

Reflexiones ante
la compleja,
incomprendida y
sobreusada idea
de diversidad.



FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION For Freedom.
Spain, Italy & Portugal



DIVERSITY

¿Somos realmente una sociedad diversa?

Diver-
sität
diver-
sity

diver-
sidad



diversiteit

larmia

ᐃᐃᐃᐃ

دَوْنْد

բազմազանություն

müxtəliflik

mitmekesisus

monimuotoisuus

la diversité

ferskaat

diversidade

Vielfalt

diversitas

daudzveidība

jvairovē

Diversitéit

разновидност

samihafa

rôznorodost'

raznolikost

kala duwanaanta

diversidad

karagaman

utofauti

diversidad

diver- sity

aniztasuna

разнастайнасць

raznolikost

разнообразие

diversitat

pagkalainlain

多样性

diversità

raznolikost

rozmanitost

mangfoldighed

diversiteit

diverseco

ποικιλία

divèsite

bambancin

'oko'a

मगाय

बबिधिता

muaj ntau haiv
neeg

sokféleség

fjölbreytileiki

iche iche

perbedaan

éagsúlacht

diversità

多様性

bhinéka

ವೈವಿಧ್ಯತೆ

эртүрлүлүк

சாதகங்கள்

상이

pirrengi

ар түрдүүлүк

kepelbagaian

വൈവിധ്യം

diversità

rerenga kētanga

बबिधिता

олон янз байдал

မတူကွဲပြားမှု
बबिधिता

mangfold

kusiyanasiyana

တၢ်ၤ

różnorodność

diversidade

diversitate

разнообразие

'ese'esega

iomadachd

разноликост

mefuta-futa

kusi yana

တၢ်ၤ

ଉଦ୍ଭିଦ'ରସ

mångfald

pagkakaiba-iba

гуногунранги

பன்முகத்தன்மை

ವೈವಿಧ್ಯ

ความหลากหลาย

çeşitlilik

різноманітність

တၢ်ၤ

xilma-xillik

đa dạng

amrywiaeth

iyantlukwano

תְּחִלְתּוּת

Oniruuru

ukwehluka

diversity

বৈচিত্র্য

Diver- sitāt



con- teni- dos

¿Por qué
hablar de
diversidad?

PÁGINA 8

Sabine
Leutheusser-
Schnarrenberger

Prólogo

PÁGINA 15

Las minorías
étnicas en la
política española:
lucha por un país
más diverso

PÁGINA 22

Sara
Giménez

política

Educar desde la
diversidad
individual

PÁGINA 32

Rafael
Feito

sociología

Por una
diversidad
integradora

PÁGINA 44

Eva
Díaz

liderazgo

antropología

Diferencias,
diversidades e
identidades

PÁGINA 58

José
Ignacio
Pichardo

artes plásticas

Diversidad

PÁGINA 74

Clara
Cebrián

empresa privada

La empresa como
entidad de cambio
social hacia la
consideración de la
persona

PÁGINA 78

Sylvia
Jarabo

medios de comunicación

La influencia de
la televisión en la
libertad individual
de ser

PÁGINA 92

Diego de
la Viuda

activismo

Negro

PÁGINA 106

Adriana
Boho

diversidad

Del lat.
diversitas, -ātis.





1. f. Variedad,
desemejanza,
diferencia.

2. f. Abundancia,
gran cantidad
de varias
cosas distintas.

An abstract background featuring a grid of colorful squares in shades of blue, green, yellow, and orange. The word 'diversidad' is repeated multiple times in various colors (white, black, blue, green, yellow, orange) and orientations (horizontal, vertical, diagonal) across the grid.

¿Por qué hablar de diversidad?

En las últimas décadas, hemos sido testigos de la lucha por la igualdad y libertad de muchas personas. Precisamente en los últimos años, los movimientos antirracista, LGBTI+ y por los derechos de las mujeres, entre otros, han conseguido victorias históricas que han producido grandes avances en las libertades civiles. Con este contexto, y con el propósito de seguir progresando, desde la Fundación Friedrich Naumann nos preguntamos cuál es el siguiente paso en la lucha por la libertad. La respuesta es introducir la diversidad individual intrínseca de las personas en la conversación. Es decir, romper con las etiquetas asociadas a los colectivos. Liberar el potencial individual, su diversidad personal.

La diversidad abarca todas las dimensiones que hacen que cada persona sea única, como la etnia, la raza, la edad, la identidad u orientación sexual, el género, la nacionalidad; y también el estilo,

la situación sentimental, la educación, la situación laboral, el trabajo o el tipo de organización para la que trabaja; la personalidad, las creencias religiosas o políticas, las experiencias vitales o las perspectivas de vida, entre otras. En definitiva, la variedad psicológica, física y social que existe en cada uno de nosotros. Porque no es un solo aspecto el que define la identidad de una persona, sino la suma de todos ellos. Ya que cada uno de nosotros es un vasto universo, único.

La nueva normalidad es enfrentarse a los prejuicios y estereotipos que enmarcan a los grupos para aceptar la diversidad del individuo. Hay que evitar generalizar y etiquetar a un individuo basándose en un pequeño diferenciador como la orientación sexual, el partido al que vota, la religión que profesa o el color de la piel.

La diversidad es un concepto e idea que está de moda actualmente. No hay sector en la sociedad que no esté de alguna forma trabajando para in-

corporarlo, desde la empresa privada, hasta las políticas públicas, pasando por el arte o en los medios de comunicación. Ha pasado a convertirse en una cuestión central en las sociedades actuales y constituye un reto importante para la vida en democracia.

Esta publicación pretende acercarse a la compleja, amplia y controvertida idea de diversidad desde el marco de la antropología, sociología, ciencia política, educación, empresa privada, expresión artística, activismo y comunicación. Los diferentes análisis y expresiones que se ofrecen de las personas que colaboran en esta publicación, pretenden ofrecer una mirada – si no exhaustiva, sí personal, certera y retadora – de la diversidad para poder responder a la pregunta de por qué es necesario hablar de ésta en las sociedades modernas.

**Fundación Friedrich Naumann para la Libertad,
Oficina Madrid.**



DIVERSITY

puedes ver
nuestro
manifiesto
a través de
este QR code









diversidad
diversidad
diversidad
diversidad
diversidad
diversidad
diversidad
diversidad
diversidad
diversidad
diversidad

La diversidad significa variedad y pluralidad y, por tanto, es un enriquecimiento para una sociedad abierta. La diversidad pretende expresar que las personas pueden ser completamente diferentes y aun así deben ser tratadas igual. La diversidad es el rechazo a cualquier forma de discriminación. Todas las personas merecen las mismas oportunidades. En eso consiste la diversidad.

La sexualidad, el color de la piel, el origen, las opiniones políticas, las preferencias culturales o la profesión que se ejerce son características de la diversidad, y sin embargo somos más que un criterio "visible" o "excepcional". Las personas son únicas como nuestra huella dactilar: ¡intrínsecamente diversas!

A menudo se reduce a las personas a una sola característica, también porque el encasillamiento reduce el complejo mundo a un binario imaginablemente simple: blanco/negro, lesbiana/heterosexual, académicos/trabajadores, los políticos/el pueblo. Esta simplificación distorsionadora suele suponer grandes desventajas para los afectados. Se les excluye, se les insulta o incluso se les agrede físicamente.

El caso de Alan Turing, que descifró la famosa máquina "Enigma" de los nazis y, por tanto, desempeñó un papel decisivo en la victoria de los Aliados en la Segunda Guerra Mundial, es un buen ejemplo de hasta qué punto la discriminación puede

P
RÓLOGO

Sabine
Leutheusser-
Schnarrenberger

Vicepresidenta de la Fundación Friedrich
Naumann para la Libertad y Ex Ministra
federal de Justicia de Alemania.

castigar al individuo y, posteriormente, inhibir también el progreso y la libertad en las sociedades. Tras su heroica hazaña (aún se le considera el padre de la inteligencia artificial), Turing fue condenado en 1952 a la cárcel o a la castración química en Gran Bretaña por su homosexualidad. El tratamiento químico al que decidió someterse le provocó una depresión; poco después se suicidó. No fue celebrado como un científico brillante que podría haber producido más innovaciones, sino que fue discriminado por su homosexualidad.

Hoy en día, Gran Bretaña es, por supuesto, un país liberal en términos sociopolíticos, pero eso es -como en todas partes- el resultado de una larga lucha por los derechos civiles y la igualdad ante la ley. Como Ministro Federal de Justicia, sólo en 1994 -122 años después de su creación en 1872- pude lograr la supresión del infame "párrafo gay" 175 del Código Penal en Alemania, que sancionaba los actos homosexuales con penas draconianas y traía consigo un sufrimiento inimaginable, incluso la destrucción de la existencia, para muchas personas. Se les redujo a su homosexualidad, que fue juzgada como desviada, inaceptable a peligrosa. Inimaginable.

Pero esta discriminación está lejos de terminar. Este pensamiento vil sigue presente en muchos estados y está representado especialmente por los nacionalistas, los extremistas de derecha y los fascistas. Los autócratas y dictadores utilizan la

La diversidad es el rechazo a cualquier forma de discriminación.

orientación sexual para incitar y hacer propaganda. En bastantes estados, la homosexualidad sigue siendo un delito y está amenazada con fuertes penas de prisión. Pero las personas con un color de piel o unas convicciones políticas diferentes a las de la mayoría respectiva del Estado también sufren ataques, opresión o incluso detenciones y condenas a prisión. El racismo existe en diferentes formas.

Cuando la Fundación Friedrich Naumann para la Libertad firmó la Carta de la Diversidad en 2020, la valoré de la siguiente manera: "Establecer una señal de aprecio por la diversidad es, por tanto, un imperativo humano-social, pero también económico. Además de la discriminación, la Carta de la Diversidad se dirige igualmente contra el racismo, el antisemitismo y la xenofobia". Hoy, este imperativo es más urgente que nunca. Actualmente vemos cómo nuestra libertad, nuestro modo de vida, nuestros valores universales son negados y atacados por regímenes antiliberales. Debemos oponernos con

Las personas son únicas como nuestra huella dactilar.

valentía y defender estos valores, tanto externa como internamente. Esto requiere una comprensión multidimensional de la diversidad. Esto requiere que aceptemos, vivamos y promovamos la diversidad vivida en la vida cotidiana.

Porque la discriminación experimentada también puede llevar a los respectivos grupos a volverse contra sí mismos. Entonces se separan del resto de la sociedad y se identifican por el criterio que les une. Esta llamada política de la identidad conlleva a su vez el peligro de que la sociedad se desmorone.

Por lo tanto, en el sentido de la responsabilidad individual liberal, todos y cada uno de los individuos están llamados a trabajar por la unión, la comprensión mutua y la iluminación. Las leyes no pueden iniciar esto, las leyes pueden y deben trazar la línea de la violación prohibida de la personalidad.

La educación, la crianza y los modelos de conducta ayudan a los jóvenes a realizarse y a animar a otros a hacer lo mismo. Cuando pienso

en Alemania o en España, no me quita el sueño, por usar las palabras de Heinrich Heine. Entonces no me preocupa mucho la democracia liberal. Pero la historia es diferente para otros Estados miembros europeos.

Esta publicación supone una importante contribución para afianzar el concepto de diversidad intrínseca en el discurso político y social.

En nombre del Patronato de la Fundación Friedrich Naumann para la Libertad, quiero agradecer a todos los autores sus extraordinarias contribuciones y desearles una lectura estimulante.

Sabine Leutheusser-Schnarrenberger



ESTABLECER UNA SEÑAL
DE APRECIO POR LA
DIVERSIDAD ES, POR
TANTO, UN **imperativo**
HUMANO-SOCIAL, PERO
TAMBIÉN ECONÓMICO.
ADEMÁS DE LA
DISCRIMINACIÓN, LA
CARTA DE LA DIVERSIDAD
SE DIRIGE IGUALMENTE
contra EL RACISMO,
EL ANTISEMITISMO Y
LA XENOFOBIA.



Sabine Leutheusser-Schnarrenberger

VICEPRESIDENTA DE LA FUNDACIÓN FRIEDRICH NAUMANN PARA LA LIBERTAD

Estudió Derecho en Gotinga y Bielefeld. Aprobó su primer examen de derecho estatal en 1975 y el segundo en 1978. Entre 1979 y 1990, Leutheusser-Schnarrenberger trabajó en la Oficina Alemana de Patentes de Múnich, últimamente como directora de gobierno. En 1990, fue elegida diputada al Bundestag alemán por el FDP y dos años después se convirtió en Ministra Federal de Justicia. Dimitió de este cargo en 1996 tras la decisión de la coalición a favor del atentado de Manchester y se concentró en su trabajo como diputada. Aquí fue, entre otras cosas, portavoz de política jurídica del grupo parlamentario en el Bundestag, y entre 2001 y 2002, así como de 2005 a 2009, fue vicepresidenta del grupo parlamentario. En la 17ª legislatura, Leutheusser-Schnarrenberger fue nombrada de nuevo Ministra Federal de Justicia.

Participó en la política estatal de 2000 a 2013 como presidenta del FDP bávaro, y en la política federal de 1992 a 2013 como miembro del comité ejecutivo del FDP, últimamente como vicepresidenta federal.

Sabine Leutheusser-Schnarrenberger fue miembro del consejo de la Fundación Friedrich Naumann para la Libertad desde 2014 hasta 2018. Desde 2018, es vicepresidenta del Consejo de la Fundación Friedrich Naumann para la Libertad.



© Tobias Koch



ACEPTEMOS, VIVAMOS
Y **promovamos**
LA DIVERSIDAD VIVIDA
EN LA VIDA COTIDIANA.





A lo largo de estas líneas voy a compartir mi experiencia y opinión sobre la importancia que conlleva la participación política de las minorías. Me parece necesario que, en una democracia avanzada como la española, el progreso en la igualdad real de todos los grupos de población se vea reflejado en la participación activa de los mismos en todos los espacios, incluidos y muy especialmente, los espacios de poder. Para ello, es vital combinar el trabajo en dos ámbitos: la igualdad de oportunidades de todos esos grupos y su reconocimiento.

La realidad que conozco y a la que me he enfrentado personalmente me ha dejado claro que, a pesar de que la comunidad gitana ha avanzado en España, la desigualdad de oportunidades y el rechazo social sigue pesando sobre nuestro pueblo. Algunos datos son demoledores: triplicamos la tasa de desempleo y un 64% del alumnado gitano no finaliza la Educación Secundaria Obligatoria. Además, según consta en el Informe Anual de Discriminación y Comunidad Gitana de la Fundación Secretariado Gitano 2021, el rechazo social se traduce en hechos discriminatorios como el acceso a una vivienda, empleo, bienes y

LAS MINORÍAS ÉTNICAS EN LA POLÍTICA ESPAÑOLA: LUCHA POR UN PAÍS MÁS DIVERSO

**Sara
Giménez**

servicios. En el caso de las mujeres gitanas vivimos situaciones de discriminación interseccional por nuestra doble condición de mujeres y gitanas.

Ejemplos de discriminación los hemos sufrido este mismo verano al sur de España, cuando ante un presunto hecho delictivo por parte de una persona gitana en Peal de Becerro (Jaén) y en Granada, la reacción de una parte del pueblo ha sido colectivizar la responsabilidad y quemar las casas de personas gitanas, obligando a que varias familias con sus niños tuvieran que irse del pueblo. Este tipo de reacciones tienden a suceder cuando el presunto delincuente pertenece a una minoría. La responsabilidad penal es individual, no colectiva, y la atribución de culpa a todo un grupo nos muestra que aún queda mucho camino por recorrer.

**NO ME PARECE
feminista IMPONER
MODELOS A NADIE.**

En este contexto es sustancial detenernos en la realidad que vivimos las mujeres gitanas. Cada una de nosotras es diferente y hay que respetar el camino que cada una quiera desarrollar. No me parece feminista imponer modelos a nadie. Muchas mujeres gitanas tenemos que romper brechas internas, queremos un desarrollo profesional y personal pleno, ir más allá de un rol ligado a ser madres, esposas, cuidadoras. Y soy consciente de que estamos provocando una transformación tanto dentro de nuestra comunidad como en la sociedad. Ahora bien, estos avances en libertad e igualdad se ven truncados en muchas ocasiones cuando tenemos que seguir enfrentándonos al rechazo social basado en prejuicios y estereotipos asociados a nuestra condición étnica. Es un camino arduo por el que tenemos que seguir transitando. Y en este trayecto es fundamental contar con referentes.

Esta primera reflexión nos sirve para ubicarnos en el hecho de que para alcanzar la igualdad real del pueblo gitano todavía nos queda mucha tarea pendiente en el ámbito de unas políticas públicas que garanticen el ejercicio de sus derechos fundamentales e impulsar su reconocimiento. Para ello es vital continuar con la labor de sensibilización de



Peter Horree - Alamy

la sociedad y aunar esfuerzos con el objetivo de lograr que en el ámbito político exista una verdadera representación de la diversidad en nuestra sociedad. La politóloga Jane Mansbridge se refirió en su momento a la importancia de la “representación descriptiva” en una sociedad. Es decir, que todos los ciudadanos puedan verse reflejados en sus instituciones políticas, especialmente aquellos pertenecientes a grupos minoritarios. Por eso es vital que en el Congreso de los Diputados, Senado, parlamentos autonómicos, ayuntamientos y el resto de instituciones se muestre una diversidad que refleje nuestra sociedad plural.

