

Subjetividades racializadas y ciudadanía: repensar la diversidad





Reconocimiento - No Comercial - Sin Obra Derivada
CC BY-NC-ND

Las URL y los enlaces a sitios web utilizados en este documento han sido revisados con fecha de diciembre 2025. La exactitud permanente de la información de dichas fuentes y su mantenimiento activo es responsabilidad de la entidad gestora.

SUBJETIVIDADES RACIALIZADAS Y CIUDADANÍA: REPENSAR LA DIVERSIDAD

Autoría

Ángela Rodríguez Bueno

Edita

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad.
Año 2025

Dirección

Salomé Cuesta Valera

Coordinación

María Rosa Cerdá Hernández

Diseño y maquetación

Luz Mérida García



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

VICERECTORAT D'ART, CIÈNCIA,
TECNOLOGIA I SOCIETAT



GENERALITAT
VALENCIANA

Vicepresidència Segona i
Conselleria de Serveis Socials,
Igualtat i Habitatge

Sobre la autoría

Ángela Rodríguez Bueno

Ángela Rodríguez Bueno, licenciada en Psicología, posgrado en Salud mental infantojuvenil, máster en Investigación antropológica y sus aplicaciones (con mención de honor) y máster en Psicología general sanitaria.

Desempeña su actividad en la intervención psicosocial y gestión de proyectos, siendo experta en inclusión social con desarrollo de su liderazgo entre otros escenarios en los campamentos de personas refugiadas saharauis con CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado), elaboración e impartición de formación a profesionales en “Intervención con personas migrantes con problemas de salud mental”; coordinadora de programas de ANARASD; responsable de programas de educación y participación del proyecto SAFER; Plan International Spain; técnica de programas en Arte e Inclusión Social en ADDART (Thessaloniki, Grecia); responsable del proyecto de promoción de igualdad y prevención de violencia de género en Ayto. de Béjar (Salamanca); responsable de la coordinación del Centro de Mediación Social de la Cruz Roja en Béjar.



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

**VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidencia Segunda y
Conselleria de Servicios Sociales,
Igualdad y Vivienda

Índice

Tema 1. Introducción y marco conceptual	6
Tema 2. Marcos legales y normativos	17
Tema 3. ¿Cómo se construye al “otro”? Subjetividad, racialización y colonialidad	30
Tema 4. La riqueza en la diversidad	45
Tema 5. En camino hacia una ciudadanía intercultural y transformadora	56

Tema 1. Introducción y marco conceptual

Presentación del tema

En este tema, trabajaremos algunos conceptos esenciales para sentar las bases de cara a seguir profundizando en los siguientes módulos. También hablaremos de la discriminación -qué es, qué tipos hay, cómo funciona...- y cómo afecta a las subjetividades racializadas. A continuación, puedes ver el índice detallado de los contenidos que abordaremos:

1.1 Algunos conceptos

- a) Racismo y xenofobia
- b) Discursos de odio y delitos de odio
- c) Discriminación
- d) Igualdad de trato y no discriminación
- d) Interseccionalidad

1.2. Desgranando la discriminación

- 1.2.1. Discriminación: tipos y ámbitos
- 1.2.2. ¿Cómo funciona la discriminación? Estereotipos y prejuicios
- 1.2.3. Ser “el otro” y la salud mental. El estrés de las minorías de Ian Meyer

Objetivos

Los objetivos fundamentales que el alumnado podrá alcanzar una vez terminado el estudio de este tema son los siguientes:

- 1) Comprender y definir los conceptos fundamentales de racismo, xenofobia, discursos y delitos de odio, discriminación, igualdad de trato, no discriminación e interseccionalidad.

- 2) Identificar y analizar los diferentes tipos de discriminación y los ámbitos en los que se manifiestan.
- 3) Explorar los mecanismos de funcionamiento de la discriminación a través del estudio de los estereotipos y prejuicios.
- 4) Interpretar y reflexionar sobre datos y evidencias que muestran la persistencia de prácticas discriminatorias en distintos contextos sociales.
- 5) Reconocer y problematizar el impacto de la discriminación y la construcción del “otro” en la salud mental de las personas racializadas, a partir del modelo de estrés de las minorías de Ian Meyer.

1.1. Algunos conceptos

En este apartado desgranaremos algunos de los conceptos claves que nos servirán de base para entender el resto del curso:

a) Racismo y xenofobia

RACISMO. Creencia que sostiene la superioridad de un grupo étnico sobre los demás, lo que conduce a la discriminación o persecución social (Real Academia Española)

XENOFOBIA. La Real Academia Española lo define como fobia a lo extranjero o a los extranjeros. El término proviene del griego xénos (que significa "extranjero" o "invitado") y phóbos ("miedo" o "temor"). Este término hace referencia al rechazo o temor hacia personas que son percibidas como diferentes o ajenas. Se trata de una actitud general que puede manifestarse frente a cualquier individuo considerado distinto. Frecuentemente, este rechazo se origina como una respuesta al miedo, y suele estar acompañado por la idea de que hay una oposición o conflicto entre el propio grupo social y aquellas personas que vienen de fuera.

b) Discursos de odio y delitos de odio

DISCURSOS DE ODIO. Se refiere a la expresión o manifestación que pretende dañar al prójimo, su dignidad, sus derechos fundamentales y pretende promover cualquier manifestación de intolerancia. En España, se encuentra regulado por el artículo 510 del Código Penal, que castiga las siguientes conductas:

1. Fomentar, promover o incitar, directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia al mismo
2. Producir o difundir material que fomente, promueva o incite al odio o la violencia.
3. Negar públicamente o enaltecer delitos de genocidio o contra grupos o personas por razón de su pertenencia a una determinada religión, etnia, origen, sexo, discapacidad, enfermedad u orientación sexual

DELITOS DE ODIO. En 2003, la OSCE definió los *delitos de odio* como cualquier infracción penal—ya sea contra las personas o contra sus bienes—seleccionada porque la víctima, el lugar o el objeto guarda (real o supuestamente) alguna relación, afinidad o pertenencia a un colectivo. Ese colectivo se identifica por rasgos compartidos, tales como origen nacional o étnico, lengua, religión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual y de género, situación de exclusión social u otras características similares. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos insiste en que las motivaciones prejuiciosas revisten especial gravedad, porque victimizan a la persona por lo que es—o parece ser—y niegan su identidad y dignidad individual. El término “delitos de odio” engloba un amplio repertorio de conductas tipificadas en el Código Penal, unidas por el elemento común del odio que las impulsa. Los delitos de odio se engloban en las siguientes categorías: racismo, ideología, LGTBifobia, discriminación por sexo o género, religión, antigitanismo, antisemitismo y aporofobia (odio a los pobres). Es relativamente habitual que el delito de odio lo sufran personas por dos categorías distintas. Los delitos de odio son una tipología de delito relativamente nueva, y se empezaron a

recoger datos como tal en 2013. La principal lucha ahora, y así lo suele repetir la Fiscalía, es la infradenuncia, pues si algo no se denuncia, no existe.

c) Discriminación

La Observación General número 18 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas define el término discriminación de la siguiente forma:

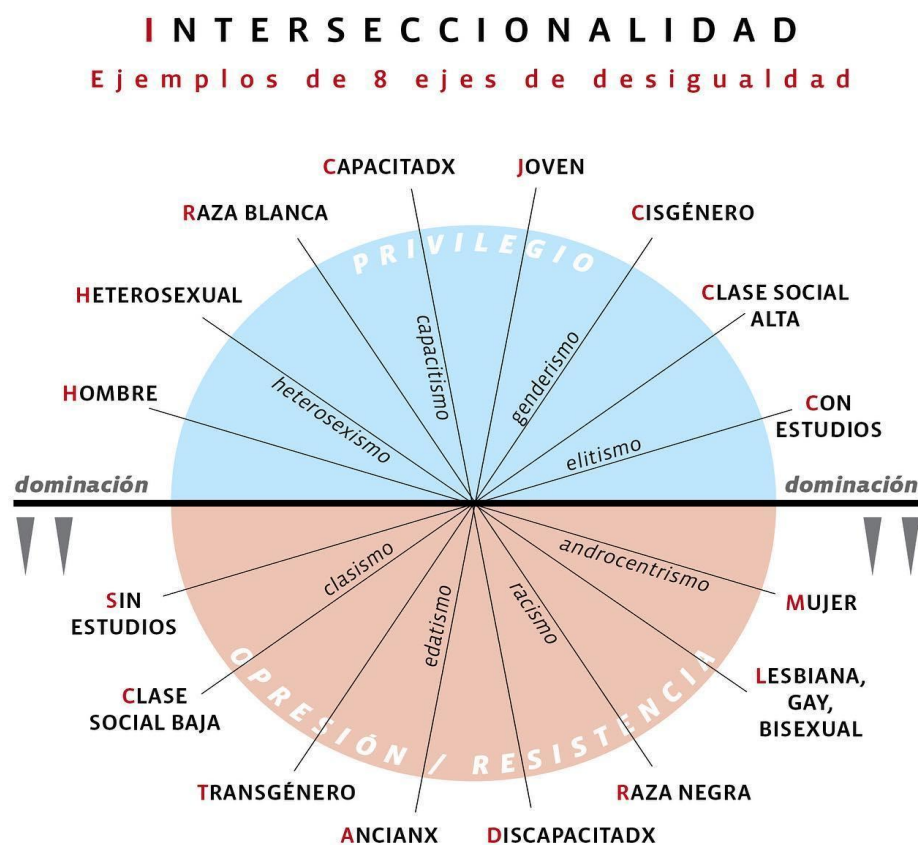
“[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultados anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.”



d) Igualdad de trato y no discriminación

La igualdad de trato consiste en tratar a las personas por igual, independientemente de sus características, y no ejercer ninguna discriminación en base a su procedencia, identidad, orientación, etc. Son condiciones indispensables para garantizar la inclusión efectiva de todas las personas, y en particular de los grupos minoritarios, así como para asegurar la construcción de una sociedad cohesionada.

d) Interseccionalidad



La interseccionalidad es una perspectiva que destaca cómo distintos aspectos de la identidad de una persona —como el género, la etnia, la clase social, la orientación sexual o el lugar de origen— se conectan y se influyen mutuamente. Este enfoque analiza cómo la combinación de estas características da forma a las experiencias individuales y a las dinámicas de desigualdad que enfrentan los individuos. Se trata de una herramienta teórica que examina cómo las identidades múltiples se entrelazan con sistemas de poder y opresión. El concepto fue introducido por Kimberlé Crenshaw y pone en cuestión la idea de que las mujeres constituyen un grupo uniforme dentro del feminismo, al evidenciar que no todas viven las mismas formas de discriminación.

