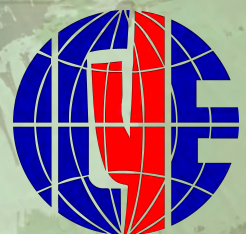


Paquete de Herramientas sobre antirracismo para el servicio de voluntariado internacional



International Cultural
Youth Exchange

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
Por qué nos importa el antirracismo	2
THIS TOOLKIT	3
¿Quién desarrolló este Paquete de Herramientas? ¿Cómo se desarrolló?	3
Cómo utilizar este Paquete de Herramientas	3
Siglas	3
¡ESTÁ SEGMENTADO!: COLONIALISMO, NEOCOLONIALISMO, RACISMO, NACIONALISMO, DISCRIMINACIÓN, Y DISCURSO DE ODIO	4
ANTIRRACISMO Y SUS PERSPECTIVAS REGIONALES	8
EL POTENCIAL PARA LA JUSTICIA SOCIAL Y CAMBIO SOCIAL A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO INTERNACIONAL	9
Reconociendo mi vulnerabilidad	9
Modelo para reconocer la propia vulnerabilidad como persona expuesta a la discriminación	10
Reconociendo mis privilegios: Ser una aliada o un aliado	11
El Active-Ally Model	12
DESARROLLANDO UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANTIRRACISTA	13
Objetivos e Impacto	13
Facilitación	13
Preparar a voluntarias y voluntarios: Tomando acciones para desarrollar una Cultura de Equidad Racial	13
Desarrollar Capacitaciones Locales sobre Antirracismo y Abordaje del Discurso de Odio	14
Pasos para la Facilitación	15
Plantilla para una capacitación de 5 días incluyendo llegada y salida	17
Herramientas Adicionales	20
Herramientas de Comunicación	20
Mecanismo de reportes y rendición de cuentas	20
SOCIAS, SOCIOS, Y PERSONAS QUE CONTRIBUYERON	21

INTRODUCCIÓN

La reciente pandemia mundial reveló y exacerbó algunas marcadas desigualdades mundiales, lo cual vimos en el cambio de la atención de los medios que terminó apartándose de la demagogia de la derecha para centrarse en importantes levantamientos en favor de la justicia social. Si bien el racismo sistémico nunca ha sido un secreto, ha sido algo que siempre se ha señalado desde lejos –“¡Oh, el *apartheid* sudafricano fue tan horrible!” (hasta Martin Luther King Jr. lo llamó “el peor racismo del mundo”); o “¡vean a esos vergonzosos americanos que someten a las minorías al encarcelamiento masivo y a la pena de muerte!”–. Esos, de hecho, son duros y violentos ejemplos de un racismo sistémico, pero no son incidentes independientes aislados.

Haciendo una introspección, todas y todos nosotros, debemos admitir que siglos de regímenes colonialistas han perpetrado acciones discriminatorias y han internalizado creencias sesgadas en nuestra mente, cultura, y en nuestras comunidades. Nuestras escuelas, el sistema de justicia, el gobierno, los hospitales, todo, está afectado. Está tan generalizado, que la gente usualmente ni siquiera se da cuenta de cómo la políticas, instituciones, y sistemas favorecen desproporcionadamente a algunas personas o poblaciones mientras desfavorecen a otras.

En el campo del Servicio de Voluntariado Internacional (IVS [*por sus siglas en inglés*]), con el avance de la tecnología, las cambiantes tendencias, y el acceso a la información, la discriminación entre nuestras estructuras sigue siendo sutil, pero cada vez es más difícil de ignorar. Por ejemplo, en el financiamiento de proyectos, hay distinciones muy claras cuando se trata de oportunidades para organizaciones del sur global en comparación con el norte global. Los programas financiados de intercambio, que idealmente debieran ser un intercambio equitativo en términos de números, les otorgan a las organizaciones europeas un número significativamente mayor de voluntarias y voluntarios a los países en África, Asia, y Latinoamérica, mientras que a sus contrapartes les “otorgan” un número significativamente menor de espacios disponibles para voluntarios y voluntarias que desean viajar del sur global a Europa. No podemos continuar incidiendo por un voluntariado equitativo sin abordar cómo el contexto en el que el IVS está funcionando sigue discriminando y excluyendo. Reconocemos que el resultado deseado de un mundo libre de toda forma de discriminación va más allá de nuestro control o capacidad. Sin embargo, aún podemos, a nivel individual y a nivel institucional, impactar para lograr el cambio en nuestros ambientes.

Por qué nos importa el antirracismo

La historia de ICYE, como organización de reconciliación y consolidación de la paz posguerra, y nuestro nombramiento en 1987 como Mensajera de la Paz por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece las bases para el importante trabajo que nos queda por delante. La verdadera paz no es simplemente compartir el poder sin derramamiento de sangre. La verdadera paz conlleva equidad, inclusión, dignidad, y justicia –todas ellas cruciales para el movimiento antirracista.

En nuestro movimiento de Servicio de Voluntariado Internacional (IVS) no hay lugar para el racismo o para el racismo contra personas afro. El antirracismo es el proceso de identificar y describir activamente el racismo como una forma de derrotarlo³. El objetivo del antirracismo es cambiar las políticas, comportamientos, y creencias que perpetúan el racismo en nuestra sociedad. Se trata de dismantelar los estereotipos y estructuras dañinas tomando, al mismo tiempo, las medidas necesarias para desaprender y luego reaprender cómo vivir sin una supremacía ideológica a nivel individual, institucional, y estructural⁴.

1 “Apartheid,” in King Encyclopedia (Stanford: The Martin Luther King, Jr. Research and Education Institution). <https://kinginstitute.stanford.edu/encyclopedia/apartheid>

2 Mugambi Jouet, *Exceptional America: What Divides Americans From the World and From Each Other* (Berkeley: University of California Press, 2019).

3 Ibram X. Kendi, *How to Be an Antiracist* (New York: One World, 2019).

4 Kendra Cherry, “What Is Anti-Racism?” *VerywellMind*. Updated on 16 June 2021. <https://www.verywellmind.com/what-is-anti-racism-5071426>

THIS TOOLKIT

¿Quién desarrolló este Paquete de Herramientas? ¿Cómo se desarrolló?

Este Paquete de Herramientas fue desarrollado por Courtney Kelner, de ICYE International Office, y Mercy Inyanya Kubasu, de ICYE Kenya. Se generaron importantes contribuciones derivadas de una encuesta de la Federación ICYE y de la Reunión de Evaluación del proyecto Youth Work Can Unite *[el trabajo de las y los jóvenes puede unir]* llevada a cabo en Mombasa, Kenia.

Su ulterior desarrollo implicó una extensa investigación, revisar varias publicaciones de ICYE centradas en el Aprendizaje Intercultural (ICL) y recopilar datos mediante encuestas con varios representantes de ICYE, incluyendo a su personal, y a sus voluntarias y voluntarios internacionales.

Siglas

CCIVS – Comité de Coordinación para el Servicio Voluntario Internacional

ICL – Aprendizaje Intercultural

ICYE – Intercambio Juvenil Cultural Internacional

IVS – Servicio Voluntario Internacional

NFE / NFL – Educación No Formal/ Aprendizaje No Formal

PGM – Personas de la Mayoría Global

Cómo utilizar este Paquete de Herramientas

Motivamos a todas y todos nuestros actuales y futuros voluntarias, voluntarios, colegas de trabajo, proyectos anfitriones, familias anfitrionas, y a la red en general, para que se autoeduquen y aprovechen herramientas como esta para integrar el antirracismo en su trabajo y vida diario. Este Paquete de Herramientas busca orientar a todos los grupos de interés del IVS que pertenecen a la Federación ICYE para que además de incidir en el antirracismo lo incorporen también dentro de sus capacidades en cada aspecto de su relación con el movimiento IVS.

