



TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL

“DIVERSXS CONTRA EL ODIO”

***“PROYECTO DE LUCHA CONTRA EL RACISMO Y FOMENTO DE LA
DIVERSIDAD CULTURAL EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO”***

Autor/a: D^a. Sandra Herrero Garrido

Tutor/a: D. Juan María Prieto Lobato

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CURSO 2020 – 2021

FECHA DE ENTREGA: 22 de junio de 2021

ÍNDICE GENERAL

1.	INTRODUCCIÓN	6
1.	IDENTIFICACIÓN.....	8
1.1.	Justificación del proyecto.....	8
1.2.	Destinatarios/as del proyecto.....	9
2.	EL ABORDAJE DEL RACISMO EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID: LÍNEAS DE POLÍTICA INSTITUCIONAL, DIAGNÓSTICO Y BUENAS PRÁCTICAS.....	10
2.1.	Líneas de la política institucional de la Uva que justifican y amparan el desarrollo del proyecto.....	10
2.2.	Diagnóstico social	11
2.3.	Funciones del profesional de Trabajo Social en la Universidad de Valladolid	15
2.4.	Buenas prácticas en la lucha contra el racismo y los discursos de odio	17
3.	METODOLOGÍA	20
3.1.	Características.....	20
3.2.	Procedimiento (fases).....	21
4.	FUNDAMENTACIÓN.....	22
4.1.	Fundamentación teórica	22
4.1.1.	El concepto de raza y etnia.....	22
4.1.2.	El racismo y la xenofobia.....	23
4.1.3.	Manifestaciones del racismo y de la xenofobia	24
4.1.4.	La diversidad cultural como fuente de riqueza social y de desarrollo.....	26
4.1.5.	La configuración de los estereotipos, prejuicios y rumores.....	27
4.1.6.	La lucha contra el racismo	28
4.2.	Fundamentación empírica.....	29
4.3.	Fundamentación jurídica y de planificación	31
4.4.	Fundamentación ética	35
5.	PLANTEAMIENTO DE LA INTERVENCIÓN	36
5.1.	Fin último	36
5.2.	Objetivos generales	36
5.3.	Objetivos específicos, operativos y metas	36
5.4.	Actividades.....	37
6.	ORGANIZACIÓN	45
6.1.	Organización del proyecto	45
6.3.	Responsables por actividades.....	47
7.	TEMPORALIZACIÓN – CRONOGRAMA	48
8.	MEDIOS DE DIFUSIÓN.....	50
8.2.	Redes sociales.....	51
9.	RECURSOS Y ENTIDADES COLABORADORAS++	52

9.1. Recursos humanos y recursos materiales	52
9.2. Recursos económicos – financieros (presupuesto)	52
10. EVALUACIÓN	53
10.1. Finalidad	53
10.2. Tipo	53
10.3. Características.....	53
10.4. Modelo.....	54
10.5. Responsables	54
10.6. Criterios de evaluación.....	54
10.7. Indicadores	54
10.8. El informe de evaluación.....	55
10.9. Sistema de recogida de información	55
11. CONSIDERACIONES FINALES.....	57
12. BIBLIOGRAFÍA	59
13. ANEXOS	63

RESUMEN

Durante los últimos años se ha producido un aumento considerable de las conductas racistas y xenófobas hacia las personas migrantes. La mayoría de las personas migrantes cuando llegan al país de acogida, no solo deben enfrentarse a la difícil realidad económica sino, también, al rechazo por parte de ciertos sectores de la sociedad española. Se trata de un problema grave en el que debe implicarse toda la sociedad, y uno de los pilares básicos para combatir el racismo es la educación, basada en la diversidad cultural y el enriquecimiento mutuo.

El objetivo de este proyecto es disminuir las conductas racistas y los discursos de odio entre la comunidad universitaria de la Facultad de Educación y Trabajo Social. Para ello se trabajarán las áreas de información, formación, habilidades sociales, y sensibilización social, con el fin de prevenir, frenar y eliminar los estereotipos y estigmas asociados al colectivo inmigrante, dando lugar a la creación de un espacio intercultural de respeto mutuo.

PALABRAS CLAVE

Racismo.

Xenofobia.

Discursos de odio.

Diversidad cultural.

Interculturalidad.

Prejuicios.

Estigmas.

ABSTRACT

In recent years, there has been a considerable increase in racist and xenophobic behavior towards migrants. Upon arrival in the host country, migrants must not only face the difficult economic reality but also the rejection by certain sectors of Spanish society. It is a serious problem in which the whole of society must be involved, and one of the basic pillars to combat it is education, based on cultural diversity and enrichment.

The objective of this project is to reduce racist behavior and hate speech among the university community of the Faculty of Education and Social Work. The areas of information, training, social skills and social awareness will be worked on, in order to prevent, stop and eliminate the stereotypes and stigmas associated with the immigrant community, through the creation of an intercultural space of mutual respect.

KEYBOARDS

Racism.

Xenophobia.

Hate speeches.

Cultural diversity.

Interculturality.

Prejudices.

Stigmas.

1. INTRODUCCIÓN

En el presente Trabajo de Fin de Grado en Trabajo Social se presenta un proyecto de lucha contra el racismo y fomento de la diversidad cultural en la Universidad de Valladolid, vinculado al aumento de las conductas racistas y los discursos de odio en todo el territorio nacional.

En los últimos años, España ha recibido un aumento de los flujos migratorios, lo que ha producido un aumento del rechazo al colectivo de personas inmigrantes por parte de algunos sectores de la población española.

Esta situación en la que cada vez se producen más delitos de odio hacia este colectivo, puede solventarse mediante un cambio de perspectiva hacia la diversidad cultural, donde la inmigración y la convivencia de diferentes culturas sea fruto de enriquecimiento cultural y aprendizaje.

El motivo de haber elegido esta temática para el TFG, es analizar aquellos aspectos culturales, políticos, económicos, ideológicos y psicológicos que provocan el rechazo hacia el colectivo inmigrante, intentando construir una posible solución frente a estos problemas de discriminación racial en nuestro país, y en concreto en el ámbito universitario.

De esta forma, el objeto del proyecto será promover la lucha contra el discurso del odio disminuyendo las conductas racistas de las personas pertenecientes a la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid.

Los objetivos del proyecto, serán la exploración y desarticulación de los prejuicios y estereotipos de la comunidad universitaria frente al colectivo inmigrante, así como favorecer conductas de reconocimiento y apoyo de la diversidad cultural y solidaridad.

Para dar respuesta a los aspectos planteados, se llevarán a cabo un diagnóstico profesional y un diagnóstico social participativo, a través de los que se podrá conocer en profundidad la problemática del racismo y los discursos de odio en la comunidad universitaria. Tras este análisis se implantarán una serie de actividades donde las personas destinatarias del proyecto participarán para poder lograr una visión más positiva de la diversidad cultural.

El presente documento consta de once apartados principales. A través de los dos primeros apartados se realizará el diagnóstico social de la situación del racismo en la comunidad universitaria mediante una fundamentación técnica.

En el tercer apartado se especificará la metodología que se va a emplear para llevar a cabo el proyecto.

En el cuarto apartado, se analizará la problemática del racismo mediante una fundamentación teórica, empírica, jurídica y éticamente.

Posteriormente, entre el quinto y décimo apartado, se desarrollará el proyecto de intervención, donde se explicarán las actividades que se van a implementar, los tiempos en que se llevarán a cabo, los profesionales que participarán, los medios a través de los que se difundirá, los recursos humanos, materiales y financieros con los que se contará para el desarrollo del mismo y la evaluación del proyecto.

En el décimo y último apartado se encuentran las conclusiones obtenidas de la elaboración de este proyecto de intervención en el ámbito universitario.

1. IDENTIFICACIÓN

1.1. Justificación del proyecto

La migración en España ha adquirido una gran importancia en la última década, ya que se ha acelerado su crecimiento, así como la diversidad de los países de origen, de la diversidad de culturas, ideologías, lenguas, etc. Todo esto, ha conllevado la creación de un contexto multicultural en España, que según la sociedad de acogida puede resultar un proceso enriquecedor, pero también pueden surgir complejidades en la integración.

Actualmente, la inmigración forma parte de la identidad de nuestro país, de nuestra sociedad, por lo que es necesario trabajar con la sociedad de acogida para que sus falsas creencias o estereotipos no dificulten los procesos de integración.

El objeto del proyecto es disminuir las conductas racistas, trabajando para ello, las áreas de información y orientación, de formación, habilidades sociales, discursos de odio, con el fin de prevenir y frenar conductas racistas que puedan derivar un rechazo generalizado de las personas migrantes.

El objeto del proyecto, tiene origen en una motivación personal, ya que, tras realizar las prácticas de la universidad con el colectivo inmigrante, he despertado un gran interés en trabajar con algunas de las necesidades que como profesional del Trabajo Social he percibido. No solo es importante trabajar con el colectivo migrante a la hora de establecerse e integrarse en la sociedad de acogida, sino también con esa misma comunidad, que muchas veces recibe con un gran rechazo al colectivo inmigrante, provocando que un proceso que puede resultar enriquecedor, se convierta en odio, discriminación y exclusión.

Durante los últimos años se ha producido un aumento considerable de las conductas racistas hacia las personas migrantes. La mayoría de estas personas cuando llegan al país de acogida, no solo deben enfrentarse a la difícil realidad económica que se encuentran, si no también, al rechazo por parte de ciertos sectores de la sociedad de acogida. Todo esto produce desmotivación, incompreensión, desarraigo...

Las conductas discriminatorias y violentas en adolescentes y jóvenes constituyen un problema social cuya incidencia mantiene cierta tendencia, por lo que implementar el proyecto en la Facultad de Educación y Trabajo Social puede provocar un efecto positivo multiplicador en los alumnos (futuros profesionales del ámbito de la educación, del ámbito social...), además de provocar ese efecto también en el profesorado.

Desde la disciplina del Trabajo Social, existe un gran interés por luchar contra los prejuicios y estereotipos de la sociedad hacia el colectivo inmigrante, ya que el Trabajador Social es un agente de cambio ante las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social que sufre este colectivo.

El interés académico sobre los estereotipos y prejuicios sobre las personas migrantes, y los riesgos a los que se pueden enfrentar ha hecho que muchos profesionales de diferentes disciplinas, se impliquen en la investigación y estudio de este colectivo.

A nivel académico, se entiende que la educación es una herramienta esencial para poder transformar la realidad social. El profesional de Trabajo Social ha de ser un agente social que pueda aportar en todas sus intervenciones los valores esenciales, generando procesos de integración, interculturalidad, y promoviendo la construcción de instituciones y espacios inclusivos. Es necesario conocer e intercambiar las experiencias positivas que pueden surgir de una sociedad multicultural y diversa.

1.2. Destinatarios/as del proyecto

Alumnado y personal docente de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid.

2. EL ABORDAJE DEL RACISMO EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID: LÍNEAS DE POLÍTICA INSTITUCIONAL, DIAGNÓSTICO Y BUENAS PRÁCTICAS

2.1. Líneas de la política institucional de la Uva que justifican y amparan el desarrollo del proyecto

Este proyecto de intervención social se va a llevar a cabo en la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid.

La **política institucional de la Universidad de Valladolid**, que promueve la igualdad y ampara el desarrollo de este proyecto, se puede diferenciar entre los Estatutos, el Plan de Igualdad y el Secretariado de Asuntos sociales de la FEYTS.

Este proyecto, se justifica en el marco de los **Estatutos de la Universidad de Valladolid**. Tras revisar las líneas que justifican este proyecto se puede resumir en dos partes:

- Los **valores y principios** inspiradores de la Uva, como “promover la participación de los miembros de la universidad en proyectos y actividades de solidaridad y cooperación internacional, así como fomentar la docencia e investigación dirigidas al impulso de la cultura de la paz, como elementos sustanciales para un progreso solidario” (Universidad de Valladolid, 2020). Por lo tanto, este proyecto busca promover y fomentar dichos valores que rigen los estatutos de la universidad.
- En cuanto a los artículos mencionados en los estatutos de la Uva, según el **artículo 249**, la universidad prestará una atención especial a los Servicios de ente social de asistencia y apoyo a la comunidad universitaria, por lo que este proyecto estará apoyado por la universidad ya que su finalidad es social.

Dentro de la planificación de la universidad, se encuentra el **Plan de Igualdad de la Uva**. Este plan, coincide con el objetivo del proyecto, ya que se compromete a respetar la igualdad de oportunidades y de trato y, con esta finalidad, se adoptarán las medidas enfocadas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. Este proyecto, formará parte de las medidas implantadas para conseguir prevenir y erradicar la discriminación racial en la comunidad universitaria.

Por último, mencionar que, en la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Uva, existe un **Secretariado de Asuntos Sociales**:

El Secretariado de Asuntos Sociales de la Uva, vela por la vigilancia de los derechos y de la conciliación. Cuenta con un Consejo Social, una comisión de igualdad y la Defensoría de la comunidad universitaria (Universidad de Valladolid, 2021).

Entre sus competencias, se encuentra la **Vigilancia de los Derechos y Conciliación**: la persona defensora de la comunidad universitaria es la persona representante para la defensa y la protección de los intereses y derechos legítimos de las personas pertenecientes a la universidad. Su labor reside en:

- Recibir y tramitar quejas que han sido enviadas, promoviendo la búsqueda de soluciones ante los diferentes servicios y órganos universitarios.
- Formular recomendaciones y sugerencias a las personas responsables de la administración de la Universidad y los órganos del gobierno.
- Actuar como personas mediadoras y conciliadoras cuando sea requerido por cualquier persona de la universidad.
- Recibir diferentes consultas que tengan que ver con temas universitarios.

2.2. Diagnóstico social

Hoy en día, pocas son las personas que se consideran racistas, o que piensan que España sea racista, y ahí también reside el problema. En ocasiones, se han denunciado comportamientos xenófobos que se han dado dentro de una organización “antirracista”.

Incluso, algunas personas inmigrantes racializadas pueden llegar a ser racistas. Igual que en un sistema-mundo hetero patriarcal todas y todos somos machistas, en un sistema-mundo racistas, todos podemos llegar a tener comportamientos racistas. Estas palabras, puede llegar a causar polémica, ya que hay muchas personas que llegan a reconocer que tienen comportamientos machistas sin darse cuenta, sin embargo, no ocurre lo mismo con el racismo, ya que la sociedad aún no ha llegado a entender que el racismo es un problema estructural, de jerarquía.

A pesar de la negación social del racismo en España como práctica cotidiana, o como ideología, en el espacio público y político ha vuelto a adquirir importancia.

La desconfianza, el desprecio y el miedo hacia los inmigrantes no comunitarios ha aumentado, y se ha ido focalizando, sobre todo, en las personas árabes, en las personas marroquíes y en los africanos subsaharianos, en rasgos generales. Son acusados de extremistas, yihadistas, terroristas, ladrones, vagos, etc.

