

La **diversidad**  
importa.

**Mójate.** Marca  
la **diferencia.**

**Guía** por el  
respeto a  
la **diversidad**



Con el apoyo de:



**Vicente Ferrer**

Ajuntament de  
Barcelona



# La **diversidad** importa. **Mójate.** Marca la **diferencia.**

**Guía** por el  
respeto a  
la **diversidad**



[www.fundacionvicenteferrer.org](http://www.fundacionvicenteferrer.org)

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

[@fundacionvicenteferrer](https://www.facebook.com/fundacionvicenteferrer)

[/fvicenteferrer](https://www.instagram.com/fvicenteferrer)

**Coordinación**  
Unidad de Sensibilización de la Fundación  
**Vicente Ferrer**  
[www.fundacionvicenteferrer.org](http://www.fundacionvicenteferrer.org)

**Autoría**

**Fil a l'agulla**  
[www.filalagulla.org](http://www.filalagulla.org)  
Sara Carro  
Mireia Parera

**Diseño, maquetación e ilustración**  
Jana Martínez

**Corrección ortotipográfica**  
Aina Cartagena



# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>6</b>
<b>2. ¿Qué piensas cuando escuchas la palabra <i>poder</i>?</b>	<b>8</b>
I. ¿Qué te da poder?	9
II. ¿Cómo son las dinámicas de poder en un grupo clase?	13
<b>3. Cómo yo discrimino, la mayoría de las veces, sin darme cuenta.</b>	<b>15</b>
I. ¿Cómo funcionan las dinámicas de discriminación?	15
II. Algunas pistas para romper el ciclo de la discriminación.	16
<b>4. Cuando soy yo a quien discriminan.</b>	<b>20</b>
<b>5. ¿Cómo marcar la diferencia?</b>	<b>22</b>
I. Educación infantil	24
II. Realización de proyectos audiovisuales y espectáculos	25
III. Actividad física y deportiva	26
IV. Administración	27

# 1. Introducción

## Hemos escrito esta guía para ti. Queremos darte una visión sobre cómo se puede hacer un uso del poder que ayude a construir un mundo más justo, a favor de la justicia social, libre de discriminación.

Para avanzar hacia la equidad nos hemos focalizado en 3 ejes de opresión que nos interpelan a todas las personas: el racismo, el machismo y el capacitismo, la discriminación en contra de las personas con discapacidad.

Aquí encontrarás reflexiones y herramientas que te pueden ser útiles desde ya en tu vida cotidiana, en las relaciones con las personas del instituto, tus grupos, tu familia, y en el mundo laboral.

Para avanzar hacia la justicia social es importante que las personas que tenéis planes de dedicaros a la educación Infantil, a la actividad física y deportiva, a la realización de proyectos audiovisuales y espectáculos y a la administración, adquiráis herramientas y conozcáis experiencias antirracistas, no capacitistas y feministas. Así, podréis transformar el mundo también desde el ámbito laboral.

La diversidad importa. ¿Te imaginas que lo diferente fuese visto con curiosidad, y no con perspicacia, con miedo, con rechazo o con prepotencia? ¿Quién dice qué es mejor y qué peor? ¿Quién dice qué es normal y qué es raro? ¿Cómo se elige quién o qué se margina y quién o qué es popular?

Esta guía parte de la idea de que es importante mojarse a favor de la justicia social. Tomar partido por quien se lo pasa peor. Si no se hace nada, se dejan las cosas como están. Y no solo eso, sino que sin hacer nada contribuimos al rollo racista, machista y capacitista.

Hemos dividido esta guía en 4 apartados. En el primero te hablamos sobre el poder. ¿Qué es? ¿De qué depende que alguien tenga o no poder? ¿Qué puedes hacer con tu poder? En la segunda parte damos algunas pistas sobre cómo utilizar tu poder para no discriminar. En la tercera parte te damos algunas orientaciones para cuando eres quien sufre la opresión o eres la persona discriminada. ¿Qué pasa entonces? ¿Cómo podemos entendernos mejor, acompañarnos y no caer en el auto odio? En el último apartado recogemos recursos, buenas prácticas, y videos que te pueden inspirar para contribuir a construir el mundo con el que sueñas.

Si quien está leyendo este documento es docente, esperamos que también puedas disfrutar y aprender de la lectura. Pensamos que es un documento útil para fomentar la no-discriminación en la práctica docente.

El propósito de esta guía es ampliar la idea que tenemos de poder para promover un uso responsable orientado al bien común, más consciente de los impactos que tenemos sobre los y las demás. Esta nueva manera de entender el poder ayuda a construir relaciones que marcan la diferencia: no discriminatorias.

### Sobre la terminología que utilizamos en la guía

El lenguaje utilizado es empoderador generado desde los márgenes. Es decir, que utilizamos palabras creadas por las personas que viven la opresión en carne propia y se organizan para combatirla. Queremos aclarar algunos términos, porque igual para algunas personas son poco conocidos.

Hablaremos de diversidad funcional y de capacitismo. **Diversidad funcional** es el término que algunas personas han escogido para nombrar su diversidad y huir de terminologías negativas que son discriminatorias, como minusválidas. Por eso hablamos de personas con diversidad funcional, siendo esta característica una parte de su persona, pero no su totalidad.

El **capacitismo** es una forma de discriminación hacia las personas con diversidad funcional que se basa en la idea de que éstas personas son lo raro y las **personas normotípicas** (personas sin diversidad funcional) son lo normal. De ahora en adelante utilizaremos el término normotípico en vez de decir sin diversidad funcional, porque entendemos que todas las personas tenemos diferentes capacidades, independientemente de cómo nos movamos o cómo pensemos o sintamos. Por supuesto, el término minusválido, ya lo podemos ir retirando del vocabulario. Nadie vale menos.

Hablaremos de **personas racializadas** para referirnos a personas no blancas. El término es acuñado por activistas antirracistas, aunque su uso es polémico. Hay personas que están en contra de utilizar el término persona racializada para denominar a las personas no blancas porque es como si las personas blancas no fuesen racializadas también. Lo que pasa es que las personas blancas tienen el privilegio de no tener que lidiar con la discriminación relacionada al color de piel. Por otro lado, el racismo no solo es basado en el color de piel. Por ejemplo, hay personas negras que son blancas de piel pero reciben racismo por llevar velo. O por su procedencia, o por su acento.

También utilizaremos el término **mayoría global** para referirnos a personas no blancas, ya que, la realidad es que la mayoría de las personas que habitan el globo terráqueo son personas no blancas, aunque la cultura blanca occidental ocupe tanto espacio.

Quizás estás pensando que en países de mayoría no blanca si eres blanco si que serás discriminado por tu color de piel. Sigue leyendo. Espero que al acabar la lectura entiendas porque el **racismo al revés** no existe. Si quieres salir de la duda ya mismo, mira este video: [Motivos por los que el racismo antiblanco es un mito](#), de Moha Gerehou.

En relación al género, hablaremos de personas **trans** y personas **cis**. Un hombre cis es una persona no trans. Es decir, alguien que está conforme con el sexo que le ha sido asignado al nacer. En la guía, el plural o singular, a veces termina en masculino, otras, en femenino y otras, en neutro, para dar visibilidad a la diversidad de género y al hecho de que hay **personas no binarias**, que no se identifican como hombres o como mujeres.

Verás que también hablamos de **expresión de género**. A las personas al nacer, en la cultura occidental (mola acotar, porque hay en otras culturas que se organiza la cosa de diferente manera) se les asigna según sus genitales a un sexo: macho o hembra. Se asigna un género que corresponde a un sexo: hombre o mujer. Y se le presupone una expresión de género concreta. Si tienes pene, serás un hombre y se supone que tu expresión de género será masculina. Y al revés si tienes vulva. Se te asigna a la categoría mujer y se esperará de ti que tu expresión de género sea femenina. Lo mismo con las preferencias sexuales, ya sabes. Se parte de la idea de que lo normal es la heterosexualidad. Si eres chico se dará por supuesto que te gusten las chicas y al revés. Vivimos en una sociedad **heterosexista**, o **LGTBI-foba**, que es lo mismo. L de lesbiana, G de gay, T de trans, I de intersexual, + para representar toda la diversidad que no cabe en letras. Cuando vayas leyendo los diferentes capítulos ya verás que nosotras pensamos que no mola vivir con estas casillas tan cerradas. Que independientemente de los genitales que tengas podemos tener la expresión de género que nos dé la gana y que obviamente, podemos construir nuestros deseos como más nos guste. Además que más allá del género de hombre/mujer y del sexo macho/hembra, hay una gamma más diversa, como por ejemplo las personas **intersexuales** que presentan caracteres sexuales masculinos y femeninos o bien las personas **queer** o no binarias que rompen con una identidad de género marcada por dos polos.

