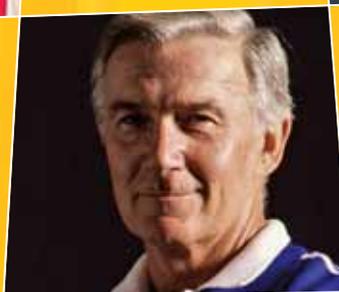
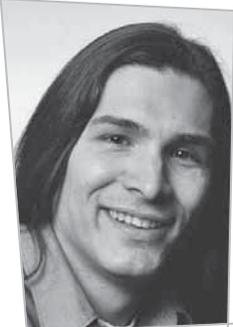


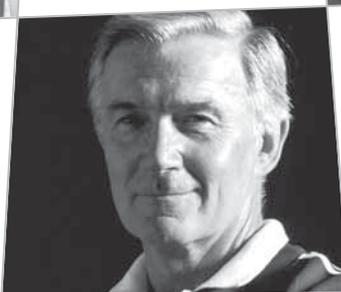


CÓMO ENFRENTAR EL RACISMO EN UNA NACIÓN DIVERSA





CÓMO ENFRENTAR EL RACISMO
EN UNA NACIÓN DIVERSA





STUDY CIRCLES
RESOURCE CENTER

Helping People Work Together
For Creative Community Change

Esta guía de discusión fue desarrollada y producida por el **Study Circles Resource Center** (SCRC). El SCRC es el proyecto principal de la Fundación Paul. J. Aicher, una organización nacional, apolítica, y sin fines de lucro. Ayudamos a comunidades a desarrollar su propia capacidad de resolver problemas mediante el diálogo, involucrando a muchas personas de diversas razas, clases sociales, edades, y perspectivas políticas. Colaboramos con vecindarios, pueblos y ciudades, regiones, y estados — con atención especial a las dimensiones raciales y étnicas de los problemas que enfrentan.

Desde el año 1989, el SCRC ha estado ayudando a personas a llevar a cabo esta labor en todas partes de nuestro país. Nuestra organización ha crecido — con un personal formado de 13 miembros a tiempo completo, además de varios asociados en todas partes del país, y una red que incluye cientos de comunidades. Ofrecemos consejos y capacitación, aplicando lo que aprendemos en beneficio de otras comunidades. Esta labor ha producido estrategias y procesos efectivos e innovadores con un récord demostrado de avanzar los esfuerzos de personas en búsqueda de maneras de organizar sesiones de diálogo que efectúan cambios en los lugares donde viven.

Queremos ayudar a efectuar cambios duraderos en su comunidad. Por favor, consulte nuestro sitio Web en www.studycircles.org para conseguir información de cómo crear programas de diálogo-a-acción a gran escala involucrando a cientos (y a veces miles) de residentes. Para conseguir nuestra ayuda, llámenos al 860-928-2616, o contáctenos por correo electrónico a scrc@studycircles.org.

Esta guía, ***Cómo enfrentar el racismo en una nación diversa***, está disponible en nuestro sitio Web en español e inglés y también del SCRC en forma de folleto.

Autores: Carolyne Miller Abdullah y Susan McCormack
Editor contribuyente: Molly Holme Barrett
Asistente de investigación: Nick Connell
Asistente editorial: Phil Rose
Traductores: Alvino E. Fantini y Beatriz C. Fantini
Diseño y gráfica: OmniStudio
Producción: Carrie Boron y Francine Nichols

Extendemos nuestro agradecimiento especial al equipo conceptual por su asistencia en todas las fases del desarrollo de esta guía:

Jon Abercrombie, Common Focus, Decatur, Georgia; Asociado decano, SCRC
Sarah vL. Campbell, Directora decano de programas, SCRC
Fran Frazier, Asociada decano, SCRC
John Landesman, Director, Montgomery County, Maryland, Public Schools Study Circles Program; Asociado decano, SCRC
William T. Lewis, Sr., Director de diversidad, Indiana University Kelley School of Business; Asociado decano, SCRC
Amy Malick, Directora de comunicaciones, SCRC
Martha L. McCoy, Directora ejecutiva, SCRC
Gloria Mengual, Directora de programas, SCRC
Patrick L. Scully, Asistente al director, SCRC
Barbara Yasui, Docente, Everett Community College, Everett, Washington; Asociada decano, SCRC

© 2006 por The Paul J. Aicher Foundation

Regla de Permisos: Está permitido fotocopiar esta guía para el propósito de organizar programas de círculos de estudio en gran escala. La reproducción de cualquier parte de esta guía para cualquier otro propósito requiere nuestro permiso por escrito.

ÍNDICE

NOTA A NUESTROS LECTORES	4
---------------------------------------	---

INTRODUCCIÓN	6
---------------------------	---

Cómo organizar el diálogo para efectuar cambio	7
--	---

Cómo lograr progreso en su comunidad	7
--	---

¿Adónde nos llevará todo esto?	8
--------------------------------------	---

Ejemplos del impacto del círculo de estudio	8
---	---

Una visión general del proceso del círculo de estudio	9
---	---

SESIONES DE DISCUSIÓN

Sesión 1: Cómo establecer conexiones	10
---	----

Sesión 2: Nuestros orígenes étnicos y raciales	13
---	----

Sesión 3: Nuestro país con desigualdades	16
---	----

Sesión 4: ¿Por qué existen las desigualdades	25
---	----

Sesión 5: Un repaso de nuestra comunidad	29
---	----

Sesión 6: De la palabra a la acción	33
--	----

MATERIALES ADICIONALES

El foro de acción	40
-------------------------	----

Cómo crear y utilizar una hoja de datos comunitarios	41
--	----

Información de los "grupos homogéneos"	42
--	----

Cómo el diálogo de "grupos homogéneos" se relaciona al proceso de círculos de estudio	43
---	----

Sugerencias para facilitadores	44
--------------------------------------	----

Para más información	49
----------------------------	----

Reconocimientos	55
-----------------------	----

Nota al lector: Debido a que el español es usado en muchos países, existen muchas versiones regionales. La versión usada en esta guía trata de representar un lenguaje estándar y general, evitando expresiones locales en cuanto sea posible para así facilitar la máxima comprensión a lectores de habla española de todas las proveniencias.

NOTA A NUESTROS LECTORES

Estimado lector,

Quisiéramos compartir algunos de los retos que enfrentamos al tratar de escribir esta guía. Al mismo tiempo, quisiéramos contar lo que figuró en nuestro pensamiento y algunas de las elecciones que hicimos en el proceso.

Para algunos de nosotros, puede ser difícil hablar del racismo. Estas conversaciones abordan temas de poder y privilegio, de miedo e ira, y de esperanza y desilusión. Sin embargo, todo esto vale la pena. Hemos descubierto que muchas personas ya están listas a tomar riesgos. Nos confirman que una conversación honesta sirve como una fuerza fuerte para efectuar cambio — en sí mismos, en sus relaciones, en sus organizaciones, y en sus comunidades.

También es difícil escribir sobre el racismo. Por eso, queremos que esta guía ayude a que todos se sientan bienvenidos a participar en una conversación sobre estos temas difíciles. Como escritores, formamos un equipo bi-racial y contamos con la ayuda directa de un equipo étnicamente diverso. Tuvimos muchas conversaciones honestas y difíciles durante la creación de esta guía. En el proceso, desarrollamos mayor confianza, una comprensión más profunda de los temas, y un compromiso aún más firme para abordar temas de racismo.

Mientras escribíamos esta guía, volvimos a menudo a tres temas importantes: influencia del lenguaje; nuestro compromiso a ser siempre inclusivos; y nuestro compromiso a enfocar en aspectos estructurales e institucionales del racismo.

Encontrar las palabras más apropiadas para ayudar a las personas a hablar del racismo resulta difícil. ¿Cuáles palabras sirven mejor para un diálogo productivo? Por ejemplo, ¿debemos emplear la palabra “raza” aún cuando la ciencia moderna nos informa que no hay base para este concepto? ¿Cómo denominar a los diferentes grupos de personas? ¿Debemos emplear frases como “personas de color,” “grupos minoritarios,” “grupos culturales,” “grupos étnicos?” ¿Qué tal términos como el “racismo institucional,” o el “privilegio blanco?”

Sabemos que todas estas palabras tienen diferente significado para diferentes personas, o son nuevas para otros. Decidimos usar una variedad de palabras y expresiones, y le invitamos a que comente sobre el lenguaje durante su diálogo. Tenga la mente abierta a otras ideas. Busque palabras que mejor funcionen para usted, y explore los términos y descripciones. Hable de otros significados y del impacto que tienen las palabras que usan las personas. Esta guía provee la apertura: Esperamos que usted haga el resto de esta importante labor con otros en su comunidad.

También enfrentamos otro reto. ¿Cómo podemos asegurar que las discusiones que siguen a esta guía sean inclusivas? Queremos asegurar que personas de toda antecedencia sientan que tienen un lugar importante en el diálogo. Escuchamos las experiencias de muchos grupos, incluyendo la de los inmigrantes recientes y personas multi-raciales. Un reto es que muchos piensan en el racismo únicamente en términos de “negros” y “blancos.” Aunque sea esencial reconocer la historia particular

de los afro-americanos en los Estados Unidos, personas de todo origen racial y étnico tienen lugar en la conversación. Para este fin, proveemos una gama amplia de ejemplos y de preguntas directas. Cualquiera que sean sus propios antecedentes, le invitamos a que hable de sus propias experiencias y que escuche mientras otros comparten las suyas.

Por último, luchamos por encontrar maneras de ayudar a que los participantes hablen de los muchos aspectos del racismo. El racismo es un tema complejo y se manifiesta de muchas maneras — en relaciones personales, en desigualdades conforme con las divisiones raciales y étnicas, y en las instituciones y estructuras básicas de nuestra sociedad. Hemos dedicado varios segmentos principales a cada una de estas áreas, para que considere el racismo desde muchas perspectivas. Esperamos que esto le ayude a trabajar con otros para encontrar soluciones y tomar alguna acción.

Si usted está organizando un programa de círculo de estudio, lo más importante que puede hacer para crear el diálogo inclusivo es reunir a participantes de todos los ámbitos de la comunidad. Los círculos de estudio con participantes diversos ofrecen una oportunidad única para explorar los temas desde una variedad de experiencias y perspectivas. Piense en la diversidad en términos de creencias además de identidad. Incluya a toda clase de persona que forma su comunidad — euro-americanos, afro-americanos, americanos-asiáticos, americanos-nativos, latinos, hombres y mujeres, liberales y conservadores, jóvenes y personas mayores, inmigrantes recientes,

y personas de todas las denominaciones religiosas. Al mismo tiempo que estos materiales de discusión juegan un papel clave, recuerde que al centro de su trabajo está la necesidad de involucrar a toda la comunidad, y de demostrar a los miembros que su participación hace alguna diferencia.

Desde la publicación de la primera edición de esta guía en el año 1992, ha sido utilizada en miles de círculos de estudio en todas partes de los Estados Unidos. Estos círculos se han llevado a cabo en comunidades tan diversas como Los Ángeles, California, y Lima, Ohio. Participantes, facilitadores, y organizadores de todas partes del país nos han ofrecido importantes comentarios. A todos aquéllos que compartieron sus ideas y observaciones, estamos agradecidos. Hemos puesto atención, y nos hemos esforzado en aprovechar su sabiduría y conocimientos. Esperamos que esta guía de discusión sirva de inspiración y de apoyo para beneficio de un diálogo productivo. Y esperamos que su diálogo conduzca a la acción y al cambio deseado. Le invitamos a que nos envíe sus ideas sobre estos materiales para así poder continuar mejorándolos.

Esperamos que *Cómo enfrentar el racismo en una nación diversa* ayude a crear un proceso democrático donde todos se sientan bienvenidos y donde cada voz sea escuchada. Sin embargo, la guía es sólo un punto de partida. Cuando todos los miembros se reúnan en el diálogo, es cuando realmente el proceso adquiere su propia vida.

**Carolyn Miller Abdullah
y Susan McCormack**

INTRODUCCIÓN

El racismo afecta a todos los miembros de una comunidad y a la calidad de vida de todos. Se manifiesta en forma de desigualdades entre grupos y en tensiones entre personas de los diferentes grupos étnicos. Para poder lograr una comunidad sana y un país fuerte, tenemos que enfrentar el racismo directamente. En una democracia, tiene que haber maneras para que todos tengan una voz en la búsqueda de soluciones y en la manera en que éstas se llevan a cabo.

En cuanto a enfrentar el tema del racismo en nuestro país, estamos en un momento de transición. Este momento en nuestra historia ofrece nuevos retos. También ofrece nuevas oportunidades para mejorar las cosas.

Una señal de cambio ocurrió después de que los huracanes azotaron la costa del Golfo en 2005. Hubo un cambio importante en nuestro diálogo a nivel nacional. Más y más personas comenzaron a hablar de las maneras en que el racismo se manifiesta — no

sólo en actitudes individuales sino en instituciones, en lugares públicos, y en la cultura. Más personas enfocan en las diferencias entre grupos raciales y étnicos en áreas claves — en la educación, la vivienda, la atención médica, el sistema jurídico, y las oportunidades de empleo. Aunque no todos estén de acuerdo en cuanto a la naturaleza del racismo en nuestro país, personas de toda clase y perspectivas políticas ven que es un reto serio.

Otro indicio de cambio es que las comunidades en todas partes de los Estados Unidos se están volviendo más y más diversas. Muchas comunidades están buscando mejores maneras de administrar estos cambios. Quieren crear lugares donde todos puedan prosperar. Más y más personas ven que el racismo no es tema sólo de “negros” y “blancos.” Afecta a todos — afro-americanos, euro-americanos, americanos nativos, americanos-asiáticos, latinos, americanos-árabes, los que son multi-raciales, y los que se describen sencillamente como “americanos.”

El papel del racismo en nuestra historia nacional

No debe sorprendernos que el asunto de raza figure como un factor importante hoy. El racismo siempre ha jugado un papel importante en nuestra historia. Ha funcionado en contra de los principios fundamentales de igualdad y justicia. De hecho, hemos visto:

- guerras en contra de tribus de americanos-nativos y discriminación en contra de la gente nativa;
- la esclavitud de africanos seguida por la opresión de afro-americanos después de terminar la esclavitud;
- la encarcelación de japoneses-americanos durante la Segunda Guerra Mundial; y
- la discriminación de inmigrantes.

Todo esto, y más, surge de la creencia de que se consideran las personas inferiores o superiores basadas en su etnicidad o color de su piel.

La lucha para lograr una igualdad racial también ha jugado un papel importante en nuestro país. Debido a luchas individuales y colectivas, han habido cambios positivos. El movimiento por los derechos civiles logró muchas victorias importantes. Se volvió como un rayo de esperanza para otros movimientos democráticos en el mundo.

Sin embargo, aún hoy, siguen surgiendo incidentes de racismo en maneras nuevas y complejas. Un creciente número de personas reconoce que el racismo y sus efectos están arraigados a nuestras instituciones, nuestras prácticas, y nuestra cultura, impidiendo que tengamos el tipo de país y de comunidades que ambicionamos. Mientras seguimos hablando de la importancia de la democracia en el mundo, los problemas de racismo en nuestro propio país, presentan una oportunidad para enfocar en nuestra propia democracia aquí.

Cómo organizar el diálogo para efectuar cambio

Si vamos a progresar en nuestras comunidades y en nuestro país, personas de todos los antecedentes y perspectivas tienen que trabajar juntas para enfocar en el racismo y en las desigualdades.

Necesitamos el diálogo democrático, organizado a gran escala, para que personas de todo origen racial y étnico puedan:

- > **Escucharse respetuosamente.** A través del diálogo, pueden compartir sus experiencias e inquietudes, y reformular los estereotipos. Pueden entenderse mejor, y establecer relaciones personales que les permita trabajar juntas.
- > **Examinar diferentes perspectivas de un tema y explorar sus inquietudes mutuas.** Cuando las personas aprenden más sobre problemas públicos e investigan sus desavenencias, comienzan a encontrar las inquietudes mutuas. Después, descubren que pueden trabajar juntas, y comienzan a solucionar problemas.
- > **Buscar maneras prácticas de enfocar en el racismo y la desigualdad.** A través del diálogo, las personas establecen nuevas redes comunitarias y nuevas ideas para la acción y el cambio. Una organización fuerte a nivel comunitario ayuda a colaborar con otros para conectar lo dicho con la acción.
- > **Iniciar alguna acción conforme con sus ideas, y probar las soluciones a largo plazo.** El diálogo sobre el racismo puede conducir a la solución de muchos problemas comunitarios en forma democrática — la educación, las relaciones entre la comunidad y la policía, la pobreza, y otros. A lo largo de los años, las comunidades pueden asesorar su progreso. Algunas comunidades pueden colaborar con otras — en el mismo estado o en otras partes del país — para encontrar soluciones regionales y aún nacionales.