Este Paquete de Herramientas busca ser la herramienta de orientación utilizada por las y los capacitadores dentro de la Federación ICYE al facilitar las sesiones con proyectos anfitriones y familias anfitrionas, voluntarias y voluntarios entrantes y salientes, así como con su propio personal y colegas de trabajo. El alcance de este Paquete de Herramientas es global; más concretamente, están presentes todas las regiones en las que ICYE está presente (África, Asia Pacífico, Europa, en toda América).

Las definiciones y preguntas de reflexión en la primera parte del Paquete de Herramientas están dirigidas explícitamente a incitarle a evaluar su enfoque en las capacitaciones para voluntarias y voluntarios. Luego, la segunda mitad del Paquete de Herramientas ofrece a capacitadoras y capacitadores las herramientas, consejos, y aspectos importantes a considerar al personalizar sus propios programas de capacitación utilizando la metodología del aprendizaje no formal.

Para complementar el Paquete de Herramientas también hemos creado [un Padlet](#) con referencias a recursos que toda persona que use este Paquete de Herramientas puede usar durante sus sesiones de capacitación.

Se espera que este Paquete de Herramientas perdure como un documento vivo y que sea una herramienta significativa que contribuya a que la Federación ICYE materialice su visión y la forma en que involucraremos a personas y comunidades que puedan contribuir a la justicia social, la solidaridad, la paz, y la sostenibilidad ambiental.

¡ESTÁ SEGMENTADO!: COLONIALISMO, NEOCOLONIALISMO, RACISMO, NACIONALISMO, DISCRIMINACIÓN, Y DISCURSO DE ODO

Probablemente ha escuchado esta palabra “racismo” lanzada por ahí, pero usualmente no hay claridad en lo que cada persona quiere decir cuando la pronuncian. Algunas personas experimentan ataques racistas horribles, pero no encuentran las palabras para describirlo. Otras, como ya mencionamos, pueden pensar que no tienen nada que ver con el racismo porque ellas son “buenas personas”. ¿Podemos acordar definiciones consensuadas para ayudarnos a descubrir las dinámicas de poder de las que no se habla?

En colaboración con el CCIVS [*por sus siglas en inglés para Comité de Coordinación para el Servicio Voluntario Internacional*], estamos participando en un proceso con otras organizaciones y redes para cultivar nuestra curiosidad, y proponer definiciones consensuadas para muchos de estos términos. El proceso en sí mismo ha sido segmentado y ha durado varios meses. Obtenga más información sobre este proyecto [Decolonise IVS! Building Equitative, Diverse and Environmentally Sustainable Long Term International Voluntary Service projects](#) [*Descolonizar el IVS! Desarrollar proyectos de largo plazo para el Servicio Voluntario Internacional que sean equitativos, diversos y sostenibles ambientalmente*].

Queremos dedicar tiempo para determinar las definiciones principales. Posteriormente, ofreceremos una breve información sobre cómo hemos visto estas definiciones reflejadas en el voluntariado internacional. En caso que estas definiciones incluyan palabras que le sean difíciles de comprender, contamos con más recursos que le ayudarán a profundizar aún más y a encontrar las palabras que usted pueda relacionar mejor. Dichos recursos los encuentra en nuestro [Padlet de Recursos](#) y en el glosario de [ACCEM Glosario de conceptos básicos](#) sobre igualdad de trato y no discriminación.



El **Colonialismo** es principalmente utilizado para describir el violento dominio político y económico de grandes extensiones del mundo por parte de los países europeos desde el siglo XV. Muchas y muchos de nosotros fuimos criados dentro de sistemas educativos que intentaban justificar el colonialismo diciéndonos, por ejemplo, que los gobiernos británicos llevaron ferrocarriles y cultura a los países que consideraron menos avanzados. Las historias precoloniales de muchos y vastos pueblos y culturas están condensadas en media página de un libro de texto de historia, mientras que a las violentas conquistas coloniales por parte de príncipes designados europeos les dedican capítulos y capítulos. Reflexionando sobre este desbalance en la atención y en cómo se enseña la historia ¿es de sorprender lo sesgada que realmente está nuestra perspectiva del mundo?

En IVS, tenemos una perspectiva única sobre el mundo global. Priorizamos el aprendizaje intercultural y el tener la oportunidad de conocer e interactuar con personas a quienes las dinámicas de poder afectan en forma diferente a nosotras y nosotros. Una de las formas en que mejor podemos comprender estas diferencias es desvelando las historias menos contadas.

Otra forma, es analizar críticamente qué historias nos enseñaron. A menudo, los cuentos sobre conquistas, gloria, e imperio apartan la atención de preguntas muy básicas como porqué en la escuela existe la opción de los idiomas inglés y español, pero no hay libros o cursos que enseñen idiomas indígenas locales. En IVS observamos que de forma similar la mayoría de los manuales son publicados en idiomas europeos cuyas autoras y autores son predominantemente europeos y que emplean metodologías que están más relacionadas al contexto europeo. Existe un eurocentrismo alrededor de esto, el cual responde a la perpetuada creencia colonialista de que las y los europeos deben tener algo más valioso que decir.

Puntos de partida para reflexión:

- ♦ *¿Es cada quien responsable de su propia educación (después de concluir la educación obligatoria)? (Vínculo a más lecturas)*
- ♦ *¿Por qué el tema del colonialismo es tratado con alta fragilidad, o se diluye para minimizar los impactos que ha tenido en las comunidades? ¿Cómo afecta esto la forma en que usted ve el mundo? ¿Qué podría lograrse en IVS si dichas conversaciones fueran más abiertas y más frecuentes?*

“No existen las personas sin voz, lo que hay son personas deliberadamente silenciadas o preferentemente no escuchadas”
– Arundhati Roy

El **Neocolonialismo** es la continuación de esta historia a través de medios más discretos o indirectos. A menudo, es visto como la dependencia que las antiguas colonias tienen de los países extranjeros, pero también puede referirse a cómo las compañías de capital extranjero tienden a amasar la tecnología de extracción de los recursos más valiosos. Ese acaparamiento promueve aún más la histórica dependencia en la forma del derecho internacional de patentes que recientemente amenazó imprudentemente millones de vidas cuando el acceso a las vacunas contra el COVID-19 tuvo lugar primero en los países ricos y a los más pobres no se les permitió hacer las suyas.

Analizando la historia del mundo, es claro que muchas formas de discriminación tienen sus raíces en el colonialismo. Los vestigios del colonialismo se manifiestan en el mundo de hoy a través de varias estructuras sistémicas y en la forma sutil en que los estereotipos y prejuicios son justificados. En IVS, estos vestigios pueden verse, por ejemplo, en las diferencias latentes en las oportunidades de financiamiento, en las oportunidades de voluntariado, y en los requisitos de viaje para personas y organizaciones en el sur global, comparado con los aplicables a sus contrapartes en el norte global.

Particularmente, en el caso de las visas, se ha convertido en una norma aceptada que el sur global y sus habitantes deban superar constantes obstáculos para probar por qué merecen estas oportunidades y que pueden manejar las mismas con responsabilidad. En la mayoría de los casos, el estándar a cumplir para las personas del sur global es tres veces mayor que el establecido para quienes vienen del norte global. Todo esto se deriva de la creencia, de hace ya más de un siglo, de que cierto grupo de personas son “mejores” que otras y que aquellas “inferiores” serán irresponsables con su autonomía, por lo que deben ser gobernadas. Estas creencias son reforzadas por las leyes, políticas, e instituciones con las que vivimos, tales como los requerimientos para obtener una visa.

Puntos de partida para reflexión:

- ♦ *¿En qué formas, como integrantes clave dentro del movimiento IVS, perpetuamos los estereotipos dañinos? (Para profundizar aún más, trate con un checklist como este de Dóchas⁵).*
- ♦ *¿Qué tipo de trabajo de incidencia debe hacerse para abordar estas desigualdades dentro de IVS?*

“Raza” es un término abreviado, inventado de la humanidad que se usa para describir y clasificar a las personas dentro de varios grupos sociales basados en características tales como el color de la piel, características físicas, y

5 Dóchas, *The Illustrative Guide to the Dóchas Code of Conduct on Images and Messages* (The Irish Association of Non-Governmental Development Organisations, 2014). https://www.dochas.ie/assets/Files/Illustrative_Guide_to_the_Dochas_Code_of_Conduct_on_Images_and_Messages.pdf

herencias genéticas. Si bien no es un concepto biológico válido, la “Raza” es una construcción social que bien puede otorgar o negar beneficios y privilegios.