# 1. ¿Qué piensas cuando escuchas la palabra poder?

El poder es la capacidad que tenemos de incidir en nuestro entorno. Se puede hacer uso de él de muchas maneras. El poder no es ni bueno ni malo. Es una energía generadora y creativa. El poder se puede utilizar para cosas maravillosas. Sin embargo, cuando se escucha la palabra poder a menudo se relaciona con el abuso de poder y se piensa solo en un tipo de poder: jerárquico y autoritario.

La realidad es que algunas personas, organizaciones y sistemas han hecho un uso abusivo del poder, priorizando los intereses, los derechos y las vidas de unas personas sobre otras.

El colonialismo, el machismo y el capacitismo son un ejemplo de esta realidad. Y es necesario hablar de ello porque no es un asunto del pasado, sino desgraciadamente, presente en nuestros días.

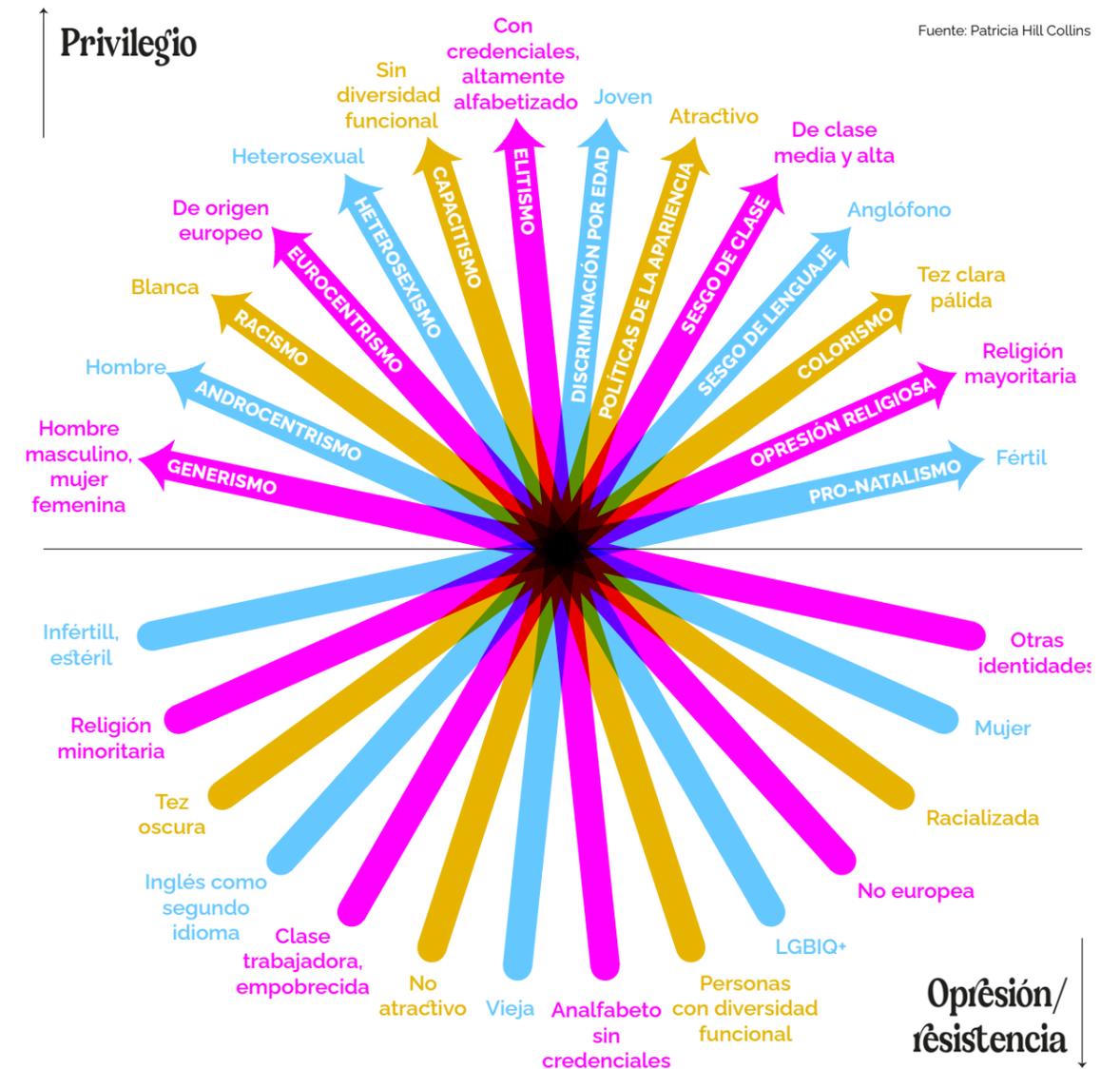
El poder también se puede utilizar para el bien común.

En esta ponencia sobre "Negritud y Racismo" de la periodista Lucía Mbomio podemos ver como en la publicidad y en los medios de comunicación se sigue menospreciando a personas negras y transmitiendo ideas racistas.



## ¿Qué te da poder?

Te da poder o te lo quita aspectos relacionados con la **identidad social**: lugar de procedencia, color de piel, género, sexualidad y cuerpo, clase social, religión, salud, diversidad funcional, etc. Le decimos social porque socialmente se promueven estructuras, ideas y acciones que predeterminan ejes de opresión/privilegio dependiendo de lo que te haya tocado. En este esquema se ve bastante bien:



Vivimos en un sistema racista, cis, hetero, patriarcal, capacitista, y capitalista. Esto quiere decir que existen un conjunto de normas invisibles y no tan invisibles que dicen qué es normal y qué no. Qué vale más y qué vale menos. Quién debería tener más poder y quién no. Evidentemente no estamos de acuerdo con una manera de hacer y de pensar que premia a los hombres, a lo heterosexual, a lo normotípico, a lo blanco y margina o discrimina a las mujeres, a las disidencias sexuales, a las personas con diversidad funcional y a las personas no blancas.

## Kimberlé Crénshaw i la interseccionalitat

Kimberlé Williams Crenshaw acuña en 1989 el concepto de **interseccionalidad** para ayudar a entender que no es lo mismo ser una mujer blanca que una mujer negra, que además de sufrir el machismo, también sufre racismo, a veces de las propias compañeras blancas. La interseccionalidad nos enseña que nuestros cuerpos son atravesados por diferentes ejes de opresión que se entrecruzan. Además de ser mujer y negra puedes ser usuaria de silla de ruedas, venir de otro país, ser lesbiana, poseer un cuerpo no normativo u otras especificidades que también serán juzgadas en la sociedad mayoritaria. Estas palabras están basadas en este artículo de **Afrofeminas**, "[La interseccionalidad es negra](#)".

El video "[Feminismo y discapacidad](#)" de **Rayada Live** nos habla de la interseccionalidad entre la diversidad funcional y el género discapacidad y feminismo..



Kimberlé Crenshaw. Foto: Mohamed Badarne, CC-BY-SA-4.0

**El tema del poder es complejo. No todas las personas que representan características relacionadas con ejes de opresión tienen siempre menos poder. Pero es muy importante tener en cuenta que las relaciones de poder no se construyen al margen de este sistema.**

Sí, puedes ser negro y llegar a ser presidente de los Estados Unidos, o puedes ser mujer y directora de la escuela. O puedes ir en silla de ruedas y ser diputado del gobierno de España. Pero no olvidemos que eso es la excepción. Tienes que tener "suerte" y esforzarte el triple, demostrar mucho más que vales.

La capacidad de incidir depende también de la **historia de vida de cada persona** y de su **personalidad**. ¿Cómo lidia cada persona con grandes retos vitales, con elevados niveles de estrés? ¿Sabes quién eres y lo que quieres? ¿Cómo es tu capacidad para establecer relaciones sólidas y para resolver conflictos? Eso depende de lo que hayas vivido en tu vida y de cómo lo hayas vivido. Por ejemplo podríamos encontrarnos el

caso de una persona que ha crecido en unas circunstancias desfavorables en cuanto a recursos y que se ha visto obligada a entrenar sus estrategias de resiliencia para sobrevivir. Es posible que esta persona, en un contexto determinado, tenga más capacidad de incidir que una persona que ha vivido en un contexto socioeconómico favorable y que, precisamente, el hecho de no haber tenido que aprender herramientas para vivir de manera autónoma, superar retos y obstáculos significativos, en ciertas situaciones tenga mucha menos capacidad de incidir que la persona descrita primero.