Un creciente número de comunidades está estableciendo continuos diálogos democráticos y acciones contra el racismo. Están encontrando cómo

involucrar a personas de todos los orígenes raciales, étnicos, culturales, de todas las tendencias políticas, todas las religiones, todos los niveles de educación, todos los niveles de ingreso, y todos los ámbitos de la vida. Están descubriendo cómo proceder del diálogo hacia el cambio individual y a la acción colectiva.

Mientras más personas se involucren en esta labor tan importante, encontraremos maneras de alcanzar los ideales de igualdad y justicia. Juntos, crearemos comunidades fuertes, donde todos tenemos una voz.

Cómo lograr progreso en su comunidad

Esta guía es un instrumento para ayudarle a facilitar conversaciones a nivel comunitario para efectuar cambio. Por favor, no solamente lo lea. ¡*Utilícelo!*

En el año 1992, el Study Circles Resource Center publicó la primera guía de círculo de estudio sobre el racismo y relaciones raciales. Desde entonces, hemos ayudado a cientos de comunidades, en todas partes de los Estados Unidos, a crear programas de círculo de estudio. Hemos aprendido mucho de lo que funciona; así que esta guía tiene algunos aspectos nuevos que le ayudarán a:

- Establecer maneras para que personas de todos los antecedentes raciales y étnicos puedan conversar de manera franca y honesta
- Establecer maneras para que los participantes vean y comprendan los efectos “invisibles” del racismo.
- Fomentar conversaciones que son significativas tanto para “principiantes” como para aquéllos quienes han trabajado con estos temas por mucho tiempo.
- Tener conversaciones que examinan el aspecto “negro y blanco” del racismo, además de otros aspectos étnicos y culturales.
- Examinar la situación nacional y ver cómo se manifiesta a nivel local.
- Investigar los retos y los recursos en su comunidad, y crear planes para efectuar cambio.

Estas conversaciones — cuando son parte de un programa comunitario diverso y a gran escala — pueden formar el centro de cambios a largo plazo en la cultura, en las instituciones, y en las políticas de su comunidad.

Un programa de círculo de estudio...

- es organizado por un grupo diverso de personas quienes representan toda la comunidad.
- incluye un gran número de personas quienes vienen de todos los ámbitos de la comunidad.
- tiene materiales de discusión apropiados y fáciles de usar.
- emplea a facilitadores capacitados quienes reflejan la diversidad que hay en la comunidad.
- promueve acción en la comunidad al terminar los círculos de estudio.

Un círculo de estudio...

- es un grupo pequeño y diverso de 8 a 12 personas.
- se reúne a través de varias sesiones de dos horas cada una.
- establece sus propias reglas de procedimiento. Esto ayuda a que el grupo se responsabilice por la calidad de la discusión.
- es guiado por un facilitador imparcial quien ayuda a enfocar la discusión. No está allí para enseñar el tema al grupo.
- comienza con anécdotas personales, y luego ayuda al grupo a examinar un tema desde varios puntos de vista. Después, explora posibles soluciones. Por último, hacen planes de acción para efectuar cambio.

¿Adónde nos llevará todo esto?

En su círculo de estudio, estarán creando una visión para efectuar cambio en su comunidad. Durante la última sesión del círculo de estudio, enfocarán en ideas de acción. En la mayoría de los programas, estas ideas serán presentadas en un “foro de acción” a nivel comunitario. El foro se llevará a cabo después de terminar todos los círculos. Luego, los que quieran, trabajarán juntos con otros miembros de la comunidad para implementar las acciones.

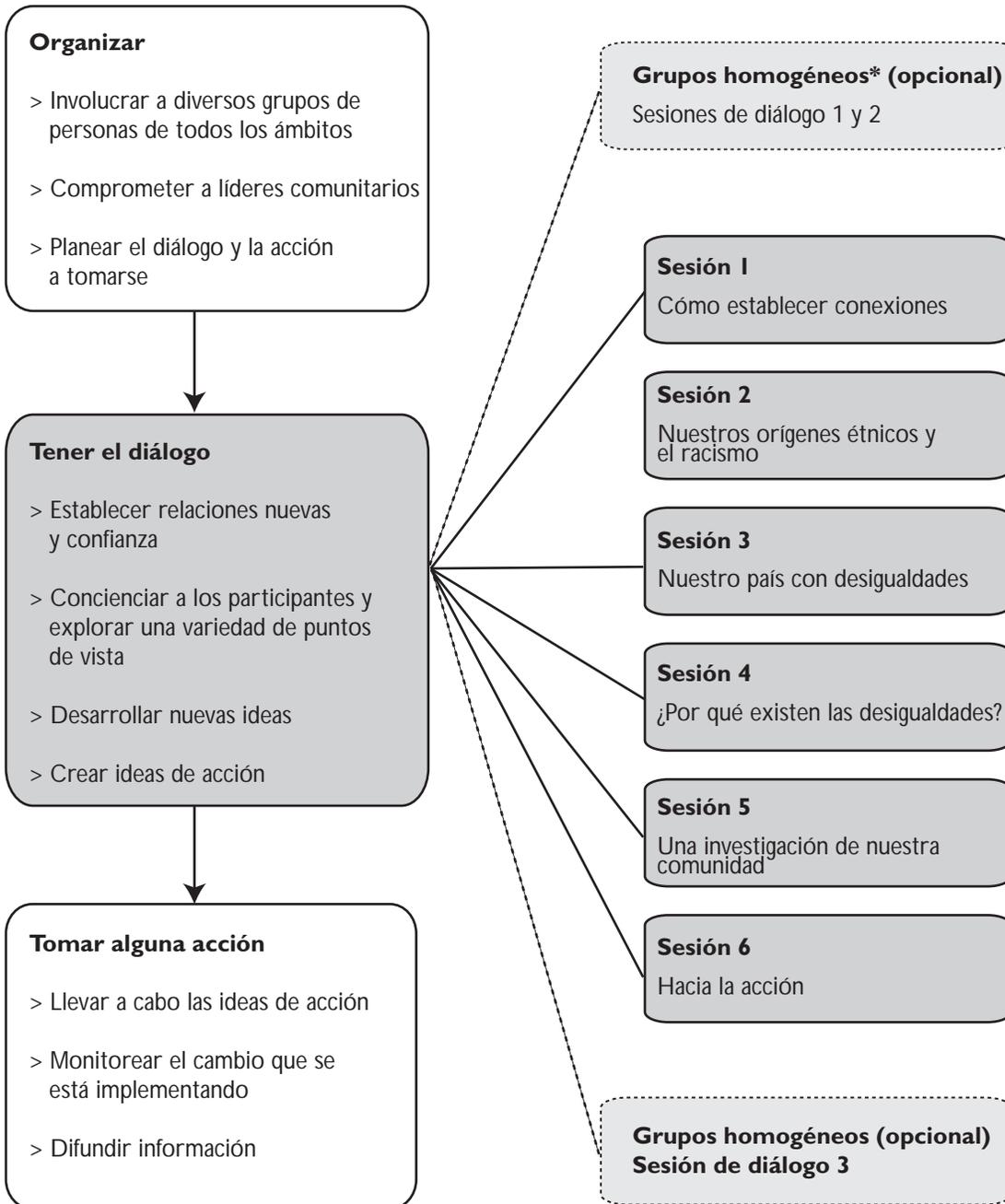
Los resultados de los círculos de estudio difieren de una comunidad a otra. A continuación, hay ejemplos de los resultados logrados en algunas comunidades donde llevaron a cabo círculos de estudio para enfrentar el racismo.

Al iniciar los círculos de estudio, por favor consulten nuestro sitio en la Web, www.studycircles.org para consejos de cómo organizar un programa. No deje de leer los relatos sobre el impacto que tuvieron programas de círculos de estudio en otras comunidades. También puede telefonar al Study Circles Resource Center para ayuda. Podemos compartir lecciones y resultados efectuados en otras comunidades, y ponerlo en contacto con personas que están organizando programas similares. El SCRC puede proveer asistencia técnica de acuerdo a las necesidades de su comunidad. Queremos aprender junto con usted. Trabajando juntos, podemos crear nuevas maneras de responder a estos temas críticos y así efectuar cambio.

Ejemplos del impacto del círculo de estudio

Cambios en comportamiento y actitudes individuales	Muchas personas han comenzado a hablar públicamente en contra de los estereotipos negativos. Están más inclinadas a interrumpir o cuestionar acciones perjudiciales a otros.
Creación de relaciones y redes nuevas	La ciudad de Fayetteville, en North Carolina, Fayetteville State University, Fayetteville Technical Community College, y el distrito escolar, colaboran para crear un nuevo cuartel de bomberos y un programa nuevo sobre incendios. Su meta es integrar a más gente de color en el departamento municipal de bomberos.
Cambios institucionales	La ciudad de Springfield, Illinois, cambió sus prácticas de empleo y está trabajando para crear un equipo de empleados municipales más diverso como consecuencia de ideas y relaciones formadas en los círculos de estudio.
Cambios en políticas públicas	El estado de Vermont pasó una ley estatal prohibiendo el abuso y la discriminación racial y étnica. Llamadas de participantes de círculos de estudio de todo origen, apoyaron esta ley y la hicieron posible.
Cambios en dinámicas comunitarias	Desde el año 1996, en Aurora, Illinois, al menos 4.000 personas han participado en círculos de estudio sobre temas de racismo y diversidad. La ciudad y muchos oficiales públicos han ayudado a crear una comunidad donde personas de diferentes razas pueden ahora socializar más fácilmente. La discriminación de parte de otros estudiantes ha disminuido donde los alumnos están participando en diálogos, ambos en la escuela media y en la escuela secundaria, y grupos vecindarios utilizan los círculos de estudio para resolver una variedad de problemas.

Una visión general del proceso del círculo de estudio



*Para más información sobre grupos homogéneos, véase la página 42-43

SESIÓN 1

Cómo establecer conexiones

Nota al facilitador para la Parte 1

- Preséntese a sí mismo en su papel de facilitador. Explique que su papel es ayudar a los miembros del grupo a tener una conversación que permita que se escuchen todas las voces. Aclare que usted mismo no compartirá sus propias anécdotas ni puntos de vista, ni apoyará a ninguna agenda en particular.
- Refiérase a la página 9 de esta guía de discusión para una visión general del proceso del círculo de estudio.

Nota al facilitador para la Parte 3

- Invite a los miembros a que compartan sus expectativas e inquietudes. Esto se puede hacer con el grupo entero o en parejas. Para hacerlo en parejas, pida los miembros a que hablen con la persona de a lado, o que se pongan todos de pie y que vayan cambiando de pareja hasta que hayan compartido sus expectativas e inquietudes con varios miembros del grupo.
- Anote las expectativas e inquietudes expresadas en un pliego de papel y colóquelo en un lugar donde todos lo puedan ver.

Vamos a establecer el escenario para el círculo de estudio. Hoy, compartiremos nuestras propias historias y perspectivas. Para muchos de nosotros, resultará un poco difícil hablar de estos temas. Este círculo de estudio nos ayudará.

Algunas personas querrán tomar alguna acción y no sólo hablar. El proceso de nuestro círculo de estudio eventualmente nos conducirá a la acción y al cambio en la comunidad.

PARTE 1: Introducciones/¿Quiénes somos? (15 minutos)



Diga su nombre y dónde vive.

PARTE 2: Visión general del proceso del círculo de estudio (5 minutos)



Antes de comenzar, pasaremos algunos minutos hablando de cómo funciona el círculo de estudio. Véanse las notas preliminares en la página 9.

PARTE 3: Nuestras expectativas e inquietudes para el círculo de estudio (15 minutos)



1. ¿Qué anticipamos como resultado de este proceso?
2. ¿Cuáles son sus expectativas al comenzar este círculo de estudio?
3. ¿Cuáles son sus inquietudes?

PARTE 4: Procedimiento para este círculo de estudio (15 minutos)

Para ayudar a que este círculo de estudio funcione bien, pongámonos de acuerdo sobre cómo vamos a conducir la conversación. Podemos usar la siguiente lista para ayudarnos a pensar en nuestras propias reglas.

- Ser respetuosos.
- Todos tienen oportunidad para expresarse.
- Compartimos el tiempo que tenemos para conversar.
- Una sola persona habla a la vez. Dé su propia opinión, no hable por los demás.
- Si uno se siente ofendido o molesto, dígalos y explique por qué.
- Puede no estar de acuerdo, pero no lo tome en forma personal. Enfoque en el tema. No hable mal de los otros ni use lenguaje inapropiado.
- Todos ayudan al facilitador a enfocar en el tema y a mantener la conversación en progreso.
- Las anécdotas personales se quedan “dentro del círculo,” al menos que el grupo haya dado permiso para contárselas a otros.

PARTE 5: Cómo establecer conexiones (60 minutos)

1. Hable por unos minutos de su origen racial o étnico.
2. Narre un incidente o dé un ejemplo para demostrar cómo su origen o proveniencia ha afectado sus ideas del racismo y de otros grupos étnicos. ¿Cuándo fue la primera vez que se dio cuenta que otras personas representan diferentes razas o étnias? ¿Cuál es su primera memoria de este evento?
3. ¿Ha experimentado el racismo o la discriminación alguna vez? ¿Lo ha observado alguna vez? ¿Cómo le ha afectado a usted o a otros a quienes conoce?
4. ¿Cómo cree que los jóvenes de hoy ven el racismo? Compare sus perspectivas con respecto a diferentes grupos raciales o étnicos con las creencias de sus padres. ¿En qué se parecen? ¿Cómo difieren?
5. Puede haber escuchado a miembros de su familia, amigos, colegas, o vecinos hacer comentarios perjudiciales. ¿Cómo cree que han aprendido estos prejuicios? ¿Cómo siente cuando escucha a otros hablar de esta manera? ¿Cómo reacciona?

Nota a facilitador para la Parte 4

- Ayude a los miembros a hacer una lista de reglas para garantizar un diálogo productivo y respetuoso. Primero, refiérase a la lista modelo de reglas (también conocidas como reglas de procedimiento).
- Anote las reglas en un pliego de papel, y colóquelo en un lugar donde todos lo puedan ver.

Nota al facilitador para la Parte 5

No es necesario que los participantes respondan a todas las preguntas. Algunos grupos prefieren tener una discusión profunda sobre una o dos preguntas, mientras otros prefieren repasar todas las preguntas.

Nota al facilitador para la Parte 6

- Después de las últimas preguntas, invite a voluntarios a que compartan algunos comentarios interesantes de sus conversaciones en parejas.
- Pida a todos que traigan algo para la Sesión 2 que representa su origen racial o étnico. Puede ser un cuadro o dibujo, una poesía, comida, o música para compartir con el grupo.

PARTE 6: Clausura (10 minutos)

Diríjase a su compañero de a lado y discuta lo siguiente.

1. ¿Cómo le hizo sentir participar en esta conversación? ¿Ha notado algunos temas comunes?
2. Hable de cómo estuvo el círculo de estudio.
¿Hay algo que le gustaría cambiar para la próxima sesión?

Para la próxima sesión:

Traiga algo para compartir con el grupo. Debe ser un artículo que demuestra algo relacionado con su origen racial o étnico. Puede ser un cuadro, un dibujo, un objeto, una poesía, comida, música, o cualquier otra cosa.

SESIÓN 2

Nuestros orígenes étnicos y raciales

Muchas veces, pensamos en el racismo como algo que solamente afecta a los “negros” y los “blancos.” Sin embargo, nuestros retos son mucho más complicados que esto. Ahora, aprenderemos más sobre quiénes somos y de dónde somos. Investigaremos cómo nuestro origen afecta la manera en que nos relacionamos uno al otro y a la comunidad. Esto nos ayudará a aprender más sobre la naturaleza del racismo. Y nos ayudará a trabajar juntos para mejorar nuestra comunidad.