La anti-negritud y el colorismo⁶ son conceptos relacionados, con consecuencias profundamente dañinas.

Las palabras “blanco” y “blanca” también son extrañas construcciones sociales de las cuales, el activista Paul Kivel expresa que la blancura es una frontera en constante cambio que separa a unas personas con derechos a ciertos privilegios de aquellas cuya explotación y vulnerabilidad a la violencia son justificadas por no ser blancas⁷. Conocemos a voluntarias y voluntarios de Latinoamérica a quienes se les considera “blancas” y “blancos” en sus países, en donde se les otorgan amplios privilegios, pero tan pronto llegan a Europa ya no se trata como “blancas” ni “blancos”. Sabemos de voluntarias y voluntarios de Europa a quienes no se les considera “blancas” ni “blancos” en sus países, pero son llamados así al llegar al sitio anfitrión en África. No es poco común que voluntarias y voluntarios sean racializados (atribuírseles una determinada raza desde afuera y recibir un trato diferente debido a ello) de forma diferente al transitar por el mundo. Esta experiencia puede traer, para el voluntariado internacional, una carga emocional adicional de confusión.

Puntos de partida para reflexión:

- ♦ Si usted está consciente de que en un sitio anfitrión una persona voluntaria puede llegar a ser racializada de forma diferente a como lo está en su lugar de origen ¿cómo puede usted prepararla para esto? (Consulte Reconociendo mis privilegios y/o reconociendo mis vulnerabilidades).
- ♦ Conociendo el contexto en el que usted trabaja ¿cómo puede ser intencional al ofrecer su apoyo a sus colegas, voluntarias, voluntarios, etc. que enfrentan la discriminación?

El **Nacionalismo**⁸ es una ideología expresada por las personas que creen fervientemente que su nación es superior a todas las demás. Estos sentimientos de superioridad a menudo están basados en la etnia, idioma, religión, cultura, o valores sociales.

El sentido de superioridad del nacionalismo lo diferencia del patriotismo. Mientras que el patriotismo está caracterizado por el orgullo en el propio país y la disposición a defenderlo, el nacionalismo extiende el orgullo hasta la arrogancia y posible agresión militar.

Puesto que el nacionalismo ha sido utilizado para justificar la violencia colonial y sus modernas manifestaciones neocoloniales, las ideologías nacionalistas pueden socavar el trabajo que hacemos en IVS. A este respecto, basar nuestro currículo y comunicación intercultural en principios como la **humildad cultural**, puede ser una importante medida preventiva.

“El racismo es el padre de la raza, no el hijo”.

TA-NEHISI COATES

Autor de “Entre el mundo y yo”

LA ANTI-NEGRITUD:

El Consejo para la Democratización de la Educación define la antinegritud como formada de dos partes, una que anula el valor de la negritud, y la otra que margina sistemáticamente a la gente negra y sus problemas

EL COLORISMO:

“El colorismo es la marginación social y operación sistémica de las personas con tonos de piel más oscuros y el otorgamiento de privilegios para aquellas con tonos de piel más claros.”

6 <https://www.dosomething.org/us/articles/confront-colorism-guide>

7 Paul Kivel. *Uprooting Racism: How White People Can Work for Racial Justice*. (British Columbia: New Society Publishers, 1995), 19.

8 Longley, Robert. “What Is Nationalism? Definition and Examples.” *ThoughtCo*, Sep. 12, 2021, [thoughtco.com/nationalism-definition-4158265](https://www.thoughtco.com/nationalism-definition-4158265)

Puntos de partida para reflexión:

- ♦ *¿Ha considerado la forma en que los movimientos nacionalistas emergentes en su país pueden afectar a las voluntarias y los voluntarios que usted envía o recibe? ¿Qué tipo de preparación podría abordar esto?*
- ♦ *¿Ha tenido que confrontar algunas ideas aprendidas sobre la jerarquía de las naciones a través de su participación en el movimiento IVS?*

La **Discriminación Indirecta**¹⁰ es cuando una ley, política, o práctica es presentada en términos neutrales (es decir que no hace distinciones explícitas) pero pone en desproporcionada desventaja a un grupo o grupos específicos. Por ejemplo, una ley que requiere que toda persona presente una prueba de cierto nivel de educación como prerrequisito para votar como un efecto discriminatorio indirecto sobre cualquier grupo que tenga menos probabilidades de haber alcanzado dicho nivel educativo (tal como los grupos étnicos en desventaja o las mujeres).

La **Discriminación Directa**⁹ ocurre cuando se ha hecho una distinción explícita entre grupos de personas y que resulta en que las personas de unos grupos tienen menor capacidad de ejercer sus derechos, que las de otros. Por ejemplo, la ley que requiere que las mujeres —y no los hombres— presenten pruebas de un cierto nivel de educación como prerrequisito para votar, podría constituir una discriminación directa basada en el sexo.

Muchas veces, las prácticas discriminatorias a nivel local u organizacional son legadas de las estructuras colonialistas que vinieron antes. Por ejemplo, en muchos países de la Federación ICYE, el inglés no es el primer idioma de la mayoría de las personas. Sin embargo, raras veces se ofrece alguna traducción o interpretación en las reuniones de toma de decisiones o en documentos estatutarios. Esto discrimina indirectamente a quienes no hablan inglés.

El **Discurso de Odio**¹¹ abarca todo tipo de comunicación hablada y escrita, o comportamiento, que ataca o usa un lenguaje peyorativo o discriminatorio al referirse a una persona o grupo de personas basándose en quiénes son, en otras palabras, en su religión, etnia, nacionalidad, raza, color, ascendencia, género, u otro factor de identidad. Esto usualmente tiene sus bases en la intolerancia y el odio, además que los genera, y en ciertos contextos, puede ser degradante y divisivo.

9 Amnesty International. <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/>

10 Amnesty International. <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/>

11 UN Strategy and Plan of Action on Hate Speech. <https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/UN%20Strategy%20and%20Plan%20of%20Action%20on%20Hate%20Speech%2018%20June%20SYNOPSIS.pdf>

ANTIRRACISMO Y SUS PERSPECTIVAS REGIONALES

En el 2022, llevamos a cabo una encuesta anónima en línea con los grupos de interés de ICYE para recopilar los datos para esta publicación. La mayoría de las voluntarias y los voluntarios entrevistados estaban haciendo su voluntariado en Europa, mientras que el personal entrevistado trabaja en Europa, las Américas, o África. Desafortunadamente, nuestra encuesta careció de participantes representantes de la región Asia Pacífico.

El 10% de las personas entrevistadas reconoció haber experimentado directamente, dentro de ICYE, la discriminación debido a su raza, ya sea durante su servicio de voluntariado, o en su trabajo. No obstante, ninguna persona entrevistada reportó estos incidentes a alguien en ICYE. Basándonos en este resultado, recomendamos el establecimiento de estructuras jerárquicas y de rendición de cuentas tanto a nivel nacional como internacional. ([Herramientas Adicionales](#))

Cuando la pregunta se pasó a tratarse sobre presenciar o experimentar la discriminación indirecta basada en la raza, las cifras fueron aún más altas –hasta un 30%, de los cuales, la mayoría de los casos fueron reportados–. Nuestra encuesta reveló el caso de una voluntaria de Nigeria que fue enviada a Austria. Ella experimentó agresiones y prejuicios racistas pero, afortunadamente, el proyecto anfitrión le asignó a una persona mentora que había experimentado el racismo en forma personal en Austria y tuvo una extensa capacitación sobre antirracismo. Esta persona mentora estaba bien preparada para acompañar a la voluntaria durante la angustia de su discriminación.