Todos estos factores, los sociales, que vienen dados de fuera y la historia de vida de cada persona y su personalidad, que vienen más de dentro, están pasando a la vez, y es muy diferente cómo influyen dependiendo del **contexto cultural y grupal momentáneo**. No es lo mismo llevar mucho tiempo en un grupo que ser la nueva, si sabes mucho sobre el tema o estás aprendiendo, si tu manera de expresarte es aceptada por el grupo o no, si tienes amigos en el grupo o no...

Piensa en cómo te sientes dependiendo del grupo y el contexto en el que estés. El poder de una persona cambia, por ejemplo, en el equipo de fútbol en el que juega y es una crack o en una entrevista de trabajo. La persona es la misma, pero la sensación que tiene puede ser diferente. Otro ejemplo: tu poder con tu grupo de amigos y amigas donde te sientes bien, o en otro grupo donde no te sientes tan bienvenida. Las sensaciones de incomodidad/comodidad, ganas de hablar, de decir tu opinión, de estar conectada con lo que quieres y la capacidad de llevarlo a cabo cambia, ¿verdad?

Un ejemplo más, la capacidad de incidir de una persona que se mueve en silla de ruedas en una asamblea de vecinas puede ser poca, sí, para empezar no puede llegar a la reunión, ya que el lugar donde se hace no es accesible. Y esto no pasa solo un día, la ciudad se ha construido excluyendo su realidad cotidiana como usuaria de silla de ruedas. Y sin embargo, en la asamblea donde se organizan las jornadas de [cojas, transfeministas y otras rarezas](#), esta persona sí que es tenida en cuenta y su palabra influye.

### Ejercicio 1. Testar tus poderes

#### Este test te ayudará a pensar en tus poderes

Piensa en tu grupo clase, o en el centro donde estudias. Puntúa los siguientes ítems de 1 al 4. Un 4 significa que en ese aspecto tienes más poder y por ello puede ser que tengas mayor capacidad de incidir, de ser valorada, libre para ser tu mismo, tu misma, respetada, que tu opinión es tenida en cuenta y sientes que formas parte del grupo. 1 indica que no te sientes vista, que te sientes marginada, que no te sientes bien en ese ambiente. Muchas veces no es ni una cosa ni la otra, por eso también puedes puntuar con un 2 o un 3, dependiendo de cómo te sientas en relación a los diferentes ítems.

**Tu posición en la jerarquía formal.** Miembro del consejo escolar, delegada, capitán de algún equipo, etc. *Si no tienes ningún cargo pondrás 1, y si tienes algún cargo que tiene reconocimiento pondrás 3 o 4, como mayor reconocimiento 4.*

**Tiempo que hace que estás en ese grupo** en comparación con las demás personas. *Si estás desde el principio pondrás un 4, si acabas de llegar un 1.*

**Nivel académico, conocimientos** en diferentes áreas. *Si tienes un buen rendimiento académico y sacas buenas notas sería un 4.*

**Red de amigos/as e influencia social** que tienen. *Si tienes muchas amistades y son personas líderes, que se las escucha, "populares"... sería un 4.*

**Tu edad.** *Si eres la persona con más edad del grupo sería un 4. Si eres igual que las demás, un 1.*

**Tu color de piel.** *Si eres blanca sería un 4 y si tienes otros colores de piel, puedes poner de un 1 a 3, en función de cómo percibes que te sientes discriminada por ello.*

**Tu género.** *Pensando en si eres cis (puntuaciones más altas) o trans y si te identificas en ser hombre, mujer o no binaria (puntuaciones más bajas). Por ejemplo, si fueras un hombre cis, sería un 4.*

**Tu expresión de género o preferencia sexual.** *Como heterosexual con una expresión de género más normativa, o sea con una expresión femenina si te identificas como mujer, tendrías un 4.*

**La situación socioeconómica en tu familia.** Con un perfil socioeconómico bajo serían puntuaciones bajas.

**Tu salud física y mental.** Si tienes una buena salud física y mental pondrías un 4.

**Tu apariencia física.** Si se acerca bastante a los cánones de belleza típicos tendrías un 4.

**Tu religión.** Si has oído comentarios que desprecian tu religión tendrías un 1.

**Tu infancia.** Si tuviste una infancia placida y feliz tendrías un 4.

**Tu autoestima y auto percepción.** Si te sientes bien contigo mismo/a tendrías un 4.

**Tu autoconfianza.** Si confías en ti misma/o tendrías un 4.

**La inteligencia emocional.** Si te conoces y sabes gestionar tus emociones, tendrías un 4.

**Tus apoyos.** Si tienes una buena red de apoyo y te sientes sostenida por ella, aunque sea fuera del instituto, tendrías un 4.

**Habilidad relacional.** Si tienes capacidad de relacionarte, de comunicarte y de incidir en otras personas, tendrías un 4.

**Habilidades para gestionar las adversidades.** Si te sientes con herramientas para afrontar el día a día, para hacer frente a la adversidad y el conflicto, tendrías un 4.

**Conexión trascendente.** Si te sientes conectado/a a la vida, notas el sentido de la vida para ti y/o te notas conectado con algo que te trasciende, pondrías un 4.

Una vez has contestado el cuestionario, fíjate en los ítems que tienen más valoración y pregúntate ¿Cómo te hacen sentir? ¿Cómo te ven las otras personas? ¿Qué privilegios tienes? ¿De qué manera tu identidad social te condiciona?

Puntuar estos ítems es solo una manera de reflexionar sobre nuestro poder. De conocerte más a ti mismo, misma. No te quedes con la idea de que es algo estático. De hecho, al contrario. Las dinámicas de poder son dinámicas.

En este [video](#) del "Centro de Estudios Interdisciplinar de Género", puedes ver una adaptación de este ejercicio realizada presencialmente con un grupo.

A lo mejor eres de las personas que tienes la suerte de estar cómodo o cómoda en el grupo, te sientes apoyado por tus colegas y sientes que tu voz se escucha. ¡Qué bien que te sientas así! Sigue leyendo, por favor. Aquí encontrarás qué puedes hacer con tu poder para que el planeta sea un lugar mejor para todo el mundo y cómo contribuir a que más personas se sientan como tú.

Si estás pasando o has pasado malos momentos en grupo, no te sientes del todo visto o vista, y te sientes desplazada y discriminada, espero que esta guía pueda serte de apoyo y te ayude a conectar con tu propio poder. Nosotras, desde el otro lado del papel, celebramos quien tú eres y esperamos que la comunidad que te rodea sea capaz de verte pronto.

El mundo educativo y laboral es un ámbito de la vida desde el cual se puede trabajar para la transformación social. Esta guía pretende inspirarte para que desde ya puedas añadir a tu formación herramientas que te ayuden a construir un mundo más justo.

## ¿Cómo son las dinámicas de poder en un grupo clase?

Miremos qué pasa en el instituto. ¿Hay gente a la que se le escucha más que a otra? ¿Y eso, de qué depende?

Como en todos los grupos, en el que tú estudias seguro que hay un margen y un centro. Personas, actitudes, características, que son menos valoradas (**margen**) y otras que son más valoradas (**centro**).

Las personas más populares, las más valoradas, son las que, a un nivel (más adelante veremos la complejidad del asunto), se les otorga más poder, más capacidad de incidir. A las personas que están más en el centro, los demás les hacen caso, marcan tendencia. Pueden decir su opinión más tranquilamente, son más visibles y, en general, más tenidas en cuenta. Estas suelen sentirse más cómodas a la hora de expresarse, participar, y les cuesta más notar que no todo el mundo se siente así ni tiene su propia experiencia, puesto que "normalizan" la suya propia. A las personas que representan características o actitudes que la sociedad y el grupo no valora, a veces (no siempre, iesto es lo que queremos cambiar!), se las margina, no se les tiene en cuenta. Y a menudo se les infravalora.

Que exista un margen y un centro no es el problema. En general, va cambiando quién está en el margen y quién en el centro. Si, por ejemplo, se está haciendo un juego de estrategia, es posible que se le haga más caso a una persona que tiene más habilidades con relación a planificar estratégicamente, mientras que si la actividad va de otra cosa, se le hace más caso a otra persona que sabe más de otra cosa. Eso es normal. En todos los grupos hay dinámicas de poder, esto no es el problema. En todos los grupos hay características, valores y actitudes que se necesitan más que otras dependiendo el momento.

**Pero... ¿Qué pasa cuando las personas que están en el margen son siempre las mismas? ¿O cuando una persona está al margen y no se la respeta ni se la valora en nada?**

Esto ya es una dinámica discriminatoria y hace daño, a la persona que está al margen y a todo el grupo.

