y el respeto a los derechos humanos.

✓ **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Discriminación Racial o Étnica**

Esta ley establece medidas para prevenir y combatir la discriminación racial y étnica en diferentes ámbitos (educación, empleo, vivienda, etc.).

[8] *Racismo y Antirracismo: comprender para transformar.*

✓ Ley 15/2003, de 26 de mayo, sobre el régimen jurídico del control interno en el ámbito del Estado

Incluye disposiciones para garantizar que las políticas públicas no discriminen a personas por su origen racial o étnico.

✓ Ley 19/2007, de 11 de julio, sobre el derecho a la igualdad de trato y no dis-criminación

Esta ley refuerza el principio de igualdad y prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos raciales o étnicos.

✓ II Plan Nacional de Derechos Humanos (2023-2027)

El II Plan Nacional de Derechos Humanos fue aprobado por el Consejo de Ministros en junio de 2023 y refuerza el compromiso de nuestro país con las Naciones Unidas y la comunidad internacional.

El Plan se realiza en el marco de la Declaración y el Programa de Acción de Viena que la Conferencia Mundial de Derechos Humanos aprobó en 1993. Una Declaración que estableció el carácter indivisible e interdependiente de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, y recomendó a los Estados la realización de Planes Nacionales para cumplir la responsabilidad colectiva de promover y proteger los derechos y la dignidad de todas las personas en todo el mundo.

El II Plan Nacional de Derechos Humanos contiene 421 medidas articuladas en torno a cuatro grandes ejes de actuación:

- Obligaciones internacionales y cooperación.
- Garantía de los Derechos Humanos.
- Igualdad de mujeres y hombres como garantía de los Derechos Humanos.
- Igualdad de Trato y protección de grupos específicos como garantía de Derechos.

Esta página recoge el trabajo y las actividades llevadas a cabo para su elaboración y se irá completando sucesivamente con las siguientes fases de implementación, seguimiento y evaluación.

UNIÓN EUROPEA:

España está sujeta a diversas directivas europeas que abordan la igualdad y no discriminación (como **la Directiva 2000/43/CE[9]), que prohíben la discriminación por motivos raciales o étnicos en varios ámbitos).**

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01). La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, proclamada en el año 2000 y con plena fuerza legal desde el Tratado de Lisboa en 2009, recoge en un solo

[9]*Directiva del Consejo de 29 de junio de 2000 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas sin distinción de raza u origen étnico.*

documento los derechos personales, civiles, políticos, económicos y sociales de todos los ciudadanos y residentes de la Unión Europea. Está dividida en seis capítulos principales:

1. **Dignidad:** Protege el derecho a la vida, la prohibición de la tortura y la esclavitud, y el respeto a la integridad física y mental de las personas.
2. **Libertades:** Incluye derechos como la libertad de expresión, la protección de datos personales, el respeto por la vida privada y familiar, y la libertad de religión, de pensamiento y de asociación. También contempla el derecho al asilo y a la educación.
3. **Igualdad:** Asegura la igualdad ante la ley, la no discriminación por razones como género, origen racial o étnico, religión, discapacidad, orientación sexual o edad, y refuerza los derechos de los niños y de las personas mayores.
4. **Solidaridad:** Protege derechos sociales como la seguridad laboral, la protección frente al despido injusto, la igualdad entre hombres y mujeres, y el acceso a la atención médica. También aboga por el respeto al medio ambiente y a los derechos de los consumidores.
5. **Ciudadanía:** Establece derechos de los ciudadanos de la UE, como el derecho a votar y ser candidato en elecciones municipales y al Parlamento Europeo, el derecho a una buena administración, y a la protección consular.
6. **Justicia:** Incluye el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juicio imparcial, la presunción de inocencia y el derecho de defensa, y prohíbe el doble juicio por los mismos hechos.

