

GUÍA DIDÁCTICA

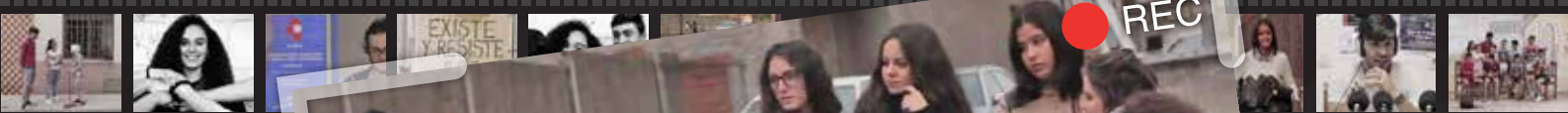
PARA TRABAJAR

LA IGUALDAD

DE GÉNERO Y LA

INTERCULTURALIDAD

EN EL AULA





GUÍA DIDÁCTICA
PARA TRABAJAR
LA IGUALDAD
DE GÉNERO Y LA
INTERCULTURALIDAD
EN EL AULA

INDICE

GUÍA DIDÁCTICA PARA TRABAJAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA INTERCULTURALIDAD EN EL AULA

Edita y Elabora:

Fundación Mujeres

Autoría:

Contenido teórico: Yolanda Caballero Macarro

Metodología: Ana Gil Rituerto

Revisión: Cristina Calvo Alamillo

Diseño y Maquetación:

Pablo Hueso A.C.SL

Financiado por:

Agencia Extremeña de Cooperación Internacional
para el Desarrollo (AEXCID)

Edición 2018

INTRODUCCIÓN	5
I	
DEJANDO CLARO LOS PUNTOS DE PARTIDA	6
Buscando la interculturalidad, aunque ¿qué es eso de la interculturalidad?	8
Cruzándolo con la igualdad de género. La importancia del análisis feminista	9
II	
EL RELATO: CÓMO USAR LOS TALLERES PARA PROMOVER LA INTERCULTURALIDAD Y LA CONVIVENCIA	11
Erase una vez... los prejuicios	15
UNIDAD DIDÁCTICA 1. PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS	
Y de ahí sigue la discriminación	23
UNIDAD DIDÁCTICA 2. DISCRIMINACIONES	
Pero hay opciones	31
UNIDAD DIDÁCTICA 3. ME GUSTO DIFERENTE	
III	
CONCLUSIÓN	35
BIBLIOGRAFÍA	37

Introducción



Esta guía constituye una herramienta didáctica para que el profesorado y otros agentes educativos puedan contribuir a la **construcción de una convivencia educativa pacífica y respetuosa con las diversidades** -de género, clase social, etnia, nacionalidad o situación administrativa entre otros factores- que se dan en los entornos socioeducativos complejos y globalizados en los que actualmente convivimos. Para ello, la metodología expuesta pretende facilitar **procesos de reflexión sobre las discriminaciones y situaciones de opresión que se dan**, como punto de partida para hacer posible la construcción de esa convivencia pacífica y respetuosa con las diversidades, teniendo dos referentes que también son metas: la interculturalidad y la igualdad de género.

Sus contenidos responden al trabajo realizado previamente con grupos de jóvenes en la provincia de Cáceres, en Extremadura, dentro de un proceso de sensibilización sobre interculturalidad e igualdad de género. Fruto del mismo se obtuvieron los tres cortometrajes que presentamos, que a su vez utilizamos de nuevo con otros grupos de jóvenes. Por tanto, la propuesta metodológica que aquí recogemos ya ha sido contrastada en el aula, al menos en la provincia de Cáceres.

Este trabajo se desarrolló dentro del proyecto "I+I: Igualdad e Interculturalidad. Claves de la Educación para el Desarrollo" ejecutado por la delegación en Extremadura de Fundación Mujeres durante los años 2016 y 2017, con financiación de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID). El objetivo específico de este proyecto *buscaba fomentar la importancia de la intervención social desde una perspectiva de género y la tolerancia, convivencia, la cultura de paz y el respeto a las diversidades, en el seno de una comunidad-escenario complejo que aúna culturas, géneros y opresiones diversas, donde se respeta el derecho a ser, a proceder, a reconocerse y a cambiar.*

Se trata de una meta muy ambiciosa, y para lograrlo hubo otras actividades además de las que aquí presentamos. Esto sólo es una parte del proyecto, que compartimos esperando que les sea útil.



Dejando claro los puntos de partida

Si bien hay un discurso que destaca la riqueza que para nuestra sociedad supone la diversidad, lo cierto es que en la actualidad la diversidad está asociada a jerarquías y desigualdades. No es lo mismo ser gitana que ser de una cultura mayoritaria; ser de clase obrera que de una clase con mayor renta; ser de nacionalidad española o de un país empobrecido; ser mujer que hombre; y así podríamos seguir. No es lo mismo porque socialmente, en la cotidianidad, no es igual el trato que les damos a unos y a otras, no es igual en tanto en cuanto respeto y valoración.

Pero tampoco es igual el trato que se les da desde las autoridades públicas. Sabemos que según las leyes, nacionales e internacionales, todos y todas somos iguales, pero esto no es cierto, por ejemplo:

- Como veremos en más detalle, las leyes de extranjería penalizan a las personas inmigrantes que llegan a nuestro país, las pone en desventajas respecto a quienes están nacionalizadas y dificultan su acceso a derechos fundamentales.
- Cuando se da un recorte en el gasto público, por ejemplo en sanidad y educación, se está penalizando a aquellas personas con menor renta, que serán las que no podrán pagar por recibir estos servicios en el mercado, mediante su contratación a una empresa¹.
- Además, los recortes en gasto público penalizan sobre todo a las mujeres puesto que, hoy por hoy, son quienes continúan asumiendo la mayoría del trabajo doméstico y de cuidados en los hogares, el cual aumenta con dichas reducciones.

El problema es que muchas veces no nos damos cuenta de esta realidad, ya que la tenemos totalmente naturalizada. Tenemos naturalizado que vivimos en una sociedad **capitalista**, que fomenta un modelo de desarrollo que pone por encima de todo el crecimiento económico, la acumulación de capital, el hacer dinero, aunque para ello estemos destruyendo nuestro entorno ambiental y, por tanto, haciendo insostenible nuestra propia vida como especie. Además que ya sabemos que no es dinero para todo el mundo, sino que se queda en pocas manos, de hecho cada vez más disminuyen los mecanismos de redistribución social.

También tenemos arraigada la costumbre de vivir en una sociedad **patriarcal**. No nos damos cuenta de que el mundo está hecho a la medida de los hombres, entendidos como esos seres libres y autónomos, con capacidad de decidir

1. El neoliberalismo, como modelo económico capitalista en el que nos encontramos, se caracteriza, entre otras cosas, por la mercantilización de aspectos fundamentales para la vida, como la salud. De esta manera, lo que hasta ahora nadie cuestionaba que era un "derecho", al menos en Europa, comienza a ser aceptado como un "servicio", incluso cuando "lo presta" el Estado.

su destino o de luchar por decidirlo si se lo impiden. Además se da por sentado que esos hombres no necesitan a nadie. Parece que nadie les hace la comida, ni les limpia la casa y nunca necesitan un hombro en el que apoyarse. Pero sí lo necesitan, de hecho la mayoría de las veces son mujeres quienes lo hacen, ya sean madres o compañeras sentimentales, e incluso si contratan el servicio, son también mujeres quienes lo realizan.

Finalmente tenemos que asumir que estamos es una sociedad profundamente **colonialista**, y, por tanto, **racista**². Aquellos valores considerados universales, las culturas que consideramos como cunas de "la civilización", la propia historia del mundo, son los valores, las culturas, la historia, de Europa. América no aparece hasta que fue "descubierta" por Europa, y al entender europeo, la historia de lo que hubo antes de ese momento, de otras civilizaciones, no puede compararse al grado de sofisticación de la Antigua Grecia. Asia nunca pasó de "lejano oriente", una realidad mitificada y exotizada. África, sigue siendo una desconocida, un continente que homogeneizamos y del que desconocemos la diversidad de su realidad histórica, de las culturas de sus diferentes países y su actual realidad política y social. Por tanto, cualquier posibilidad de considerar a los y las habitantes de esos continentes como iguales a la población europea será en función de cuanto se parezca a ese "ser" de Europa.

Se puede seguir mostrando como nuestra sociedad está hecha para un pequeño grupo de gente. Como dice Amaia Pérez Orozco:

En Occidente, después de la Ilustración, el BBVAh que ocupa el terreno de la producción ha asumido el papel de sujeto universal con respecto al cual todo se mide. Se interconectan las categorías epistemológicas³ que simbolizan a ese sujeto frente al resto, donde se condensan los elementos identitarios del grupo social dominante (masculino/femenino, civilizado/salvaje, occidental/no-occidental, blanco/negro, etc.) con los rasgos que se supone definen a ese grupo (razón/emoción, alma/cuerpo, autosuficiencia/dependencia, etc.) y los espacios sociales, económicos y políticos que ocupan (mercados/hogar, público/privado-doméstico, producción/reproducción) (Pérez Orozco, 2014:205)

Se entiende el BBVAh como el **sujeto Blanco, Burgués, Varón, Adulto, con una funcionalidad normativa, y heterosexual**. Se trata del referente social en torno al cual se concentra el poder y los recursos, a partir del cual se define la vida misma. Aunque no sea el sujeto mayoritario, es en función de quien se mide lo que se considera normalidad. En definitiva, se trata de la aspiración, incluso individual, a la que llegar.