Enfocar el racismo en un grupo étnico-cultural o en un grupo social es un grave problema porque esa diferencia psicológica o física, se transforma en desigualdad de trato y económica, manifestándose en la creación de estigmas, estereotipos y actitudes llenas de discriminación, a través de las cuales fundamentan y justifican las agresiones, humillaciones, opresiones o el sistema de dominación global de un grupo sobre los otros (Casás, 2018).

En los informes que se realizaron por el CIS-OBE-RAXE, Evolución del racismo y la xenofobia en España. Desde el año 2005 hasta el 2014, es evidente que el racismo se vuelca en los inmigrantes no comunitarios. En énfasis de su rechazo reside en los aspectos culturales, empleando como requisito sobresaliente para el rechazo, frases como *“no se quieren adaptar a nuestras costumbres”, “forman guetos”, “son conflictivos y violentos”*.

En España, los gobiernos, medios de comunicación y partidos políticos, son en buena parte, responsables de generar el racismo institucional contra las personas inmigrantes, con leyes de control sobre la inmigración, o con políticas laborales y demás políticas que favorecen la creación de desconfianza y temor hacia los migrantes. Todo esto, ha ido favoreciendo un crecimiento del sentimiento de intolerancia y odio hacia este colectivo, y que resulta difícil de solventar, convirtiéndose además en el punto de mira de los nuevos partidos filofascistas (Casás, 2018).

Todo esto, hace que se pongan en riesgo los derechos más fundamentales de todas las personas, tanto extranjeras como ciudadanas, pero especialmente inmigrantes y mujeres. Es necesario la consolidación de una ciudadanía basada en la diversidad cultural como una riqueza y no como un obstáculo, que desarrolle nuevas formas de participación ciudadana para poder crear un proyecto de identidad compartida, reforzando los mecanismos de diálogo y convivencia entre culturas y, que haga frente a este movimiento de carácter xenófobo y racista.

Si nos centramos en la discriminación racial que se produce en el ámbito universitario, no solo existe una discriminación entre el alumnado, ya que también existe en la relación entre el profesorado y alumnado.

Según consta en diferentes investigaciones realizadas sobre la xenofobia y el racismo, como *“Las escalas de prejuicio manifiesto y sutil: ¿una o dos dimensiones?”* (2006), y *“Actitudes de una muestra de estudiantes de la región de Murcia hacia los inmigrantes magrebíes”* (2005), se ha podido demostrar que la discriminación que existe dentro de las universidades, ha pasado ser una forma de expresión manifiesta y directa de los prejuicios, a ser mucho más sutil, indirecta y encubierta.

Antonio Álvarez (2005), ha defendido como el racismo está asumiendo formas mucho más difíciles de identificar en lo que se ha llamado *“nuevo racismo”*, en el que los desprecios raciales y étnicos aparecen de forma encubierta, implícita e inconsciente, donde los individuos justifican sus conductas discriminatorias, negando de forma expresa no ser racistas. De esta forma, se va produciendo una canalización del racismo socialmente no aceptado, al racismo socialmente permitido.

Por otro lado, si lo políticamente correcto es una explícita aceptación y adaptación entre la comunidad migrante y la escuela, así como asumir que la *“cultura dominante”* no es

un problema, pero las “diferencias culturales” si son un obstáculo para que exista una transición exitosa de un contexto cultural a otro (Sleeter, 1993).

Una característica del “nuevo racismo”, es la reiterativa manifestación de los discursos no racistas, en los que se trata de evitar los posibles indicios racistas. Además, no manifestar discursos o conductas racistas en las aulas no puede hacernos pensar que no existe el racismo, si a continuación, se pueden observar conductas o actitudes contrarias en los descansos o fuera de la universidad. Esta situación, es la que investigadores como Maturcceli y Dubet (1996), han puesto en manifiesto tras encontrar discursos, conductas y actitudes contradictorias en los mismos alumnos dentro y fuera de las aulas.

Para plasmar la **problemática del racismo y discriminación** en la comunidad universitaria, se ha realizado un análisis DAFO. En este mapa, se establecen las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de la comunidad universitaria, a través de los que diseñar una estrategia:

Tabla 1. DAFO sobre la problemática del racismo en la comunidad universitaria.

ANÁLISIS DAFO	Aspectos negativos	Aspectos positivos
Factores internos	Debilidades <ol style="list-style-type: none"> 1. Inexistencia de programas específicos permanentes para el abordaje del racismo. 2. Escasez de espacios de encuentro para la reflexión sobre discursos de odio. 3. Actitudes y conductas racistas por parte de la comunidad universitaria. 4. Desconocimiento y desinformación entre el estudiantado y el profesorado acerca de la situación que viven las personas migrantes. 	Fortalezas <ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia de recursos institucionales como el Secretariado de asuntos sociales de la Uva. 2. Apoyo a los proyectos de igualdad. 3. La universidad como espacio para la comunicación y la educación intercultural. 4. Conocimiento del problema por parte de la comunidad universitaria. 5. Comunidad universitaria abierta, plural y solidaria.
	Amenazas <ol style="list-style-type: none"> 1. Crecimiento de las desigualdades sociales en Valladolid. 2. Posibles brotes de la xenofobia. 3. Existencia de prejuicios y estigmas hacia las personas inmigrantes. 4. Restricciones en los presupuestos asociados a la discriminación social 	Oportunidades <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad de los Estados en la necesidad de luchar contra la discriminación: <i>Plan Nacional de Inclusión Social</i>. 2. Recursos de Valladolid en materia de discriminación (políticas sociales). 3. Actuar sobre las causas del problema. 4. Sociedad cada vez más abierta a la diversidad.
Factores externos		

Fuente: elaboración propia.

Esta herramienta DAFO ha sido elaborada desde el punto de vista profesional, como base para la elaboración del diagnóstico social participativo sobre el racismo y xenofobia en la comunidad universitaria.

Además, existen una serie de recursos en Valladolid a los que pueden acceder las víctimas de delitos de odio:

1. Oficina de Asistencia a las Víctimas de Delitos:

- C/ de las Angustias, 40-44, planta baja. Edificio Nuevo de los Juzgados. 47003 VALLADOLID. Teléfono: 983 41 34 60

2. Entidades sociales de asistencia a víctimas de delitos de odio y discriminación

- *Delitos de odio en general:* Movimiento contra la Intolerancia. 983 37 45 07.
- *Origen racial o étnico:* Servicio de Asistencia a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica (Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica). 900 20 30 41.
- *Orientación sexual e identidad de género:* Fundación Triángulo. Plaza del Ochavo, 2, 1.º D. 47001 Valladolid. 983 39 54 94.
- *Discriminación religiosa:* Plataforma Ciudadana contra la Islamofobia.

3. También, resaltar que ante un delito de discriminación odio, se debe denunciar el hecho:

- En la Guardia Civil “062”
- Policía Nacional “091”

(desde el año 2014 tienen un protocolo de actuación para los delitos de odio).

- Juzgados de Guardia.
- Fiscalías provinciales.

Con la implantación del Proyecto de intervención piloto en la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Uva, se pretende promover la lucha contra el discurso del odio disminuyendo las conductas racistas de las personas pertenecientes a la comunidad universitaria.

El objeto, es dar respuesta a las situaciones de discriminación racial en el ámbito universitario/educativo, que además se han visto agravadas en los últimos años. Es necesario intervenir, para mejorar y prevenir esta situación, disminuyendo los factores de riesgo sociales y educativos, contribuyendo a prevenir el racismo y xenofobia.

Para ello, se van a llevar a cabo una serie de actividades que buscan conseguir lo siguiente:

- Explorar los prejuicios y estereotipos de la comunidad universitaria frente a las personas migrantes.
- Desmontar prejuicios y estereotipos hacia el colectivo inmigrante.
- Favorecer conductas de reconocimiento y apoyo de la diversidad cultural.
- Fomentar la solidaridad hacia el colectivo inmigrante.

2.3. Funciones del profesional de Trabajo Social en la Universidad de Valladolid

Los profesionales de Trabajo Social, poseen un papel muy importante en la intervención preventiva y asistencial en la educación, además de funciones muchas veces desconocidas por el conjunto de la sociedad.

El entorno educativo, es un espacio social y de relación, en el que se producen múltiples interacciones en las que el estudiante permanece una gran parte de su tiempo. Además de los contenidos académicos, es necesario proporcionar al alumno una experiencia relacional que trascenderá en sus demás espacios sociales (Castro y Rodríguez, 2016).

La educación, conforma la base de la cultura social futura, y es necesario lograr una educación de calidad para todos, ya que es un derecho fundamental de todas las personas (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948; Unesco, 2011), pero conseguir que llegue a todos los sectores de la población constituye uno de los principales retos que tiene planteado el ámbito educacional, y es justo donde entraría la intervención del profesional del Trabajo Social.

En el Sistema Educativo Español, los profesionales del Trabajo Social son quienes desarrollan un papel muy importante en la intervención preventiva y asistencial. Estas funciones, con frecuencia, son bastante desconocidas por el conjunto de la sociedad. La colaboración del Trabajador/a Social con el profesorado permite intervenir en las diferentes necesidades, conflictos y dificultades en la actividad educativa de todos sus miembros. El objetivo de la intervención de estos profesionales no es repartirse problemas si no actuar de forma conjunta (Torra, 2009).

El consejo General de Trabajo Social hace referencia de los ámbitos específicos de educación en la Universidad, en que los profesionales de Trabajo Social participan activamente:

- En la educación reglada o formal en las universidades, el Trabajador/a Social es un profesional de referencia que trata de transmitir actitudes y habilidades prosociales a la comunidad educativa. También, puede ejercer como docente en el ámbito universitario.

- En la educación complementaria o no formal, trata de promover y organizar actividades formativas a diferentes sectores o grupos poblacionales.

En todos los centros educativos, se producen muchas situaciones en que el alumnado participa en situaciones, de forma directa o indirecta, en que se pueden desarrollar acontecimientos conflictivos, como la violencia, absentismo, conductas desajustadas, inadaptación, delincuencia, consumo de sustancias adictivas, etc. (Castro y Rodríguez, 2016).

En el ámbito educativo los profesionales de Trabajo Social pueden desempeñar diferentes funciones:

- *Respecto al alumnado*: atender situaciones individuales del alumno que interfieran con su aprendizaje, percibir conductas conflictivas, detectar desajustes familiares, prevenir las situaciones de inadaptación, etc.
- *Respecto a la familia*: potenciar los estilos de crianza positivos, favorecer la participación familiar, implicar a los padres en la búsqueda de soluciones en los problemas formativos, fomentar las relaciones familiares, etc.
- *Respecto al profesorado*: facilitar la formación y el asesoramiento para dar respuesta a las situaciones conflictivas y las dificultades sociales, participar en la orientación familiar, elaborar información útil y de calidad para el profesorado.
- *Respecto al espacio institucional*: colaborar en la elaboración del proyecto educativo, y en las investigaciones de las necesidades educativas y sociales, proporcionar información de los recursos sociales, comunitarios y el entorno social.

En la educación complementaria o no formal, las intervenciones del profesional de Trabajo Social no se centran solo en los problemas de alumnado en los temas como absentismo, y fracaso educativo, sino que también abordar situaciones sociales de conflicto. El trabajo que llevan a cabo tiene el objeto de promover organizar y proporcionar actividades formativas complementarias como la integración de las personas inmigrantes y colectivos desfavorecidos, adicciones, obesidad, desempleo, clima de convivencia, acoso escolar, abusos sexuales, entre otros (Consejo General de Trabajo Social, 2015).

Podemos concluir, por lo tanto, que las aportaciones del Trabajo Social, así como su eficacia en el Sistema Educativo evidencias a la labor tan importante de intervención y prevención frente al reto de detectar las necesidades sociales. Además, en una Facultad como es la de Educación y Trabajo Social, el efecto de las actividades preventivas, orientativas, etc., de este profesional, tendría un efecto multiplicador, ya que irían dirigidas a profesores que lo aprendido lo plasmarían en sus alumnos, que en el futuro lo plasmarán en sus alumnos, personas usuarias, etc.

2.4. Buenas prácticas en la lucha contra el racismo y los discursos de odio

Para determinar la fundamentación técnica, se compararán diferentes experiencias profesionales en materia de discriminación y lucha contra el racismo. A partir de esta comparación de experiencias, se realizará una determinación de buenas prácticas.

1.- Proyecto Toles, todos somos iguales, todos somos diferentes

Este proyecto de intervención abarca la exclusión social que sufren las personas de diferentes étnicas o costumbres por su color de piel.

Se cuestiona principalmente por qué los niños en las escuelas suelen recurrir al término de “color carne”, para referirse a un color en particular, un color que hace referencia a las personas de raza blanca como dominante, ya que es un color de tonalidad clara y que tiene unas características mucho más positivas que un color de una tonalidad oscura. Se investiga sobre las diferentes razas y culturas y como se trabajan en la escuela. Además, se ofrecen las posibles soluciones para combatir este fenómeno (Bejerano, A. C, 2019).

A través de este proyecto, el alumnado deberá valorar la diversidad y la interculturalidad como un elemento enriquecedor en la vida diaria.

2.- Manual de apoyo para la prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas

Este manual, es un apoyo para los profesionales de la educación en materia de prevención y detección de la discriminación en las aulas. Está conformado por seis capítulos, en los que relata el por qué de la existencia del racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación e intolerancia en la sociedad, y por tanto en las escuelas. También muestra el diagnóstico de la situación respecto a la población inmigrante y otras minorías étnicas en España, así como el marco normativo existente. Después, se explica las estrategias para la gestión de la diversidad en las aulas, la mejora de la convivencia y el fomento de la participación social. Para esto, se explica cómo detectar que se están produciendo casos de discriminación o intolerancia, acoso, y los efectos de estos incidentes además de cómo actuar en el caso de que ocurran (Antón, C. 2015).

3.- Programa para la promoción de la integración y la convivencia intercultural en el ámbito educativo (Cepaim)

Se trata de un programa de promoción de la convivencia y de lucha contra la xenofobia y racismo en Murcia, a través de actividades preventivas inespecíficas (actividades en las que sin trabajar de una forma directa los contenidos sobre el racismo inciden en la promoción de espacios de convivencia intercultural). Se trata de un proyecto de colaboración con los centros educativos.

Desde la educación intercultural, se pretende construir unos espacios educativos en los que se respeten y visibilicen las diferentes formas de expresión que tienen las personas del entorno. Se realizará a través de establecer una figura de un mediador intercultural que promueva las acciones de mediación para la integración social. (Cepaim, 2020).

El proyecto se ha desarrollado en tres comunidades autónomas diferentes: Navalmoral de la Mata (Extremadura), Lepe (Andalucía) y Bolaños de Calatrava (Castilla La Mancha).

4.- Talleres para la interculturalidad y la aceptación de la diversidad en centros educativos (Movimiento Contra la Intolerancia)

Estos talleres llevados a cabo en los centros educativos de Madrid, son una actividad de sensibilización preventiva de comportamientos racistas y xenófobos, dirigidas en especial a neutralizar el problema desde su raíz y promover la gestión de la diversidad que se orienta a través de la tolerancia e interculturalidad.