La Carta no solo refuerza los derechos ya reconocidos por los Tratados y las tradiciones constitucionales de los Estados miembros, sino que también reconoce otros derechos más modernos, como la protección de los datos personales y los derechos de los consumidores. Es un marco jurídico fundamental para garantizar la protección de los derechos humanos en el contexto de la Unión Europea.

Concretamente, aborda el racismo dentro del marco de la prohibición de la discriminación.

En su **Artículo 21**, establece de manera clara que:

Artículo 21: No discriminación

1. **Queda prohibida toda discriminación**, en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
2. **En el ámbito de aplicación de los Tratados** y sin perjuicio de sus disposiciones particulares, queda prohibida toda discriminación por razón de nacionalidad entre los ciudadanos de la Unión.

Este artículo garantiza que no haya discriminación basada en la raza o los orígenes étnicos, lo que implica una condena implícita y explícita de todo tipo

de racismo en la Unión Europea. Promueve la igualdad y la protección contra cualquier forma de trato desigual o desventajoso basado en estas características, y sirve como un pilar clave para combatir el racismo institucional y estructural dentro de la UE.

Además de este artículo, el **Capítulo III sobre Igualdad** de la Carta refuerza la prohibición de la discriminación en general, lo que ayuda a garantizar que los principios de igualdad y no discriminación sean valores centrales de la legislación europea y su aplicación en los Estados miembros.

La UE ha trabajado en distintas directivas y políticas complementarias para combatir el racismo y la xenofobia en todos sus niveles, asegurando que los ciudadanos puedan disfrutar de los derechos y libertades sin temor a discriminación o exclusión.

A NIVEL INTERNACIONAL:

Adhesión de España al Convenio Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, con una reserva a la totalidad del artículo XXII (Jurisdicción del Tribunal Internacional de Justicia).

4.4. Aspectos elementales a tener en cuenta para combatir el racismo y la xenofobia.

En este apartado queremos destacar algunos de los aspectos que consideramos elementales comprenderlos para combatir el racismo y la xenofobia. Como se ha mencionado a lo largo de esta Unidad didáctica.

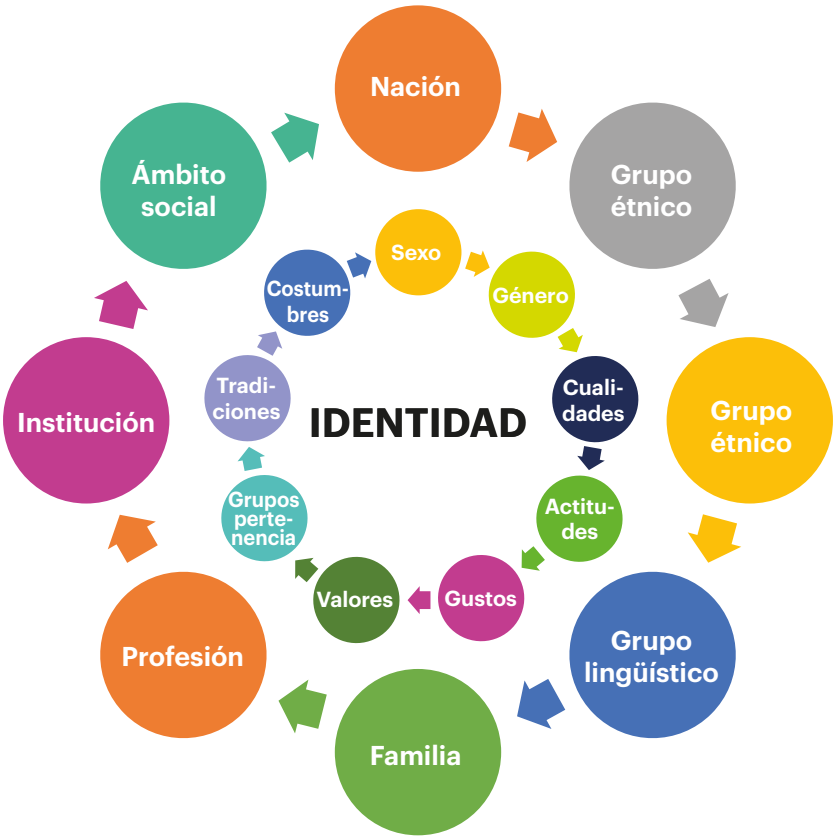
IDENTIDAD

La **identidad personal** es la suma de características, creencias, valores, y experiencias que hacen que una persona sea única. Incluye tanto aspectos internos (como los rasgos de personalidad, emociones, y valores) como externos (como las relaciones familiares, culturales, y sociales).