A su vez, tanto nuestra legislación como nuestras políticas públicas deben ir conformes a esa diversidad existente dentro de nuestra sociedad. La construcción de nuestro país no debe basarse en una mirada que en muchas ocasiones solo ha reflejado la posición de los grupos mayoritarios, dejando fuera a las minorías. A este respecto, en 2019 en España nos enfrentamos a un momento histórico dado que por primera vez

3 diputados nacionales gitanos

accedíamos a la primera línea de la política desde diferentes partidos políticos. En mi caso, cuando en 2019 decidí dar el salto a la política tras trabajar como abogada y durante más de 18 años en la Fundación Secretariado Gitano, sentí la responsabilidad y oportunidad que ese cambio suponía



LA IMPORTANCIA DE QUE EL PERFIL SEA NO SOLO DE UNA **mujer gitana** SI NO DE UNA PERSONA EXPERTA Y PROFESIONAL

para mi pueblo y otros grupos de población vulnerables, dado que se abría una ventana de oportunidad para influir en la legislación.

Para mí es un verdadero privilegio ser diputada nacional en el Congreso. Como abogada experta en

derecho antidiscriminatorio, puedo aportar mejoras legislativas para que nuestro marco legal sea más consecuente en la lucha contra la discriminación. De he-

cho, me siento orgullosa de haber abanderado la eliminación en nuestro Código Penal la posibilidad de la esterilización forzosa de mujeres con discapacidad. De haber defendido la inclusión del antigitanismo en el Código Penal. De haber presentado iniciativas parlamentarias para combatir en el ámbito educativo el fracaso escolar que afecta principalmente niños de condiciones socioeconómicas vulnerables y visibilizar que es necesario revertir el lamentable hecho de la segregación escolar. De haber propuesto la inclusión de las mujeres gitanas en el documento



de renovación del pacto de estado contra la violencia de género. De haber presentado iniciativas a favor de la despatologización de las personas LGTBI y transexuales. De haber conseguido por unanimidad la publicación de la ley de accesibilidad cognitiva. De continuar defendiendo la necesidad de una Ley para los enfermos de la ELA. De defender la garantía de los tratamientos a los enfermos de atrofia muscular espinal. De haber participado activamente en la creación de la subcomisión del pacto de estado contra el antigitanismo y para la inclusión del pueblo gitano. Y de continuar trabajando en mi labor parlamentaria ligada al tercer sector de acción social para nutrir la acción política de las necesidades reales a las que tenemos que dar respuesta más allá de los colores políticos.

Estoy viviendo en primera persona lo que supone la participación en la política de las personas gitanas: la sensibilización que generas entre el resto de parlamentarios de la Cámara, la importancia de

que el perfil sea no solo de una mujer gitana si no de una persona experta y profesional en determinadas materias reconocida por ello. Creo que este último aspecto es de los más importantes y personalmente es lo que percibo del resto de parlamentarios. Desde mi punto de vista, sería un error incorporar a personas de minorías pensando sim-

plemente en que se incorporan como miembros de esa minoría. Se incorporan también por su gran calidad profesional, reflejo de su labor en esta España plural. Además, creo que tenemos que ser parlamentarios referentes para nuestro pueblo y toda la sociedad. Y debemos hacerlo liderando desde diversas materias y sin establecer clichés ligados a un

**ESTAMOS EN UN
MOMENTO DE MADUREZ
DEMOCRÁTICA
PARA CORREGIR
DETERMINADAS
discriminaciones
estructurales.**



LIDERANDO DESDE
DIVERSAS MATERIAS
Y SIN ESTABLECER
clichés LIGADOS A
UN TRABAJO CENTRADO
EXCLUSIVAMENTE
EN LO SOCIAL, SINO
CONTRIBUYENDO A LA
CONSTRUCCIÓN DE
NUESTRO PAÍS DESDE
OTROS ÁMBITOS COMO EL
ECONÓMICO, LA JUSTICIA O
LA EDUCACIÓN.

trabajo centrado exclusivamente en lo social, sino contribuyendo a la construcción de nuestro país desde otros ámbitos como el económico, la justicia o la educación.

Un país diverso es un país con una gran riqueza y una fuente inagotable de talento. Es el momento de seguir dando pasos hacia adelante en igualdad para los

grupos minoritarios, tal y como lo hemos ido haciendo en materia de igualdad de género. Se trata de compartir los espacios de poder, de ampliar el perímetro de derechos y de reconocer la pluralidad de nuestra sociedad. Y para eso necesitamos referentes y también aliados que nos apoyen en esta lucha.

Creo que estamos en un momento de madurez democrática para corregir determinadas discriminaciones estructurales. Es momento de conceder espacio real a los grupos sociales que no han gozado de una ciudadanía plena hasta hace escasas fechas. Es la hora de apostar por una sociedad intercultural de la cual todos vamos a enriquecernos.



Charlie Pixabay





Sara Giménez

ABOGADA Y DIPUTADA EN EL CONGRESO CS. PRESIDENTA
DE LA FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

Sara Giménez



Licenciada en Derecho por la Universidad de Zaragoza. Primera mujer gitana de Aragón licenciada en Derecho. Actualmente es presidenta de la Fundación del Secretariado Gitano (FSG), representante de España ante el Comité Europeo contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa y diputada nacional de Ciudadanos (Cs) en el Congreso de los Diputados, ejerciendo de portavoz de la formación liberal en las comisiones de Igualdad; Educación y Formación Profesional; Derechos Sociales y Políticas Integrales de la Discapacidad; Pacto de Estado en materia de Violencia de Género; y Derechos de la Infancia y Adolescencia.

Es experta en derecho antidiscriminatorio y tiene una amplia trayectoria como formadora a diversos agentes profesionales clave en el ámbito de la lucha contra la discriminación racial (fiscales, jueces, cuerpos policiales, abogados, técnicos del ámbito social, universitarios, etc.). Cuenta además con un postgrado en Derechos Humanos por la Universidad del País Vasco y curso de experto en dirección de ONG's de ESADE.



@SaraGimnez

En el ámbito institucional, coordinó el Servicio de Asistencia a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica del Consejo de Igualdad de Trato. Ha formado parte del grupo asesor de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) entre 2012 y 2014.

Premiada en 2014 por la Asociación de Mujeres Empresarias de Aragón en la categoría Responsabilidad Social y en 2018 como mujer gitana referente en materia de Igualdad por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. En 2022 ha sido galardonada con el premio 'Acción en beneficio de las Mujeres con Discapacidad' del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

El modelo de escuela actual es claramente deudor de la primera revolución industrial, época en la que lo fundamental era formar a la gente para adaptarse al ritmo estandarizado de la producción fabril. Se trataba de incorporar, de grado o por la fuerza, al grueso de la población al mundo de la producción industrial, el cual separa radicalmente el ámbito familiar del laboral. Hasta entonces el campesinado –la mayoría de la población– aprendía su trabajo conviviendo con sus familiares, y el artesano lo hacía en el seno de una familia de artesanos. De la formación de los funcionarios del Estado –desde administradores a militares– y del clero se encargaban unas universidades muy distintas a las actuales.

Todo este panorama cambia radicalmente cuando hay que habitar al nuevo escenario productivo de las fábricas a personas que hasta entonces trabajaban al aire libre, siguiendo la secuencia natural de los ciclos del día y de la noche y de las cuatro estaciones anuales. La escuela anticipa el mundo de disciplina, de horarios, de atención, de control, de encierro en un espacio físico al que casi todo el mundo está destinado. Esta idea de sometimiento, de anulación de la personalidad, está muy presente en los orígenes de la escuela prusiana impulsada en Prusia por Federico II –que históricamente cabe ser considerada primera escuela de masas–, cuyo objetivo era el de crear un sentimiento de pertenencia nacional, soldados obedientes y funcionarios para la burocracia estatal.

EDUCAR DESDE LA DIVERSIDAD INDIVIDUAL

Rafael Feito

En estas condiciones, nada tiene de extraño que las aulas se organizaran siguiendo el modelo de la enseñanza simultánea propuesto por el fundador de la Escuelas Cristianas, Jean Baptiste de La Salle: un aula en la que un solo profesor transmite el mismo conocimiento a sus pasivos alumnos. Aquí apenas hay posibilidad de atender a la diversidad. Es un modelo que ha de servir para todos: la misma talla para todos (*one size fits all*). Tan solo la aristocracia quedaba al margen de este esquema uniformizador gracias a su recurso a los preceptores privados (al estilo de la educación del protagonista del *Emilio* de Rousseau). El movimiento obrero pretendió, con un éxito parcial y solo

durante un corto periodo en algunas localidades, la construcción de un sistema escolar al margen del que estaba creando el estado burgués.

Nuestro actual modelo escolar favorece a los grupos sociales privilegiados desde el punto de vista cultural y económico. Es algo que se observa claramente en todos y cada uno de los informes PISA: el hecho de nacer en una familia de bajo estatus socioeconómico incrementa considerablemente las posibilidades de abandonar tempranamente la escuela. El buen alumno es el que cuenta con un capital cultural familiar similar al que se maneja en la escuela y, caso de que esto no sea así o no sea suficiente, siempre cabe la posibilidad de recurrir a clases particulares para terminar de encajar en el sistema. En un mundo en el que se considera que el nivel educativo mínimo para desenvolverse con ciertas garantías en el mercado laboral es una credencial de educación secundaria superior (sea el Bachillerato o la formación profesional de grado medio), el fracaso escolar es intolerable. Es difícil llegar a ser una persona libre sin ese mínimo de escolaridad y del conocimiento que hay detrás de esta. Esto es lo que explica que Max Weber considerase que la escuela, al igual que la Iglesia, es una institución hierocrática, es decir, una institución que dispensa bienes de salvación: el acceso al cielo para la Iglesia, las credenciales educativas para la escuela.

En este escenario, bienvenidas sean aquellas políticas que ponen el acento en combatir las desigualdades sociales frente a la escuela. Sin embargo, no cabe perder de vista que, más allá del colectivo al que cada cual pueda pertenecer, la escuela brega con individuos cuyo comportamiento,





LA ESCUELA BREGA
CON INDIVIDUOS CUYO
COMPORTAMIENTO,
INQUIETUDES,
aspiraciones...
NO SON DEL TODO
EXPLICABLES A PARTIR
DE **factores
estructurales**
COMO PUEDAN SER
-ENTRE OTROS- LA
CLASE SOCIAL, EL
SEXO, LA CONDICIÓN
DE INMIGRANTE O LA
PERTENENCIA A UN
GRUPO ÉTNICO U OTRO.

inquietudes, aspiraciones... no son del todo explicables a partir de factores estructurales como puedan ser -entre otros- la clase social, el sexo, la condición de inmigrante o la pertenencia a un grupo étnico u otro.

Como ya describiera Howard Gardner en su teoría de las inteligencias múltiples, nuestra escuela entroniza dos tipos de inteligencia: la lógico-matemática y la lingüística. Y esto lo hace al precio de negar otros tipos de inteligencia por lo menos tan importantes como estas dos. Existen diferentes tipos de inteligencia que la gente posee en distintos grados. Además de las dos citadas, Gardner habla de las siguientes: musical, espacial, cinética-corporal, intrapersonal e interpersonal. Esta diversidad de inteligencias permite apreciar virtudes que la escuela tradicionalmente desdeña. Que la escuela tiene una tremenda propensión a excluir cuanto esté al margen de las dos inteligencias que privilegia lo explica muy bien Ken Robinson, en la que quizás sea la charla TED más famosa, cuando citaba el caso de la bailarina Gillian Lynn. A los seis años -estamos en los años treinta del pasado siglo- sus profesores no podían hacerse cargo de ella ya que no podía estarse quieta. En aquel entonces, por

fortuna, aún no se había descubierto el trastorno por déficit de atención e hiperactividad. Sus padres la llevaron a un pediatra. Tras hablar con ellos, dejaron a la niña a solas en la consulta con la radio encendida. Los padres podían ver que la niña movía sus piernas al ritmo de la música. El médico les recomendó que la matricularan en una escuela de danza. A partir de aquí, el resto es una historia de éxito incontestable. Ejemplos como este, muestran que en realidad cada alumno o alumna; con independencia de su clase social, sexo o lugar de nacimiento; es un mundo en sí mismo.

Afortunadamente, contamos con escuelas –desgraciadamente, no muchas– que, al atender a la diversidad –tanto la individual como la socioeconómica–, son capaces de acabar con la normalización –las escuelas que formaban a los maestros se llamaban normales– que impone el sistema educativo. Se trata, entre otras, de las llamadas escuelas democráticas, tal y como las definieron y analizaron Michael Apple y James Beane en su famoso libro homónimo.

Que este tipo de escuelas se llamen democráticas quiere decir que su voluntad es la de crear una ciudadanía democrática, condición indispensable para la existencia de las libertades individuales. Es por ello por lo que estas escuelas promueven la libre circulación de ideas, el uso de la reflexión crítica y la preocupación por el bienestar del prójimo y el bien común.

Tres son los principales aspectos que se podrían destacar de estos centros: la aventura de investigar (que se traduce en el trabajo por proyectos, lo que implica el uso intensivo de muy diversas bibliotecas y de las tecnologías de la información y de la comunicación así como una relación fluida y constante con el entorno), la creación de escenarios deliberativos (mediante las asambleas, la exposición y comentario de noticias y, en general, el aprendizaje cooperativo) y la promoción de una convivencia democrática (a través de la elaboración consensuada tanto de las normas de convivencia como de su aplicación). Este modo de funcionamiento es



Taylor Flowe - Unsplash



QUE ESTE TIPO DE
escuelas SE LLAMEN
DEMOCRÁTICAS
QUIERE DECIR QUE SU
VOLUNTAD ES LA DE
CREAR UNA CIUDADANÍA
DEMOCRÁTICA,
CONDICIÓN
INDISPENSABLE
PARA LA EXISTENCIA
DE LAS LIBERTADES
individuales.



Martin Shields - Alamy

una garantía de la promoción de la atención a la diversidad.

En lo que se refiere a la aventura de investigar, la apuesta consiste en que el alumnado sea capaz de trabajar, *mutatis mutandis*, como lo hacen los científicos. De este modo, se aprende cómo se produce el conocimiento, el cual dejaría de ser concebido como una suerte de dogma en el que necesariamente hay que creer. Es lo que se llama conocimiento epistemológico. En las escuelas democráticas se promueve que el alumnado elija temas sobre los que elaborar proyectos, lo que habitualmente implica rom-



alumno inicia en el primer curso de este nivel y que presenta tanto por escrito –un texto de entre 25 y 50 páginas– como oralmente. Este trabajo tiene la consideración de una asignatura más y le corresponden setenta horas de trabajo (poco menos de la mitad de tiempo de un universitario Trabajo de Fin de Grado de seis créditos). Se ha de realizar bajo la supervisión de un profesor del centro del alumno. Además, las universidades catalanas se ofrecen para colaborar con estos trabajos.

En la universidad, el problema es similar. Sacar adelante un grado universitario suele ser sinónimo de aprobar en torno a cuarenta asignaturas (en el caso de España hablamos de 240 créditos).

per con el rígido marco de la compartimentación del conocimiento en asignaturas que no dialogan entre sí. Es, en definitiva, la apuesta por la globalización curricular.

Se debería impulsar el trabajo autónomo del estudiante. Este sería el caso de la llamada monografía del Bachillerato Internacional:

una investigación que ha de acometer el estudiante. En esta misma línea, se puede citar el trabajo de investigación que tienen que realizar los estudiantes de bachiller de Cataluña. Se trata de una actividad que todo



res. Esta codocencia permite que el profesorado pueda compartir sus puntos de vista con relación a cada uno de los estudiantes. Una vez más: la atención a la diversidad.

Experiencias como las del aula invertida (que rima con divertida), en la que cada alumno ve a su aire la explicación que el profesor ha grabado en vídeo y, posteriormente –ya en clase–, se debate y se comentan las dudas, también promueven que afloren las maneras de aprender de cada alumno.

En algunos centros se trabaja con los llamados grupos interactivos. Esta actividad consiste en formar en cada clase grupos académicamente heterogéneos, de pocos estudiantes –digamos que entre cuatro y seis– en los que se incentiva que quienes más saben enseñen a sus compañeros. Lo habitual es contar con la presencia de invitados –madres de alumnos, estudiantes de universidad...– que se encargan de impulsar la interacción en el seno de cada grupo.

La manera

más eficaz

de atender a la diversidad es dar la palabra a los alumnos, de modo que expresen sus opiniones, que puedan llevar su mundo a un aula convertida en un espacio para la deliberación donde se creen y recreen conocimientos procedentes de los entornos más diversos.