Con una metodología audiovisual, expositiva y participativa se llevaron a cabo dos sesiones con materiales adecuados, incluso con estímulos musicales u audiovisuales, en las que se trabajaron la neutralización de los prejuicios, estereotipos y cualquier otra forma de discriminación e intolerancia, favoreciendo el enriquecimiento de los otros y educando en valores de tolerancia e interculturalidad esenciales para la comunidad educativa.

5.- Extracción de buenas prácticas: ámbitos y problemas sobre los que se va a plantear la intervención

Dentro del contexto educativo, es muy importante la sensibilización del alumnado frente a la xenofobia, el racismo y otras formas de intolerancia en las aulas.

Uno de los principales objetivos en la educación en valores, es la capacidad de adoptar otras perspectivas y asumir los derechos humanos como criterio moral de referencia en nuestras propias decisiones. De este modo, conseguimos comprender estos fenómenos como amenazas graves para el ser humano. Este enfoque socio-afectivo es un complemento a lo intelectual, ya que permite que en el proceso educativo se tome parte de la persona en su totalidad.

En cuanto a los criterios generales en los que se puede orientar las estrategias en este ámbito de intervención son:

- *Estrategias de descubrimiento e investigación*, en las que, a través del diálogo, el debate y la discusión con el apoyo del profesional, se cuestionen las ideologías y valores sesgados de culturas particulares. Se trata de modificar y prevenir los estereotipos sobre otras culturas y fomentar actitudes positivas hacia las diferentes culturas.

- *Estrategias que posibiliten la individualización*, ya que lo fundamental es que todo el alumnado y profesorado pueda participar, flexibilizándolo hacia los diferentes intereses y niveles de capacidad de cada persona. Esto requiere la organización flexible de agrupamientos diferentes.
- *Estrategias de participación y cooperativas en la gestión del centro educativo*, que permiten que todos los alumnos y profesores se beneficien del aprendizaje de los demás. El trabajo cooperativo conlleva un proceso intenso de aprendizaje.
- *Estrategias eficaces para lograr cultivar actitudes socio-morales, interculturales y socio-afectivas*, para lograr la resolución de conflictos interculturales. Es una estrategia orientada a los sentimientos y cuestiones éticas para perseguir el cambio de actitudes, algo muy necesario para contribuir a la identificación y detección de conductas de riesgo e incidentes. Exige el ejercitar el uso de la razón, la clarificación de valores, la discusión de dilemas morales, el autocontrol y la autorregulación.

3. METODOLOGÍA

3.1. Características

Se trata de un **proyecto piloto** de intervención social (dentro del área social de la Uva), dirigido a la comunidad universitaria de personal docente y alumnos. Dicho proyecto contará con un **enfoque global y participativo**, ya que las personas destinatarias del proyecto (comunidad universitaria), no solo participarán en el desarrollo de las actividades, sino que, contribuirán en la elaboración de las bases teóricas que conformarán el proyecto, a través de un diagnóstico social participativo, tratando de abarcar todas las perspectivas del racismo y de la diversidad cultural.

La estrategia seleccionada para dar respuesta al objeto-problema, será mediante el **modelo de intervención en crisis**. Este modelo será el más adecuado para llevar a cabo el proyecto, debido a el alarmante aumento en los datos de discriminación racial y de los delitos de odio. Por lo tanto, es necesario intervenir en este ámbito mediante este modelo, apoyando la situación vital de las personas que sufren discriminación, y promoviendo la solidaridad colectiva.

Se actuará mediante un **proceso centrado en la persona**, donde la comunidad universitaria destinataria del proyecto, sean los sujetos activos del cambio, siendo proporcionados los apoyos y pautas necesarias por parte del profesional de Trabajo Social, a través de las actividades y talleres del proyecto, buscando lograr el fomento de la solidaridad social y aceptación de la diversidad cultural.

Además, el proyecto se desarrollará de forma **flexible y adaptativa**, teniendo en cuenta las diferentes circunstancias y contextos en los que se encuentren las personas destinatarias, debido a que cada grado de la facultad tiene unos días y unas franjas horarias diferentes.

3.2. Procedimiento (fases)

Tabla 2. Fases en las que se divide el proyecto piloto

Fases	Procedimiento
Primera fase: <i>identificar las necesidades y realizar un contraste diagnóstico</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico social participativo con encuestas personales. • Obtener información y detectar el problema específico en el que enfocarse (análisis e investigación).
Segunda fase: <i>planificar y diseñar los componentes del plan de actuación</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar profesionales y voluntarios para la implicación en el proyecto. • Adaptar los requisitos para ser destinatario del proyecto. • Adquirir el material para los profesionales del proyecto. • Revisar todo el material a emplear. • Planificar las intervenciones, marcando las pautas a seguir.
Tercera fase: <i>ejecutar las actividades</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de las actividades.
Cuarta fase: <i>supervisar y evaluar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una evaluación formativa del proceso y una evaluación sumativa del producto. • Se monitorizará el proyecto, para comprobar que se han alcanzado los objetivos del mismo y los aspectos que se pueden mejorar en una intervención futura.

Fuente: elaboración propia

4. FUNDAMENTACIÓN

4.1. Fundamentación teórica

El marco teórico del proyecto de intervención está compuesto por un análisis de las diversas características del racismo y xenofobia que sufren las personas migrantes, así como los términos y definiciones que rodean y enmarcan a estos conceptos.

El marco teórico se divide en cuatro bloques: en el primero se abarcan los conceptos de raza y étnica para contextualizar el análisis; en el segundo, se definen los conceptos de racismo y xenofobia además del análisis de los aspectos positivos y negativos en torno a estos términos; en el tercero, se definen conceptos que rodean al racismo como los prejuicios, rumores y estereotipos; en el último bloque, se explica cómo abordar el racismo, es decir como luchar contra este fenómeno.

4.1.1. El concepto de raza y etnia

El concepto de la *raza*, comenzó a emplearse desde el siglo XVI, aunque su auge fue en el siglo XIX, para hacer referencia a las especies biológicas vegetales y animales. Esta acepción entró en desuso en el siglo XX, en la botánica por su empleo en el lenguaje común (que se mantiene hasta nuestros días), por ejemplo, para referirse a las razas de las mascotas (Kakozi, 2016: 188-198).

La Organización de las Naciones Unidas, sigue empleando los conceptos de *color* y *raza* de las personas, lo que ya debería haberse reformado. “Hablar de raza, es hablar de segregación, conflicto y discriminación” (ONU, 2019).

La genética, ha mostrado como los seres humanos son idénticos en un 99 por ciento, por lo cual, carece de sustento categorizarlos en subespecies. Por tanto, la raza es eminentemente social, producida por la percepción humana (Marín, 2003: 107-113).

El concepto de la *etnia*, es común en la política, en la academia y en la voz popular. La etnia, según Ery Cámara, es una etiqueta que los colonizadores etnólogos y antropólogos llevaron a las tierras que conquistaron para poder conceptuar todo aquello que su pensamiento les hacía entender (Sederec, 2012).

- Gerd Baumann (2010), señaló que la *etnicidad*, no es producto del trabajo de la naturaleza por sí misma, por lo que no se puede considerar ni el linaje, ni la sangre como característica de la etnicidad.

Edward Said, en su libro sobre cultura e imperialismo (1993), afirmó que “*todas las culturas se encuentran involucradas entre sí; ninguna es única, ni pura; todas son heterogéneas, híbridas y muy diversas, nada monolíticas*”, por lo que resulta correcto, emplear el término de *diversidad cultural* más que el de *etnia* o *raza*.

4.1.2. El racismo y la xenofobia

El término *racismo* (racismo, racismo, Rassismus, razzismo), surge a mediados del siglo XIX, asociado de una forma peyorativa a la doctrina y praxis del régimen nacionalsocialista alemán con la supremacía de unas razas sobre las demás. Este término, se extendió desde el inglés y francés a las diferentes lenguas europeas después de la Segunda Guerra Mundial, cuando el nacionalsocialismo fue derrotado a la vez que se conoció el exterminio sistemático de los judíos en Europa (Hering Torres, 2010: 123-125).

La historia de los seres humanos, es caracterizada por su naturaleza social de trasladarse de un lugar a otro buscando mejores condiciones de vida, aunque también se ha hecho como una forma de ejercer el dominio sobre otras comunidades bajo una lógica imperialista o de control hegemónico sobre otros territorios.

Según la Organización Internacional de las Migraciones, el concepto de *migración*, es un proceso complejo y que se encuentra motivado por diferentes razones (voluntarias o forzadas), que se lleva a cabo con la intencionalidad de poder permanecer en el lugar de destino por periodos largos o cortos, e incluso, para poder desarrollar una movilidad circular. Este proceso implica un cruce de los límites de la división política o geográfica, dentro de un país o hacia el exterior (OIM, 2012).

El sistema del racismo, está compuesto por un subsistema social y cognitivo. El subsistema social, es constituido por las prácticas sociales discriminatorias a nivel micro (local), y por las relaciones de abuso de poder por parte de los grupos dominantes, de las organizaciones y de las instituciones dominantes a nivel macro (global) de análisis (Aranzadi, 1991: 2-13).

Existen diferentes tipos de racismo por los que las personas se pueden sentir discriminadas:

- *Racismo aversivo*. Se trata de un racismo sutil y que generalmente es empleado por personas que están abiertamente en contra de la discriminación y racismo. Las actitudes racistas se producen mediante la distancia con las otras personas, mediante la falta de empatía, o mostrando frialdad.
- *Racismo etnocentrista*. Se trata del rechazo de las costumbres, creencias, religiones, comportamientos o lenguas de otros grupos étnicos.
- *Racismo biológico*. Este racismo es menos tolerante, ya que da por hecho que una raza es biológicamente superior a las otras, que además amenazan con degenerar la raza que se considera principal.

Hering Torres, realizó un análisis histórico en el que demostró como el color blanco, se asocia de forma innata con valores como la pureza, la bondad, la divinidad, la virginidad

y la santidad. Sin embargo, el color negro se asocia con la maldad, con el miedo, con la amoralidad, y en muchos casos con la ilegalidad (Hering Torres, 2010: 114).

La etimología de la xenofobia, proviene de los términos xénos (extraño, extranjero) y phobos (miedo) (Francisco Sarno, 2015). En torno a este concepto podemos encontrar diferentes definiciones:

- La *xenofobia* es el miedo o el rechazo hacia las personas extranjeras, por lo general, expresado hacia determinados grupos étnicos o raciales. Esta fobia, tiene como ideología, un rechazo y exclusión de toda la identidad cultural ajena a la propia, y a todo lo que sea diferente o desconocido. En esta fobia, resaltan los prejuicios lingüísticos, históricos, religiosos, culturales, etc., (Rodríguez, 2019).
- Según la Organización Internacional de las Migraciones, la *xenofobia* es empleada para designar prejuicios, actitudes o conductas que excluyen, rechazan, e incluso, desprecian a otras personas, basándose en la condición de extranjero o extraño a la identidad de la comunidad, de la sociedad o del país.

La xenofobia, suele ir muy vinculada a la *aporofobia*, que es “el rechazo a las personas pobres por el hecho de ser pobre”. De cierta manera, la intolerancia no viene tan marcada por el simple hecho de la raza o el origen de una persona como por la clase social a la que pertenece (Torres, 2019).

4.1.3. Manifestaciones del racismo y de la xenofobia

Cuando el racismo y la xenofobia se encuentran latentes, pueden tener diferentes manifestaciones. La *discriminación*, producto del racismo y la xenofobia, puede darse de dos formas diferentes:

- La *discriminación directa*: se produce cuando una persona ha sido tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable (objetiva).
- La *discriminación indirecta*: se produce cuando un criterio, disposición o práctica que aparentemente son neutros, pone a varias o a una persona en desventaja particular con respecto al resto.

Una de las manifestaciones más directas del racismo son las *conductas* racistas, es decir, las actitudes hostiles hacia una o varias personas pertenecen a un grupo social. En la mayor parte de los casos se da por hecho la existencia de una inferioridad natural o genética en el grupo segregado o, una circunstancia cualquiera que establezca la inferioridad de sus integrantes. (Barker, 1981). Los grupos sociales a los que van dirigidas en su mayor parte, son a las denominadas *minorías sociales*:

- La *minoría*, desde el ámbito internacional, se define como “grupo vulnerable o marginado que vive en la sombra de poblaciones mayoritarias con una ideología

cultural dominante y diferente y que comparte sus valores y sus fuentes de autoestima que provienen de fuentes muy diferentes a las de la cultura mayoritaria” (UNESCO, 1996).

Otra de las manifestaciones del racismo, la encontramos en los *discursos de odio*. No existe una definición jurídica e internacional de lo que es el discurso del odio, y la descripción del término “odio” resulta controvertida y polémica. Algunas de las definiciones que se han elaborado en torno a este término son las siguientes:

- Las Naciones Unidas consideran que el discurso de odio es “*cualquier forma de comunicación de palabra, por escrito o a través del comportamiento, que sea un ataque o utilice lenguaje peyorativo o discriminatorio en relación con una persona o un grupo sobre la base de quiénes son o, en otras palabras, en razón de su religión, origen étnico, nacionalidad, raza, color, ascendencia, género u otro factor de identidad*” (Naciones Unidas, 2019).
- Los *discursos de odio* pueden definirse tanto por su intención como por su objetivo. Con respecto a la intención, el discurso de odio es aquel diseñado para intimidar, oprimir o incitar al odio o a la violencia [...] Históricamente, los discursos de odio no han tenido límites temporales o espaciales. Fueron utilizados por los oficiales nazis en Alemania y por el Ku Klux Klan en Estados Unidos, así como por una amplia gama de actores en Bosnia durante los años noventa y en el genocidio en Ruanda en 1994 (Bertoni, 2015).

En el derecho internacional, en lugar de prohibirse el discurso del odio ha prohibido la incitación a la discriminación, la violencia o la hostilidad. La *incitación* es una expresión peligrosa, ya que su objetivo explícito es dar lugar a la hostilidad, discriminación y violencia. El derecho internacional, no ha exigido que los países prohíban el discurso de odio que no alcanza un nivel de incitación. Es importante, resaltar, que incluso cuando no es prohibido, el discurso de odio también puede ser perjudicial. (Naciones Unidas, 2019)

Las repercusiones de los discursos de odio afectan a diferentes esferas o sectores de actuación de las Naciones Unidas, como la protección de los derechos humanos, la lucha contra todas las formas de racismo y discriminación, la participación de los niños, mujeres y jóvenes, la prevención de crímenes atroces, etc.

4.1.4. La diversidad cultural como fuente de riqueza social y de desarrollo

Resulta llamativo considerar que ninguna cultura es una entidad hermética y cerrada, ya que todas se encuentran influidas por otras y a su vez unas culturas ejercen influencia sobre ellas:

- Para la Organización de las Naciones Unidas la cultura “*no es un instrumento del progreso material: es el fin y el objetivo del desarrollo, entendido en el sentido de realización de la existencia humana en todas sus formas y en toda su plenitud*” (UNESCO, 1996).