Las personas construimos nuestra identidad frente al espejo que es la mirada de aquellas personas que nos rodean, tal y como han explicado magistralmente Carola y Marcelo M. Suárez-Orozco (2003) en su reflexión sobre la reconstrucción de las identidades por parte de la infancia de la inmigración. "Ver cómo me perciben las personas de mi alrededor es fundamental para la consideración que tengo de mí misma"[10].

Esta identidad puede entenderse como la respuesta a la pregunta: **"¿Quién soy yo?"** y está en constante evolución a medida que una persona crece y se adapta a nuevas experiencias y aprendizajes. Los elementos que la integran pueden reflejarse en el siguiente esquema:

[10]*Amelia Barquín. (2009) ¿De dónde son los hijos de los inmigrantes? La construcción de la identidad y la escuela. Revista Educar 44 (81-96)*



La formación de actitudes racistas:

Por lo general, los comportamientos y verbalizaciones del racismo manifiesto son las menos. Las que más abundan son las sutiles, latentes, que, a pesar de tener una intensidad menor, como se ha ido viendo, no se debe menospreciar sus efectos. Así, por ejemplo: el caso de una muchacha marroquí a quien un profesor siempre mira cuando habla de marroquíes, africanos o musulmanes. Ella se da cuenta y se siente rechazada por este gesto del profesor. Otros marroquíes lo comprenden y se aviva la división "ellos/nosotros" entre marroquíes y españoles nativos. Una división que en algunos casos desembocará en verdadera discriminación.

Para trabajar la detección y el cambio de actitudes racistas, también es esencial abordar la educación emocional.

5. Prevención y sensiblización en los Centros Educativos. Actividades.

Con objeto de poder sensibilizar acerca de la prevención del racismo, xenofobia y otras intolerancias asociadas, proponemos las siguientes actividades y la consulta de las Unidades Didácticas de Primaria y Secundaria.

Autoconocimiento y Reflexión Personal.

- **Actividad: Diario de Prejuicios y Reflexiones**

- **Objetivo:**
  Ayudar a las y los estudiantes a identificar sus prejuicios y experiencias relacionadas con el racismo, ya que solo así se pueden corregir y no transmitirlos a través del currículum oculto o currículum nulo.

- **Materiales: Cuaderno de notas.**

- **Descripción:**
  Exponemos los tipos de racismo existentes. Lanzamos la pregunta al grupo para introducir la actividad:

  "¿Cómo te consideras? ¿Eres más racista o más machista?"

  Esta pregunta también sirve para la introducción de la actividad siguiente (que trata sobre el racismo estructural).

  Puede ser una pregunta lanzada al aire para una autoreflexión, o bien que se contesten en voz alta y se cree debate. Lo deseable y lo que debería ser "normal" es que no se fuera ni machista ni racista, pero lamentablemente, en nuestra sociedad actual, tanto el racismo como el machismo son estructurales en nuestra sociedad y reflexionando acerca de nues-tras actitudes y pensamientos podemos detectar aquellos que lo son, ser conscientes de ellos y así poder cambiarlos.

  Tras el debate, se explica la actividad que va a consistir en que cada estudiante anote, durante una semana, pensamientos, prejuicios o situaciones donde se haya sentido incomodidad o haya notado actitudes discriminatorias en su entorno. Al final de la semana, o a la semana siguiente, se ponen en común, y debaten sobre sus anotaciones, compartiendo sus experiencias en grupo (si así lo desean).