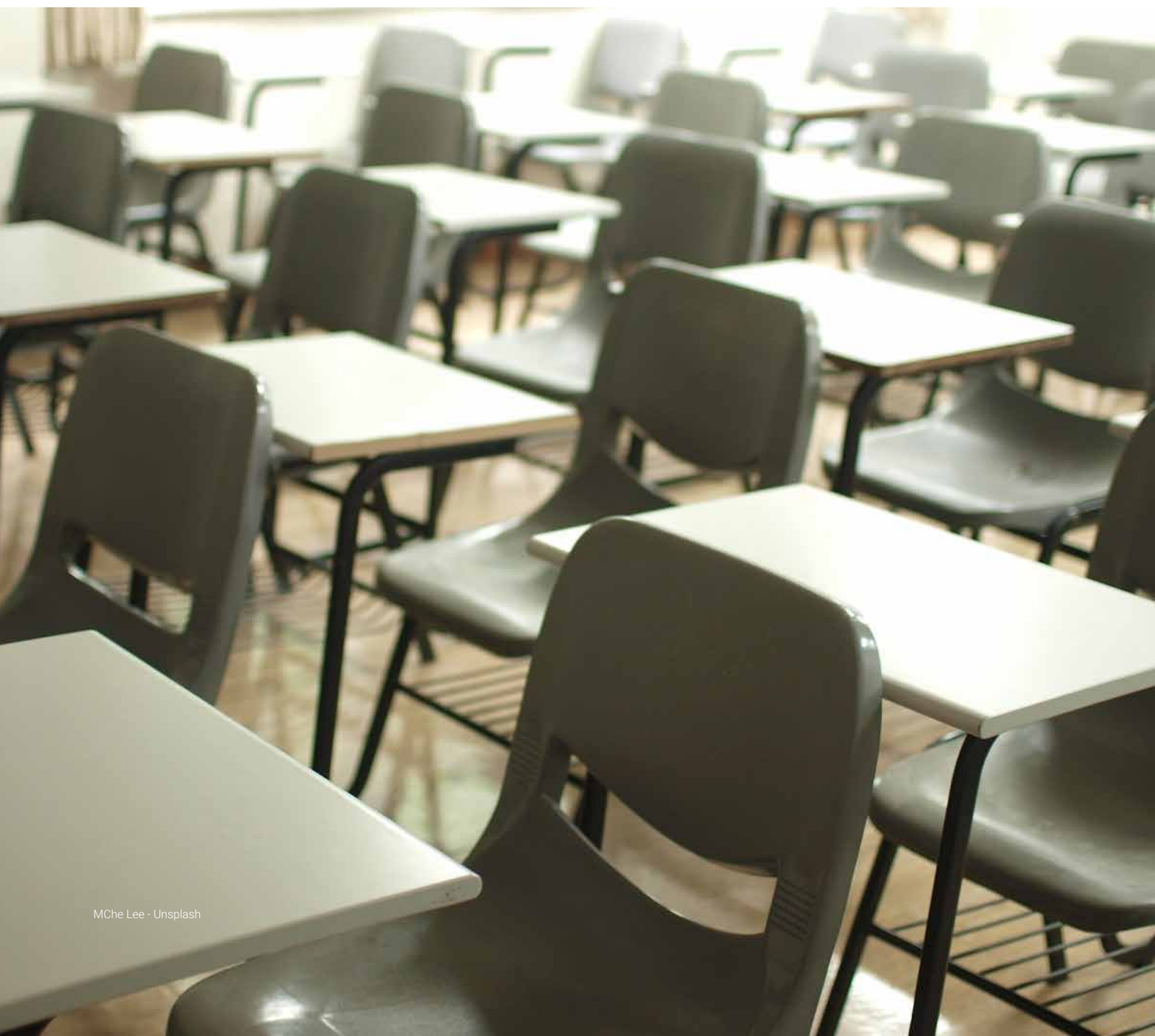
Siempre se corre el riesgo de que sean unos pocos los que hablen o unos cuantos los que callen. Aquí la labor del profesor, en colaboración con el conjunto del alumnado, resulta absolutamente fundamental. Actividades como las llamadas asambleas, tan frecuentes en educación infantil, al comienzo de la jornada lectiva son un escenario propicio para que afloren las

particularidades, puntos de vista, emociones... de cada alumno. Esta actividad consiste en que cada alumno explique a sus compañeros una noticia –que puede ser algo que procede de los medios de comunicación o de su propia experiencia–. De esta manera, cada cual se ve obligado a comunicar oralmente su opinión sobre tal noticia.

Y, finalmente, queda la cuestión de la resolución democrática de los problemas de convivencia. A veces, damos por hecho que las escuelas son entornos seguros. Sin embargo, hay alumnos que sufren en silencio la marginación por parte de algunos de sus compañeros por razones tan diversas como su apariencia física, su manera de vestir, su forma de hablar, por envidia... por su diversidad, en suma. Una vez más, la organización institucional del flujo de la palabra es la solución. Habitualmente, el diálogo abierto y democrático es la mejor herramienta para resolver unos conflictos que pueden poner en jaque la permanencia en la escuela de algunos alumnos y que, incluso, pueden llevar al suicidio.



**FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION** For Freedom.
Spain, Italy & Portugal



MChe Lee - Unsplash



Desde hace ya unos cuantos años, claramente desde el inicio del siglo actual, disponemos de herramientas que permitirían un cambio radical del modo en que la escuela enseña. El profesor no es ya la principal fuente de acceso al conocimiento. Con el simple uso de un móvil conectado a la red es posible acceder a todo un mundo de explicaciones, y con muy diferentes estilos, de cualquier materia escolar. La crisis de la COVID ha hecho que profesores, alumnos y padres y madres hayan accedido a contenidos didácticos –del tipo de la academia Khan– que ponen de manifiesto que es posible aprender de otra manera, de un modo más autónomo y personal. Así, y a modo de ejemplo, en el caso de las Matemáticas de la ESO, cualquier alumno puede encontrar fácilmente la solución a los inevitables problemas de trenes que se van a encontrar en un punto determinado o de recipientes que se llenan de agua con varios grifos abiertos al tiempo que se vacían por un conducto. Se trata de enun-

ciados tan sumamente trillados que basta con escribir en Google “problemas sobre grifos” o las primeras palabras del enunciado del problema para que aparezcan decenas –cuando no centenares– de páginas que permiten salir airoso de tales tareas. Esto podría traducirse en una redefinición creativa e innovadora del papel del profesor. Ya no sería preciso pasar tantas horas en la escuela y, muy especialmente, en el aula. La universidad, igualmente, debería aprovechar la ventaja de contar con más medios y con un estudiantado más conectado a la red que el del resto de los niveles educativos, para acometer una transformación profunda de su docencia, una docencia que promueva la individualidad de sus estudiantes.

En definitiva,

si la escuela no quiere convertirse en una mera expendedora de credenciales, debe acometer cambios sustantivos que la conviertan en una institución que, además de certificar titula-

ciones, aporte conocimientos y experiencias relevantes para un mundo en el que ignoramos qué empleos existirán de aquí a pocos años y en el que no quede más remedio que actualizarse constantemente, lo que implica desear conocer. *Sapere aude* continúa siendo el reto.





Rafael Feito Alonso

CATEDRÁTICO DE SOCIOLOGÍA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Rafael Feito Alonso es catedrático de Sociología en la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Complutense de Madrid. Imparte las asignaturas de *Estructura Social Contemporánea* y de *Sociología de la Educación*.

Es autor de *Nacidos para perder. Un análisis sociológico del rechazo y del abandono escolares* (Madrid, CIDE, 1990), *Estructura social contemporánea. Las clases sociales en los países industrializados* (Madrid, Siglo XXI, 1995), *Clases sociales y comportamiento político en España* (Madrid, Entinema, 1998), *Los retos de la educación obligatoria* (Barcelona, Ariel, 2000), *Una educación de calidad para todos. Reforma y contrarreforma educativas en la España actual* (Madrid, Siglo XXI, 2002), *Otra escuela es posible* (Madrid, Siglo XXI, 2006), *Construyendo escuelas democráticas* (compilador junto con J.I. López, Hipatia, Barcelona, 2008), *Los retos de la participación escolar* (Madrid, Morata, 2011), *¿Qué hace una escuela como tú en un siglo como este?* (Madrid, La Catarata), *Desigualdades de clase social en el siglo XXI* (Valencia, Tirant) y de numerosos artículos en revistas especializadas y generalistas.

Fue colaborador del Movimiento por la Calidad de la Educación en el Sur y Este de Madrid, miembro de la ejecutiva de la Federación de Padres y Madres de Madrid (Francisco Giner de los Ríos) y presidente de la Asociación de Sociología de la Educación.



@rafaelfeito



rfeito.blogspot.com



liderazgo
liderazgo
liderazgo
liderazgo
liderazgo
liderazgo

liderazgo

liderazgo

liderazgo
liderazgo
liderazgo
liderazgo
liderazgo
liderazgo

Como sociedad occidental, venimos de una cultura de heteropatriarcado donde predominaba un modelo homogéneo de pensamiento, comportamientos, modelos de vida y actitudes. Una cultura donde las minorías de cualquier tipo: género, identidad sexual, raza, etc. eran consideradas de segundo nivel e incluso perseguidas.

Durante los años `70 y `80 se consolidan movimientos que luchan por despertar a la sociedad. El feminismo y el colectivo LGTBQI+ que, con una lucha titánica, consiguen abrir las mentes de nuestra sociedad occidental con el objetivo de que mujeres, homosexuales y transexuales sean considerados con los mismos derechos que cualquier ciudadano. Dichos movimientos, han conseguido alcances impensables hace décadas y hoy, aún en su imperfección, han conseguido que vivamos en una sociedad donde la palabra DIVERSIDAD ha adquirido un significado aun más amplio e impactante que el etimológico: diversidad, hoy en nuestra cultura occidental, es el símbolo de la igualdad de derechos, del respeto por todos los individuos y de la libertad para ser, creer, pensar, amar y sentir como cada persona considere más adecuado.

En paralelo, asistimos a diversos efectos socio-económicos que contribuyen a que nuestras ciudades y nuestras sociedades sean más plurales y más abiertas. Tanto por convicción como por necesidad.

POR UNA DIVERSI- DAD INTE- GRADORA

Eva
Díaz

Una globalización tecnológica tanto de los mercados como de las cadenas logísticas que requieren empresas abiertas a diversas culturas y sociedades para mantener elevados estándares de operatividad. Y que, junto a las redes sociales, contribuye a que la sociedad esté más abierta a convivir con otras nacionalidades, otros modelos de sociedad y otras realidades personales.

Un incremento de la esperanza de vida así como un descenso de la natalidad en las sociedades occidentales que nos obliga a replantearnos nuestros modelos de convivencia y laborales.

En este nuevo escenario demográfico los mayores adquieren una realidad mas importante desde el punto de vista económico y social; no olvidemos que en España acumulan el mayor capital económico como colectivo.

Y los migrantes se convierten en básico para compensar la falta de capacidad productiva. Y, por tanto, la migración deja de ser un efecto únicamente social a ser un elemento clave en nuestra competitividad.

Y un incremento de la conciencia social por las personas con discapacidad, que nos lleva a buscar su plena integración tanto social como laboral rompiendo barreras y estereotipos previos que las condenaba a no ser relevantes en nuestros marcos de convivencia.



Estamos pues, ante un reto mayúsculo para nuestra sociedad occidental tanto social como económico. Un momento en que debemos ser capaces de integrar y potenciar todas estas fuerzas para alcanzar una sociedad donde la libertad y el respeto por el individuo dejen de ser sueños para convertirse en realidades. Un momento que nos pide revisar cómo hemos llegado hasta aquí y el camino correcto para seguir profundizando en socie-

dades plurales y diversas donde la convivencia se base en el respeto y la libertad.

La sociedad en 2022, es radicalmente diferente de las de los años ´70 u ´80 y, por tanto los movimientos por la diversidad deben adaptarse a la nueva realidad para poder seguir avanzando. Las premisas que eran válidas en sus orígenes han dejado de serlo, y solo un reposicionamiento a la nueva realidad permitirá que alcancemos ese objetivo de justicia, libertad e igualdad para todos. Lo que fue válido y valioso ha dejado de serlo. Tenemos que reinventarnos.

Hasta ahora, dichos movimientos venían caracterizados por tres elementos.

El primero es la “**lucha**” por los derechos del colectivo; lucha que en muchas ocasiones ha debido ser, lamentablemente, literal. Y que ha sido necesaria ya que aquellos colectivos “privilegiados” se resistían a una igualdad que consideraban perjudicial para sus intereses. En este modelo, los movimientos



agrupaban y arropaban a sus personas y se organizaban en estructuras cerradas y cohesionadas dentro del colectivo, por el objetivo de la igualdad de derechos.

El segundo elemento clave es el **liderazgo** de dichos movimientos desde organizaciones sociales y culturales. El “feminismo”, el “colectivo LGBTQI+”, ONGs por la inclusión de los inmigrantes, etc. Nunca se vio en el pasado la importancia económica de la diversidad, por lo que la “lucha” siempre ha sido desde estos grupos sociales. Con un marcado carácter político.

Y ser los colectivos ajenos los unos a los otros sin buscar sinergias y, en los últimos tiempos, sumamente politizados y polarizados.

Este concepto de lucha y el hecho de ser movimientos sociales ha sido clave para llegar a donde estamos, pero en los últimos años ha generado situaciones perniciosas para la misma lucha por la diversidad.

Desde enfrentamientos entre los propios colectivos, el ejemplo más evidente es el conflicto entre el feminismo clásico y su variante TERF y el movimiento queer, hasta un “efecto rebote” en las personas que, podríamos denominar, no diversas por la presión en algunos momentos exagerada de los colectivos. Rebote que se manifiesta, solo por poner algunos ejemplos, en los populismos políticos de extrema derecha en contra de la inmigración o de la mujer o del colectivo LGBTQI+.

Siendo importantes estos problemas para requerir un replanteamiento de los movimientos por la diversidad, lo más importante es que, como decíamos, la realidad socioeconómica en 2022 es muy distinta a la que existía cuan-

do nacieron los movimientos por la diversidad. Y o nos adaptamos a la nueva realidad o no alcanzaremos lo que nos hemos propuesto. Sería muy triste que después de tanto esfuerzo de tantos nos quedáramos a medias o retrocediéramos.



¿Que ha cambiado en nuestra sociedad?

Socialmente, a diferencia del siglo XX, hoy existe una conciencia de la importancia de la diversidad. Obviamente no es plena, no alcanza a todos los individuos. Pero es dominante. España esta en las primeras posiciones LGBTQI+ friendly de Europa, es uno de los países con una legislación mas avanzada tanto en derechos de la mujer, como del colectivo LGBTQI+, trabaja activamente por la inclusión de las personas con discapacidad, en el cuidado de mayores y somos una puerta importante de inmigración que se incorpora en nuestra economía. En definitiva, tenemos conciencia social.

Económicamente, vivimos en un modelo globalizado donde el talento es la calve de la competitividad. Lo que requiere de las empresas ser capaces de entender las realidades diversas de sus clientes y de sus equipos y capturar y retener el talento esté dónde esté, independientemente de su entorno social o de sus diversidades personales.

Como individuos, somos conscientes y orgullosos de nuestra “individualidad” y de nuestra importancia como personas. Somos menos gregarios, más racionales, más conscientes de nuestros valores individuales y de nuestra realidad como personas que es multi-dimensional. Y por tanto buscamos un reconocimiento de nuestras múltiples dimensiones que abarcan múltiples diversidades.

Y ante esta nueva realidad, ¿cuál es el camino para alcanzar una aceptación plena de la diversidad en nuestras sociedades?

Como premisa de éxito debemos cambiar el apriorismo sobre el que establecemos esta “lucha” por la diversidad. Hasta ahora hemos trabajado por la aceptación de la diversidad y la igualdad en derechos. Como hemos visto, sin ser perfectos, ambos objetivos están alcanzados en un alto porcentaje.

El nuevo reto debe ser la integración de la diversidad en nuestra sociedad y nuestro esquema de valores. La diferencia entre aceptación e integración puede parecer sutil e irrelevante, pero no lo es.

Muchos de los que podáis leer este artículo conocéis mi historia personal. Y si no, es fácil encontrarme en redes. Hice una transición de género hace más de siete años. Si algo aprendí en el proceso es un mensaje muy simple: *aceptar* lo diverso es relativamente fácil siempre y cuando no afecte a tu entorno cercano: familia, amigos o colaboradores en tu puesto de trabajo; pero complejo cuando afecta en tu entorno. ¿La razón? Aceptamos la diversidad pero no la entendemos y por tanto no la integramos en nuestro esquema de vida.





HASTA AHORA
HEMOS TRABAJADO
POR LA ACEPTACIÓN
DE LA DIVERSIDAD
Y LA **igualdad**
en derechos.

EL NUEVO RETO
DEBE SER LA
INTEGRACIÓN DE LA
diversidad EN
NUESTRA SOCIEDAD
Y NUESTRO
ESQUEMA DE
VALORES.



Alberto Sibaja Ramírez - Alamy



Y ahí radica la diferencia entre *aceptar* e *integrar*. Nuestra sociedad acepta a las personas diversas, (homosexuales, transexuales, mujeres con poder, inmigrantes, nuestros mayores, personas discapacitadas...) hasta que entran en nuestros entornos de comodidad y de confianza y entonces nuestros sesgos atávicos entran en acción.

Integrar significa algo más que aceptar. Significa ser consciente de su realidad como personas. Ser conscientes de su importancia en nuestra sociedad y nuestra economía. Significa abrazar esa diversidad como generadora de valor para todos.

Y *todos* es el otro elemento de cambio radical en la forma de abordar la diversidad desde este momento. Hasta ahora hemos visto la diversidad como un problema “de ellos”. Pero no es así; lo fue, pero ya no lo es.

Porque la diversidad ha dejado de ser un problema de una parte de la sociedad, para convertirse en la oportunidad de todos

en un mundo plural y global. La oportunidad de construir una sociedad diferente y mejor. Nunca olvidemos algo básico: en esencia todos somos diversos de alguna manera y todos tenemos valores y necesidades básicas comunes como seres humanos.

Integrar la diversidad implica una sociedad abierta a los demás, a todos. Una sociedad donde la igualdad y el respeto para todos sea un principio básico de convivencia. Una sociedad donde todos colaboramos para avanzar y progresar.

Nunca he sido partidaria de plantear retos sin proponer soluciones. Quizás las mías, quizás imperfectas, pero basadas en mi propia experiencia. Así que voy a proponer lo que, en mi humilde experiencia, es vital.

¿Cómo podemos alcanzar la

integración

de la diversidad en nuestra sociedad? Básicamente con tres herramientas:

- **Transversalidad:**
Debemos abandonar el concepto de colectivos aislados unos de otros, concentrados en su lucha particular y debemos abandonar su politización. Solo si somos capaces de entender la diversidad como un valor para todos seremos capaces de integrarla en nuestras sociedades.
- **Empatía:**
Si no entendemos al otro, a la mujer directiva, a la persona diversa sexualmente, al mayor, al discapacitado, al inmigrante ... ¿cómo vamos a ser capaces de integrar su realidad en nuestras vidas?
- **Convivencia:**
Los sesgos sobre “el otro” desaparecen cuando convivimos con ellos y comprobamos que todos los sesgos que teníamos no tienen por qué ser ciertos. Cuando comprobamos que casi todo lo que creíamos, sólo estaba en nuestras mentes.

