

# ¿EDADISTA? ¿RACISTA? ¿QUIÉN, YO?

UNA GUÍA PARA INICIAR  
GRUPOS DE CONCIENTIZACIÓN  
EN LA INTERSECCIÓN DEL  
EDADISMO Y RACISMO

# ***Tabla de Contenidos***

---

## **¿Qué es la concientización y para qué sirve?**

Página 2 - La concientización nos ayuda a...

## **Sentar las bases**

Página 3 - Definiendo edadismo y racismo

Página 5 - Entendiendo la interseccionalidad

## **Entendiendo el edadismo y el racismo**

Página 6 - Dónde empezar

## **Crear un grupo que funcione sin problemas**

Página 8 - Formando el grupo

Página 9 - Construyendo una base de comprensión y confianza

Página 11 - Cómo empezamos

Página 14 - Una vez que comiencen a reunirse regularmente

Página 15 - Ejemplos de temas de discusión

Página 17 - Si se quiere profundizar

## **Créditos**

# *¿Qué es la concientización y para qué sirve?*

---

La generación de conciencia o concientización es una herramienta que utiliza el poder de las experiencias personales para comprender los prejuicios inconscientes con el fin de pedir un cambio social.

Las y los participantes cuentan y comparan sus historias para comprender concretamente cómo y por qué son oprimidas/os. El proceso expone los “problemas personales” –como no poder conseguir un trabajo, sentirse invisible o ser excluido– como problemas sociales y políticos, los cuales son ampliamente compartidos.

Los grupos de concientización permiten a las y los participantes expresar sus propios sentimientos que de otro modo podrían haber descartado por su escasa importancia y reconocer que los sentimientos de insuficiencia son el resultado de la discriminación. Al sacar a la superficie y compartir estas verdades, vulnerabilidades y experiencias, las y los participantes se vuelven más conscientes de cómo se sienten y qué fuerzas moldean esos sentimientos.

## ***La concientización nos ayuda a:***

- Explorar nuestros propios sesgos en relación a la raza y la edad: los mitos y estereotipos que cada una/o de nosotras/os ha internalizado a través del curso de vida, a menudo inconscientemente, y que podemos haber expresado y/o reforzado en nuestras interacciones. La concientización proporciona un espacio seguro para este esencial primer paso.
- Descubrir cómo los mitos, estereotipos e historias compartidas en relación a la raza y la edad forman nuestras vidas y afectan nuestras opiniones o las elecciones de carrera, oportunidades educacionales, actividades de esparcimiento, etc.
- Derribar las barreras y conectar con otras y otros que celebren nuestra humanidad compartida.
- Reconocer que no podemos desarticular el edadismo o el racismo por nuestra cuenta, pero podemos encontrar formas de realizar cambios en nuestras vidas. Poner fin a la discriminación requiere una acción colectiva.

Acabemos con los pensamientos del tipo "Este es sólo mi problema" o "Este no es mi problema". Cambia la vergüenza y la negación por la aceptación y el orgullo. Utiliza las conclusiones a las que llegue el grupo como base para la acción individual y colectiva.

El aumento de la conciencia se centra en nuestras propias historias. Sin embargo, enfrentar los prejuicios va más allá del simple bienestar personal. Es una cuestión de justicia social y derechos humanos que involucra capas de prejuicios personales, dinámicas interpersonales y sistemas más amplios.

# *Sentar las bases*

---

## *Definiendo edadismo y racismo*

- **El sesgo de edad es el prejuicio y/o la discriminación basada en la edad.** Somos edadistas cada vez que hacemos suposiciones sobre alguien, o un grupo de personas, en función de la edad que pensamos que tiene. El sesgo de edad afecta a todas y todos, pero en una cultura centrada en la juventud, las personas mayores están más marginadas, siendo las afectadas por el “viejismo”.
- **El sesgo racial es el prejuicio y/o la discriminación por motivos de raza y/o etnia.** Somos racistas cada vez que hacemos suposiciones sobre alguien, o un grupo de personas, basándonos en el grupo racial o étnico al que creemos que pertenecen. El prejuicio racial se basa en una jerarquía inventada, generalmente relacionada con el color de la piel e incluso en el tono de la piel dentro de un grupo racial o étnico. En una cultura de supremacía blanca, ser blanco o “pasar por blanco” se convierte en un privilegio.