Desde esta perspectiva, se reconoce que factores como la raza o la clase modifican profundamente las vivencias de las mujeres y su relación con el género. La interseccionalidad, por tanto, ofrece un análisis más completo e inclusivo al integrar las distintas dimensiones de la identidad en el estudio de las estructuras sociales.



Te dejo por aquí una breve biografía y poema necesario de una referente a la hora de analizar la interseccionalidad: [Cultura - "La hermana la extranjera", de Audre Lorde - Capire](#)

También algunos recursos y lecturas por si quieres profundizar en los contenidos de esta primera parte del módulo:

[Bell Hooks, EL FEMINISMO ES PARA TODO EL MUNDO. Capítulo 10. RAZA Y GÉNERO \(81-86\), disponible en EL FEMINISMO ES PARA TODO EL MUNDO | Traficantes de Sueños](#)

[Sobre la doble discriminación](#)

<https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/gender.htm>

1.2. Desgranando la discriminación

1.2.1. Discriminación: tipos y ámbitos

Hay muchas categorizaciones diferentes a la hora de analizar las discriminaciones que sufrimos en el día a día. En nuestro caso, nos vamos a guiar por estas categorías más generales, aunque es importante saber que también podrían clasificarse a través del objeto/causa (homofobia, islamofobia, gitanofobia...):

DISCRIMINACIÓN DIRECTA. Se da cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga, por razón de su etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual... Por ejemplo, si a una persona de origen argelino le niegan el acceso a un bar por “tener aspecto de magrebí”.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. Se produce cuando una disposición legal o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios. Pensemos, por ejemplo, en una oferta laboral que entre sus requisitos incluye características personales (nacionalidad, edad) o cualificación no acordes ni necesarias para el desempeño de la labor en sí.

ACOSO DISCRIMINATORIO. Cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Por ejemplo, una manifestación con el lema “gitanos fuera del barrio”.

ORDEN DE DISCRIMINAR. Se refiere a toda inducción, orden o instrucción de discriminar. Imagina, por ejemplo, a la policía con instrucciones de pedir documentación a la población con “aspecto extranjero”.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE. Se da cuando una persona sufre un trato discriminatorio en el que concurren o interactúan diversos motivos de discriminación. No equivale a la suma de todas las causas de discriminación, sino más bien a la interacción de éstas en cada persona o grupo social, las cuales reflejan las diferentes estructuras de poder que existen en la sociedad. Por ello, en los últimos años se ha acuñado el término de interseccionalidad que hemos visto en la sección anterior, y que describe el proceso de análisis de la interacción simultánea de las diversas discriminaciones que puede padecer una persona. Sería el caso, por ejemplo, de un joven marroquí homosexual que, además de recibir un trato discriminatorio debido a su nacionalidad, es amenazado por un compatriota suyo por su condición de gay.

Estas definiciones han sido extraídas de la Guía básica de Igualdad de trato y no discriminación, elaborada por Eraberean (RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN), y editada por el Gobierno Vasco: [ERABEREAN GUIA.pdf](#)

En cuanto a los **ámbitos** en los que tiene lugar la discriminación, en primer lugar conviene tener claro que son múltiples, y que podrían englobarse en dos categorías fundamentales: ámbito público y ámbito privado_

En el **ámbito privado**, encontramos discriminación en cuanto a la vivienda, el empleo, en internet (acoso, discursos de odio...), servicios, en la vía pública (acoso, insultos, miradas e incluso agresiones).

En el **ámbito público**, principalmente en la comunicación (informaciones, términos y comentarios que incitan al odio por motivo étnico) y en el ámbito de la “seguridad ciudadana” (trato diferencial abusivo en controles de identidad “aleatorios” de forma repetida y sistemática). En lo que respecta al acceso a servicios, las discriminaciones suelen estar vinculadas al grado de acceso que tienen ciertas personas a servicios fundamentales, tales como la atención sanitaria, la educación, los recursos sociales, las oportunidades de empleo, el sistema judicial, el transporte público y la protección ofrecida por los cuerpos de seguridad.

1.2.2. ¿Cómo funciona la discriminación? Estereotipos y prejuicios



Figura extraída de *Actitudes, Valores, Prejuicios y Estereotipos: Prejuicio y Estereotipos*

Los estereotipos, prejuicios y discriminación son fenómenos interrelacionados que sustentan y refuerzan la desigualdad social. Los estereotipos son ideas generalizadas, simplificadas y rígidas sobre las características de un grupo, que se aplican a todos sus miembros sin considerar sus diferencias individuales. A partir de estos estereotipos se generan prejuicios, que podemos definir como juicios de valor, normalmente negativos, hacia personas o grupos basados en ideas preconcebidas más que en experiencias reales. Cuando esos prejuicios se traducen en comportamientos o decisiones que desfavorecen a una persona o colectivo, hablamos de discriminación. Es decir, los estereotipos alimentan los prejuicios, y estos a su vez pueden conducir a prácticas discriminatorias, tanto a nivel individual como institucional. Según la Comisión Europea (2021), dicha cadena es una de las bases del racismo estructural que afecta especialmente a las minorías étnicas y personas migrantes.

Para familiarizarte un poco más con los efectos del racismo y las discriminaciones que genera, te recomiendo dos fuentes en las que podrás informarte sobre ello...

1. El impacto del racismo en España. Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2024.

<https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/estudiopercepcion2024/>

2. Informe detallado del Ministerio del Interior y la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio (ONDOD) sobre la evolución del tema en España:

<https://www.interior.gob.es/opencms/va/detalle/articulo/Los-delitos-de-odio-crecieron-un-21-en-2023/>

1.2.3. Ser “el otro” y la salud mental. El estrés de las minorías de Ian Meyer

El Modelo de Estrés de Minorías, desarrollado por el psicólogo Ian Meyer en los años 90, es una teoría que explica cómo factores sociales y culturales como la discriminación, el racismo estructural y el estigma afectan negativamente a la salud mental de personas pertenecientes a minorías étnicas y grupos marginados. Basado en la teoría del estrés psicosocial, este modelo destaca que los estresores vinculados a la identidad de grupo —como la exclusión o la marginación— pueden provocar ansiedad, depresión u otros trastornos, aunque también reconoce el papel protector del apoyo social y comunitario. El modelo incluye componentes como los estresores relacionados con la identidad, las estrategias de afrontamiento y el impacto psicológico, y ha sido aplicado en intervenciones clínicas, programas de prevención y acciones de sensibilización sobre diversidad. En conjunto, esta teoría ofrece un marco valioso para comprender las desigualdades en salud mental desde una perspectiva interseccional y contextualizada. Los grupos minoritarios sufren por el hecho de estar en desventaja numérica y política; por lo tanto, sus síntomas y comportamientos tienen que ver con el trato a las minorías y no con problemas intrínsecos.

Bibliografía

- Crenshaw, Kimberlé. *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. 1991.
- Davis, Angela. *Mujeres, raza y clase*. (Vol. 30). Ediciones Akal, 2005.
- Hill Collins, Patricia. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. 1990.
- Hooks, Bell. *El feminismo es para todo el mundo*. Edición original: *Feminism is for everybody: passionate politics*, Nueva York, South End Press, 2000.
- Lamrabet, Asma. *El Islam y las mujeres: Cuestiones controvertidas*. 2020.
- Lorde, Audre. *La hermana, la extranjera: artículos y conferencias*. Madrid: Horas y horas, 2003.

Tema 2. Marcos legales y normativos

Presentación

En este tema veremos una introducción a los marcos legales y normativos en materia de igualdad de trato y no discriminación a nivel internacional y estatal, y exploraremos también la situación en la Comunitat Valenciana. A continuación, puedes ver el índice detallado de sus contenidos:

1.1. Marcos internacionales

1.2. Marcos legales en la Unión Europea

1.3. Marcos legales y normativos a nivel estatal.

1.4. Igualdad de trato y no discriminación a la población inmigrada. La situación en la Comunitat Valenciana

Objetivos

Los objetivos fundamentales que el alumnado podrá alcanzar una vez terminado el estudio de este tema son los siguientes:

1. Identificar y comprender los principales marcos normativos internacionales, europeos y estatales relacionados con la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación.
2. Analizar la situación concreta en la Comunitat Valenciana.
3. Reflexionar críticamente sobre la eficacia y los límites de las leyes y normativas en la protección de los derechos de las personas racializadas.
4. Reconocer la importancia del enfoque jurídico como herramienta de garantía de derechos, al tiempo que se valoran sus implicaciones sociales y políticas.

1.1. Marcos internacionales

Antes de nada, es importante recordar que de acuerdo con el artículo 96 de nuestra Constitución, los tratados internacionales una vez ratificados y publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno y, por tanto, tienen la misma fuerza a nivel de obligaciones que las leyes.

En 1948, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la que se establecía la igualdad de todos los seres humanos y la erradicación de la discriminación por cualquier motivo, entre ellos el origen racial,



el idioma, la religión, el origen nacional o de nacimiento, o cualquier otra condición (artículo 2).

Se incluye aquí por su importancia simbólica, aunque en sentido estricto no es una norma jurídica vinculante. Sí lo es el posterior Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1966), ratificado por España en 1977, que estableció el derecho a la igualdad y no discriminación en su artículo 26. Además, y como norma internacional más específica en materia de discriminación racial, en 1965 la Asamblea General también aprobó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, que fue ratificada por España en 1969.

Desde entonces, varios organismos internacionales han promovido la aprobación de convenios, acuerdos, pactos, recomendaciones y disposiciones de todo tipo en defensa del principio de igualdad y no discriminación:

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES (OIT)

La OIT aprobó en 1958 el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), que fue ratificado por España en 1967. En esta norma, la discriminación se define

como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Los Estados que han ratificado este convenio tienen la responsabilidad de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.

CONSEJO DE EUROPA

El Consejo de Europa aprobó dos normas fundamentales en las que se prohíbe la discriminación por origen racial o étnico, ambas ratificadas por España:

- El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950)
- La Carta Social Europea (1961)

Además, a través de su Comisión Europea contra el Racismo (ECRI), el Consejo de Europa ha promovido una serie de medidas e iniciativas dirigidas concretamente a luchar contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia, entre las que cabe destacar las Recomendaciones nº 2 (1977) y nº 7 (2002).

ORGANIZACIÓN PARA LA SEGURIDAD Y LA COOPERACIÓN EN EUROPA (OSCE)

La OSCE también ha desarrollado un eje de trabajo a favor de los derechos de las minorías étnicas entre sus miembros a través de:

- La Oficina para los Derechos Humanos y las Instituciones Democráticas
- El Alto Comisionado sobre Minorías Nacionales.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO)

La UNESCO también aprobó en 1960 una Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la Enseñanza y en 1995 la Declaración de Principios de Tolerancia.