PARTE 1: Cómo establecer conexiones

(30 minutos)

1. Revise las reglas de procedimiento.
2. Comparta los objetos culturales.
 - Describa lo que trajo.
 - ¿Por que lo escogió?
 - ¿Qué representa de su origen y quién es usted hoy?
3. ¿Qué tienen en común las cosas que hemos traído? ¿En qué difieren?

PARTE 2: ESTUDIOS DE CASO

(60 minutos)

Los estudios de caso en la siguiente página nos ayudarán a hablar de conflictos étnicos y raciales. Lea la lista de casos y elija algunos para discutir.

1. ¿Cuáles casos le llaman más la atención? ¿Por qué cree que algunas personas se comportan de la manera en que lo hacen?
2. ¿Reflejan algo que también ocurre en su comunidad? Cuente cómo es que algo así le ha pasado a usted, o a su familia. ¿Por qué esto le parece importante?

Nota al facilitador para la Parte 1

Coloque y repase las reglas de procedimiento de la Sesión 1.

Nota al facilitador para la Parte 2

Lea todos los estudios de caso en voz alta, o invite a voluntarios a que tomen turnos para leerlos. Informe al grupo que lo más probable es que no haya tiempo para discutir todos los casos. Invite a los miembros a seleccionar unos cuantos para discutir.

Estudios de caso

Caso 1

Una señora latina habla inglés con acento. Siente que sus compañeros de trabajo no la toman en serio.

Caso 2

En un vecindario diverso, las familias se esfuerzan para sobrevivir económicamente. Llegan algunas personas recién inmigradas de otros países. Los nuevos inmigrantes reciben mucha atención y ayuda de la comunidad. Los vecinos que han vivido allí por mucho tiempo se sienten molestos porque sus necesidades han sido ignoradas.

Caso 3

Una persona blanca solicita empleo como policía, pero no la aceptan. Una persona de color con las mismas calificaciones obtiene el trabajo.

Caso 4

Una pareja afro-americana advierte a sus hijos tener cuidado especial en el centro comercial. Les recuerdan que se mantengan juntos. También les dicen que guarden recibos de todas sus compras.

Caso 5

Los organizadores de una feria multicultural están molestos. Invitaron a un miembro de la comunidad de indígenas Sioux a demostrar una ceremonia típica de su grupo, pero éste rehusó.

Caso 6

Después del anuncio en las noticias de un ataque terrorista, un señor del Medio Oriente cancela sus planes de viaje. Tiene miedo de ser tratado mal por los guardias del aeropuerto.

Caso 7

Un oficial bancario, encargado de préstamos, frecuentemente rechaza préstamos a gente de color. Esto ocurre aún cuando demuestran que tienen un buen récord de crédito.

Caso 8

Después de salir del cine, una pareja blanca está en camino a su auto. Observan a un grupo de jóvenes negros que se les aproxima. La pareja cruza al otro lado de la calle.

Caso 9

En un “chat room” de la Internet, un grupo de alumnos escribe insultos raciales acerca de otro compañero de clase.

Caso 10

Un señor entra a una tienda local de la comunidad. Siente que el gerente, que es de otro grupo étnico, le está vigilando. Cree que el gerente le desconfía.

Caso 11

Un euro-americano se molesta porque muchos de los periódicos en el kiosko local están en español.

Caso 12

Una estudiante americano-asiática se siente presionada por parte de sus profesores y otros alumnos. Todos esperan que ella saque las mejores calificaciones de la clase en todas las materias.

Caso 13

Un funcionario de la ciudad emplea a una señora latina. Su trabajo consiste en trabajar con la oficina del alcalde y la creciente comunidad de latinos. Algunos afro-americanos se preguntan por qué no se ha empleado a nadie para desempeñar la misma función con su grupo.

Caso 14

Una señora vietnamita, que no habla inglés, está muy enferma. Su doctor cree que está próxima a morir. El doctor le pide al hijo de la señora, quien habla vietnamés e inglés, que le diga a su mamá de la gravedad de su enfermedad.

PARTE 3: Comprensión de palabras claves (20 minutos)

Vamos a considerar las palabras más usadas cuando las personas hablan de estos temas. Aprovechando los estudios de caso, explique lo que estas palabras significan para usted.

Racismo

Racismo institucional

Discriminación

Estereotipos

Prejuicio

PARTE 4: Clausura (10 minutos)

Diríjase al compañero de al lado. Discuta lo siguiente.

1. ¿Cómo cree que está yendo el círculo de estudio hasta ahora? ¿Qué aspecto le parece más interesante?
2. De lo que ha escuchado hasta ahora, ¿qué le inspira? ¿Qué le inquieta?

Para la próxima sesión:

Mire la televisión, escuche la radio, o lea el periódico. Busque ejemplos de las palabras que hemos discutido. También, observe si hay algunos indicios de progreso en este sentido.

Nota al facilitador para la próxima sesión

Para la sesión de la próxima semana, el grupo participará en una actividad sobre ventajas y desventajas en cuanto a raza o etnicidad. Antes de reunir al grupo, seleccione una de las dos actividades de la Sesión 3. Escoja la que cree que funcionará mejor para su grupo. Si selecciona la Actividad 1, traiga una madeja de lana para usar con el grupo.

Nota al facilitador para la Parte 3

- Anote las siguientes palabras en un pliego de papel: "Racismo," "Racismo institucional," "Discriminación," "Estereotipos," "Prejuicio."
- Anote las ideas claves que tienen los participantes con respecto a cada una.
- Si desea más información, invite a voluntarios del grupo que traigan otras definiciones para la próxima sesión.

Nota al facilitador para la Parte 4

Después de responder a las últimas preguntas, pida a los miembros que en parejas reporten algunos aspectos interesantes de sus conversaciones en parejas.

SESIÓN 3

Nuestro país con desigualdades

Nota a facilitador para la Parte 1

- Coloque el pliego de papel y repase las reglas de procedimiento.
- Coloque las definiciones de "Racismo institucional," etc., de la Parte 3 de la Sesión 2.
- Después de que el grupo haya discutido las preguntas, pregunte si hay algo más que quieren agregar a las definiciones.

Nota al facilitador para la Parte 2

- Informe al grupo en cuál actividad van a participar.
- Después de completar la actividad, es aconsejable dar un descanso de cinco minutos antes de proceder a la Parte 3, "Una investigación de desigualdades en nuestro país."

A pesar de que ha habido algún progreso en nuestro país, todavía existen brechas. Antes de hablar de lo que podemos hacer, vamos a aprender más sobre lo que está pasando. Así, tendremos mejor idea de cómo progresar — como país y dentro de nuestra comunidad.

PARTE 1: Cómo establecer conexiones (20 minutos)

Discuta lo siguiente.

1. ¿Qué ejemplos de racismo institucional o de prejuicio ha encontrado desde nuestra última sesión?
2. ¿Qué ejemplos de progreso ha encontrado?

PARTE 2: Cómo ampliar nuestra comprensión (50 minutos)

La interacción con personas de otros grupos puede ayudarnos a comprendernos mejor. Pero aún así, cuando tenemos la oportunidad de charlar y trabajar juntos, es difícil tener una noción clara de cómo se siente estar en el lugar de otra persona.

Las dos actividades siguientes están diseñadas para mostrar cómo pueden ocurrir las brechas, basadas en el color de la piel u origen étnico. Participaremos en una actividad y luego hablaremos de nuestras experiencias.

Actividad 1: Adelante y atrás

La sección A de esta actividad muestra algunas ventajas y desventajas relacionadas con un color de piel específico u origen étnico. La sección B nos ayudará a hablar de aspectos donde ha habido algún progreso.

Esta actividad funciona mejor cuando:

- El grupo ha desarrollado cierto grado de comprensión y confianza durante las primeras dos sesiones.
- El grupo es mixto en cuanto a razas y étnias y la mayoría de los participantes tienen una historia de familia en este país a través de varias generaciones. Puede no funcionar muy bien cuando la mayoría de participantes son jóvenes o inmigrantes.
- El facilitador tiene preparación con procesos de grupo y trabajo interracial.
- El facilitador tiene las destrezas para guiar a los participantes cuando sienten y demuestran emociones fuertes.
- El facilitador ha sido capacitado para introducir y llevar a cabo un análisis de la actividad.

Nota al facilitador para la Actividad 1

Esta actividad debe ser ejecutada en un espacio amplio que permita que los participantes puedan moverse con facilidad.

- Pídale a los participantes que formen una fila al centro de la sala. Deben estar parados de modo que estén en contacto, tocando hombros a los dos lados. (Use su juicio en cuanto a la proximidad apropiada para su grupo. Si cree que esto no es apropiado para el grupo, otra manera de lograr lo mismo es que tengan un pedazo corto de hilo para conectarlos. Mientras progresa la actividad, mantienen el hilo cuanto sea posible hasta que estén bastante distantes y lo tengan que soltar). Si un participante no puede tomar un paso (por ejemplo, alguien está en silla de ruedas), invítele a que “se mueva adelante o atrás.”
- Lea al grupo las frases en la Sección A. Los participantes responderán según lo que piensan que les concierne — esto es, tomarán un paso adelante o atrás, según el comentario. Si la frase no les concierne, los participantes quedan en su lugar.
- Dé tiempo para que los participantes puedan reflexionar un poco antes de moverse.
- Pídale que observen cómo se mueven los demás mientras lee cada frase.
- Informe a los participantes que si las experiencias de sus padres fueron otras, deben hacer esta actividad pensando en sólo uno de sus padres.
- Informe a los participantes que esta actividad puede evocar emociones fuertes, pero que es aceptable. Infórmeles que al terminar la actividad tendrán oportunidad para hablar de cómo se sienten.

Acerca de esta actividad

Muchos capacitadores en el campo anti-racista usan la Actividad 1 para mostrar cómo la acumulación de ventajas basadas en el color de la piel u origen étnico a largo plazo puede producir brechas entre grupos. Muchos participantes en círculos de estudio sobre el racismo han incluido este ejercicio en sus diálogos porque contribuye a sus conocimientos sobre el impacto del racismo. Sirve como punto de partida para dialogar sobre cómo enfrentar estas brechas.

Vamos a comenzar...

Póngase en fila al centro de la sala. El facilitador lee una serie de frases. Piense en cómo cada frase aplica a su propia experiencia. Luego, tome un paso adelante o atrás, o quédese donde está, según el comentario..

SECCIÓN A

- Si alguna vez le han usado términos feos para dirigirse a usted debido a su raza o cultura étnica, tome un paso atrás.
- Si sus parientes (o antepasados) no podían ir a la universidad debido a su raza, tome un paso atrás.
- Si anticipa una herencia de un miembro de su familia (propiedad, dinero, etc.), tome un paso adelante.
- Si sus parientes (o antepasados) fueron detenidos o restringidos durante la Segunda Guerra Mundial, tome un paso atrás.
- Si frecuentemente ve a personas de su misma raza o grupo étnico en papeles de héroes en la televisión o en el cine, tome un paso adelante.
- Si frecuentemente ve a personas de su misma raza o grupo étnico en papeles negativos en la televisión o en el cine, tome un paso atrás.
- Si al menos uno de sus padres recibió el grado de maestría o doctorado, tome un paso adelante.
- Si tiene un pariente o miembro de su familia que ha sido atacado debido a su raza, tome un paso atrás.
- Si alguna vez las leyes del país prohibieron el voto a miembros de su raza, tome un paso atrás.
- Si la mayoría de sus maestros eran de su mismo origen racial o étnico, tome un paso adelante.
- Si proviene de un grupo racial que alguna vez fue considerado “inferior” por parte de los científicos, tome un paso atrás.
- Si ve a personas de su grupo racial o étnico como ejecutivos en la mayoría de las compañías del grupo Fortune 500, tome un paso adelante.
- Si sus parientes (o antepasados) fueron traídos a los Estados Unidos a la fuerza, tome un paso atrás.
- Si ha sido acosado por la policía y cree que fue debido al color de su piel, tome un paso atrás.
- Si sus padres hablaban inglés como primer idioma, tome un paso adelante.

- Si cree que ha sido tratado como sospechoso — seguido por un empleado o guardia en un centro comercial o tienda — debido a su color de piel, tome un paso atrás.
- Si un pariente (o antepasado) fue ahorcado, tome un paso atrás.
- Si uno de sus padres ha heredado una fortuna, tome un paso adelante.
- Si usted mismo, o un pariente, ha sido detenido o interrogado desde los ataques del 11 de septiembre, tome un paso atrás.
- Si los textos escolares reflejan fuertemente su grupo racial o étnico, tome un paso adelante.
- Si la propiedad de sus antepasados fue integrada como territorio de los Estados Unidos, tome un paso atrás.
- ¿En qué momento, dejó de tocar hombros, o tuvo que dejar la conexión que tenía con personas a su lado?

Discusión de la sección A:

Ahora, quédese en el lugar donde está parado. Mire alrededor y vea dónde están los otros.

Diríjase a dos o tres personas cercanas y hable un poco de cómo se siente.

En grupo, discutan las siguientes preguntas:

- ¿Qué patrones, si los hay, observa en cuanto dónde terminó cada uno en la sala?
- ¿Por qué las personas terminaron donde están?
- Cuando piensa en donde terminó cada individuo, ¿qué revela de nuestro país? ¿Qué puede significar esto para nuestra comunidad?

Nota al facilitador para la discusión de la Sección A y la preparación de la Sección B

- Después de leer la última frase de la Sección A, pida a los participantes que se queden en sus lugares y que se fijen dónde está parado cada uno.
- Después de que discutan las preguntas relacionadas a la Sección A, pida que formen un círculo grande.
- Mientras lee las frases relacionadas a la Sección B, pida a los participantes que si la frase les concierne, que tomen pasos adelante hacia el centro del círculo.
- Discutan la Sección B de esta actividad, usando las preguntas abajo.

Vamos a seguir el proceso.

Formen un círculo. El facilitador lee una serie de frases de la Sección B. Tomen un paso adelante si estas frases aplican a su experiencia. Si no, quédense en su lugar.

SECCIÓN B

- Si alguna vez ha defendido los derechos de personas que no son de su grupo racial o étnico, tome un paso adelante.
- Si tiene acceso a oportunidades que no tuvieron sus padres, tome un paso adelante.
- Si vive en una comunidad racialmente o étnicamente diversa, tome un paso adelante.
- Si ha hecho algo para defender su grupo racial o étnico, tome un paso adelante.
- Si usted o sus padres apoyaron el movimiento de derechos civiles, tome un paso adelante.
- Si usted o uno de sus padres asistió a una escuela racialmente diversa, tome un paso adelante.
- Si asistió a una universidad conocida por su diversidad, tome un paso adelante.
- Si ha adoptado un niño, se ha casado, o ha cuidado a otras personas que no son de su mismo origen racial o étnico, tome un paso adelante.
- Si ha participado en programas o actividades que enfocan en temas de racismo o desigualdades, tome un paso adelante.

Discusión de la Sección B:

1. ¿Qué observó del sitio donde las personas terminaron después de la segunda parte de esta actividad?
2. ¿Cómo se siente después de haber participado en esta experiencia?

La Actividad 1, "Move Forward, Move Back," fue adaptada de ejercicios desarrollados por Paul Kivel, Martin Cano, y Jona Olsson.

Actividad 2: Oportunidades y retos

Hay otra actividad que demuestra cómo están vinculados las oportunidades y los retos con aspectos raciales y étnicos de grupos. Divídanse en grupos homogéneos y respondan a las siguientes preguntas:

Nota al facilitador para la Actividad 2

- Pida a los miembros que se separen en grupos de acuerdo a su origen racial o étnico (grupos homogéneos). Si hay una sola persona de un grupo racial o étnico en particular, ofrézcale esta opción: Puede contestar las preguntas por su cuenta, o puede unirse al grupo que le parezca y hacer comentarios después de escuchar lo que dice ese grupo.
- Permita que hablen en sus grupos sobre las preguntas abajo por 30 minutos.
- Luego, reúna a todos los grupos nuevamente por 20 minutos e invíteles a compartir aspectos interesantes de sus conversaciones.

1. ¿Es su grupo racial o étnico el más grande en su comunidad? ¿Qué tal en el país? Si es así, ¿cómo le afecta esto?
2. ¿Representa su grupo racial o étnico sólo un número pequeño en nuestra comunidad? ¿En nuestro país? Si es así, ¿cómo le afecta eso?
3. ¿Cuáles retos ha enfrentado usted o su grupo que corresponden directamente a su raza o étnia?
4. ¿Qué oportunidades tiene usted o su grupo que corresponden directamente a su raza o étnia?
5. ¿Cuáles retos tienen las personas de otro origen?
6. ¿Qué oportunidades tienen las personas de otro origen?