El edadismo y el racismo son sistemas arraigados que asignan un valor arbitrario a los seres humanos. Ambos tipos de discriminación aparecen en nuestras interacciones con otras personas, en las instituciones como escuelas y lugares de culto, así como en la historia y la política. También aparecen dentro de nosotras/os mismas/os. Muchas veces este sesgo internalizado e implícito de edad y/o raza es inconsciente.

## ***Definición de edadismo y racismo, continuación:***

Toda discriminación tiene un propósito social y económico: legitimar y mantener la inequidad entre grupos.

**No se trata de cómo nos vemos. Se trata de lo que las personas con poder quieren que signifique nuestra apariencia.**

Vivimos bajo el capitalismo que se beneficia de clasificar a las personas según su "utilidad" social y económica. La discriminación es rentable. Como observó el autor y educador Amos Wilson: "Si desea comprender cualquier problema en los Estados Unidos, concéntrese en quién se beneficia, no en quién lo sufre".

Todas las personas envejecen de manera diferente—física, cognitiva y socialmente—y experimentan la discriminación por edad de manera diferente. Asimismo, los individuos y las comunidades de color tienen múltiples identidades y enfrentan discriminación de diversas formas. Una mujer mayor y negra, por ejemplo, experimenta el viejismo de manera diferente a sus contrapartes blancas y el racismo de manera diferente a sus contraparte latina. Estos grupos tampoco se relacionan de la misma manera con la supremacía blanca.

El término BIPOC (Black=Negro, Indigenous=Indígena, People of Color=gente de color) enfatiza la historia única y la marginación de los individuos y comunidades negras e indígenas.

**"No existe una lucha de un solo tema porque no llevamos vidas de un solo tema".**

**- poeta y activista Audre Lorde**

# *Sentando las bases*

---

## *Entendiendo la interseccionalidad*

**La Interseccionalidad**, un término acuñado por la académica feminista Kimberlé Crenshaw, describe cómo **diferentes formas de opresión se componen y refuezan mutuamente**.

La pandemia de la COVID-19 proporcionó un ejemplo evidente de la naturaleza interseccional de la vulnerabilidad en sí. La narrativa inicial de la pandemia fue que las personas mayores y las personas con enfermedades subyacentes estaban en mayor riesgo. Un mejor seguimiento reveló que otras poblaciones también estaban en alto riesgo: las personas negras, indígenas y latinas presentaban tasas de muerte mucho más altas que las personas blancas.

Ser más joven hizo que las personas fueran menos vulnerables al virus. Ser blanco no debería haberlo hecho. El factor de riesgo aquí no es la raza, sino el racismo: el efecto acumulativo de vivir en comunidades marginadas y económicamente desfavorecidas con acceso reducido a la atención médica. Las personas negras, indígenas y latinas mayores tenían el mayor riesgo de todas.

Es por esto, como las diferentes formas de opresión se combinan y refuerzan entre sí, **el activismo también debe ser interseccional**.

Cuando nos enfrentamos a la supremacía blanca (la creencia de que los blancos son superiores), no solo hacemos del mundo un lugar mejor para las personas negras, lo hacemos también para las personas que envejecen, y viceversa. También hacemos del mundo un lugar mejor en el que ser mujer, tener una discapacidad, ser queer, pobre, o migrante—en otras palabras, ser visto como “algo menor” por la cultura dominante. Por lo tanto, esta lucha está interconectada.

# ***Entendiendo el viejismo y el racismo***

---

Es importante reconocer que la gente vendrá al grupo con diferentes concepciones acerca de la discriminación por edad y el racismo. Anime a todos a seguir aprendiendo más sobre ambos temas, ya sea de forma individual o colectiva.

