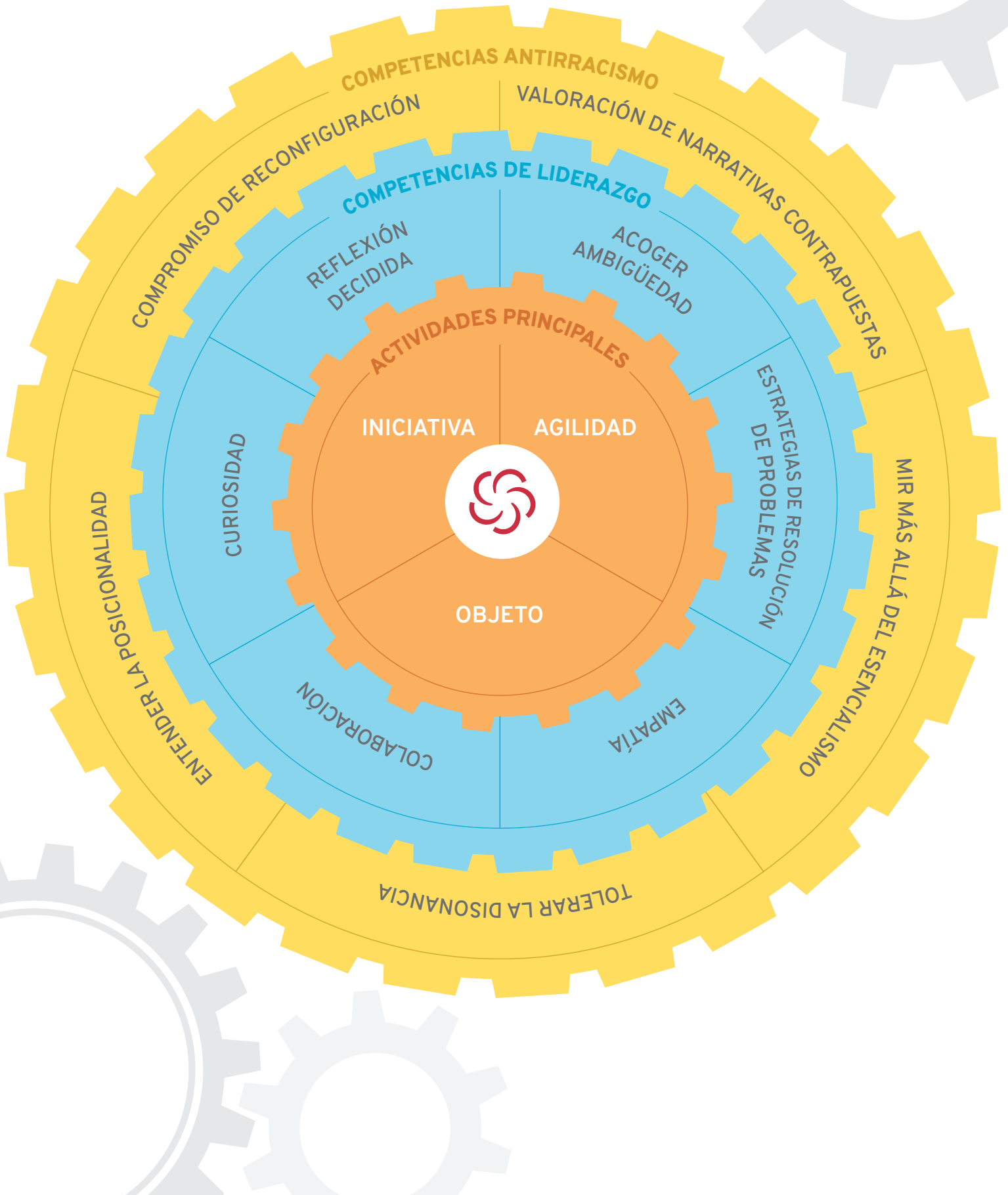




ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DEL ANTIRRACISMO

RESEÑA DEL PROGRAMA



ACTIVIDADES PRINCIPALES Aprendizaje y Liderazgo

INICIATIVA

Tomar iniciativa significa que los estudiantes dirijan su propio aprendizaje y guíen sus propias experiencias. Ellos eligen activa e intencionalmente una labor, actividad o camino en particular y están en capacidad de movilizarse más allá del esencialismo. La curiosidad nutre sus metas iniciales. Ellos se toman su tiempo para reflexionar. Sus reflexiones, así como su conciencia acerca de su posicionalidad, informan su enfoque, sus estrategias y sus ajustes en su camino.

AGILIDAD

Los estudiantes demuestran su agilidad mediante su capacidad de tolerar la disonancia y acoger la ambigüedad. Ellos pueden dedicarse a la formulación de estrategias creativas y flexibles contra los problemas, tanto independientemente como en colaboración entre ellos.