PARTE 3: Una investigación de desigualdades en nuestro país (30 minutos)

Hemos progresado en muchas maneras. Al mismo tiempo, todavía existen personas en nuestro país que están restringidas en áreas de educación, salud, y empleo. Veamos algunos datos que nos muestran ejemplos de brechas que existen entre grupos de nuestro país.

Discutan estas preguntas:

1. Basándose en lo que ha observado, ¿cuáles son las brechas más grandes que existen entre personas de diferentes grupos raciales o étnicos? ¿Cuáles son las más difíciles de sobrepasar?
2. Al analizar los datos, ¿observa algo que le sorprende?
3. ¿Cómo afectan estas brechas a la gente? ¿A nuestro país?

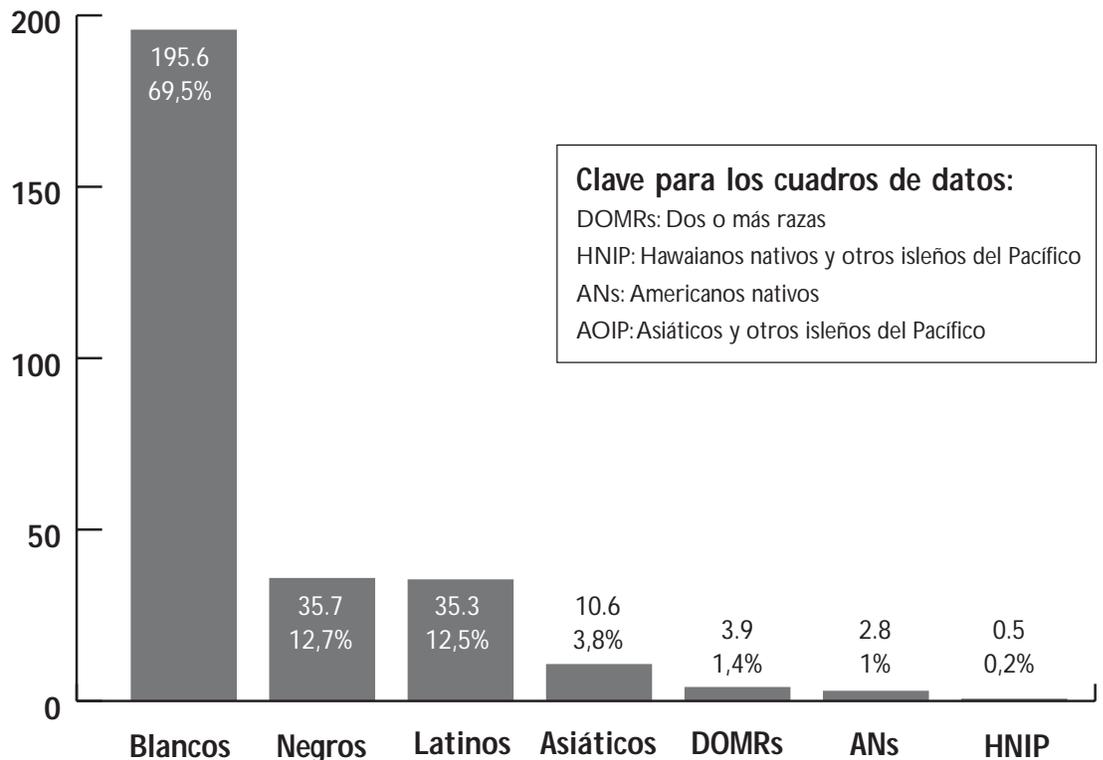
Nota al facilitador para la Parte 3

- Ayude a los participantes a mantener el enfoque en el tema general — recuérdelos que los datos sirven como punto de partida para la discusión. Siempre habrá excepciones, pero los datos ofrecen un repaso útil de lo que está ocurriendo a nivel nacional. Si los participantes comienzan a discutir los datos, pídeles que investiguen las fuentes de información e invíteles a que hagan su propia investigación entre sesiones. Más tarde, pueden compartir lo que aprenden con el grupo.
- Explique que hay muchas maneras diferentes de pensar en las causas que contribuyen a fomentar estas desigualdades. Infórmeles que tendrán la oportunidad de discutir esto durante la próxima sesión.

POBLACIÓN DE RESIDENTES EN LOS ESTADOS UNIDOS: 2000

Fuente: U.S. Census 2000 Data*

281.4 millones



Clave para los cuadros de datos:

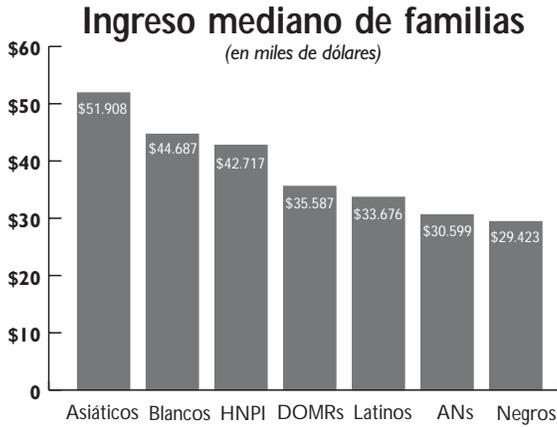
DOMRs: Dos o más razas
 HNIP: Hawaianos nativos y otros isleños del Pacífico
 ANs: Americanos nativos
 AOIP: Asiáticos y otros isleños del Pacífico

(Resúmenes de estadísticas 2006, Tabla 14)

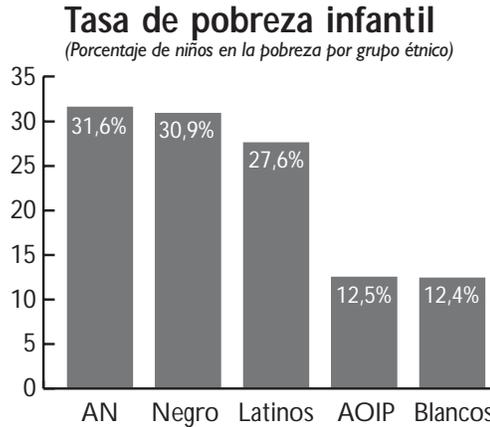
* Los porcentajes no sumarán 100% debido a que las figuras están redondeadas; las figuras no sumarán 100% debido a que algunas personas figuran en dos clasificaciones.

CUADROS ILUSTRANDO BRECHAS ENTRE GRUPOS RACIALES Y ÉTNICOS

Fuente: U.S. Census 2000 Data



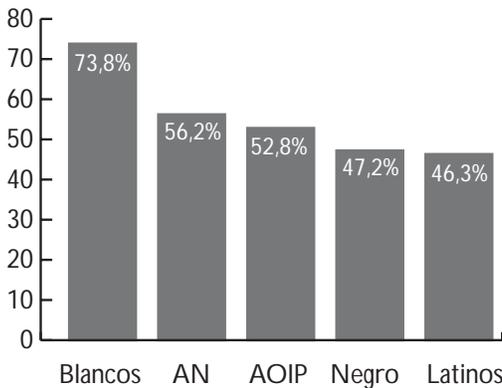
(Statistical Abstracts 2006, Tabla 672)



(American FactFinder; Statistical Abstract 2006, Tabla 694)

Tasa de propietarios de viviendas

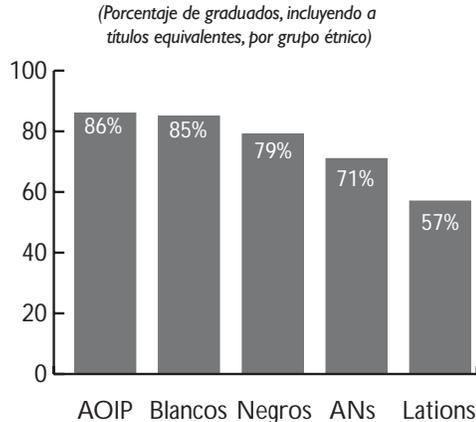
(Porcentaje de propietarios de viviendas por grupo étnico)



(Housing Vacancies & Homeownership Annual Statistics: 2004, Tabla 20)

Tasa de graduados de escuela secundaria

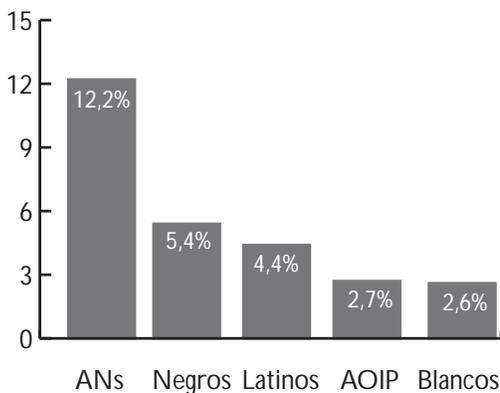
(Porcentaje de graduados, incluyendo a títulos equivalentes, por grupo étnico)



(American FactFinder; Statistical Abstracts 2006, Tabla 214)

Tasa de desempleados

(Porcentaje de desempleados por grupo étnico)



(American FactFinder; Statistical Abstracts 2006, Tabla 615)

Clave para los cuadros de datos:

- DOMRs: Dos o más razas
- HNPI: Hawaianos nativos y otros isleños del Pacífico
- ANs: Americanos nativos
- AOIP: Asiáticos y otros isleños del Pacífico

Nota al facilitador para la Parte 4

- Después de discutir las últimas preguntas, invite a participantes a que compartan algunos comentarios de sus conversaciones en parejas.
- Anote "Indicios de progreso" en un pliego de papel (favor de ver la pregunta dos).
- **Recordatorio:**
Durante la Parte 3 de la Sesión 4 (página 28), los participantes estarán consultando la "Hoja de datos comunitarios." Consiga de los organizadores del círculo de estudio local copias de esta hoja para compartir con los participantes (También podría referirse a "Cómo crear y usar una Hoja de datos comunitarios," en la página 41).

PARTE 4: Clausura (20 minutos)



Diríjase al compañero de al lado. Hable de lo siguiente.

1. ¿Cómo le pareció la sesión?
2. ¿Dónde hemos progresado en cuanto a reducir las brechas? ¿Qué se necesita para seguir progresando?

Para la próxima sesión:

Cuando vea televisión, escuche la radio, o lea el periódico, busque ejemplos de desigualdades. También, busque ejemplos de progreso.

SESIÓN 4

¿Por qué existen las desigualdades?

Hay muchas razones de por qué existen brechas entre diferentes grupos de personas. Hablaremos de estas razones para así aprender más sobre la naturaleza del problema. También investigaremos lo que está ocurriendo localmente. Esto nos ayudará a prepararnos para tomar alguna acción.

PARTE 1: Cómo establecer conexiones (20 minutos)

Hablen de estas preguntas.

1. ¿Han visto o han escuchado reportajes en los medios de comunicación (la televisión, la radio, el periódico, la Internet) que demuestran desigualdades entre personas de diferente origen?
2. ¿Ha observado algún indicio de progreso?

PARTE 2: ¿Por qué continúan las desigualdades? (60 minutos)

La gente tiene muchas ideas sobre las causas de las desigualdades. Podemos estar o no de acuerdo en algunos puntos. Eso está bien.

Cada punto de vista mencionado en la próxima página representa la voz de una persona que piensa que la idea citada es muy importante. Mientras leen estas perspectivas, piensen en estas preguntas.

1. ¿Cuáles puntos de vista se parecen más a los suyos?
2. ¿Cuáles puntos de vista parecen ser los más importantes?
3. ¿Falta algún punto de vista?
4. ¿Hay algún punto con el cual no esté de acuerdo?

Nota al facilitador para la Parte 2

- Lea todos los puntos de vista en voz alta, o invite a voluntarios a tomar turnos leyéndolos. Puede también pedir al grupo que tome algunos minutos para leerlos en silencio. Luego, invite a voluntarios a leer el título de cada uno.
- Si todos los miembros están de acuerdo, pídale que se imaginen lo que diría una persona con un punto de vista diferente.

PUNTO DE VISTA 1**La cultura “pop” y los medios de comunicación muestran estereotipos negativos de ciertos grupos.**

En la televisión o en el cine, vemos árabe-americanos como terroristas. Vemos a latinos como empleados domésticos, miembros de una “pandilla,” o como narcotraficantes. Los hombres afro-africanos frecuentemente están en el papel de “rappers” o criminales. Todo eso es dañino. Nos hace pensar que estos grupos son problemáticos. Aumenta los prejuicios y nos hace sentir desanimados.

PUNTO DE VISTA 2**Los efectos de nuestra historia todavía nos influye hoy en día.**

El racismo siempre ha ejercido cierta influencia en la vida del país. Cuando primero se fundó nuestro país, los colonizadores europeos mantuvieron esclavos. Se apoderaron de tierras que pertenecían a los indígenas. El gobierno estableció leyes y políticas que discriminaron a la gente de color. Aún después de abolir la esclavitud, el gobierno favorecía a los blancos. Por ejemplo, después de la Segunda Guerra Mundial, pocas personas de color eran dueños de sus casas. Los préstamos gubernamentales no se extendieron a la gente de color. Los que más han sufrido han sido los americanos-nativos y los afro-americanos. Viven todavía con los efectos de cientos de años de racismo.

PUNTO DE VISTA 3**Las políticas basadas en raza constituyen un problema.**

Tenemos que dejar de emplear y promover a personas en base a su raza. Tenemos que crear una sociedad que no hace distinción de color. Necesitamos políticas basadas en mérito y no en origen. Este es el problema con la acción afirmativa. Muchas personas de color se preguntan si su éxito se debe a su habilidad o a alguna práctica de empleo. Esto resulta contraproducente para todos.

PUNTO DE VISTA 4**Las instituciones tienen políticas y prácticas racistas.**

Muchas instituciones públicas y privadas todavía excluyen a personas de color. Los privilegios asociados con el hecho de ser “blanco” forman parte de las culturas de nuestras instituciones. Por ejemplo, rara vez se consideran las necesidades de los varios grupos étnicos cuando se decide dónde establecer negocios nuevos. En vecindarios pobres, las escuelas carecen de recursos. Los bancos dificultan los préstamos a personas de color. El uso del “perfil racial” constituye un problema serio entre los policías. A pesar de nuevas leyes, el sistema realmente no ha cambiado mucho.

PUNTO DE VISTA 5**Las personas de color carecen de oportunidades económicas.**

Sin buenos trabajos, las personas de color no pueden avanzar en la sociedad. Cuando los negocios eliminan empleos, afecta más a la gente de color que a los blancos. Esto es más obvio en las ciudades donde viven muchas personas de color. Las ciudades y los vecindarios donde hay más gente pobre tienen una base de impuestos más limitada. Resulta que hay menos dinero para escuelas y otros servicios humanos. Es difícil progresar sin tener una buena educación, viviendas, u otros servicios básicos. Sin destrezas y sin empleo, hay poco ingreso para mantener a la familia.

PUNTO DE VISTA 6**El gobierno frecuentemente deja de apoyar las leyes anti-discriminatorias.**

Tenemos algunas leyes buenas en contra de la discriminación. Por ejemplo, es contra la ley rehusar alquilar o vender una casa debido al color de la piel de una persona. Aún así, muchas personas de color experimentan dificultades cuando intentan comprar o rentar una vivienda. El gobierno debe obligar a que todos cumplan con la ley.

PUNTO DE VISTA 7**Las personas no aprovechan al máximo las oportunidades que tienen.**

Hay muchos programas destinados a asegurar la justicia para todos. Por ejemplo, muchas escuelas y universidades usan pruebas de admisión especiales. Ofrecen becas a estudiantes de color. El gobierno tanto como los negocios tienen cuotas para reclutar empleados de origen diverso. Sin embargo, muchas veces es difícil encontrar personas que se necesitan para estos puestos. Algunas personas no aprovechan estas oportunidades para progresar. Lo que es más, muchas de estas mismas personas se consideran "víctimas." Se sienten oprimidos por su raza aún antes de tratar de intentar a conseguir estas oportunidades. Existen las oportunidades, pero no las aprovechan.