Comprensión del Racismo Sistémico y Estructural:

- **Actividad: Análisis de Casos**

- Objetivo:
Identificar y comprender cómo el racismo estructural impacta en la vida cotidiana de las personas.

- Materiales:
Documentos con descripciones de casos.

- Descripción:
Se presenta al alumnado casos reales o ficticios que muestren situaciones de discriminación en áreas como el empleo, la educación, o la salud. En grupos pequeños, analizan cada caso y presentan sus conclusiones al resto de la clase.

Exploración de Sesgos Inconscientes:

- **Actividad: "Reflejo y Percepción" sobre Sesgos Implícitos**

- Objetivo:
Ayudar al alumnado a reconocer cómo los estereotipos y prejuicios inconscientes pueden influir en sus percepciones.

- Materiales:
Papel y bolígrafos.

Tarjetas con nombres y descripciones breves de diferentes personas (sin indicaciones de origen étnico ni detalles físicos que indiquen identidad racial). Las descripciones de las personas en diferentes situaciones pueden ser:

- ✓ "María es una médica recién graduada, interesada en trabajo comunitario en zonas rurales."
- ✓ "Carlos es un joven de 19 años que dejó los estudios y está buscando empleo."
- ✓ "Ana es una empresaria que dirige una empresa de tecnología en expansión."
- ✓ "Juan es un inmigrante que lleva poco tiempo en el país y trabaja en la construcción."

Las descripciones deben ser neutrales, sin incluir etnia, género específico, o detalles que revelen una identidad racial o cultural.

Desarrollo:

1. Asignación de Percepciones Iniciales:
Dividimos al alumnado en grupos y se reparten las tarjetas al azar, una por persona. Cada estudiante debe leer su tarjeta en silencio y escribir en su papel sus primeras impresiones sobre la persona descrita. Por ejemplo, ¿cómo creen que es esta persona? ¿A qué grupo étnico o cultural creen que podría pertenecer? ¿Qué suposiciones hacen sobre su vida o personalidad?

2. Discusión de Prejuicios y Percepciones:

En grupos, el alumnado comparte sus impresiones y comparan sus respuestas con el resto del grupo. Se pregunta a cada grupo:

- ¿Por qué han hecho esas suposiciones?
- ¿Qué ideas o estereotipos influyeron en sus percepciones?

3. Reflexión en Grupo:

Una vez que el alumnado haya discutido sus impresiones, se hace una puesta en común con todo el grupo. Preguntas para ayudar a la reflexión:

- ¿Cuántas veces nuestras suposiciones sobre las demás personas están influenciadas por estereotipos inconscientes?
- ¿Cómo pueden estas suposiciones influir en la forma en que tratamos a las personas en la vida real?
- ¿Qué estrategias podemos utilizar para reconocer y desafiar estos sesgos en el futuro?

4. A mí también:

Para finalizar la actividad, cada estudiante debe pensar en una situación en la que podrían haber sido percibidos de forma errónea debido a estereotipos y escribir algunas de las es-trategias para identificar y reducir el impacto de estos sesgos en sus vidas y en su futura práctica profesional.

Podemos ver el vídeo de la Campaña de Sensibilización el Ministerio de Igualdad:

https://youtu.be/AeT9jJdCDuc?si=0HzBIAXF2QmMdr3J

Empatía y Escucha Activa

• Actividad: Historias y una Escucha Empática

- Objetivo:

Fomentar la empatía y la escucha activa hacia experiencias de personas racializadas.

- Materiales:

Testimonios o videos, cuaderno de notas.

- Desarrollo:

Usar testimonios en vídeo de personas que han experimentado racismo. Podemos utilizar también testimonios del propio alumnado, o bien fracciones del vídeo realizado por Tele-madrid, llamado “Eso no se pregunta: Negros”. Luego, en parejas, un o una estudiante comparte su interpretación de la historia mientras la otra persona escucha activamente, sin interrumpir. Se alternan los roles y finalmente reflexionan sobre el impacto de la empatía en la comprensión mutua.