OBJETO

Motivados por un compromiso con lograr cambios de manera equitativa y justa, los estudiantes valoran, buscan y entienden perspectivas variadas y contrapuestas. Gracias a su capacidad de empatía y colaboración, participan activa e intencionalmente en diversos espacios.

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO Liderazgo con Confianza y Compasión

CURIOSIDAD

Ubico y exploro preguntas nuevas y originales acerca del mundo. Busco activamente las respuestas a estas preguntas.

REFLEXIÓN DECIDIDA

Reflexiono regularmente sobre lo que he logrado mediante una experiencia de aprendizaje, lo que he aportado y qué pudiera haber hecho mejor. Estoy consciente de mi falta de conocimiento, de mis preocupaciones personales y creencias formadas socialmente.

ACOGER LA AMBIGÜEDAD

Me emocionan las situaciones nuevas, distintas y desafiantes porque sé que tengo el potencial de aprender algo nuevo.

ESTRATEGIAS DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Cuando intento encontrar una solución a un problema, o abordar un desafío, puedo identificar las diversas facetas del problema, examinarlos desde diversas perspectivas (éticas, culturales, sociales, políticas, raciales, económicas, etc.) y puedo darle prioridad a aspectos claves en los cuales focalizarme.

EMPATÍA

He desarrollado conexiones y relaciones con personas que tienen experiencias y perspectivas distintas. Estoy abierto a aprender más acerca de sus ideas y sugerencias sobre estrategias. Entiendo que el problema que me atañe está conectado con temas más amplios y muchas partes interrelacionadas. Reconozco que las creencias, ideas y actuaciones contradictorias pueden todos ser válidos.

COLABORACIÓN

Al trabajar en una labor compartida, me tomo la responsabilidad de crear normas y sistemas de grupo que garanticen que todos se sientan cómodos. Me responsabilizo por el funcionamiento del grupo trazando expectativas y practicando estrategias para ayudar a que todos se sientan valorados y cómodos – y para navegar los desacuerdos o las incomodidades que inevitablemente han de surgir.

COMPETENCIAS ANTIRRACISMO Liderazgo con un Objetivo Antirracista

VALORACIÓN DE NARRATIVAS CONTRAPUESTAS: Valoración de múltiples historias, perspectivas y experiencias de vida.

IR MÁS ALLÁ DEL ESENCIALISMO: Ir más allá del pensamiento que se encuentra arraigado en la idea que las cosas y las personas son lo que aparentan. Esa forma de pensar presume que las personas pueden categorizarse en grupos intrínsecos y persistentemente distintos.

TOLERAR LA DISONANCIA: Valorar la incomodidad y la ambigüedad (incluyendo: uno mismo - no aplicar el esencialismo al concepto de uno mismo).

ENTENDER LA POSICIONALIDAD: Entender y aceptar que la "ubicación" de una persona dentro de una comunidad (es decir, su rango y estatus) se encuentra afectada por los marcos sociales y organizacionales.

COMPROMISO DE RECONFIGURACIÓN: Incorporar el conocimiento en las nuevas prácticas, o cambiar los hábitos para alinearse con el aprendizaje.

GLOSARIO DE TERMINOLOGÍA

Estas son definiciones de trabajo que irán evolucionando con el tiempo. Por lo tanto, deben ser internalizadas en lugar de memorizadas. Mediante la participación activa con este lenguaje, lo mantendrán vibrante y útil, a la vez que contribuyen con nuestra comprensión compartida de estos términos significativos. Entre las fuentes se incluyen Blink Consulting y fuentes de Blink citadas en línea.

ANTIRRACISMO

El diseño, la práctica y la demostración activa, no neutral de la confrontación de desigualdades raciales, mediante: (1) El aprendizaje, la acción y la autorreflexión crítica sobre la raza durante toda la vida; (2) El reconocimiento y el desafío de los desequilibrios en el poder racial en las interacciones interpersonales, comunitarias e institucionales; y (3) Responsabilidad institucional por la igualdad racial e inclusión en la práctica micro, mezzo y macro y resultados (Chávez, Tervalón, & Murray-García, 2012; Kendi, 2019).

ANTIRRACISTA

“En esencia, ser antirracista es reconocer cuando estamos siendo racistas.” (Kendi).

ASIMILACIONISTA

Una persona cuya mentalidad espera que los demás se conformen con sus normas sociales y culturales.

AUTENTICIDAD

Participar en la reconfiguración desde una perspectiva de curiosidad, incorporando una práctica intencional de reflexión y, cuando fuera necesario, de reparación.