Transversalidad

Es necesario que abordemos la diversidad desde un concepto transversal y universal; que abandonemos los nichos de diversidad (mujer, LGBTQI+, mayor, ...) para alcanzar un concepto de diversidad más amplio. Un concepto en el que se incluyan todas las variedades de la diversidad y, lo más importante, sea multifacético (¿dónde encuadramos a una mujer, inmigrante, latina, transicionada y mayor?) Y abarque a los que hasta ahora se han considerado “no diversos”. Por irme al extremo: los hombres, blancos heterosexuales, que podríamos considerar colectivo dominante, necesita reformular su posicionamiento en la sociedad. Les pedimos que abandonen los comportamientos y actitudes del pasado, pero para que sea así, es necesario que defina su rol en una nueva escala de valores de la sociedad. Y para ello debe abandonar el esquema en que se ha educado y crecido. La igualdad de género requiere un nuevo rol masculino en armonía con la nueva sociedad y la mujer es clave en ese proceso. Y análisis semejantes podemos hacer de cada una de las diversidades.

Debemos caminar pues, hacia una diversidad transversal e integradora, donde quepamos todos y donde no se encapsula a nadie en base a una de sus dimensiones.

Requiere que las organizaciones que están liderando la “lucha” de los colectivos se muevan de una actitud de lucha y enfrentamiento a una actitud de integración y entendimiento. Donde se eliminan los enfrentamientos (nosotros o ellos) y sus dirigentes sean capaces de colaborar con una perspectiva amplia y de colaboración.

Y, sobre todo, es necesario que los movimientos se alejen de la política. Dejen de ser los instrumentos de los partidos políticos en que se han convertido porque en un entorno político polarizado entre ideologías, la integración es imposible.

Empatía

Hasta ahora, la comunicación de los colectivos ha sido, en su mayoría desde la lucha. Por el respeto, por los derechos, por el reconocimiento.

Para que la sociedad lo integre en sus valores, debemos dejar de hablar desde la reclamación de derechos para hablar desde el corazón. Y ahí, los máximos responsables, no son las ONG u organizaciones de apoyo. Son las personas, como individuos que viven cada diversidad, los que tienen que dar un paso al frente y capitalizar los mensajes. La sociedad necesita referentes, necesita personas, que cuenten su realidad desde los sentimientos y las vivencias. Porque solo de corazón a corazón podemos entender, podemos comprender y podemos integrar la realidad de todos en nuestras vidas y creencias.

Es clave, por tanto, que el protagonismo de la comunicación pase a los referentes y se realice desde la autenticidad.



Convivencia

El principal camino para eliminar nuestros sesgos es la experiencia. El roce con el otro. Y es la gran herramienta para la integración.

Y el mejor entorno para ello es el laboral; cuando debemos convivir una parte importante de nuestro tiempo con personas inmigrantes, o discapacitadas, o de cualquier otra característica es cuando realmente podemos comprobar que su valor como persona es distinto al que nuestras creencias nos habían inducido.

Por ello, el gran motor de la integración de la diversidad en nuestra sociedad global y tecnológica son las empresas. Como organizaciones, entienden la necesidad económica y social de potenciar la diversidad en sus equipos. Como comentábamos al principio, en una sociedad del talento y global, las empresas no pueden permitirse entornos excluyentes donde la diversidad no esté presente y activa. Sería renunciar a talento y no entender la sociedad en su pluralidad.

El movimiento empresarial por la diversidad ha evolucionado de una moda, como pudo ser en ciertos entornos hace algunas décadas, a un imperativo estratégico y en su mayoría están trabajando activamente por su incorporación a sus valores y la cultura.

Cuando en un entorno de trabajo, debemos colaborar con personas que son ajenas a lo que consideramos lo normativo, empezamos a entender, empezamos a aceptar y empezamos a integrar su realidad en nuestra vida diaria. Y no hay mejor forma de integrar la diversidad que exponernos a ella y comprobar, en el día a día, cuan equivocadas estaban nuestras creencias.

Por ello, la empresa, tan denostada en muchos entornos, se ha convertido y es, el gran motor de la diversidad y de su integración en nuestra cultura.



En definitiva,

la diversidad es el gran activo cultural, social y económico de nuestra sociedad en el siglo XXI. Y nos debe abarcar a todos y debe integrar y permear en nuestro esquema de valores. Porque diversidad es el derecho de todos (todos) para vivir y sentir en libertad.

Hemos avanzado, hemos crecido. Vamos a dar juntos el siguiente paso. Vamos a integrarlo en nuestros valores.

Porque en integrar la diversidad nos jugamos nuestra convivencia, nuestra economía y, sobre todo y en definitiva nuestro futuro como sociedad.



Marek Uliasz - Alamy



PORQUE LA
DIVERSIDAD HA
DEJADO DE SER UN
problema DE
UNA PARTE DE LA
SOCIEDAD, PARA
CONVERTIRSE EN LA
oportunidad DE
TODOS EN UN MUNDO
PLURAL Y GLOBAL.





va Díaz

CEO SHAPING THE NEW HUMANS Y

EMBAJADORA #FEMALEFORWARDINTERNATIONAL

Eva Díaz es una mujer con una amplia trayectoria profesional, formada en Ingeniería Mecánica y con más de 30 años de experiencia en la alta dirección; comprometida con la sociedad y su entorno en temas tan relevantes como la igualdad de género, la diversidad y el impacto de la tecnología en la sociedad y la empresa.

Ha fundado Shaping The New, una nueva organización centrada en trabajar con altos directivos en la difusión e implantación de nuevos modelos de liderazgo en el escenario tecnológico digital y el impacto en los nuevos modelos de organización (neuronal, líquido,...) y la gestión reforzada del talento.

Actualmente es CEO de Appogeo Digital, empresa de capital español centrada en el desarrollo de soluciones innovadoras de movilidad basadas principalmente en IoT e IA. La empresa fue fundada en 2019 y está especializada en acercar la tecnología a sectores y comunidades menos digitalizadas.

Debido a su propia experiencia personal y desarrollo profesional, Eva participa activamente en actividades fuera de su entorno



eva-diaz-450125b9

profesional, orientadas al empoderamiento de la mujer, la diversidad y el desarrollo de nuevos liderazgos en un mundo digital a través de varias organizaciones.

Como miembro de REDI (Red de Empresas por la Diversidad y la Igualdad) ha participado en actividades de empoderamiento corporativo de la Diversidad; tanto difundiendo su propia experiencia de transición de género como trabajando con altos ejecutivos en la Estrategia para la Diversidad.

Desde agosto de 2020, Eva es embajadora del programa #Female Forward para el sur de Europa y región mediterránea de la Fundación Friedrich Nauman para la Libertad.

Mi nombre es J. Ignacio Pichardo y soy antropólogo social y cultural. Esta es una de mis identidades, en este caso una identidad profesional. Quizás hay personas que piensen erróneamente que me dedico a buscar fósiles o que colaboro en investigaciones forenses analizando huesos. Hay quienes ni siquiera saben qué es o a qué se dedica un antropólogo. La antropología social y cultural es la ciencia que estudia la diversidad humana. Investigando y sistematizando las muy diversas formas que tiene el ser humano de organizar su vida como grupo: gastronomía, idiomas, tradiciones, vivienda, vestido... así como cosmovisiones referidas -entre otras cuestiones- a las concepciones del tiempo, la espiritualidad, el poder o la familia.

Los seres humanos somos diferentes y cada persona es única e irrepetible. Y, al mismo tiempo, por ser seres sociales, compartimos algunas características con otros miembros de la sociedad. Características que tienen que ver con cuestiones fenotípicas: color de la piel o de los ojos, rasgos corporales como tamaño de la nariz, forma del pelo o de los ojos...; pero también

DIFERENCIAS, DIVERSIDADES E IDENTIDADES

José
Ignacio
Pichardo

otras que guardan relación con la etnicidad, con unos valores culturales y formas de entender el mundo compartidas que hemos aprendido e incorporado a través de los procesos de socialización y enculturación: como nuestro lenguaje o creencias de todo tipo.

Ciertos rasgos nos marcan y terminan por definir todas o buena parte de nuestras interacciones sociales, mientras que otros apenas tienen relevancia social. Por ejemplo, a algunas de mis amistades que tienen un determinado tono de piel, les piden a veces la documentación cuando salen del metro en Lavapiés, mientras que a mí es algo que no me ha ocurrido. Lo mismo pasa con el hecho de tener pene o vagina, que hace que socialmente se nos identifique como mujer o como hombre desde el momento de nacer y que constituye el primer elemento de organización social. En nuestra sociedad no vamos mostrando nuestros genitales por las calles, en el lugar de trabajo o en nuestras interacciones sociales, por eso utilizamos diversos marcadores culturales que permiten que el resto nos identifique claramente como hombres o como mujeres: longitud del pelo, maquillaje, llevar falda o tacones o no llevarlos.

Hay otros rasgos biológicos que –al menos en nuestra sociedad– no generan consecuencias sociales, como tener el lóbulo de la oreja pegado o separado. Por eso no nos fijamos en si las personas con las que hablamos o con quienes nos relacionamos son de un grupo u otro. Imaginemos una cultura en la que se le asigne a las personas una identidad según la forma de su lóbulo: unos colores, unas supuestas características, unas expectativas y roles... Tener el lóbulo pegado o separado sería algo muy relevante para cada individuo.



Oladimeji Odunsi - Unsplash



**CIERTOS rasgos
NOS MARCAN Y
TERMINAN POR DEFINIR
TODAS O BUENA
PARTE DE NUESTRAS
INTERACCIONES
SOCIALES, MIENTRAS
QUE OTROS APENAS
TIENEN
relevancia
social.**

Hago esta introducción para poner en relación varios elementos que a mi entender están entrelazados: las diferencias individuales, las identidades sociales y el reconocimiento de la diversidad.

Que los seres humanos somos diversos es algo que se hace patente simplemente mirando a nuestro alrededor y comprobando esta diversidad no sólo a nivel físico, sino también en lo que se refiera a nuestras formas de ser, estar, pensar, amar y muchas otras características personales. Lo que ocurre es que a menudo no se reconoce socialmente esta diversidad. Así ocurrió tradicionalmente, por ejemplo, en el ámbito educativo. Se trataba a todo el alumnado como si todos los y las estudiantes fueran iguales. El fenómeno de la inmigración nos hizo conscientes de que existen diferencias culturales entre nuestro alumnado. Estas diferencias culturales no surgieron cuando llegaron los estudiantes de familias migrantes, sino que ya estaban ahí en el aula. Existían diferencias que tenían que ver con cuestiones de etnicidad (¿ha tenido alguna vez en cuenta la escuela

de la especificidad del alumnado gitano?), pero también estaba presente en relación con las capacidades cognitivas, las capacidades físicas, diferentes orígenes de clase social... En nuestro grupo de investigación “Antropología, diversidad y convivencia”, venimos trabajando desde hace años sobre la cuestión de la diversidad por orientación sexual e identidad de género en las aulas. Era un tema del que apenas se hablaba hace un par de décadas. Todo el mundo sabía que existían estudiantes que no eran heterosexuales o que eran trans y que estaban en las aulas, lo que pasa es que no se les estaba dando ese reconocimiento. Ni siquiera se reconocía que estos chicos y chicas sufrían situaciones de acoso, exclusión y discriminación.

Hay sociedades que, culturalmente, están más abiertas a la aceptación de la diversidad al interior de sí mismas y que celebran estas diferencias entre los miembros del grupo. Otras, por el contrario, sólo dan legitimidad a algunas formas de ser y a algunas identidades como válidas o, si se reconocen otras, las primeras son

consideradas como mejores o superiores al resto. La antropóloga Dolores Juliano reflexiona sobre el modo en que aquellas culturas que abrazan la diversidad proveen a sus miembros de más formas legítimas de ser y pensarse y, por lo tanto, existen más posibilidades de tener reconocimiento para la mayor parte de sus miembros y son más igualitarias. Aquellas otras culturas que tienden a la homogeneidad, por el contrario, son sociedades más desiguales, en las que solo una parte de los miembros del grupo son los que acceden al reconocimiento, el prestigio y, en definitiva, al poder. De este modo, no es que la diversidad sea algo nuevo o un reto para la democracia, sino que es el reconocimiento de esa diversidad lo que hace posible una verdadera democracia.

Más allá de dar reconocimiento a la diversidad, es necesario tomar conciencia de que existen características que las distintas sociedades connotan de una manera positiva, otras en forma negativa, y otras que no tienen ninguna relevancia social.



DEFIENDO LA IDEA DE QUE LAS **etiquetas**, ES DECIR, LAS IDENTIDADES, SON NECESARIAS PRECISAMENTE PARA QUE PODAMOS ESCOGER Y PARA **desafiar los límites.**

Como hemos señalado, socialmente, no se valora de la misma manera el hecho de ser heterosexual que ser gay, lesbiana o bisexual. Igual que conlleva diferentes consecuencias sociales ser hombre o ser mujer, o tener la piel de un color u otro.

En muchos foros escucho una crítica muy fuerte contra las identidades. Contra lo que muchas personas llaman “las etiquetas”. Se dice de ellas que nos limitan individualmente, así como nuestra libertad o capacidad de elegir. No estoy de acuerdo con esta

premisa. Por el contrario, defendiendo la idea de que las etiquetas, es decir, las identidades, son necesarias precisamente para que podamos escoger y para desafiar los límites. Voy a poner un par de ejemplos que yo creo que muestran la necesidad de que existan unas identidades socialmente reconocidas y reconocibles que amplían nuestras capacidades de ser y, por extensión, nuestra libertad. Ambas tienen que ver con mi trabajo de campo en el ámbito de las diversidades sexogénicas con personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI).

Durante el trabajo de campo para mi tesis doctoral, entrevisté a muchas personas de diferentes edades, orientaciones sexuales y situaciones. Había una experiencia similar que me relataron un par de mujeres de mayor edad (más de 65 años) que tenían sexo con otras mujeres y que habían vivido su despertar a la sexualidad durante los años 1960 e inicios de los 1970. Recordemos que en aquella época no existía ni internet ni el acceso a los medios de comunicación de masas que tenemos en este momento. Por otra parte, nunca se hablaba en la radio, en las películas o en el NO-DO de realidades que estuvieran más allá del matrimonio heterosexual. Una de estas mujeres mayores que entrevisté me contó que en esos tiempos ella tenía relaciones sexuales con otras mujeres, pero que su vida cambió el día en que encontró, por casualidad, la palabra **lesbiana** en un diccionario, ya que ni siquiera conocía que existiera ese término. Cuando leyó su significado, se

dio cuenta de que lo que a ella le pasaba era algo que existía y que tenía un nombre. Y, además, si estaba en un diccionario, eso significaba que ella no era la única en el mundo que sintiera ese deseo hacia otras mujeres. Esta anécdota hoy en día nos puede parecer sorprendente. Pero la etnografía nos ha mostrado cómo en muchas culturas, a día de hoy, no existe tampoco un concepto o palabra

para referirse a las relaciones sexuales y amorosas entre mujeres, que permanecen así como impensables e invisibilizadas.

Otro caso similar me lo contó un chico bastante más joven. Él creció en un pueblo pequeño y en su infancia y primera adolescencia creía que sólo

existía la **heterosexualidad.**







LAS POLÍTICAS DE
IDENTIDAD HAN
COLECTIVIZADO
NUESTRA COMPRENSIÓN
Y PRÁCTICA DE
NUESTRAS **libertades**,
Y ESO HA SIDO UN PASO
NECESARIO Y POSITIVO
QUE FORMA PARTE DE
UN PROCESO EN EL QUE
QUIZÁ EL SIGUIENTE
PASO IMPLICA ABRIRSE



**A UNA comprensión
MÁS FLEXIBLE DE
LAS IDENTIDADES, DE
MANERA QUE NO HAYA
GRUPOS NI POLÍTICAS
QUE DE UNA FORMA
RÍGIDA ENCASILLEN
Y ENCORSETEN LAS
nuevas identidades
emergentes.**

Según sus propias palabras, era como ir al supermercado y ver que sólo existe una marca de leche y que, además, esa marca de leche a ti no te gusta. Gracias a lo que fue explorando y conociendo, un día dijo darse cuenta de que no sólo existía la posibilidad de casarse con una persona del otro sexo, sino que también había personas que se enamoraban y tenían deseo hacia personas de su propio sexo, que había personas homosexuales: gays y lesbianas. Según él, fue como percatarse de que no sólo existe una marca de leche, sino ampliar la mirada hacia toda la estantería del supermercado y ver que existen muchas y diferentes marcas de leche. Y que él podía elegir la que más le gustaba, en este caso, ser gay porque sentía atracción y deseo sexual hacia otros chicos.

El trabajo individual y colectivo de muchas personas, tanto en su cotidianidad como formando parte de espacios de transformación social, ha sido necesario para nombrar, visibilizar, hacer disponibles y poner en valor esas identidades. Identidades que han sido

utilizadas, así mismo, para demandar y conseguir derechos. Las reflexiones y cuestionamientos que hoy nos hacemos respecto a las “etiquetas”, así como la necesidad de demandar el reconocimiento social de las diversidades personales, constituyen un horizonte político que no se vería desde donde estamos ahora si no hubiera sido por las luchas y demandas basadas en las identidades. Las políticas de identidad han colectivizado nuestra comprensión y práctica de nuestras libertades, y eso ha sido un paso necesario y positivo que forma parte de un proceso en el que quizá el siguiente paso implica abrirse a una comprensión más flexible de las identidades, de manera que no haya grupos ni políticas que de una forma rígida encasillen y encorseten las nuevas identidades emergentes.