## ***Dónde partir:***

**Para aprender más sobre edadismo**, visitar [OldSchool.info](http://OldSchool.info) - the Anti-Ageism Clearinghouse y [www.geroactivismo.com](http://www.geroactivismo.com)

Recomendamos partir con:

- *Guía de Comunicación Responsable hacia las Personas Mayores por Fundación GeroActivismo (2021).*
- *Resumen del Informe mundial sobre el edadismo por Organización Mundial de la Salud (2021).*
- *Kit de herramientas Campaña mundial contra el edadismo por Organización Mundial de la Salud (2021).*
- *Iniciar una conversación sobre edadismo por Organización Mundial de la Salud (2021).*
- *¿Qué es el viejismo? Entrevista a Agnieszka Bozanic.*

*\* Reconocemos que se trata en su mayoría de voces blancas, una deficiencia en el campo que esperamos que esta guía ayude a rectificar.*

## *Dónde partir (continuación):*

**Para aprender de racismo, visitar LAPORA.**

Recomendamos partir con:

- Recursos antirracistas en español.
- Muerte de George Floyd | "La idea de que América Latina es menos racista que EE.UU. es falsa" por Alejandro de la Fuente.
- "No podemos extranjerizar el racismo y hacer como que acá no pasa" por Mercedes Argudín.

**Para aprender más sobre interseccionalidad:**

- *The Urgency of Intersectionality - TED talk por Kimberlé Crenshaw. Subtítulos al español.*
- *None of us is free until all of us are free - TED Talk por Yoruba Richen. Subtítulos al español.*

# Crear un grupo que funcione sin problemas

---

## Formando el grupo:

- **Diversidad.** Si el grupo es diverso –de distintas edades y raza/etnia, así como otras identidades culturales y demográficas– las y los participantes se beneficiarán de una amplia gama de experiencias personales. Sin embargo, más importante que la composición del grupo es el compromiso con la reflexión honesta y profunda, y con el trabajo. Si el grupo no es muy diverso, hable de ello. ¿Qué perspectivas y experiencias faltan? Discuta por qué sucedió esto y cómo podría incluir esas voces.
- **Tamaño y frecuencia.** De siete a diez personas es un buen tamaño para que todos tengan la oportunidad de hablar. Los grupos suelen reunirse al menos una vez al mes.
- **Logística.** Un/a facilitador/a voluntario/a puede mantener al grupo encaminado y reservar tiempo al final de la reunión para resumir y administrar algunas cuestiones como elegir un tema de discusión y el lugar para la próxima reunión.

## ***Construyendo una base de comprensión y confianza:***

- **Sea verdaderamente inclusivo/a.** Tenga en cuenta que no todos las personas negras, indígenas y latinas son expertas en racismo y no todas las personas mayores son expertas en viejismo. No espere que nadie hable en nombre de todo un grupo de personas. Ser inclusivo/a significa reconocer y respetar la experiencia y perspectiva únicas de cada miembro.
- **Sea consciente de la ocupación del espacio.** Pida a las y los participantes que reflexionen acerca si se sienten escuchadas/os, o no, en un entorno grupal. Anime a todas/os a participar.
- **Sienta curiosidad por lo que surge.** La curiosidad nos permite cambiar de opinión y crecer.
- **Esté abierto a la corrección y la sensación de vulnerabilidad.** Todos decimos cosas que se entienden de manera incorrecta y/o se interpretan de manera diferente de lo que pretendíamos. Si esto le ocurre, observe su actitud defensiva. Respire en lugar de reaccionar. Reconozca lo que escuchó y considere el impacto de lo que se dijo. Más tarde, cuando tenga tiempo, reflexione sobre cómo podría desenredar el sesgo que ha provocado esta situación.