En esta guía utilizaremos algunos conceptos que nos facilitarán romper con este BBVAh como referente, cuestionando el sistema capitalista, patriarcal y colonialista como primer paso para construir alternativas. Para ello hablaremos de interculturalidad y de igualdad de género, presentando una metodología que desde lo personal permitirá complejizar

2. Consideramos el colonialismo y el racismo como íntimamente relacionados, puesto que el primero es posible desde una lógica de construcción del "otro-otra", es decir, el/la diferente respecto al referente que constituye la normalidad que no necesita ser explicada. Evidentemente el tema es más complejo, y se puede argumentar cómo la raza, como concepto, nació en el s. XIX o cómo esa construcción de la otredad es previa a la primera gran empresa colonizadora, la "conquista" de América. Como punto de partida para comprender todas estas complejidades, recomendamos la lectura de JIMÉNEZ GONZÁLEZ, Nicolás Coord. (2015) *Guía de recursos contra el antigitanismo*. Federación Autonómica de Asociaciones Gitanas de la Comunidad Valenciana, Alicante, específicamente sobre el tema, leer el capítulo 2. El racismo enfoques y polémicas.

3. La RAE define Epistemología como "Teoría de los fundamentos y métodos del conocimiento científico". Por tanto, categorías epistemológicas se refiere a las categorías vinculadas a las raíces y los mecanismos con los que se construye el conocimiento científico, es decir, el saber legitimado.

la realidad, mediante herramientas y técnicas concretas, dentro de un marco pedagógico de Educación Popular y partiendo de un análisis feminista de la realidad⁴.

Buscando la interculturalidad, aunque ¿qué es eso de la interculturalidad?

Como pasa a menudo, **interculturalidad** es un concepto del que se habla mucho sin que normalmente exista un consenso sobre su significado o incluso conciencia de que dicho consenso no existe.

Catherine Walsh (2010), desde Latinoamérica, distingue entre tres formas de entender la interculturalidad que conviven en la actualidad, la relacional, la funcional y la crítica.

La interculturalidad en su forma **relacional** se entiende como el contacto y el intercambio entre culturas, es decir, entre personas, prácticas, saberes, valores y tradiciones de culturas distintas, admitiéndose que estos contactos e intercambios pueden darse en condiciones de igualdad o de desigualdad. Sin embargo, más allá de esas condiciones -o no- de igualdad, a menudo esta perspectiva no tiene en cuenta -o no en toda su importancia- la conflictividad asociada a estas relaciones entre culturas, así como el contexto de poder y dominación en el que se dan. Es decir: no tiene en cuenta como en la realidad, la diversidad lleva adscrita jerarquías que justifican desigualdades y discriminaciones.

En cuanto a la interculturalidad **funcional**, es aquella en la que hay un reconocimiento de la diversidad y las diferencias culturales, y en la que se pretende promover el diálogo, la convivencia y la tolerancia, teniendo como fin la inclusión de la diversidad y las diferencias culturales, eso sí, dentro de la estructura social establecida. Esa estructura social es la que tiene como sujeto de referencia el BBVAh, por lo tanto, hay una mayoría de personas que se quedan fuera, de una manera u otra, en términos materiales, sociales y simbólicos.

Su definición como funcional viene dada porque no pretende cuestionar ni modificar las causas de las asimetrías y desigualdades de esa estructura social. Su expectativa es simplemente la aceptación por parte de los grupos culturales minoritarios de las normas y esquemas de la estructura social más amplia que se presenta como dominante.

Por último estaría la perspectiva **crítica** en la que se parte de que la diferencia se construye dentro de una estructura y matriz colonial, donde el poder está racializado y jerarquizado. Por tanto, la promoción de la interculturalidad requiere la transformación de las estructuras, de las instituciones y relaciones sociales. De esta manera, se podrán construir condiciones de estar, ser, pensar conocer, aprender, sentir y vivir diferentes.

La interculturalidad entendida críticamente aún no existe, es algo por construir. Por eso, se entiende como una estrategia, acción y proceso permanentes de relación y negociación entre, en condiciones de respeto, legitimidad, simetría, equidad e igualdad. Pero aún más importante es su entendimiento, construcción y posicionamiento como proyecto político, social, ético y epistémico -de saberes y conocimientos-, que afirma la necesidad de cambiar no sólo las relaciones, sino también las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad, inferiorización, racialización y discriminación (Walsh, 2010:78-79)

4. Para profundizar sobre la utilización de una pedagogía que vincule educación popular y feminismo, ver TORRES, Ana Felicia y GARCÉS, Marisol (2010) "EDUCACIÓN POPULAR FEMINISTA... En búsqueda de una propuesta metodológica" Módulo 6: Metodología de Educación Popular Feminista. Serie "Escuela de Formación Política Feminista" La Otra Cooperativa/Editorial La Trilla, Guatemala, Diciembre 2010 (38-49).

Si sólo reconocemos o incorporamos lo diferente, lo diverso, en las estructuras sociales ya establecidas, las opresiones, discriminaciones y desigualdades perduraran.

Está claro: la apuesta es por contribuir a la construcción de esa interculturalidad crítica, reconociendo que es necesario cambiar las estructuras, condiciones y dispositivos de poder -tal y como dice Catherine Walsh- teniendo en cuenta que para ello, también tenemos que cambiar nuestra cotidianidad, porque lo personal es político.

Cruzándolo con la igualdad de género. La importancia del análisis feminista

Pero además de hablar sobre la diversidad cultural, creemos fundamental hablar de las desigualdades de género.

El **género** nos permite ver que la diferenciación que se hace entre hombres y mujeres es una construcción social, mediante la cual se asignan una serie de características como definitorias de ser hombre y otras de ser mujer. Esto implica una ruptura con la naturalización de las diferencias entre mujeres y hombres, es decir, con ideas como que los hombres son violentos por naturaleza o que el instinto maternal es propio y definitorio de ser mujer.

Además, el género actúa como "principio de organización social": cuando se asignan unas ideas, representaciones y prácticas como específicas de las mujeres o de los hombres, implícitamente se da también una jerarquización de espacios y funciones sociales, así como una diferenciación en el acceso al poder.

Esta jerarquización se inscribe en lo que se ha denominado **patriarcado** que sería el sistema de organización social en el que los puestos clave de poder se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones. Hay que tener en cuenta que todas las personas formamos parte del patriarcado y estamos moldeadas por él – las mujeres también- lo que no quita que sea un sistema que beneficia a los hombres, ya que se trata de un sistema de ejercicio del poder y de distribución del reconocimiento entre hombres.

El patriarcado tiene una gran capacidad de adaptación a los cambios, tanto a los que se producen en el tiempo, como aquellos que se producen en las organizaciones económicas y sociales en contextos concretos. El patriarcado muta, se adapta. Para entender este proceso hay que comprender que el patriarcado no existe aislado, sino que se imbrica con otros sistemas de opresión, como el colonialismo, el capitalismo, etc. Conviven, adaptándose y retroalimentándose entre ellos, permitiéndonos hablar de discriminaciones múltiples o interseccionalidad, como veremos más adelante. Desde esta lógica, podemos decir que:

El Patriarcado es un sistema complejo extendido en el tiempo y en el espacio, que se sostiene sobre los pilares de opresiones interconectadas, basadas en una distinción bipolar que jerarquiza campos opuestos, que genera y justifica desigualdades: el racismo, el sexismo, el edadismo, el clasismo son formas de discriminación basadas sobre el poder del hombre joven occidental propietario; y sobre las instituciones que lo mantienen y reproducen, como la familia, las religiones patrísticas, la educación para la dominación, el orden económico y político, el Estado (Amorós cit. en Cofiño, 2010:38)

Pero si no queremos perdernos y ver cómo actúa este sistema de jerarquización entre sexos en un contexto concreto, podemos fijarnos en los tres subsistemas enunciados por Teresa Del Valle (2002):

- Las **relaciones de poder**, es decir, el lugar que ocupan mujeres y hombres en el acceso y uso de los recursos para poder vivir una vida digna, algo que es fruto de tener o no tener poder.

- La **división sexual del trabajo y las relaciones de producción**, para lo que podemos preguntarnos quién hace qué trabajo y cómo se reconoce y valora socialmente ese trabajo. Así el trabajo de reproducción social, trabajo doméstico o de cuidados es responsabilidad de las mujeres, que lo ejercen mayoritariamente de forma gratuita. En el caso del empleo del hogar se trata de un sector con menos derechos reconocidos y peor pagado, a pesar de ser un trabajo fundamental para la vida, más desde luego que el que realiza un asesor financiero o un empresario de una transnacional.
- Y la **organización de la sexualidad y las emociones**, que en el caso de las mujeres se sobreentiende que es en función de la sexualidad y las emociones de los hombres, lo cual explica por qué, cuando una mujer denuncia una violación se duda si incitó o no a quien la violó a tener relaciones sexuales, algo que no se cuestiona en otro tipo de delitos ¿alguien se imagina que tras denunciar un robo, se le preguntara a la víctima si incitó al ladrón o no se resistió lo suficiente al robo?

