

# Encuentro técnico en Canarias para revisión crítica de

formaciones de convivencia  
antirracistas - antirrumores

## Informe técnico



canarias convive

Programa de intervención  
para la gestión estratégica de la (in)migración y la promoción  
de la convivencia intercultural en las Islas Canarias

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Coordinación</b>  | Alexis Mesa Marrero<br>Vicente Manuel Zapata Hernández   |
| <b>Redacción</b>     | Alexis Mesa Marrero<br>Laura Esther Darias Domínguez   |
| <b>Participantes</b> | María Victoria Boisan Fotabon<br>María Eugenia Fonte García<br>Ángel Madero Arias<br>Joan Marc Moltó Gutiérrez<br>Borja Monreal Gainza<br>Verónica Antonieta Pascual Marichal<br>Melinda Gladys Pajunen<br>Miriam Suárez Gómez<br>Lauren Olivia van der Meer Chalk |

### **Encuentro técnico para revisión crítica de formaciones de convivencia antirracistas - antirrumores**

Depósito Legal: TF 288-2022

DOI: <https://doi.org/10.25145/r.Rev.Conv.2022.04>

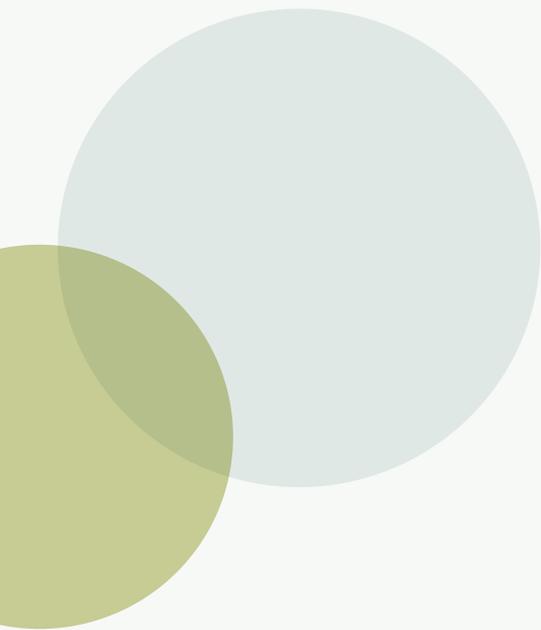
Se permite la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento, siempre y cuando se cite su autoría.

El Programa Canarias Convive se trata de una iniciativa que promueven, conjuntamente, el Gobierno de Canarias, a través de su Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud; y la Universidad de La Laguna, a través de su Fundación General.

# Índice



|                             |       |           |
|-----------------------------|-------|-----------|
| <b>Introducción</b>         | ..... | <b>4</b>  |
| <b>Participantes</b>        | ..... | <b>5</b>  |
| <b>Metodología</b>          | ..... | <b>7</b>  |
| <b>Resultados</b>           | ..... | <b>8</b>  |
| <b>Cuestionario inicial</b> | ..... | <b>8</b>  |
| <b>Primera sesión</b>       | ..... | <b>11</b> |
| <b>Segunda sesión</b>       | ..... | <b>14</b> |
| <b>Conclusiones</b>         | ..... | <b>17</b> |



# Introducción

Una de las líneas de intervención del **Programa Canarias Convive** consiste en el diseño e impartición de formaciones de convivencia antirracistas y antirrumores en cada una de las Islas Canarias. Antes de comenzar con su desarrollo, se ha propuesto realizar una revisión crítica de las capacitaciones que se vienen realizando con el objetivo de conocer, desde las diferentes experiencias y personas, cómo poder mejorar las formaciones que se diseñan en estas materias.

Siguiendo principios propios de los enfoques comunitarios, se ha hecho un proceso de búsqueda de las personas y entidades que han realizado formaciones en materia de antirracismos-antirrumores en Canarias en el periodo 2019-2022. Tras la identificación de las mismas, se les ha invitado a participar en unas jornadas que permitieran alcanzar el objetivo mencionado y trabajar de manera conjunta en la definición de prioridades. Las jornadas se realizaron en dos sesiones, los días **28 y 31 de marzo de 2022**, en el municipio de San Cristóbal de La Laguna.

Este informe recoge las diferentes aportaciones que se realizaron y tiene por objetivo servir de inspiración en el diseño y desarrollo de actividades formativas en materia de antirracismos-antirrumores. En ocasiones, se presentan puntos de vista contrapuestos. Puesto que no ha sido una finalidad de las jornadas realizadas la generación de consensos, se ha centrado el trabajo en reflejar y recoger los diferentes postulados existentes.



# Participantes



Se identificaron en Canarias un total de **nueve colectivos y entidades especializadas en formaciones antirracistas-antirrumores**. Estos pueden contar con varias personas que desarrollan formaciones específicas en estas materias, pero han delegado su representación en las personas que asistieron. De las nueve entidades, sólo una entidad no pudo participar por cuestiones de agenda, el Ayuntamiento de Santa Lucía. De las ocho entidades restantes, la Fundación General de la Universidad de La Laguna organizó y registró los aspectos tratados en las jornadas, limitando su participación en la aportaciones y experiencias compartidas, así como Social Innovation Cluster For Change, que participó de manera no presencial en la actividad.

## Asociación Cultural Raíz del Pueblo

*Joan Marc Moltó Gutiérrez | Fuerteventura.*

Trabajador social, ha estado ligado a campañas antirrumores en la Asociación Cultural Raíz del Pueblo y forma parte de su Espacio de Participación Social.