Ya sabes de qué estamos hablando. Las dinámicas de discriminación pueden ser muy sutiles, o muy flagrantes y escandalosas. Las dos modalidades son muy dolorosas para toda la comunidad. Y además no deja que la inteligencia colectiva se organice. Las personas no pueden ser como realmente son y la diversidad se ve amenazada y deja de vivirse como una riqueza. Se nos olvida que la diversidad importa.

La dinámica del centro y el margen se repite en todos los grupos. Y cuando estás en el centro es difícil darte cuenta de que estás marginando otras experiencias, a otras personas.



## Ejercicio 2. El centro y el margen de un grupo

Para aprender a ver el centro y el margen de los grupos en los que estás, tómate un momento para responderte estas preguntas:

- 1/ Piensa en un grupo en el que estés.
- 2/ Piensa en cómo está organizado el centro y el margen.
  - a/ **Centro:** ¿A qué personas sigue el grupo cuando dice cosas o hace propuestas? ¿A quién se escucha más? ¿Quién marca tendencia, se le imita o se quiere ser como él o ella? ¿Qué aspectos, habilidades, cosas que tienen o representan estas personas son valoradas en el grupo?
  - b/ **Margen:** ¿Qué personas están más solas, no se les escucha (tanto), reciben burlas, exclusiones, se infravaloran? ¿Qué cosas, actitudes, habilidades y otros aspectos representan estas personas que quedan más al margen? ¿Qué está menos valorado o nada valorado en este grupo?
- 3/ Observa si las personas más al margen encarnan también alguna discriminación o desigualdad social: diversidad funcional, expresión de género no normativa, es decir, que si son chicos se expresan más femeninamente que lo que marca la norma, o si son chicas se expresan más masculinamente que lo que marca la norma, sexualidad no normativa, clase socioeconómica baja, racialización, color de piel, lugar de procedencia, temas de belleza y estética, etc.
- 4/ ¿Cómo crees que están y se sienten las personas, en el centro y en el margen?
- 5/ Después de las preguntas anteriores, ¿tienes nueva información, ves algo diferente? ¿Qué te hace pensar? ¿Qué notas, qué sientes?
- 6/ Ahora, con esta información, ¿te sientes con motivación para hacer algo con ello? ¿Cómo puedes, desde tu lugar en este grupo, favorecer un cambio para el bien común? Si no se te ocurre nada, sigue leyendo, tal vez los otros capítulos te den alguna idea concreta.

Puede que este ejercicio remueva cosas relacionadas con la vergüenza, la culpa, el desinterés o el pasotismo. Recuerda que no tienes que quedártelo para ti si no quieres. Puedes compartirlo con alguien de confianza. O simplemente estar un rato contigo notando lo que notas, sin juzgarlo, este suele ser el primer paso para pasar a la acción y transformar esas cosas que no nos gustan y hacen daño.

¿Cómo te sientes ahora? Y nota que te ayuda a sentirte bien. ¿Es el lugar? ¿Tus amigos, amigas, que conoces a la gente, que estás en una buena época, que tienes alguna relación importante en ese grupo? Quizás tienes la suerte que no sientes invadido tu cuerpo con miradas o comentarios o que el grupo no hace bromas ofensivas sobre tu acento, tu lugar de procedencia o sobre tu color de piel o religión.

Celebra que estás así y comparte tu bienestar. Quizás puedas acercarte a alguna persona que no conoces tanto y hacer algo para que se sienta mejor. Este es un buen ejemplo para transformar las dinámicas de discriminación, y hacer sentir mejor a alguien que tal vez esté más en el margen.

O puede que notes más bien inseguridad o incomodidad. Puede que no tengas un buen día, que estés con la mochila llena de experiencias difíciles, quizás no tengas relaciones significativas en el grupo, el entorno sea extraño, puede que te sientas diferente a los demás y que a menudo te sientas solo o sola. Nota cómo es estar así, y si hay alguna cosa que te aporte. Puede que te ayude a ser más sensible al entorno, a ver a los demás, a conectar con tu propio ritmo, con tus necesidades, a depender menos de la mirada externa y notar más quién eres tú. ¿Qué necesitarías para estar mejor? Si puedes, regálátelo.

## 2. Cómo yo discrimino, la mayoría de las veces sin darme cuenta.

### ¿Cómo funcionan las dinámicas de discriminación?

Hemos dicho que en todos los grupos hay centro y márgenes. Y que este no es el problema. El problema es cuando son las mismas personas o los mismos grupos sociales los que siempre están al margen y son discriminadas. O cuando no vemos que todo es importante y son las mismas cosas las que siempre se valoran más que otras.

Las dinámicas de discriminación suponen un ciclo difícil de romper. Se genera una distancia que permite crear estereotipos negativos y falsas creencias sobre las personas que están más al margen. Y a veces esas personas comienzan a comportarse como las demás esperan, internalizando la opresión y confirmando el estereotipo. En un aula de sexto de primaria una niña de 12 años explicaba que al mirarse al espejo se ve gorda y que se dice cosas a sí misma, como que no puede correr tanto como los demás. Lo que le han estado diciendo sus compañeros, ahora ya se lo dice ella misma. En el capítulo 3 hablaremos más de la idea de la **opresión internalizada**.

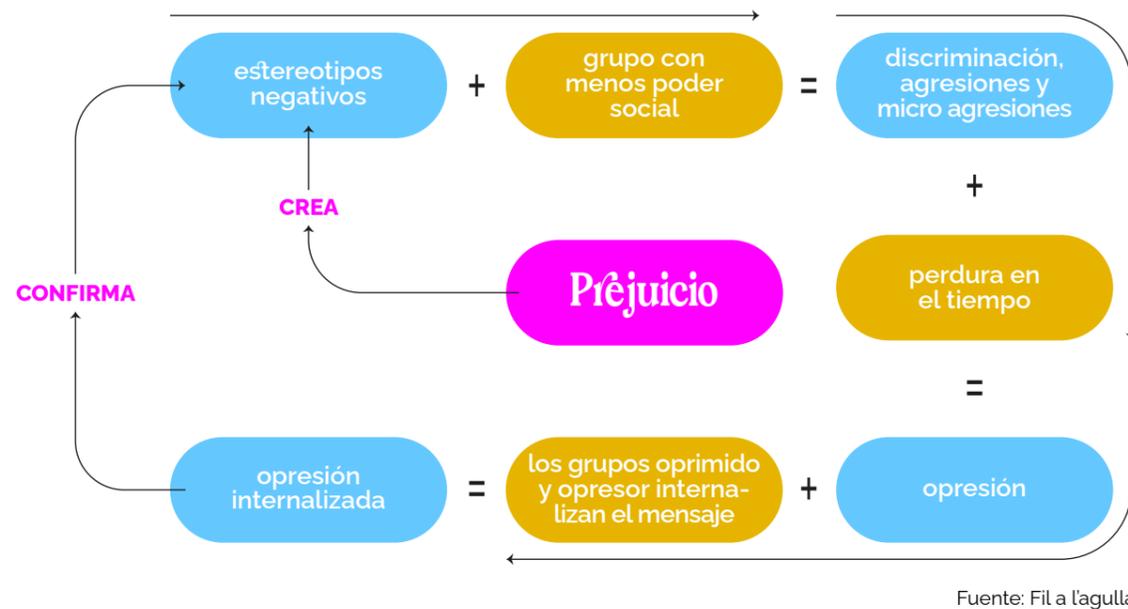
Es posible que hayas sido protagonista, testigo o víctima de una situación tipo ésta: una persona empieza a quedarse en el margen. Por ejemplo, un chico en una clase de primaria, amante de la naturaleza, le apasionan los pájaros y su expresión de género es bastante femenina.

La mayoría de los chicos de la clase son futboleros y representan una masculinidad más hegemónica, más masculina. Le decimos hegemónica porque es lo que promueve la norma. Empiezan a correr bulos y motes. Y se impone una norma oculta (o a veces incluso explícita) de que no mola hacerse amigo de esa persona. En algunos grupos sigue estando de moda jugar al juego de la peste.

En el campo laboral, desde la educación infantil, la actividad física y deportiva, la realización de proyectos audiovisuales y espectáculos y la administración se pueden romper con esos ciclos cotidianos tan dolorosos. Es importante pensar cómo no reproducirlo.

Por suerte no todo es así. Este corto de animación "[In a Heartbeat](#)" de Bet David y Esteban Bravo, que se ha hecho viral ayuda a poner la experiencia LGTBI+ en el centro.