El gran reto para la erradicación de este sistema de género o el propio patriarcado, pasa porque se reconozca su existencia y la responsabilidad de enfrentarse al mismo sea reconocida por las mujeres, pero también por los hombres. Indudablemente esto implicaría que los hombres, como colectivo, reconozcan los privilegios que tienen dentro del patriarcado y, en la medida que sea posible, renunciar a ellos. Por ejemplo, reconocer el privilegio que supone poder volver a casa solo sin el temor con el que se crían las mujeres al hacer lo mismo y perder el privilegio de poder elegir cuidar o no cuidar, para pasar a considerarlo una responsabilidad.



El relato: cómo usar los talleres para promover la interculturalidad y la convivencia

Con estas sesiones buscamos el empoderamiento personal y colectivo de quienes participan en las mismas. Se trata realmente de un objetivo muy ambicioso, por eso nos conformaremos con que:

- Cuestionen su forma de mirar el mundo. Por eso en la primera sesión, trabajaremos sobre los estereotipos y prejuicios que toda persona tenemos y que influyen en nuestra manera de ver la realidad.
- Comprendan cómo la discriminación es un acto violento más común de lo que parece y sustentando tanto en nuestros comportamientos cotidianos como en estructuras sociales más amplias, que hacen que la naturalicemos. Este será el tema de la segunda sesión.
- Entiendan que los estereotipos, los prejuicios y la discriminación afecta a la autoestima, dificultando nuestra capacidad de ver lo mejor de nosotras y nosotros mismos, e incluso hace difícil que nos enfrentemos a las ideas y comportamientos que no nos gustan, aunque seamos conscientes de que son discriminatorios. Por eso hay que trabajarla, fortalecerla, porque al final es poder propio, necesario y vital para el empoderamiento. Pero además, es algo que podemos hacer en colectivo. Eso es lo que iniciaremos en la última sesión.

Pues este es el relato de estas tres sesiones. En ellas usaremos una metodología basada en la educación popular, por un lado, mediante técnicas socio afectivas, es decir, que pretenden mover lo emocional para que sea posible partir desde uno o una misma, de nuestra experiencia; por otro, para generar técnicas participativas, usaremos herramientas audiovisuales que favorezcan el debate. Hay que tener en cuenta que los cortometrajes presentados fueron elaborados por jóvenes que participaron en un proceso previo de reflexión sobre igualdad de género e interculturalidad. Los guiones fueron elaborados por estos grupos de jóvenes, quienes también participaron en todo el proceso de grabación. Ahí reside también la fuerza de estas herramientas.

Érase una vez... los prejuicios

El **Prejuicio** es una actitud hostil y desconfiada hacia una persona o personas, que pertenece a un colectivo, simplemente por su pertenencia al mismo. Los prejuicios se basan en **estereotipos**, que son las creencias compartidas sobre cómo son quienes conforman un determinado grupo social, homogenizando al colectivo, sin tener en cuenta la diversidad y la evolución que con el tiempo se puede dar en esas personas.

Los estereotipos influyen en la percepción social que se tiene sobre determinados grupos sociales, pero también en la interpretación que hacemos de la realidad en general. Además, está relacionado con los sentimientos que se experimentan respecto a los miembros de los grupos estereotipados, así como en las conductas que hacia ellos se dirigen.

Hay que tener en cuenta que todas las personas pertenecemos a grupos sociales (por origen, cultural, sexo, edad, profesión, afición, entre otros) y desde esa pertenencia se nos estereotipa, igual que estereotipamos. Ahora bien, en función de cómo interaccionen esas categorías, socialmente se nos ubicará en un lugar u otro y seremos susceptibles de que además de prejuicios hacia nosotros o nosotras, haya discriminación. De hecho, una de las funciones principales de los estereotipos y prejuicios es legitimar las diferencias sociales, así como las desigualdades que se asocian a las mismas, es decir, mediante los estereotipos y los prejuicios legitimamos la desvalorización social de ciertos grupos o personas.

Pero además tenemos que reconocer que todas las personas tendemos a ver aquella parte de la realidad que concuerda con nuestras creencias preexistentes, y dejamos pasar aquello que no se adecue o contradiga nuestra forma de ver la realidad; por tanto, los estereotipos se autoafirman. Por mucho que creamos que la realidad es algo objetivo y que nuestros pensamientos se construyen al percibirla, funciona al revés: nuestros pensamientos sirven de filtro cuando percibimos la realidad, de forma que tendemos a ver unas cosas e ignoramos otras. Por lo tanto, tendemos a reforzar nuestras ideas preconcebidas y a minimizar aquella parte de la realidad que nos serviría para cuestionarlas.

A los latinos se nos asocia con las bandas, y eso hace que tengamos fama de conflictivos. Y si protestamos en contra de esta asociación delante de alguien, reforzamos nuestra imagen de conflictivos. Es un círculo vicioso del que nos cuesta mucho salir (Llorca, 2017)

Pero es que, además, “naturalizamos” los estereotipos asociados a cada grupo social: “las mujeres prefieren cuidar a cualquier otra tarea”, “a la juventud de hoy no le interesa más que divertirse”, “la población inmigrante nos quita el trabajo”, “la población gitana no quiere integrarse”, “los musulmanes son más machistas que nosotros, y las mujeres musulmanas están sometidas”, “quien no tiene trabajo, es porque no se ha esforzado lo suficiente”, etc. De esta manera construimos un “otro-otra” diferente, “que no somos nosotras-nosotros”, que, además, al final somos mejores. Y de esta manera, justificamos las desigualdades sin cuestionarlas, por ejemplo:

- Si es natural que las mujeres tiendan más a los cuidados, es normal que asuman más horas de trabajo doméstico que los hombres.
- Si la juventud sólo quiere divertirse, es normal que no veamos la necesidad de preguntarles qué quieren o cómo ven la realidad, incluso cuando se trata de cosas que les afectan directamente.
- Si la población inmigrante nos quita el trabajo, vamos a justificar las leyes discriminatorias hacía esta población en cuanto al acceso al trabajo⁵.

Y así con todo.

Según Miguel Ángel Martín Cárdena y Gaspar Brändle (2011), pueden destacar tres estrategias que usamos para no modificar nuestros prejuicios y estereotipos, incluso cuando nos topamos con una realidad que nos lo cuestiona, así:

5. También sería interesante plantearnos porqué el trabajo doméstico siendo vital para la supervivencia del ser humano, ocupa un espacio secundario en importancia respecto al trabajo remunerado, es decir, ¿por qué la producción de riqueza, normalmente para otros, es más importante que la reproducción de la vida?, de hecho ¿es más importante producir – normalmente para enriquecer a otros- que divertirse?, ¿de verdad es tan importante que lo consideramos propio –a pesar de que habitualmente somos nosotros o nosotras quienes trabajamos y son otros quienes se enriquecen- y nos molesta que nos lo roben?.

La **racionalización**, es decir, cuando por ejemplo consideramos que una actitud positiva y no estereotípica de una persona perteneciente a un grupo social, no es fruto de una característica interna del sujeto –como la habilidad social, las capacidades-, sino que es resultado de factores externos -como la suerte o la ayuda exterior-.

Un ejemplo de racionalización es cuando dentro de un sector profesional, especialmente si es masculinizado, presuponemos que el mérito de los logros profesionales de una mujer no está relacionado con su desempeño directo como profesional, sino con la ayuda que le haya prestado algún hombre... (Micromachismo, 2016)

La **excepcionalización**, que se da cuando invalidamos aquella información que contradice nuestro prejuicio, viéndolo como algo que no es común. Es por ejemplo cuando usamos esa frase de “la excepción que confirma la regla”.

Por ejemplo, personas que son gitanas y que al no cumplir con los prejuicios asociados a ser “gitano” o “gitana” escuchan eso de “no pareces gitana”, especialmente en el caso de las mujeres... (Garret y Serrano, 2017)

Y finalmente la **subcategorización**, es decir, el establecer subcategorías donde incluir los casos que no encajan en el estereotipo del grupo, de forma que se considera que esas personas no son, de verdad, parte del grupo.

Por ejemplo, cuando se menosprecia a las personas de origen sudamericano, excepto a las argentinas o chilenas, porque se les considera más parecidas a las europeas... (Llorca, 2017)

Evidentemente también hay estrategias que se han demostrado eficaces frente a los estereotipos y prejuicios. Continuando con los mismos autores, podemos clasificarlas en tres niveles: el social, el interpersonal y el individual.

Respecto a las **estrategias en el nivel social**, se dice que lo más importante es modificar el contexto en el que se generan y difunden los prejuicios, y para ello están las políticas públicas, las políticas educativas y las campañas comunicativas.

En cuanto al **plano interpersonal**, consiste en la idea de que el contacto entre grupos puede lograr mejoras en las relaciones intergrupales y reducir el prejuicio, ahora bien, para que vaya bien (y no sólo sea coexistencia y/o derive en hostilidad) son necesarios ciertos requisitos (según Allport escribía en 1954):

1. un estatus equivalente dentro de la situación en la que se produce el contacto;
2. existencia de cooperación intergrupal;
3. unos objetivos comunes;
4. apoyo y respaldo por parte de las autoridades, la ley o las costumbres sociales.