## *Construyendo una base de comprensión y confianza (continuación):*

- **Permítase sentirse incomoda/o. Ahí es cuando crecemos.** Es la parte más difícil, pero, valiente del cambio cultural. Tenga en cuenta que todo el mundo tiene creencias racistas y discriminatorias, y no podemos desafiar los prejuicios a menos que seamos conscientes de ello.
- **La confidencialidad es importante.** Haga del grupo un espacio más seguro. “Las cosas que aprendemos las exteriorizamos al mundo. Las cosas que decimos se quedan aquí”.
- **Asuma buenas intenciones, pero no tema señalar afirmaciones o ideas problemáticas.** La discriminación por edad y el racismo están muy arraigados. Derribarlos requiere que reconozcamos y confrontemos nuestros propios prejuicios y, si es necesario, desafíemos a otras/os a hacer lo mismo. Acepte la discusión abierta. No es necesario que las preguntas se resuelvan al final de la reunión. En lugar de tratar de lograr un cierre, invite a la reflexión sobre la pregunta/problema hasta que se vuelvan a reunir.

## ***Cómo empezamos:***

Estas son pautas sugeridas, no reglas inflexibles. Siéntase libre de hacer y deshacer. Sin embargo, es esencial que las y los participantes no interrumpen o conversen entre ellas/os, incluso si al principio se siente muy formal o artificial la situación, o si la gente está interrumpiendo por entusiasmo. Esto es lo que permite a las personas profundizar en su experiencia y escuchar activamente. En lugar de querer llenar el vacío, intente respirar profundamente después de que cada persona haya terminado de hablar.

- **Preséntese a tiempo.** Ningún grupo funcionará a menos que sus participantes se lo tomen en serio y se comprometan a asistir. No es propicio para la intimidad y la profundidad saltarse reuniones, o bien, los retrasos continuos.
- **Cada persona habla y nadie domina la discusión.** Hay algunas formas de garantizar esto:
  - Vaya por la habitación en sentido antihorario o alrededor del zoom en orden alfabético.
  - Utilice un temporizador de un minuto por participación.
  - Utilice algún gesto con la mano para indicar que es hora de terminar.

## *Cómo empezamos (continuación):*

- **Habla y da un paso atrás.** Anime a las y los participantes más callados a hablar si se sienten inspirados. Invite a los más extrovertidos a explorar primero la escucha. Una buena regla para las personas más privilegiadas es respirar profundamente cuando sienta la urgente necesidad de hablar; alguien más puede necesitar ese ritmo para sentirse cómodo. Se volverá más fácil a medida que todas y todos se vayan conociendo mejor.
- **Sean amables con ustedes mismos y con los demás.**
- **Hable en primera persona, específicamente de sus propias experiencias.** Trate de no generalizar sobre los demás o de hablar en abstracciones. Utilice "yo" en lugar de "ellos" y "nosotros" en lugar de "usted".
- **No invalide la experiencia de otra persona.** Lo que dice otra persona es cierto para ella. En lugar de invalidar una historia que parece irrisoria, comparta su propia historia. Observe su lenguaje corporal y sus respuestas no verbales, que también pueden transmitir falta de respeto.
- **Escucha activamente.** Preste mucha atención a la persona que está hablando, no solo a las palabras que está usando, sino al mensaje que está intentando transmitir. Acepte otras opiniones aunque no esté de acuerdo con ellas. Escuche para comprender.

## *Cómo empezamos (continuación):*

- **Respete los turnos.** Espere a que termine la persona que está hablando. No interrumpas. Tome notas si desea hacer una pregunta aclaratoria o recordar un punto que le gustaría hacer. Todos tendrán la oportunidad de hablar.
- **No tenga miedo de estar en desacuerdo con respeto.** El objetivo no es estar de acuerdo, sino obtener una comprensión más profunda. Si ve las cosas de manera diferente, es importante que lo diga. Pero sea respetuoso y céntrese en las ideas.
- **No de consejos.** El propósito de la toma de conciencia no es ayudar a los participantes a resolver los problemas del día a día, sino ayudarnos a ganar fuerza y claridad al ver que otras personas comparten muchos de nuestros sentimientos y experiencias.
- **Tenga en cuenta la "vigilancia del tono",** que es una forma de cerrar la comunicación porque un/a participante del grupo comparte sentimientos, ideas o experiencias de una manera frustrada, intensa o emocional.
- **Resuma.** Después de que todos hayan contribuido con su experiencia personal con un tema determinado, trabajen para construir conclusiones en conjunto. Aquí es cuando descubrimos las fuerzas sociales que subyacen a la discriminación.