Creemos que las cifras reportadas son menores a la verdadera ocurrencia de incidentes de racismo: *“Me tomó años darme cuenta de los que me había sucedido”* –respuesta anónima en la encuesta del 2022. Por lo tanto, recomendamos más concientización en todos los niveles.

En resumen, y basándonos en nuestras propias reflexiones en el transcurso de este proyecto, aquí presentamos lo que como participantes del movimiento IVS creemos que significa el antirracismo:

No basta solo con ser “No Racista”, es nuestra responsabilidad ser activamente antirracistas. Esto significa que tenemos que encargarnos de sensibilizarnos a nosotras y nosotros mismos hasta en lo más mínimo, por ejemplo, sobre las microagresiones, y confrontar las injusticias raciales aun y cuando sea incómodo. De lo que esto se trata es:

- ◆ Reconocer que el colonialismo /racismo /discriminación, no es solo la historia de personas y pueblos oprimidos sino la historia del mundo entero.
- ◆ Autoeducarnos sobre esta historia más allá de los salones de clase.
- ◆ Estar en la mejor disposición de reconocer nuestros sesgos inconscientes que son resultado de nuestros privilegios y trabajar activamente para desaprender dichos sesgos.
- ◆ Escuchar a, y usar, nuestros privilegios para amplificar las voces de aquellas personas oprimidas por las estructuras sistémicas.

Decir *“pero yo no soy racista”* también permite a las personas evitar participar en el antirracismo. Comenzar más bien por reconocer que, con el solo hecho de beneficiarnos de un sistema que está sesgado en contra de otras personas, nos convertimos en cómplices de un sistema problemáticamente racista. Ahora que estamos listas y listos para reconocer esto como nuestro propio problema en común, presentamos dos importantes modelos integrales para la educación antirracista.

LAS MICROAGRESIONES:

Faltas de respeto cotidianas comunes, ya sean verbales, conductuales, o ambientales, ya sean intencionales o sin intención y que comunican actitudes hostiles, derogatorias, o negativas hacia grupos culturalmente estigmatizados o marginados.

EL POTENCIAL PARA LA JUSTICIA SOCIAL Y CAMBIO SOCIAL A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO INTERNACIONAL

Reconociendo mi vulnerabilidad

Tal y como con otras formas de injusticia social o humana, es importante incluir un enfoque centrado en la víctima al abordar la discriminación racial y el efecto que tiene sobre las personas afectadas.

En la visión antirracista de la ONU de 1991, la Declaración y Programa de Acción de Durban, se reconoce que es imposible diseñar medidas correctivas efectivas y desmantelar las estructuras e instituciones discriminatorias sin una honesta evaluación del pasado, y sin reconocer las consecuencias del Comercio Transatlántico de Esclavos, y de la esclavitud y el colonialismo en los tiempos presentes¹².

Los sistemas educativos en muchas antiguas colonias están blanqueadas para minimizar la naturaleza gráfica de la esclavitud y el colonialismo. Esto, aunado a las estructuras sistémicas que preservan las narrativas opresivas y el continuo abuso psicológico [*gaslighting*], ha dado como resultado víctimas de discriminación racial que cuestionan no solo la autenticidad de sus emociones desencadenadas en sus experiencias vividas, sino también glorificando la resiliencia y la perseverancia como un mecanismo de afrontamiento.

Preguntas de reflexión:

- ♦ ¿Cómo ha confrontado usted las duras realidades de la discriminación racial y el impacto que tienen en usted hoy como parte de una minoría?
- ♦ ¿Qué obstáculos enfrenta tanto interna como externamente, y que le impiden reconocer su vulnerabilidad?

Para las personas de color alrededor del mundo, para la mayoría global¹³ es importante abrazar la incomodidad y adueñarnos de nuestras propias historias y contar nuestra historia tal y como la contamos y documentamos nosotras y nosotros mismos. Reconocer, comprender, y adueñarnos de nuestra verdadera historia nos empodera para participar con confianza en la lucha contra la discriminación racial como “socias y socios igualitarios”.

Reconocemos que no hay una forma estandarizada de lidiar con incidentes de discriminación racial. Sin embargo, sentimos que los cuatro pilares mencionados en el modelo a continuación pueden, al menos, actuar como punto de referencia ante tales experiencias tan desagradables.

GASLIGHTING:

Es la manipulación psicológica de una persona, usualmente, durante un largo período de tiempo que causa que la víctima cuestione la validez de sus propios pensamientos o memorias, y que, por lo regular, lleva a la confusión, pérdida de la autoestima y confianza, incertidumbre sobre la estabilidad emocional o mental del ser, y dependencia de quien ejerce dicha manipulación.

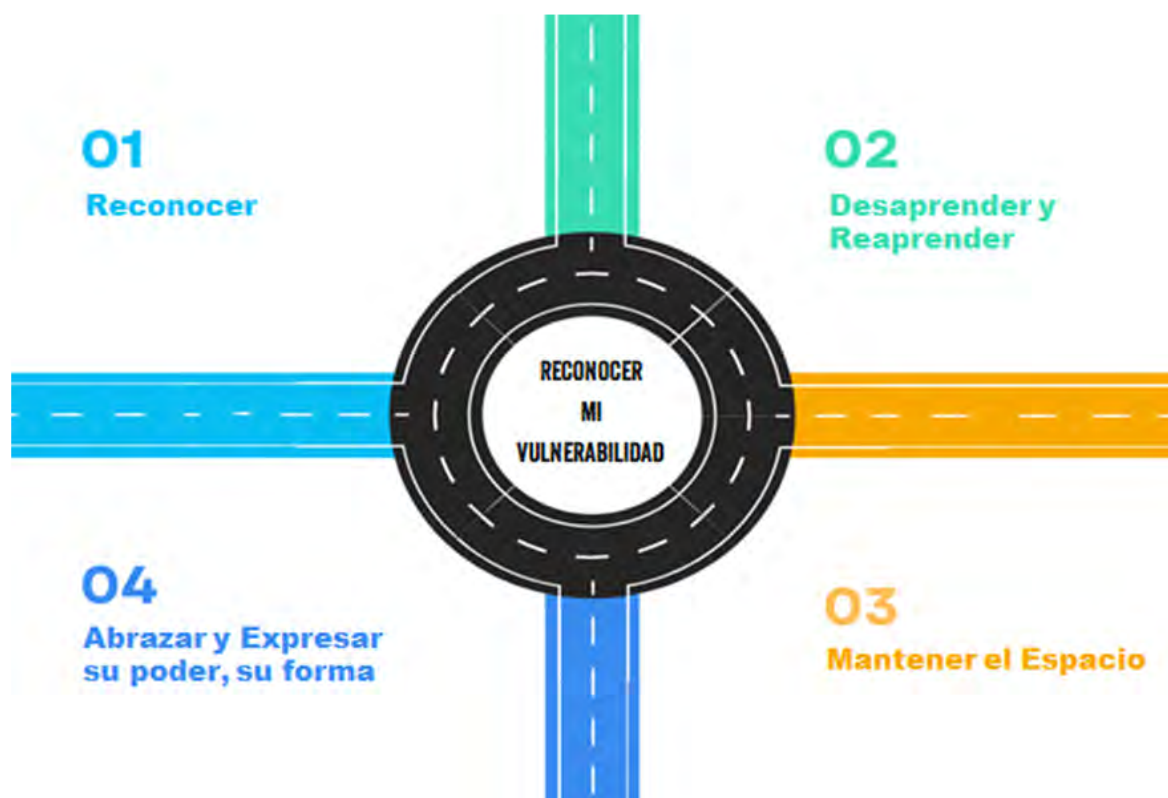
PERSONAS DE LA MAYORÍA GLOBAL (PGM):

“Un término colectivo que le habla y motiva a las personas no blancas como pertenecientes a la mayoría en el mundo, haciendo referencia a las personas que están racializadas como negras, africanas, asiáticas, morenas, de raza mixta, indígenas en el sur global y/o racializadas como “minorías étnicas”. Actualmente, estos grupos representan aproximadamente el 80% de la población mundial.”