En cuanto al **nivel individual**, hay diferentes estrategias:

1. La complejización del pensamiento. Frente al pensamiento simple y falto de matices, las generalizaciones con las que se alimenta el prejuicio, el entrenamiento en el pensamiento crítico y cuestionador puede ayudar a no necesitar agarrarse de prejuicios para comprender la realidad.

2. El desarrollo de la empatía entre aquellas personas que tienen los prejuicios y aquellas que son víctimas de los mismos.

3. La confrontación entre creencias y valores y conductas discriminatorias.

Así, el reconocimiento de discrepancias entre el comportamiento personal (i. e., mostrar tendencias prejuiciosas) y el autoconcepto (i. e., considerarse una persona justa e igualitaria) genera sentimientos negativos hacia uno mismo que pueden promover un comportamiento más igualitario y tolerante en situaciones sucesivas (Martín Cárdena y Brändle, 2011:94)

4. La negación continuada de las asociaciones estereotípicas, es decir, el cuestionamiento constante de las relaciones estereotípicas.

Las sesiones que presentamos en esta guía centraran su trabajo en el plano individual: desde la consciencia de que todos y todas estereotipamos y juzgamos, procuraremos complejizar la realidad, favoreciendo la empatía con quien vive discriminación y confrontando entre el discurso y la práctica, para ir desconfiando de las ideas generales y estereotípicas.



UNIDAD DIDÁCTICA

1



PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS

· Prejuicios ·

- **Cáceres (Extremadura, España) 2016**
- Idiomas: Español
- Título: "Prejuicios"
- **Equipo participante:**
Jóvenes del Barrio de Aldea Moret, Cáceres
- **Actores y Actrices:**
María: *Noemí Fernández*
Javier: *Javier Muñoz Calvache*
Sra. Remigia: *Carlota Rivero Gallardo*
- **Locutor de Radio las Minas:** *Andrés Villanueva Parra*
- **Grupo Flamenco:**
Kilito Salazar
Coral Hernández Santos
Miguel Hernández Santos
Raúl Hernández Bruno
Jazmina Hernández Bruno
Miguel Ángel Bermejo
Pedro Hernández García
Ismael Hernández Hernández
Ramón Silva Plantón
- **Producción:** *Carmen Guerrero y Virginia Plata*
- **Ayte, dirección y etalonaje:** *Alex Noxop*
- **Equipo de Cámara:** *Manuel Ortíz y Fran Valle*
- **Dirección y fotografía:** *Alberto Muñoz*
- **Arte:** *Laura López*
- **Vestuario:** *Noemí Fernández*
- **Scrp:** *Andrés García*
- **Sonido:** *Ulises Marcos*
- **Figurantes:** *Helena Macías y Fran Valle*
- **Dirección y montaje:** *Maribel Rangel, Malévola Films*

https://www.youtube.com/watch?v=_VMyaETRzYM

DESARROLLO DEL TALLER



Objetivos

- ▶ Reflexionar acerca de cómo se construyen los prejuicios y cómo actúan impidiéndonos conocer la realidad en toda su riqueza.
- ▶ Aprender/reflexionar sobre la construcción y refuerzo de los estereotipos, es decir, las categorizaciones que hacemos de grupos sociales que consideramos ajenos a nosotras y nosotros, fuera de la "normalidad".
- ▶ Analizar cómo los estereotipos y los prejuicios influyen en nuestra manera de ver el mundo y de las personas, limitando nuestra visión acerca de ellas.
- ▶ Acercarnos a las realidades diferentes a las que conocemos desde lo que compartimos. Generar empatías.

Actividades pre-visionado

START

Tiempo: 25 minutos

Recursos: papelones, papeles de dos colores diferentes y rotuladores

1. Presentación de la persona facilitadora y de las jornadas.
2. Explicación del cortometraje "Prejuicio". El corto está rodado por jóvenes y ambientado en el Barrio de Aldea de Moret, en Cáceres.

Aldea Moret es un barrio de sobra conocido en la zona, pero seguro que en otras poblaciones hay sitios similares, algún barrio que se considere más conflictivo.

En Cáceres o en Extremadura al decir que se va a poner un corto ambientado en Aldea Moret comienzan los comentarios. Se puede insistir preguntando: ¿Qué pensáis de la gente de Aldea Moret?

En otros lugares se pueden hacer esas mismas preguntas, pero haciendo referencia al barrio considerado conflictivo del lugar donde se facilite el taller.

3. Tras esta introducción se divide a la clase en grupos de entre 4-6 personas y se dan dos papelones a cada grupo, y al menos dos cuartillas por persona, una de cada color; también se dan rotuladores.
4. Se pide a los grupos que dibujen en cada papelón dos siluetas de personas, una de mujer y otra de hombre. En uno de los papelones, el título sería "Persona del barrio del que sean la mayoría de las personas participantes"; en el otro "Persona de Aldea Moret o el barrio similar de la localidad".
5. Tienen que escribir en las etiquetas características/adjetivos que consideran tienen estas personas (en función del barrio) e ir pegándolas alrededor de la silueta. La idea es que expongan los estereotipos y prejuicios que tienen de las personas diferenciando si son mujeres u hombres.

Visionado

Tiempo: 10 minutos

Recursos: proyector y pantallas

Poner el corto de "Prejuicios" elaborado por jóvenes del Barrio de Aldea Moret, en Cáceres, en junio-julio del 2016.



Actividades post-visionado

Tiempo: 10-15 minutos

Recursos: ninguno adicional

1. Con posterioridad al visionado se pide a cada grupo que repense las etiquetas que han puesto en las siluetas. En el caso de que hayan cambiado la manera en la que lo veían (adjetivos estereotipados) pueden darle la vuelta a esas etiquetas y escribir en el dorso la nueva característica que descubren o que antes no tuvieron en cuenta.
2. Cada grupo explica a los demás grupos si se ha dado ese cambio de etiquetas en su grupo, y el por qué sí o porque no.

Elementos para la facilitación

Enfrentar los estereotipos y los prejuicios es difícil, así que para contrarrestarlo recuerda las estrategias individuales mencionadas anteriormente: la complejización del pensamiento; el desarrollo de la empatía; la confrontación entre creencias/valores y conductas discriminatorias; y la negación continuada de las asociaciones estereotípicas.

Sobre todo para este último, recomendamos el manual anti-rumores D-CAS (2011) "Guía Práctica para combatir los rumores y prejuicios sobre la diversidad cultural" Ayuntamiento de Barcelona, 2011.

http://www.antirumores.com/resources/guia_antirumores.pdf

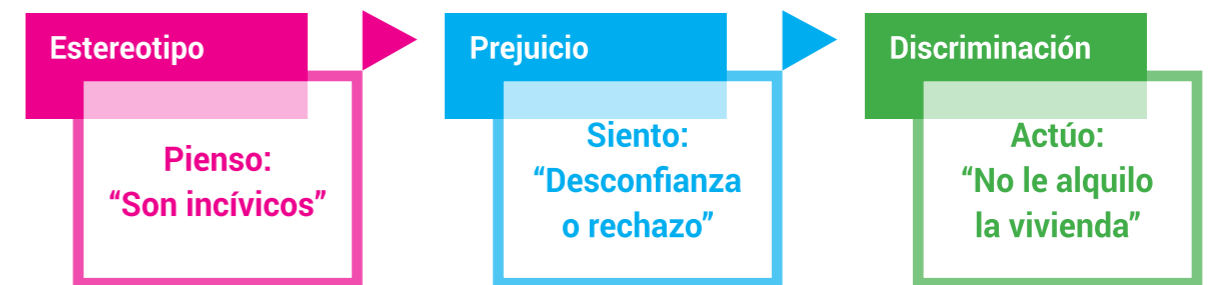
Ideas importantes a tener en mente

- Todas las personas estereotipamos y tenemos prejuicios hacía otros grupos sociales, sin pararnos a pensar cuánto hay de verdad en ellos ni cómo afectan a la población que estereotipamos y prejugamos.
- Si nos parásemos a conocer, descubriríamos que no existen tantas diferencias entre esos grupos que estereotipamos y prejugamos y nosotros o nosotras mismas; donde sí existe mayor diversidad de la que esperamos, es al interior de ese grupo que estereotipamos.
- Los estereotipos ayudan a naturalizar las jerarquías, también las patriarcales. Estas jerarquías conviven con otras, como las que se construyen en función de la raza, la cultura o la clase. Así, damos por supuesto que las culturas no occidentales son más patriarcales que las nuestras, las mujeres que en ellas viven están más sometidas y además no tienen agencia propia para enfrentar ese patriarcado, es decir, son más sumisas. Esto también es un estereotipo y puede derivar en prejuicio.
- Y cuando encontramos en el grupo, personas que no cumplen con el estereotipo o prejuicio, no racionalizamos; ni lo consideramos como excepcionalidad; y tampoco creemos un subgrupo donde incluirlas, con el que mantener a salvo nuestros estereotipos o prejuicios.
- Finalmente, no olvidemos que sobre nosotras y nosotros también recaen estereotipos y prejuicios.

Y de ahí sigue la discriminación

Entre los prejuicios y los estereotipos existe una relación de continuidad: El estereotipo es una creencia, que lleva al prejuicio como actitud, dando lugar a la discriminación como forma de comportamiento.