PUNTO DE VISTA 8**Los blancos tienen privilegios solamente debido al color de la piel.**

Los blancos no tienen que enfrentar lo que personas de color enfrentan todos los días. Por ejemplo, los blancos no son vistos como inferiores ni peligrosos por su color. Pueden salir de compras sin que un vendedor los esté vigilando. Y rara vez sienten que el gobierno les va a presionar en vez de ayudar. La cultura y las políticas de muchas instituciones públicas y privadas favorecen a los euro-americanos. Nuestro sistema da preferencia al hecho de ser "blanco" y lo dificulta para la persona de color.

Nota al facilitador para la Parte 3

Invite a los miembros a que tomen unos minutos para revisar la **Hoja de datos comunitarios**. (Los organizadores del círculo de estudio deben proveer estas hojas de datos.) Véase la página 41 para más información.

Nota al facilitador para la Parte 4

Después de responder a estas últimas preguntas, invite a los miembros a compartir algunos comentarios de sus conversaciones en parejas.

PARTE 3: Hoja de datos comunitarios

(30 minutos)

Hasta ahora en este círculo de estudio, hemos considerado nuestras propias experiencias personales con el racismo. Hemos considerado lo que enfrentamos como país. Y hemos hablado del por qué continúan estos retos. Ahora vamos a considerar lo que está ocurriendo en nuestra comunidad.

1. Revisen la Hoja de datos sobre su comunidad.
2. ¿Que revelan los datos en cuanto a su comunidad? ¿Ve lo que esperaba? ¿Qué aspectos le dan esperanzas? ¿Qué aspectos le preocupan?
3. ¿Cómo comparan los retos locales con los retos nacionales? ¿En qué son parecidos? ¿En qué son diferentes?

PARTE 4: Clausura

(10 minutos)

Diríjase al compañero de al lado. Discutan lo siguiente.

1. ¿Cómo le fue en esta sesión?
2. ¿Con cuáles puntos de vista estamos de acuerdo? ¿Con cuáles no estamos de acuerdo?
3. ¿Cuáles son los temas que se siguen repitiendo en nuestra discusión?

Para la próxima sesión:

Revisen la **Tarjeta de reporte comunitario** en la página 30. Si no está seguro de lo que la comunidad está haciendo en ciertas áreas, pregúnteles a otros qué piensan.

SESIÓN 5

Un repaso de nuestra comunidad

En esta sesión, hablaremos más de nuestra comunidad. También consideraremos algunas maneras de enfocar en el racismo.

PARTE 1: Cómo establecer conexiones (10 minutos)

Diríjase al compañero de al lado. Discutan lo siguiente.

1. ¿Cómo le parece que está yendo el círculo de estudio hasta ahora?
2. ¿Cuáles son sus expectativas para las últimas dos sesiones?

PARTE 2: Cómo crear una tarjeta de reporte comunitario (55 minutos)

Vamos a considerar cómo son varios aspectos de nuestra comunidad. ¿Todos tienen las mismas oportunidades? ¿Tienen las personas de todos los grupos raciales y étnicos acceso equitativo a los servicios?

Nota al facilitador para la Parte 2

- Prepare dos pliegos de papel con anticipación. En uno, dibuje la **Tarjeta de reporte**, sin incluir la columna titulada "Aspectos" (véase la página 30). En el otro pliego, haga dos columnas con los títulos "Triunfos" y "Retos" sobre cada una.
- Revise el sistema de calificaciones (Véase la última parte de la **Tarjeta de reporte** en la página 30).
- Lea cada aspecto de la **Tarjeta de reporte**, o invite a los miembros a tomar turnos para leerlos en voz alta. Mientras se lee cada aspecto, pida a los miembros que reflexionen en silencio por algunos momentos. Después, si desean, pueden escribir su "calificación" en la Tarjeta de reporte en la página 30 de su guía.
- Invite a los miembros a compartir sus calificaciones con el grupo. Anote todas los puntos en la versión de la **Tarjeta de reporte** en el pliego.
- Pida a todos a que escojan varias categorías para discutir con el grupo entero. Seguramente no tendrán tiempo para discutir todas las categorías. Eso no importa.
- Cuando lleguen a las preguntas 4 y 5 de la **Tarjeta de reporte** en la página 30, anote los triunfos y retos principales en el pliego, y guarde este pliego para la Sesión 6.

Nota al facilitador para la Parte 1

Invite a algunos miembros a compartir aspectos interesantes de sus conversaciones en parejas.

TARJETA DE REPORTE COMUNITARIO

Escoja una calificación para cada pregunta

Categoría	Aspecto	A	B	C	D	F	Q
Educación	En nuestra comunidad, todo niño recibe una buena educación.						
Empleo	Todos en nuestra comunidad tienen oportunidades equitativas para conseguir trabajos con buenos salarios.						
Justicia Criminal	Todos los miembros de la comunidad son tratados apropiadamente por el sistema de justicia criminal.						
Liderazgo	Nuestros líderes comunitarios (en gobierno, instituciones financieras, educación, policía, etc.) reflejan la diversidad de nuestros habitantes.						
Servicios Sociales	Los sistemas de servicios sociales en nuestra comunidad (e.g., asistencia pública, capacitación para empleos, etc.) satisfacen las necesidades de todos.						
Medios de Comunicación	La radio, la televisión, y los periódicos locales representan en forma equitativa los intereses de personas de los varios grupos raciales, étnicos, y culturales.						
Atención Médica	El sistema de salud pública en nuestra comunidad satisface las necesidades de todos nuestros habitantes.						
Servicios Públicos	Todas las secciones de nuestra comunidad tienen acceso a los servicios públicos (tales como agua, la recolección de basura, y mantenimiento de veredas y caminos).						

Explicación del sistema de calificaciones

A - ¡Estamos de maravilla! C - Estamos bien. F - Hemos dado algunos pasos para atrás.
 B - Estamos muy bien. D - No hemos logrado ningún éxito. Q - No estoy seguro.

1. Lea cada aspecto en la **Tarjeta de reporte**. Piense en lo que está ocurriendo en la comunidad. Luego, asigne una calificación a cada aspecto.
2. Revisen las calificaciones. ¿Dónde estamos de acuerdo? ¿En que diferimos?
3. ¿Cómo decidió qué calificación asignar?
4. Cuando mira la tarjeta, ¿qué triunfos observa?
5. Cuando mira la tarjeta, ¿cuáles son **uno o dos** retos que necesitamos enfrentar?



Nota al facilitador para la Parte 3

- Espere unos minutos para que los participantes puedan repasar las estrategias.
- Invite a algunos voluntarios a leer las estrategias en voz alta, o hágalo usted mismo.
- Mientras los participantes discuten las estrategias, recuérdelos pensar en los retos que identificaron en el último ejercicio.

PARTE 3: Estrategias para efectuar cambio (30 minutos)

Hemos hablado de cómo nos está yendo en nuestra comunidad. Ahora, exploraremos algunas maneras de mejorar la situación. ¿Cuáles estrategias funcionarán bien? ¿Cuáles estrategias nos ayudarán a enfocar en los problemas que aparecieron en nuestra tarjeta de reporte?

1. ¿Hemos intentado ya algunas de estas estrategias? De ser así, ¿qué pasó?
2. ¿Cuáles estrategias parecen mejores? ¿Por qué?
3. ¿Cuáles otras estrategias se nos ocurren?
4. ¿Cuáles estrategias enfocan en el racismo dentro de nuestras instituciones?
5. ¿Cuáles estrategias no funcionarán? ¿Por qué?

1. **Enfoque en instituciones** — Cambiar las prácticas y políticas de las instituciones comunitarias (tales como los bancos, las escuelas, los hospitales, las cortes, o el gobierno local).
2. **Enfoque en liderazgo** — Desarrollar a líderes que reflejan la composición comunitaria en cuanto a razas, étnias, y culturas.
3. **Enfoque en las leyes** — Reforzar las leyes anti-discriminatorias. Cambiar las políticas comunitarias injustas.
4. **Enfoque en relaciones** — Reunir a las personas para establecer relaciones entre ellas y trabajar para efectuar cambio.
5. **Enfoque en impacto comunitario** — Antes de iniciar nuevos proyectos, vamos a evaluar el impacto en los diversos grupos raciales, étnicos, y culturales.
6. **Enfoque en economía** — Ayudar a fomentar el éxito económico para personas de todos los orígenes raciales, étnicos, y culturales.
7. **Enfoque en auto-determinación** — Apoyar a esfuerzos iniciados por personas de color para lograr el éxito.

Nota al facilitador para la Parte 4

- Pida a los participantes que compartan sus palabras con el resto del grupo. Escriba las palabras en un pliego de papel bajo el título "El futuro de nuestra comunidad." Guarde el pliego para la Sesión 6.
- En caso de haber palabras repetidas, coloque una estrellita al lado de la palabra ya mencionada

Nota al facilitador para la Parte 5

Anote "Estrategias prometedoras" e "Ideas de acción" en un pliego. Guárdelo para la Sesión 6.

PARTE 4: Visión del futuro de nuestra comunidad (15 minutos)

Ahora, vamos a pensar en la clase de comunidad que queremos tener en el futuro.

1. Imagine que ya han pasado diez años. Visualice la composición racial o étnica de la comunidad. Imagine cómo estaremos interactuando. Piense en las oportunidades que los residentes tendrán para lograr el éxito. ¿Qué espera que sea diferente en comparación a como están las cosas hoy? ¿Qué espera que siga igual?

2. Mientras imaginan el futuro, lean la siguiente frase. Llenen el vacío con una palabra de la lista que sigue (o elija una palabra propia):

"En diez años más, espero que mi comunidad sea _____."

<i>Tranquila</i>	<i>Fuerte</i>
<i>Compasionada</i>	<i>Saludable</i>
<i>Justa</i>	<i>Segura</i>
<i>Tolerante</i>	<i>Alegre</i>
<i>Responsable</i>	<i>Acogedora</i>
<i>Próspera</i>	<i>Ética</i>

3. Diga al grupo la palabra que escogió que mejor describe su expectativa para el futuro de nuestra comunidad.

PARTE 5: Clausura (10 minutos)

1. ¿Estamos de acuerdo con algunas estrategias que pueden ayudar a nuestra comunidad a progresar? De ser así, ¿cuáles son?
2. ¿Qué cosas positivas ya estamos haciendo? ¿Cómo podemos aprovechar éstas y otras para seguir adelante?
3. ¿Qué más puede ayudarnos a hacer progreso? ¿Cuáles problemas enfrentaremos?
4. ¿Qué ideas de acción debemos anotar?

Para la próxima sesión:

Piensen en el círculo de estudio hasta el momento. ¿Cuáles temas principales hemos discutido? Para la próxima sesión, piensen en algunas ideas de cómo podemos hacer aún más progreso.

SESIÓN 6

De la palabra a la acción

Lograr progreso en el tema de racismo puede ser difícil. Aún así, es posible. Su participación en este círculo de estudio constituye un buen paso adelante. Trabajando juntos, podemos sugerir ideas de cómo mejorar las relaciones raciales y reducir las brechas existentes entre personas de diferentes orígenes. Utilizaremos esta sesión final para hablar de lo que podemos hacer — por cuenta nuestra, en grupos, y como comunidad entera — para crear una comunidad fuerte.

PARTE 1: Cómo establecer conexiones

(10 minutos)



¿Cuáles son los temas o ideas más importantes que hemos discutido hasta ahora en nuestro círculo de estudio?

Nota al facilitador para la Parte 1

- Revise esta sesión con anticipación, y prepare algunos pliegos de papel. Escriba “Ideas de acción” en la parte de arriba del pliego. (En este pliego, anote ideas que surgieron de sesiones previas.) En otro pliego, escriba “Recursos comunitarios” (véase algunos ejemplos en la página 35).
- Coloque el pliego de la Sesión 5 para ayudar al grupo a revisar su trabajo: “Triunfos/Retos,” “El futuro de nuestra comunidad,” “Estrategias prometedoras/Ideas de acción.”

Nota al facilitador para la Parte 2

- Lea los ejemplos de ideas de acción en voz alta; o, invite a voluntarios a que tomen turnos leyéndolos.
- Ayude al grupo a crear ideas de acción.
- Anote todas las ideas de acción en un pliego de papel. Al escribir las ideas, use las mismas palabras del quien las ofreció.

Lluvia de ideas es una técnica para ayudar al grupo a generar muchas ideas.

Propósito: Ayudar a estimular la creatividad. Producir muchas ideas variadas en corto tiempo.

Reglas de procedimiento: Todas las ideas generadas son aceptadas. No parar el proceso para discutir alguna idea en particular. No juzgar las ideas. Aprovechar las ideas para pensar todavía en más ideas.

Cómo hacerlo: Todos pueden ofrecer ideas. No hay que esperar "turno." El facilitador anota todas las ideas ofrecidas.

PARTE 2: Lluvia de ideas de acción

(20 minutos)

Antes que el grupo haga una lista de sus propias ideas, lea **Ejemplos de ideas de acción**.

1. Piensen en silencio por algunos momentos. ¿Qué cree que podría ayudar a nuestra comunidad a progresar?
2. Piensen y hagan una lista de ideas de acción. Procure producir una lista con ideas variadas. Algunas acciones podrían involucrar a otros grupos comunitarios. Algunas podrían enfocarse en cosas que podemos hacer con instituciones. Otras podrían enfocarse en cosas que pueden hacer grupos pequeños o hasta individuos.

- Ideas de acción son cosas que nosotros podemos hacer. Deben ser específicas.

Por ejemplo, *En vez de sugerir algo como:* "Hay que mejorar los servicios públicos."

Piensen en algo como: "Reunirse con el departamento de servicios públicos para establecer la recolección semanal de basura en la Calle Elm."

EJEMPLOS DE IDEAS DE ACCIÓN SER ESPECÍFICAS

Solos, o en colaboración con otros, podemos:

- Escribir cartas al periódico. Pedir que haya representación equitativa en la prensa para todos los grupos raciales y étnicos.
- Reunirse con oficiales del hospital. Informarles que hay necesidad de intérpretes para pacientes que no hablan inglés.
- Auspiciar un evento multi-cultural para la comunidad.
- Trabajar en un proyecto de servicio con otros miembros de su círculo de estudio.
- Procurar conocer a un vecino de otro grupo étnico.

Colaborando con instituciones, podemos:

- Trabajar con un banco local. Asegurar que sus reglas para dar préstamos son justas para todos.
- Invitar a negocios locales a colaborar en cuanto al reclutamiento y la retención de gente de color.
- Trabajar con escuelas para asegurar que las políticas que rigen sobre asuntos de disciplina y abuso estén al día.
- Crear programas para ayudar a que todos los alumnos tengan éxito.

Colaborando con el gobierno, podemos:

- Pasar una ley estatal para poner fin al uso de "perfiles raciales."
- Pasar una ley local para asegurar que todos tengan buenos servicios públicos (tales como la recolección de basura o buenas veredas).
- Pasar una resolución de la ciudad en cuanto a reformas de inmigración.
- Pasar una ley estatal para otorgar el voto a ex-prisioneros.

Ideas de acción		
Por cuenta nuestra o con otros	Con grupos comunitarios	Con el gobierno

Nota al facilitador para la Parte 3

En un pliego de papel, haga una lista de recursos bajo el título "Recursos comunitarios."

PARTE 3: Identificación de los aspectos fuertes de nuestra comunidad (Recursos) (20 minutos)



Cada pueblo y cada ciudad tiene aspectos fuertes o recursos. Estos recursos pueden consistir en personas, lugares, u organizaciones. Cualquier cosa que contribuya a que nuestra comunidad sea un mejor lugar es un recurso. Piensen en recursos que existen en nuestra comunidad y hagan una lista de ellos.

Recursos comunitarios			
Personas	Lugares	Instituciones/ Organizaciones	Otros recursos

PARTE 4: Identificación de nuestras prioridades para la acción (50 minutos)

La mayoría de los programas de círculos de estudio finalizan con un gran foro de acción. En este evento, los participantes de todos los círculos de estudio se preparan para hacer la transición de la palabra a la acción. Los participantes comparten sus ideas para efectuar cambio. Ahora, elegiremos **dos ideas de acción** para presentar en el foro de acción.