Las culturas, tampoco son estáticas o inmutables, sino que se encuentran en continuo movimiento, siendo impulsadas por fuerzas externas e internas armoniosas, conciliadoras y benignas, basadas en actos voluntarios, pero que también, pueden ser involuntarias, productos de los conflictos violentos, o del uso de la fuerza, de la dominación o del ejercicio ilegítimo de poder.

Para la UNESCO, la *diversidad cultural* es una fuerza motriz del desarrollo, que no solo abarca el crecimiento económico, sino también como un medio para tener una vida afectiva, intelectual, moral y espiritual más enriquecedora. Esta diversidad es indispensable para poder reducir la pobreza y alcanzar una meta de desarrollo sustentable, gracias, entre otros, al dispositivo normativo, que hoy en día ya es completo, elaborado en el ámbito cultural (UNESCO, 2014).

Dentro de la diversidad cultural, encontramos diferentes términos que la conforman:

- La *interculturalidad*: es la presencia e interacción de forma equitativa de las diversas culturas y la posibilidad de poder generar expresiones culturales compartidas, a través del respeto mutuo y del diálogo (Unesco, 2021).
- El *multiculturalismo*: según el autor Alejandro de la Fuente (2008), surgió como un modelo de la política pública y como filosofía de reacción frente a una uniformización cultural en los tiempos de la globalización, pero, que encierra el problema de su origen: la visión del ser humano debe ser de igualdad no de diferencia.
- El *Pluralismo*: Promueve, respeta y valora la heterogeneidad social en la participación de la diversidad de grupos sociales en la vida política, económica, social, cultural, religiosa, etc.
- La *tolerancia*: es una de las definiciones creadas desde diferentes perspectivas y que se encuentra ligada al concepto de la dignidad de la persona. La tolerancia es “la no indiferencia en los comportamientos ajenos por el respeto de la dignidad de los demás” (Ramón Soriano, 2004), que sirve de base para las libertades.

Aunque la tolerancia y el pluralismo son definiciones diferentes, tienen una conexión intrínseca, “la tolerancia respeta los valores ajenos, y el pluralismo afirma un valor propio ya que la diversidad y la oposición de valores son los que enriquecen al individuo” (Sartori, 2008).

4.1.5. La configuración de los estereotipos, prejuicios y rumores

El racismo y la xenofobia, tienen su raíz en los estereotipos y prejuicios sociales:

- Un *estereotipo*, es una imagen mental simplificada, con pocos detalles acerca del grupo que comparte ciertas cualidad, habilidades y características. Normalmente, ya habría sido aceptada por la gran mayoría como modelo de conducta o cualidades. Este término se emplea a menudo con un sentido peyorativo, considerando que los estereotipos son creencias ilógicas que solo se pueden cambiar mediante la educación. Los estereotipos más normalizados del pasado, incluyen gran variedad de alegaciones sobre diferentes grupos raciales y predicciones acerca del comportamiento que se basan en la riqueza o estatus social.
- Los *prejuicios*, surgen por la conveniencia para discriminar, dominar o descartar a otras personas, o aceptarlas de forma preferente, sin parar se a pensar si eso es malo o bueno, o si es una opinión objetiva o subjetiva. De forma común, de trata de actitudes hostiles, o que simplemente por pertenecer a un determinado grupo se les atribuye cualidades negativas (grupo minoritario) o positivas (grupo dominante). El prejuicio, es una evaluación realizada de forma preconcebida de las personas.

Estos prejuicios y estereotipos sociales que conforman al racismo y la xenofobia, se difunden fácilmente a través de los medios de comunicación de masas:

- Los creadores de contenido de información crecen y las nuevas tecnologías provocan que cualquier contenido pueda llegar a todo el mundo en cuestión de segundos. En consecuencia, cualquier persona puede crear y difundir cualquier contenido, aunque sea falso.

Las *noticias falsas* o “*fake news*”, son “información falsa, a menudo sensacionalistas, diseminadas bajo la apariencia de una noticia”. Se trata de una noción muy politizada e intencionada. (Zittrain, 2017). Existen tres tipos de noticias falsas:

- las que buscan crear una alarma social,
- las que quieren generar ganancias económicas,
- y las que simplemente quieren reafirmar unos ideales específicos.

En el caso de la *desinformación discriminatoria*, responde a una finalidad ideológica, y es muy peligrosa, ya que ese desorden informativo puede convertirse en una herramienta poderosa y peligrosa, al servicio del discurso de odio.

En muchos casos, la globalización, ha provocado una fractura entre el territorio en el que se genera la cultura y aquel que lo disfruta. La imaginación vinculada a los medios de comunicación, provoca que una práctica colectiva, se modifica en un campo organizado de prácticas sociales, que provoca que el panorama social, ético, político y económico se haya vuelto sobrepuesto y confuso.

4.1.6. La lucha contra el racismo

Los seres humanos, tienen particularidades genéticas y biológicas, no nacen con una cultura específica, si no con una predisposición de generar cultura. Es por esto, por lo que la cultura es un producto humano y por eso existen tantas expresiones culturales y tan diversas.

Tras la problemática del negacionismo del Holocausto judío, y tras las sentencias del Tribunal Constitucional que lo abordaron, en el art. 20.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, obligaron a prohibir la apología al odio, ya bien sea para fundamentar la legitimación activa de los diferentes grupos étnicos frente a campañas discriminatorias, xenófobas o racistas, o bien para poder delimitar el ámbito constitucional protegido de la libertad de expresión frente a los mensajes racistas que son contrarios a la dignidad e igualdad (Rollnert Liern, 2019: 115).

Para acabar con el problema del racismo y lograr una sociedad inclusiva, hace falta una *educación inclusiva*, que nos permita tomar conciencia sobre esta necesidad de respetarnos los unos a los otros en nuestras diferencias, y aprovechar, compartiendo entre toda la gran riqueza de la que es portadora la diversidad cultural (Marín, 2003: 107-113).

También, es importante frenar la gran oleada de los últimos años de noticias falsas y bulos acerca de la inmigración a través de los medios de comunicación de masas, fruto de la desinformación e ignorancia.

En los últimos años, plataformas como Maldito Bulos, Politifact, Snopeps, Stop Bulos, se encargan de verificar la autenticidad de los contenidos que reportan los usuarios. Pero más allá de estas iniciativas a corto plazo, los cambios profundos deben venir de una construcción de una *ciudadanía crítica*, que sea capaz de poder enfrentarse a un entorno de contaminación informativa como el actual, detectando, rechazando y combatiendo la manipulación y los contenidos discriminatorios (Abiñoa, 2020).

4.2. Fundamentación empírica

La cifra total de los “delitos e incidentes de odio” que ha sido registrada por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad de España, a lo largo del año 2019, ascendió a un total de 1.706 actos, lo que ha supuesto un aumento en un 6,8% en relación al año 2018. De esta cifra, 108 de las infracciones son administrativas y otros incidentes (Ministerio de Interior, 2020).

Los actos reflejados en el 2019 han marcado un ascenso en ámbitos como el de “personas con discapacidad”, “identidad de género”, “orientación sexual”, “racismo/xenofobia” e “ideología”. En los demás ámbitos, ha ocurrido el descenso de los casos o han sido los mismos.

De los cuatro ámbitos en los que ha ocurrido un mayor número de incidentes en el 2019, es el de “racismo/xenofobia”, el que ha presentado un mayor aumento, con un ascenso del 20,9%, pese a que en este año se ha desglosado este término en un nuevo ámbito llamado “antigitanismo” (con 14 hechos conocidos). No obstante, el ámbito en el que más delitos se han cometido, es en el de “ideología”, al haberse registrado un total de 596, aunque el aumento porcentual ha sido de un 1,9%.

Al realizar una distribución global de los delitos de odio por sexo y ámbito, en el caso de las mujeres, serían los delitos de odio de “racismo/xenofobia” y en los hombres los delitos de odio de “ideología”. (Ministerio de Interior, 2019).

Los comportamientos principales que se han asociado a la discriminación y al racismo son los siguientes:

- 32% malos tratos, tratos despectivos, desigualdad, con superioridad.
- 29% Violencia verbal, insultos (especialmente por el color de piel o por los rasgos físicos).
- 25% Actitudes que no respetan otras culturas, costumbres o religiones.
- 16% Discriminación laboral.
- 11% Marginación, distanciamiento y exclusión social
- 11% Asocian que todas las personas son malas, terroristas, delincuentes.
- 10% Recortar oportunidades y derechos, poco apoyo económico y ayudas sociales.
- 7% Rechazo de la proximidad en los espacios públicos, transportes...

La asignación mensual de este fenómeno, nos muestra que los meses en los que se ha registrado un mayor número de “incidentes y delitos de odio”, son mayo y octubre.

Por otra parte, se ha analizado los lugares específicos donde se han producido estos hechos con una mayor frecuencia. Estos lugares son la vía pública urbana y otras vías de comunicación, con un total de 637 casos. En esta clasificación le siguen los actos cometidos en viviendas, instalaciones deportivas, establecimientos, espacios abiertos y en centro religiosos.

Al analizar la tasa de delitos de odio en el año 2019 en España, se cuenta con 1.706 hechos reconocidos, de los que 590 han sido detenciones o investigaciones. En cuanto a los delitos registrados en el ámbito del racismo/aporofobia, encontramos 515 casos.

En cuanto a las víctimas y los autores, los datos reflejan que las víctimas que sufren este tipo de delincuencia son:

- En mayor parte los hombres (64%), con una edad entre los 26 y los 40 años (30,1%).
- Las personas menores de edad conforman el 6,7% del conjunto de víctimas de “delitos de odio” en 2019 (cifra similar a la de 2018).
- Del total de víctimas de delitos de odio, las personas extranjeras conforman un 27,7%.

En cuanto al perfil responsable, investigado o detenido por los “delitos de odio”, los datos reflejan que son principalmente hombres (83%). La mayoría de estos responsables de los delitos, se encuentran dentro de un rango de “18 a 40 años” (54,7%). Y en cuanto a su nacionalidad de procedencia, la mayoría de las personas detenidas o investigadas por “delitos de odio” son de nacionalidad española (84,7%). (Sistema Estadístico de Criminalidad en colaboración con la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio, 2020).

Entre los hechos que han sido conocidos por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad relativos a los “delitos de odio” que se han cometido a través de las redes sociales o internet, los ámbitos de “racismo/xenofobia”, “ideología” y “orientación sexual e identidad de género”, son los que han mostrado un mayor crecimiento en el 2019, con 204 casos registrados. Las injurias, amenazas y discriminación, son los hechos delictivos que más se llevan a cabo, siendo internet con un 54,9% y las redes sociales con un 17,2%, los medios que más se han empleado para cometer estos hechos.

En el año 2019, se cometieron 1.706 delitos conocidos de odio. De los cuales, 515 fueron por racismo/xenofobia. La Comunidad Autónoma donde más delitos de odio por racismo se registraron fue Cataluña (119 casos), seguida de Madrid (104 casos), de Andalucía (62 casos), del País Vasco (51 casos). La Comunidad donde menos casos se registraron, fueron Ceuta y Melilla (0 casos), seguido de La Rioja (2 casos), de Murcia (3 casos).

En Castilla y León, se registraron en el año 2019, 16 casos de delitos de odio por “racismo/xenofobia”. En Valladolid, fueron registrados 6 casos dentro de este ámbito.

Los grupos que perciben los mayores niveles de discriminación son la población de África no mediterránea y la gitana española. No obstante, todos los grupos de población aumentan su experiencia de discriminación espontánea, en especial los dos mencionados anteriormente y la población asiática del este:

- El aumento de este grupo, de 14% a 35%, parece explicarse por el contexto COVID-19 en el que se realizó el trabajo de campo del estudio, en cuyos inicios se produjo una criminalización de esta población por el origen del virus en el continente asiático. (Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, 2020).

La discriminación en el ámbito educativo presenta un importante aumento del 13% al 20%. Los grupos que más se sienten afectados por este tipo de situaciones son la población gitana, la andina, la asiática del este y la población de África no mediterránea. Estos dos últimos grupos son quienes presentan el aumento más importante en relación con 2013. La discriminación en el ámbito educativo se traduce principalmente en situaciones de burlas, insultos y acoso de otros estudiantes, así como la exclusión de juegos y actividades. Cabe destacar que la población asiática del este indica en mayor medida haber tenido obstáculos para la matriculación. (Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, 2020).

Las dificultades con el idioma son causa del trato discriminatorio entre el 9% y el 12% de las personas entrevistadas en los cuatro ámbitos relacionados con los servicios públicos.

4. 3. Fundamentación jurídica y de planificación

En lo referente al ámbito jurídico y legal, al abordar todo lo relativo a la discriminación, racismo y xenofobia, hay que mencionar la **normativa internacional, europea y estatal**, además de los **Planes y Estrategias** vigentes en esta materia.

En primer lugar, a nivel **internacional** hay que hacer referencia a la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**:

- Fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el día 10 de diciembre de 1948, y fue asumida por España en 1978 cuando se aprobó la Constitución Española.
- Con la aprobación de esta declaración, se reconoce la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. En definitiva, se reconocen los derechos y la dignidad de las personas sin distinción de color, raza, sexo, idioma, religión, u opinión política. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

En segundo lugar, En la **normativa europea**, en materia de discriminación y racismo, encontramos tres ejes fundamentales: el Tratado de Amsterdam, las directivas 2000/43 y 2000/78, y el Tratado de Lisboa junto a la Carta de Derechos fundamentales.

El **Tratado de Amsterdam**, entró en vigor el 1 de mayo de 1999 y marcó un hito en la discriminación europea. A través de este tratado las instituciones europeas adquirieron competencias para poder regular la igualdad de trato en el acceso a la formación, al empleo y a la promoción profesional, así como de las condiciones de trabajo.

Las directivas 2000/43 y 2000/78, fueron creadas por la Unión Europea en el año 2000 para combatir la discriminación:

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

Al entrar en vigor en diciembre de 2009 el Tratado de Lisboa, se han reforzado las competencias europeas en el marco de la igualdad de trato y no discriminación:

- El **artículo 2 del Tratado de la Unión Europea** define la igualdad como uno de los valores centrales en los que se fundamenta la Unión, en el marco de una sociedad caracterizada por el pluralismo y la no discriminación.

En el **Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea**, el **artículo 19**, establece que *“el Consejo de la Unión Europea, por unanimidad, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*.

La **Carta de Derechos Fundamentales** prohíbe en su artículo 21 toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. La Carta de Derechos Fundamentales posee el mismo rango que los Tratados de la Unión Europea y sobre el Funcionamiento de la Unión Europea.

En tercer lugar, y en cuanto a la legislación vigente en **España** en el ámbito de la discriminación y racismo, encontramos:

- En el **artículo 13 de la Constitución Española**, se establece que los *“extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente título en los términos que establezcan los diferentes tratados y la ley”*.
- En el **artículo 14 de la Constitución española**, encontramos el principio de igualdad, y dispone que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que prevalezca discriminación por alguna razón de nacimiento, sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

En cuanto a la igualdad de trato entre las personas, encontramos la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**, que transpone la Directiva 2000/43/CE al ordenamiento jurídico español en el título II, capítulo III. (última actualización 30/10/2015), creando un nuevo marco de protección legal ante casos de discriminación por origen racial o étnico en nuestro país.