1.2. Marcos legales en la Unión Europea

TRATADO DE ÁMSTERDAM

La entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, marcó un hito en la lucha contra la discriminación en la UE. Gracias a este Tratado, las instituciones europeas adquirieron competencias para regular la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.

DIRECTIVAS 2000/43 Y 2000/78

En el año 2000, y en esta línea, la Unión Europea adoptó dos directivas para combatir la discriminación en sus fronteras:

- *Una directiva que prohíbe la discriminación por origen racial o étnico en cualquier ámbito (empleo, educación, seguridad social, salud, acceso a bienes y servicios, etc.):* Directiva del Consejo 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- *Una directiva que establece un marco para evitar la discriminación en el empleo por motivos de religión o creencia, discapacidad, edad y orientación sexual:* Directiva del Consejo 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Desde la aprobación de esta legislación cada uno de los 27 países miembros de la Unión Europea ha ido incorporando estas normativas a su propia legislación nacional. En España, estas directivas se transpusieron al ordenamiento jurídico a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, creando un nuevo marco de protección legal ante casos de discriminación por origen racial o étnico en nuestro país.

TRATADO DE LISBOA Y LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. 2009

La entrada en vigor del Tratado de Lisboa en diciembre de 2009 ha reforzado las competencias de la UE en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación:

- El artículo 2 del Tratado de la Unión Europea define la igualdad como uno de los valores centrales en los que se fundamenta la Unión, en el marco de una sociedad caracterizada por el pluralismo y la no discriminación.
- El artículo 19 del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea establece que el Consejo de la Unión Europea, por unanimidad, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- La Carta de Derechos Fundamentales prohíbe en su artículo 21 toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. La Carta de Derechos Fundamentales posee el mismo rango que los Tratados de la Unión Europea y sobre el Funcionamiento de la Unión Europea.

OTRAS NORMATIVAS EUROPEAS DE REFERENCIA

Por otro lado, es importante hacer referencia a otras normas europeas que integran el marco jurídico relativo a las políticas de igualdad de trato:

En materia de lucha contra la discriminación a través del Derecho Penal, rige la Decisión Marco 2008/913/JAI, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho Penal.

En materia de asistencia a víctimas de delitos, rige la Directiva 2012/29/UE, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

1.3. Marcos legales y normativos a nivel estatal

Discriminar a una persona por su origen racial o étnico es un acto ilegal y que atenta contra el derecho constitucional a la igualdad (artículo 14 de la Constitución Española) y contra la Ley 62/2003, que regula específicamente la

aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Esta declaración de la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico se concreta posteriormente en dos artículos de importancia fundamental:

- El artículo 14 establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- El artículo 9, apartado segundo, establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

El primero sienta una prohibición general de discriminación, y lo hace señalando específicamente algunos motivos en los que podría basarse la discriminación, los más típicos, pero dejando también claro que la prohibición afecta igualmente a cualquier otra condición o circunstancia personal o social por la que una persona pueda ser discriminada. El segundo de los artículos implica un mandato general a los poderes públicos para el desarrollo de políticas y medidas activas, orientadas a equilibrar y compensar las desigualdades existentes en la realidad, de tal manera que la igualdad no se quede en el plano meramente formal del reconocimiento de la igualdad por la ley y la no discriminación, sino que se tienda hacia la eliminación progresiva de cualquier fuente de discriminación en la sociedad hasta alcanzar una igualdad - y una libertad - reales y efectivas.

LEY 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social que traspone la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000

La Ley más importante a tener en cuenta en materia de no discriminación por origen racial o étnico es la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social que traspone la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico al ordenamiento jurídico español.

Con la aprobación de esta ley, se estableció el marco legal para combatir la discriminación por el origen racial o étnico de las personas en todos los ámbitos.

Otras leyes y reglamentos específicos en este ámbito son:

- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Real Decreto 891/2005, de 22 de julio, por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano.
- Decreto 102/2005, de 31 de mayo, de creación de la Comisión Interdepartamental del Plan integral del pueblo gitano y del Consejo Asesor del Pueblo Gitano.

EN EL ÁMBITO CIVIL

En relación con la vida privada y familiar, es importante saber que en España los extranjeros gozan de los mismos derechos civiles que los españoles, salvo lo dispuesto en las leyes especiales y en los Tratados (artículo 27 del Código Civil). No obstante, es clave tener en cuenta que respecto a la capacidad y el estado civil, los derechos y deberes de familia y la sucesión por causa de muerte, la ley aplicable será la de su nacionalidad (artículo 9.1. del Código Civil).

EN EL ÁMBITO PENAL

Hay varios artículos del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre) a tener en cuenta:

- El artículo 22: relacionado con el tipo agravantes entre los que se incluye el “cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de

discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca”.

- El artículo 173.1: “el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.”
- El artículo 314: entre los delitos contra los derechos de los trabajadores se incluyen “los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.”

Entre los delitos contra la Constitución estarían los siguientes:

- Artículo 510: Provocar discriminación, odio o violencia contra grupos o asociaciones, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía.
- Artículo 511: Denegar a una persona una prestación pública a la que tenga derecho por motivos de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía.
- Artículo 512: Denegar a una persona una prestación en el ámbito privado a la que tenga derecho por motivos de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía.

- Artículo 515.5: Crear y mantener asociaciones ilícitas que promuevan la discriminación, el odio o la violencia contra personas, grupos o asociaciones por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, o inciten a ello.

EN EL ÁMBITO LABORAL

Hay varios artículos del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) a tener en cuenta:

- Artículos 4: prohíbe la discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo y en el empleo por origen racial o étnico, entre otras.
- Artículo 17: considera nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por origen racial o étnico, entre otras.

EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación recoge en su artículo 1 que el sistema educativo español deberá estar basado en los valores, derechos y libertades reconocidos en la Constitución, entre otros el principio de equidad, que garantice la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la no discriminación.

EN EL ÁMBITO DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

La Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado establece un principio parecido en su artículo 5: las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad deben actuar con absoluto respeto a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico, con absoluta neutralidad política e imparcialidad y, en consecuencia, sin discriminación alguna por razón de raza (...), y debiendo impedir cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria que entrañe violencia física o moral.

Toda esta información, y más, la tienes disponible en

<https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/menuderechos/legislacion-estatal/>

Además, también en esta web, podrás encontrar el “quién es quién”, listado de las administraciones públicas y organizaciones que trabajan a favor de la igualdad para evitar que las personas sean discriminadas por su origen racial o étnico.

<https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/menudiscriminacion/quien-es-quien>

1.4. Igualdad de trato y no discriminación a la población inmigrada. La situación en la Comunitat Valenciana

En las últimas décadas, España ha asumido un compromiso creciente con el principio fundamental de la igualdad, tal como queda reflejado en su Constitución. Este compromiso se manifiesta tanto en el reconocimiento de la igualdad formal en el artículo 1, como en la mención a la igualdad efectiva o sustantiva en el artículo 9. Esta implicación con la igualdad y la lucha contra la discriminación también obliga de manera activa a las comunidades autónomas. En el caso de la Comunitat Valenciana, el documento más señalado en este sentido es la **ESTRATEGIA VALENCIANA PARA LA IGUALDAD DE TRATO, LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIO 2019-2024**, disponible en [15f3c1a3-1b0c-45c4-aa0e-adabfffe004](https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/menuderechos/legislacion-estatal/15f3c1a3-1b0c-45c4-aa0e-adabfffe004)

Sin embargo, la situación en la Comunitat Valenciana, al igual que en otras comunidades, en el país, y en términos generales, en Europa, no camina acorde al ideal ni a los marcos normativos.



Si bien ahondaremos en ello en unidades posteriores, para hacerte una primera idea del contexto en la Comunitat Valenciana puedes revisar el informe **‘Discriminación cotidiana por racismo y xenofobia en Valencia’**, elaborado por CEAR PV, CEPAIM, Rumiñahui, València Acull, MPDL, RIS y CIE No, disponible en [Informe ‘Discriminación cotidiana por racismo y xenofobia en Valencia’ | València Acull - Valencia Acoge](#). El informe expone una radiografía de los ocho ámbitos donde más casos de racismo se han detectado en 2023: el padrón; las citas en extranjería y asilo; prácticas policiales; identificaciones por perfil étnico y racial; sanidad pública; entidades bancarias; vivienda y CIE de Zapadores.

Bibliografía

- ***España ¿racista? Una historia muy actual sobre las raíces del odio y nuestro pasado colonial.*** Safia El Aaddam explora el racismo en España desde una perspectiva histórica, conectando el pasado colonial con las manifestaciones contemporáneas del racismo.
- ***¿España racista ? Voces payas sobre los gitanos.*** Tomás Calvo Buezas analiza los conflictos entre payos y gitanos, así como la discriminación hacia otros colectivos inmigrantes en España.
- ***Análisis de medidas políticas, jurídicas y sociales para hacer frente al racismo y la discriminación en España, Italia, Francia, Dinamarca y Finlandia.*** Este libro, coordinado por Ángeles Solanes, analiza las estrategias para combatir el racismo en diferentes países europeos, incluyendo España.
- ***El racismo en Europa.*** Editado por Esteban Ibarra, analiza diferentes expresiones del racismo en Europa, su evolución histórica y estudios recientes.
- ***Los mitos de la inmigración.*** Hein de Hass examina la inmigración en Europa, desmintiendo mitos y ofreciendo una perspectiva basada en investigaciones sólidas.
- ***Metamba Miago. Relatos y saberes de mujeres afroespañola.*** Deborah Ekoka recopila historias de mujeres negras nacidas y criadas en España, abordando sus experiencias con el racismo y la búsqueda de identidad.
- ***Las que se atrevieron e Hija del camino.*** Lucía Mbomío, periodista y activista afroespañola, explora la realidad de crecer sin referentes como mujer negra en España y las relaciones interraciales en la obra de sus libros.
- ***Chinitas.*** Libro de Roser Cussó analiza el racismo velado hacia la comunidad asiático-descendiente en España y la doble discriminación que sufren las mujeres asiáticas, basándose en la experiencia de la propia autora.