Nota al facilitador para la Parte 4

- o Coloque la lista de “Ideas de acción” junto a la lista de “Recursos comunitarios.”
- o Pasos a seguir para priorizar ideas de acción:
 - Utilice las preguntas 1 y 2 para ayudar al grupo a discutir las ideas de acción.
 - Pida a los participantes que acorten la lista, combinando ideas parecidas. Invíteles a que expliquen cualquier ventaja a favor de sus ideas predilectas.
 - Luego, pídale que pongan una flechita al lado de sus tres ideas preferidas en la lista de ideas de acción.
 - Elimine las ideas con el menor número de flechitas. Deje algunos momentos para que los participantes puedan defender las ideas que quedan.
 - Luego, pida que sugieran otras ideas para eliminar de la lista.
 - Repita este proceso hasta que queden solamente **dos** ideas. Invite a un voluntario a presentar estas ideas en el foro de acción.
- o Si no hay planes para un foro de acción, pregúntele al grupo si desea seguir las sesiones para llevar a cabo sus ideas de acción. Si están de acuerdo, pídale que intercambien información de contacto personal, e invite a un voluntario del grupo a fijar una fecha para otra sesión. Informe a los organizadores de estos planes.

Como grupo, repasen todas sus ideas de acción.

1. ¿Cómo podemos utilizar nuestros recursos comunitarios para llevar a cabo nuestras ideas de acción?
2. Acorten la lista. Escojan las ideas más importantes. Consideren las siguientes preguntas.
 - ¿Cuáles ideas realmente enfocan en los temas que hemos estado discutiendo?
 - ¿Cuáles ideas podrían tener un impacto a largo plazo?
 - ¿Cuáles ideas parecen más prácticas o más “factibles”?
3. Ahora, escojan dos ideas para presentar en el foro de acción comunitario.

Ideas de acción de nuestro círculo de estudio para enfrentar el racismo en nuestra comunidad

JUNTOS, POSEEMOS LA CLAVE PARA EFECTUAR CAMBIO

Como grupo de residentes interesados, hemos identificado los siguientes temas claves que enfrenta nuestra comunidad::

Por consiguiente, sugerimos las siguientes acciones:

Nuestras firmas indican nuestro compromiso para llevar estas ideas al foro de acción y a trabajar con otros en nuestra comunidad:

"No dude nunca que un pequeño grupo de ciudadanos conscientes y comprometidos puede cambiar el mundo. De hecho, es lo único que siempre lo ha hecho."

— Margaret Mead

Nota al facilitador para la Parte 5

- Anime a los miembros a asistir al foro de acción y a mantenerse involucrados.
- Si los organizadores de su círculo de estudio local han proporcionado formularios de evaluación, pida a los participantes que los llenen antes de salir.
- Agradezca a todos por su participación.

PARTE 5: Clausura (20 minutos)



1. ¿Qué aprendió en este círculo de estudio?
2. ¿Le ha ayudado a comprender más sobre el tema del racismo? ¿De qué manera?
3. ¿Qué aspecto fue difícil de este círculo de estudio? ¿Qué fue útil?
4. Si hay alguna acción que puede hacer por su cuenta, ¿cuál sería? ¿Hay algo que puede hacer dentro de las próximas 24 horas? ¿En las próximas horas? ¿En las próximas semanas o meses? ¿Dentro del próximo año? Si desea, puede llenar la tarjeta de acción personal en la próxima página.

Mi compromiso a enfocar en el racismo

YO SOY LA CLAVE PARA EL CAMBIO

Hablaré sobre lo que aprendí con las siguientes personas:

Invitaré a _____ (número) personas a que asistan a nuestro programa de círculo de estudio.

También...

- ____ me enlistaré en una organización que trabaja con este tema
- ____ me comprometeré a ser un voluntario
- ____ me inscribiré en una sesión de capacitación
- ____ haré investigaciones independientes

Además, tomaré las siguientes acciones:

Nombre _____

Fecha _____

“Soy una persona sola; pero aún así, soy una. No lo puedo hacer todo, pero puedo hacer algo. No dejaré de hacer ese algo que soy capaz de hacer.”

— *Helen Keller*

El foro de acción

Un foro de acción es una gran reunión a nivel comunitario que toma lugar después de terminar todos los círculos de estudio. En este evento, los participantes presentan y discuten sus ideas de acción. Luego, se organizan grupos de acción para implementar estas ideas. Habrá muchas maneras para que todos puedan seguir involucrados.

Cuando los programas continúan por mucho tiempo, un gran número de personas se compromete a tomar parte en muchos tipos de acción. Para más información de cómo convertir ideas en acción, visite el sitio Web del Study Circles Resource Center en www.studyircles.org.

Modelo de una agenda para un foro de acción (Aproximadamente 3 horas)

1. Bocadillos para picar, momento social, música o poesía, y momento para leer las ideas de acción escritas en pliegos de cada círculo colocados en toda la sala.
2. Bienvenida a todos y presentación de los organizadores
 - Repasar la agenda.
 - Hablar del esfuerzo de círculos de estudio en la comunidad.
 - Agradecer a los facilitadores y a otros voluntarios claves.
3. Reportes de los varios círculos de estudio
 - Invite a una persona de cada círculo a presentar un reporte breve sobre las ideas de acción generadas por su grupo.
 - O, si el grupo es grande (más de 60 personas), coloque resúmenes de cada círculo donde todos los puedan ver. Invite a algunas personas a reportar sobre sus círculos.
4. Una visión general de recursos comunitarios
 - Una persona del grupo organizador repasa los recursos básicos que existen en la comunidad. Estos recursos ayudarán a la comunidad a implementar sus ideas de acción.
5. Hacia la acción
 - El maestro de ceremonias identifica las ideas principales que surgieron de todos los círculos.
 - Los participantes pueden inscribirse en cualquier grupo de acción.
 - Los grupos de acción se reúnen y comienzan su trabajo. También fijan la fecha para la siguiente sesión.
6. Clausura
 - Comentarios de clausura (incluyendo comentarios sobre cómo los esfuerzos de acción serán monitoreados y relacionados con futuros planes).
 - Próximos pasos (incluyendo planes para otra ronda de círculos, celebraciones, o sesiones para ver cómo sigue todo).
 - Agradecimiento a todos.

Cómo crear y utilizar una Hoja de datos comunitarios

Muchos programas de círculos de estudio utilizan una **Hoja de datos comunitarios** para acompañar las guías de discusión del círculo. La Hoja de datos contiene “estadísticas” que reflejan el estado de la comunidad. Puede incluir una variedad de datos -- de generales a específicos.

Una buena Hoja de datos da un bosquejo de la comunidad y del tema. Debe incluir:

- datos de la comunidad entera.
- datos que dan ejemplos del tema bajo discusión.
- datos de lo que ya se está haciendo para enfocar el tema.

Organice un grupo diverso para pensar en qué clase de información deben incluir en su Hoja de datos. Incluya a personas de diferentes razas y puntos de vista. No olvide incluir a personas jóvenes en este proceso.

A continuación, hay algunas ideas que pueden guiar la creación de la Hoja de datos:

- Incluya una cronología de eventos locales relacionados al racismo. Debe incluir datos relacionados con los diferentes grupos raciales y étnicos.
- Incluya datos sobre educación, viviendas, salud, empleos, mortalidad infantil, pobreza, etc. (mucho información de este tipo se puede conseguir en <http://factfinder.census.gov/>).

Presente la información en forma sencilla, clara, y fácil de comprender.

Utilice estos datos para ayudar a los participantes a usar estadísticas verídicas cuando hablan. Mantenga la narración al mínimo. Presente la información en forma clara y fácil de leer. Siempre cite las fuentes de los datos. Gráficas sencillas — como cuadros y figuras — son útiles. También puede utilizar artículos de periódico o documentos oficiales.

Información de los “grupos homogéneos”

Varias comunidades han reportado que les gusta dar oportunidad a personas de un mismo grupo racial o étnico (conocidos como “grupos homogéneos”) para que puedan hablar entre sí. En respuesta a esta sugerencia, el Study Circles Resource Center desarrolló la guía, *Diálogo para grupos homogéneos*, que consiste en una serie de tres sesiones. Estas sesiones homogéneas permiten una manera de hablar de temas que afectan a sus propios grupos, antes y después de su participación en un círculo de estudio con participantes de varios orígenes.

Las discusiones en grupos homogéneos no están diseñadas para existir independientemente. Están planeadas para acompañar conversaciones a nivel comunitario y no para sustituirlas. Ofrecen una opción más para miembros ya comprometidos a participar en los círculos de estudio a nivel comunitario.

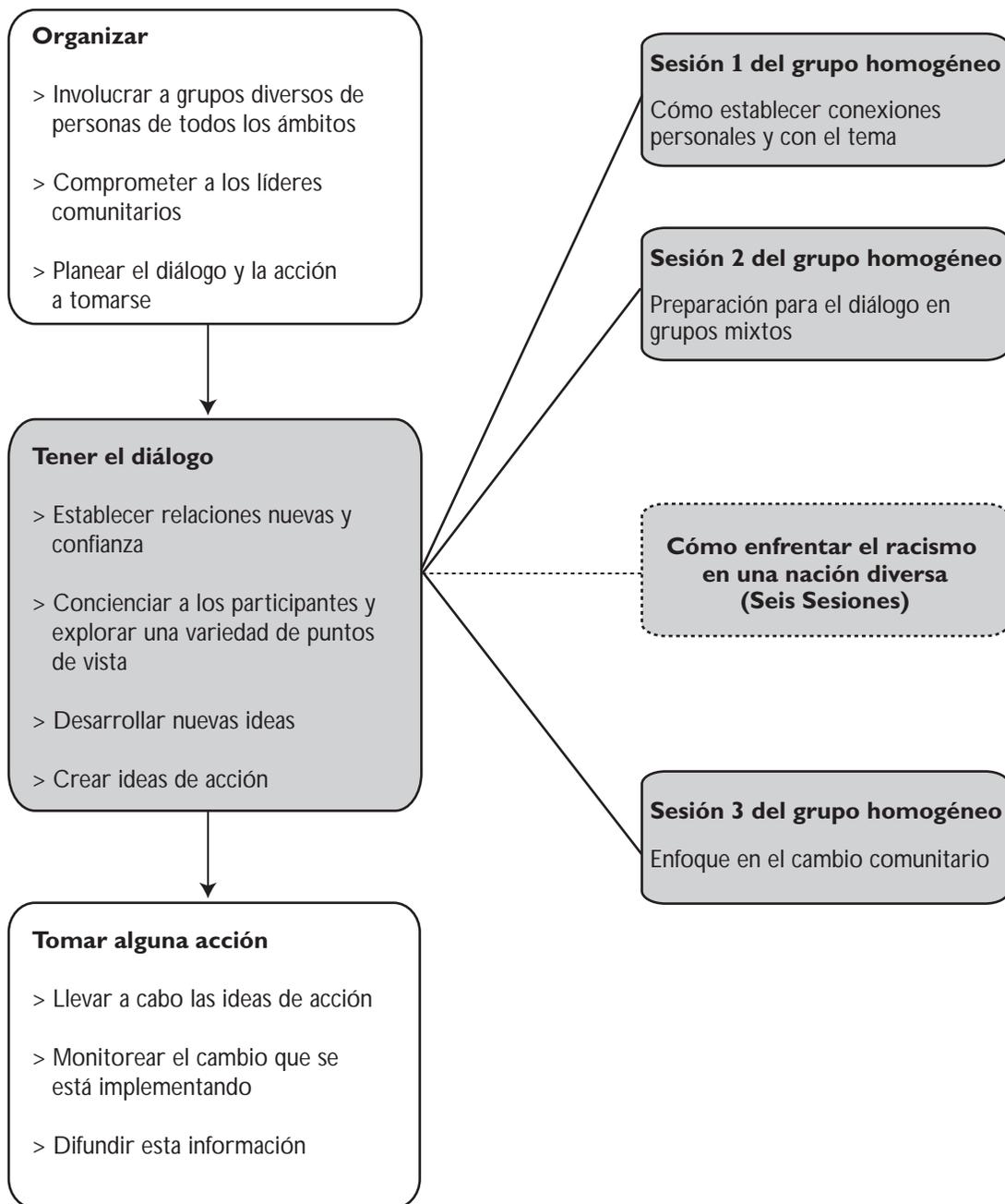
Hay tres sesiones en grupos homogéneos. Las primeras dos se reúnen antes de comenzar los círculos de estudio a nivel comunitario, y la última se reúne después de la conclusión del diálogo a nivel comunitario.

- En la primera sesión, los participantes se llegan a conocer y discuten temas de interés particular para su grupo.
- En la segunda sesión, los participantes discuten cómo se sienten al anticipar su participación en diálogos en grupos mixtos y exploran maneras de efectuar cambios en la comunidad.
- La sesión final les da la oportunidad de reconectar, de reflexionar en su experiencia en el diálogo dentro del grupo mixto, y de hablar de sus ideas de acción.

El *Diálogo para grupos homogéneos* está diseñado para utilizarse como acompañante de la guía *Cómo enfrentar el racismo en una nación diversa*. Si le gustaría ofrecer estas sesiones como parte de su programa de círculo de estudio, puede bajar una copia gratis del Diálogo para grupos homogéneos del sitio Web del Study Circles Resource Center en www.studycircles.org, o llamarnos al teléfono (860) 928-2616, o mandarnos un correo electrónico a scrc@studycircles.org.

Favor de leer **Cómo el diálogo para “grupos homogéneos” se relaciona al proceso del círculo de estudio** en la página siguiente.

Cómo el diálogo en “grupos homogéneos” se relaciona al proceso del círculo de estudio



Sugerencias para facilitadores

El facilitador del círculo de estudio no tiene que ser experto en el tema a discutirse. Sin embargo, el facilitador debe ser la persona mejor preparada para la discusión. Esto implica:

- Comprender el propósito del círculo de estudio.
- Estar familiarizado con el tema.
- Pensar anticipadamente en cómo puede ir la discusión.
- Preparar preguntas para ayudar al grupo a explorar el tema.

Para el facilitador bien preparado, será más fácil dar su atención completa a cómo se comporta el grupo, cómo están interactuando los miembros, y lo que están diciendo los participantes.

Aquí, ofrecemos algunas sugerencias:

¡Permanecer neutral!

Lo más importante para recordar es que el facilitador no comparta sus puntos de vista y anécdotas personales, ni trate de influenciar la agenda de ninguna manera. Su papel es ayudar a que los miembros tengan una conversación fructífera.

- Establecer un ambiente relajado y abierto.
- Invitar a todos a participar en la conversación.
- Usar el humor en momentos apropiados normalmente es apreciado.

Explicar el propósito del círculo de estudio, y ayudar al grupo a establecer reglas de procedimiento (también conocidas como normas).

The purpose of the study circle is to talk about an El propósito del círculo de estudio es hablar de un tema importante que enfrenta la comunidad.

Comience con las reglas de procedimiento que se enumeraron en la primera sesión. Después, pida a los participantes que contribuyan sus propias ideas.

Ayudar al grupo a hacer su trabajo.

- Monitoree quién ha hablado, y quién no lo ha hecho.
- Considere la posibilidad de dividir el grupo en grupitos más pequeños. Esto permite que los participantes hablen con más facilidad.
- Participe en la discusión sólo cuando sea necesario. Cuando la conversación sigue un buen ritmo, el facilitador no dice mucho.
- No permita que el grupo recurra a usted para respuestas.
- Evite la tendencia de hablar después de cada comentario o de responder a cada pregunta. Deje que los participantes respondan directamente uno al otro.
- De vez en cuando, pida a los participantes hacer un resumen de los puntos importantes.
- A veces, necesitan tiempo para reflexionar antes de responder. No tenga miedo de los momentos de silencio. Cuente en silencio hasta diez antes de repetir la pregunta. Esto permite que los participantes puedan ordenar sus pensamientos.

- Procure involucrar a todos; no permita que ningún individuo domine la conversación.
- Recuerde que el círculo de estudio no es un debate. Si los participantes se olvidan de esto, pida ayuda al grupo para re-establecer las reglas de procedimiento.
- ¡Controle bien el tiempo!

Ayudar al grupo a examinar diferentes puntos de vista.

- Esta guía de discusión presenta una variedad de puntos de vista. Examine los aspectos positivos y negativos de cada uno. También, invite a los participantes a que examinen otros puntos de vista que no han surgido en la discusión.
- Pida a los participantes que reflexionen en sus propios valores y cómo estos afectan sus opiniones.
- No permita que el grupo se quede trancado en una experiencia o anécdota personal.
- Ayude a los participantes a identificar las cosas que tienen en común.

Hacer preguntas abiertas.