12 <https://www.un.org/en/fight-racism/background/durban-declaration-and-programme-of-action>

13 <https://ilpa.org.uk/people-of-the-global-majority/>

Modelo para reconocer la propia vulnerabilidad como persona expuesta a la discriminación



1. **RECONOCER:** No poder situarse en la propia vulnerabilidad puede ser una respuesta inconsciente al trauma de años de tener que sobrevivir y luchar en un mundo cuyos sistemas fueron desarrollados para quebrarle a usted mientras observa como las y los responsables de su deshumanización continúan coexistiendo sin que nadie les pida cuentas por ello.

Para las personas de la mayoría global, es comprensible por qué probablemente no desean situarse en el espacio de su vulnerabilidad cuando se trata de temas relacionados a la discriminación racial. Estas personas experimentan esto con mayor frecuencia y simplemente no se detienen en cada experiencia pues no tienen tiempo para hacerlo, además de ser menos agotador desde el punto de vista emocional. Sin embargo, no situarse y reconocer una experiencia, y cómo esta nos ha impactado, resulta, a la larga, en la depreciación mental, emocional, y física del ser.

Reconocer y aceptar que usted ha sufrido una violación es el primer paso hacia el empoderamiento.

*“La cura comienza en donde se
hizola herida.”
– Alice Walker (El camino a Seguir
es con un Corazón Roto)*

2. **DESAPRENDER y REAPRENDER:** Para que podamos comprender por qué las cosas son como son en estos días, debemos examinar el pasado. Mucho de lo que está documentado en la historia de la discriminación racial está incompleto o diluido para minimizar la magnitud de la brutalidad ejercida sobre las víctimas de la discriminación racial. La mayoría de estas documentaciones también están dichas desde la perspectiva de la mirada blanca.

A medida que usted profundiza en la historia, es importante primero desaprender lo que sabe y reaprender su historia desde la lente de las poblaciones oprimidas. Busque intencionadamente información documentada por personas de color y analice críticamente cómo, en el mundo de hoy, la difícil situación que afrontaron sus antepasadas y antepasados se está reproduciendo de formas tanto obvias como sutiles.

*“...la definición y análisis crítico de
la opresión han dejado de lado la
complejidad, voces, y experiencias
vivas de personas que han sido
severamente impactadas por la
injusticia y la opresión...”
– bell hooks (1994)*

3. **MANTENER EL ESPACIO:** Significa estar física, mental, y emocionalmente presente. Permitirse o permitirle a otra persona comprender sus sentimientos y expresarse libremente.

La discriminación de cualquier tipo es una forma de violación a la dignidad humana. A medida que usted lea sobre ella, y desafortunadamente la experimente y presencia sucediendo en otras personas, deberá mantener el espacio para el torbellino de emociones que probablemente sentirá y para reunir las herramientas para la cura. Por ejemplo, si usted es víctima de la discriminación racial es muy probable que desarrolle sentimientos de inseguridad e insatisfacción. Estar consciente de que eso se deriva de su experiencia, le permite intencionalmente practicar autopláticas positivas como un mecanismo para propiciarse calma. El mantener el espacio puede darse como:

- ◆ Practicar la conciencia plena. Darse lugar para la introspección, el autocuidado, o la autorregulación.
- ◆ Darse permiso para experimentar todas las etapas del dolor sin autojuzgarse.
- ◆ Buscar ayuda profesional.
- ◆ Ser parte de una comunidad con intereses y experiencias similares.
- ◆ Encontrar las herramientas para su curación que funcionen para usted.

4. **ABRACE Y EXPRESE SU PODER, SU FORMA:** Marisa Hohia dice: "Estar en su poder personal, significa que usted vive fiel a aquello en lo que cree y le es importante. Significa que reconoce todo aquello de lo que es capaz, y sabe y acepta quién es –lo bueno, lo malo, y lo no tan bonito–. Usted vive y habla con autenticidad y verdad."

Cuando pensamos en el poder, la mayoría visualizamos el dominio de los espacios, usualmente, de forma agresiva. Sin embargo, el poder no siempre es ruidoso. Sobre todo, el poder personal. Sobrevivir y luchar en un sistema que fue creado para destruirle, rehusarse a creer las mentiras que niegan su propia valía como persona, resistir la presión siempre presente de actuar en pequeño, y decidir abrazar sin vergüenza quién es usted, son todos ellos, en sí mismos, actos de rebelión, de los cuales nos atrevemos a decir que son la manifestación más auténtica de estar en su poder.

Cualquiera que sea la forma que usted escoja para contribuir a la lucha contra el racismo y la discriminación, siempre y cuando sea legítima de la esencia de quien usted realmente es, es impactante y le afirma estar en su poder.

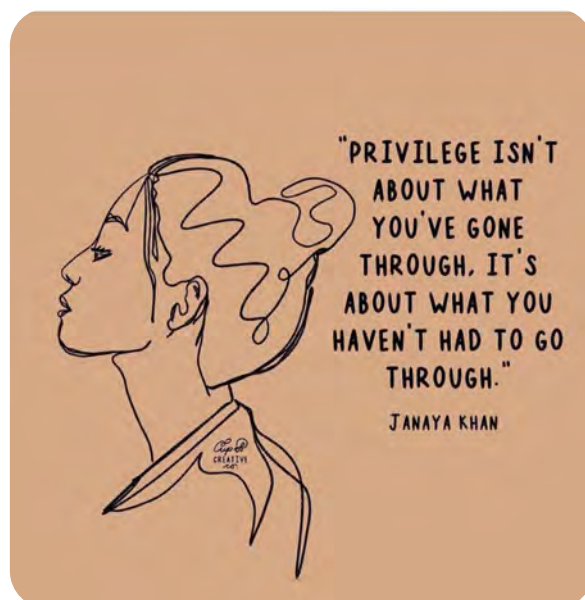
Es importante tomar en cuenta que el proceso de reconocer su vulnerabilidad es continuo y mientras existan las desigualdades en el mundo, se encontrará a usted en sí necesitando aplicar los cuatro pilares mencionados anteriormente con respecto al contexto en el que usted se encuentra.

Reconociendo mis privilegios: Ser una aliada o un aliado

Aliada/aliado no es un sustantivo. Es un verbo activo. Esto significa, que cuando nos encontremos en el punto de privilegio, tendremos que ser intencionales para que nuestras interacciones con otras personas que encontremos, tanto a nivel personal como profesional, sean una verdadera representación de nuestra alianza.

La alianza surge primero de reconocer nuestros privilegios y cómo nos beneficiamos, directa o indirectamente, de estar en posiciones de privilegio.

*[El privilegio no se trata de lo que has pasado.
Se trata de lo que no has tenido que pasar]*



El Active-Ally Model¹⁴

El Active-Ally Model [*Modelo de Aliada y Aliado Activos*] es una guía para un proceso desarrollado por Kyle Sawyer, quien es facilitador antiopresión y educador especialista en trabajar con personas y organizaciones sobre cómo convertir el privilegio en cambio. El modelo ofrece una forma de pensar, moverse, y ser diferente.

En el ámbito del IVS, difícilmente nada puede ser más valioso que las diferentes perspectivas que obtenemos cuando nos embarcamos en intercambios culturales. Particularmente, si usted es miembro de nuestro personal, o es voluntaria, o voluntario, y blanca/blanco, o considerado blanca/blanco, le motivamos a consultar para evaluar su comprensión del rol que tiene como aliada o aliado, para luego consultar el Modelo de Aliada y Aliado Activos para tomar inspiración sobre cómo puede desarrollarse aún más en esta labor.