Tema 3. ¿Cómo se construye al “otro”? Subjetividad, racialización y colonialidad

Presentación del tema

En este tema vamos a trabajar sobre el concepto de “otredad” y a explorar cómo se produce históricamente y cómo se reproduce, por ejemplo, a través de los medios de comunicación. A continuación, puedes ver el índice detallado de los contenidos que aquí abordaremos:

1. La producción histórica del sujeto racializado: los tres periodos en la construcción de la otredad
2. La persistencia del imaginario colonial en la sociedad actual
 - 2.1. Poder, acceso y discurso
 - 2.2. La comunicación en la construcción de la otredad
 - 2.2.1. La teoría del *framing*
 - 2.2.2. La teoría de la agenda *setting*
 - 2.2.3. James Lull: poder simbólico y cultural y los sistemas de imagen
 - 2.3. La otredad en la era de la desinformación, las fake news y el algoritmo
3. Algunos aportes desde la antropología
 - 3.1. La otredad, perspectivas antropológicas
 - 3.2. El miedo a las minorías en Appadurai

Objetivos

Los objetivos fundamentales que el alumnado podrá alcanzar una vez terminado el estudio de este tema son los siguientes:

1. Analizar críticamente cómo se ha construido históricamente la figura del “otro” racializado, identificando los principales hitos en la producción de la otredad en distintos contextos históricos.
2. Explorar cómo los imaginarios coloniales siguen operando en la actualidad, y de qué manera se reproducen a través del lenguaje, el acceso al poder, los medios de comunicación y los discursos hegemónicos.
3. Comprender el papel de los medios de comunicación y las tecnologías digitales en la configuración de representaciones sociales sobre las personas racializadas, a través de marcos interpretativos como el *frame*, la *agenda setting* y el poder simbólico.
4. Reflexionar sobre las implicaciones contemporáneas de la otredad en un contexto de desinformación, producción algorítmica de contenidos y discursos de odio.
5. Introducir aportaciones clave desde la antropología para enriquecer la comprensión del miedo al otro y los mecanismos culturales de exclusión, con especial atención a las teorías de Arjun Appadurai.

1. La producción histórica del sujeto racializado: los tres periodos en la construcción de la otredad.

La construcción de la otredad es el proceso mediante el cual una sociedad configura la imagen de aquellos que considera distintos o ajenos (el diferente, el forastero, el extranjero). Habitualmente, esta imagen se forma de manera negativa, con el fin de afirmar y consolidar la identidad propia del grupo dominante. Este mecanismo conlleva la creación de fronteras simbólicas y jerarquías sociales, donde el “otro” es visto como inferior, extraño o incluso peligroso.

Este proceso incluye varias etapas:



La **otredad** o **alteridad**, como señala Krotz (1994), surge del encuentro entre culturas diferentes. No se trata solo de distinguir lo distinto, sino de enfrentar lo ajeno y desconocido —lengua, costumbres, ritos— desde la propia identidad cultural. En este sentido, el "Otro" representa a personas con una forma de vida distinta, pertenecientes a una tradición y cultura diferente. Se genera así una diferencia, una barrera, entre un "nosotros/as" y "los otros/as", polarizando y simplificando realidades mucho más complejas.

La Antropología, entendida como el estudio de la diversidad cultural, ha abordado esta construcción del Otro a lo largo del tiempo, adoptando distintas teorías y enfoques. Según Boivin, Rosato y Arribas (1999), se distinguen tres grandes periodos en esta evolución, sobre todo en Europa y Estados Unidos:

1. El Otro como diferente... e inferior (finales del siglo XIX)

En este primer momento, influenciado por el evolucionismo, el "Otro" es visto como distinto, pero también como atrasado, incompleto o primitivo. La cultura dominante se posiciona como modelo de desarrollo, y las demás son medidas por su grado de alejamiento de ese ideal.

2. El Otro como “diverso” (entre las dos guerras mundiales)

Durante este periodo, surge el concepto de diversidad cultural para reemplazar la idea de diferencia. El funcionalismo (Malinowski) y el estructuralismo (Lévi-Strauss) ofrecen nuevas formas de entender las culturas.

Malinowski plantea que el mundo “propio” es más complejo, mientras que el ajeno es generalizado, simplificado, tomando como punto de comparación la cultura occidental. Lévi-Strauss introduce la idea de que la forma de ver al Otro depende también de nuestra perspectiva cultural, planteando que la mirada del “Nosotros” construye al “Otro”.

3. El Otro como desigual (después de la Segunda Guerra Mundial)

En esta etapa, surgen las llamadas “otras Antropologías”, especialmente las no occidentales, que critican las visiones dominantes. Se comienza a analizar al Otro en términos de desigualdad, producto de relaciones de poder y dominación —económica, simbólica, política y social—. La otredad se entiende ahora como una construcción ligada a jerarquías e inequidades estructurales entre grupos, clases, géneros o culturas.

Aunque estas etapas se presentan de manera secuencial, en algunos contextos estos procesos coexisten y se interrelacionan.

Además, es fundamental reconocer, en cualquier caso, que la antropología, especialmente en sus orígenes y durante buena parte de su desarrollo histórico, ha sido una **disciplina profundamente marcada por el eurocentrismo y el racismo**. Esta orientación ha derivado en la construcción de un conocimiento hegemónico —mayoritariamente blanco, masculino y occidental— que ha observado, interpretado y clasificado a las culturas del Sur Global desde una posición de poder y superioridad epistémica.

Desde el uso de terminologías peyorativas como salvajes, primitivos o tribales para referirse a otras comunidades culturales, hasta las narrativas sesgadas de hechos históricos como la colonización de América —frecuentemente enmarcada en el relato del “descubrimiento de América”, que invisibiliza la violencia, el genocidio, la esclavización y el expolio perpetrados sobre los pueblos originarios—, la

disciplina ha contribuido activamente a la construcción de una otredad exotizada, deshumanizada e inferiorizada (Said, 1978; Restrepo y Rojas, 2010).

La antropología clásica, con figuras como Edward B. Tylor o Lewis H. Morgan, postuló teorías evolucionistas que jerarquizaban las culturas según una supuesta línea de progreso, colocando a las sociedades europeas en la cúspide del desarrollo humano y relegando al "otro" a etapas más primitivas. Estas ideas no solo legitimaron el colonialismo, sino que también sentaron las bases para una ciencia que operó muchas veces al servicio de proyectos imperiales. Y, adivina... estas concepciones siguen presentes en gran parte de la sociedad actual.

La construcción de una otredad deshumanizada e inferior sigue presente en muchas narrativas actuales, y esto es un hecho que debemos reconocer, reflexionar y revertir.



Science Photo Library

A través de este [link](#) podrás acceder a un artículo interesante -y sobretodo, escalofriante- sobre los zoológicos humanos, así como sobre la historia de la sudafricana Saartjie Baartman, conocida como la "Venus Hotentote". [La infame historia de los zoológicos humanos que se mantuvieron abiertos en Europa hasta 1958 - BBC News Mundo](#)

También aquí dejamos un extracto que os animo a leer y reflexionar, de un artículo interesante, escrito en un blog por Miguel Ángel Adame Cerón, disponible en [El racismo y Claude Lévi-Strauss: un debate antropológico actual](#)

«El sustrato de todo racismo es una falta de reconocimiento pleno a la humanidad del otro, de los otros; o sea, es un problema de inhumanidad o si se quiere de inhumanización, pues lo propio o lo nosotros no acepta que el otro es plenamente humano y tiene necesidades y capacidades humanas igual que lo propio o nosotros. En segundo lugar, tampoco lo propio o nosotros reconoce las diferencias, variaciones, diversidades que conforman al ser humano al no reconocerlas como parte de ese ser genérico y que lo enriquecen a él y al nosotros como parte de lo genérico de la humanidad»

2. La persistencia del imaginario colonial en la sociedad actual

2.1. Poder, acceso y discurso

Aunque el colonialismo como sistema político y administrativo formal ha concluido en la mayoría de los países, sus estructuras de pensamiento, relaciones de poder y jerarquías sociales siguen presentes y activas en el mundo actual. Esta continuidad es lo que se conoce como **colonialidad del poder, del saber y del ser** (Quijano, 2000), un marco útil para entender cómo persisten los imaginarios coloniales en nuestras sociedades contemporáneas.

Estos imaginarios coloniales se manifiestan de múltiples formas:

Poder

El legado colonial aún organiza quién tiene acceso al poder político, económico o simbólico. Las personas racializadas, especialmente negras, indígenas o migrantes del Sur Global siguen siendo excluidas sistemáticamente de los espacios de toma de decisiones. Las estructuras sociales siguen reproduciendo jerarquías basadas en el color de piel, el idioma, la religión o el origen geográfico, naturalizando la supremacía blanca o eurocentrada.

Acceso

Las brechas de acceso a derechos fundamentales —como la educación, la salud, la vivienda digna o el empleo— no son solo cuestiones socioeconómicas, sino que están profundamente ligadas a la historia del racismo estructural. Muchas veces, las personas racializadas solo son "incluidas" desde una lógica asistencial o paternalista, sin cuestionar las condiciones estructurales que las marginan.

Discurso

El discurso dominante —en medios de comunicación, en los libros de texto, en el lenguaje político— continúa representando a las personas del Sur Global como atrasadas o problemáticas, mientras que el Norte Global se presenta como modelo de civilización y desarrollo. Esto forma parte del imaginario colonial, que construye al “Otro” como inferior, exótico o peligroso. Por ejemplo, el uso del término “ilegal” para personas migrantes o hablar del “descubrimiento de América” invisibilizando el genocidio indígena son expresiones actuales de este discurso colonial.

Además, la representación simbólica en la publicidad, el cine, la moda o la literatura continúa reproduciendo estereotipos racistas que perpetúan la deshumanización y la subalternización de ciertos cuerpos y culturas.



Uno de los inmigrantes iraníes que se cosió la boca en el campamento de Calais, en 2016.

REUTERS, extraída de

<https://www.elmundo.es/internacional/2016/03/03/56d81ca5ca4741f60a8b4652>



Un grupo de migrantes varados en la frontera sur de México se cose la boca en señal de protesta en 2022. Extraído de

<https://www.bbc.com/mundo/noticiasamerica-latina-60418725>

Desmantelar la colonialidad implica más que reconocer la diversidad: **exige una transformación profunda de las formas de saber, gobernar, habitar y convivir**. No se trata solo de “dar voz” a quienes han sido silenciados, sino de reconocer sus saberes, historias y derechos a existir en sus propios términos, y de redistribuir el poder de forma equitativa.

2.2. La comunicación en la construcción de la otredad

La forma en que se representa a personas, culturas y colectivos en los medios de comunicación es clave en la construcción simbólica de la otredad. Lejos (o muy lejos) de ser neutrales, los medios participan activamente en definir quién pertenece al “nosotros” y quién queda fuera. A través de palabras, imágenes, silencios y repeticiones se construyen narrativas que pueden reforzar estereotipos, justificar desigualdades y legitimar exclusiones.

El análisis crítico de los medios permite entender cómo la otredad es comunicada, reproducida y, a veces, deshumanizada. Aquí exploraremos brevemente tres marcos teóricos fundamentales para comprender este fenómeno: la teoría del *framing*, la de la agenda *setting* y el enfoque de James Lull sobre el poder simbólico.