- Las preguntas abiertas son las que no se pueden contestar con un simple “sí” o “no.” Éstas obligan a los miembros a que reflexionen en sus creencias. Las preguntas abiertas también animan a que las personas busquen conexiones entre diferentes temas.

Preguntas generales:

- ¿Qué parece ser el punto clave aquí?
- ¿Está de acuerdo con esto? ¿Por qué?
- ¿Qué piensan otros de esta idea?
- ¿Cuál sería un argumento fuerte en contra de lo que se acaba de decir?
- ¿Qué experiencias ha tenido con esto?
- ¿Puede ayudarnos a entender las razones para su opinión?
- ¿Qué cree que realmente está pasando aquí? ¿Por qué es importante esto?
- ¿Cómo podrían ver el tema otras personas?
- ¿Cree que otros miembros del grupo se sienten como usted? ¿Por qué?
- ¿Cómo le hace sentir esto?

Preguntas para emplear cuando hay desacuerdo:

- ¿Qué cree que él/ella está diciendo?
- ¿Qué es lo que más le molesta de esto?
- ¿Qué cree que está al centro de este desacuerdo?
- ¿Cómo le hace sentir esto?
- ¿Qué experiencias o creencias podrían hacer que una persona razonable apoye este punto de vista?
- ¿Qué cree que es realmente importante para personas con esa opinión?

- ¿Qué está impidiendo la discusión?
- ¿Con qué no está de acuerdo?
- ¿Qué es lo que encuentra más convincente de ese punto de vista?
- ¿Qué aspecto de esa posición simplemente no puede aceptar?
- ¿Puede decir un poco más de lo que piensa?
- ¿Qué aspecto de esto nos está dando dificultades?
- ¿Qué se ha omitido que necesitamos examinar?

Preguntas para emplear cuando los participantes están desanimados:

- ¿Cómo le hace sentir?
- ¿Qué le da ánimo?
- ¿Se pueden resolver algunos de los problemas identificados? ¿Cómo?

Preguntas de clausura:

- ¿Cuáles son los puntos claves de acuerdo y desacuerdo en la sesión de hoy?
- ¿Qué ha escuchado hoy que le ha estimulado a pensar, o que le ha impresionado de modo especial?

Cómo trabajar con diferencias culturales

- Es importante estar consciente de la dinámica intercultural que ocurre en un círculo de estudio. Esto figura sobretodo cuando surgen temas de raza y etnicidad como parte de la conversación.
- Aunque aspectos de la conversación puedan revelar diferencias culturales, establezca un tono de unidad en el grupo. Podemos no estar de acuerdo en todo, pero todavía tenemos bastante en común como seres humanos para poder hablar juntos en forma constructiva.
- La sensibilidad, empatía, y familiaridad con personas de diferentes orígenes son cualidades importantes para el facilitador. Si no ha tenido oportunidades de pasar tiempo con personas de diferentes orígenes, participe en un programa comunitario que le proporcionará esa experiencia y que le ayude a comprender las dinámicas interculturales.
- Si es necesario, recuerde al grupo que ninguna persona representa a su cultura entera. O sea, la experiencia de cada persona, como individuo y como miembro de un grupo, es única y eso basta.
- Anime a los miembros del grupo a reflexionar en sus propias experiencias mientras procuran identificarse con personas que han sido víctimas de la discriminación — en el trabajo o en cualquier otro lado. Muchas personas han tenido estas experiencias y eso hace de la discusión algo muy personal. Otras, en particular aquéllas que comúnmente son parte de la mayoría, pueden haber vivido sin pensar mucho en su propia cultura y el efecto que ésta ejerce en sus vidas. Podría ser importante animarles a todos a que piensen en momentos en sus propias vidas cuando han sido tratados injustamente. Tenga cuidado de no comparar sus experiencias. Para apoyar a los participantes del círculo de estudio quienes revelan cómo han sido maltratados, asegúreles

que se respetarán sus emociones y que la razón de esto es ayudar a los demás miembros a comprender mejor. Recuerde a los participantes que nadie puede saber exactamente cómo se siente estar en la posición de otro.

- Anime a los miembros del grupo a hablar únicamente de sus propias experiencias y culturas. De este modo, serán menos propensos a hacer generalizaciones incorrectas sobre otras culturas. También, escuchar a los demás contar sus experiencias ayuda a combatir estereotipos y a la comprensión mutua.

Estar consciente de cómo se manifiestan las diferencias culturales cuando interactúan personas de varias culturas:*

- **Diferentes estilos de comunicación**
 - Comunicación verbal — el significado puede variar de una cultura a otra (aún en el mismo idioma); por ejemplo, el volumen: gritos pueden significar que el hablante está emocionado, y no necesariamente enojado.
 - Comunicación no-verbal: incluye gestos de la cara y movimientos del cuerpo; espacio personal (¡cómo están ubicadas las sillas es importante!); nociones de tiempo; contacto físico.
- **Actitudes hacia el conflicto**
 - En algunas culturas, en casos de conflicto, las personas se enfrentan directamente.
 - En otras culturas, el conflicto frente a frente es embarazoso, y por eso las personas prefieren resolver el conflicto en forma indirecta, tal vez por escrito.

○ **Estrategias para completar una tarea**

- Diferentes personas varían con respecto a nociones de tiempo y relaciones interpersonales. En algunas culturas es más importante completar primero una tarea y desarrollar las relaciones en el proceso.
- En otras culturas, se empieza por establecer relaciones interpersonales, y después, están dispuestos a trabajar juntos para completar la tarea.

○ **Estilos en hacer decisiones**

- En algunas culturas, los gerentes acostumbran delegar la responsabilidad de hacer decisiones a sus asistentes.
- En otras culturas, los individuos valoran el hecho de que pueden hacer decisiones por su propia cuenta.
- Algunas veces, las decisiones de un grupo se hacen basadas en el mayor número de votos.
- Algunas veces, los grupos hacen decisiones por consenso.

○ **Estrategias para adquirir “conocimientos”**

- En algunas culturas, la gente aprende al medir y enumerar las cosas — es decir, cuantifican las cosas.
- En otras culturas, la gente aprende basándose en sus experiencias y por intuición.

Cómo trabajar con grupos donde existe el analfabetismo:

- Para empezar, explique en forma sencilla cómo funciona el círculo de estudio, y dígalos a los participantes el objetivo de cada sesión. (Vuelva a aclarar el objetivo de cada sesión cada vez que se reúnan).
- Si hay personas analfabetas en el grupo, o con dificultades en la lectura, limite el uso de pliegos de papel.
- Si los participantes tienen que llenar formularios, pida a alguien que lea las preguntas y llene los formularios con los que tienen dificultad, o los llene de su parte.

*Adaptado del ensayo, “Working on Common Cross-Cultural Communication Challenges,” por Marcelle E. DuPraw y Marya Axner en *Toward a More Perfect Union in An Age of Diversity* (Topsfield Foundation y Marci Reaven, 1997).

- Prepárese para leer al grupo en voz alta si los participantes no se sienten cómodos haciéndolo.
- Pida a los participantes que den un resumen de sus ideas, o que las digan de otra forma para asegurar que todos hayan entendido.
- Evite usar expresiones idiomáticas o abreviaciones. Cuando surjan estos términos, si nota una expresión de confusión en la cara de los participantes, pregunte: “¿Qué significa eso?”
- Entre sesiones, consulte con los participantes para asegurar que entienden y que lo que han compartido con los demás es muy importante al grupo.
- Permita tiempo adicional para que puedan reflexionar antes de hablar. Recuerde que ésta puede ser la primera vez que se expresan en público y/o en una lengua diferente.
- Considere la posibilidad de formar grupos más pequeños, pero sin separar participantes por lenguas. (Puede ser que se necesite más de un intérprete para cada círculo.
- Hablen en frases cortas e ideas sencillas. (Esto permite que los intérpretes se mantengan al tanto de la conversación).
- Preste atención a los intérpretes. Aún sin saber el idioma, puede darse cuenta si están interpretando todo, o no.
- Después de cada sesión, pida a los intérpretes que traduzcan las reglas de procedimiento y los apuntes anotados en los pliegos de papel.

Cerrar la sesión con un resumen de la discusión. Permitir tiempo para hacer una evaluación, y preparar el grupo para la siguiente sesión.

- Dé oportunidad a los participantes para hablar de lo que consideren más importante de la discusión. Podría pedirles que compartan algunas ideas o pensamientos que surgieron de la discusión de hoy.
 - Si va a haber otra sesión, recuerde al grupo de las lecturas y del tema para la próxima sesión.
 - Después de la última sesión, deje tiempo para que el grupo haga una evaluación escrita. Esto permite que los participantes contribuyan sus comentarios sobre el proceso y den comentarios al facilitador
- ### **¡AGRADEZCA A TODOS!**

Cómo trabajar con intérpretes:

- Recuerde a los intérpretes que su papel es traducir fielmente y no agregar sus propias opiniones.
- Antes de cada sesión, reparta a los intérpretes los materiales escritos y repase el proceso con ellos.
- Asegure que los intérpretes se sientan cómodos pidiendo más tiempo al facilitador si lo necesitan.

Para más información

A continuación, hay una lista de recursos que enfocan en el racismo, las relaciones étnicas, y las desigualdades.

La Internet

- **Advancement Project:**
www.advancementproject.org
Un grupo de acción dedicado a la democracia y justicia, que trabaja con comunidades que desean establecer una democracia justa y multi-racial en los Estados Unidos.
- **American FactFinder del U.S. Census Bureau:** ***factfinder.census.gov***
Se puede conseguir información del sitio Web del U.S. Census según el código postal o según el nombre de cada ciudad/pueblo dentro de cada estado o del estado entero. Cada categoría puede ser ampliada para conseguir información más detallada.
- **AntiRacismNet:** ***www.antiracismnet.org***
Un recurso en línea que incluye una conexión que ofrece información sobre actividades anti-racistas al público en general.
- **Artists Against Racism:**
www.artistsagainstracism.org
Diseñada para enseñar a los jóvenes que somos todos un solo pueblo, no obstante nuestras diversas religiones, étnias, nacionalidades, o color de piel. Está dedicada a prevenir el desarrollo de actitudes perjudiciales entre los jóvenes.
- **Black Prof:** ***www.blackprof.com***
Un blog que emplea una estrategia nueva para enfocar en el racismo y cultura, incluyendo un diálogo facilitado entre ocho profesores y varios contribuyentes invitados.
- **CensusScope, Social Science Data Analysis Network (SSDAN):**
www.censusscope.org/segregation.html
Un recurso que sirve para hacer investigaciones cuantitativas originales sobre la segregación; esto lo hace eligiendo ciertas secciones de ciudades y luego analizando los datos en cuanto a raza.
- **Changing the Rules of the Game: Youth Development & Structural Racism:**
www.racialequity.org
Un proyecto del “Leadership Conference on Civil Rights Education Fund.” Aumenta los recursos disponibles para combatir el racismo institucional y estructural en comunidades, mediante el desarrollo de capacidad, educación, y reuniones de los que otorgan y los que buscan fondos para ciertos proyectos.
- **ColorLines:** ***www.colorlines.com***
Una revista cuatrimestre nacional de noticias sobre el racismo y la política, publicada por el Applied Research Center.
- **Civilrights.org/Book Club:**
www.civilrights.org/research_center/book_club.html
Una colaboración del “Leadership Conference on Civil Rights” y el “Leadership Conference on Civil Rights Education Fund,” que proveen noticias e información últimas y relevantes sobre los derechos civiles. Cada mes, líderes de movimientos progresistas actuales revisan cinco libros sobre temas que incluyen derechos de voto, reformas de inmigrantes, desigualdad económica, derechos de mujeres, y equidad educativa.
- **Race Talks, Multiracial Learning Communities:** ***www.racetalks.org***
Ofrece principios de implementación para el aprendizaje de grupos y para la organización de comunidades de aprendizaje multi-raciales — ambientes educativos que apoyan a los participantes a valorar su propio potencial para afectar su entorno. Promueve la solución de problemas que causan conflictos, como el racismo, en forma colaborativa.
- **Research and Action for Change and Equity (RACE), Programa del Western States Center:** ***http://speedy.wscpdx.org/programs/race/***
Apoya la investigación, educación, y acción en temas asociados con el racismo a nivel comunitario. Incluye temas de investigación y educación, la

reunión estratégica de organizaciones aliadas que trabajan en pro de la justicia racial (incluyendo derechos de inmigrantes y refugiados); y enfoca en la organización y en el apoyo organizacional dentro de comunidades de color.

- **Statistical Abstracts of the United States Census Bureau:** www.census.gov/prod/www/abs/statab.html
Un recurso para localizar datos de censo que incluye información desde la edición más reciente hasta abstractos históricos, coleccionados a través de las décadas.
- **Students Challenging Racism and (White) Privilege (SCRAP):** www.canopyweb.com/racism
Utiliza varios de los medios de comunicación para desarrollar una comprensión del racismo: cómo funciona a varios niveles (individualmente e institucionalmente); cómo funciona a nivel de las presunciones, acciones, y representaciones diarias; cómo la gente blanca se beneficia de las desventajas de la gente de color; y cómo la falta de discusión o enfrentamiento perpetúa la situación.
- **Tolerance.org:** www.tolerance.org
Un proyecto de Web del “Southern Poverty Law Center” que promueve y apoya el activismo en contra de los prejuicios en cada aspecto de la vida, ayudando a personas a que dejen sus prejuicios y que establezcan comunidades que valoran la diversidad.
- **Yale Library Research Guides:** www.library.yale.edu/rsc/ethnic/internet.html
Un recurso para la investigación de la identidad étnica.

Medios de comunicación/Video/ Películas

- **California Newsreel:** www.newsreel.org
El centro de producción y distribución de películas sin fines lucrativos más antiguo del país — un centro de recursos excelente para el estudio del racismo y la diversidad, la vida e historia de los afro-americanos, y películas y documentales africanos.
- **Eyes on the Prize:** www.eyesontheprize.info
Creado para servir como fuente de información para todo lo que tenga que ver con *Eyes On The Prize*, una serie famosa de 14 partes enfocando en el movimiento de derechos civiles en los Estados Unidos. *Eyes on the Prize: America's Civil Rights Years (1954-1965)* y *Eyes on the Prize II: America at the Racial Crossroads (1965-1985)*.
- **Jim Crow Museum of Racist Memorabilia en Ferris State University en Michigan:** <http://www.ferris.edu/jimcrow/>
Promueve la tolerancia racial, fomentando la comprensión a través de expresiones de intolerancia históricas y contemporáneas. Ofrece un recorrido virtual de ensayos académicos e informativos de imágenes racistas.
- **MediaRights:** www.mediarights.org
Un sitio Web comunitario sin fines lucrativos, diseñado para promover el uso de películas documentales sobre temas sociales. Ofrece maneras de encontrar las películas que se buscan, organizar eventos basados en una película particular, y cómo filmar una película sobre los temas más relevantes a su comunidad.
- **Public Broadcasting Service (PBS):** www.pbs.org
Mantiene una colección de videos sobre varios grupos raciales y étnicos.
- **The Color of Fear:** www.stirfryseminars.com
Una película sobre el estado de las relaciones raciales en los Estados Unidos, visto a través de las perspectivas de ocho norteamericanos de orígenes asiático, europeo, latino, y africano.
- **Viewing Race Project, National Video Resources (NVR):** www.viewingrace.org
Da acceso a organizaciones de base, a bibliotecas, y a otras organizaciones sin fines de lucro, a las mejores películas independientes y a otros recursos sobre el tema de raza y diversidad.