Por ejemplo: estás alquilando una vivienda y llama un hombre con acento extranjero, que identificas como marroquí, y que solicita alquilar la vivienda para él y su familia.



Fuente: D-CAS, 2011:7

En definitiva "Los estereotipos sirven de base a los prejuicios y estos últimos tienden a exteriorizarse en comportamientos negativos designados bajo el término de discriminación" (Prevert et al, 2012:11). Sin embargo, y aunque están unidos, se pueden dar casos de discriminación sin la presencia de estereotipos.

Por tanto, podemos decir, que la discriminación es un paso más, ya que no sólo se trata de juzgar a una persona por pertenecer a un grupo social (estereotipos), ni de que tengamos sentimientos desfavorables hacia alguien por ello (prejuicios); cuando discriminamos, actuamos de forma intolerante, rechazamos y excluimos a esa persona hacia la que tenemos el prejuicio. Es un claro acto de violencia.

Existen muchos motivos por los que una persona puede ser discriminada, aunque los más frecuentes y conocidos son la discriminación por razón de género, por el origen racial o étnico, por su orientación sexual, por tener alguna discapacidad o por su religión o convicciones, existiendo otras como la edad, el padecer alguna enfermedad, las opiniones políticas, etc. "En definitiva, cuando nos relacionamos con una persona diferente y, por un motivo u otro, la tratamos de manera distinta y desfavorable respecto al resto, estamos discriminándola" (INMUJER, 2013).

Así, la discriminación está relacionada con lo que se naturaliza como "normal" en un grupo humano determinado. Al final el estereotipo y el prejuicio en el que se basa no es más que la construcción de la "otredad", es decir, la forma que un grupo tiene de distinguirse respecto a otro y sentirse mejor. Por tanto, la discriminación también está relacionada con las estructuras sociales y las relaciones de poder que en ellas se dan, es decir, con ese sistema capitalista, patriarcal, heterosexual, racista, colonialista, depredador ambientalmente, entre otros factores. Ninguna de estas estructuras, por sí misma, tiene más peso que las demás, sino que todos estos sistemas conviven y se retroalimentan. De la misma manera que estas estructuras sociales interrelacionan, también las opresiones que conllevan lo hacen, por eso se habla de "discriminación múltiple" o de "interseccionalidad", porque son varias las fuentes de discriminación y es probable que en una misma persona se conjuguen varias.

Si tuviéramos que definir el término de 'interseccionalidad' diríamos que se utiliza para señalar cómo diferentes fuentes estructurales de desigualdad mantienen relaciones recíprocas. Es un enfoque teórico que subraya que el género, la etnia, la clase, u orientación sexual, entre otras categorías sociales, son construidas y que están interrelacionadas. No se trata tanto de enumerar y listar todas las desigualdades posibles como estudiar aquellas que son determinantes en cada contexto. Nos lleva a explorar las categorías mismas de las que hablamos, a preguntarnos por las relaciones mutuas entre estas categorías sociales, tanto para conformar una posible forma de exclusión estructural, como para generar estrategias únicas de afrontamiento y resistencia (Platero, 2009)

Para entender la discriminación tenemos que localizarla y contextualizarla, desde la conciencia de que el patriarcado, por ejemplo, no actúa de la misma manera en la realidad de las mujeres racializadas que en mujeres identificadas como occidentales. O el capitalismo a las mujeres que a los hombres. Y así podríamos poner más ejemplos, donde no sólo haya un cruce de dos ejes de opresión. Esto también implica el reconocimiento de que una persona de un grupo oprimido en determinada circunstancia, puede estar en una situación de privilegio en otra. Por ejemplo, un hombre de clase obrera respecto a las mujeres de su misma clase social.

Pero, en definitiva, si esto es necesario para hacer un buen análisis de cómo se estructuran las desigualdades en la sociedad, también es fundamental para entender los mecanismos de resistencia y enfrentamiento a la opresión. Todo grupo social que vive una situación de opresión, genera una estrategia de supervivencia y de ruptura con la situación que genera esa opresión. Esto es lo que llamaríamos **agencia**. A menudo, cuando sólo entendemos la realidad marcada por un único eje de opresión, sólo vemos una posibilidad de vivir la discriminación y, por lo tanto, una única estrategia de enfrentarla. Si lo vemos en conjunto, entendemos que a lo mejor no está haciéndolo por ese camino, pero hay un enfrentamiento por otro lado.

Con todo, a veces lo más difícil es visibilizar las actuaciones discriminatorias, ya que no son siempre evidentes. De hecho, se puede distinguir entre:

La **discriminación directa** se da cuando a una persona perteneciente a un determinado grupo social, se le trata de manera menos favorable que a otra, estando ambas en una situación análoga o comparable.

Por ejemplo salarios diferentes entre hombres y mujeres, despidos por embarazo, diferentes contratos, etc.

La discriminación directa por razón de sexo, o por cualquier otra condición, está prohibida por la Ley.

La **discriminación indirecta** se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular respecto a otra u otras.

Así, las mujeres tienen que renunciar a promociones laborales porque se encuentran con verdaderas dificultades para conciliar su realidad familiar con la laboral. Como las mujeres siguen siendo las principales responsables de la atención y el cuidado familiar una organización del tiempo de trabajo que implique comidas de trabajo u horarios excesivos dificultará su carrera profesional. Ésta es una de las razones por las que las mujeres son mayoritariamente las que piden reducción de jornada o excedencias para el cuidado de hijas e hijos.

En la actualidad es poco habitual encontrarse muestras de discriminaciones directas en el Estado español, son mucho más comunes las discriminaciones indirectas, relacionadas con los prejuicios hacia colectivos sociales y que conllevan incluso el acceso a derechos:

P.: En otra entrevista decías que los pequeños avances que ha conseguido el feminismo serían grandes pasos para las gitanas...

M. J.: Claro, cuando se legisla en políticas de género y empoderamiento de las mujeres en general hay mujeres que no nos beneficiamos de esos pequeños avances. Si echas un vistazo a todas las medidas que se han ido haciendo para las payas, ninguna ha repercutido en las mujeres gitanas. El sistema de cuotas no nos sirve para nada porque no llegamos a las listas políticas y si se nos pone es como objetos de decoración para ser guais y muy de izquierdas.

La legislación en conciliación, que es tan básica y normalizada por la sociedad en general, a nosotras no nos impacta de ninguna manera ¡si no podemos trabajar, si no nos contratan por ser gitanas! Nosotras no partimos de la clase trabajadora, si no de la empobrecida (Zuil, 2017).

Los derechos logrados para la igualdad de mujeres y hombres, en el caso de las mujeres gitanas se topan con la realidad de que no pueden acceder a ellos porque simplemente no se les permite acceder a derechos básicos, como la participación política o el trabajo.

También hay que tener en cuenta cómo las mismas políticas públicas pueden acrecentar la discriminación. Es lo que pasa con la legislación de extranjería:

- Si bien la ley de extranjería reconoce determinados derechos independientemente de la situación administrativa, como el derecho a la documentación, reunión y manifestación, asociación, sindicación y huelga, y servicios y prestaciones sociales básicas, el grueso de los derechos sociales está supeditado a la obtención de la autorización administrativa correspondiente para residir y trabajar en España. **Este proceso se ha acentuado en los últimos años de crisis, en los que el derecho a la sanidad ha sido igualmente restringido a los extranjeros en situación irregular, que únicamente tienen derecho a los servicios de urgencias, atención a las mujeres embarazadas y menores** (Real Decreto 16/2012, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones)
- Como regla general, la residencia legal en España requiere de unos de estos dos requisitos: o bien contar con medios económicos suficientes (que el Reglamento de Extranjería establece en el 400% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples-IPREM) o bien contar con un permiso de trabajo. Ahora bien, para obtener esta autorización inicial de residencia y trabajo es necesario, entre otros, contar con una oferta de trabajo que pertenezca al Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura o acreditar la insuficiencia de demandantes nacionales adecuados, y que la persona extranjera se encuentre en su país de origen hasta la obtención, para entrar en territorio español con la correspondiente autorización (Lozano et al, 2016:259)

Es decir: para la población inmigrante el disfrute de la mayoría de los derechos sociales, incluso el acceso a la sanidad, depende de que tengan permiso de residencia en el Estado español. Para obtener ese permiso de residencia las

opciones es tener una renta elevada⁶ o acceder a un empleo, sin embargo, este acceso no se hace en igualdad de condiciones que un nacional. A pesar de esto, es habitual escuchar que la población inmigrante “quita” el trabajo a la población nacionalizada como española y que hacen un uso excesivo de los sistemas sanitarios...