## El ciclo de la discriminación



## Algunas pistas para romper el ciclo de la discriminación

### 1. Reconocer que todes discriminamos y hacemos un mal uso de nuestro poder:

Aunque queramos trabajar para la transformación y la justicia social. Cuesta mucho asumir que has hecho daño a alguien.

Os imagináis, por ejemplo, que una chica diga a un grupo de chicos "no me gusta que me miréis el culo de esa manera". Y que los chicos digan "ah, ostras. ¿Qué te molesta?". Y que con toda la curiosidad del mundo escuchasen la experiencia de la persona que se ha sentido incómoda (si es que tiene ganas de explicarla, claro, porque a lo mejor prefiere marcharse enfadada y no dar explicaciones). El grupo de chicos tendría la oportunidad de saber más cómo afecta la dinámica de género a su compañera. O bien porque ella se lo explica o porque, al marcharse enfadada ellos captan

que algo no ha ido bien y reflexionan sobre la situación. Buscarían más información, se darían cuenta de cómo afecta la desigualdad en materia de género, y poco a poco irían cambiando su actitud y su comportamiento, a la vez que iría aumentando su curiosidad.

En esta chirigota de los carnavales de Cádiz estos chicos han tomado nota: "[Escucha un momento, machito de turno](#)".

Pero en vez de eso, a menudo cuando hacemos daño nos defendemos "...si solo es un piropo". O..."cómo no te voy a mirar el culo, con lo buena que estás". "A mi que me mires el culo me gusta, míralo"... O..."si no te lo estaba mirando". Y se utiliza la dinámica del momento para hacer más grande la guerra de sexos.

Nos cuesta reconocer que se está en una posición de poder social o personal. No nos han enseñado a mirar el mundo viendo el impacto que tenemos en los demás, ni tampoco a tomar responsabilidad. ¡Es hora de aprenderlo!

Sabemos que agredir a alguien no está bien. Eso sí que nos lo enseñan. A nadie le gusta que se le cuelgue la etiqueta de agresor. De hecho, creamos un monstruo gigante alrededor de esa palabra. Como no queremos ser el malo o la mala de la película hacemos todo lo posible para no admitir que hemos agredido. Pero se nos olvida que habiendo sido educados en un sistema racista, capacitista y machista es imposible no reproducir microagresiones.

Aquí tienes 3 videos que ayudan a entender cómo reproducimos actitudes racistas, machistas y capacitistas:

- Video de la comunidad negra recordando que somos racistas: "[Eres racista, ¿y no lo sabes?](#)", del colectivo **Tinta Negra**.
- Video sobre micro agresiones machistas: "[No te ha pasado que...? Micromachismos](#)" de **elDiario.es**.
- Video sobre la menor valorización de la lengua de signos, una micro agresión hacia la comunidad sorda: "[Aproximación a las lenguas de signos - En LSC](#)", de **Berta Frigola Solé**.

### 2. Saber que son las microagresiones

Las microagresiones es una categoría para nombrar esas formas de violencia sutiles pero nocivas que experimentan los miembros de colectivos oprimidos. Las personas causantes de ese daño a menudo ni se dan cuenta.

Además, las microagresiones son habitualmente menos tenidas porque, a ojos de quien las perpetra, no crean un perjuicio real o moralmente significativo. Y es precisamente esa negación del daño que se ha hecho lo que causa todavía más daño.

Este daño se acumula y produce en las personas respuestas emocionales, cognitivas, conductuales, fisiológicas y sociales negativas a largo término: estrés, ansiedad, depresión, insomnio, abuso de sustancias, trastornos alimentarios, retirada social, ideación suicida, trastornos de estrés postraumático... La idea de **daño acumulativo** explica que cuando una persona vuelve a recibir una micro agresión, a menudo su respuesta sea vista como desproporcionada, puesto que no se relaciona sólo

con la situación concreta, sino con otras situaciones del pasado, sumándose por lo tanto a la actual y haciendo mayor el impacto. Típica situación en la que alguien le dice algo a otra persona y esta se pone como una furia y se le dice... pero tío, que no es para tanto. Si tenemos en cuenta el daño acumulativo sí que es para tanto.

Así que las microagresiones sí que son moralmente significativas y somos responsables de sus perjuicios.

Algunos ejemplos que pueden parecerle chorras pero que como son sistémicos y acumulativos se convierten en agresiones cotidianas:

- Dejar libre el asiento de al lado de donde se sienta una persona racializada en el transporte público.
  - ↘ Video de **Desirée Bela-Lobedde** en el que habla de microracismos que ha vivido en su propia piel: "[5 ejemplos de microracismos](#)".
- Negarse a que una mujer te ceda el paso.
  - ↘ Video sobre micromachismos: "[Las mujeres reciben el mismo trato que los hombres en el trabajo. ¿Es cierto?](#)", de PlayGround.
- Cambiar el tono de voz para dirigirse a una persona con diversidad funcional, como si fuese un niño pequeño.
  - ↘ Video de Florencia, una persona usuaria de silla de ruedas: "[¿Cómo es la vida en silla de ruedas? Mitos](#)", de Mundo TKM.

### Ejercicio 3. Las microagresiones

1/ ¿Se te ocurren otras microagresiones? Pregunta a tu alrededor para saber más de acciones o actitudes que haces y no sabías que hacían daño a las personas con las que convives:

↘ .....

↘ .....

↘ .....

↘ .....

↘ .....

↘ .....

2/ Date un momento para pensar situaciones de tu vida en la que hayas tenido conductas discriminatorias: racistas, sexistas, capacitistas.

3/ Nota que sientes cuando piensas en ello. Es posible que sientas incomodidad, ganas de huir de esto y de pensar en otra cosa más agradable... Esto es lo que Robin di Angelo, llama **fragilidad blanca** cuando hablamos de racismo. Es natural que sientas eso. Pero si sólo te quedas aquí no vas a poder hacer mucho para cambiar la actitud. Por lo tanto, nota también tus ganas de aprender, de cambiar, de facilitar la vida de todas las personas y seres de este mundo y usa esa cualidad, para poder aprender más cuáles son estas actitudes que reproduces y que hacen daño.

Cuando somos capaces de tomar responsabilidad por el daño que hemos hecho, hay algo que sana. O al menos contribuyes a que el daño no se acumule.

**Nonty Sabic** afirma que no basta con pensar que no eres racista. Para acabar con el racismo necesitamos personas antirracistas, con actitud de querer tomar responsabilidad por el daño que haces a causa de tus puntos ciegos. Diría lo mismo en relación al capacitismo y al machismo.

### 3. Aprender a tomar responsabilidad

Tomar responsabilidad es reconocer lo que ha pasado, darte cuenta del impacto que lo que tú has hecho (o no hecho) ha tenido en la otra persona. Disculpate, decir lo siento, si realmente lo sientes, hacer lo que necesita la situación para que quede mejor y garantizar que no volverá a pasar.

Tomar responsabilidad no es una tarea fácil. Aunque es de vital importancia para la convivencia y para crear mundos no-discriminatorios, probablemente nadie nos haya enseñado nunca a hacerlo.

Todavía es común ver escenas en la etapa de educación infantil en la que se les dice a las criaturas "pídele perdón y dale un beso". Con esta acción no se aprende a reparar ni a tomar responsabilidad. Cuando crecemos, creemos que con pedir perdón, aunque no sea de corazón, ya es suficiente. Y no..

Las **preguntas restaurativas** son muy útiles para acompañar a las personas a tomar responsabilidad por el daño causado.

- 1/ **¿Qué estabas pensando** cuando has hecho tal cosa?
- 2/ **¿A quién ha afectado** y cómo crees que le ha afectado?
- 3/ **¿Cómo te sientes** ahora? ¿Qué piensas de lo que ha pasado?
- 4/ **¿Qué podrías hacer** para mejorar la situación?

Para apoyar a la persona que ha recibido el daño es útil preguntarle sobre cómo se siente con lo que ha pasado, cómo le ha afectado y qué ha sido lo más difícil para ella. Si una persona muestra su dolor, es importante poder observarlo y reconocerlo, esto ayudará a darse cuenta del impacto. Ayuda a transformar la dinámica si alguien puede tomar responsabilidad.

Y recuerda, no eres un monstruo por haber hecho daño a alguien. Al relacionarnos hacemos daño. Céntrate en reconocer el dolor de la otra persona y cuídate de criticarte y sentirte mal porque haya pasado esto.

Ya hemos visto que el poder te hace ser inconsciente. Las personas no estamos acostumbradas a poner la atención en los impactos que tenemos en las demás personas. Tenemos la tendencia a fijarnos en nuestra parte víctima. Es muy habitual que cuando alguien nos acusa de algo enseguida digamos... "pues tú también me has hecho daño a mí". Que, probablemente sea verdad. Pero entonces, todo el mundo se identifica con la

víctima y nadie repara. Y así nos va.