Hoy en día estamos viendo cómo, en lo que se refiere a las diversidades sexogenéricas, gracias sobre todo a internet y las redes sociales, se está dando una eclosión que desborda los límites de lo LGBTI y surgen otras identidades que dan



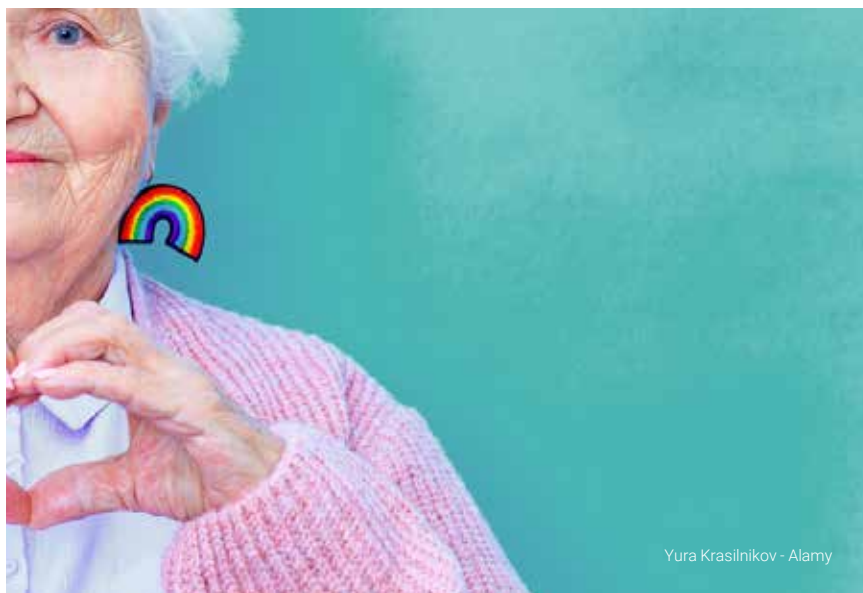


nuevas posibilidades de pensarse a personas que se identifican como no binarias, pansexuales, demi-sexuales, ágenero y otras muchas más que dan cuenta de la amplísima diversidad de vivencias de la sexualidad y el género que podemos encontrar entre los seres humanos.

Las identidades y las etiquetas son importantes, porque nos permiten pensarnos, saber que no somos las únicas personas en el mundo que estamos viviendo esa experiencia y sentirnos reconocidos y reconocidas por nuestra sociedad, generando pertenencia. Por eso creo que no nos limitan o encorsetan, sino que, por el contrario, aumentan nuestras posibilidades de vivir nuestra diversidad y ser felices. Al fin y al cabo, las diferentes identidades con las que nos identificamos suelen ser una fuente muy importante de sentido en nuestras vidas. Y, en un mundo globalizado que corre el riesgo de empujarnos a la homogenización, las identidades constituyen para muchas personas el anclaje con el que agarrarse y defender su derecho a ser diferente.

Eso sí, las identidades también tienen limitaciones. La identidad siempre es social y tiene dos componentes: cómo me identifico yo y cómo me identifican los demás. Si ambas son coherentes y están alineadas, es una posibilidad de enriquecimiento y satisfacción. El problema viene cuando hay una disonancia entre la forma en la que yo me identifico y la forma en la que me adscriben los demás. Yendo a una situación que se refiere a las identidades sexogenéricas, por ejemplo, tengo estudiantes

que se definen como personas no binarias, pero que son leídas por el resto claramente como hombre o como mujer. Esto propicia situaciones de “misgendering”, que es el término que se da en inglés al hecho de tratar a una persona con una identidad de género con la que no se identifica. Literalmente, “equivocarse de género”. También se puede dar esta disonancia en referencia a otros vectores de diversidad, como puede ser la pertenencia a una identidad cultural o geográfica. Así, yo puedo haber



Yura Krasilnikov - Alamy

nacido en Madrid e irme a vivir a Mallorca, sentirme mallorquín y presentarme como mallorquín. Pero puede haber personas que nieguen mi identidad como mallorquín por no haber nacido allí y no haber sido enculturado en esa cultura.

Algunas identidades, además, nos colocan en situaciones de riesgo de exclusión o discriminación. Hay personas latinoamericanas o andaluzas a las que le han dicho en su trabajo que tienen

que “**mejorar**” o cambiar su acento en castellano si

quieren ascender en la empresa, poniendo de manifiesto que hay acentos aceptados y otros connotados negativamente. En el proyecto europeo ADIM (<https://www.adimlgbt.eu/>) comprobamos cómo muchas personas LGBTI ocultan que lo son en sus lugares de trabajo por no tener que dar explicaciones, tener miedo a perder el empleo o que esa identidad borre otras características personales o laborales.

Y es que, en el caso de identidades estigmatizadas, muchas veces son el resto de personas que no pertenecen a ese colectivo las que generalizan las características del colectivo en base a unos estereotipos que probablemente no tienen que ver ni con la realidad ni con la propia diversidad intrínseca de ese grupo. Estos estereotipos a menudo degeneran en prejuicios. Eso no significa que no deba de existir la etiqueta, sino que, por un lado, hay de desestigmatizar esa etiqueta y, por otro, hay que evitar las generalizaciones y los estereotipos que anulan la rica diversidad interna de cada colectivo ya que, efectivamente, en cada persona convergen diversos vectores de diversidad. Dar visibilidad a personas que son diferentes a uno mismo/a y, sobre todo, propiciar espacios de encuentro e interacción entre colectivos diferentes es el instrumento más útil para cuestionar estos estereotipos: yo pensaba que las personas pelirrojas eran de tal manera, pero he conocido a una persona pelirroja y no

es así. Convivir, interesarnos y conocer personas y realidades diferentes a la nuestra nos permite aprender, cuestionarnos y enriquecernos intelectual, afectiva y personalmente.

Hay una dinámica que trabajo con mi alumnado en la universidad que

se llama “**la estrella de la diversidad**”:

se dibuja un círculo en el centro y las personas se ponen alrededor de este círculo central. Se van nombrando diversas características y cada persona tiene que acercarse al centro del círculo si piensa que no va a sufrir ningún tipo de exclusión, discriminación o comentario por esa característica concreta, y se aleja si piensa que en ese rasgo está más lejos de lo que es considerado “la norma” en nuestra sociedad. Se van nombrando rasgos como: lo que me gusta comer, la música que me gusta, mi pelo, mi tamaño corporal, mi sexualidad, mi origen cultural, el color de mi piel, mis creencias religiosas, mi ideología política, mi clase social, mi edad, mi género... Al final nos damos cuenta de que siempre hay alguna característica nuestra que no encaja en



Diane Diederich - Alamy

lo que se considera “normal” y que todas las personas formamos parte de la diversidad. Somos diversidad. Se toma así conciencia de la llamada interseccionalidad: hay rasgos que están estigmatizados y en algunas personas convergen varios vectores de discriminación que crean sinergias negativas. Es interesante comprobar también como, si no formas parte del colectivo que está en riesgo de exclusión, normalmente no eres consciente de esas situaciones porque no las vives en tu cuerpo y en tu piel.

Así mismo, mientras algunas identidades permanecen más estables, otras se transfor-

man según el contexto (puedo ser la persona más mayor en un grupo y la más joven en otro grupo diferente) y los recorridos vitales (la edad, cambios, decisiones...). Por este motivo, las identidades son cambiantes. Reconocer todas las diversidades y buscar su respeto constituye una opción política, porque tiene que ver con el modelo de sociedad que queremos construir.

En este marco, si bien las identidades no constituyen probablemente una realidad esencial, me parece interesante la propuesta de hablar de identidades estratégicas, que nos permiten caminar hacia



Ahna Tessler - Alamy

ese modelo de convivencia en el que nuestras diferencias no constituyan un motivo de prejuicios o exclusión, sino que sean simplemente características individuales de lo que somos. Pero, hasta que lleguemos allí, probablemente necesitemos las identidades y las etiquetas para reclamar el respeto que todas las diversidades merecen. Eso sí, sin olvidar que todas las personas compartimos unos derechos humanos universales seamos como seamos: somos iguales y somos diferentes.

Profesor Titular en el Departamento de Antropología Social y Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid. Licenciado y Doctor en Antropología Social por la Universidad Autónoma de Madrid. Imparte la asignatura Antropología del género en el Grado en Antropología Social; la asignatura Construcción cultural de las diversidades sexo-genéricas y familiares en el Máster Universitario en Estudios LGBTQ+ y la asignatura transversal Gestión de la diversidad, ofertada a todo el alumnado de la UCM.





José Ignacio Pichardo

DOCTOR EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL. PROFESOR TITULAR EN EL DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y PSICOLOGÍA SOCIAL DE LA UCM

Ha sido Vicedecano de Estudiantes y Extensión Universitaria y de Relaciones Internacionales de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid y Coordinador de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género de la Universidad Complutense de Madrid.

Ha llevado a cabo estancias de investigación y/o docencia en universidades nacionales e internacionales: Universidad de Barcelona, San Francisco State University, Laboratoire de Sciences Sociales de París, Université du Québec à Montréal, Universidade Estadual Paulista de Sao Paulo, Universidade Federal de Santa Catarina, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Università di Foggia, Western Sydney University, La Trobe University Melbourne o Universidad de Buenos Aires, entre otras, y ha trabajado como profesor en la Syracuse University de Madrid.

Es Director del Grupo de Investigación “Antropología, Diversidad y Convivencia” y sus trabajos de investigación se centran en cuestiones de parentesco, familia, sexual-



josé-ignacio-pichardo-galán

lidad, género, masculinidades e interculturalidad. Ha realizado y publicado diversas investigaciones sobre diversidad sexual; mujeres lesbianas y derechos humanos; sobre familias formadas por gays y lesbianas y, especialmente, sobre la situación de adolescentes gays, lesbianas, bisexuales y transexuales en ámbitos educativos.

Ha sido coordinador en la Universidad Complutense del Proyecto europeo “ADIM Advancing in LGBT Diversity Management in the Public and Private Sector”, centrado en el reconocimiento y la valoración de la diversidad LGBT+ en empresas y universidades de España y Portugal. Es miembro del Management Committee de la red europea COST “LGBTI+ Social and Economic (in)equalities”.



ARTISTA PLÁSTICA

Nació en 1991 en Madrid. Vive y trabaja entre Madrid, Sicilia y México.

Cebrián aborda la abstracción en sus piezas, reflejan un universo creativo propio inspirado en su día a día, con detalles figurativos mezclados con frases, que narran lugares de la memoria, emociones pasajeras y la realidad de su propio estudio.

Clara busca mostrar sus ideas a través de procedimientos intencionadamente sencillos que consiguen llamar la atención sobre objetos o ideas corrientes.

Graduada en 2013 en BA in Design for Interactive and Moving Image en la London College of Communication.

Clara Cebrián



claracebrian.com

DIVERSIDAD

DIVERSIDAD

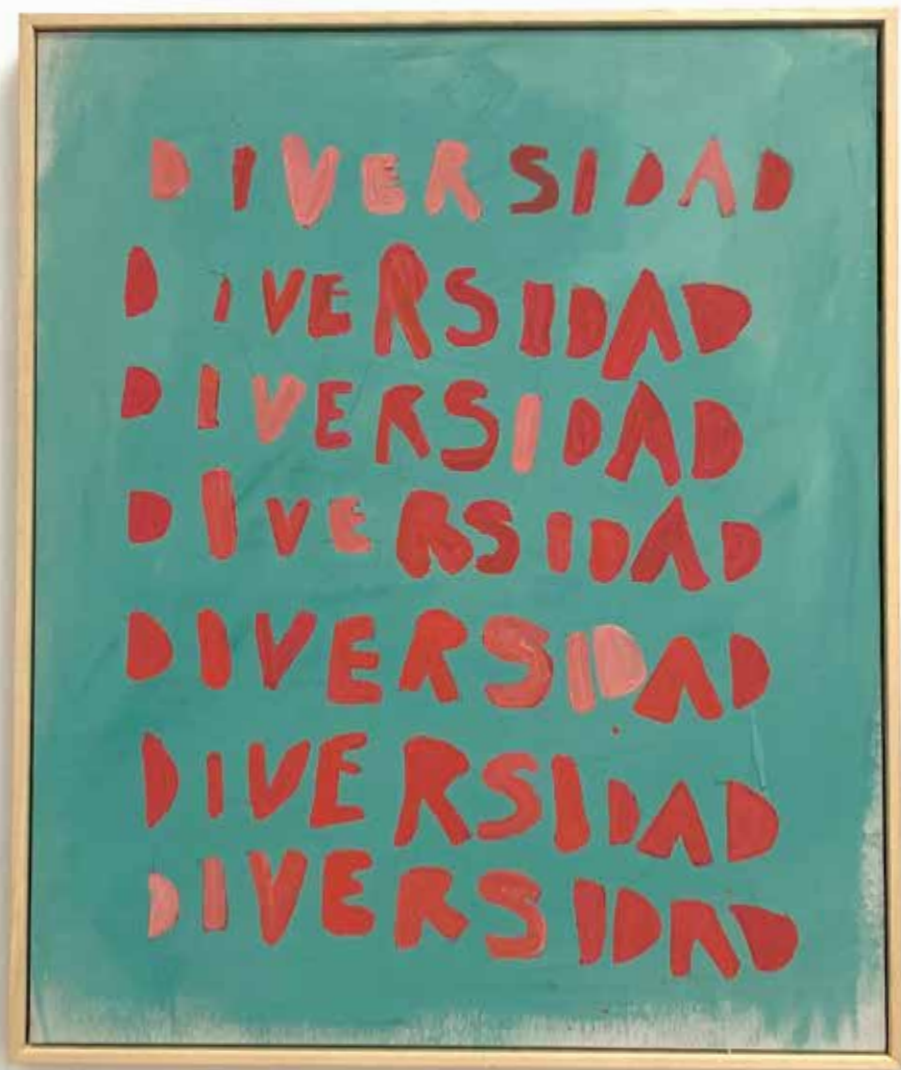
DIVERSIDAD

DIVERSIDAD

DIVERSIDAD

DIVERSIDAD

DIVERSIDAD



2022

diversi- dad

Madrid

Gesso, y pigmentos
sobre lienzo

Es claro que la empresa, como todo ser vivo, necesita adaptarse continuamente al entorno para sobrevivir. Uno de los movimientos más potentes que hemos visto en el mundo corporativo en las últimas décadas ha sido el surgimiento de la sostenibilidad como una *responsabilidad* de la empresa, y dentro de esta, una gran preocupación y demanda sobre el rol e impacto que las organizaciones generan en su vertiente social. Y es en este aspecto donde destaca la importancia de la diversidad e inclusión de la fuerza de trabajo, que incluso se está extendiendo hacia todos los campos en que la empresa puede tener influencia, como sus productos o servicios, proveedores y clientes o sector.

Nos puede resultar útil clasificar la influencia de este entorno bajo dos factores, siguiendo la interesante línea de razonamiento de un equipo de investigadores de la Universidad de Harvard. En un país o en una industria podríamos analizar, por un lado, cuál es el grado de la *legitimación regulatoria* de la diversidad; es decir, la aceptación de esta práctica como establecida por los reguladores, a través de políticas, estándares o legislación. Un ejemplo de este caso lo constituirían las

LA EMPRESA COMO ENTIDAD DE CAMBIO SOCIAL HACIA LA CONSIDERACIÓN DE LA PERSONA

Sylvia
Jarabo

PARA AVANZAR EN MATERIA DE DIVERSIDAD, NECESITAMOS **actuar** EN ESTOS DOS FRENTES: CON POLÍTICAS Y ESTÁNDARES, PERO TAMBIÉN SOBRE LA CULTURA Y VALORES EN UNA ORGANIZACIÓN.

leyes en nuestro país en materia de igualdad de sexos, planes de igualdad, etc., un claro factor de presión externa que las empresas han tenido que cumplir. Por otro lado, la *legitimación normativa* de la diversidad significaría su aceptación esta vez como una práctica apropiada y deseable, sobre la base de normas sociales y valores organizacionales compartidos. Según la investigación, *ambas* legitimaciones son necesarias para que la diversidad pueda dar sus frutos en un entorno de empresa. Es más, si solamente existe la regulatoria, sin un amparo en la *norma social*, es decir, en aquellos comportamientos y valores que se consideran oportunos y

aceptados por esa sociedad (o ente social) en cuestión, las empresas no son capaces de cosechar resultados derivados de la diversidad de su fuerza de trabajo o de sus equipos de dirección, como sucede, por ejemplo, en Japón o Corea del Sur. Por tanto, recordemos que, para avanzar en materia de diversidad, necesitamos actuar en estos dos frentes: con políticas y estándares, pero también sobre la cultura y valores en una organización.

La empresa ha ido respondiendo a estas presiones del entorno, bien de tipo regulatorio, bien causadas por valores emergentes en la sociedad o por las crecientes exigencias de los inversores y analistas del mercado. Por razones históricas y de reivindicación social, estas presiones se han formulado a favor de distintos *colectivos*, entendiendo como tales grupos de individuos con características comunes, diferentes del grupo dominante, que han sufrido discriminaciones o desventajas de diversos tipos en un entorno de empresa. El más evidente, la mujer; pero también otros como el colectivo LGTBI+, los trabajadores senior, los trabajadores extranjeros, los pertenecientes a otras etnias, aquellos con discapacidad, etc. Un ejemplo llamativo de la enorme presión que pueden ejercer los movimientos sociales a



favor de colectivos en el mundo corporativo se refleja en el hecho de que el 40% de las compañías del índice Standard & Poors 500, en Estados Unidos, discutieron sus acciones sobre la diversidad, la igualdad y la inclusión durante sus presentaciones de resultados trimestrales al mercado a mediados de 2020, inmediatamente después de la muerte de George Floyd; un incremento sensacional frente a un 4% a primeros de año y un 6% durante el mismo periodo del año anterior.