Hay que tener en cuenta que muchas veces los estereotipos y prejuicios hacia colectivos sociales, favorecen prácticas de discriminación indirectas. Rita Segato (2006), hablando de racismo, nombra un racismo “de costumbre”, automático o “acostumbrado”, que puede oponerse a otras formas más obvias de manifestación, porque está totalmente naturalizado y es irreflexivo. Por ejemplo:

El profesor que simplemente no cree que un alumno negro o indígena pueda ser inteligente, y que por eso no lo oye ni repara en su presencia dentro del aula; el portero del edificio de clase media que simplemente no puede concebir espontáneamente que uno de los visitantes al edificio sea no blanco; o la familia que apuesta sin dudar en las virtudes de su miembro de piel más clara (Segato, 2006:5)

En definitiva, aún estamos lejos de poder considerar que nuestra sociedad no es discriminatoria. Tanto los espacios de toma de decisiones como la cotidianidad, sigue estando estructurada desde la desigualdad, sostenida por los prejuicios y mostrándose en actuaciones discriminatorias. A veces sólo somos capaces de ver lo más obvio, pero si miramos con más detalle, desde la sospecha a nuestro propio enfoque -consciente de que también estereotipamos y juzgamos- y nos ponemos en la situación de la persona discriminada o, la escuchamos, veremos esa discriminación invisible que, sin embargo, también es profundamente violenta.



6. En el 2017, la IPREM es de 537.84 euros, exigiéndose el 400% de esta cantidad. Datos extraídos de http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudacion/Regimenes/RegimenGeneraldeS10957/TablasResumendebase9932/Parametrosrelaciona730/index.htm.

UNIDAD DIDÁCTICA

2



DISCRIMINACIONES

· Discriminación inversa ·

- **Talayuela, Cáceres (Extremadura, España) 2017**
- Idiomas: Español
- Título: **“Discriminación inversa”**
- **Equipo participante:**
Ciclo Formativo de Atención a Personas en situación de Dependencia. IES San Martín, Talayuela (Cáceres)
- **Actores y Actrices:**
Enfermera: *Inass Bachri*
Panadera: *Elena Nuñez*
Gestora: *Mariana Mañón*
Antonio: *Borja Almaraz*
- **Figurantes:**
Salobrar Salas, Amagoia Barajando
Gloria R. de la Calle, Argimiro Suárez
Guadalupe Morcuende, Consuelo Martín
Meriem Sanif
- **Producción:** *Noelia Baena*
- **Ayte. dirección y sonido:** *Celia Sánchez*
- **Equipo de Cámara:**
Celia Sánchez
Irene Muñoz
Noelia Baena
Desiré Rodríguez
Inass Bachri
Elena Nuñez
Mariana Mañón
Borja Almaraz
- **Arte:** *Noelia Baena y Laura Santos*
- **Vestuario y peluquería:** *Desiré Rodríguez*
- **Scrp:** *Irene Muñoz*
- **Dirección y montaje:** *Maribel Rangel, Malévola Films*
- **Tema musical:** *“Afromeño” de Perroflauta, del álbum “Africaniño” 2000.*

<https://www.youtube.com/watch?v=qMLa1ynEzEo&t=45s>

DESARROLLO DEL TALLER



Objetivos

- ▶ Entender los mecanismos por los que se crean y se recrean las discriminaciones.
- ▶ Comprender cómo interactúan las discriminaciones.
- ▶ Identificar cómo la discriminación es violencia en sí misma.
- ▶ Comprender que más allá del trato individual, las discriminaciones están sustentadas por sistemas de opresión que las justifican.



Actividades pre-visionado



Tiempo: 30 minutos

Recursos: Papeles con frases de Exclusión-Inclusión

1. Presentación de la facilitadora y de las jornadas.
2. ¿Qué se acuerdan de la sesión anterior?
Hablamos de prejuicios, ideas preconcebidas sobre colectivos/grupos humanos que se repiten hasta que nos la creemos, generalizando a todo el grupo e invalidando la diferencia.

Se les entregan a los y las participantes frases que generen sentimientos de inclusión o exclusión. Se entregan en mano y se les pide que lean las frases, pero que no la compartan con sus compañeras y compañeros.

Las frases podrían ser del tipo:
EXCLUSIÓN
Si sigues vistiendo así no conseguirás tus metas.
A nadie de tu clase le interesa tu opinión, es mejor que no hables.
La voz de las mujeres no va a importar en el desarrollo de esta sesión.
Un grupo de tu clase/la clase piensa que no sabes hablar en público.
Tus sentimientos no le importan al resto de la clase.
(otros)
INCLUSIÓN
Tu participación en la clase es fundamental.
Tus ideas durante el primer taller fueron muy interesantes.
Tu opinión le interesa al resto de compañeros/as.
La profesor/a valora los esfuerzos que haces.
(otros)
3. Se coloca un papelón, con dos columnas, una donde ponga “inclusión” y otra “exclusión”. Se les pide que vayan levantándose pegando sus frases en una u otra columna y que compartan cómo se han sentido al leer la nota que les has ido entregando, qué les ha sugerido.
4. Finalmente habrá una puesta en común sobre cómo se han sentido, buscando que empaticen con cómo se han sentido las personas cuyas frases le han generado sentimientos de exclusión en contrastaste con las que al leer se han sentido incluídas.

Visionado



Tiempo: 8 minutos
Recursos: proyector y pantalla

Poner el corto de "Discriminación Inversa" elaborado por estudiantes del IES San Martín de Talayuela, del Ciclo de Atención a personas en situación de Dependencia.

Elementos para la facilitación

Intentar no prejuizar, dando por supuesto ciertos comportamientos porque sean jóvenes: "no van a poder entender ideas complejas"; "van a salir sobre todo estereotipos y prejuicios"; "no ven mal la discriminación"; etc.

Por el contrario, seguramente en el debate salgan ideas complejas así como conciencia de la influencia de los estereotipos y los prejuicios, y también sabrán distinguir comportamientos discriminatorios. De hecho, probablemente cuando surja algún comentario prejuicioso o discriminatorio será contrarrestado por el propio grupo de participantes.

Ideas importantes a tener en mente

Tener en cuenta:

- Cómo nace la discriminación y su vínculo con los prejuicios y los estereotipos.
- Cuándo se da la discriminación directa e indirecta. También de esa discriminación oculta
- La importancia de las estructuras en el "poder" de un colectivo para ser el sujeto discriminador o ser discriminado. ¿Qué definimos como normalidad?
- La interseccionalidad, como factor fundamental para complejizar cómo se da la discriminación.

Actividades post-visionado



Tiempo: 10 minutos
Recursos: ninguno adicional

Al terminar el visionado, y tras preguntarles qué les ha parecido, se hace las siguientes preguntas:

- ¿Hay en el video, situaciones de exclusión hacia ciertas personas?
¿Y de discriminación?
- ¿Pertenece esas personas a algún grupo que por regla general sufren más estas situaciones? ¿mujeres?
¿inmigrantes?
- ¿Por qué las mujeres son más susceptibles de ser discriminadas? ¿Qué ocurre con las mujeres inmigrantes o con las diversas funcionales?
- ¿En qué ámbitos se dan más estas situaciones de discriminación?
- A menudo los colectivos que sufren discriminación son aquellos que se consideran que no son como la mayoría o que no son normales, al menos del todo... ¿Cómo se puede facilitar la convivencia entre estos grupos y el grupo mayoritario? ¿a quién le corresponde dar el primer paso para que se dé esa convivencia?
- ¿Por qué crees que se forman grupos de presión ante situaciones de discriminación?

Partimos de que estas preguntas son orientativas, con la finalidad de generar debate.

Pero hay opciones

Retomemos lo visto: los estereotipos hacia un grupo determinado, dan lugar a prejuicios que se materializan en actitudes discriminatorias. Estas actitudes discriminatorias se pueden dar en la cotidianidad, pero también son estructurales, sostenidas por un sistema que retroalimenta y se retroalimenta con nuestras propias actuaciones.

En definitiva, los estereotipos, los prejuicios y la discriminación sirven de herramientas para mantener un orden social injusto, donde la diversidad, en vez de respetarse, sirve para crear categorías jerárquicas que sostienen desigualdades.

Pero ¿cómo romper estas lógicas? A menudo el problema parece tan grande que cuesta creer que es posible que podamos cambiar nada, pero seguro que nos surgen algunas ideas de qué se puede hacer.

Al comienzo, cuando en este documento se sentaban los principios que iban a regirlo, se planteaba el empoderamiento como fin metodológico y estrategia para la transformación social. Hablar de empoderamiento implicaba hablar de poder, al menos en un triple sentido: poder propio, poder con y poder para. En realidad, en este manual hemos trabajado directamente en este poder propio, es decir, en analizar ese lugar que ocupamos en la estructura social y la capacidad que tenemos desde ese lugar en cambiar aquella realidad que no nos gusta. Pero a veces también cuesta decir, bien alto, qué es lo que nos gusta.

Y es que hay que reconocer la diversidad en la que nos movemos, pero también reconocernos como diversos y diversas. La mayoría no cumplimos ese BBVAh que se nos impone como "normalidad", pero es difícil romperlo porque no cumplir con la "normalidad" tiene un coste, ya lo hemos visto. Por eso hay que fortalecer la propia autoestima, individual y colectiva.

La autoestima es el conjunto de experiencias subjetivas y de prácticas de vida que cada persona experimenta y realiza sobre sí misma. En la dimensión subjetiva intelectual, la autoestima está conformada por los pensamientos, los conocimientos, las intuiciones, las dudas, las elucubraciones y las creencias acerca de una misma, pero también por las interpretaciones que elaboramos sobre lo que nos sucede, lo que nos pasa y lo que hacemos que suceda. Es una conciencia del Yo en el mundo y, por ende, es también una visión del mundo y de la vida. Y en la dimensión subjetiva afectiva, la autoestima contiene las emociones, los afectos y los deseos fundamentales sentidos sobre una misma sobre la propia historia, los acontecimientos que nos marcan, las experiencias vividas y también las fantaseadas, imaginadas y soñadas (Lagarde, 2000:9)

Al ser una experiencia subjetiva, la autoestima puede ser consciente pero es sobre todo inconsciente.