Cuando quieres tomar responsabilidad es muy importante no fijarte en tu intención. La mayoría de las personas no quieren ser racistas. No queremos ser machistas. No queremos ser capacitistas. Si nos focalizamos en la intención siempre estamos excusándonos. Y el daño queda sin reparar. Acabas sin hacerte cargo del daño que has hecho.

A una persona con hiyab, por ejemplo, alguien le pregunta cómo es que lleva el pañuelo. Y ella se enfada y te pega un corte. "No te estoy preguntando cada día por qué llevas tacones o te pones ese top". La reacción habitual cuando te pegan un corte es ponerse a la defensiva y focalizarse en la intención: "Oye, que solo te estaba preguntando, cómo te pones, chica". La propuesta que te hacemos es que pongas el foco en el daño. "¿Te ha hecho daño mi pregunta?" Porque no va solo de tu pregunta o tu curiosidad, sino de todo un sistema de valores que en el mundo occidental dice que es mejor no llevar pañuelo que si llevarlo. ¿Se entiende?

"No, si mi intención no era hacerte daño", solemos decir cuando alguien nos señala alguna metedura de pata. A ver si este ejemplo ayuda: "Perdona, ha sido sin querer" le grita desde la otra punta alguien que chuta a gol, a la persona a la que le da un pelotazo. Y sigue jugando. Si no querías hacerle daño a la persona que recibe el pelotazo lo más útil es que primero le digas lo siento y después le preguntes qué necesita. Después, si eso, ya le explicarás que no era tu intención. Porque si se hace al revés muchas veces se convierte en una excusa. Como no era mi intención, yo no

tengo la culpa, yo no tengo que acompañarte hasta que estés mejor y puedo seguir jugando.

Vivimos en la sociedad de la perfección y no sabemos equivocarnos ni apreciar el error. Cuando nos permitimos equivocarnos, salimos de nuestra zona de confort porque somos capaces de aprender de nuestros errores y aprendemos mucho más rápido. Lo que nos pasa normalmente es que nos apalancamos en la comodidad. Tomar responsabilidad es incómodo. Y probablemente ino equivoquemos al hacerlo!

Estas ideas te ayudarán a tomar responsabilidad en tus relaciones:

- **Pide el consentimiento** a la persona a la que has hecho daño: No porque tú estés preparada quiere decir que la otra lo estará. La tentación de forzar la reparación crea daño.
- **Clarifica la acción:** clarifica qué hiciste, qué fue doloroso. A veces, lo que crees que ha hecho daño a la otra persona no es lo que realmente le hizo daño. Y no insistas en tu intención. Quédate solo en explicar qué hiciste, no el porqué lo hiciste. Eso te ayudará a no excusarte y a no poner el foco en tu intención.
- ↘ **Muestra empatía** y sentimientos por el impacto que tuviste en la otra persona. En este momento puedes decir lo siento, si realmente lo sientes así.
- ↘ Puedes pedir permiso para **explicar tu proceso** y tus aprendizajes si es que lo necesitas y crees que es apropiado. Recuerda que a lo mejor la otra persona necesita expresarse antes.
- ↘ ¿Hay acciones o compromisos que quieres tomar para **mejorar el bienestar** de la otra persona y de la situación? Compártelos.
- ↘ Puedes preguntar si necesita alguna cosa más.

#### Ejercicio 4. Tomando Responsabilidad

- 1/ Piensa en una situación en la que hiciste daño a alguien queriendo o sin querer.
- 2/ ¿Qué te impulsó a hacerlo?
- 3/ Ponte por un momento en la piel de la otra persona. ¿Puedes sentir lo que te imaginas que sintió? ¿Cómo crees que le afectó?
- 4/ Cuando recuerdas aquella situación ahora, ¿qué piensas?
- 5/ ¿Cómo te sientes, qué notas en tu cuerpo cuando piensas en esa historia?
- 6/ ¿Se te ocurre algo que puedas hacer ahora para tomar responsabilidad? ¿Hay algo que te impida hacerlo? ¿Cómo puedes apoyarte en este momento, para sacar el coraje, y hacer algo para reparar la situación?

## 3. Cuando yo soy a quien discriminan

Cuando nos discriminan, o cuando formamos parte de un grupo oprimido puede afectarnos de diferentes maneras.

Muchas personas pensábamos que éramos las únicas a quienes nos pasaba eso y no conectamos la experiencia de ser discriminada con una opresión social. La relación que nos enseñan a cultivar con nuestra vulnerabilidad es bastante difícil y a menudo no hacemos visible que hay algo que nos está haciendo daño.

Antes hemos dicho que es más fácil identificar cuando te hacen daño que cuando haces daño a alguien. Pero esto es relativo. A veces también es difícil reconocernos parte de un grupo marginado o víctima de una situación de discriminación. Esto significa reconocer que hemos recibido daño e implica sentir tu propia vulnerabilidad. Y hacer esto no siempre es fácil. Y más, cuando el daño que recibimos es constante y diario.

Mostrarse vulnerable es difícil porque a veces puede ser utilizado en tu contra y hacerte más daño. Además tenemos ideas equivocadas que relacionan la vulnerabilidad con la debilidad. A veces escuchamos consejos en los institutos del tipo: "que no vean que te afecta. Si ven que te duele irán a por ti y será peor".



Muchas personas, cuando somos víctimas de discriminación, negamos lo que está pasando como un mecanismo de supervivencia. Incluso nos convertimos en agresoras de otras personas que están pasando por una situación parecida a la nuestra:

“También es verdad que yo era muy homófobo, al principio. O sea, yo era como un poco de los liderillos, y el poco, el que tenía un poco de pluma, yo le incentivaba... Claro, porque pensaba: yo, si me meto con ese, no se van a fijar en mí, que soy gay, y él también lo es. Pero como él es evidentemente más gráfico, pues el insulto típico... pues eso, ¿no? Y entonces yo incentivaba en el grupo que pasara eso, ¿no? O sea, que un poco me busqué yo mi... mi propia situación, ¿no? O sea, fue un poco, como yo también era muy homófobo, e hice que el grupo fuera muy homófobo.” (FELGTB y COGAM, 2012)

Lo que los demás nos dicen, nos lo empezamos a creer y nos lo empezamos a decir a nosotros o nosotras mismas. Empiezas a creerte que eres inferior.

Es lo que llamamos la **opresión internalizada**. Ocultas como tú eres para parecerte a "lo normal". O sea, te discriminas a ti misma, a ti mismo para adaptarte a la norma.

Algunos ejemplos sobre esto son::

- **Racismo internalizado**: para la Mayoría Global, es habitual la tendencia de aclararse la piel. Se tiene en peor consideración el color de piel más oscuro y las personas aplican tratamientos para aclarar la piel.
  - ✦ Video donde se puede ver cómo infantes han interiorizado mensajes en relación al color de la piel: ["Racismo en México"](#) de Conapred.
- **Capacitismo internalizado**: Tendencia a pensar que las personas normotípicas son lo normal y que eres un error por tener diversidad funcional.
  - ✦ Video ["¿Las personas con discapacidad somos un fallo? Capacitismo y discafofia"](#) de Rayada Life.
- **Lgtbifobia internalizada**: Cuando, incluso sintiendo deseo por personas de tu mismo sexo, o tienes una expresión o identidad de género no normativa, rechazas tus propios sentimientos y experiencias, y tienes pensamientos de rechazo hacia tí mismo. **Pair Of A's** lo explican en este [video](#).

Nos gustaría acabar este apartado recordando que las dinámicas de discriminación también afectan cuando no se es parte del colectivo discriminado o no es hacia a tí hacia quien van las burlas, las miradas o los silencios. Las dinámicas de discriminación generan un ambiente de opresión, de miedo a ser señalada por tu propia diferencia, sea la que sea.

En ese clima es muy difícil ser del todo tú. Se genera una falsa sensación de poder (la gente empezamos a hacer cosas para que no nos señalen), y a veces no se tiene amistades reales en las que confiar. La gente hace alianzas de conveniencia para no pringar y no se sabe en quién se puede confiar realmente.

## 4. ¿Cómo marcar la diferencia?

Empezábamos el capítulo anterior diciendo que expresar la vulnerabilidad es difícil. Sin embargo, necesitamos hacerlo para sentirnos completas.