2.2.1. La teoría del framing

La teoría del *framing* (enmarcado), propuesta por Erving Goffman y desarrollada posteriormente por autores como Robert Entman, sostiene que los medios no solo informan sobre los hechos, sino que los interpretan y “enmarcan” de una manera particular. Este encuadre afecta a cómo el público entiende un tema o grupo. Por ejemplo, si una noticia sobre migración se enmarca desde la “crisis”, “amenaza” o “invasión”, esto construye una imagen del otro como problemático o peligroso. Así, se refuerzan estigmas y se limita la empatía hacia esas personas.

2.2.2. La teoría de la agenda *setting*

La teoría de la agenda *setting*, formulada por McCombs y Shaw, sostiene que los medios no dicen a las personas qué pensar, pero sí sobre qué pensar. Es decir, influyen en qué temas son considerados relevantes en la conversación pública.

Cuando los medios invisibilizan ciertos colectivos o realidades (por ejemplo, no cubren noticias positivas de comunidades racializadas o ignoran sus luchas), están reforzando una otredad ausente, marginada. Lo que no se menciona, no existe en el imaginario colectivo. Por tanto, el silencio mediático también es una forma de ejercer poder.

2.2.3. James Lull: poder simbólico y cultural y los sistemas de imagen

James Lull introduce el concepto de poder simbólico y cultural, señalando que los medios son herramientas fundamentales para reproducir el orden social. A través de sistemas de imagen (representaciones, estéticas, lenguajes), los medios consolidan ideologías dominantes y naturalizan jerarquías culturales y raciales.

Lull advierte que este poder simbólico opera de forma sutil, al convertir ciertos valores (blancos, occidentales, capitalistas) en universales, mientras presenta otras formas de vida como “exóticas”, “atrasadas” o problemáticas. Así, se refuerzan las relaciones coloniales en el plano cultural.

Te recomiendo un par de vídeos sobre esta cuestión:

 **Racismo en los medios de comunicación - AJ+ Español (YouTube)** → Un análisis claro sobre cómo el racismo estructural se reproduce en los discursos mediáticos. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=fWlu3jNfcyA>

 **TEDx - El poder de los medios para crear realidades (en español)** → Reflexión sobre la capacidad de los medios para moldear imaginarios sociales. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=pUj-m4l1R9c>

2.3. La otredad en la era de la desinformación, las fake news y el algoritmo



Thisabled (2018). [Imagen]. Pixabay.

<https://pixabay.com/es/photos/firmar-sociedad-racismo-patriotismo-3422241/>

En la era digital, la construcción de la otredad ha adquirido nuevas formas mediadas por la tecnología. Las redes sociales, los motores de búsqueda y las plataformas digitales no solo amplifican la información, sino que también la filtran, priorizan y reproducen bajo lógicas algorítmicas que refuerzan sesgos y polarizaciones.

La desinformación y las *fake news* o bulos se han convertido en herramientas poderosas para construir imágenes del “otro” como enemigo, amenaza o invasor. A menudo, estos mensajes se difunden viralmente, apelando a emociones como el miedo o la indignación, y tienen como blanco a personas migrantes, comunidades racializadas o religiones minoritarias. Las narrativas racistas o xenófobas encuentran en estas distorsiones un terreno fértil para legitimarse y expandirse.

Los algoritmos de plataformas como YouTube, Facebook, Instagram o TikTok tienden a mostrar contenido que refuerza nuestras creencias previas (lo que se conoce como cámaras de eco), dificultando la exposición a perspectivas diversas y

reforzando prejuicios. Estos sistemas, además, reproducen sesgos presentes en los datos con los que han sido entrenados. Por ejemplo, diversos estudios han demostrado que los algoritmos de reconocimiento facial funcionan peor con rostros no blancos, o que los anuncios dirigidos pueden discriminar racial o socioeconómicamente sin intervención humana directa.

Este fenómeno plantea un reto urgente: ¿cómo deconstruir la otredad en un entorno donde los discursos racistas y excluyentes pueden replicarse sin control y con apariencia de verdad? Combatir la desinformación y entender cómo funcionan los algoritmos se convierte, así, en una parte esencial de una pedagogía crítica y antirracista.

Algunas recomendaciones de lectura:

OCHA, 07/2024. Racismo e IA: "*Los sesgos del pasado abren la puerta a los sesgos del futuro*"

<https://www.ohchr.org/es/stories/2024/07/racism-and-ai-bias-past-leads-bias-future#:~:text=%22Recientes%20avances%20en%20la%20inteligencia%20artificial%20regenerativa%20y,de%20racismo,%20discriminaci%C3%B3n%20racial,%20xenofobia%20e%20intolerancia%20relacionada.>

Noble, Safiya Umoja (2018). *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*. NYU Press. → Un análisis riguroso sobre cómo los algoritmos de búsqueda replican y amplifican el racismo sistémico.

Benkler, Yochai et al. (2018). *Network Propaganda: Manipulation, Disinformation, and Radicalization in American Politics*. Oxford University Press. → Explica cómo las redes digitales facilitan la propagación de desinformación y su impacto en la percepción del "otro".

Observatorio Español de Racismo y Xenofobia (OBERAXE) - *Informes sobre racismo digital y discurso de odio en redes*.

Te recomiendo además un vídeo muy interesante sobre esta misma temática:

- "*Cómo los algoritmos refuerzan los prejuicios raciales*" - TED Talk de Joy Buolamwini (subtítulos en español) → Una investigadora expone el sesgo racial en la inteligencia artificial y por qué importa. Disponible en https://www.ted.com/talks/joy_buolamwini_how_i_m_fighting_bias_in_algorithms

3. Algunos aportes desde la antropología

3.1. La otredad, perspectivas antropológicas

La idea de **otredad** ha sido una pieza clave en el desarrollo de la antropología, una disciplina que surgió vinculada al interés —y al control— colonial por conocer y categorizar culturas consideradas diferentes a las europeas. Desde sus inicios, la antropología ha abordado la figura del “otro cultural”, pero es fundamental examinar de manera crítica cómo y para qué se ha producido esta construcción.

Durante el siglo XIX, en el contexto del imperialismo europeo, se impuso una visión evolucionista y jerárquica que colocaba a las sociedades occidentales como superiores frente a otras, que eran etiquetadas como “primitivas” o “inferiores”. En ese marco, la antropología funcionó muchas veces como un instrumento para legitimar el dominio colonial, alimentando prejuicios y discursos de superioridad.

Pensadores como **Edward Said**, en su obra ***Orientalismo*** (1978), mostraron cómo se fabricó una imagen distorsionada y subordinada de los pueblos orientales desde la mirada occidental. De forma similar, **Johannes Fabian** denunció que la antropología tradicional situaba a los “otros” en un pasado remoto, negándoles su contemporaneidad.

Con el paso del tiempo, especialmente desde el siglo XX, la antropología ha evolucionado hacia enfoques más críticos y reflexivos. Corrientes como la antropología postcolonial, feminista e indígena* han cuestionado las estructuras de poder que sustentaban el conocimiento hegemónico, proponiendo que la otredad no es una diferencia natural, sino una construcción social e histórica vinculada a relaciones de desigualdad.

Si te interesan estas perspectivas -más que necesarias-, hay muchísimos nombres que te podríamos dar y sobre los que puedes indagar, como Gayatri Chakravorty Spivak, Leela Gandhi, Lila Abu-Lughod, Rita Laura Segato, Sherry Ortner, Marilyn Strathern, Linda Tuhiwai Smith, Leanne Betasamosake Simpson, Silvia Rivera Cusicanqui, Alicia Cabezudo, Fatima Mernissi, Amina Wadud, Asma Barlas, Ziba Mir-Hosseini, Nawal El Saadawi, Silvia Rivera Cusicanqui, Linda Tuhiwai Smith, Catherine Walsh, Marisol de la Cadena, Rita Segato, Aura Cumes.

<https://www.scribd.com/document/394403292/La-Otra-Pregunta-Bhabha>

<https://www.youtube.com/watch?v=O6Gh3fWqJKc>

https://www.youtube.com/watch?v=m_ZJKPC-6as



41

3.2. El miedo a las minorías en Appadurai

Arjun Appadurai, en su ensayo *El miedo a las minorías* (*Fear of Small Numbers*, 2006), analiza cómo en las sociedades modernas, especialmente en contextos nacionalistas o poscoloniales, las minorías étnicas, religiosas o culturales se convierten en objeto de temor, sospecha y violencia. Este miedo no se basa necesariamente en el tamaño o la amenaza real que representan esas minorías, sino en su capacidad simbólica de cuestionar la “pureza”, unidad o homogeneidad nacional. Las minorías actúan como un espejo incómodo que revela la artificialidad de las identidades nacionales, lo que genera ansiedad y reacciones de exclusión o eliminación.

Appadurai sostiene que, en un mundo globalizado, donde las fronteras culturales y económicas se diluyen, los Estados-nación sienten una crisis de soberanía e identidad. En ese contexto, las minorías se convierten en “chivos expiatorios” simbólicos sobre los que se proyecta el miedo al desorden, la fragmentación o la pérdida de control. A menudo, estos sentimientos se expresan a través de discursos xenófobos, racistas o ultranacionalistas que intentan restaurar un orden idealizado y homogéneo. El miedo a las minorías, entonces, es menos un reflejo de peligro real y más una respuesta política y emocional a la incertidumbre contemporánea.

Este fenómeno descrito por Appadurai no es solo una reflexión teórica, sino una alerta urgente ante el uso instrumental del miedo por parte de ciertas ideologías y partidos políticos. Al convertir a las minorías en amenazas imaginadas, estos discursos alimentan el racismo, la exclusión y la violencia, erosionando la convivencia democrática. Es fundamental reconocer cómo este miedo es fabricado y manipulado para consolidar poder, movilizar votantes y justificar políticas autoritarias. Caer en esta trampa supone aceptar visiones simplistas y peligrosas del mundo, que dividen a la sociedad y atentan contra los derechos y la dignidad de millones de personas.

Bibliografía

- Fabian, Johannes. *Time and the Other: How Anthropology Makes Its Object*. New York: Columbia University Press, 1983.
- Lull, James. *Medios, comunicación y cultura: una perspectiva global*. Barcelona: Paidós, 2007.
- Restrepo, Eduardo y Rojas, Axel. *Inflexión decolonial: fuentes, conceptos y cuestionamientos*. Popayán: Universidad del Cauca, 2010.
- Said, Edward. *Orientalismo*. Madrid: Ediciones Libertarias, 1978.
- Segato, Rita. *La nación y sus otros: raza, etnicidad y diversidad religiosa en tiempos de políticas de la identidad*. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2007.