Aliarse no tiene nada que ver con luchas en competencias; tampoco se trata de evitarse entre unas personas y otras para no decir algo inapropiado sin querer (¡Cuidado: la ignorancia y la evasión pueden ser síntomas de privilegio!). Mas bien, se trata de unirse en solidaridad. El corazón de una alianza es utilizar su posición o capacidad, siempre que sea posible, para deshacer las desigualdades estructurales. Comience reconociendo su posición, en el ámbito de las IVS y su influencia pedagógica en las y los jóvenes, e identifique qué tipo de Aliada/Aliado desea usted ser en los años venideros. ¡Comience a moverse en esa dirección!

SÓLO PARA QUE LO RECORDAMOS: LA IGNORANCIA / EVASIÓN SON UN SÍNTOMA DE PODER Y PRIVILEGIO, Y LA RENUNCIA A RENUNCIAR A ESTOS PRIVILEGIOS PERPETÚA LAS DAÑINAS ESTRUCTURAS DE PODER.

14 Sawyer, Kyle. Active Ally Model. <https://www.buildingallies.org/the-active-ally-model/>



DESARROLLANDO UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANTIRRACISTA

Objetivos e Impacto

El objetivo principal del programa de capacitación es promover el diálogo intercultural que no solo estimule un cambio de mentalidad sino también instigue al cambio positivo que tendrá impacto a nivel Estructural, de Cultura Organizacional, y Social.

- ♦ **Nivel Estructural:** El impacto deseado es cuestionar la actual infraestructura dentro del IVS y promover el cambio estructural mediante el establecimiento de sistemas y estructuras que promuevan la igualdad y la solidaridad.
- ♦ **Nivel de Cultura Organizacional:** A este nivel, el impacto deseado es tener una cultura organizacional saludable que sea inclusiva e intencionada con respecto a la humildad cultural y que tenga un enfoque holístico en cualquier diálogo en torno a la discriminación y el antirracismo.
- ♦ **Nivel Social:** El impacto deseado a este nivel es liderar el diálogo cultural e influir positivamente en el cambio social y conductual dentro de cada miembro de las comunidades locales que constituyen la Red ICYE.

Facilitación

Preparar a voluntarias y voluntarios: Tomando acciones para desarrollar una Cultura de Equidad Racial

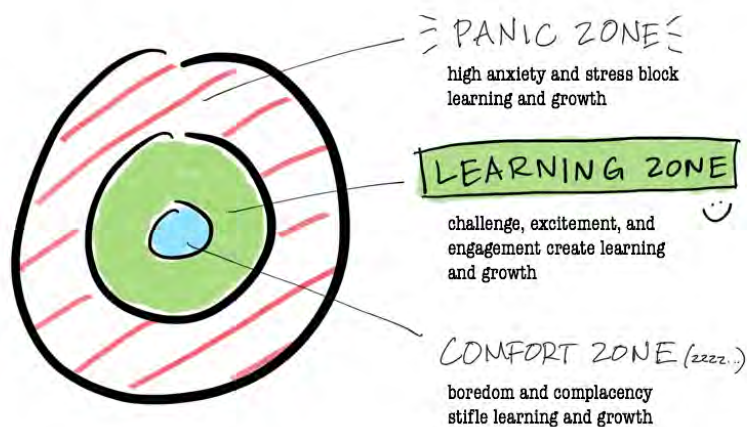
El modelo **Reconociendo mi Vulnerabilidad** descrito en este Paquete de Herramientas, está diseñado para ayudar a quienes están en la mira, o se anticipa que estarán en la mira de la discriminación racista para que procesen las emociones en torno a esa experiencia. Creemos que este lado de la historia generalmente queda fuera de los materiales educativos antirracistas porque dichos materiales son, por lo general, eurocentristas o segados inconscientemente hacia las personas blancas.

Como capacitadora o capacitador blanco, o considerado blanco, su rol puede ser dar materiales a sus voluntarias y voluntarios y conectarles con su mentora o mentor, quien puede acompañar, más adecuadamente, a la persona voluntaria en el reconocimiento de su vulnerabilidad. En IVS, la educación antirracista puede ser parte de una cooperación profesional con otras instituciones, lo que significa que es recomendable formar un equipo de capacitación de diversas identidades dependiendo de la composición de las y los participantes. Por ejemplo, el **Manual de Capacitación de STAR-E** recomienda, en su guía para organizaciones europeas de IVS, un taller de Autoempoderamiento exclusivamente para personas negras o personas de color, con una capacitadora o un capacitador que tenga esto mismo en común.

Desarrollar Capacitaciones Locales sobre Antirracismo y Abordaje del Discurso de Odio

Durante la capacitación internacional antirracista para capacitadoras y capacitadores en marzo del 2020, el equipo del proyecto creó borradores de programas de capacitación para nuevas y nuevos voluntarios dentro del alcance del proyecto *Youth Work Can Unite* [el trabajo de las jóvenes y los jóvenes puede unir]. Inmediatamente después de esta capacitación, gran parte del mundo y en el ámbito del IVS cerraron para mitigar la propagación de la pandemia del COVID-19. Muchas de las movilizaciones de voluntarias y voluntarios se pospusieron significativamente, así como las capacitaciones que estaban por venir, hasta más tarde, cuando ya se pudo viajar de forma segura. Durante el tiempo de pausa, cambió mucho el contexto, no solo de cómo llevamos a cabo las capacitaciones (convirtiéndose lo virtual en el modelo prominente), sino de cómo hablamos de la discriminación y justicia social (por ejemplo motivando a cada quien a confrontar sus sesgos implícitos, presionando para la redistribución de recursos, demandando cambios estructurales; gracias BLM [Black Lives Matter] y sus predecesores en el movimiento). Es con estos antecedentes en mente, y nuestra experiencia en Mombasa durante la reunión de evaluación, que nos vemos motivadas y motivados a compartir con usted el ejercicio **I CAN'T BREATHE** [No puedo respirar] como componente central del programa de capacitación propuesto.

El rol de cada capacitadora/capacitador es adaptar los materiales para garantizar que sean relevantes a los tiempos (vea a continuación) y que sean adecuadamente desafiantes para la audiencia prevista. El punto óptimo en el que se ocurre el verdadero aprendizaje yace en el estrecho espacio entre la zona de confort y la zona de pánico¹⁵.



Ya que es casi imposible saber en donde se encuentran todas las zonas individuales de todas y todos los participantes, la persona que dirija la capacitación puede tomar dos caminos:

- ♦ Informar a sus participantes, desde el inicio, sobre las zonas de confort, aprendizaje, y pánico y luego dejar en cada quien la responsabilidad de navegar en su propio viaje de aprendizaje.
- ♦ Mantener, tanto como le sea posible, bien informadas e informados a sus participantes sobre tantos detalles estructurales como le sea posible, ej. exactamente cuánto durará cada ejercicio, hacia donde está previsto que nos lleve que cada punto de la agenda, etc. De esta forma, usted reducirá los elementos de incertidumbre que puedan llevar al pánico.

Una facilitadora o un facilitador con la debida experiencia pueden hacer que una sesión se sienta estimulante, inclusiva, interactiva, e inste al compromiso.