Desarrollar Habilidades de Intervención

- **Actividad: Role-Playing con Escenarios de Racismo Cotidiano**

- Objetivo:

Aprender y practicar estrategias de intervención en situaciones de racismo.

- Materiales:

Tarjetas con descripciones de escenarios.

- Desarrollo:

Se presentan escenarios ficticios, como comentarios racistas en un aula o en el trabajo. Los estudiantes practican cómo intervenir usando el método de las 4D (Direct, Distract, Delegate, Delay). Se analizan las respuestas para evaluar las distintas formas de interven-ción.

1. Direct (Intervención Directa)

Esta estrategia consiste en abordar directamente el comportamiento discriminatorio o racis-ta. Puede hacerse diciendo algo que confronte el comentario o acción de forma clara y respetuosa.

- **Ejemplo:** Si alguien hace un comentario racista en clase, se podría decir: "Ese comentario es inapropiado y puede herir a otras personas. Te pido que reflexionemos y hablemos con respeto."

2. Distract (Distraer)

Distraer implica desviar la atención para interrumpir el comportamiento sin confrontar directamente a la persona. Es una opción útil cuando no se quiere aumentar la tensión o se busca una salida discreta.

- **Ejemplo:** Si alguien hace un comentario inapropiado, se puede cambiar de tema rápidamente o hacer una pregunta dirigida a otra persona: "Oye, ¿alguien ha visto el tema del próximo proyecto?"

3. Delegate (Delegar)

Delegar significa buscar ayuda de una persona con autoridad o de alguien que pueda intervenir de forma efectiva, como profesorado, jefatura de estudios, ...

- **Ejemplo:** Si se presencia una situación incómoda, podríamos acudir a un profesor, o profesora, o a un líder o lideresa en el entorno y decirle: "Creo que alguien necesita tu ayuda en esta situación."

4. Delay (Retrasar)

La demora implica abordar la situación después de que haya sucedido. Nos acercaríamos a la persona afectada y mostrar nuestro apoyo o reflexionar con quien hizo el comentario, si es apropiado.

- **Ejemplo:** Después de la clase, podríamos hablar con la persona afectada y decirle: "Lamento lo que pasó; estoy aquí si necesitas hablar o si quieres apoyo."

El método de las 4D ayuda a intervenir de distintas maneras dependiendo de la situación, minimizando riesgos y asegurando que la intervención sea respetuosa y efectiva.

Aprendizaje sobre Diversidad Cultural

- **Actividad: Investigación y Presentación Cultural**

- **Objetivo:**
  Fomentar la apreciación de otras culturas y su influencia positiva en la sociedad.

- **Materiales:**
  Recursos de investigación (Internet, biblioteca).

- **Descripción:**
  Cada estudiante o bien por grupos, investigan una cultura diferente a la suya (puede elegir según intereses personales o asignarse de forma aleatoria). Preparan una breve presentación sobre la historia, valores, tradiciones, y desafíos actuales de esa cultura. Se centran en aspectos que contribuyan a la comprensión y respeto.

Creación de un Plan de Acción Personal Antirracista

- **Actividad: Taller de Compromiso y Objetivos**

- **Objetivo:**
  Que cada estudiante se comprometa con prácticas antirracistas de forma continua.

- **Materiales:**
  Plantillas para el plan de acción, pizarras para compartir ideas

- **Descripción:**
  En este taller, cada estudiante elabora un plan de acción personal. Se fijan objetivos a corto y largo plazo (ej., seguir formándose en antirracismo, unirse a una organización o proyecto comunitario, etc.). Al final, pueden compartir sus planes para recibir retroalimentación y apoyo del grupo.