También, en esta línea, se sitúa el **Real Decreto 891/2005, de 22 de julio**, por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano:

- Este Decreto, y según su artículo 2, se crea con el objetivo de promover la participación y colaboración del movimiento asociativo gitano en el desarrollo de las políticas generales y en el impulso de la promoción de la igualdad de trata y de oportunidades dirigidos a la población gitana.

Por último, mencionar que el Estado español, tiene un acuerdo con las confesiones religiosas, en la **Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa**, donde según lo mencionado en el artículo 1.1:

- El Estado garantiza el derecho fundamental de la libertad religiosa y de culto, reconocida en la Constitución.

Los planes y estrategias más destacados en materia de lucha contra el racismo, xenofobia y los discursos de odio, son los siguientes:

En **Europa**, encontramos el Plan de Acción contra el racismo y la discriminación:

Plan de Acción contra el racismo y la discriminación por motivos de origen racial, étnico o religioso (16 de septiembre de 2019). Este plan incluye una serie de propuestas de la UE para garantizar la igualdad y estabilidad entre todos:

- Entre los años 2021-2022 se debe evaluar el marco legal para identificar donde se necesita actuar.
- Una coordinación más eficaz y unificada entre los países de la UE.

- Mayor diversidad del personal representante de la UE.
- Aumentar la sensibilización luchando contra los estigmas sociales a través de los medios de comunicación, cultura, deporte y educación.

En **España**, encontramos el Plan de Acción de Lucha contra los Delitos de Odio y la Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia:

Plan de acción de lucha contra los delitos de odio (Ministerio del Interior, 2020)

Este plan de acción, está formado por cuatro ejes principales que nos conducirán hasta el contexto final deseado:

- Prevención de los delitos e incidentes de odio: contrarrestar los discursos de odio en redes sociales, identificar las situaciones y espacios en las que los colectivos más vulnerables se encuentran en situación de riesgo.
- Atención a las víctimas: promover servicios de asesoramiento y apoyo en primera línea para las víctimas de los delitos de odio, mejorar y agilizar las respuestas en el momento de la comisión del delito.
- Formación integral de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en derechos humanos y en “*delitos de odio*”.
- Respuesta rigurosa y eficaz frente a estos crímenes e incidentes: difusión y mejora del protocolo de actuación ante los delitos de odio, fomentar la investigación de estos delitos por parte de las Fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado, fomentar la denuncia de estos hechos, etc.

Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, aprobada el 4 de noviembre de 201. Abarca cuatro ejes esenciales en la lucha contra el racismo:

- Diagnóstico de la problemática y los principios en que se sustenta la Estrategia.
- Acciones para llevar a cabo: Plan de Derechos Humanos, Plan Nacional de la Alianza de las Civilizaciones, Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España y Estrategia Nacional para la Inclusión de la Población Gitana.
- Coordinación y cooperación institucional y de la sociedad civil en la prevención y la protección a las víctimas de discriminación, racismo, intolerancia y xenofobia.
- Acciones concretas en la lucha contra el racismo en los siguientes ámbitos: educación, empleo, sanidad, vivienda, medios de comunicación, internet, deporte y sensibilización.

4.4. Fundamentación ética

Dicho proyecto, se va a llevar a cabo rigiéndose por una serie de valores, que se encuentran en la base de la profesión del Trabajo Social y orientan su día a día.

El Trabajo Social está creado sobre los valores universales e indivisibles de la dignidad humana, la igualdad y la libertad, tal como se plasman en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Estado de Derecho y las Instituciones democráticas (Código Deontológico del Trabajo Social, 2012)

Por tanto, los valores que van a regir el proyecto de intervención son los siguientes:

- **Interculturalidad:** promover la convivencia multicultural, en la que todas las personas puedan enriquecerse de la heterogeneidad de los valores, de las diferentes visiones de la vida, y las diferentes identidades culturales. Todo esto, dentro de un marco de protección de todos los derechos humanos y las leyes.
- **Participación social:** dirigir nuestra labor hacia una participación activa de las personas migrantes en condiciones de igualdad efectiva en la que se abarquen todos los ámbitos de la sociedad.
- **Diversidad:** en una sociedad tan compleja y plural como en la que vivimos, hay que apostar por cultivar los vínculos entre las personas, así como el respeto por los otros, el reconocimiento, la empatía, la puesta en valor de todas las personas, etc., que debe regir todas las relaciones para favorecer el entendimiento y una buena convivencia.
- **Compromiso:** impulsar la participación social y la implicación de toda la sociedad en conseguir una plena integración social de las personas migrantes, además de una convivencia intercultural, todo esto desde el esfuerzo y la responsabilidad colectiva.
- **Justicia social:** promover el respeto y la protección de los derechos y libertades de toda la ciudadanía, además de apostar por la igualdad de oportunidades. Proteger a las personas de sufrir discriminación, es una obligación de los poderes públicos y un imperativo ético y moral para todo el conjunto de la sociedad.

5. PLANTEAMIENTO DE LA INTERVENCIÓN

5.1. Fin último

- Promover la lucha contra el discurso del odio disminuyendo las conductas racistas de las personas pertenecientes a la Facultad de Educación y Trabajo Social de la UVA.

5.2. Objetivos generales

- Explorar los prejuicios y estereotipos de la comunidad universitaria frente a las personas inmigrantes.
- Desmontar prejuicios y estereotipos hacia el colectivo inmigrante.
- Favorecer conductas de reconocimiento y apoyo de la diversidad cultural.
- Fomentar la solidaridad hacia el colectivo inmigrante.

5.3. Objetivos específicos, operativos y metas

Objetivos específicos:

- Conocer los estereotipos más frecuentes entre la comunidad universitaria.
- Promover la reflexión de la comunidad universitaria respecto a la inmigración.
- Facilitar información que permita la comunidad universitaria detectar los estereotipos asociados al colectivo inmigrante.
- Analizar críticamente los estereotipos que tenemos hacia la población inmigrante.
- Mejorar el conocimiento acerca de la situación que viven las personas inmigrantes en Valladolid.
- Prevención de situaciones o conductas xenófobas.
- Promover la comunicación asertiva frente a las actitudes racistas.
- Fomentar actitudes críticas y reflexivas hacia las conductas racistas.

Objetivos operativos:

- Hacer selección de los estereotipos acerca del colectivo inmigrante dentro de la comunidad universitaria.
- Promover el pensamiento crítico y reflexivo entre la comunidad universitaria.

- Conocimiento de los estigmas y prejuicios sociales que existen acerca de este colectivo.
- Aportar a la comunidad universitaria herramientas para la detección de estereotipos y rumores
- Hacer selección de los estereotipos acerca del colectivo inmigrante dentro de la comunidad universitaria.
- Prevenir la propagación de “fake news” o nuevos rumores.
- Informar acerca del contexto social, económico y político al que se enfrenta la población inmigrante.
- Promover la interculturalidad y convivencia de diferentes culturas.
- Saber responder ante actitudes racistas.
- Manejar el autocontrol y la reflexión ante posibles delitos de odio.

5.4. Actividades

Las actuaciones que se implementarán y llevarán a cabo con las personas destinatarias de dicho proyecto con el fin de promover la lucha contra el discurso de odio y las conductas racistas. Las actividades han sido diseñadas de una forma flexible, para que se puedan adaptar a las diferentes circunstancias personales de las personas destinatarias del proyecto, debido a que cada grado y cada curso de la facultad tiene franjas horarias diferentes.

Las actividades del proyecto se realizarán tanto de forma presencial, cómo online, ya que mientras se desarrollan en la Facultad serán retransmitidas a través de la plataforma virtual Webex.

Las intervenciones, están diseñadas partiendo de los estigmas sociales y factores de riesgo que se enfrentan las personas migrantes en el país de acogida, con el objetivo de remover aquellos obstáculos que impiden que las personas de dicha Facultad sepan identificar y hacer frente.

La duración de las actividades será de 60-120 minutos.

Fases del desarrollo de las actividades:

- **Fase 0:** *Diagnóstico social participativo.*
- **Fase 1:** *formar a los profesionales y personas voluntarias que van a llevar a cabo cada actividad.*
- **Fase 2:** *crear los grupos e inscripciones para cada actividad.*

- **Fase 3:** *presentar las fechas y las horas de cada actividad.*
- **Fase 4:** *desarrollo de las actividades.*

Tabla 3. Relación de los objetivos y actividades del proyecto de intervención.

RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN			
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACTIVIDADES
1.- Explorar los prejuicios y estereotipos de la comunidad universitaria frente a las personas inmigrantes	1.1.- Conocer los estereotipos más frecuentes entre la comunidad universitaria	1.1.1.- Hacer selección de los estereotipos acerca del colectivo inmigrante dentro de la comunidad universitaria	Aplicar un Cuestionario Grupos focales con estudiantes PAS
	1.2.- Promover la reflexión de la comunidad universitaria respecto a la inmigración	1.2.1.- Promover el pensamiento crítico y reflexivo entre la comunidad universitaria	Jornadas de reflexión
2.- Desmontar prejuicios y estereotipos hacia el colectivo inmigrante	2.1.- Facilitar información que permita a la comunidad universitaria detectar los estereotipos asociados a la población inmigrante	2.1.1.- Conocimiento de los estigmas y prejuicios sociales que existen acerca de este colectivo	Charla informativa: la diversidad cultural contra el racismo
		2.1.2.- Aportar a la comunidad universitaria herramientas para la detección de estereotipos y rumores	Taller micro racismos
	2.2.- Analizar críticamente los estereotipos que tenemos hacia la población inmigrante.	2.2.1.- Hacer selección de los estereotipos acerca del colectivo inmigrante dentro de la comunidad universitaria	Taller anti rumores
		2.2.2.- Prevenir la propagación de “fake news” o nuevos rumores	
3.- Favorecer conductas de reconocimiento y apoyo de la diversidad cultural	3.1.- Mejorar el conocimiento acerca de la situación que viven las personas inmigrantes en Valladolid	3.1.1.- Informar acerca del contexto social, económico y político al que se enfrenta la población inmigrante	Charla: mi experiencia nadie puede juzgarla
	3.2.- Prevención de situaciones o conductas xenófobas.	3.2.1.- Promover la interculturalidad y convivencia de diferentes culturas	Música contra el racismo
4.- Fomentar la solidaridad hacia el colectivo inmigrante	4.1.- Promover la comunicación asertiva frente a las actitudes racistas	4.1.1.- Saber responder ante actitudes racistas	Taller micro racismos
	4.2.- Fomentar actitudes críticas y reflexivas hacia las conductas racistas	4.2.1.- Manejar el autocontrol y la reflexión ante posibles delitos de odio	Taller racismo ilustrado

Fuente: elaboración propia

Actividades para el desarrollo de la *fase 0*:

1.- Cuestionarios

Para recabar la información necesaria para realizar un diagnóstico social participativo, se realizarán unos cuestionarios a las personas participantes del proyecto para conocer su percepción, conocimientos, estigmas, etc., acerca del racismo y los discursos de odio en la universidad.

La duración de la actividad será de 60 minutos. Realizar cada cuestionario llevará un tiempo de 5 minutos máximo.

Las herramientas para llevar a cabo esta actividad, se encuentran en “**Anexos 1**”.

2.- Grupos focales

El grupo focal es una técnica de investigación cualitativa. Esta actividad consiste en una entrevista grupal dirigida por un moderador (Trabajador/a Social) a través de un guion de temas o de entrevista (se abarcarán los temas que enmarcan al racismo, discursos de odio, prejuicios, estereotipos, diversidad cultural etc.).

Se busca la interacción entre los participantes como método para generar información.

La duración de la actividad será de 60 minutos.

Preguntas para plantear a los grupos focales:

1. *Para vosotros ¿qué es el racismo?*
2. *¿Sabéis lo que son los discursos de odio? ¿podrías poner ejemplos actuales?*
3. *¿De dónde surgen los prejuicios hacia las personas inmigrantes?*
4. *¿Se puede vencer el racismo?*
5. *¿Creéis que existe racismo en la universidad?*
6. *¿Qué podríamos hacer aquí en la universidad para combatir el racismo?*

3.- Jornadas de reflexión

Estas jornadas de reflexión, se llevarán a cabo en el salón de actos de la FEYTS. Consiste en la creación de uno o varios grupos formados tanto por alumnos como por profesores, donde se medite y se expongan los pensamientos hacia la problemática del racismo, tanto en la universidad como en la grupalidad misma.

El objetivo de estos grupos de reflexión, es invitar a las personas de la comunidad universitaria a reflexionar conjuntamente y de forma crítica y respetuosa acerca de sus ideas o pensamientos en torno a la diversidad cultural, el racismo, los discursos de odio,

etc. El profesional de referencia de la actividad, no solo mediará y coordinará el grupo de reflexión, si no que irá anotando aquellos aspectos más significativos para poder recabar información suficiente para realizar un autodiagnóstico del racismo en la Facultad.

Estos grupos siempre estarán guiados por el profesional de referencia de la actividad y su duración será de 60 minutos.

Actividades para el desarrollo de las fases 1-4:

1.- Charla informativa: La diversidad cultural contra el racismo

En esta primera actividad, se pretende dar a conocer a las personas participantes, la situación actual que viven las personas migrantes en cuanto a la discriminación racial que sufren. En esta actividad, se explicarán los principales conceptos que abarcan al racismo, como la xenofobia, discriminación, diversidad cultural, etc.

También, se pretende que las personas que incluso se muestran como “anti racismo”, se den cuenta de que en esta sociedad todos somos racistas. Para ayudar a que las personas se identifiquen con esto, se proyectará el siguiente video: “Si crees que no eres racista, mira este video”:

- <https://www.youtube.com/watch?v=vC4MdcOp66w&t=71s>

La temática informativa que se seguirá en la actividad será la siguiente:

- Situación actual que viven las personas migrantes en España.
- Qué es el racismo y cuáles son las formas en que se manifiesta.
- El racismo en las aulas.
- El discurso de odio.
- Cómo combatir el racismo: la diversidad cultural.
- Qué recursos existen para las víctimas de discriminación racial.

Por último, se tratará de hacer reflexionar y crear debate sobre la situación actual en la que los delitos de odio contra personas inmigrantes, así como la importancia de fomentar la diversidad cultural.

La duración de la actividad será de 60 minutos.

2.- Charla: “Mi experiencia nadie puede juzgarla

En Esta actividad, se pretende crear conciencia y sensibilizar a las personas participantes acerca de la difícil situación a la que se enfrentan en su día a día las personas migrantes, así como el difícil camino que han tenido que seguir hasta la actualidad. También se pretende concienciar sobre la mala situación que se está viviendo en algunos países que lleva a que muchas personas tengan que abandonar sus vidas para empezar en otro país de cero, donde encima, sufren discriminación racial.