No solo la evolución histórica justifica esta visión hacia los colectivos. Daniel Kahneman, el célebre psicólogo y premio Nobel de economía, nos evidencia en la *teoría dual del pensamiento* que los estereotipos y clasificar automáticamente a las personas en colectivos o grupos forma parte inherente de la forma de pensar de nuestro cerebro, que no es posible evitar, y muchas veces ni discernir, porque se produce inconscientemente. Y es esta clasificación automática la que deriva en sesgos, porque atribuimos determinadas características a una persona por el hecho de *pertenecer* a ese grupo, y no aquellas que podrían corresponderle por su valía intrínseca o personal. Por ejemplo, el estereotipo de la mujer es *comunitaria*, que abarca atributos como: preocupación por los demás, empatía, deferencia, sensibilidad emocional; atributos que, aunque son muy positivos, *chocan* con las características que asociamos a los líderes, lo cual tiene un gran impacto desfavorable para ellas en el mundo de la empresa. Mucha literatura científica e innumerables estudios nos dicen que los sesgos derivados de los estereotipos de personas constituyen una barrera formidable para el avance de las mujeres y de colectivos minoritarios en el mundo de la empresa. Conocer la

**MUCHA
LITERATURA
CIENTÍFICA E
INNUMERABLES
ESTUDIOS NOS
DICEN QUE LOS
sesgos
DERIVADOS DE LOS
ESTEREOTIPOS
DE PERSONAS
CONSTITUYEN
UNA barrera
FORMIDABLE PARA
EL avance DE
LAS MUJERES Y
DE COLECTIVOS
MINORITARIOS EN
EL MUNDO DE LA
EMPRESA.**

existencia de los sesgos y su funcionamiento social es esencial para poder combatirlos, pues ellos son los mayores culpables de la desigualdad de oportunidades y trato que reciben las personas diferentes del colectivo dominante, en aquellas empresas que no han trabajado para neutralizarlos. Pongamos atención a esta idea: el modo de funcionamiento de una empresa *por defecto, es sesgado*; porque los seres humanos lo somos. Por tanto, si la empresa no se ha dedicado activamente a diseñar sus procesos, criterios, herramientas, con una metodología efectiva y probada para crear un entorno no sesgado, este lo es.

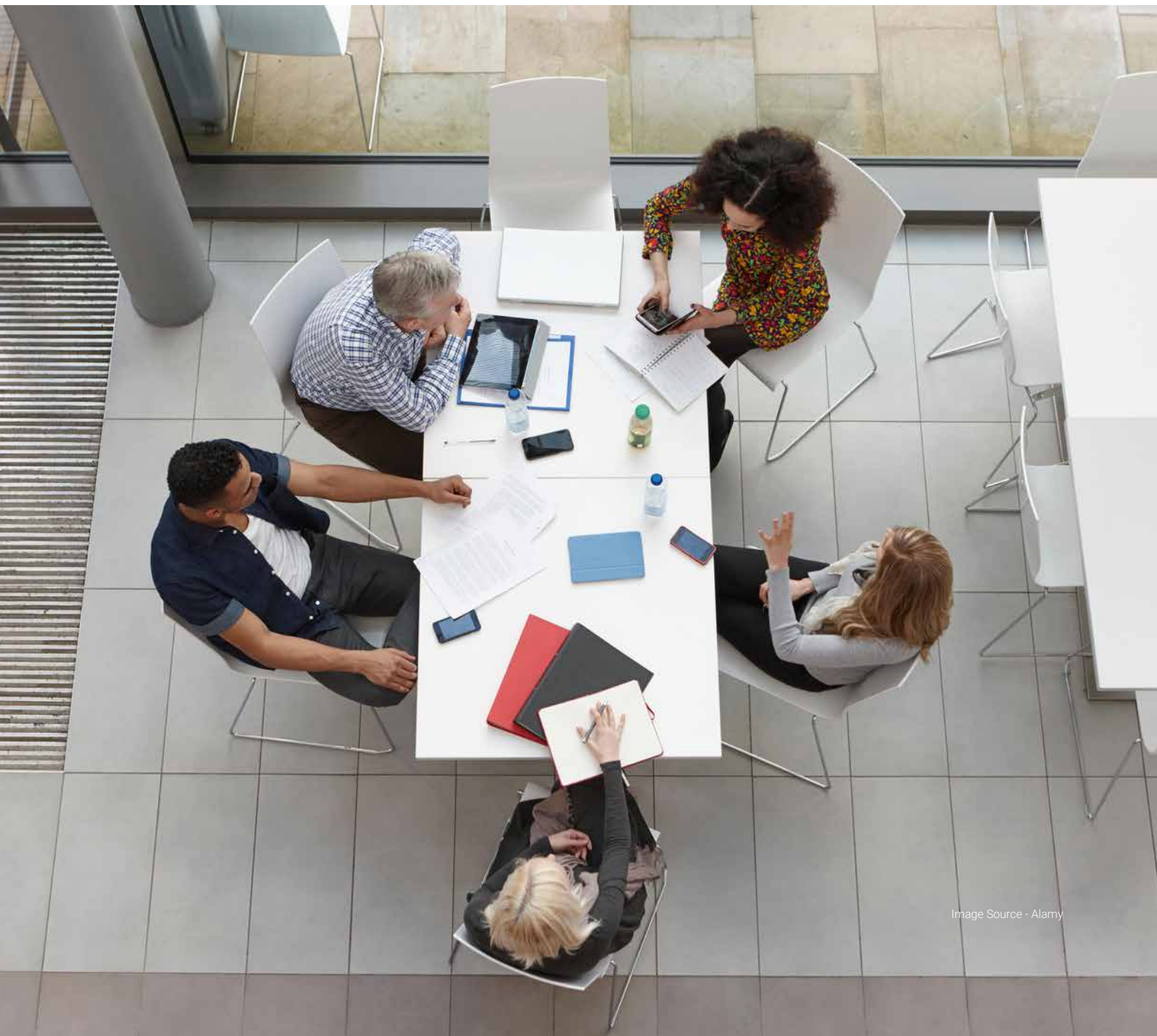
Las compañías más avanzadas en esta materia, generalmente las grandes empresas, cotizadas o multinacionales, lo saben y hace tiempo que trabajan en ello de manera continua. Sin embargo, la gran mayoría del tejido empresarial apenas está entrando o empezando a entrar en estas ideas, o lo está haciendo de manera tímida y superficial, generalmente por falta de conocimiento, convencimiento o suficiente presión del entorno.

¿Cómo pueden las empresas avanzar de manera decidida en lograr una fuerza de trabajo diversa, que progrese en igualdad de oportunidades y esté plenamente integrada? ¿Por qué habrían de emprender este camino?

En primer lugar, creo que es necesario que las empresas se *convenzan* de la relevancia estratégica y el retorno que proporcionaría una inversión y foco de acción en torno a la diversidad y la inclusión en una organización. Para ello encuentro dos motivos fundamentales:

- Un **motivo ético**, pues las empresas que están bien gestionadas se tienen que preocupar por lograr la igualdad de trato y oportunidades profesionales para todas las personas que trabajan en ellas, y por la justicia de sus decisiones en cuanto a gestión de personas, promocionando o avanzando a aquellas mejor dotadas para ello, sobre la base de su mérito. Y quiero recordar aquí que el hecho de que *piensen* que lo hacen así, no es suficiente, si no han diseñado o revisado su organización activamente para desalojar los sesgos de estereotipos.
- Un **motivo económico**, pues una mirada de análisis y estudios nos demuestran que la diversidad y la inclusión producen mejores resultados económicos y empresariales, en multitud de vertientes (mejores resultados financieros, mayor innovación, mejores resultados en ESG, un entorno empresarial más humano y colaborador, mayor atracción y retención del talento, mayor satisfacción y vinculación del empleado, etc.).

Si la empresa fuera capaz de generar un convencimiento interno, tendría la determinación necesaria para acometer el proyecto esencial de liberar de sesgos de estereotipos todos los procesos que gestionan personas y que determinan su progresión, tales como la selección, contratación, evaluación del desempeño y sobre todo del potencial,



feedback, mentoría, promoción, asignación a proyectos y planes de sucesión, y otros similares. Constató que pocas empresas en España se deciden a emprender este camino, derivado de la falta de convencimiento o ignorancia ya mencionados; de nuevo vemos a las multinacionales, sobre todo anglosajonas, liderando estas iniciativas. Existen herramientas y metodologías probadas para ello, siendo las *técnicas conductuales* aquellas que ofrecen el mayor potencial, realizando intervenciones en los procesos y herramientas, que permiten asegurar la neutralización de los sesgos de género y de otros perfiles, para lograr la igualdad real de trato y oportunidades profesionales.

Además, es claro que la empresa tendría que actuar sobre su

cultura, valores y actitudes, para

promover aquellos que favorecen un trato abierto e igualitario. Por ejemplo, definiendo que es importantísimo poner por escrito, y

evaluar a las personas sobre ello, las características que una organización desea ver en sus líderes; qué valores quiere promover, qué actitudes son las apreciadas, cuáles competencias son las que premia, y asegurar que, por un lado, son

universales; es decir,

son independientes de los estereotipos de cualquier perfil y por tanto podrían incluirlos a todos; y por otro, que están en conso-

nancia con la cultura inclusiva y diversa que quiere construir. Ambos elementos, los *hard* (procesos, criterios, herramientas; es decir, la legitimación regulatoria) y los *soft* (cultura, valores, actitudes; la legitimación normativa) son necesarios para lograr una igualdad efectiva, pues las intenciones se han demostrado insuficientes para dominar los sesgos derivados de los estereotipos, que están profundamente arraigados en nuestro



khwanchar phanthong - Alamy



cerebro y actúan automática e involuntariamente. Y ya hemos dicho que sin la legitimación normativa, es decir, la protección y cobertura que proporciona la norma social, es muy difícil que progresen los proyectos de carácter regulatorio (basados en normas, políticas y sistemas) en cuestión de diversidad.

Si las empresas fueran capaces de avanzar por este camino, creo que la última respuesta a la cuestión de la diversidad es la *inclusión*. Porque la inclusión, en su máxima expresión, se enfoca precisamente en el individuo, buscando su plena integración. Porque busca construir un entorno en donde todas las personas sienten que pertenecen por igual a la organización; donde entienden que se les respeta y se les valora; donde ven con claridad que pueden actuar con naturalidad, sin tener que adoptar comportamientos que les son ajenos para encajar en un estándar; donde pueden expresar libremente sus opiniones y estas son tenidas en cuenta; y donde, en definitiva, son capaces de contribuir al máximo de sus capacidades.

En estas empresas, las diferencias son riqueza. En ellas, todas las características del individuo se tendrían en cuenta, siempre en positivo, para lograr la mayor contribución. Las organizaciones más avanzadas saben que necesitan disponer de diversidad en sus equipos desde múltiples dimensiones. Teniendo en cuenta la *diversidad visible*, formarían sus equi-

pos buscando un equilibrio entre ambos sexos, incluyendo además diversidad étnica y diversidad experiencial; pues los estudios demuestran la mayor inteligencia de estos equipos y su mejor capacidad para resolución de problemas. Pero también trabajarían la *diversidad invisible*, aquella que reside en las diferentes perspectivas, aproximaciones o formas de procesar la información, que realizamos las personas a la hora de enfrentarse a una cuestión a resolver. Se trata de la *diversidad cognitiva*, un paso avanzado y fascinante en la diversidad personal que las empresas en vanguardia han empezado a explorar para

**LA inclusión,
EN SU MÁXIMA
EXPRESIÓN,
SE ENFOCA
PRECISAMENTE
EN EL INDIVIDUO,
BUSCANDO
su plena
integración.**

potenciar las capacidades individuales de su plantilla. Encuentro interesantísimo el potente análisis llevado a cabo por un grupo de consultores norteamericanos sobre un ejercicio de estrategia empresarial, donde los grupos con mayor diversidad cognitiva, medida de manera objetiva, fueron capaces de resolver con mayor rapidez un problema nuevo, complejo y de alta incertidumbre. Por el contrario, un equipo compuesto por investigadores científicos de una empresa puntera de biotecnología fue incapaz de resolver el problema, porque todos se aproximaron a él de la misma manera, sin ninguna diversidad de miras. Esta forma de aproximarnos y pensar sobre una cuestión se forma cuando somos jóvenes, desde la adolescencia, es independiente de nuestra educación, entorno social o perfil demográfico y constituye por tanto una característica interna de la persona.

Termino enlazando con la responsabilidad social de la empresa a la que hacía referencia al principio de este escrito. Considero, como muchos otros, que



Derek Meijer - Alamy



la empresa tiene un papel fundamental en el trato que una sociedad otorga a la persona. Las organizaciones, si quieren, si se convencen, tienen los medios para establecer unas normas de conducta y organizativas que permitan la consideración integral e igualitaria de cualquier persona, de tal forma que estas sean valoradas, única, o al menos mayoritariamente, con los criterios que son connaturales al mundo corporativo: por su talento y competencia. Si las empresas, mediante los pasos que se han descrito aquí, consiguen la igualdad de trato y oportunidades profesionales, de tal forma que su fuerza de trabajo progrese mayoritariamente conforme al mérito, y no por su pertenencia a grupos favorecidos por su perfil social, se podrían superar los colectivos y aparecerían los individuos. Primaría *la persona*, con todas sus características personales, su riqueza y su aportación. Como hemos visto, algunas compañías en la vanguardia están avanzando en esta dirección. Además, las empresas tienen la capacidad de

extender la influencia de sus valores y formas de actuar más allá de su ámbito interno, a través de las relaciones con sus proveedores, con sus clientes, mediante su posición en el sector, con su comunicación institucional y hasta con el diseño de su oferta de productos y servicios. Probablemente, si algún ente en nuestra sociedad está en posición de avanzar hacia la consideración de la persona como baluarte principal de la diversidad, es la empresa.





LA EMPRESA TIENE UN
PAPEL FUNDAMENTAL
EN EL TRATO QUE UNA
SOCIEDAD OTORGA
A LA PERSONA. LAS
ORGANIZACIONES,
SI QUIEREN, SI SE
convencen, TIENEN
LOS MEDIOS PARA
ESTABLECER UNAS
NORMAS DE CONDUCTA Y
ORGANIZATIVAS QUE



PERMITAN LA
CONSIDERACIÓN
integral e igualitaria
DE CUALQUIER PERSONA,
DE TAL FORMA QUE
ESTAS SEAN VALORADAS,
ÚNICA, O AL MENOS
MAYORITARIAMENTE, CON
LOS CRITERIOS QUE SON
CONNATURALES AL MUNDO
CORPORATIVO: POR SU
TALENTO Y COMPETENCIA.





Sylvia Jarabo

Sylvia Jarabo



SOCIA DIRECTORA DE PROMISING WOMEN. MIEMBRO DEL PATRONATO DE LA DE FUNDACIÓN DIVERSIDAD Y REPRESENTANTE OFICIAL EN ESPAÑA DEL CHARTER DE DIVERSIDAD DE LA UE



sylvia-jarabo

Con cerca de treinta años de trayectoria profesional, trabajó en McKinsey & Co. como consultor senior en España, Portugal y Latinoamérica, y en Vodafone, primero en estrategia y después en puestos operativos, alcanzando el Comité Ejecutivo como Directora de Atención al Cliente y del Canal Online. También ha desarrollado emprendimiento digital, así como consultoría a pymes y startups en el ámbito de telecomunicaciones, internet y digitalización.

Actualmente es Socia Directora de *Promising Women*, empresa dedicada al avance y desarrollo de la mujer profesional, mediante la que ejerce de consultora, conferenciante, mentora y formadora en esta cuestión. Es consejera en Adamo Telecom, operador de fibra propiedad del fondo internacional Ardian; miembro del Patronato de la Fundación Diversidad, el representante oficial en España del charter de diversidad de la UE y miembro del McKinsey Alumni Council en España.

Es Licenciada en CC. Económicas y Empresariales por CUNEF en Madrid, MBA Internacional en el I.E. Business School y Executive Coach certificada por la Universidad de Columbia, NY, EE.UU.

Es autora del libro *"Es la hora de las directivas: por qué las mujeres no ascienden en la pirámide corporativa y qué hacer para conseguirlo"*.

Está felizmente casada y es madre de tres hijos.



medios de comunicacion

medios de comunicacion

Soy marica, soy zurdo, soy vasco, soy libra. Tengo pluma, un novio, un alquiler, un perro y tendencia a engordar. Soy periodista, dj, representante de artistas, profesor en la universidad y trabajo en televisión. Soy cisgénero, mitómano, feminista, sensible, indeciso, empático, un tanto inseguro y algo travesti. Me gusta comer, Eurovisión, el cine español, Maribel Verdú, las divas del pop y el cine de dibujos animados. Soy un hombre blanco de clase media nacido en un país civilizado. Soy asalariado y autónomo. Soy un soñador y un clown... soy homosexual, soy gay. Soy un sarasa, un invertido y un sodomita. Soy un privilegiado y un perseguido. Un verso suelto y un renglón torcido. Una decepción y un orgullo. Soy sensible al dolor propio... y al ajeno. Estoy comprometido conmigo y con el mundo y estoy harto. Soy inclusivo y solidario. Soy diverso y unívoco.

Soy muchas cosas, pero ni todas me definen por igual, ni estoy dispuesto a que lo hagan. En un universo ideal y desmemoriado, el género, la raza o la orientación sexual nos catalogarían de la misma forma y con el mismo peso que lo hacen el estado civil, el color de ojos o la preferencia por la tortilla de patatas con cebolla

LA INFLUENCIA DE LA TELEVISIÓN EN LA LIBERTAD INDIVIDUAL DE SER

Diego de la Viuda



frente a la que no lleva. Pero jamás persiguieron a nadie por tener los ojos verdes y sí, yo soy Diego... pero también soy Samuel Luiz, Marsha P. Johnson, la Otxoa, Lorca, Ocaña, Violeta la burra, Manolita Chen y Carmen de Mairena. Soy los que pudieron gritar y a los que les hicieron tragarse la lengua. Los que enarbolaban banderas y a los que tiraban piedras y por ellos, soy gay pero no quiero dejar de ser un maricón, un bujarrón, un sarasa. La memoria histórica que encierra su insulto no puede quedar diluida por los avances históricos de nuestro colectivo en los últimos años; la tendencia a la heterosexualización del gay, obligándole a cumplir patrones cada vez más normativos no es sino una forma de domesticar al fiero maricón para convertirlo en

manso homosexual. Porque la dentellada travesti, el arañazo, la pluma afilada fueron motor de cambio y también hermandad con esos otros represaliados por una diferencia que no era la nuestra pero que sentíamos propia. La diferencia diferente pero tan igual del negro, del gordo, de la mujer, del cojo.