## ***Una vez que haya comenzado a reunirse con regularidad:***

- **Encontrarás que otras personas pueden querer unirse.**  
Mantenga una lista de personas interesadas. Después de que su grupo se haya reunido durante un tiempo, tendrá suficiente experiencia para ayudar a comenzar a un nuevo grupo. Asista a la primera reunión o dos para asegurarse de que vaya por el camino correcto. Antes de que te des cuenta, habrá varios grupos en marcha y empezará a sentir que perteneces a un movimiento.
- **Después de un tiempo, es posible que su grupo desee comenzar con proyectos de estudio o acción.** Por ejemplo, durante el Movimiento de Mujeres de la década de 1970, un grupo de California se unió al piquete de trabajadoras de fábricas que protestaban por prácticas de contratación discriminatorias. Otro grupo en Washington, D.C., celebró audiencias sobre la Píldora y varios grupos empezaron periódicos y revistas.
- **Crecimiento versus desmoronamiento.** Si surgen problemas, puede deberse a que el grupo se ha desviado de la técnica de concientización. A veces, los "problemas" son solo parte de la formación–y la creación– de un grupo. Intente comenzar con un registro para que cada persona tenga la oportunidad de compartir lo que tiene en mente. De vez en cuando, el grupo puede querer dedicar una reunión completa a evaluar los objetivos y comentar cualquier insatisfacción.

## **Ejemplos de temas de discusión:**

*Nota: muchos de estos temas de discusión contienen más de una pregunta. Puede resultar útil comenzar por abordarlos individualmente. Por ejemplo, discuta la primera pregunta, luego la segunda, luego hable sobre cómo sus respuestas se cruzan entre sí.*

- ¿Cuándo te diste cuenta de tu raza? ¿Y de tu edad? ¿Cómo ha cambiado con el tiempo la forma en que te sentías acerca de tu raza? ¿Y de tu edad? ¿Con quién pasas tu tiempo libre? ¿Son coetáneos? ¿Se identifican racial/étnicamente de la misma manera que tú? ¿Qué diferencias parecen más fáciles de conectar y cuáles son más difíciles? ¿Por qué crees que es así?
- Comparta un momento en el que experimentó o presenció discriminación laboral. ¿Cómo podrían estar en juego la discriminación por edad y/o el racismo? Mirando hacia atrás, ¿hay algo que desearía haber dicho o hecho?
- ¿Para ti qué es más difícil de hablar: sobre la discriminación por edad o el racismo? ¿Por qué? ¿Por qué tienden a ser conversaciones separadas? ¿De cuál conoces más y por qué? ¿Cuáles son algunas de las cosas sobre las que podría aprender más o trabajar para desaprender?
- ¿Alguna vez bromeaste sobre la raza o etnicidad? ¿Y sobre la edad? ¿Porqué está bien – o mal– bromear con esto? ¿Y si te burlas de ti mismo? ¿Cómo es estar en el otro extremo? ¿Cuáles son algunas formas de responder a este tipo de sesgo?