Primero, se reproducirá el siguiente video de Código Nuevo: *¿Hay racismo en España?*

- <https://www.youtube.com/watch?v=4dMpCA0tXbU>

En esta actividad, dos personas, de diferentes nacionalidades (africana y venezolana), contarán su experiencia migratoria, así como la situación a la que tuvieron que enfrentarse al llegar a España. También, relatarán los diferentes obstáculos que han ido encontrándose en su camino, por la discriminación racial que existe en España.

Tras contar las historias de vida, se invitará a las personas participantes a realizar las preguntas que crean oportunas siempre manteniendo el respeto.

La duración de la actividad será de 60 minutos.

3.- Taller anti rumores:

A través de este taller, se pretende conseguir informar acerca de los rumores y bulos sobre la inmigración, que factores llevan a crearlo, como identificarlos y como desactivarlos. El taller se divide en cuatro partes: en la primera se explicarán aquellos aspectos que provocan la creación de bulos y rumores; la segunda será una dinámica de juego a través de la cual se comprenderá en primera persona como se difunden estos bulos; la tercera, se basará en la desactivación de los rumores, proporcionando unas pautas para ello; y, en la última parte, se creará un debate a partir de la exposición de rumores más normalizados y expresados en la sociedad española.

Parte 1 del taller: Explicar que son los estereotipos, los prejuicios, la discriminación. Como combatirlos.

Parte 2 del taller: Dinámica del teléfono de los rumores, qué es un rumor y por qué se crean. Cómo desactivar un rumor.

Parte 3 del taller: Cómo desactivar los rumores. Pautas a seguir:

Si lo que se pretende es desactivar un rumor, lo primero sería identificar su origen para así desenmascararlo. Para esto, esto podemos poner ciertos cebos para que la fuente de ese rumor se pueda conocer. Esto, es una función contra rumor, en la que se cuestiona de forma objetiva para que, al tratar de averiguarlo, la fuente se pueda conocer más fácilmente.

Después, habría que diagnosticar pretendiendo hablar con la fuente para que la hagamos saber que tenemos pruebas que muestran el origen de ese rumor, y que nos gustaría poder saber sus motivos, y si conoce el daño que ha causado.

El siguiente paso, sería el de aclarar, donde se ofrece la posibilidad de que pueda colaborar en la extinción de ese rumor.

Por último, para resolverlo hay que llegar a un acuerdo de cooperación, y en caso de no poder hacerlo, habría que hacer pública su identidad. (Fabio Gallego, 2010).

Tras esto, se mostrará un ejemplo de la página web: www.malditobulo.es

- Se explicará que existen páginas web en las que dedican su labor a desactivar bulos, mostrando evidencias objetivas y fundamentando todos los contenidos.

Parte 4 del taller: Debate:

En esta última parte, se tratará de hacer reflexionar sobre los rumores y su perpetuación en la sociedad, así como el daño que hacen.

Se plasmarán en una pantalla estos 12 principales rumores sobre la inmigración, y se pedirá a las personas participantes que lo lean y reflexionen:

- Llegada de inmigrantes: “Nos están invadiendo”.
- Sistema de Bienestar: “Copan las ayudas sociales”.
- Impuestos: “No pagan impuestos”.
- Comercio: “Reciben ayudas para abrir comercios; no los inspeccionan”.
- Sistema sanitario: “Abusan de los servicios sanitarios y colapsan las urgencias”.
- Identidad: “Estamos perdiendo la identidad”.
- Convivencia y civismo: “No conocen las normas; son incívicos”.
- Vivienda: “Viven apiñados y bajan el nivel de los pisos”.
- Sistema educativo: “Bajan el nivel de las escuelas”.
- Espacio público: “Sobre-ocupan y hacen mal uso del espacio público”.
- Trabajo y formación: “No tienen formación; nos quitan el trabajo”.
- Integración: “Son una carga y no se quieren integrar”.

Tras visualizar estos rumores, se pedirá a las personas participantes que respondan a las siguientes preguntas con la finalidad de crear un debate:

- ¿Creéis que estas frases son ciertas?
- ¿Por qué pensáis que las personas reproducen estas frases?
- ¿Pensáis que causan algún tipo de daño estas frases?
- ¿Qué responderíais si una persona os dice alguna de estas frases?

Esta actividad, tendrá una duración de 120 minutos.

4.- Taller: racismo ilustrado

Esta actividad, se basará en realizar carteles visuales donde se expresen diferentes formas de racismo para ser colgados en diferentes paredes habilitadas de la universidad.

En esta actividad, se repartirán cartulinas en blanco y material de dibujo, para que tanto alumnos como profesores, puedan ilustrar las diferentes formas de racismo existentes, con frases impactantes.

La actividad será libre, dando lugar a la creatividad e imaginación, aunque las pancartas serán supervisadas por la persona encargada de la actividad, para asegurar que lo que se quiere ilustrar no haga daño a nadie.

Habrán diferentes zonas de la universidad donde se permitirá colgar dichos carteles, que permanecerán allí durante la duración del proyecto a modo exposición.

La duración de la actividad será de 60 minutos.

5.- Actividad micro racismos

En esta actividad se tratará de sensibilizar a las personas participantes de la existencia de micro agresiones racistas o micro racismos, en nuestro lenguaje cotidiano. Para ello, se explicará que son estos micro racismos, como se han creado, y como se perpetúan en la sociedad. Para ello, se emplearán muchos casos prácticos y ejemplos, a través de los que las personas participantes puedan sentirse identificados y ser más conscientes del problema.

La finalidad de la actividad es hacer comprender a las personas destinatarias, que en una sociedad racista como en la que vivimos, muchas personas que incluso pueden definirse como anti racismo, reproducen expresiones y comentarios racistas, muchas veces sin ser conscientes de ello. Por eso mismo, es tan importante concienciar de la existencia de estas micro agresiones, para intentar eliminarlas en nuestro lenguaje cotidiano.

La explicación de los micro racismos, comenzará con la proyección de este video de YouTube, en el que una mujer inmigrante (Desiré), explica cinco micro racismos que ha vivido en primera persona:

- <https://www.youtube.com/watch?v=fvgbURBejZ8&t=0s>

Tras explicar la teoría acerca de los micro racismos, se procederá a realizar la parte práctica de la actividad, donde las personas participantes, a través de una aplicación informática (XXX), expresen micro racismos, que sin darse cuenta o sin ser conscientes del daño que suponen, han empleado en algún momento de su vida.

Las micro agresiones serán expuestas de forma anónima en una pantalla para que todas las personas puedan visualizarlas. Tras esto se pedirá que reflexionen, y se tratará de crear debate acerca de la importancia de eliminar dichas expresiones de nuestro vocabulario, para evitar seguir perpetuando conductas racistas y discursos de odio en nuestra sociedad.

La duración de la actividad será de 60 minutos.

6.- Música contra el racismo

Esta actividad tiene como finalidad sensibilizar y educar sobre la diversidad cultural a través de la música. La música actuará como un elemento esencial para luchar contra la discriminación.

El objetivo es promover el respeto hacia la diversidad y el enriquecimiento cultural, especialmente un marco para la convivencia pacífica a través de la educación no formal.

Se trata de una actividad donde la música, se emplea como vehículos de expresión y de lucha. Contra el racismo y la xenofobia. Se pretende denunciar las situaciones de discriminación, y acabar con los estereotipos racistas, intolerantes y xenófobos.

Alumnos/as voluntarios/as de la comunidad voluntaria, cantarán para luchar contra el racismo. El género musical será variado y podrán elegir las canciones que deseen, siempre que cumplan con la temática y con la supervisión y aprobación de la persona organizadora de la actividad.

La actividad tendrá una duración de 60 minutos.

*«Cada uno de nosotros puede haber llegado en un barco diferente,
pero ahora estamos todos en el mismo bote.»*

Martin Luther King, Premio Nobel de la Paz

6. ORGANIZACIÓN

El proyecto se va a desarrollar en el ámbito universitario y se presentará a la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid.

Se contará con el apoyo del Decanato y los órganos de gestión de la universidad que serán parte implicada en el proyecto.

6.1. Organización del proyecto

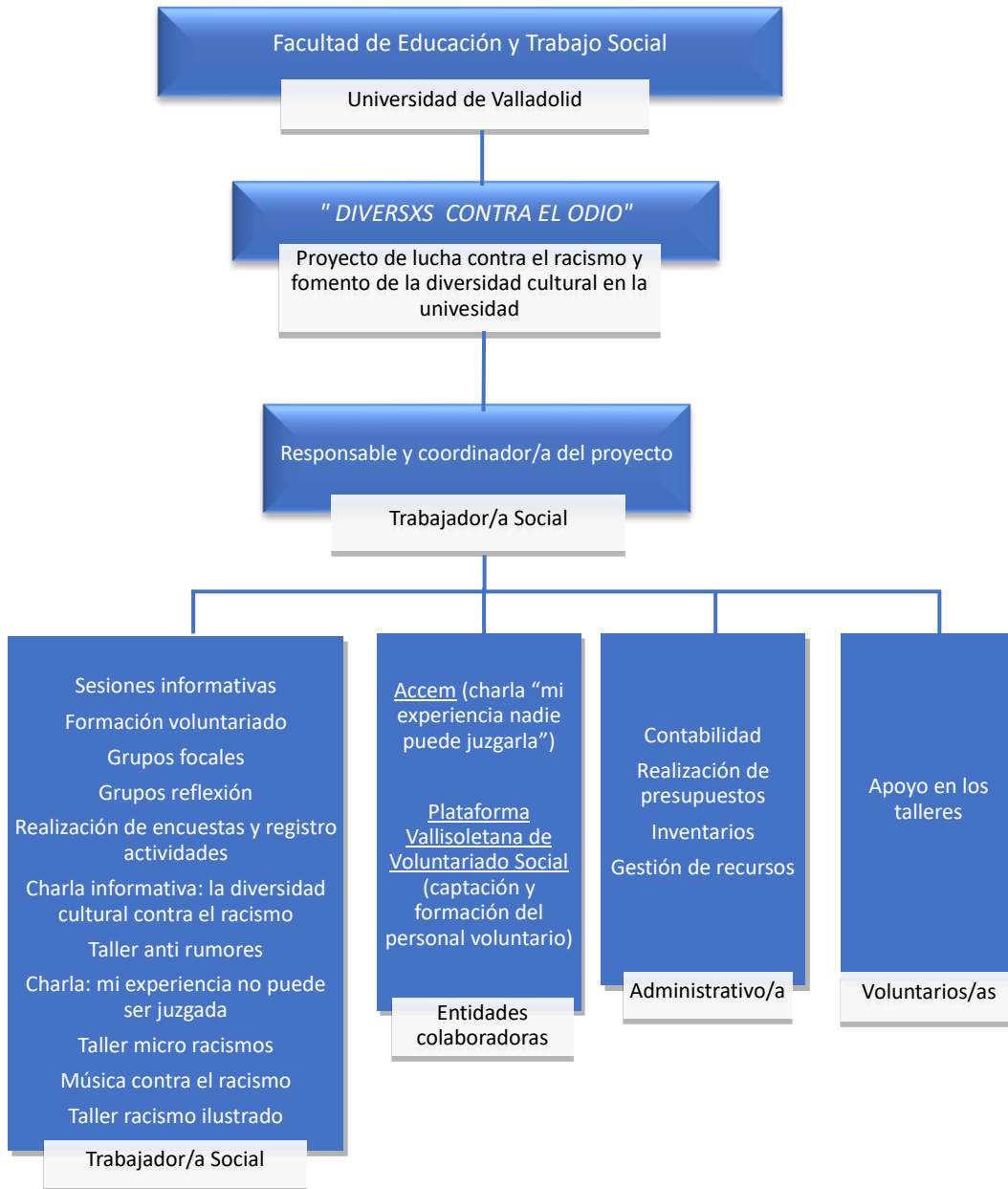
Tabla 4. Organización del proyecto	
Agentes implicados	<ul style="list-style-type: none"> • Los alumnos/as de la FEYTS¹ de la Universidad de Valladolid • Los profesores/as de la FEYTS de la Universidad de Valladolid • 1 Trabajador/a Social • 1 administrativo/a • 5 personas voluntarias • Decanato de la Facultad
Tiempos	<ul style="list-style-type: none"> • La duración del proyecto social será de 9 meses (septiembre/2021 hasta junio/2022) • Se van a llevar a cabo sesiones cada semana donde se implementarán las actividades a través de las personas profesionales y voluntarias, dirigidas a las personas destinatarias del programa
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos o monetarios: subvenciones públicas, subvenciones de entidades sociales y subvención de la Uva. • Recursos humanos: 1 Trabajadora Social, 1 administrativo/a y 5 personas voluntarias. • Recursos materiales: proyectores, dispositivos electrónicos, mesas, sillas, gel desinfectante...
Infraestructuras	Instalaciones de la FEYTS.
Difusión del programa	Redes sociales, página web de la Uva y folletos.
Entidades colaboradoras	<ul style="list-style-type: none"> • Accem • Consejo Municipal de Inmigración de Valladolid • Plataforma Vallisoletana de Voluntariado Social

Fuente: elaboración propia

¹ FEYTS: Facultad de Educación y Trabajo Social

6.2. Organigrama del proyecto

Gráfico 1. Organigrama del proyecto:



Fuente: elaboración propia

6.3. Responsables por actividades

Los profesionales que van a participar en este proyecto piloto, se encuentran repartidos en persona responsable y referente del proyecto, persona responsable de cada actividad, persona responsable del registro de actividades y personas voluntarias.

Trabajador/a Social: son las personas responsables de implementar las encuestas con las personas destinatarias, así como el diseño del proyecto y sus actividades.

El equipo contará con 1 Trabajador/a Social:

- Se encargará de la coordinación del proyecto, además de supervisar su buen funcionamiento y de formar a los profesionales y personal voluntario.
- Llevará a cabo las *sesiones informativas* en la FEYTS, la realización de los cuestionarios y las sugerencias o dudas que surjan a lo largo del proyecto. Además, se encargará de llevar a cabo las sesiones de *grupos focales* y los *grupos de reflexión*.
- Desarrollará las actividades del proyecto: La charla informativa “*la diversidad cultural contra el racismo*”, la charla “*mi experiencia no puede ser juzgada*”, el “*taller anti rumores*”, el “*taller del racismo ilustrado*”, el “*taller de micro racismos*” y la actividad de “*música contra el racismo*” (si es necesario contará con el apoyo de las personas voluntarias que precise.)

Deberá contabilizar la asistencia de las personas a las actividades que imparta.

Entidades colaboradoras:

- **Accem** (se encargará de preparar a dos personas voluntarias que hayan participado o participen en alguno de los proyectos de su entidad para llevar a cabo la charla “*mi experiencia nadie puede juzgarla*”).
- **Plataforma Vallisoletana de Voluntariado Social** (proporcionará y formará personal voluntario para participar en el proyecto.)

Administrativo/a:

- Se encargará de realizar la contabilidad, inventarios, presupuestos y la gestión de recursos del proyecto.

Voluntarios/as:

- Proporcionarán el apoyo que requieran los diferentes profesionales encargados de cada actividad del proyecto. Siempre se encontrarán bajo la responsabilidad y supervisión del profesional encargado de cada actividad.