Antes de pasar página, debemos leérsola bien... pero que muy bien y hasta aprendérsola de memoria y recitarla como un mantra corrosivo a esos que nos “conceden” el derecho a la convencionalidad con la condescendencia de quien hace un acto de caridad. Para todos aquellos que se empeñan en apadrinar un maricón, declamemos con saña la lista de las reinas muertas y escupamos el pretérito más imperfecto de sus tropelías para con nosotros.

SOY MUCHAS COSAS,
PERO NI TODAS ME
definen POR IGUAL,
NI ESTOY DISPUESTO A
QUE LO HAGAN.



Ni “Ay qué pesado, qué pesado, siempre pensando en el pasado” ni que ocho cuartos, el pasado está para removerlo delante de sus narices y sacarles los colores para pintar con ellos nuestro arcoíris... porque ahora podemos. La perspectiva, los años y los logros del colectivo han hecho nacer en nosotros la capacidad de comprensión lectora de esas páginas terribles de nuestro pasado reciente y remoto; pero los niños maricas de hace 15, 20, 30 años solo podían leer su presente con las gafas de la enfermedad o del vicio. La culpa y la vergüenza ejercían de cristal corrector y deformante a la vez y calculando a dioptría por hombre besado, imaginad cuántos miopes sentimentales ha dado nuestra generación.

Tenía 5 años cuando la OMS decidió sacar la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales, 10 cuando el caso Arny se convirtió en la caza de brujitas rosas más aplaudida del país y tuve que esperar a los 20 para que se legalizara el matrimonio gay en España. Soy de la quinta de los que tenían que reírse

de los chistes de **mariquitas** en *prime time* para no quedar en evidencia, de los que convivían con la idea que lanzaban las tertulias televisadas de que el SIDA era un castigo divino para los depravados, de los que crecieron viendo que el gay de la series y películas era una comparsa, un alivio cómico o acababa solo, muerto, ridiculizado o “curado”.

Los primeros representantes de nuestro colectivo que mi memoria audiovisual atesora son Antonio Gala, Terenci Moix o Pedro Almodóvar, señores a



Richard Levine / Getty



**LA MIRADA
TELEVISIVA
LLENA DE
CURIOSIDAD Y
ESPANTO CON
LA QUE ESPAÑA
RETRATABA
A ESOS
engendros
LISTÍSIMOS FUE
MI EDUCACIÓN
SENTIMENTAL Y
MI CONDENA.**

los que yo miraba con horror y a los que la sociedad perdonaba su pluma por sus quintales de talento literario o cinematográfico. En cambio, ¿quién veneraba a los mediocres? ¿Quién te iba a respetar si no llegabas a tener un mínimo de talento? Estos pensamientos me invadían y me acompañaron durante años. Las primeras losas empezaban a pesar en la responsabilidad de ser.

Ya no era el momento de llevar a estos genios al paredón como a Federico, eran los 90 y España era demasiado “moderna” para eso... pero en cambio se les invitaba a las soirées catódicas como la pija que sienta a un pobre a la mesa o el grupo de amigos de Logroño que se acuesta con un travesti en una despedida de soltero.

La mirada televisiva llena de curiosidad y espanto con la que España retrataba a esos engendros listísimos fue mi educación sentimental y mi condena.

A pesar de los sentimientos encontrados que me provocaba esa televisión noventera y rancia, desde pequeño sentía una atracción irresistible por esa caja de Pandora que presidía el salón de casa. En mi mitología doméstica, los males y mi curiosidad estaban fuera de la caja y dentro, el indescifrable botiquín para mis heridas.

El estallido chillón de “El Gran juego de la Oca” me anesthesiaba contra la grisura que me rodeaba, la mirada cómplice de Isabel Gemio bajando la escalera rosa en mano neutralizaba las paternas llenas de reprobación, y hasta confiaba en que algún día la vaquilla del Grand Prix escapara de las 625 líneas para cornear a los niños que me insultaban en el colegio mientras que el agua que mojaba a Anita Obregón en la ducha del “¿Qué Apostamos?” pudiera depurar lo sucio que me pudiera sentir por ser diferente.



Esa televisión frívola no me educaba en la diversidad y a la vez me moldeaba, no me aportaba referentes de los que sentirme orgulloso, pero me hacía soñar, me dibujaba como un engendro y a la vez, me lamía las heridas con su colorido escapista y... ¿Quién no quiere anestesia ante la falta de respuestas? El quid de la cuestión es averiguar el grado de culpabilidad de ese medio en aquellos dolores infantiles que luego paliaba, que no curaba, a base de programas narcóticos y, yendo más allá, preguntarse que debe ser la televisión, ¿caramelo o medicina?

Era inevitable que, 25 años después, me dedicara a la televisión, en concreto al entretenimiento y aquí estoy, formando parte del debate, del problema y quién sabe si de la solución. Los *reality-shows*, concursos, programas de talentos y talk-shows, son mi campo de acción, son mi sueño laboral hecho realidad y en ellos voy a centrar mi reflexión ¿qué papel deben desempeñar esos programas en la creación de referentes del colectivo LGTBIQ+? ¿El entretenimiento televisivo ha sido culpable, colaborador necesario o solo un catalizador del prejuicio que arrastra el colectivo? ¿Qué obligación tiene en la erradicación de ese prejuicio? Evidentemente, no tengo LA respuesta; mi mirada sesgada como trabajador audiovisual, está entremezclada con la del consumidor ávido, casi un “teleadicto”, y con la de hombre gay que se ve dibujado en la pantalla, a la hora de catalogar cómo se nos ha visto, cómo se nos ve en el medio y cómo se nos debe representar. En definitiva, soy arte y parte, pero ni eso resta valor a mi discurso ni le da mayor legitimidad.

Durante décadas el gay, la lesbiana o el transexual que muestra la televisión ha estado reducida a tres tipos de representación:

- El domesticado
- El cliché
- La víctima



Jorge Saavedra - Unsplash

Antes, estar domesticado pasaba por estar en el armario o por jugar a cierta ambigüedad inocua y televisable; ahora, como decía al principio, tiene que ver con la heterosexualización de la conducta, maneras y forma de vida, el rechazo frontal a la pluma y el abandono del combate aludiendo a la teórica igualdad de derechos. Todos somos capaces de poner nombre a esos gais domesticados de maneras tradicionalmente masculinas que son

HABLAR DE **cliché** Y DE
NO ESTEREOTIPO SUPONE
PONER EL ÉNFASIS EN LA
CARGA NEGATIVA QUE
CONLLEVA ESA PALABRA
Y HABLA DE LA MIRADA
BURLESCA CON LA QUE SE
HAN RETRATADO EN LOS
MEDIOS A LOS INDIVIDUOS
QUE RESPONDÍAN DE FORMA
PROTOTÍPICA A LOS QUE
SIGNIFICABA PARA LA
SOCIEDAD **ser gay, trans
o lesbiana (...)**



aplaudidos ante millones de espectadores por llevar una vida “normal a pesar de sus limitaciones”, en un ejercicio de tolerancia televisiva que tiene mucho de menosprecio. Sus mediáticas salidas del armario con un tufillo de “mea culpa” suelen venir acompañadas de la presentación de una pareja estable y la declaración de intenciones de formar una tan familia blanca, canónica e ideal que borre cualquier sospecha de pasado licencioso y promiscuo. La oveja descarriada ha vuelto al redil y el presentador de turno indagará con tono paternalista en los dramas primermundistas del gay desenmascarado, le preguntará en qué país se va a llevar a cabo la gestación subrogada y si el banquete de bodas será de pie o sentado. En muchas ocasiones, los retornados hijos pródigos sufren una especie de síndrome de Estocolmo y son los primeros que ignoran, sino denostan, al travestido, al atormentado o al amanecado que aparece en los medios; su argumento es que esos sujetos nos les representan como homosexuales y aducen a la carga y el

desprestigio que supone verse identificados con esos estereotipos. En primer lugar, habría que preguntar, por ejemplo, cuántas mujeres se sienten identificadas con otras mujeres que aparecen en televisión como son Kim Kardashian, Mila Ximénez o Anna Nicole Smith y, en segundo lugar, recordarles que si esos personajes que les provocan tanta distancia y quizás rechazo están en televisión es porque existen por mucho que ellos quieran condenarlos a la extinción. Dando la vuelta al argumento, podemos decir que esas figuras consideradas tradicionalmente marginales de alguna forma existen para el mundo porque

están en televisión gracias al reconocimiento social que otorga un medio tan poderoso. El orgullo malentendido de pertenencia al grupo predominante les hace imposible a esos gays domesticados la convivencia televisiva con esos “otros”: los que responden al

“cliché”.

Hablar de cliché y de no estereotipo supone poner el énfasis en la carga negativa que conlleva esa palabra y habla de la mirada burlesca con la que se han retratado en los medios a los individuos que respondían de forma prototípica a los que significaba para la sociedad ser gay, trans o lesbiana; es



decir la identificación del homosexual

con la **promiscuidad** o el **amaneramiento**,

implícita en los manidos chistes de “mariquitas” con los que nos hemos criado o la ecuación transexual/prostitución/marginalidad presente en los late night de espíritu canalla. Obviamente la televisión en general y sus trabajadores en particular debemos trabajar en crear contenidos audiovisuales que reflejen la realidad de las personas LGTBI; es nuestra obligación tratar de plasmar la diversidad en todos los ámbitos sociales y también la diversidad existente dentro de nuestro colectivo, asumiendo que esos que encajan en el cliché merecen el mismo respeto que los que se alejan de él y lo condenan. La construcción de referencias positivas que reflejen con honestidad lo que somos no debe suponer la marginalización de nuevo de los tradicionalmente burlados o marginados. Los hombres con pluma existen, las travestis que hacen la calle existen, pero no son solo personajes en un chiste, son parte de la diversidad que nos representa, y deben existir televisivamente hablando, bien narrándose en primera persona como

dueños de su propia historia o bien siendo narrados desde el respeto. La mirada cishetero hacia el colectivo ha confundido durante años la burla con el humor y la frontera entre uno y otro está en que yo como parte del colectivo, pueda estallar en carcajadas al final de tu gracia. Otra inercia televisiva tradicional hacia colectivo tiene que ver con el reduccionismo a una orientación sexual de los miembros del colectivo: la mirada plana de quien presenta un talk-show como quien hace de guía por el zoo. Poner el acento en nuestra condición de gais, transexuales o lesbianas tiene sentido cuando va unido a la reivindicación, a la lucha o la celebración y sí, es una etiqueta que me define, pero seré yo el que elija ponérmela como parte de mi discurso y de mi historia.

La tercera categorización tiene que ver con la victimización del colectivo porque sí, hemos sido víctimas ... pero también se nos

ha reducido a eso. El **sensacionalismo televisivo** ha tenido la mala costumbre durante años de hacer más hincapié en el temor de las víctimas de agresiones contra el colectivo que en la lucha y en la denuncia para combatirlas; la orientación equivocada de las tertulias que relatan los detalles más morbosos de un delito transfóbico u homófobo ocasiona un peligroso efecto en las potenciales víctimas porque nos convierte en perpetuadores de un miedo que a veces se nos antoja merecido por ser como somos. Pero no, no somos víctimas; como decía Boris Izaguirre, posiblemente una de las personas que más he hecho por el colectivo

televisivamente hablando, “**somos superhéroes**”. Tenemos el superpoder de la diferencia y no debemos perderla en aras de una diversidad uniformante.



Para el colectivo LGTBI, la representación de nuestra lucha y nuestra diversidad en esa televisión que no es informativa, pero sí formativa a través de la diversión, el escapismo o la risa, no es solo el reconocimiento de nuestra realidad, sino también de nuestra posibilidad de expresarnos en igualdad al resto... de tener como ellos tienen el derecho a la mediocridad y al error, de poder ser un cliché y una sorpresa, una víctima y un guerrero.

Los años pasan y el futuro es infinitamente más alentador a lo vivido en años atrás. El respeto hacia la identidad, la oportunidad de ser y la libertad con la que se definen los actuales estándares post modernistas de una sociedad cambiante convierten a los medios en un escape de nuevos íconos y referentes.

Una oportunidad de narrar nuestra propia historia y de poder establecer las bases de una narrativa ajena desde el respeto y la oportunidad de ser casi un servicio público en el que poder coger referentes a nuestro antojo en aras de construir nuestra propia identidad.

Un avance a medio camino entre el acelerón propiciado por la imperiosa necesidad de dar cabida a nuevas realidades y el propio deber como sociedad de no caer en errores del ayer. No obstante, la historia es cíclica y el ser humano tiende a tropezar dos veces en la misma piedra, pero cuando ya sabes caer, el impacto siempre es menor.

En la actualidad, veo la televisión con agrado, con entusiasmo, con aras de aprender más sobre mi propio colectivo. Veo series y programas que me acercan a nuevas realidades. Unas vivencias alejadas de mi entorno más real. Y, en consecuencia, no hay día en el que también vea esta nueva televisión con añoranza. Una remembranza y un anhelo de NO haber podido tener acceso a esas historias y a esos referentes que me pudieran aliviar en algún momento de tanto estigma y tanta culpa.

Reconozco que es un sentimiento raro. Supongo también que se me mezclan sentimientos, huellas, recuerdos y pensamientos tan oscuros como humanos. La esperanza y felicidad de dar-

me cuenta de que la historia ha cambiado y de que hay visos de esperanza para las nuevas generaciones que pisan fuertes y seguras. Unas nuevas castas que saben lo que quieren gracias a conocer una amalgama de opciones igual de válidas como estigmatizantes pero que con criterio y arrojo llevan con orgullo y valentía.

Es difícil asumir que soy víctima y resultado de la vergüenza y de la culpa, pero sobre todo de otra época no tan lejana en el tiempo. Quizás la vida me hubiera resultado más fácil naciendo 15 años más tarde. ¿Quién lo sabe?

La mirada paternalista que brindo a esas nuevas generaciones hace que me dé cuenta también de la edad y de la situación de privilegio con la que actualmente vivo. No me malinterpreten, no soy el lamento de lo que pude ser y no fui. Es crecidamente reparador y sanador saber que posiblemente pocos vuelvan a revivir los episodios oscuros por los que yo pasé en los primeros 20 años de mi vida.



Supongo que eso es también la vida. Mirar a futuro con los ojos vidriosos y vislumbrar que otra vida es posible y que la televisión será siempre ese catalizador de sueños, realidades y proyecciones del ser. Porque nada alivia y repara más que la libertad de ser, y para ello necesitamos referentes y realidades para construir casi “a catalogo” nuestro ADN.

Decía Jean Paul Sartre en su obra *Gianfranco*, que deberíamos adquirir el coraje de no ser como todo el mundo. Y con los años he llegado a la determinación que

no existe mayor libertad que esa.

Como profesional de la televisión hacerlo posible y hacerlo visible es mi mayor y más firme compromiso.

Quien es auténtico, asume la responsabilidad por ser lo que es y se reconoce libre de ser lo que es. No perdamos nada de nuestro tiempo; porque quizá los hubo más bellos, pero este es el nuestro, decía también Sartre.

Seamos los referentes que necesitábamos cuando crecíamos. Construir una comunidad es

crear un hogar seguro, un refugio, un colchón donde caer y levantarse después. Mitigar el dolor de los que sufren hoy es sanar las heridas más profundas de nuestro propio ser.

Por los que se fueron, por los que están y por los que vendrán después.

**QUIEN ES auténtico,
ASUME LA
RESPONSABILIDAD POR SER
LO QUE ES Y SE RECONOCE
libre DE SER LO QUE ES.**

Periodista vasco licenciado en la Universidad del País Vasco. Creció durante la época más cruda del conflicto vasco poniendo sus ojos en el color y la fantasía que la televisión española de principios de los 90 le ofrecía. Un medio que despertó su interés por ser y formar parte de un mundo en el que el entretenimiento y el show business le auguraba una vida alejada de aquel gris postindustrial de su ciudad.



Diego de la Viuda

PERIODISTA ESPECIALIZADO EN PROGRAMAS TV CASTING, TALENTS Y REALITIES. PROFESOR EN UNIVERSIDAD NEBRIJA

Diego de la Viuda



@diegodelaviuda

Empezó su carrera profesional en medios y televisiones locales vascas para en 2007 dar el salto a Madrid para llevar a cabo su sueño de formar parte de esa televisión de ámbito nacional con la que soñó desde niño.

Con una trayectoria vinculada a los medios de comunicación, le avalan más de 15 años de profesión y más de 35 programas de televisión a sus espaldas como subdirector, coordinador, redactor y guionista de grabación.

Especializado en castings, talents y realities, le avalan programas y formatos como Masterchef, Maestros de la Costura, Insiders, Love Island, The Bachelorette, Gran Hermano, Super Shore, El Puente o Casados a Primera Vista. También ha formado parte de programas como Hormigas Blancas, datings o programas de actualidad política y social.

El periodista compagina su labor en los medios de comunicación con la docencia en la Universidad Nebrija donde imparte clase en el grado de comunicación audiovisual.