Organizaciones

- **The Advocacy Institute:**
www.advocacy.org
Ayuda a líderes de justicia social en los Estados Unidos y en el extranjero a trabajar en forma más eficaz para efectuar cambio a través de una capacitación de destrezas en la abogacía, el establecimiento de redes con otros activistas, y el tutorío individual.
- **Applied Research Center (ARC):**
www.arc.org
Un grupo de política, educación, e investigación con énfasis en temas de raza y cambio social.
- **Arab American Institute (AAI):**
www.aaiusa.org
Comprometido a potenciar a los norteamericanos de origen árabe en áreas cívicas y políticas. Representa intereses comunitarios y políticos, enfocando en dos áreas: campañas y elecciones, y formulación de políticas e investigación.
- **Asian American Justice Center:**
www.advancingequality.org
Trabaja para avanzar los derechos humanos y civiles de los americanos asiáticos a través de la abogacía, la política pública, la educación pública, y la litigación.
- **The Aspen Institute Roundtable on Community Change:**
www.aspeninstitute.org
Un foro donde personas involucradas en el campo de iniciativas comunitarias comprehensivas (ICCs) — incluyendo patrocinadores de fundaciones, directores, asistentes técnicos, asesores, y oficiales públicos — se reúnen para discutir las lecciones derivadas de iniciativas en todo el país, y para trabajar en problemas comunes que enfrentan.
- **California Tomorrow:**
www.californiatomorrow.org
Trabaja con escuelas, instituciones que apoyan a familias, programas de niños pre-escolares, y comunidades, para crear una sociedad justa e inclusiva en sentido multi-racial, multi-cultural, y multi-lingüe. Promueve acceso equitativo a, y participación en, los recursos e instituciones principales socialmente, económicamente, y educacionalmente, y abarca la diversidad como una fuerza importante.
- **Center for Law and Social Policy (CLASP):** ***www.clasp.org***
Trabaja para mejorar las posibilidades de seguridad económica, educativa y laboral, y la estabilidad de familias de bajos recursos. Procura garantizar justicia equitativa para todos los americanos a través de la promoción y protección de programas que expanden el acceso a nuestro sistema de justicia civil para personas de bajos ingresos, al promover la justicia racial, y al estimular innovaciones en la implementación de asistencia legal civil.
- **Center for Social Inclusion: A Project of the Tides Center:**
www.centerforsocialinclusion.org
Trabaja para construir una sociedad justa y equitativa mediante la eliminación del racismo. Colabora con comunidades de gente de color y otros aliados para establecer estrategias y para formular modelos reformistas de política que pongan fin a la disparidad racial y promuevan oportunidades equitativas.
- **The Civil Rights Project, Harvard University:**
www.civilrightsproject.harvard.edu
Ayuda a renovar el movimiento de derechos civiles al unir las ideas con la acción, y al ofrecer una fuente valiosa de capital intelectual y un foro para lograr un consenso dentro de este movimiento.
- **Committee Against Anti-Asian Violence (CAA AV):** ***www.caaav.org***
Enfoca en la violencia institucional que afecta las comunidades de inmigrantes pobres y de clase obrera. Fundado en 1986 por mujeres asiáticas como una de las primeras organizaciones en los Estados Unidos para movilizar a las comunidades asiáticas contra la violencia anti-asiática.
- **ERACE:** ***www.eracismneworleans.org***
Busca maneras de fomentar un compromiso para tratar a todos los seres humanos de todos los colores con amor y respeto, a través de la comunicación directa de persona a persona. Promueve el diálogo entre personas de todas las razas para ayudarles a vivir y trabajar juntos en forma armoniosa y para eliminar el racismo.

- **Hope in the Cities:**
www.hopeinthecities.org
Una red interracial y de varias religiones que provee un marco para el diálogo honesto y la colaboración entre grupos de ciudadanos. Trabaja para crear comunidades justas e inclusivas a través de la reconciliación entre grupos raciales, étnicos, y religiosos, basado en la transformación personal e institucional.
- **Kirwan Institute for the Study of Race & Ethnicity, The Ohio State University:**
www.kirwaninstitute.org
Un instituto de investigación interdisciplinaria a nivel universitario que trabaja para ampliar nuestra comprensión de las causas de, y las soluciones a, las disparidades y jerarquías raciales y étnicas.
- **Mexican American Legal Defense and Educational Fund (MALDEF):**
www.maldef.org
Procura asegurar los derechos civiles para latinos en todo el país a través de la litigación, las políticas públicas, la abogacía, y la educación cívica.
- **National Association for the Advancement of Colored People (NAACP):** ***www.naacp.org***
Procura asegurar la igualdad de derechos políticos, educativos, sociales, y económicos de todas las personas y eliminar el odio y la discriminación racial.
- **The National Conference for Community and Justice (NCCJ):** ***www.nccj.org***
Una organización de relaciones humanas dedicada a luchar contra la discriminación, el odio, y el racismo en los Estados Unidos. Promueve la comprensión y el respeto entre todas las razas, religiones, y culturas mediante la abogacía, la resolución de conflictos, y la educación.
- **National Council of La Raza (NCLR):**
www.nclr.org
Trabaja para mejorar las oportunidades para hispano-americanos. Lleva a cabo la investigación aplicada, el análisis de políticas, y la abogacía, y provee una perspectiva latina en cinco áreas claves — recursos/inversiones, derechos civiles/inmigración, educación, empleo y estatus económico, y salud.
- **National Issues Forums (NIF):**
www.nifi.org
Una red de varias organizaciones cívicas y educativas y de individuos cuyo interés común es promover el diálogo público en el país. Provee a los ciudadanos oportunidades para considerar una variedad de posibilidades, examinar los aspectos positivos y negativos de éstas, y llegar a conocerse a través del diálogo público para así identificar las inquietudes que tienen en común.
- **National Urban League:**
www.nul.org/contact.html
Dedicada a potenciar a los afro-americanos para entrar en el ámbito económico y social, y para posibilitar el adelanto de su nivel económico, la paridad, el poder, y los derechos civiles.
- **Not In Our Town:** ***www.pbs.org/niot***
A nivel nacional estimula la reacción comunitaria a los crímenes de odio y discriminación. Combina el programa PBS, eventos de base, y alcance educativo y actividades en la línea para ayudar a comunidades que están combatiendo el odio al aprender y hablar unos con otros.
- **The People's Institute for Survival and Beyond:** ***www.pisab.org***
Creado para desarrollar organizadores comunitarios más analíticos, eficaces, y sensibles a sus culturas mediante la capacitación anti-racial y en la organización.
- **Project Change:** ***www.projectchange.org***
Refuerza las infra-estructuras y las redes anti-racistas para la participación cívica y la renovación democrática. Trabaja para eliminar las políticas institucionales y las prácticas que promueven la discriminación racial; para disminuir las tensiones entre los grupos mayoritarios y minoritarios y reducir el conflicto inter-étnico; promueve la representación equitativa de diversidad entre los líderes de las instituciones comunitarias; e impide actos obvios o violentos de prejuicio racial y cultural.

○ **Southern Christian Leadership Conference (SCLC): www.sclcnational.org**

Una organización de abogacía sin fines de lucro, representando a todas las religiones, que se compromete a la acción no-violenta para lograr la justicia social, económica, y política. Implementa programas nacionales como el registro de votantes, mejoramiento de la educación, y acción directa contra la injusticia racial.

○ **Southern Regional Council: www.southerncouncil.org**

Trabaja para promover la justicia racial, proteger los derechos democráticos, y ampliar la participación cívica en el sur de los Estados Unidos.

○ **United for a Fair Economy (UFE): www.faireconomy.org**

Una organización nacional sin fines de lucro que promueve la concientización de cómo la concentración de riquezas y poder debilita la economía, corrompe la democracia, agrava la división racial, y divide las comunidades.

○ **William Moses Kunstler Fund for Racial Justice: www.kunstler.org**

Una organización sin fines de lucro que trabaja en pro de la justicia racial, los derechos civiles, y los derechos humanos.

○ **A World of Difference Institute, Anti-Defamation League (ADL): www.adl.org/education/edu_awod/default_awod.asp**

Una agencia que lucha contra el prejuicio a nivel mundial a través de sus oficinas regionales y satélites.

○ **Young Women's Christian Association of the U.S.A. (YWCA): www.ywca.org**

Trabaja para eliminar el racismo y para potenciar a las mujeres. Provee lugares seguros para niñas y mujeres, desarrolla a líderes femininas capacitadas, y aboga por los derechos de mujeres y los derechos civiles en el Congreso.

Lecturas

- The Aspen Institute Roundtable on Community Change. *Structural Racism and Community Building* (The Aspen Institute) www.aspeninstitute.org/site/c.huLWJeMRKpH/b.612045/k.4BA8/Roundtable_on_Community_Change.htm.
- Branch, Taylor. *Parting the Waters: America in the King Years, 1954–63*. (Simon & Schuster) www.taylorbranch.com
- _____. *Pillar of Fire: America in the King Years, 1963–65*. (Simon & Schuster)
- _____. *At Canaan's Edge: America in the King Years 1965–68*. (Simon & Schuster)
- Carrier, Jim. *A Traveler's Guide to the Civil Rights Movement*. (Harvest Books)
- Dalton, Harlon L. *Racial Healing: Confronting the Fear Between Blacks and Whites*. (Anchor Books)
- D'Angelo, Raymond, y Douglas, Herbert. *Taking Sides: Controversial Issues in Race and Ethnicity*. (5th ed) (Dushkin/McGraw-Hill)
- Glover Blackwell, Angela, Kwoh, Stewart, y Pastor, Manuel. *Searching for the Uncommon Common Ground: New Dimensions of Race in America*. (W.W. Norton & Company)
- Graves, Joseph L. *The Race Myth: Why We Pretend Race Exists in America*. (Dutton/Penguin)
- Guinier, Lani. *Lift Every Voice: Turning a Civil Rights Setback into a New Vision of Social Justice*. (Simon & Schuster)
- Hacker, Andrew. *Two Nations: Black and White, Separate, Hostile, Unequal*. (Simon & Schuster)
- Hartman, Chester. Editor. *Poverty & Race*. (Poverty & Race Research Action Council) www.prrac.org/news.php
- Johnson, Allen G. *Privilege, Power, and Difference*. (Mayfield Publishing)
- Kivel, Paul. *Uprooting Racism: How White People Can Work for Racial Justice*. (New Society Publishers) www.paulkivel.com

- Marable, Manning. *The Great Wells of Democracy: The Meaning of Race in American Life*. (Basic Books)
- National Issues Forum Institute. *Racial and Ethnic Tensions: What Should We Do?* (Kettering Foundation)
- Potapchuk, Maggie. *Cultivating Interdependence: A Guide for Race Relations and Racial Justice Organizations*. (Joint Center for Political and Economic Studies)
- Shapiro, Ilana. *Training for Racial Equity and Inclusion: A Guide to Selected Programs. Alliance for Conflict Transformation*. (The Aspen Institute)
- Shapiro, Thomas M. *The Hidden Costs of Being African American: How Wealth Perpetuates Inequality*. (Oxford University Press)
- Shipler, David K. *A Country of Strangers: Blacks and Whites in America*. (Vintage Books USA)
- Smiley, Tavis. *The Covenant With Black America*. (Third World Press)
- Steele, Shelby. *The Content of Our Character: A New Vision of Race in America*. (Perennial)
- Stone, Rebecca, y Butler, Benjamin. *Core Issues in Comprehensive Community-Building Initiatives: Exploring Power and Race*. (Chapin Hall) www.chapinhall.org.
- Takaki, Ronald. *A Different Mirror: A History of Multicultural America*. (A Back Bay Book)
- Tatum, Beverly Daniel. *Why Are All the Black Kids Sitting Together in the Cafeteria? And Other Conversations about Race*. (Basic Books)

RECONOCIMIENTOS

Ante todo, el *Study Circles Resource Center* (SCRC) desea agradecer a los miles de personas en comunidades en todo el país quienes han organizado el diálogo público sobre el tema del racismo y las relaciones raciales. Han demostrado que el cambio es posible cuando los ciudadanos se reúnen para hablar y para tomar alguna acción en cuanto a este tema tan crítico. Al preparar esta nueva guía, entrevistamos a muchos de ustedes, y agradecemos los valiosos comentarios que han compartido con nosotros. También agradecemos a todo el equipo del “Roundtable on Community Change” del Aspen Institute por su trabajo indispensable con respecto al racismo estructural.

Estamos agradecidos también a las muchas personas que han revisado esta guía.

Taquiena Boston, Directora, Identity Based Ministries, Unitarian Universalist Association

Beth Broadway, Directora de diálogos sobre el racismo a nivel comunitario, Race Relations and Racial Healing, InterReligious Council of Central New York

Noel Cazenave, Profesor asociado de sociología, University of Connecticut

Binta Cissé, Asistente de programas, Philanthropic Initiative for Racial Equity

Robert Corcoran, Director nacional, Initiatives of Change/Hope in the Cities

Arlene Wilgoren Dunn, Socia administrativa, Acorn Ridge Group

John Fenner, John Fenner Consulting, Brevard, North Carolina; Asociado, SCRC

Joyce Hamilton Henry, Directora ejecutiva, DemocracyWorks

Michael C. Hines, Sr., Socio decano, Logikos Consulting, Inc.; Fayetteville-Cumberland Human Relations Commission, North Carolina

Ilene Jacobs, Directora de litigación, Advocacy and Training, California Rural Legal Assistance

Matt Leighninger, Director, Democracy Workshop; Asociado decano, SCRC

Jeannie Lowell, Central Vermont Anti-Racism Study Circles

Lucky Altman Lynch, Principal, Transformation Process Design Consulting

Charles Lyons, Superintendente/Director, Shawsheen Valley Technical High School, Billerica, Massachusetts

Harold McDougall, Profesor de leyes, Howard University Law School

Biren (Ratnesh) Nagda, Profesor asociado, University of Washington School of Social Work

Betsy Pigeon, Directora de administración y desarrollo, DemocracyWorks

Maggie Potapchuk, Presidente, MP Associates, Inc.

Walter Reed, Jr., Director, Iowa Department of Human Rights

Kimberly Roberson, Encargada de programas, C.S. Mott Foundation

James Stowe, Director ejecutivo, Community Relations Commission, Columbus, Ohio

Jeff Tracy, Director, Panhandle Community Services Health Center, Gering, Nebraska; Asociado decano, SCRC

Lori Villarosa, Directora, Philanthropic Initiative for Racial Equity

Michael Wenger, Asesor de programas, Joint Center for Political and Economic Studies

Gwendolyn Poindexter Whiting, G. Whiting & Associates; Asociada decano, SCRC

Brian Wright, Director ejecutivo, Schenectady County Human Rights Commission, New York

Ruth Yellowhawk, Co-Directora, Indigenous Issues Forums, Rapid City, South Dakota

Extendemos nuestro agradecimiento especial a los que brindaron asistencia durante el desarrollo de la Sesión 3: **Richard J.P. Cavorsora**, Asian and Pacific Islander American Health Forum, Inc.; **Trib Choudhary**, Estadística, Division of Community Development, The Navajo Nation; **Gem Daus**, Legislative and Governmental Affairs, Asian and Pacific Islander American Health Forum, Inc.; **Mark Holman**, Director de biblioteca, Sitting Bull College; **Jill Livingston**, Asesora de biblioteca, Homer Babbidge Library, University of Connecticut; **David Moulton**, Coordinador, Census Information Center, Asian, Inc.; **Richard Rosenfeld**, Jefe de departamento y profesor, Criminology and Criminal Justice Department, University of Missouri-St. Louis; y **Hainanu Saulque**, Coordinador, Census Information Center, California Indian Manpower Consortium.

Agradecemos también a **Paul Kivel** (Educador, Violence Prevention, Paul Kivel & Associates) por conceder permiso para adaptar su trabajo sobre el privilegio blanco, lo cual fue incorporado en la Actividad, “Move Forward, Move Back” de la Sesión 3; a **Pajj Wadley-Bailey** (Directora, Vermont Anti-Racism Action Team) por su permiso para usar sus ideas en la Actividad “Hopes and Concerns” de la Sesión 1; y, por último, a **John Landesman** (Director, Montgomery County, Maryland, Public Schools Study Circles Program) por compartir la Actividad sobre el intercambio cultural en la Sesión 2, y por su consejo sobre cómo trabajar en contextos interculturales.

Por último, reconocemos el acertado trabajo de **Fran Frazier** (Asociada decano, SCRC), **Gloria Mengual** (Directora de programas, SCRC), **Joann Mickens** (Presidente, Management First), y **Barbara Yasui** (Asociada decano, SCRC), quienes facilitaron las pruebas pilotos de esta nueva guía en Columbus, Ohio; Hartford, Connecticut; Jackson, Mississippi; y Seattle, Washington. Y nuestras gracias especiales también a las muchas personas que organizaron estas pruebas pilotos y las implementaron.



STUDY CIRCLES
RESOURCE CENTER

Helping People Work Together
For Creative Community Change

P.O. Box 203

Pomfret, CT 06258

Teléfono: 860-928-2616

Correo electrónico: scrc@studycircles.org

Sitio Web: www.studycircles.org