7. TEMPORALIZACIÓN – CRONOGRAMA

El proyecto de intervención se implantará durante 9 meses (septiembre 2021 – junio 2022).

La intervención directa con la comunidad de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Uva, se realizará desde octubre 2021 hasta marzo de 2022.

Tras implementar las actividades, se ejecutará la evaluación del proyecto, donde se van a recoger los datos obtenidos para comprobar si dicho proyecto ha logrado un impacto positivo en la comunidad universitaria.

Rango horario para la ejecución de las actividades: **11:00 – 13:00.**

Tabla 5. ACTIVIDADES PARA EL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO	FIGURA
Realización de las encuestas	★
Grupos focales	—
Jornadas de reflexión	○

Fuente: elaboración propia

Tabla 6. ACTIVIDADES/TALLERES DEL PROYECTO	COLOR
Charla informativa: el racismo y la diversidad cultural	X
Charla: mi experiencia no puede ser juzgada	X
Taller anti rumores	X
Taller: racismo ilustrado	X
Taller: micro racismos	X
Música contra el racismo	X

Fuente: elaboración propia

Tabla 7. DISTRIBUCIÓN EN EL TIEMPO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO PARA EL AÑO 2021-2022

MESES	SEPTIEMBRE 2021	OCTUBRE 2021	NOVIEMBRE 2021	DICIEMBRE 2021	ENERO 2022	FEBRERO 2022	MARZO 2022	
DÍAS	1	1	1	1	1	1	1	
	2	2	2	2	2	2	2	
	3	3	3	3	3	3	3	
	4	4	4	4	4	4	4	
	5	5	5	5	5	5	5	
	6	6	6	6	6	6	6	
	7	7	7	7	7	7	7	
	8	8	8	8	8	8	8	
	9	★	9	9	9	9	9	9
	10	★	10	10	10	10	10	10
	11	11	11	11	11	11	11	11
	12	12	12	12	12	12	12	12
	13	13	13	13	13	13	13	13
	14	■	14	14	14	14	14	14
	15	■	15	15	15	15	15	15
	16	16	16	16	16	16	16	16
	17	17	17	17	17	17	17	17
	18	18	18	18	18	18	18	18
	19	19	19	19	19	19	19	19
	20	20	20	20	20	20	20	20
	21	⊙	21	21	21	21	21	21
	22	⊙	22	22	22	22	22	22
	23	23	23	23	23	23	23	23
	24	24	24	24	24	24	24	24
	25	25	25	25	25	25	25	25
	26	26	26	26	26	26	26	26
	27	27	27	27	27	27	27	27
	28	28	28	28	28	28	28	28
	29	29	29	29	29	29	29	29
	30	30	30	30	30	30	30	30
			31		31			31

Fuente: elaboración propia

8. MEDIOS DE DIFUSIÓN

El proyecto de intervención se difundirá a través de folletos, de la página web de la UVa y de las redes sociales del proyecto.

8.1. Folletos informativos

Se repartirán y colgarán entre el alumnado y profesorado de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la UVa.

Imagen 1. Folleto informativo del proyecto

Proyecto "Diversxs contra el odio"
Facultad de Educación y Trabajo Social
Universidad de Valladolid

¿Qué queremos conseguir?

- Desmontar prejuicios y estereotipos hacia el colectivo inmigrante
- Reconocimiento y apoyo de la diversidad cultural
- Fomentar la solidaridad hacia el colectivo inmigrante

UVa

Sesiones informativas
Talleres de sensibilización
Talleres Anti rumores
Taller micro racismo
Música contra el racismo

Más información e inscripciones en:

✉ ProyectosFeyts@uva.es
📍 Paseo Belen 1, 47011 Valladolid
☎ 983 67 80 98

¡PARTICIPA Y APRENDE!

Septiembre 2021 -Marzo 2022

Fuente: elaboración propia

8.2. Redes sociales

El proyecto, dispondrá de una cuenta de Instagram donde se subirá contenido relacionado con la temática del proyecto, con el objetivo de captar participantes.

Imagen 2. Red social *Instagram* del proyecto



Fuente: elaboración propia

9.RECURSOS Y ENTIDADES COLABORADORAS++

9.1. Recursos humanos y recursos materiales

Recursos humanos:

- 1 Trabajador/a Social
- 1 Administrativo/a
- 5 personas voluntarias
- Entidades colaboradoras

Recursos materiales:

- Instalaciones Uva
- 3 proyectores digitales
- 5 ordenadores portátiles
- Bolígrafos
- Folios
- 50 cartulinas blancas
- 30 rotuladores de colores
- 8 packs de témperas de colores
- 20 pinceles
- 5 pizarras
- 20 mesas
- 20 sillas

9.2. Recursos económicos – financieros (presupuesto)

Para el desarrollo de este proyecto, se ha realizado una estimación general de **5.000 euros** como presupuesto, teniendo en cuenta los recursos fungibles, materiales y humanos.

La financiación para sufragar este gasto se hará mediante la línea de subvenciones de las entidades públicas y privadas:

- Subvención de la Universidad de Valladolid (1.500 euros)
- Subvención 2020 Fundación Caja Círculo – Fundación Ibercaja de Proyectos Sociales (2.500 euros)
- Subvención Banco Santander para Proyecto Sociales (1.000 euros)

10. EVALUACIÓN

10.1. Finalidad

Objetivos de la evaluación:

- Reflexionar y obtener aprendizajes respecto el desarrollo del proyecto de manera que pueda ser extendido a otro ámbitos, entornos y centros universitarios.
- Detectar los errores en la intervención para rectificar sobre las actividades.
- Valorar si se han conseguido los resultados esperados por las personas destinatarias del proyecto.

10.2. Tipo

La evaluación será **interna**, ya que las personas responsables de la misma serán tanto los profesionales del proyecto, como las personas destinatarias del mismo (comunidad universitaria.)

La evaluación va a ser desarrollada por el profesional de Trabajo Social, y será **participativa**, ya que las personas destinatarias del proyecto serán partícipes de la evaluación del proyecto.

Se llevará a cabo en **tres momentos diferentes**, al inicio del proyecto, durante la ejecución de las actividades, y tres meses después de su finalización.

10.3. Características

La evaluación del proyecto social, se va a llevar a cabo en tres tiempos diferentes:

- En un primer momento, antes de ejecutar el proyecto, se pondrá en marcha una **evaluación inicial** para asegurar la viabilidad del mismo.
- Durante la implementación del proyecto, se realizará una **evaluación monitorizada**, pudiendo comprobar si se están siguiendo las actividades y pautas establecidas, si se están cumpliendo los objetivos y se comprobará el nivel de participación.
- En último lugar, tres meses después de la finalización del proyecto, se llevará a cabo una **evaluación ex post**, para comprobar la satisfacción percibida por las personas participantes del proyecto, y se examinará si se han cumplido los objetivos y metas del proyecto.

Además, será una evaluación **participativa** y **cercana** a las personas destinatarias del proyecto, ya que serán quienes realicen una serie de encuestas de las que se extraerá la información para la evaluación del proyecto.

10.4. Modelo

Para llevar a cabo la evaluación, se emplearán los **Modelos de Efectividad y el Pragmático**. El objetivo es evaluar el proyecto de una forma integral, conociendo si se han conseguido las metas y la percepción de las personas implicadas sobre el efecto del proyecto (modelo efectividad). También, hay que conocer las partes del proyecto que han funcionado, las que no y las que han seguido igual, con el objetivo de realizar modificaciones (modelo pragmático).

10.5. Responsables

La persona responsable de la evaluación del proyecto, será el **profesional de Trabajo Social**, que se encargará de evaluar la evolución, ejecución y resultado del proyecto, así como de llevar a cabo las encuestas evaluativas de la experiencia de las personas participantes.

10.6. Criterios de evaluación

- **Satisfacción:** de las personas participantes, que se evaluará por medio de cuestionarios.
- **Ajuste o adecuación:** si se ha desarrollado lo previsto.
- **Grado de difusión:** apreciación del proyecto por parte de la institución.
- **Eficacia:** grado de consecución de los objetivos.

10.7. Indicadores

Indicadores de satisfacción:

- Opinión acerca de la utilidad percibida respecto a los conocimientos impartidos en las actividades.
- Interés por parte de la comunidad universitaria en la participación del proyecto.
- Aplicabilidad a la vida cotidiana/actividad docente, si ha parecido interesante.

Indicadores de ajuste o adecuación

- Si existe una correspondencia entre los medios y los fines de la intervención.
- Las actividades que se ejecutan están basadas en una evidencia disponible.

Indicadores de eficacia:

- Se ha realizado un inventario de los prejuicios y estereotipos entre los alumnos.
- Los alumnos y profesores saben desmontar bulos respecto a las ayudas que reciben las personas inmigrantes.
- Se han identificado los bulos que se transmiten entre los alumnos.

Indicadores de difusión:

- El folleto del proyecto ha sido proyectado en las pantallas informativas de la universidad.
- Cuantos folletos han sido repartidos.

10.8. El informe de evaluación

Se llevarán a cabo tres informes de evaluación: uno al comienzo del proyecto, otro a la mitad y otras tras finalizar el mismo.

El informe de evaluación será público, es decir toda la población lo podrá conocer, para proporcionar confianza y transparencia en la gestión del proyecto. Los informes de evaluación se podrán consultar en la página web de la Uva.

En informe se redactará por el profesional de Trabajo Social implicado en el proyecto. Al ser de uso público, se promoverá la concienciación de la población sobre la situación de racismo y xenofobia de las personas inmigrantes, buscando eliminar los prejuicios y estigmas sociales del colectivo. También, se podrá emplear como referencia para otras instituciones y para la propia universidad.

10.9. Sistema de recogida de información

La evaluación será interna, por lo que las personas implicadas, serán tanto los profesionales implicados en llevar a cabo el proyecto como las personas participantes. Para recabar la información, se emplearán instrumentos cuantitativos y cualitativos.

Instrumentos cuantitativos

- **Hojas de asistencia:** donde se recogerá la asistencia a las actividades por parte de las personas participantes, para poder comprobar la implicación y motivación de la comunidad universitaria en el proyecto.
- **Fichas de actividades:** donde se reflejará la satisfacción o no, acerca de las actividades realizadas, además de las sugerencias de mejora del proyecto por parte de las personas participantes.
- **Inventarios:** de presupuestos, de costes adicionales.

Instrumentos cualitativos

- **Observación directa:** es decir, in situ durante las actividades, para facilitar la contextualización del proyecto.
- **Cuestionarios:** a los participantes, profesionales y gestores, para poder realizar un análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en el proyecto. Se realizarán al principio del proyecto, y tres meses después de finalizar las actividades del proyecto.

11. CONSIDERACIONES FINALES

Son varias las consideraciones finales extraídas del presente trabajo:

En primer lugar, resaltar la gran necesidad de concienciar sobre la necesidad de la diversidad cultural, para el pleno desarrollo de la humanidad, el entendimiento y respeto entre las diferentes culturas para lograr el desarrollo sostenible, prosperar como sociedad, y la coexistencia pacífica a nivel mundial.

En segundo lugar, para elaborar un proyecto de intervención social, es necesario conocer el contexto y la población destinataria a la que se va a dirigir el proyecto, por lo que en primer lugar se ha llevado a cabo una investigación empírica y una investigación participativa para indagar sobre el racismo, la xenofobia, la diversidad cultural, los discursos de odio, los prejuicios, los estereotipos, etc., pudiendo conocer en profundidad la problemática del racismo en la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, y así poder elaborar el proyecto y sus actividades adaptadas a la situación y contexto universitario.

Al investigar acerca de la problemática del racismo, se puede observar cómo actualmente, la sociedad se encuentra cada vez más fracturada, y como las desigualdades no paran de crecer. Estos factores, han provocado una situación de tensión social, aumentando el rechazo y los discursos de odio hacia aquellos colectivos en situación o riesgo de exclusión social, como son las personas inmigrantes. Por ello, hay que lograr a través de intervenciones como este proyecto, desmontar los prejuicios y estereotipos que existen acerca de este colectivo. Una de las vías para poder paliar este problema social, sería a través de la práctica del Trabajo Social, fomentando la interculturalidad y la diversidad cultural en la sociedad.

En tercer lugar, cabe destacar la importancia de la figura del profesional de Trabajo Social los proyectos de intervención social, ya que esta profesión tiene como misión el fomento del cambio social, la prevención y resolución de conflictos que se dan entre colectivos o personas, donde es necesario intervenir para aumentar su bienestar y calidad de vida. Este profesional es un agente de cambio, por lo que su figura es esencial en la lucha contra un problema social como es el racismo. Además, el entorno universitario, es un espacio relacional y social, en el que se producen muchas interacciones entre la comunidad universitaria, por lo que es necesario proporcionar tanto a los alumnos como profesores, esta experiencia para que trascienda en sus demás espacios sociales. Por lo tanto, el profesional de Trabajo Social será el profesional de referencia para transmitir habilidades y actitudes prosociales a la comunidad universitaria.

En cuarto lugar, y en torno a las dificultades encontradas a la hora de elaborar este proyecto, cabe mencionar la aparición del “nuevo racismo”, a través del que los prejuicios discriminatorios aparecen de una forma encubierta, inconsciente e implícita,

donde las personas justifican esos actos manifestando que no se consideran racistas. Todo esto supone un gran problema ya que el racismo socialmente no aceptado se está canalizando hacia un racismo socialmente permitido. Por lo tanto, a la hora de elaborar el proyecto de intervención para la universidad, hay que tener en cuenta estos aspectos, para que incluso las personas que no se consideran racistas, vean necesario acudir a las actividades para desmontar esos prejuicios y estereotipos hacia la población inmigrante que se encuentran muchas veces normalizados ante la sociedad española. Por esto mismo, es necesario que este proyecto, sea visto desde una perspectiva “positiva” (más que de lucha contra el racismo, sea visto de fomento de la diversidad cultural), para que las personas de la comunidad universitaria perciban que el racismo es un problema estructural, y que, para combatirlo, es necesaria la unión de toda la sociedad, buscando construir una sociedad intercultural.

En quinto lugar, mencionar la gran importancia de desarrollar medidas para luchar contra el racismo y los discursos de odio, ya que la sociedad española está experimentando un aumento del rechazo hacia el colectivo inmigrante, aumentando la separación entre las culturas por la existencia de unos estigmas y estereotipos que circulan entre la población española. En una Facultad, como es la de Educación y Trabajo Social, debe ser un foco de trabajo de la problemática del racismo, ya que de esta Facultad, saldrán formados futuros profesores, educadores infantiles, educadores sociales, trabajadores sociales, por lo que formarles en habilidades para desmontar los prejuicios y estereotipos asociados al colectivo inmigrante así como el respeto por la diversidad cultural, tendrá un efecto multiplicador, que llegará sus futuros alumnos, personas usuarias, etc. Además, la participación del profesorado en el proyecto, también tendrá estos múltiples efectos positivos sobre el impacto y perpetuidad del proyecto.