Es cuando podemos sentir todas nuestras partes que podemos entrar en contacto con una gran fuente de creatividad y de poder. Las grandes amistades se forjan, a menudo, en momentos en los que recibes lo que necesitas tras mostrar partes vulnerables de ti mismo, de ti misma. En este sentido, es importante, vital a veces, encontrar un grupo en el que puedas mostrar tu vulnerabilidad. Un grupo, en el que puedas ser tú mismo, tú misma, tú misma. Cuando nos encontramos desde el corazón, en un lugar donde nos sentimos seguras, la inteligencia colectiva emerge y podemos conectarnos con el sentido de estar vivas, con la esperanza, con los recursos.

En este video puedes ver la experiencia de las [Colonias Oasis](#), que lidera la cooperativa feminista **Candela**. En estas colonias cada

verano, jóvenes lgtbi+ se encuentran y comparten sus vivencias, experiencias, se conocen, se hacen amigos.

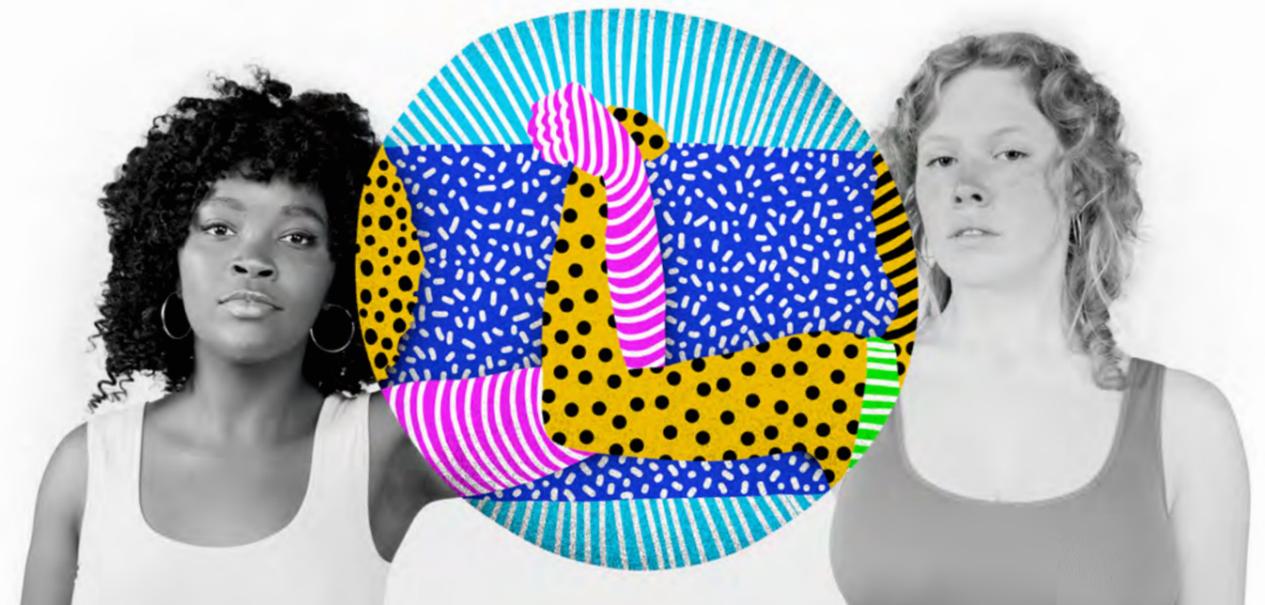
La peli *Crip Camp* nos acerca a la vida de las personas que asistieron al campamento de verano para adolescentes con diversidad funcional que tuvo lugar en EEUU a finales de la década de los 60 y principios de los años 70. Aquí el [trailer](#). Es emocionante testimoniar que lo más difícil en relación a una vida con discapacidad no es la discapacidad en sí, sino el estigma que se asocia a ella.

Para ser un aliado contra el racismo, el machismo y el capacitismo, como dice **Desirée Bella-Lobedde** en su libro "Ser mujer negra en España" (2018), lo que hay que hacer es mojarse, tomar parte. Ponerse del lado de la persona agredida. Quizás en algunos momentos puede conllevar represalias que serán peores que si dejas pasar el agravio. Si no sabes qué hacer busca a otras personas para pensarlo juntas.

El colectivo **Afroféminas** publicaba en su blog :

["6 cosas que personas aliadas de la lucha antirracista no pueden olvidar"](#):

- 1/ Entender la diferencia entre ser aliado/a y ser protagonista
- 2/ Apoyar sin excluir
- 3/ Habla del racismo con las personas blancas
- 4/ Si hay personas negras para hablar, son ellas quienes deben hablar
- 5/ Nunca quieras enseñar a las personas negras cómo será la liberación
- 6/ No te pongas a la defensiva



.....

Para acabar nos gustaría presentaros algunos recursos que podéis utilizar en los diferentes ámbitos profesionales para contribuir en la construcción de un mundo basado en la justicia social:

## Educación infantil

→ El **proyecto Bodi** es una iniciativa de la organización **La Xixa**. Han publicado [videos](#) que muestran cómo llevar diferentes actividades a las aulas de infantil para trabajar la no-discriminación. Aconsejamos mirarlas todas. Aquí, destacamos esta: [Colores de la piel](#).

### Colorés

En esta actividad se pueden observar herramientas para traer conciencia sobre el racismo en la etapa de infantil y fomentar relaciones equitativas. Existe la creencia de que cuando somos pequeños las diferencias relacionadas al color de piel no son relevantes. Pero no es así. Los mensajes racistas están presentes desde temprana edad. También existe la idea de que es mejor no hablar sobre las diferencias para no hacerlas más grandes. O para no hacerlas evidentes a las personas más pequeñas, ya que puede que no se hayan dado cuenta de que existen. Sin embargo está

demostrado que para aprender y enseñar a vivir la diversidad como una riqueza es importante visibilizar lo que nos une y en lo que somos iguales y también en lo que somos diferentes y las desigualdades que se desprenden socialmente en relación a esas diferencias. Hay que hablar de la diferencia para que no se imponga la desigualdad. Los centros educativos son espacios donde esas diferencias se encuentran, y donde se produce la oportunidad de aprender a convivir de una manera que no genere discriminación. La educación es una herramienta para transformar las desigualdades.

- Deja de llamar color carne al rosa amarillado. ¡Hay muchos colores de carne!
- Cuando entras a un centro educativo fijate si los muñecos reflejan la diversidad de colores de piel que existe. Si no es así, ¡alerta! Este [artículo](#) del [diario.es](#) muestra alternativas para hacerse con material que refleje la diversidad que existe en la sociedad.
- En este testimonio del [canal Camelamos](#), **María Hernández** habla del racismo gitano que sufrió en su edad escolar.
- Los cuentos son grandes transmisores de cultura. Hace diez años la mayoría de los cuentos ilustrados a los que se tenía acceso eran terriblemente sexistas. Gracias a los movimientos feministas, hoy en día se puede acceder a una gran cantidad de cuentos no sexistas. Mira esta [recopilación](#) de **Fundesplai** con una amplia bibliografía. Te recomendamos el cuento de *Cua de Sirena*, de **Sara Carro** y **Alba Barbé** que lo puedes encontrar en papel y también [online](#), y en versión [corto de animación](#), una producción de **Ca l'Enredus - Actuavallès**.

## Realización de proyectos audiovisuales y espectáculos

La imagen en esta época y en este contexto es una herramienta fundamental de transmisión de cultura. La publicidad, los espectáculos, los proyectos audiovisuales necesitan un pensamiento crítico que cuestione las creencias y estereotipos machistas, racistas y capacitistas. De lo contrario, esas ideas predominantes se cuelan en nuestros proyectos.

- En este video de Yolanda Dominguez se puede ver el impacto que tiene la publicidad sexista en las criaturas "[Niños vs. Moda](#)".
- Invertir la realidad con las fotografías es una herramienta potente para llamar la atención sobre la desigualdad.
- Esta [campaña](#) ha sido viral en redes.
- El **test de Bechdel** es un método para evaluar la brecha de género en las producciones artísticas. Series y películas en particular. Se ha generalizado como una forma sencilla de destacar la poca presencia femenina en la industria del cine. Es sencillo, para saber si pasa el test hay que hacerse tres preguntas:
  - ¿Aparecen al menos dos personajes femeninos?
  - ¿Estos personajes femeninos, hablan entre ellas?
  - ¿La conversación va sobre algo distinto a un hombre?

A pesar de ser poco exigente, el resultado de aplicarlo a las películas más populares es negativo. Si se aplicase a la inversa (es decir, a los hombres), estas tres simples reglas darían como resultado que prácticamente todas las películas estrenadas cumplen los requisitos.