## *Temas de discusión (continuación):*

- ¿Qué es lo que más te preocupa cuando piensas en envejecer? ¿Cómo impulsa el miedo la discriminación por edad? ¿En qué se diferencia del miedo basado en la raza/etnia? ¿Por qué es probable que las respuestas de los blancos difieran de las personas negras, indígenas y latinas?
- ¿Alguna vez ha dicho: "La edad es solo un número"? O escuché a alguien decir: "¡No puedes ser tan mayor!" ¿Qué hay detrás de declaraciones como estas? ¿Cómo se comparan con alguien que dice: "No veo el color" o "Sólo hay una raza: la raza humana"?
- ¿Cómo te sientes cuando alguien te critica por ser discriminatorio o por decir algo racista? ¿Qué tal cuando alguien te critica por ser racista o por hacer comentarios discriminatorios? ¿Por qué estas dos etiquetas tienen pesos diferentes?
- Comparte un momento en el que dijiste o hiciste algo que reflejara la marginación de tu propia identidad. ¿Has utilizado productos antiarrugas o aclaradores de la piel, por ejemplo, o has pensado en utilizarlos?
- ¿Qué edades y razas están mejor representadas en los anuncios y en las pantallas de cine? Comparta algunos ejemplos. ¿Quién vende qué y a quién? ¿Cuáles son los mensajes subyacentes?

## *Si se quiere profundizar más:*

- La población mundial está creciendo constantemente en edad, así como aumentando la migración de personas negras y latinas. ¿Cómo te sientes con esas tendencias? ¿Cuáles son algunas de las implicaciones para las estructuras de poder, las mayorías y la formación de coaliciones?
- ¿De qué manera la cultura occidental está centrada en la juventud? ¿De qué manera la cultura occidental es blanca/eurocéntrica? ¿Cómo se relacionan éstos? ¿Qué tienen en común las residencias de personas mayores y las cárceles? ¿En qué se diferencian? ¿En qué se diferencian las formas en que las personas negras, indígenas y latinas mayores interactúan con estas instituciones de las formas en que las personas blancas o las personas negras, indígenas y latinas jóvenes podrían hacerlo?
- ¿Puedes pensar en prácticas o actitudes discriminatorias que afecten de manera desproporcionada a las personas mayores? (Imponer un límite de edad para el tratamiento médico, por ejemplo, o usar un lenguaje como “nativo digital” en la descripción del trabajo). ¿Qué hay de algunos que afectan desproporcionadamente a las personas negras, indígenas y latinas, como tasas más altas de encarcelamiento? ¿Cómo se cruzan en las vidas de las personas negras, indígenas y latinas mayores? Considere escenarios como el lugar de trabajo y el sistema de salud.
- ¿Cuándo y dónde debemos esforzarnos por las comunidades que son diversas por raza y edad? ¿Para qué sirven los espacios auto-segregados (comunidades de retiro para personas de “55+”)? Nota: la respuesta variará según el espacio.

## *Si se quiere profundizar más (continuación):*

- Todos los prejuicios, incluidos el racismo y la discriminación por edad, son ideas construidas socialmente, lo que significa que las inventamos. El concepto de raza se inventó para permitir y justificar la opresión. La edad cronológica, en cambio, es un hecho biológico. ¿Cómo influye esta diferencia en la discriminación por edad y el racismo?
- El racismo es parte de toda la vida de alguien. Cuando se trata de la edad, entramos y salimos de los privilegios. ¿Cómo influye esto en las relaciones de poder a lo largo del tiempo?
- ¿Qué revela una mirada inquebrantable a nuestra historia compartida sobre los orígenes del racismo y la discriminación por edad? ¿En el mundo? ¿Entre nosotros? ¿Quién se beneficia y quién paga?

## ***Creado por:***

- Emily Xu (ella)
- Sonia Kinkhabwala (ella)

Con el equipo de OldSchool.info:

- Ashton Applewhite (ella)
- Ryan Backer (elle)
- Kyrié Carpenter (ella)

Traducción al español:

- Agnieszka Bozanic (ella)

## ***Agradecimientos a las/os revisores:***

- Elizabeth White
- Karen Chong
- Sara Martinez
- Angella Okawa
- Julia Stern
- Diane Kaganova
- Marc Blesoff

***Comentarios? Sugerencias? Escríbenos a:  
OldSchoolClearinghouse@gmail.com***

Based on Who Me, Ageist? How to Start a Consciousness-Raising Group created by Ashton Applewhite