La autoestima es, consecuentemente, una experiencia ética de fidelidad a una misma: una experiencia que fluye y se transforma en permanencia. Simboliza la máxima transgresión del orden hegemónico que prohíbe tal autoestima a las mujeres en rango de tabú. Construir la autoestima es vivir, de hecho, bajo las pautas éticas del paradigma feminista, es ser libre. La política feminista plantea como aspiración a que, además de ser libres, las mujeres vivamos en libertad (Lagarde, 2000:11)

Marcela Lagarde habla de las mujeres, y de cómo tradicionalmente se las educa como "seres-para-otros", es decir, para estar completas no basta con ser mujeres, deben ser madres, por lo tanto, se definirán por tener un hijo o una hija; esposas o novias, definiéndose por su pareja; etc. Si tenemos alguna duda, pensemos qué se dice de una mujer de cuarenta años que no tiene pareja ni hijas o hijos; de hecho, si no los tiene a los treinta, se le preguntará que para cuándo la descendencia, y si no tiene pareja, se le recordará que no se preocupe, que ya encontrará a su media naranja...

Pero en general, es habitual que las personas que sufren algún tipo de discriminación, tengan la autoestima baja:

A nivel social, la discriminación que toca las categorías sociales menos favorecidas tiene tendencia a desarrollar en las víctimas la aceptación de su situación, en la medida que aceptan e interiorizan los prejuicios desvalorizantes de los cuales han sido objeto (desesperanza aprendida, reproducción social de la discriminación). Así, pueden pensar que lo que les pasa se debe a su falta de inteligencia, a su inexperiencia o simplemente a su condición social. Es decir, se sienten culpables de su situación y de esa manera legitiman la discriminación de la cual son objeto (en la medida que un grupo desfavorecido acepta su suerte, es menos capaz de defenderse contra la injusticia social) (Prevert et al, 2011)

Por eso es tan importante la autoestima, el poder propio, como un paso fundamental en el empoderamiento personal y colectivo, para contrarrestar los efectos de los estereotipos, los prejuicios y la discriminación en nuestras propias vidas. Pero también para fortalecernos y poder contrarrestar la proliferación de estas actitudes hacia otros colectivos. Porque a menudo no estamos de acuerdo con el grupo, pero cuesta ser la "rara" o el "raro". Enfrentar la presión del grupo es fundamental para modificar pensamientos y actitudes.

En la "Guía Práctica para combatir los rumores y prejuicios sobre la diversidad cultural" se definen los rumores como

declaraciones sobre personas, grupos o eventos, que se difunden de una persona a otra sin que se demuestre su veracidad, que tienen credibilidad no porque haya pruebas directas que las sostengan sino porque hay mucha gente que se las cree (Sunstein cit. en DCAS 2011:10)

Según esta guía hay varios factores que explican el poder de un rumor, siendo bastante importante la influencia del grupo del que se forma parte y que difunde el rumor, que indudablemente influye en que exista una predisposición a creerlo o no. Esto se manifiesta en tres fenómenos diferentes:

- Las **cascadas de información**, que hace referencia a como cuando una cantidad significativa de gente cree un rumor, otras se sumarán a esta creencia. En la mayoría de los casos se trata de rumores sobre temas en los que la gente no tiene información o la que tiene es escasa, por lo que la información sobre los mismos se termina dejando en manos de la mayoría ya que "tanta gente no puede estar equivocada".
- Las **cascadas de conformismo**, es decir, cuando las personas se alinean con la opinión del grupo, con tal de no enfrentarse al mismo o perder la buena opinión que el grupo pueda tener sobre uno o una misma; y esto, aunque no se comparta la opinión del grupo, llegando incluso a falsear sus opiniones. En realidad, a veces es complicado y requiere valentía cuestionar, dudar o enfrentarse a la opinión del grupo.
- La **polarización del grupo**, cuando personas con ideas similares reflexionan juntas sobre las mismas, habitualmente terminan adoptando ideas más extremas de lo que pensaban antes de juntarse. En el tema de los rumores, las opiniones se vuelven más radicales cuando hay rumores que las secundan y tras el fortalecimiento de su confianza al conocer a otras personas que comparten sus opiniones.

Al final, los rumores están sostenidos por **prejuicios y estereotipos**, que como hemos visto, constituyen la interpretación que hacemos de la realidad y que están validados por el grupo. Porque queramos o no, le damos más **legitimidad** a las opiniones de aquellas personas que consideramos de nuestro grupo social que a alguien de fuera.

Por tanto, aceptemos que enfrentar la influencia del grupo es fundamental a la hora de poder modificar pensamientos prejuicios y actitudes discriminatorias, y para ello es necesario contar con una autoestima alta. Así podremos defender nuestras opiniones cuando son contrarias al grupo, y no dejarnos afectar por el grupo social que nos rodea cuando nos comportamos de forma diferente a la que el grupo define como normal. Y lo definido como normal, además de favorecer la discriminación, limita la diversidad.





UNIDAD DIDÁCTICA

3



ME GUSTO DIFERENTE

· Sobre gustos no hay nada escrito ·

- Cáceres (Extremadura, España) 2017
- Idiomas: Español
- Título: "Sobre gustos no hay nada escrito"
- Equipo participante:
Estudiantes de 4º de la ESO del IES Al-Qázeres, Cáceres.
- Actores y Actrices:
Yago Peña Díaz
Carlos Elías Tello Miguel
Lorena Ojalvo Pulido
Marta Santillana Sandoval
Marian Sadgui
Marco Aceituno Orientadora
- Realización: *Maribel Rangel*, Malévola Films
- Edición y postproducción: *Alejandro Tejero*

<https://www.youtube.com/watch?v=Lc3hdiE3U7kM>



DESARROLLO DEL TALLER



Objetivos

- ▶ Comprender cómo nos afecta las opiniones que sobre nosotros y nosotras tenga nuestro grupo social, cómo afecta sobre todo a nuestra autoestima.
- ▶ Entender la importancia de la autoestima como factor determinante para disfrutar de lo que nos gusta, aunque se salga de la "normalidad", pero también para enfrentar lo que no nos gusta e incluso cambiarlo.
- ▶ Enfrentarnos a los prejuicios y comportamientos discriminatorios que hayamos vivido, y comprobar cómo con otras personas es más fácil hacerlo.

Actividades pre-visionado

START

Tiempo: 25 minutos

Recursos: folios de colores, celo y rotuladores

1. Presentación de la facilitadora y de las jornadas.
¿Qué se acuerdan de la sesión anterior?
Hablamos de discriminación, de cómo a veces hay situaciones discriminatorias que no vemos y también colectivos que con más facilidad son discriminados.
2. Previo al inicio de la sesión se dispone el espacio en círculo o se intentan generar espacios en el aula que les permitan desplazarse por la misma sin dificultad. Se tienen preparadas tiras de folio (aproximadamente se pueden sacar 5 por cada folio)
3. Se entrega a las personas participantes tres tiras de folios de colores (naranja, azul y rojo) y se les pide que escriban lo siguiente:
 - rojo: característica negativa que crean que tienen, algo que no me gusta.
 - azul: una habilidad que tengo.
 - naranja: característica positiva de mí misma/o, algo que me gusta.
4. Se les pide que piensen en esa característica y que se peguen las mismas en una parte diferentes del cuerpo, donde sientan que esa característica está situada en el cuerpo (por cómo les hace sentir).
5. Se les invita a caminar por el aula libremente para que el resto pueda ver qué características han seleccionado.
6. Trascurridos 2-3 minutos se les pide que se agrupen por parejas. Cada pareja tiene que coger la tira roja de la otra persona, darle la vuelta y tratar de reconvertirla en una característica positiva.

Se comparte en grupo grande:

- ¿Qué les ha costado identificar más? ¿la característica negativa, positiva o la habilidad?
- ¿Cómo se han sentido caminando por el aula?:
¿Les ha sorprendido la característica que ha reconvertido su pareja? ¿Por qué?
- ¿Han sentido exposición o juicio por parte de otras personas?

Visionado



Tiempo: 5 minutos
Recursos: proyector y pantalla

Poner el corto de "Sobre Gustos No Hay nada Escrito" elaborado por estudiantes de 4º de la ESO del IES Al-Qázeres, de Cáceres.



Elementos para la facilitación

- Comenzamos con la dinámica más personal de las tres sesiones. En general, cuesta pensar en nuestros aspectos positivos, es más fácil pensar las negativas. Por tanto, hay que tener cuidado, dar los tiempos que corresponda y aceptar que cuesta reconocer cuanto nos afecta la opinión del grupo. Esto incluye aceptar que haya quien no quiera participar activamente en la dinámica.
- Pero también es verdad que es emocionante ver cómo sienta cuando la opinión del resto es más positiva que la que solemos tener sobre nosotros o nosotras.
- La actividad post-visionado, busca generar sentimientos de liberación: por un lado, destruyen lo que le ha hecho daño en algún momento, y además se destruye en colectivo.