- Este [video](#) de **Catàrsia** anima al cine español a hacer películas donde las protagonistas sean personas racializadas y que no reproduzcan estereotipos. Catàrsia es un colectivo de asiáticos descendientes muy inspirador. Visita su [página](#).
- Otra evidencia en el campo de la realización proyectos audiovisuales y espectáculos es la falta de referentes. Este [video](#) de **elDiario.es** sirve para conocer a ocho personas negras referentes del movimiento LGTBI+.
- "[Qué bonita es la inclusión](#)" es un video que narra la visita de una madre y su hijo a un museo. Muestra la importancia de trabajar para que la diferencia sea realmente vista como una riqueza, no solo como algo que hay que integrar o tolerar.
- En el mundo de la comunicación y el espectáculo a menudo no cuenta con lenguaje inclusivo. La compañía **Les impuxibles** son un ejemplo de cómo utilizar el mundo del espectáculo para fomentar la justicia social. Su espectáculo "Suite Toc", que habla de la diversidad funcional desde un punto de vista no patologizante, incorpora en el lenguaje artístico la lengua de signos, haciendo el espectáculo accesible a la comunidad sorda. Aquí podéis ver el [trailer](#).
- **Si tu idea es trabajar en el mundo audiovisual, piensa: cuántas personas no blancas aparecen en los medios mayoritarios. Y cuando aparecen, ¿se refuerzan los estereotipos?**
  - Por ejemplo, aparece una persona marroquí en una serie. ¿Es más común verle representando a un responsable padre de familia o a un carterista? ¿Qué estereotipos fomentan?
- **Silvia Agüero**, gitana, mestiza feminista y colaboradora de la revista Pikara Magazine escribe sobre el [antigitanismo en los medios](#).
- La revista [Pikara Magazine](#) es un referente en la lucha feminista, anti racista y no capacitista.
- **Miriam Hatibi** es consultora en comunicación y en este video habla sobre la [islamofobia en las redes](#).

## Actividad física y deportiva

El deporte tiene la capacidad de inculcar en los seres humanos valores que nos ayudan a potenciar una convivencia sana. Aunque existen campañas para fomentar el buen trato en las competiciones deportivas, tanto en el deporte escolar como en el federado seguimos viendo actitudes sexistas, racistas y capacitistas.

- El documental *Fuera de juego* relata la presencia de homofobia en el mundo del fútbol. Aquí puedes ver el [trailer](#).
- El club deportivo [Panteres Grogues](#) es, como dice su web, "una asociación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo ofrecer espacios donde gays, lesbianas, transexuales y bisexuales puedan desarrollar la actividad deportiva de forma libre y distendida. La asociación está abierta a cualquier persona que quiera compartir la actividad deportiva con nosotros".
- En la comarca del Baix Llobregat de Cataluña, se implementó en el 2014 un nuevo sistema de competición escolar para fomentar el buen trato: [Juga verd](#).

## Administración

- Para muchos trámites administrativos todavía se pregunta el sexo de la persona de forma binaria. Es importante pensar si realmente saber el sexo de la persona es relevante para ese trámite en cuestión. Muchas veces no es así y podría eliminarse directamente esa pregunta.
- Durante el franquismo, era habitual preguntar sobre el estado civil de las personas. Hoy en día ese dato ha pasado a ser, la mayoría de las veces, irrelevante y por lo tanto, ya no se pregunta en la mayoría de los formularios.
- En el caso de que la información del sexo sea relevante es importante preguntar de manera no excluyente. Por ejemplo: Hombre/Mujer/Otros
- De la misma manera, a menudo en diferentes cuestionarios se pregunta por el DNI de la persona. Es importante poner la opción del NIE, para que las personas que no tienen DNI no se sientan de nuevo excluidas.

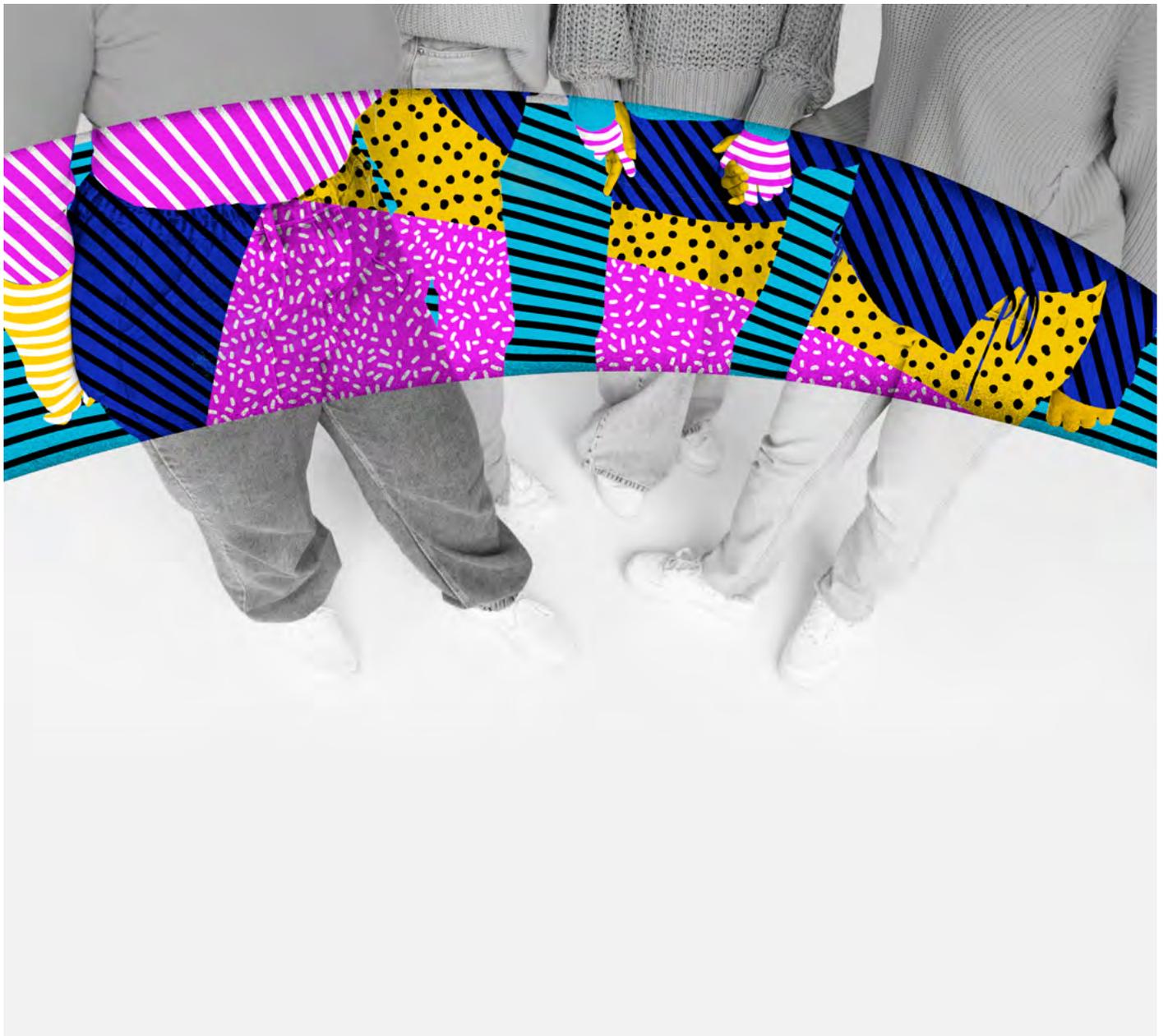
**Esperamos que esta guía te haya ayudado a tener una visión más amplia del poder y que tengas ganas e ideas para crear mundos donde la discriminación no tenga cabida.**

La autora de esta guía es **Sara Carro**. En 2009 cofundó la cooperativa **Fil a l'agulla**, desde donde trabaja junto a sus compañeras para promover procesos de toma de consciencia en el ámbito educativo, las organizaciones y en ámbito terapéutico. Si quieres contactar con ella, su correo es [sara@filalagulla.org](mailto:sara@filalagulla.org)

**Mireia Parera** ha colaborado en la estructuración de los contenidos y su revisión.

Para saber más de Fil a l'agulla: [www.filalagulla.org](http://www.filalagulla.org)





Vicente Ferrer

[www.fundacionvicenteferrer.org](http://www.fundacionvicenteferrer.org)

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

 [@fundacionvicenteferrer](https://www.facebook.com/fundacionvicenteferrer)

 [/fvicenteferrer](https://www.instagram.com/fvicenteferrer)

Con el apoyo de:

Ajuntament de  
Barcelona



El Ayuntamiento de  
Barcelona no comparte  
necesariamente  
los contenidos de  
estos materiales.