Tema 4. La riqueza en la diversidad

Presentación

En este tema hablaremos de la diversidad desde distintas ópticas: enmarcándola desde un enfoque de derechos, reflexionando sobre algunos conceptos vinculados a ella y abordando la diversidad como oportunidad. A continuación, puedes ver el índice detallado de contenidos del módulo:

1. Diversidad cultural

1.1. Diversidad cultural y derechos humanos

1.2. Diversidad cultural como riqueza

2. Reflexionando sobre algunos conceptos necesarios: integración, asimilación y aculturación

3. Diversidad: reto y oportunidad

3.1. Deconstruir la diversidad como amenaza: barreras y vías

3.2. La diversidad como motor de desarrollo y construcción de paz

Objetivos

Los objetivos fundamentales que el alumnado podrá alcanzar una vez terminado el estudio de este tema son los siguientes:

5. Comprender el concepto de diversidad cultural desde una perspectiva de derechos humanos, reconociéndola como un valor inherente a las sociedades democráticas.
6. Analizar críticamente las nociones de integración, asimilación y aculturación, así como sus implicaciones en las políticas públicas y en la vida cotidiana de las personas migradas.

7. Promover una mirada positiva y transformadora de la diversidad, superando visiones amenazantes o problemáticas, e identificando las barreras sociales, institucionales y culturales que dificultan la convivencia en igualdad.
8. Reflexionar sobre el potencial de la diversidad como fuente de enriquecimiento social, motor de innovación y base para la construcción de comunidades más inclusivas, equitativas y pacíficas.

1. Diversidad cultural

1.1. Diversidad cultural y derechos humanos

La Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, que se remonta a 2001, establece 12 artículos referidos a este derecho universal de toda la ciudadanía. En ella, se expone que *“la cultura adquiere formas diversas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. De hecho, la diversidad cultural es tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos. En este sentido, constituye el patrimonio común de la humanidad y debe ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras”*.



Los 12 títulos de los artículos de la Declaración Universal de la Unesco son los siguientes:

1. La diversidad cultural es patrimonio común de la humanidad.
2. De la diversidad cultural al pluralismo cultural.

3. La diversidad cultural, factor de desarrollo.
4. Los derechos humanos, garantes de la diversidad cultural.
5. Los derechos culturales, marco propicio para la diversidad cultural.
6. Hacia una diversidad cultural accesible a todos.
7. El patrimonio cultural, fuente de creatividad.
8. Los bienes y servicios culturales, mercancías distintas de las demás.
9. Las políticas culturales, catalizadoras de la creatividad.
10. Reforzar las capacidades de creación y de difusión a escala mundial.
11. Forjar relaciones de colaboración entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil.
12. La función de la UNESCO. Por su parte, su compromiso comporta promover la integración de estos principios, ser un referente para Estados, organismos internacionales, sociedad civil y sector privado, facilitar un plan de acción.

1.2. Diversidad cultural como riqueza

La diversidad cultural es una característica inherente a la humanidad y un reflejo de la pluralidad de formas de vida, pensamiento, expresión y organización social que existen en el mundo. Así lo pone de manifiesto la propia UNESCO: <https://unric.org/es/la-diversidad-social-y-cultural-es-una-riqueza-y-no-una-amenaza/>

Reconocerla como una riqueza implica no solo valorarla en términos simbólicos, sino también entender su papel en la construcción de sociedades más justas, equitativas y democráticas. La diversidad cultural no debe verse como una tolerancia pasiva hacia lo diferente, sino como una cuestión natural que refleja la complejidad y riqueza del ser humano, y también como una oportunidad activa de transformación social, en la que se cuestionen las jerarquías culturales impuestas por el colonialismo, el eurocentrismo y el racismo estructural.

Algunas características de la diversidad cultural

- *Respeto por las diferencias:* para lograr una convivencia positiva, hay que reconocer y respetar las diferentes culturas. La diversidad cultural aprecia la variedad de prácticas y perspectivas, sin importar si difieren de las propias.
- *Equidad e inclusión:* esto implica que la diversidad cultural garantiza que todas las personas estén en igualdad de oportunidades y se les trate con justicia y respeto.
- *Contribución a la riqueza cultural:* cada cultura participa en el patrimonio humano al preservar y celebrar las tradiciones, historia y herencias de todas aquellas que contribuyen a la identidad global.

Pero recuerda, es importante entender que la diversidad cultural como riqueza exige más que su mera “celebración”. Requiere generar espacios de reconocimiento, participación y redistribución del poder cultural, donde todas las voces sean escuchadas y ninguna cultura sea inferiorizada o exotizada. Este enfoque implica trabajar desde una interculturalidad crítica, promoviendo el respeto, la equidad y el diálogo genuino entre culturas. Solo así podremos construir comunidades donde la diferencia no se tolere, sino que se valore como fuente de aprendizaje, creatividad y justicia social.



Iván Samkof, 2017, Pexels.

2. Reflexionando sobre algunos conceptos necesarios: integración, asimilación y aculturación.

Cuando abordamos la diversidad cultural, es imprescindible reflexionar sobre tres conceptos clave que han sido ampliamente utilizados en el análisis de las relaciones entre culturas: **integración, asimilación y aculturación**. Aunque estos términos a menudo se usan como sinónimos o se aplican sin matices, cada uno implica visiones y consecuencias distintas sobre cómo deben convivir o relacionarse las personas provenientes de diferentes contextos culturales. Además, es crucial examinarlos desde una perspectiva crítica para comprender sus implicaciones ideológicas y sociales.

Integración. Suele entenderse como el proceso mediante el cual las personas migrantes o pertenecientes a minorías culturales se incorporan a una sociedad mayoritaria o de acogida, manteniendo algunos aspectos de su identidad cultural al tiempo que adoptan ciertas normas, valores y comportamientos del grupo dominante. Si bien puede parecer un enfoque equilibrado, en la práctica muchas veces la integración se impone como una forma sutil (¿) de homogeneización. Se espera que las personas “se adapten” a la cultura dominante sin que esta última haga esfuerzos reales por cambiar o cuestionar sus propios privilegios. Como señala Will Kymlicka (1995), la integración no siempre implica un reconocimiento genuino del pluralismo cultural, sino que suele convertirse en un modelo jerárquico, donde la cultura del grupo mayoritario sigue siendo el referente normativo.

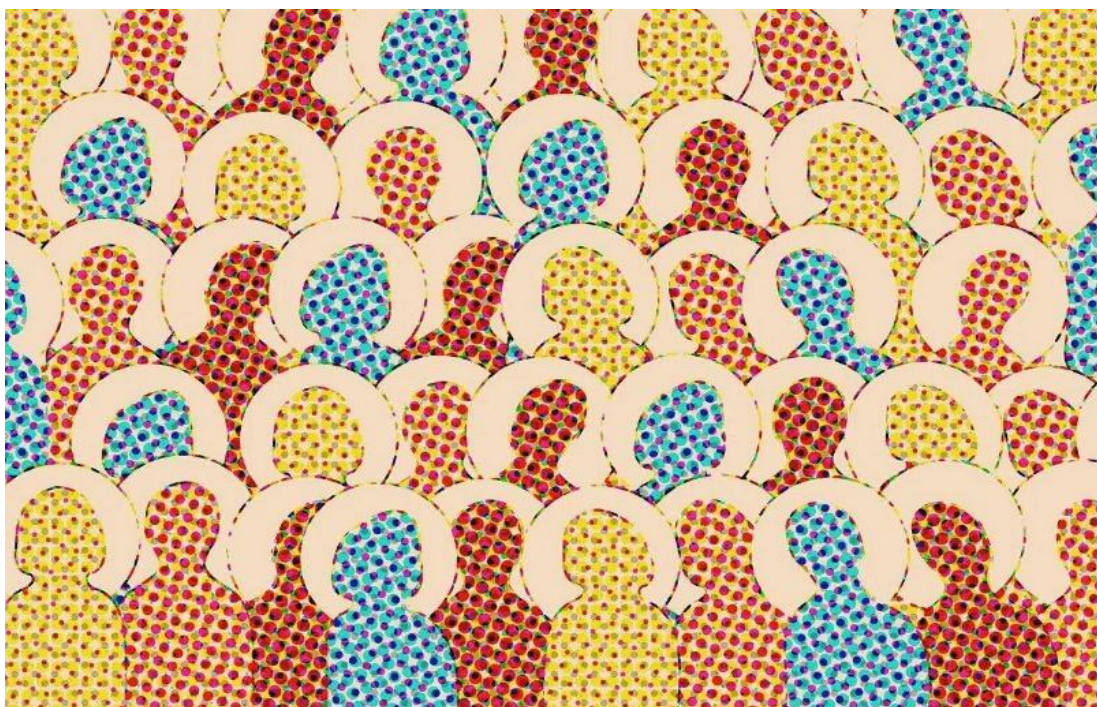


Imagen extraída de Fernández, A. M. (26 de octubre de 2023), en <https://definicion.com/wp-content/uploads/2023/10/asimilacioncultural-costumbres-edit-ed.jpg.webp>

Asimilación. Es una forma más radical de incorporación cultural. Implica la renuncia parcial o total a la identidad cultural propia por parte del grupo minoritario, en favor de la adopción completa de las normas, costumbres, idioma y valores de la cultura dominante. Este concepto ha estado históricamente ligado a políticas coloniales, nacionalistas o de migración restrictiva. En muchos contextos, como el de Estados Unidos o Francia en el siglo XX, la asimilación fue promovida como ideal de ciudadanía, exigiendo a las personas migrantes o racializadas que "dejaran atrás" su cultura para ser consideradas miembros legítimos de la sociedad. Es preciso preguntarse si esa renuncia es elegida o voluntaria, algo que parece complicado. Además, esta lógica parte de una noción etnocéntrica que niega el valor y la legitimidad de otras formas de vida.

Desde una perspectiva crítica, la asimilación se revela como una forma de violencia simbólica (Bourdieu, 1999), que anula las subjetividades diversas en nombre de una supuesta unidad cultural, frecuentemente blanca, occidental y patriarcal.

Aculturación. Concepto de origen antropológico que describe el proceso de intercambio cultural que ocurre cuando dos o más culturas entran en contacto prolongado, dando lugar a transformaciones en una o en todas ellas. A diferencia de la asimilación, la aculturación puede ser bidireccional, aunque también puede -y suele- estar marcada por relaciones de poder desiguales. La aculturación suele ir acompañada de dominación cultural, de modo que las culturas subalternas pierden elementos esenciales de su identidad a favor de la imposición de modelos hegemónicos.

Es necesario cuestionar estos conceptos no solo por sus orígenes teóricos, sino por cómo han sido utilizados para justificar prácticas de exclusión, subordinación o blanqueamiento cultural. Tal como afirman autores como Walter Mignolo (2011) o Boaventura de Sousa Santos (2009), muchas categorías con las que pensamos la diversidad han sido construidas desde una mirada eurocéntrica que legitima la superioridad de unas culturas sobre otras.