Actividades post-visionado



Tiempo: 15 minutos
Recursos: papelitos, globos y rotuladores

Tras preguntarles qué les parece el cortometraje, se les pregunta si les parecen valientes quienes participan en el mismo, por decir lo que piensan.

Tras la respuesta, se les propone una última actividad.

1. Se les reparte globos, para que los inflen, y en ellos deben escribir con un rotulador un estereotipo, un prejuicio o una discriminación que hayan sufrido y que les ha afectado a la autoestima. También se puede hacer un ejercicio de honestidad y reconocer un prejuicio que se tenga o haya tenido, o un acto discriminatorio que se haya hecho.
2. Después se atan el globo en los zapatos y en grupo, deben intentar explotar el globo del resto de participantes.

Ideas importantes a tener en mente

Tener en cuenta:

- El coste que tiene salirse de la "normalidad", porque sí nos afecta la opinión del grupo.
- Lo difícil que es tener una autoestima sana cuando nos dirigen estereotipos e incluso se nos discrimina, por ser bajitos; por no estar delgada; por nuestra timidez, aunque en el caso de las chicas también por ser demasiado "descaradas"; etc.

Tener en cuenta la diversidad del grupo de participantes y cómo afecta. Es decir, si es una chica o un chico, si es de otra nacionalidad, si es de una clase social más baja que el resto del grupo, si es una persona racializada, etc. Entender cómo, por ejemplo los motes, muchas veces no son más que estereotipos.

Y como siempre recordar, que somos objeto de estereotipos y prejuicios, y que sufrimos discriminación, pero también nosotros y nosotras estereotipamos, juzgamos y discriminamos en ocasiones.

III

Conclusión

Para presentar las conclusiones vamos a hacerlo con un camino, o un cuento...

En nuestra sociedad existen MUIROS, sostenidos por el propio **patriarcado**, por el **capitalismo**, por el **racismo**.

Para saltar, volar, ignorar, cruzar, en definitiva, para que esos muros no nos impidan construir un mundo mejor, presentamos el **feminismo** y la **interculturalidad** como HERRAMIENTAS, como MAPAS. Y el MANUAL para usar esas herramientas o leer esos mapas que os proponemos es la **educación popular**, entre otras cosas porque implica que entonces el uso de las herramientas, la lectura de los mapas, será colectiva, junto a otras personas.

Y así, con más gente, podremos romper con los **estereotipos** y los **prejuicios** que nos impiden ver la realidad en toda su amplitud; reconocer las **discriminaciones**, las que vivimos en primera persona y empatizar con las que viven otras personas, comprometiéndonos con su erradicación; y fortalecer nuestra **autoestima**, para enfrentarlas. Así, las herramientas serán más fuertes y el mapa más claro, y podremos derribar el muro más fácilmente, caminando con otras personas, retroalimentando las herramientas, los mapas, del feminismo y la interculturalidad.

BIBLIOGRAFÍA

COFIÑO, Ana (2010) "PATRIARCADO: Una categoría útil para la Historia de las Mujeres". *Documento pedagógico Módulo III Escuela de Formación política feminista*. La Otra Cooperativa/Editorial La Trilla, Guatemala, 2010.

D-CAS *Guía práctica para combatir los rumores y prejuicios sobre la diversidad cultural* Documento elaborado en el marco del Proyecto Antirumores. Fundación ACSAR. Revisión y traducción al castellano de la guía original que editó el Ayuntamiento de Barcelona en el 2011.

DEL VALLE, T. (coord.); APAOLAZA, J.M.; ARBE, F.; CUCÓ, J.; DÍEZ, C.; ESTEBAN, M.L.; ETXEBERRIA, F.; MAQUIEIRA, V. (2002): *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid, Narcea.

ESTEBAN, Mari Luz (2009) "El feminismo como teoría y práctica. El concepto de género" II. Jornada de Trabajo Social. Vitoria-Gasteiz 2 de abril de 2009.

GARRET, Jorge y SERRANO, Luis "Yo (también) soy gitano" *eldiario.es*, 26 de Julio del 2017.

Accesible online:

http://www.eldiario.es/andalucia/enclave_rural/gitano_0_277872927.html

Consultado el 30/09/2017.

JIMÉNEZ GONZÁLEZ, Nicolás Coord. (2015) *Guía de recursos contra el antigitanismo*. Federación Autónoma de Asociaciones Gitanas de la Comunidad Valenciana (FAGA), Alicante.

LAGARDE y de los Ríos, Marcela (2000) "Autoestima y Género" *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Cuadernos Inacabados 39 Ed. Horas y Horas, Madrid, 2000.

Accesible online:

https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/marcela_lagarde/autoestima.pdf

Consultado el 06/07/2017.

LLORCA, Álvaro "España no se da cuenta de lo racista que es: cuatro jóvenes nos hablan de microrracismos." *El País. Verne*, 21 de Octubre del 2017

Accesible online:

https://verne.elpais.com/verne/2017/09/19/articulo/1505807589_910685.htm?id_externo_rsoc=TW_CM_Verne

Consultado el 30/10/2017.

LOZANO Caro, Inmaculada et al. (2016) De oca a oca. Migro y cuido porque me toca. *Texto brújula para situar el empleo de hogar en la ruta del buen vivir*. Asociación Sociocultural Barrios, Sevilla, Julio, 2016.

MARTÍN CÁRDABA, Miguel Ángel y BRÄNDLE, Gaspar (2011) "Buscando la inclusión de las minorías en un contexto multicultural. Una revisión teórica del prejuicio y de las estrategias para reducirlo" *Papers 2013, 98/1 pp. 79-102*.

MARTÍNEZ, Luz y ESCAPA, Rosa, *Guía de Formación para la incorporación de la Igualdad en la Administración Pública*. Escuela de Administración Pública de Extremadura, Consejería de Administración Pública y Hacienda. Junta de Extremadura.

Accesible online:

http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf

Consultado el 30/09/2017.

MUROS

SOCIEDAD CAPITALISTA,
PATRIARCAL
Y COLONIALISTA



Sujeto privilegiado:
Blanco, Burgués, Varón, Adulto,
con una funcionalidad normativa,
y heterosexual

HERRAMIENTAS Y MAPAS

INTERCULTURALIDAD

IGUALDAD DE
GÉNERO-FEMINISMOS

MANUAL

EDUCACIÓN
POPULAR

¿Cómo andamos?

Rompiendo nuestra forma de ver el mundo:
ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

RECONOCIENDO las DISCRIMINACIONES;
COMPROMETIÉNDONOS con su erradicación

Fortaleciendo nuestra AUTOESTIMA individual y colectiva

EL FUTURO ESTÁ POR CONSTRUIR

MICROMACHISMOS, "Las guapas ascienden más rápido en las empresas" *eldiario.es*, 28 de Enero del 2016.

Accesible online:

https://www.eldiario.es/micromachismos/companera-hecho-fuerte-empresaguapa_6_473562679.html

Consultado el 30/09/2017.

MURGUIALDAY, Clara (2013) en *Reflexiones feministas sobre el empoderamiento de las mujeres*. Colección Cooperació, Barcelona.

MURGUIALDAY, Clara; Pérez de Armiño, Karlos y Eizagirre, Marlen *Empoderamiento. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. Universidad del País Vasco; Hegoa. 2000.

Accesible online:

<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86>

Consultado el 07/07/2017.

PÉREZ OROZCO, Amaia (2014) *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños, Madrid.

PLATERO, Lucas (2009) "Las políticas de igualdad de Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco a examen: una mirada sobre la interseccionalidad, la construcción del género y la sexualidad". *IX Congreso AECPA Repensar la democracia: inclusión y diversidad*. Málaga 25 de Septiembre 2009.

PREVERT, Aline; NAVARRO CARRASCAL, Oscar; y BOGALSKA-MARTÍN, Ewa (2012) "La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica" *Rev. Psicol. Univ. Antioquia vol.4 no.1 Medellín jun.* 2012.

Accesible online:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S214548922012000100002#1

Consultado el 22/10/2017.

RODRÍGUEZ, R. Moya, M.C. (1998) "España vista desde Andalucía. Estereotipos e Identidad" *Psicología Política, N° 16*, 1998, 27-48.

SEGATO, Rita (2006). "Racismo, Discriminación y Acciones Afirmativas: Herramientas Conceptuales". En ANSIÓN, Juan et al *Acción afirmativa e interculturalidad. Reflexiones a partir de la experiencia*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.

WALSH, Catherine (2010) "Interculturalidad crítica y educación intercultural". *Construyendo Interculturalidad Crítica* (2010) Viaña, Jorge; Tapia, Luis; y Walsh, Catherine, Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello.

INMUJER "Cómo actuar ante casos de discriminación y delitos de odio e intolerancia: guía práctica" (2013) Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

ZUIL, María "Gitanas feministas: "Las payas nos tratan como si fuéramos monos que hablan" *El Confidencial*, 16 de noviembre del 2017.

Accesible online:

https://www.elconfidencial.com/espana/2017-11-16/gitanas-feministas-laspayas-nos-tratan-como-si-fuera-mos-monos-que-hablan_1478723/

Consultado el 20/11/2017.