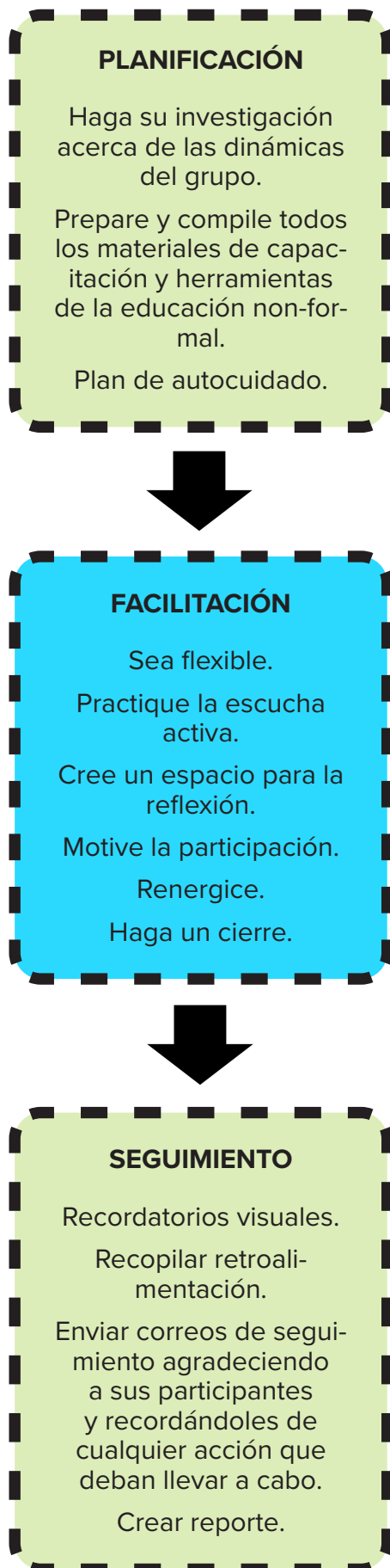
Pueden lograr que sus participantes compartan sus pensamientos independientemente de las distintas personalidades, identidades, opiniones, y sensibilidades que puedan existir, a la vez de también guiar al grupo a lograr su resultado cohesivo deseado dentro del plazo de tiempo establecido.

15 A. Ryan and Markova, D., "The Comfort, Stretch, Panic-Model," 2006.

Pasos para la Facilitación

La facilitación en general puede agruparse en tres categorías principales:

1. **Planificación:** Como en cualquier otra actividad, la fase de planificación constituye los planos del programa de capacitación. Involucra una investigación extensa sobre el tema, familiarizarse con las dinámicas de grupo, la preparación y recopilación de todos los materiales de capacitación, desarrollar las herramientas que ayudarán a guiar la conversación hacia el resultado deseado y, en este contexto, diseñar un plan de autocuidado para ayudar a descomprimir, y a navegar entre, los diferentes activadores que puedan resultar del discurso de facilitación en torno a un tema así sensible
2. **Facilitación:** En esta fase, la facilitadora/ el facilitador pone en práctica cada herramienta diseñada y desarrollada en la fase de planificación. También es importante dejar un margen de maniobra para la flexibilidad. Aún los planes mejor diseñados no siempre se desarrollan de acuerdo a lo planificado. Recuerde practicar la escucha activa, crear un espacio para la reflexión, motivar la participación, dar tiempo para reenergizarse y, para concluir, hacer un cierre.
3. **Seguimiento:** ¡Documente! ¡Documente! ¡Documente! Por ejemplo, tome fotos del espacio que servirá como recordatorio visual de las actividades y discurso durante la sesión. Haga uso de herramientas de evaluación, como cuestionarios para evaluar la sesión. También es importante enviar correos electrónicos de seguimiento agradeciendo a sus participantes y recordándoles cualquier acción o acciones que deban llevar a cabo.





Plantilla para una capacitación de 5 días incluyendo llegada y salida

Nota: Debido a la naturaleza sensible del tema, siempre comience sus sesiones con una advertencia y haga énfasis en la intención de que las salas de discusión sean espacios seguros y de apertura.

DÍA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	METODOLOGÍA
Día 1			
LLEGADA			
Todo el día	Llegada	▶ <i>Sus participantes llegan al lugar del evento.</i> ▶ <i>Facilitadoras/facilitadores llegan dos días antes.</i>	
Día 2			
Mañana	▶ <i>Bienvenida e Introducción</i> ▶ <i>Expectativas</i> ▶ <i>Temores e Inquietudes</i>	Facilitadoras/facilitadores dan oficialmente la bienvenida a sus participantes y se presentan. Cada participante se presenta, mencionando sus expectativas, temores, e inquietudes y la persona o personas a cargo de la facilitación aborda(n) los sentimientos de sus participantes.	Consulte el Padlet previamente creado para las presentaciones, además de la actividad rompehielo: Question Mingle [Mezcla de Preguntas] https://www.sessionlab.com/methods/3-question-mingle Actividad para temores e inquietudes: Stinky Fish [Pescado Apestoso] https://www.sessionlab.com/methods/stinky-fish
	Reglas para la capacitación	Cada quien, acuerda, a manera de colaboración, las reglas a las que se someterá durante la capacitación. Esta también es una buena oportunidad para recopilar la terminología necesaria e identificar los “botones rojos” del contexto local. También incluye el conjunto de reglas adicionales que el lugar del evento pueda tener.	Contrato Social Consulte la sección 4.2 en la página 14 de la Practical Guide for Intercultural Learning in IVS [Guía Práctica para el Aprendizaje Intercultural en el IVS] https://www.icye.org/wp-content/uploads/2018/02/Practical-Guide-for-Intercultural-Learning-in-IVS.pdf Actividad: The Danger of Words [El Peligro de las Palabras]
	Programa	Las personas a cargo de la facilitación presentan el programa haciendo énfasis en el objetivo de la capacitación y los resultados esperados.	Presentación de Power Point creada por la persona a cargo de la facilitación.
Tarde	Introducción al tema	Una sesión interactiva que involucra teoría y el discurso de las y los participantes. El objetivo principal de esta sesión es: ▶ <i>Facilitar el tema.</i> ▶ <i>Conocer la línea de base del conocimiento de las y los participantes.</i>	Presentación de Power Point creada por la persona a cargo de la facilitación. Actividad para discutir el tema: Translated Rant [Declamatoria Traducida] https://www.sessionlab.com/methods/rant

Día 3			
Mañana	Reconociendo mi Vulnerabilidad	Presentar a las y los participantes el modelo “Reconociendo mi Vulnerabilidad” y facilitar la discusión abierta sobre los cuatro pilares.	Presentación de PowerPoint que incluye las dos preguntas de reflexión siguientes: ► ¿Como ha confrontado usted las duras realidades de la discriminación social y su impacto en usted, como minoría, en la actualidad? ► ¿Qué obstáculos enfrenta usted tanto interna como externamente que le impiden reconocer su vulnerabilidad? Actividad: I Can’t Breathe [No Puedo Respirar] https://padlet.com/icye/anti_racism_toolkit Actividad: Heard, Seen, Respected [Escuchada(o), Vista(o), Respetada(o)] https://www.sessionlab.com/methods/heard-seen-respected-hsr
Tarde	Reconociendo mis Privilegios	Presentar a las y los participantes el “Modelo de Aliada y Aliado Activos” y facilitar la discusión abierta sobre ser una aliada o un aliado activos.	Presentación de PowerPoint sobre ser una Aliada o un Aliado Activos. Actividad: Power Flower, World Of Images, The History Line [Flor de Poder, Mundo de Imágenes, La Línea de la Historia] Consulte la sección 5 de la Practical Guide for Intercultural Learning in IVS [Guía Práctica para el Aprendizaje Intercultural en el IVS] https://www.icye.org/wp-content/uploads/2018/02/Practical-Guide-for-Intercultural-Learning-in-IVS.pdf
	Reflexión y Auto-cuidado	Las y los participantes reflexionan sobre los temas del día y discuten qué impacto han tenido en ellas y ellos. Debido a lo pesado del tema, es importante tener también un ejercicio para liberar la mente, cuerpo, y espíritu de “la pesadez del día”.	Actividad for Reflection: Check in, Check Out [Registro de Llegada y Registro de Salida] https://www.sessionlab.com/methods/check-in-check-out Actividad for Reflection: Trust Battery [Batería de la Confianza] https://www.sessionlab.com/methods/trust-battery Actividad para Liberar: Engage All my senses [Comprometer todos mis sentidos] Consulte la página 39 del manual “Globital? Global Learning Goes Digital” [El Aprendizaje Global se vuelve Digital] https://www.icja.de/fileadmin/Daten/ICJA/Downloads/EN_ICJA_Handbook_GLOBITAL_2022_FINAL.pdf

Para el Día 3, en particular, considere tener a una observadora o un observador externo cuya área de especialización sea el tema de día. Esta persona jugará un papel primordial en mantener el balance, evitando que se refuercen estereotipos y prejuicios, y manteniendo el espacio como seguro para el aprendizaje y desaprendizaje.