Hoy se aboga por modelos que emergen “desde abajo”, más horizontales, como la *interculturalidad crítica*, que reconoce las desigualdades históricas y busca un diálogo real entre culturas, basado en el respeto, la reciprocidad y la transformación mutua. Este enfoque rechaza la integración impuesta, la asimilación forzada y los discursos que ignoran las dinámicas de poder, y propone en cambio procesos emancipadores de reconocimiento, redistribución y descolonización del saber.

3. Diversidad: reto y oportunidad

3.1. Deconstruir la diversidad como amenaza: barreras y vías

En muchos contextos sociales, políticos y mediáticos, la diversidad cultural ha sido construida como una amenaza. Esta narrativa parte del miedo al “otro”, del prejuicio y del deseo de mantener privilegios establecidos por sistemas de poder históricos como el colonialismo y el racismo estructural. Se presenta a las personas racializadas, migrantes o culturalmente diferentes como cuestiones o “problemas”

a gestionar o integrar, en lugar de reconocerlas como sujetos de derechos y portadoras de conocimientos, experiencias y valores enriquecedores.

Barreras que refuerzan la visión de la diversidad como amenaza:

- **Discriminación estructural y racismo institucional:** las leyes, normas y prácticas sociales muchas veces reproducen la exclusión de determinados grupos culturales y étnicos.
- **Estereotipos y prejuicios:** los imaginarios sociales asocian ciertas culturas o identidades con peligro, atraso o incapacidad, reforzando la idea de que “no encajan” en el modelo social dominante.
- **Medios de comunicación hegemónicos:** frecuentemente contribuyen a difundir discursos alarmistas sobre la migración, la multiculturalidad o las “costumbres ajenas”, presentando a la diversidad como fuente de conflictos.
- **Educación monocultural:** los currículos escolares a menudo están centrados en una historia, lengua y cultura únicas, invisibilizando otras realidades y construyendo una falsa homogeneidad.
- **Falta de participación y representación:** la ausencia de voces diversas en los espacios de toma de decisiones genera políticas que no reconocen ni responden a la pluralidad cultural de la sociedad.

Vías para deconstruir esta visión amenazante:

- **Reconocer el racismo como sistema, no como problema individual:** hablar abiertamente sobre el racismo estructural es un paso esencial para transformar las prácticas que criminalizan o deshumanizan la diferencia.
- **Fomentar una educación intercultural crítica:** no se trata solo de enseñar sobre otras culturas, sino de cuestionar los relatos coloniales, dar protagonismo a las voces subalternas y promover la equidad cultural.

- **Promover el diálogo y la participación desde la horizontalidad:** no se trata de integrar al “otro” en nuestras estructuras, sino de co-construir espacios comunes, donde se reconozcan y valoren múltiples formas de vida.
- **Garantizar derechos en condiciones de igualdad real:** el acceso a vivienda, salud, trabajo, educación y cultura en condiciones justas es clave para que la diversidad deje de vivirse desde la desigualdad.
- **Visibilizar y valorar las aportaciones de las culturas marginadas:** desde las lenguas indígenas hasta las formas de organización comunitaria, muchas prácticas no occidentales ofrecen soluciones a los desafíos sociales y ecológicos contemporáneos.

Y, por último, pero absolutamente fundamental... **cuestiona y revisa tus privilegios y posicionamientos** (hablaremos un poco más sobre esto en el siguiente módulo).

Deconstruir la diversidad como amenaza es un proceso político y pedagógico que implica desmontar los relatos de miedo, reemplazarlos por prácticas de justicia y abrir el camino hacia una convivencia basada en el reconocimiento, la redistribución y la reparación. Solo así es posible construir una sociedad verdaderamente antirracista, plural y democrática.

Te recomiendo que veas también este vídeo de la escritora nigeriana Chimamanda Adichie, “**El peligro de la historia única**”, en <https://www.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg>

3.2. La diversidad como motor de desarrollo y construcción de paz

La diversidad no es solo una realidad que caracteriza a las sociedades contemporáneas, sino una oportunidad de enorme valor para el crecimiento colectivo, la justicia social y la consolidación de la paz. Lejos de representar un obstáculo o una amenaza —como a menudo lo ha construido el pensamiento colonial y racista—, la diversidad es una fuente de creatividad, resiliencia, saberes múltiples y soluciones comunitarias frente a los desafíos globales.

Es fundamental desmontar las narrativas que vinculan la diferencia con el conflicto o la inferioridad. La paz no se alcanza negando o asimilando la diversidad, sino reconociéndola, respetándola y garantizando la justicia para todos los grupos históricamente marginados, especialmente aquellos afectados por el colonialismo, la esclavitud y el racismo estructural.

El verdadero desarrollo no puede medirse únicamente en términos económicos, sino en la capacidad de una sociedad de valorar sus múltiples voces, lenguas, culturas y modos de vida. Las comunidades racializadas e indígenas, por ejemplo, han sostenido modelos de desarrollo sostenible, cuidado del territorio y organización social que hoy son reconocidos incluso por organismos internacionales como esenciales para la sostenibilidad planetaria y la paz a largo plazo.

En lugar de imponer una idea homogénea de ciudadanía, progreso o modernidad, se debe construir un proyecto común basado en la convivencia desde la equidad y el diálogo intercultural, donde cada grupo humano pueda vivir con dignidad, ser escuchado, representado y no discriminado por su color de piel, religión, lengua o cultura.

Construir paz desde la diversidad implica también reparar desigualdades históricas. No basta con "incluir" a personas racializadas o migrantes en los espacios dominantes, sino transformar las estructuras de poder que han generado exclusión. La justicia restaurativa, el acceso a derechos, la representación equitativa y el reconocimiento de la pluralidad epistémica son pilares esenciales en este camino.

Como lectura clave para abordar estos contenidos te recomendamos el libro de Boaventura De Sousa Santos [Descolonizar el saber, reinventar el poder](#). Lo tienes disponible en [Descolonizar el saber, reinventar el poder · Biblioteca Digital Juan Comas](#).

Bibliografía

- De Sousa Santos, B. *Descolonizar el saber, reinventar el poder*. Ediciones Trilce, 2010.
- De Sousa Santos, B. *Epistemologies of the South: Justice Against Epistemicide*. London: Routledge, 2014.
- Escobar, Arturo. *Territories of Difference: Place, Movements, Life, Redes*, 2008.
- Kymlicka, Will. *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*. Oxford: Oxford University Press, 1995.
- Mignolo, Walter. *The Darker Side of Western Modernity: Global Futures, Decolonial Options*. Durham: Duke University Press, 2011.
- UNESCO (2001). Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural.

Tema 5. En camino hacia una ciudadanía intercultural y transformadora

Presentación

En este último tema del curso analizaremos algunas estrategias contra la discriminación, reflexionaremos sobre cómo aplicarlas a nuestros entornos y hablaremos de la revisión de privilegios. A continuación, puedes ver el índice detallado de contenidos que vamos a tratar:

1.1. Revisando nuestros privilegios

1.2. Estrategias contra la discriminación y el odio

1.2.1. ¿Qué hago si...?

1.2.2 Buenas prácticas en entornos universitarios y comunitarios

1.3. La importancia de la escucha, la representación y la reparación

Objetivos

Los objetivos fundamentales que el alumnado podrá alcanzar una vez terminado el estudio de este tema son los siguientes:

1. Favorecer la toma de conciencia sobre los privilegios sociales que operan de manera desigual en función de la raza, el origen, el estatus migratorio u otros ejes de discriminación.
2. Dotar al alumnado de herramientas prácticas y reflexivas para identificar y enfrentar situaciones de discriminación y discurso de odio en sus contextos personales, profesionales o comunitarios.

3. Analizar buenas prácticas en la promoción de la igualdad de trato y la inclusión, especialmente en entornos educativos, universitarios y sociales.
4. Fomentar una actitud activa basada en la escucha, la representación justa de las voces racializadas y el reconocimiento de procesos de reparación histórica y social.

1. Revisando nuestros privilegios

Antes de comenzar con esta sección, te recomendamos que veas un vídeo y te tomes unos minutos para reflexionar:

"La Caminata del Privilegio" con Hernán Gómez, Racismo MX.
<https://www.youtube.com/watch?v=Qqd3GH395bo>



Imagen extraída de
<https://www.apartadomex.com/opinion/el-cuarto-propio/desde-la-trinchera-del-privilegio/12796/>

Las conductas discriminatorias, como el sexismo, la homofobia, la transfobia, el racismo, el clasismo, el edadismo, la disfobia y la gordofobia, entre otras, pueden manifestarse abierta o veladamente, arraigadas en la sociedad y a veces internalizadas de forma inconsciente (Fortes, 2003).

Es crucial realizar un trabajo personal constante para identificar y abordar los propios prejuicios, discursos y prácticas discriminatorias, así como los ajenos.

Revisar nuestros privilegios es un paso fundamental en cualquier proceso de transformación hacia una sociedad más justa y equitativa. En el marco de este curso te invitamos a reflexionar críticamente sobre las ventajas que algunas personas y colectivos poseen por su color de piel, origen, lengua, clase o género, ventajas que muchas veces se dan por sentadas. Reconocer estos privilegios no implica culpa, sino responsabilidad: es el punto de partida para comprender cómo operan las desigualdades estructurales y qué podemos hacer para desmantelarlas. Solo desde una mirada honesta hacia nuestra posición en el entramado social podremos construir relaciones más horizontales, empáticas y solidarias.

Aquí tienes un documento breve que te puede ayudar a comprender y tomar conciencia de todo lo anteriormente expuesto -aunque, avisamos, es un proceso que lleva tiempo integrar, pero es necesario:

<https://privilegioblanco.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/05/el-privilegio-blanco-mcintosh.pdf>

Recuerda que normalmente no somos conscientes del todo de nuestros privilegios, como tampoco lo somos de algunas prácticas y discursos veladamente racistas o discriminatorias, y ello exige una mirada intencional al revisarlos. Un ejemplo en ocasiones difícil de identificar es el de los denominados microrracismos, sobre los que versa este vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=fvgbURBejZ8>

Si quieres profundizar un poco más, desde un prisma más teórico, te recomiendo esta lectura que llama a descolonizar tres ejes: el saber, el poder y ser: [Decolonialidad feminista para descolonizar el saber, el poder y el ser - Revista Jovent](#)

Además, recuerda siempre el concepto de interseccionalidad. Para la sociedad, para los medios, para la legislación... ¿es lo mismo un/a persona migrante subsahariana que llega en patera por la ruta mediterránea que un migrante del norte de Europa que compra propiedades en la costa o un jeque de Arabia Saudí?