Su vinculación a las causas sociales y su activismo por los derechos LGTBIQ+ lo ha convertido en todo un gran altavoz pro derechos humanos en redes sociales.

activismo



Cinco letras que, al buscar la descripción en el diccionario, se describe que el color negro representa la oscuridad, el misterio, la muerte, el mal, el pecado, la ilegalidad y lo indeseable. En occidente, negro es el color del luto, por lo que denota tristeza y se le relaciona con la muerte. También se asocia con la oscuridad y la noche, por lo que a veces se asocia con el peligro, con lo desconocido. El negro se asocia también con sentimientos como la soledad y la tristeza. Con una presentación así, partimos de una base de una imagen negativa preestablecida y de un estigma, del que resulta muy difícil desligarse. Al mencionar la palabra negro, inmediatamente se asocian con situaciones negativas. En cambio, con la palabra blanco, ocurre todo lo contrario, ya que se describe el color blanco como la luz, lo puro, la bondad, la felicidad... algo que la mayoría ansiamos, y que, por lo tanto, aceptamos con los brazos abiertos. Es necesario comenzar a cambiar estas descripciones para quitar lo negativo a la palabra negro, ya que no es un peyorativo, y, por lo tanto, no tiene sentido utilizarlo como tal.

Es increíble que en una sociedad que se percibe a sí misma avanzada y civilizada, todavía exista un estigma tan arcaico e ilógico como el trato infravalorado a cualquier persona, por su tono de piel. Tanto en grandes empresarios formados con los mejores estudios, hasta en analfabetos, podemos encontrar ciertos comportamientos y pensamientos racistas.

NEGRO

Adriana Boho



Y, ¿qué es el racismo?

Es una palabra que, hace años yo describía como la expresión máxima de la ignorancia. Pero en pleno 2022, con la digitalización y la facilidad de acceso que tenemos casi todos a la información, es simplemente un acto inadmisibile. Como todo en este mundo, el racismo se ha reinventado, y resulta poco acertado entramparnos en definiciones muy cuadrículadas del término. Tengo la sensación de que, el racismo de toda la vida, en el que pensamos nada más oír esta palabra, se ha ido camuflando con el tiempo y hoy

tiene muchas y feísimas caras que le permiten asomar la pata o las garras a cada momento, pese al esfuerzo de tanta gente, a lo largo de muchos años, por erradicarlo.

Intentando encontrar una explicación a por qué sigue sucediendo esto, me doy cuenta de que no hay ningún fundamento, sino el mero hecho de que los seres humanos muchas veces tendemos a prejuizar de

manera inconsciente a todo aquello que desconocemos; que es diferente a nosotros, o se aleja de nuestros parámetros establecidos. Pero eso sólo saca a relucir una vez más, la ignorancia de quien se niega a aceptar que puede existir una realidad ajena a la suya, y, por lo tanto, prefiere refugiarse en su zona de confort.

En la historia hay personas que no actuaron así, sino que pasaron de etiquetas e imaginaron una sociedad mejor, como el reverendo Martin Luther King. En su mítico discurso dijo textualmente “Tengo un sueño, que mis cuatro hijos pequeños podrán vivir en una nación donde no serán juzgados por el color de su piel, sino por el valor de su carácter.” Él era un hombre negro inconformista, que luchó por conseguir la igualdad de derechos de todos los seres humanos. Una igualdad que resaltase los valores de cada individuo, independientemente del color de la piel. Qué lástima echar la vista atrás, y recordar ese mítico discurso que realizó el reverendo el 28 de agosto de 1963, y comprobar que hoy, en pleno 2022 seguimos luchando por conseguir una sociedad justa y sin racismo; porque eso significa que nos queda mucho por avanzar como sociedad. Yo, al escribir estas líneas y recordar esa frase, también me doy cuenta de que me preocupa que mis hijas e hijos en un futuro, puedan ser discriminados por algo como el color de su



piel, o la textura de su pelo, y se me encoge el estómago al pensarlo. Es por ello que hago un llamamiento a que, de una vez por todas, blancos y negros nos unamos para lograr esta hazaña en la erradicación del racismo, ya que nos compete a todas y todos, para lograr una mejor sociedad, y una convivencia pacífica, basada en el respeto y la **tolerancia.**

De hecho, si lo analizamos detenidamente, uno de los términos que mayor confusión generan es el de “raza”. Me chirría mucho cuando para describirme, de entre tantos rasgos que podrían utilizar, siempre comienzan diciendo la chica de “raza negra”. Ésta es una construcción histórico-social que carece de fundamento científico, ya que está más que demostrado que todas las personas tenemos el mismo origen biológico y genético. Esto basta para desmontar la base del racismo, que asigna a las “razas” características físicas y psíquicas invariables que se heredan y

son las que generan las diferencias sustanciales entre ellas (razas superiores e inferiores). La realidad es que no hay diferencias entre nosotros como las puede haber entre un caballo o un perro, por lo que si alguien dice lo contrario es que ha suspendido la asignatura de biología con un cero. La única categoría posible para designar a las personas en su conjunto es la de “especie humana” o “género humano”. Para hacerlo de una manera más específica existe “etnia”, que son grupos de personas con rasgos físicos muy parecidos y que viven en una zona geográfica.

Negra es una palabra que he escuchado a lo largo de mi vida, y siempre con una connotación negativa, a modo despectivo o insulto por parte de las personas que se dirigían a mí, no por mi nombre, sino por esta palabra. Son tantas las veces que escuché esta palabra, que llegué a odiar mi color de piel y todo lo que ello representaba, ya que sentía que no encajaba dentro de los parámetros establecidos como normales, ya sea en el colegio, o posteriormente en mi etapa adulta. Cuando tanta gente te dice algo negativo durante tanto tiempo, al final lo acabas interiorizando y creyendo que tú eres el problema, cuando en realidad sólo están volcando sus propias inseguridades en ti, sacando a relucir su ignorancia.

Afortunadamente, a día de hoy puedo decir que después de mucho trabajo personal, no sólo me encanta que me digan negra, sino que he entendido y aceptado que lejos de ser algo negativo, tal y como describe el diccionario, y como querían hacerme creer muchas personas, el color negro de piel es un rasgo maravilloso de éste.

Sí es cierto que muchos pueden tratarme diferente por mi color de mi piel, pero, lejos de verlo como algo negativo, me encanta, porque para mí ser diferente es ser especial, y por lo tanto única. En ese momento que analicé todo esto, me reconcilié con mis orígenes, en lo que llamamos el “despertar negro”, que es aceptar y querer todo lo relacionado con mis raíces como algo positivo que forma parte de mi identidad, que es algo que nada ni nadie tiene el derecho de arrebatarme ni de ningunear. Nadie

más que yo puede convencerme de que hay algo negativo en ser negra, porque al aceptarme y amar mis diferencias, me protejo de cualquier daño externo, y me siento empoderada por ello.

El racismo es una realidad compleja que necesita de un abordaje global, es decir, en todos los ámbitos de la vida. Esto se hace mucho más necesario cuando hablamos de niños y jóvenes, porque se sabe que los prejuicios se instalan en nuestro cerebro a una edad muy temprana y es difícil librarse de ellos.

Por eso la educación en valores es primordial desde que somos muy pequeños para no tener miedo a lo diferente y a lo desconocido, que es la base del racismo. El racismo es uno de los peores males a los que nos enfrentamos, y es que la experiencia nos dice que ese racismo es el culpable de que, a veces, no sea tan sencillo para muchas personas como yo, poner un pie en una escuela, un instituto o en la universidad, por los estigmas a los que se han asociado con nuestro color de piel u origen durante muchos siglos. El

racismo institucional, esas prácticas y políticas que sitúan en desventaja a un grupo racial, empuja a muchas personas negras a vivir en desigualdad cuando no en la marginación. Algo que ocurre irremediablemente si se obstaculiza o se niega su acceso a la enseñanza. Por ejemplo, es el caso de los hijos e hijas de inmigrantes negros llegados a España de manera “irregular”.

Alzar nuestra voz para denunciar los micro racismos es importante. No sólo eso, sino que, si comenzamos a mostrar el racismo en debates y discusiones públicos o en espacios como esta plataforma, o en las redes sociales, esto contribuirá a transformar la imagen de las personas negras, que a su vez cambiará en el imaginario colectivo. Reflexionar sobre el uso que hacemos de las palabras a la hora de designar a las personas negras es un buen inicio para dejar de tener actitudes racistas.

Queda claro que en cuestiones de racismo queda mucho por hacer, y sin todavía haberlo solucionado, abordamos otro tema, que es la diversidad.





QUEDA CLARO QUE
EN CUESTIONES DE
racismo QUEDA
MUCHO POR HACER, Y
SIN TODAVÍA HABERLO
SOLUCIONADO,
ABORDAMOS OTRO TEMA,
QUE ES LA DIVERSIDAD.

CADA VEZ SE HABLA MÁS DE LA diversidad,

La diversidad se describe en el diccionario como un conjunto de cosas diversas; se trata de una noción que hace referencia a la variedad, la abundancia de cosas distintas o la semejanza. Cuando hablamos de diversidad, podemos dividirlo en diferentes ámbitos, pero en este caso, me voy a centrar únicamente a la diversidad cultural, que consiste en comprender la humanidad como un conjunto inmenso de culturas, cada una dotada de un contexto histórico y de una tradición valiosa. Eso significa no valorar unas por encima de otras ni pretender que algunas sean más “avanzadas” y otras más “atrasadas”, sino simplemente diferentes.

Si se cumpliera esta afirmación, no debería existir el racismo y otras discriminaciones raciales, pero tal y como os he indicado al comenzar este artículo, es evidente que sí está latente en la sociedad. Cada vez se habla más de la diversidad, que es una palabra que escucho continuamente, no sólo en los medios, sino en el sector al que me dedico, que es la moda, hasta tal punto que parece ser sólo eso; una palabra de moda, que utilizan muchas marcas y agencias, a la hora de dar a conocer sus productos, y tengo que decir que, a mi parecer, esto la mayoría de veces se hace para objetivos con fines lucrativos, ya que, a la hora de la verdad, esa diversidad es de posturo. Por naturaleza soy una persona muy positiva, y, por un lado, pienso que por algo hay que empezar, así que si para cambiar las cosas, ciertas personas creen que hay que cumplir estrictamente con los cupos de la diversidad para no verse señaladas, no está mal, pero se puede y se debe ir mucho más allá.

Una vez leí que diversidad es pensar, mientras que la inclusión es actuar, y es ahí donde entramos todas y todos. Inclusión y diversidad para mí sólo serán una realidad cuando una persona racializada vaya a alquilar un piso y no se le pongan trabas por su origen o color de



piel. Diversidad para mí sería que en situaciones cotidianas formasen parte las personas racializadas, de tal forma que, por ejemplo, al subir a un autobús fuese habitual que el conductor o conductora sean personas no blancas, cosa que actualmente sucede en muy raras ocasiones. Diversidad sería ir al médico, y que los carteles no sean siempre de personas blancas. Por ejemplo, una mujer negra embarazada debería poder ver un cartel en el ginecólogo con el que se pueda sentir identificada. En este mismo ámbito, echo en falta ver más personal como doctoras o enfermeros racializados. Diversidad sería encender la televisión y ver varias personas racializadas, y no sólo una o dos como suele suceder habitualmente, sólo para llenar el cupo de “la nota de color”. Empezando porque la expresión “de color” para dirigirse a las personas negras es inadecuada, ya que se utiliza para no decir directamente la palabra negro o negra, y de esta manera, indirectamente se da una connotación negativa a esta palabra, cuando no la tiene en absoluto, tal y como habéis podido comprobar al inicio de este artículo.

Como dijo el gran Leopold Senghor, las personas negras, siempre somos negras, aunque tomemos el sol, nos pongamos enfermos, practiquemos deporte, etc. nuestro color no varía; mientras que las personas blancas se ponen rojas cuando toman el sol, amarillas cuando están enfermas, o azules cuando tienen frío; de tal forma, que el color de su piel varía en cada ocasión, así que, teniendo en cuenta esta premisa, queda claro que la expresión de color nunca debería utilizarse para dirigirse a ninguna persona o colectivo, pero de ser así, sería para las personas blancas, y no a las personas de piel negra.

**UNA PALABRA
DE *moda*,
QUE UTILIZAN
MUCHAS MARCAS
Y AGENCIAS, A
LA HORA DE DAR
A CONOCER SUS
PRODUCTOS,
Y TENGO QUE
DECIR QUE, A MI
PARECER, ESTO LA
MAYORÍA DE VECES
SE HACE PARA
OBJETIVOS CON
FINES LUCRATIVOS,
YA QUE, A LA HORA
DE LA VERDAD, ESA
DIVERSIDAD ES DE
postureo.**

Podría poner un sinfín de ejemplos por los que siento que cuando hablamos de diversidad, aún queda mucho por hacer, ya que es algo que va ligado de la mano en lucha contra la discriminación y el racismo. Todos necesitamos representación en todos los ámbitos de la vida, y ya va siendo hora de que esa diversidad e inclusión que tanto se predica fuese real y visible.

Para acabar este artículo, quiero recalcar que como persona positiva que ya os dicho que soy, creo firmemente que, así como M. Luther King y otros grandes

activistas alzaron la voz contra el racismo, tú que estás leyendo estas líneas también puedes convertirte en micro activista, no sólo no siendo racista, sino siendo antirracista, lo cual significa formar parte activa de esta lucha. Pero ¿cómo hacerlo? El primer paso es deconstruyéndote; es decir, analizar de manera sincera todos esos microrracismos interiorizados a lo largo de los años. Toma consciencia de los privilegios adquiridos por tu color de piel, y partir de ahí escucha, aprende y analiza leyendo artículos de personas como yo, que seguimos viviendo

situaciones racistas, y una vez tomes consciencia de todo ello y lo corrijas, no te quedes ahí, sino que corrígelo también cuando lo presencias en tu entorno.

En mi libro “**Ponte en mi piel: guía para combatir el racismo cotidiano**” publicado

recientemente, hago un llamamiento a la empatía, que para mí es primordial para luchar contra el racismo. Antes de hacer o decir algo dañino para otra persona, piensa si te gustaría que te hiciesen lo mismo a ti, en situaciones cotidianas, sólo por el tono de tu piel.

Finalmente, cuando adquieras esa capacidad y compromiso, entonces sí estarás haciendo algo para cambiar las cosas, y te convertirás en un micro activista más contra el racismo, que aboga por la igualdad, la diversidad y la inclusión social.









Adriana Boho

ESTILISTA, ESCRITORA Y ACTIVISTA.

PRIMERA INFLUENCER AFRODESCENDIENTE EN ESPAÑA

Hola! Soy Adriana Boho, la primera influencer afrodescendiente en España. Curioso, ¿no? La verdad es que me enorgullezco de mis orígenes y también de mi apellido, el mismo que da nombre y define mi estilo: bohemio, libre, genuino y algo ecléctico.

Hace casi 10 años creé mi blog para dar a conocer mi visión sobre la moda y, por qué no, del mundo. A día de hoy sigo con ello al 100%, además de ser coolhunter, estilista y personal shopper de profesión y de vocación.

Me gradué en administración y finanzas, aunque poco después creé mi blog de moda, que me permitió dedicarme al sector de la moda, que tanto me apasiona.

Hace poco publiqué mi primer libro, una guía para combatir el racismo cotidiano que sufrimos muchos y muchas, y es que, para mí, es importante concienciar en la medida de lo posible, a través de mis RRSS, donde día a día, relato mis experiencias y apporto consejos sobre belleza, moda y estilo de vida.

Soy luchadora por naturaleza, por eso mis máximas son defender mis ideales, perseguir nuevas metas, y, sobre todo, hacerlo siempre con la mejor de las sonrisas.



@adrianaboho



ponte en mi piel

FUNDACIÓN FRIEDRICH NAUMANN para la libertad

Calle de Fortuny 3, 1º izquierda
28010 Madrid, España

quiénes somos

La **Fundación Friedrich Naumann** para la Libertad es la fundación política liberal en Alemania. El objetivo de la fundación es promover los principios de libertad y dignidad para todas las personas en todos los ámbitos de la sociedad, tanto en Alemania como en el extranjero.



freiheit.org



@fnfmad



@fnfmad



@fnfmad



friedrich-naumann-
foundation-madrid



madrid@freiheit.org

nuestra misión

La **Fundación Friedrich Naumann** está presente en más de 60 países de todo el mundo, abarcando Europa, África, Asia y América. Dentro de estas regiones de proyectos, nuestros equipos trabajan para apoyar la democracia liberal, el Estado de Derecho, los derechos humanos, el libre comercio y un entorno favorable para las empresas privadas. Para lograr estos objetivos, la fundación ofrece conferencias, debates, viajes de estudio, seminarios, publicaciones y documentales, entre otros medios.

#fnfmad #freedompartners

qué hacemos

La oficina de Madrid en España, Italia y Portugal busca fortalecer la cooperación y el diálogo político entre representantes de partidos políticos liberales, instituciones científicas y organizaciones de la sociedad civil de España, Italia, Portugal, Alemania y el ámbito europeo. Nos comprometemos a contribuir a la búsqueda de soluciones para los desafíos regionales en el sur de Europa y destacar las mejores prácticas de esta región cada vez más importante para el proceso de integración europea.

Además, a través del proyecto Diálogo Mediterráneo, establecemos un diálogo geoestratégico para cambiar el enfoque ante los problemas de la región hacia uno positivo y orientado a las oportunidades. Al poner en contacto a personas e instituciones de mentalidad liberal de todo el Mediterráneo, África Occidental y Europa, contribuimos a encontrar soluciones interregionales en los ámbitos de la migración, la cooperación económica, la energía, los derechos humanos, el Estado de Derecho y la seguridad integrada.

¿Cuál es el próximo paso en la lucha por la libertad?

LA RESPUESTA ES TRAER LA DIVERSIDAD INDIVIDUAL INTRÍNSECA DE LAS PERSONAS A LA CONVERSACIÓN.

Con la colaboración de Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Sara Giménez, Rafael Feito, Eva Díaz, José Ignacio Pichardo, Clara Cebrián, Sylvia Jarabo, Diego de la Viuda, Adriana Boho.

Editado por Raquel Bañón.



diversidad
diversidad
diversidad