Día 4			
Mañana	Antidiscriminación y Antirracismo dentro del IVS	En esta sesión, las discusiones giran en torno a los temas de discriminación/ racismo y antidiscriminación/ antirracismo dentro del ámbito del IVS.	Actividad: Barnga – Consulte la Página 19 del manual de STAR E https://www.icja.de/fileadmin/Daten/Servicebereich/Downloads/STAR-E_A_Training_Handbook.pdf
			Actividad: Change Your Glasses – Consulte la Página 31 del manual de STAR E https://www.icja.de/fileadmin/Daten/Servicebereich/Downloads/STAR-E_A_Training_Handbook.pdf Recuerde modificar toda la guía de preguntas para alinearlas con el tema de Antidiscriminación y el IVS
Tarde	Tomar Acción Conclusión y Evaluación	Esta sesión es interactiva, las y los participantes se enfocan en tomar acciones en contra del racismo y la discriminación y sobre cómo podemos ser hacedoras y hacedores del cambio en el ámbito del IVS. Con orientación de la persona a cargo de la facilitación pueden hacer planes de acción para la incidencia en el antirracismo dentro del alcance de su trabajo/voluntariado. La persona a cargo de la facilitación concluye todas las sesiones poniendo en consideración las contribuciones de sus participantes y, para finalizar da un tiempo para la evaluación de: ► el tema, ► las actividades, ► el lugar, ► las facilitadoras y los facilitadores.	Actividad: 1-2-4-Todas https://www.sessionlab.com/methods/1-2-4-all Actividad para Concluir: I used to think... but now I think [<i>Yo solía pensar... pero ahora pienso...</i>] https://www.sessionlab.com/methods/i-used-to-think-but-now-i-think Actividad para la Evaluación: One Breath Feedback [<i>Retroalimentación en un Respiro</i>] https://www.sessionlab.com/methods/one-breath-feedback Actividad para Evaluación: Circle, Square , triangle [<i>Círculo, cuadrado, triángulo</i>] https://www.sessionlab.com/methods/circle-square-triangle También consulte las páginas 68 y 69 del manual “Globital? Global Learning Goes Digital” [<i>El Aprendizaje Global se vuelve Digital</i>] https://www.icja.de/fileadmin/Daten/ICJA/Downloads/EN_ICJA_Handbook_GLOBITAL_2022_FINAL.pdf
Día 5		SALIDA	

Herramientas Adicionales

Herramientas de Comunicación

Humildad Cultural

En el ámbito del IVS y el aprendizaje intercultural, vemos cada vez más, que en lugar de una especialización intercultural o competencia cultural, el concepto de humildad cultural pasa al primer plano. El término fue acuñado por primera vez en 1998 por las profesionales de la salud Melanie Tervalon y Jann Murray-García¹⁶, pero está ganando terreno en aplicaciones más amplias.

Uno de sus principios centrales definitivamente aplica a todo este Paquete de Herramientas: necesitamos ser aprendices por el resto de nuestras vidas, estar en constante aprendizaje y escucha mutua. Al mismo tiempo, para poder practicar la humildad cultural, debemos aceptar el hecho de que nosotras y nosotros somos parte de varias culturas, con diversas expectativas y valores (ej. el trabajo, y el hogar). Podemos hacer esto reflexionando sobre algunas preguntas planteadas en este Paquete de Herramientas y viendo hacia atrás en nuestro historial para revelar las normas no habladas. Para conocer más, visite [esta cartilla](#) de una página sobre Humildad Cultural.¹⁷

Conversaciones Valientes

Singleton y Hays explicaron que lo más valiente de las conversaciones interraciales sobre la raza, es reunir la fortaleza para facilitarlas¹⁸. Se trata de, intencionalmente, dar espacio a lo complejo, y a las conversaciones difíciles. Incluso, no todas y todos estarán diciendo cosas correctas desde el inicio, eso requerirá de cierta práctica. Singleton y Hays describen en sus pasos y preguntas de reflexión para educadoras y educadores: ¡entonces ustedes tienen las herramientas! ¡Por qué no comienzan entre ustedes, con sus compañeras, sus compañeros, y sus colegas, para desarrollar su práctica lo suficiente como para poder facilitar las conversaciones valientes de los demás durante las capacitaciones que usted facilite!

Mecanismo de reportes y rendición de cuentas

1. Proponemos el establecimiento de un Subcomité Antidiscriminación a nivel de la Federación.
2. A nivel organizacional, proponemos que cada organización de IVS asigne tiempo y recursos para un equipo (o una persona) responsable de asesorar y apoyar al personal, voluntarias, y voluntarios que han enfrentado la discriminación en su trabajo.
3. Posteriormente, cada una de estas estructuras será también responsable de reportar nuestras respuestas ante la discriminación al mecanismo de rendición de cuentas dentro del nuevo Subcomité.
4. Es importante que todas las voluntarias, voluntarios, y nuevo personal conozcan estas estructuras de apoyo para que sepan a donde avocarse en caso surja alguna situación.

16 Melanie Tervalon and Jann Murray-Garcia, "Cultural humility versus cultural competence: A critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education," *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*; (May 1998).

17 "4 Elements of Cultural Humility," British Columbia Council for International Education.

18 Glenn E. Singleton and Cyndie Hays, "Beginning Courageous Conversations about Race," 2006. https://www.courts.ca.gov/documents/BTB_23_PRECON_Make_It_Plain_2.pdf

SOCIAS, SOCIOS, Y PERSONAS QUE CONTRIBUYERON

Gracias a:

- ♦ Las y los participantes (de forma anónima) en la encuesta del Paquete de Herramientas Antirracismo de ICYE.
- ♦ Las organizaciones participantes, jóvenes trabajadoras y trabajadores, y voluntarias y voluntarios del proyecto “Youth Work Can Unite” [El trabajo de las y los jóvenes puede unir].
- ♦ Organizaciones Miembro de ICYE: ICYE Brazil/ABIC, ICYE South Africa/Volunteer Centre, ICYE Nigeria, ICYE Kenya, ICYE Colombia, ICYE Austria/Grenzenlos, ICYE Iceland/AUS, ICYE Slovakia/KERIC, ICYE UK, ICYE Italy/Associazione Joint, ICYE Honduras, ICYE Poland/FIYE Poland
- ♦ Otras organizaciones participantes: Diramarsi, AVESOL, Kulturhaus Brotfabrik, UNITED for Inter-cultural Action
- ♦ Facilitador de Inclusión Social, John Cornwell, y el equipo de Umoja na Usawa, una red de facilitadoras y facilitadores colectivos dedicados a promover la Inclusión Social, la Cohesión, y la Igualdad en Kenia, Ruanda, Uganda, y otros.

Esta publicación ha sido producida por ICYE International Office en el marco del proyecto “Youth Work Can Unite: International Volunteering to Enhance Solidarity and Fight Nationalism” [El Trabajo de las y los Jóvenes puede Unir: Voluntariado Internacional para Mejorar la Solidaridad y Luchar contra el Nacionalismo], cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea, Acción Clave 2: Desarrollo de Capacidades en el Ámbito de la Juventud.

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye su aprobación del contenido de la misma, la cual refleja las opiniones de sus autoras y autores, y la Comisión no puede responsabilizarse por el uso que pueda dársele a la información contenida en la misma.

Esta publicación © 2022 de International Cultural Youth Exchange está bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

ICYE International Office
Große Hamburger Str. 30
D-10115 Berlin, Germany

Telephone: +49 (30) 28 39 05 50 / 51

Email: icye@icye.org

Website: www.icye.org

Agradecemos su retroalimentación sobre el contenido de este Paquete de Herramientas. Esperamos revisarlo en ediciones futuras con contribuciones adicionales de más socias y socios alrededor del mundo.

Maquetación y diseño gráfico de Hwa Yi Xing.

Traducción al español de Zulema Antonieta Gaytán Orellana de Ávila.



Funded by
the European Union