2. Estrategias contra la discriminación y el odio

2.1. ¿Qué hago si...?

Antes de comenzar, te vamos a pedir que reflexiones sobre la versión del siguiente texto atribuido al pastor Martin Niemöller:

*Primero vinieron a por los comunistas,
Y yo no hablé porque no era comunista.
Después vinieron a por los judíos,
Y yo no hablé porque no era judío.
Después vinieron a por los católicos,
Y yo no hablé porque era protestante.
Después vinieron a por mí,
Y para entonces, ya no quedaba nadie que hablara por mí.*



Lo primero...

Recuerda, la indiferencia te hace cómplice.

Este poema nos interpela directamente sobre la importancia de no permanecer en silencio ante la injusticia. Frente a situaciones de discriminación, racismo u odio, la indiferencia también toma partido: el del opresor. Por eso, es crucial asumir una postura activa y comprometida. Tomar partido no significa ser una persona agresiva, sino posicionarse éticamente, levantar la voz cuando otras personas son silenciadas, y usar nuestros espacios —en casa, en el trabajo, en la escuela— para cuestionar prejuicios, desmontar estereotipos y apoyar a quienes enfrentan desigualdad. Elegir no hacer nada es permitir que la discriminación se normalice.

Si sufres o presencias agresiones discriminatorias, tienes disponible este servicio de asistencia del Gobierno, que te guiará.

<https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/menured/servicio-de-asistencia-a-victimas-de-discriminacion/>.

También, a través de...

- Teléfono gratuito **021**
- WhatsApp **628 860 507**
- Correo electrónico asistenciavictimasaracismo@igualdad.gob.es o también consejo-sei@igualdad.gob.es

Además, hay muchas entidades y asociaciones de la sociedad civil que acompañan y asesoran en estas cuestiones y que suelen contar con otros recursos y formaciones en distintas partes del Estado, como la Federación SOS RACISMO. Tienen oficinas en ubicaciones dispares, y a través de su web puedes denunciar actos racistas, pues cuentan con un departamento de asesoramiento y denuncia. También ofrecen formaciones muy interesantes sobre qué hacer si presenciamos o conocemos episodios de discriminación: <https://sosracismoformacion.eu/producto/racismo-xenofobia-discriminacion-y-odio-como-defender-a-las-victimas/>

2.2 Buenas prácticas en entornos universitarios y comunitarios

Impulsar el antirracismo y valorar la diversidad en contextos educativos y sociales exige más que buenas intenciones: requiere acciones concretas y sostenidas que generen cambios reales en las instituciones. A continuación, se presentan algunas prácticas que han sido exitosas en diferentes contextos:

1. **Capacitación constante en temas de diversidad y antirracismo:** implementar programas de formación dirigidos a docentes, estudiantes y personal administrativo que aborden cuestiones como racismo estructural, privilegios, discriminación, interseccionalidad y perspectivas decoloniales. Fomentar la revisión a nivel individual y colectivo.
2. **Contenidos académicos inclusivos y plurales:** revisar los programas de estudio para incorporar voces y saberes históricamente marginados, incluyendo autores y autoras afrodescendientes, indígenas y de otros grupos racializados, así como enfoques feministas y anticoloniales.

3. **Creación de espacios seguros:** establecer entornos de confianza con apoyos específicos como redes estudiantiles, tutorías especializadas y atención psicológica con perspectiva intercultural.
4. **Establecer mecanismos claros ante situaciones de discriminación:** contar con protocolos que permitan denunciar y atender actos de racismo o exclusión, asegurando acompañamiento adecuado a las víctimas y acciones concretas de reparación y prevención.
5. **Participación y representación diversa en la toma de decisiones:** promover la inclusión de personas de diferentes orígenes y trayectorias en los equipos de trabajo y en los espacios donde se definen políticas institucionales.
6. **Vínculos con colectivos y comunidades locales:** fomentar alianzas con organizaciones sociales, redes antirracistas y movimientos comunitarios que trabajen desde una mirada crítica e inclusiva.
7. **Representación, uso de lenguaje y comunicación inclusiva:** asegurar que todos los mensajes institucionales —ya sea en redes sociales, carteles o sitios web— reflejen una visión respetuosa, diversa y no discriminatoria, y que exista representación de todas las identidades y subjetividades.

La importancia de la escucha, la representación y la reparación

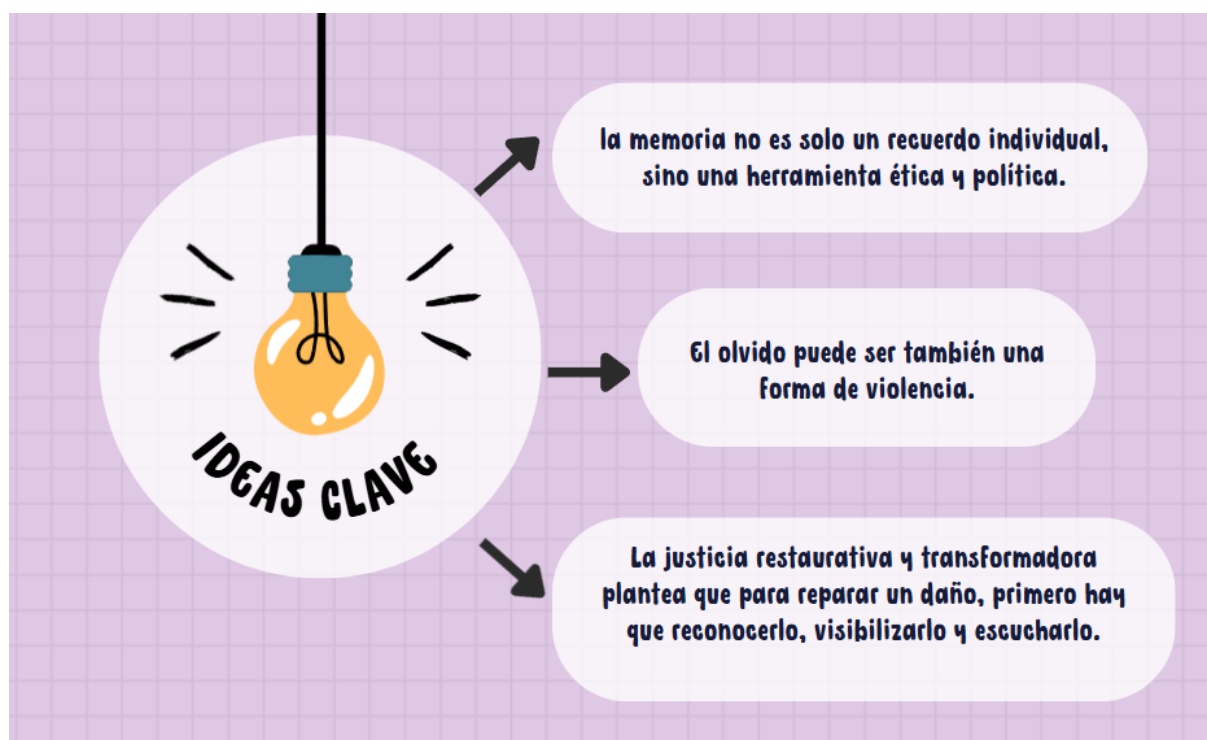
El filósofo Paul Ricoeur, en su obra *La memoria, la historia, el olvido* (2000), propone una comprensión ética de la memoria que va más allá del simple recuerdo del pasado. Para Ricoeur, la memoria no es únicamente un ejercicio individual, sino un acto profundamente político y colectivo, que implica el deber de recordar como condición necesaria para la justicia y la reconciliación.

Desde esta perspectiva, recordar las injusticias y violencias históricas que han sufrido determinados grupos sociales —como las personas racializadas, migradas o colonizadas— no es una acción que pertenezca al pasado, sino un compromiso presente y transformador. Ricoeur habla del “trabajo de la memoria” como un proceso activo que implica discernimiento, interpretación y apertura a la voz del

otro. Esto conecta directamente con marcos de justicia restaurativa, donde el reconocimiento del daño, la escucha de quienes han sido vulnerados y la reparación simbólica o material son elementos centrales (Zehr, 2002).

En contextos de discriminación estructural, la memoria colectiva tiene un papel fundamental para desnaturalizar el olvido, nombrar las violencias normalizadas y posibilitar caminos de reparación y no repetición. Tal como señala Ricoeur, sólo enfrentando el pasado a través de la memoria crítica se puede construir un futuro éticamente sostenido. En este sentido, el silencio o la negación del daño histórico perpetúan las formas de exclusión y opresión.

Incorporar esta mirada en procesos educativos y sociales implica abrir espacios de diálogo donde las voces históricamente marginadas sean escuchadas y legitimadas, favoreciendo la reconstrucción del vínculo social desde la equidad y el reconocimiento. Así, el trabajo con la memoria no sólo esclarece el pasado, sino que se convierte en una herramienta de resistencia, justicia y dignidad para los sujetos racializados.



Bibliografía

En este módulo, las referencias que te vamos a recomendar son un poco diferentes, más enfocadas a que te empapes de otras miradas a través de video-píldoras, podcast divulgativos, o a que te cuestiones desde el humor, de la mano de algunas referentes del antirracismo.

Varios vídeos cortos...

[SOBRE NEGRITUD Y RACISMO. Monólogo de Lucía Mbomio en la Universidad de Verano 2017](#)

[¡Llamame por mi nombre! La guía antirracista](#)

[¿ERES RACISTA O ANTIRACISTA?](#)

[“No basta con no ser racista. Hay que ser antirracista”. EP4: El desafío de las Diferencias](#)

[¿Qué es la exotización de las personas negras? Quizá lo estás haciendo y no lo sabes, pero es racismo \[https://www.youtube.com/shorts/f_jV75SwQdc\]\(https://www.youtube.com/shorts/f_jV75SwQdc\)](#)

[Antigitanismo \(Saldremos mejores, con Silvia Agüero\) <https://www.youtube.com/watch?v=NMKhv5vQLnQ>](#)

* Si quieres cuestionarte a través de **memes**, en Instagram, puedes seguir a **Afroféminas**

* **Podcast antirracistas** como “No hay negros en el Tibet”, “Amigas y té” o “Generación banana”, **artistas antirracistas** como **Asaari Bibang** o **Lamine Thior** -con quienes te reirás a la vez que rompes estereotipos y te cuestionas-.

- **Vídeo Como desmontar bulos racistas y las herramientas disponibles para hacerlo.** Charla impartida por Natalia Díez, dentro del marco de las jornadas “Jóvenes como tú”: <https://www.youtube.com/watch?v=MDqvcUbbbs&pp=ygUYZGVzbW9udGFyIGJ1bG9zIHJhY2lzdGFz>



**Subjetividades
racializadas y
ciudadanía:
repensar la
diversidad**