Bibliografía

- Alexander, M. (2010). The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness. The New Press:
- Aramburu Otazu, M. (2021). Vulnerabilidad urbana y segregación residencial: inmigrantes y minorías étnicas en España. Alianza Editorial
- Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Prentice-Hall.
- Bonilla-Silva, E. (2017). Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in America. Rowman & Littlefield.
- Branch, T. (1988). Parting the Waters: America in the King Years, 1954-63. Simon & Schuster.
- Bronfenbrenner, U. (1979). The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design. Harvard University Press
- Cebolla-Boado, H., & Finotelli, C. (2015). "Is There a North-South Divide in Integration Outcomes? A Comparison of the Integration Outcomes of Immigrants in Southern and Northern Europe." European Journal of Population, 31(1), 77-102
- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). (2020). Discriminación en el acceso al empleo: Un estudio sobre el impacto de la etnicidad
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). (2020). Informe anual: Los centros de internamiento de extranjeros en España
- Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI). (2018). Informe sobre España
- Comisiones Obreras (CCOO). (2021). Informe anual sobre precariedad laboral en España.
- Erikson, E. H. (1968). Identity: Youth and Crisis. Norton
- Eze, E. C. (1997). Race and the Enlightenment: A Reader. Blackwell.
- Fundación por la Diversidad. (2019). Diversidad en el lugar de trabajo en España: Un estudio sobre la inclusión de minorías
- Fundación Secretariado Gitano. (2022). Informe sobre la situación de la comunidad gitana en España.
- García, A., & Moreno, E. (2021). Discriminación racial en el acceso a la vivienda: Un estudio sobre las experiencias de los inmigrantes en España. SOS Racismo.
- Garreta Bochaca, J. (2011). Educación e inmigración: De la exclusión a la inclusión. Graó

- Gergen, K. J. (1991). The Saturated Self: Dilemmas of Identity in Contemporary Life. Basic Books
- Harter, S. (2012). The Construction of the Self: Developmental and Sociocultural Foundations (2nd ed.). The Guilford Press
- Lovejoy, P. E. (2000). Transformations in Slavery: A History of Slavery in Africa. Cambridge University Press
- Mandela, N. (1995). Long Walk to Freedom: The Autobiography of Nelson Mandela. Little, Brown and Company.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. Journal of Personality and Social Psychology, 3(5), 551-558
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2020). Datos y cifras. Curso escolar 2020-2021
- Observatorio de la Vulnerabilidad Urbana. (2018). Informe sobre vulnerabilidad urbana en España: Barrios con población inmigrante
- Open Society Justice Initiative. (2019). Perfiles raciales en España: Estudio sobre la discriminación racial en los controles policiales
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El impacto de la COVID-19 en los trabajadores inmigrantes en España
- Pager, D., & Shepherd, H. (2008). "The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets." Annual Review of Sociology, 34, 181–209.
- Rothstein, R. (2017). The Color of Law: A Forgotten History of How Our Government Segregated America. Liveright
- Sánchez, F. (2021). El alumnado gitano en España: Inclusión educativa y desigualdad estructural. Revista de Educación
- SOS Racismo. (2021). Informe anual sobre racismo en España
- Stepan, N. L. (1982). The Idea of Race in Science: Great Britain, 1800–1960. Macmillan.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. En S. Worchel y W. G. Austin (Eds.), Psychology of Intergroup Relations (pp. 7-24). Nelson-Hall.
- Taylor, K.-Y. (2016). From #BlackLivesMatter to Black Liberation. Haymarket Books.
- Torreblanca, J. (2019). Gentrificación en España: Desplazamiento y exclusión en las grandes ciudades. Revista de Estudios Urbanos
- Young, R. (2001). Postcolonialism: An Historical Introduction. Blackwell

MZC MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO

Convivencia, interculturalidad y relaciones positivas para alumnado de secundaria.

FINANCIADO POR

Cofinanciado por la Unión Europea

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN HUMANITARIA E INCLUSIÓN SOCIAL DE LA INMIGRACIÓN

Fondos Europeos