CAPITAL: SOCIAL, CULTURAL, ECONÓMICO

“En las Formas de Capital (1986), Bourdieu diferencia a tres tipos de capital: 1) Capital Económico: tiene bajo su mando a recursos económicos (efectivo, activo); 2) Capital Social: recursos con base en afiliación en grupos, relaciones, redes de influencia y apoyo. 3) Capital Cultural: formas de conocimiento, habilidades, educación y ventajas que tiene una persona, que le brindan un mayor estatus en la sociedad.

PRINCIPALES IDENTIFICADORES CULTURALES

Raza, etnia, religión, género, edad, orientación sexual, habilidad, estatus socioeconómico, clase, estilo de aprendizaje y habilidad, composición familiar. ¿Por qué algunos identificadores son “principales”? Porque las diferencias dentro de esos aspectos de la identidad se correlacionan con disparidades a nivel de grupo de estatus, privilegio, oportunidad y acceso a recursos dentro de una comunidad.

ESENCIALISMO

Pensamiento arraigado en la creencia que las cosas y las personas son lo que aparentan. Este pensamiento presume que las personas pueden categorizarse en grupos intrínsecos y persistentemente distintos.

ETNICIDAD

Un aspecto formado socialmente de la identidad con base en antepasados, regiones, aspectos y artefactos culturales (tales como el idioma, la religión, la comida y la ropa) en común. La identidad étnica puede referirse a la cultura ancestral o actual.

ETNOCENTRISMO

La evaluación de otras culturas conforme a prejuicios derivados de las normas y costumbres de la cultura propia de uno. Dentro de un ambiente escolar, esto puede percibirse como la cultura dominante.

IDENTIDAD ETNORACIAL

De la forma más sencilla, es la conexión entre raza y etnia, sea o no veraz (por ejemplo, suponer que todos los irlandeses son blancos). Este es también un ejemplo de interseccionalidad.

INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad (Crenshaw, 1989) es el reconocimiento que las identidades sociales “intersecan” y solapan, y, por lo tanto, las dinámicas de dichas identidades — incluyendo estatus, acceso, privilegios y desventajas — también lo hacen. Las experiencias y la habilidad de una persona de prosperar no son definidas por un único aspecto de la identidad, sino que son formadas por la interconexión entre todas ellas.

DESEMPEÑO

Poder tomar las acciones sin asumir una mentalidad necesaria para cambiar las normas y cultura.

POSICIONALIDAD

La posicionalidad describe cómo la “ubicación” y el “capital” de una persona dentro de una comunidad (es decir, su rango y estatus) se encuentran afectados por los marcos sociales y organizacionales. Dichas estructuras brindan conocimientos parciales y sesgados acerca de las personas y las comunidades.

PRÁCTICA, PRÁCTICA, PRÁCTICA

El proceso de internalizar las competencias antirracistas e incorporar nuevas mentalidades y acciones.

PRIVILEGIO

Ventaja social inmerecida, en forma de derechos a recursos u oportunidades; trato preferencial; o inmunidad ante estigmas o expectativas, que se activa automáticamente para los miembros de un grupo de identidad en particular (véase: La Mano Derecha del Privilegio” por Steven Jones).

RAZA

Un aspecto de la identidad creado socialmente que, al igual que el género, se basa en percepciones sobre fenotipo y parámetros de contexto social. (Blink)

RACISMO

Discriminación racial que cuenta con respaldo estructural, sistémico y cultural dentro del marco de la Cultura de la Supremacía Blanca.

RACISMO INVERSO

Siendo un término mal utilizado, el “racismo inverso” por lo general se refiere a una situación en la que el racismo no funciona como se espera para proteger/ayudar y oprimir/perjudicar.

RECONFIGURAR*

Incorporar conocimientos en prácticas nuevas, o cambiar hábitos para alinearlos con los conocimientos porque “saber es [apenas] la mitad de la batalla.” (GI Joe)

VENTAJA SITUACIONAL

Dentro del racismo sistémico, existen excepciones en las que el ser Blanco no inmuniza ni confiere privilegios a una persona Blanca y/o perjudica activamente a una persona de color— por ejemplo, preferir contratar a un candidato de color cuando los empleados Blancos son bien representados por diseño en la contratación y retención.

ACCESO IMPREVISTO

Dentro del racismo sistémico, puede haber aspectos imprevistos del diseño que puedan permitir que algunas personas de color prosperar hasta cierto punto. Por ejemplo, véase la matriculación de estudiantes universitarios Latinos/Hispanos y Asiáticos (con la excepción de los de las Islas del Pacífico) en el sistema UC.

SUPREMACÍA BLANCA

Una campaña racista que normaliza y privilegia a los Blancos y al mismo tiempo marginaliza y oprime a las personas que no se identifican como Blancos mediante estructuras institucionales, sistemas y normas culturales (Okun).

*Concepto atribuido a Profesora Laurie Santos, Yale University