En quinto lugar, en cuanto a la difusión del proyecto, hay que tener en cuenta que el contexto donde se va a desarrollar, será la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Uva, por lo que no bastará únicamente con el reparto y exposición de folletos informativos. Hoy en día en las universidades las tecnologías se encuentran muy instauradas en el día a día del colectivo estudiante, por lo que difundir la información del proyecto a través de las redes sociales, como Instagram, será de gran utilidad, pudiendo llegar a un mayor número de personas.

En definitiva, cabe destacar la importancia de llevar a cabo este proyecto de intervención en la Facultad de Educación y Trabajo Social, ya que tendría efectos muy positivos y multiplicadores, así como lograr un gran impacto de los conocimientos y habilidades sociales adquiridas por la comunidad universitaria. Además, contar con un/a Trabajador/a Social como profesional de referencia del proyecto, logrará a través de una serie de talleres y actividades, generar un espacio de encuentro entre diferentes personas, ideologías, culturas, debates y opiniones, donde se pueda conseguir el respeto mutuo y el enriquecimiento cultural.

12. BIBLIOGRAFÍA

Abiñoa, I. Noticias falsas, desinformación y discurso de odio: *cómo navegar en el desorden informativo*. Barcelona.cat. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/desorden/>

Alavez, A. (noviembre de 2014). La interculturalidad: concepto, alcances y derecho. Mesa Directiva de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LXII Legislatura. México. Recuperado de: <https://rm.coe.int/1680301bc3>

Andalucía Acoge. Stop Rumores. Recuperado de: <https://stoprumores.com/recursos/>

Antón, C. et al (2015). Manual de apoyo para la prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas. Observatorio Español del Racismo y xenofobia. Recuperado de: https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/4910_d_PrevenccionDeteccionAcoso.pdf

Arturo Torres. (2019). Aporofobia (rechazo a los pobres): *causas de este fenómeno*. Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/social/aporofobia>

Barker, M. (1981). *The New Racism: Conservatives and the Ideology of the Tribe*. Junction Books.

Bejerano, A. C. (2019). Toles, todos somos iguales, todos somos diferentes. *Revista digital de educación y formación del profesorado*, (16), 281-291. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7686121>

Carrión, M. C. (6 de abril de 2010). Intervención social en el abordaje y prevención de conductas de discriminación y violencia en adolescentes. Universidad de Murcia. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS1010110189A/7481>

Casás Arzú, M. E. (2018). El racismo y su proyección actual: ¿un fenómeno o un problema sin resolver?, *Cuadernos de Trabajo Social*. 31(1), 121-137. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/55732>

Castro, C. (2017). El Trabajo Social en el entorno educativo español. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (22), 12-25. Recuperado de: https://www.cgtrabajosocial.es/files/52bc5b6a6cada/EL_TRABAJO_Social_EDUCATIVO.pdf

Colino, C. Racismo. *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://webs.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/R/racismo.htm>

Comisión Europea. (18 de septiembre de 2020). Plan de Acción para invertir la tendencia en la lucha contra el racismo. Recuperado de: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_1654

Concha, M. (2012) Rol, perfil y espacio profesional del Trabajo Social en el ámbito educativo. Revista Cuadernos de Trabajo Social, 5, pp.11-26. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7308381>

Consejo General de Trabajo Social (23 de diciembre de 2015) El Trabajo Social en el Sistema Educativo. Recuperado de https://www.cgtrabajosocial.es/files/52bc5b6a6cada/EL_TRABAJO_SOCIAL_EDUCATIVO.pdf

Consejo General del Trabajo Social. (2012). Código Deontológico del Trabajo Social. Recuperado de: https://www.cgtrabajosocial.es/codigo_deontologico#:~:text=Art%C3%ADculo%207.y%20el%20Estado%20de%20Derecho.

Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica. (2020). Resumen ejecutivo: percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020. Gobierno de España. Recuperado de: https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/07-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_RESUMEN-ES-NAV.pdf

Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica. (2021). Legislación Europea. Gobierno de España. Recuperado de: <https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/europea/home.htm>

El Rincón Legal. (2 de junio de 2020). Legislación española en contra del racismo. Recuperado de: <https://elrinconlegal.com/legislacion-espanola-en-contra-del-racismo/>

Equal. Buenas prácticas y recomendaciones para la lucha contra el racismo y la xenofobia en el mercado de trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado de: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0019.htm

Gallego, F. (2010). Cómo abordar los rumores. Manual para comprenderlos y diseñar estrategias para contenerlos. Diputación de Barcelona. Recuperado de: https://www.getxo.eus/DocsPublic/inmigracion/SENSIBILIZACION/ANTIRUMORES/Como_abordar_Rumores.pdf

Gracia Nacarí, L. (2013). Discriminación racial dentro del ámbito universitario. *Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, (2), 111,116. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386395>

Grosfoguel, R. (2012). El concepto de «racismo» en Michel Foucault y Frantz Fanon: ¿teorizar desde la zona del ser o desde la zona del o no-ser? *Tabula Rasa*, (16), 79-102. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/396/39624572006.pdf>

Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito. Boletín Oficial del Estado, núm. 101, 28 de abril de 2015, pp. 36569 a 36598. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-4606

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, núm. 281, 24 de noviembre de 1995, pp. 25444. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa. Boletín Oficial del Estado, núm. 177, 24 de julio de 1980, pp. 16804 a 16805. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-15955>

Marín, J. (2003). Las “razas” biogenéticamente, no existen, pero el racismo sí, como ideología. *Revista Diálogo Educativo*, 4(9), 107-113. Recuperado de: <file:///C:/Users/Sandra/Downloads/6545-10712-1-SM.pdf>

Mata et Al. (2007). Racismo, adolescencia e inmigración: reconocer y afrontar el racismo desde una perspectiva educativa. *Emigra*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Ines-Gil-Jaurena/publication/230777850_Racismo_adolescencia_e_inmigracion_reconocer_y_afrontar_el_racismo_desde_una_perspectiva_educativa/links/09356c20ae37fe5652b8f068/Racismo-adolescencia-e-inmigracion-reconocer-y-afrontar-el-racismo-desde-una-perspectiva-educativa.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Red Antirumores Barcelona. Buenas prácticas comunitarias. Recuperado de: <http://www.buenaspracticacomunitarias.org/buenas-practicas/17-red-antirumores-barcelona-direccion-de-servicios-de-inmigracion-e-interculturalidad-del-ayuntamiento-de-barcelona.html>

Naciones Unidas. (2019). La Estrategia y Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre el Discurso de Odio. Recuperado de: https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/advising-and-mobilizing/Action_plan_on_hate_speech_ES.pdf

Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio. (2019). Informe de la evolución de los delitos de odio en España. Ministerio del Interior. Recuperado de: <http://www.interior.gob.es/documents/10180/11389243/INFORME+DELITOS+DE+ODIO+2019.pdf/86e3858d-96ef-4f07-a1c5-5c9975b8fc31>

Ortiz, M. (2008). Inmigración en las aulas: percepciones prejuiciosas de los docentes. *Revista de sociología*, 253-268. Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/90330/115511>

Pérez, M. (16 de diciembre de 2020). Definición de xenofobia. Concepto Definición. Recuperado de: <https://conceptodefinition.de/xenofobia/>

Real Decreto 891/2005, de 22 de julio, por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 204, 26 de agosto de 2005, pp. 29677 a 29625. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2005/08/26/pdfs/A29622-29625.pdf>

Rodríguez, B. (2019). ¿Qué diferencias hay entre racismo y xenofobia? Ayuda en Acción. Recuperado de: <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/derechos-humanos/diferencias-racismo-xenofobia/>

Rollnert, G. (2019). El discurso del odio: una lectura crítica de la regulación internacional. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 115 (3), 81-109. Recuperado de: <https://doi.org/10.18042/cepc/redc.115.03>

Rosario, A. El Racismo y la xenofobia como objeto de intervención social con jóvenes. Universidad de Valencia. Recuperado de: <https://www.serviciosocialesypoliticassociales.com/el-racismo-y-la-xenofobia-como-objeto-de-intervencion-social-con-jovenes>

Secretaría de Estado de Seguridad. (2020). Plan de acción de lucha contra los delitos de odio. Ministerio del Interior. Recuperado de: <http://www.interior.gob.es/documentos/642012/3479677/plan+de+accion+delitos+de+odio/d054f47a-70f3-4748-986b-264a93187521>

Secretaría General de Inmigración y Emigración. (4 de noviembre de 2011). Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. Ministerio del interior. Recuperado de: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0076.htm

Universidad de Valladolid. (14 de mayo de 2019). Líneas e actuación curso 2019-2020. Recuperado de: https://sede.uva.es/opencms/opencms/es/Tablones/Tablon_de_Anuncios/ACUERDOS_ORGANOS_COLEGIADOS/DocTablon_0156/Sellado_Acuerdos14mayo2019LneasEstrategicas.pdf

Yébenes, J et al. (2006). Intervención social contra el racismo y xenofobia. *Acciones e investigaciones sociales*, (1), 106. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2001978>

13. ANEXOS

Anexo 1:

CUESTIONARIO	
Grado universitario al que perteneces:	
<p>1. ¿Para ti que es el racismo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Manifestación violenta contra personas de otra cultura, raza, ideología, religión... <input type="checkbox"/> Cualquier distinción negativa con personas que sean de otra raza, religión, cultural, ideología... <input type="checkbox"/> Marginación o rechazo contra personas de otra cultura, raza, ideología, religión... <input type="checkbox"/> Otros. <p>2. ¿Qué opinas de la situación real de las minorías étnicas respecto al racismo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No tiene solución porque es un problema que siempre ha existido. <input type="checkbox"/> Se puede solucionar el problema si toda la sociedad se implica. <input type="checkbox"/> No es una situación tan grave como dicen. <input type="checkbox"/> Otros. <p>3. ¿Cada cuanto tiempo tienes contacto con minorías étnicas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Frecuente. <input type="checkbox"/> Habitual. <input type="checkbox"/> Esporádico. <input type="checkbox"/> Raro o inexistente. <p>4. Las quejas sociales hacia la inmigración son...</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Lógicas. <input type="checkbox"/> Justificadas. <input type="checkbox"/> Exageradas. <input type="checkbox"/> Excusas. <input type="checkbox"/> Otros. <p>5. ¿El racismo se puede justificar en algún caso?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Siempre. <input type="checkbox"/> Muchas veces. <input type="checkbox"/> Algunas veces. <input type="checkbox"/> En ningún caso. <input type="checkbox"/> Otros. <p>6. ¿Consideras que las personas inmigrantes hacen el suficiente esfuerzo para integrarse en la sociedad mayoritaria?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hacen todo lo que pueden. <input type="checkbox"/> Podrían esforzarse más. <input type="checkbox"/> No hacen nada para integrarse. <input type="checkbox"/> No quieren integrarse. <input type="checkbox"/> Otros. <p>7. ¿Las personas inmigrantes son responsables de su situación de discriminación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No son los culpables. <input type="checkbox"/> A veces si que provocan esas situaciones. <input type="checkbox"/> Su comportamiento es causa del racismo. <input type="checkbox"/> No tienen que quejarse, es su culpa. <input type="checkbox"/> Otros. <p>8. ¿Cómo crees que se puede ayudar en la lucha contra la discriminación racial?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dinero. <input type="checkbox"/> Amistad. 	<p>11. La imagen que se muestra en los medios de comunicación sobre las personas inmigrantes ¿se corresponde con la realidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Siempre. <input type="checkbox"/> A veces, <input type="checkbox"/> Casi nunca. <input type="checkbox"/> Nunca. <input type="checkbox"/> Otros. <p>12. ¿Los jóvenes son más abiertos al tema de la interculturalidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Siempre. <input type="checkbox"/> Casi siempre. <input type="checkbox"/> A veces. <input type="checkbox"/> No, son más cerrados. <input type="checkbox"/> Otros. <p>12. En materia de interculturalidad y lucha contra el racismo, las Facultades o instituciones de educación... Se deberían de preocupar más sobre estos temas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ya se preocupan lo suficiente. <input type="checkbox"/> Tienden a descuidar estos temas. <input type="checkbox"/> No tienen por qué hacer este papel. <input type="checkbox"/> Otros. <p>13. La educación intercultural se debe desarrollar... En todos los centros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> En los centros en los que haya alumnos inmigrantes con problemas y conflictos. <input type="checkbox"/> En los centros que tengan mucho alumnado inmigrante. <input type="checkbox"/> Otros. <p>14. Las personas inmigrantes tienen dificultades en la universidad porque (se pueden escoger varias opciones)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vienen sin formación. <input type="checkbox"/> No ponen interés. <input type="checkbox"/> Tienen dificultades en el lenguaje. <input type="checkbox"/> El profesorado tiene poca formación pedagógica. <input type="checkbox"/> La universidad no está pensada para ellos. <input type="checkbox"/> La administración no dispone de recursos suficientes. <input type="checkbox"/> Otros. <p>15. El hecho de que haya alumnado de culturas diferentes lo considero...</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Una fuente de enriquecimiento. <input type="checkbox"/> Un motivo que me impulsa a formarme. <input type="checkbox"/> Un reto para los profesionales. <input type="checkbox"/> Un problema educativo. <p>16. ¿Nuestra cultura es mejor que a la que pertenecen las personas inmigrantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Por supuesto. <input type="checkbox"/> Sí, pero con matices. <input type="checkbox"/> Algunos aspectos sí. <input type="checkbox"/> En desacuerdo.

<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Educación. <input type="checkbox"/> Pienso que no hay que ayudarles. <input type="checkbox"/> Otros. <p>9. ¿Los estereotipos que se asignan al colectivo inmigrante son reales?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La fama se la crean ellos. <input type="checkbox"/> Muchas veces sí son ciertos. <input type="checkbox"/> No, suelen ser bulos. <input type="checkbox"/> No son reales casi nunca. <input type="checkbox"/> Otros. <p>10. ¿Piensas que existe racismo en los medios de comunicación de masas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Son muy frecuentes las actitudes racistas que se dan. <input type="checkbox"/> De vez en cuando. <input type="checkbox"/> No hay que generalizar, es de forma muy esporádica. <input type="checkbox"/> Los medios de comunicación de masas no son racistas. <input type="checkbox"/> Otros. 	<p>17. ¿Piensas que alumnos inmigrantes suelen ser problemáticos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí. <input type="checkbox"/> Sí, pero con matices. <input type="checkbox"/> En desacuerdo. <p>18. En caso de que estés de acuerdo con la pregunta anterior ¿qué alumnos crees que son los más problemáticos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gitanos/as <input type="checkbox"/> Sudamericanos/as. <input type="checkbox"/> Árabes. <input type="checkbox"/> Europeos. <input type="checkbox"/> Africanos/as. <input type="checkbox"/> Orientales. <input type="checkbox"/> Australianos. <input type="checkbox"/> Otros.
<p><i>“Las guerras seguirán mientras el color de la piel siga siendo más importante que el color de los ojos” (Bob Marley, 1970)</i></p>	

Fuente: elaboración propia