## CEAR-Canarias

*Miriam Suárez Gómez | Gran Canaria.*

Técnico/a de Incidencia, Comunicación y Participación Social de CEAR-Canarias, donde trabaja actualmente un proyecto de cambio de narrativas migratorias. Además, está vinculada a la plataforma solidaria “Somos Red”.

## Ecosistemas Virtuales y Modulares

*Lauren Olivia van der Meer Chalk | Tenerife.*

Pedagoga, responsable del área de Educación e Innovación Educativa de Ecosistemas Virtuales y Modulares. Forma parte de iniciativas relacionadas a formación antirracistas como son: Diverarte y Conoce Santa Cruz y mejora tu español. Además, gestiona la Casa de la Juventud Lázaro Siliuto.

### Escuelita antirracista

*María Victoria Boisan Fotabon | Tenerife.*

Graduada en Magisterio, promotora de la Escuelita Antirracista de Español, espacio de arte y sanación antirracista; todas ellas dirigidas a personas migrantes y/o racializadas.

### Mujeres Afro (en) Canarias

*Melinda Gladys Pajunen | Gran Canaria.*

Fisioterapeuta, relacionada a movimientos antirracistas. Participa en el espacio Mujeres Afro (en) Canarias y en iniciativas puntuales enmarcadas en el antirracismo y feminismo.

### Social Innovation Cluster For Change

*Borja Monreal Gainza | Gran Canaria*

Co-director de Social Innovation Cluster For Change, especialista en Políticas Públicas e Innovación Social. Tiene vinculación a programas relacionados con las nuevas narrativas migratorias, y movimientos en mejora de la gestión migratoria.

### Tenerife Antirrumores

*María Eugenia Fonte García | Tenerife.*

Educadora social, adjunta a la dirección del Observatorio de Inmigración de Tenerife y coordinadora de la estrategia Juntas En la misma dirección.

### Fundación General de la Universidad de La Laguna

*Verónica Antonieta Pascual Marichal, psicóloga | Tenerife*

*Alexis Mesa Marrero, geógrafo | Tenerife*

*Laura Esther Darias Domínguez, psicóloga | Tenerife*

Las jornadas fueron **facilitadas por Ángel Madero Arias**, como asesor externo de la entidad **Aprendedores**, con una amplia experiencia como formador en el ámbito de la gestión de la diversidad, la desinformación y la comunicación sana. Ha sido cocreador y director de la Agencia Stop Rumores de Andalucía Acoge.

# Metodología



Las jornadas de revisión crítica fueron dos. Previamente, tras la identificación de las personas participantes, se realizó un **cuestionario previo para la recogida de información** con la que poder empezar a trabajar de manera conjunta por parte del equipo técnico de la Fundación General de la Universidad de La Laguna.

La **primera jornada** se realizó en el Centro de Entidades de Voluntariado y Asociaciones Anchieta (CEVA La Laguna). La sesión se centró en un **diagnóstico crítico** acerca de la situación en Canarias con respecto a la convivencia intercultural. La sesión comenzó con una contextualización del encuentro y una presentación por parte de todas las personas participantes, quiénes en su mayor parte, no se conocían. Posteriormente, se continuó con un análisis para conocer cuál era el punto de partida de cada participante. Para este diagnóstico inicial se tomó como referencia la información facilitada en el cuestionario previo.

Se trabajaron los frenos y motores actuales que se están viviendo en Canarias con respecto a la convivencia, poniendo el foco en las migraciones y el antirracismo. En la segunda parte de la sesión se definieron los posibles objetivos y targets de la formación de convivencia antirracista y antirrumor. La facilitación se encargó de definir y priorizar los perfiles que consideran claves en el proceso, tras lo cual, se situaron en un gráfico de eficiencia relacionando el tiempo y esfuerzo que conlleva su formación específica. Para finalizar, se volvió a priorizar en aquellos perfiles de mayor interés.

La **segunda jornada** se realizó en la Fundación General de la Universidad de La Laguna. Previo a la sesión, se devolvió a las personas participantes los resultados del trabajo realizado en la primera jornada. En esta sesión, se centró en el **análisis y la viabilidad** de cómo poner en marcha una formación de convivencia antirracistas-antirrumores en Canarias. Se comenzó compartiendo varios objetivos generales de una propuesta de formación con la intención de recibir contrapropuestas por parte de las personas participantes.

Se continuó con el análisis de contenido de este tipo de capacitaciones donde se desarrolló una reflexión colectiva sobre qué se ha hecho hasta ahora en las formaciones de este tipo y de qué manera. Tras su reflexión se recogieron elementos que se eliminarían de las formaciones, elementos que son esenciales y se deben mantener y elementos que se deberían incorporar nuevos. Tras el trabajo expuesto, las personas participantes priorizaron sobre las propuestas hechas.

# Resultados

En este apartado se presentan los resultados singulares que se han recogido en cada uno de los espacios de trabajo, incluido el cuestionario inicial.

## CUESTIONARIO INICIAL

### a. Objetivos que debería tener una formación de convivencia antirracistas o antirrumores

1. Transformar la narrativa migratoria de audiencias ambivalentes con percepciones negativas sobre las migraciones.
2. Formar a tomadores de decisión sobre cómo modificar las narrativas migratorias desde las instituciones (cómo la política pública genera percepciones negativas sobre las migraciones).
3. Aumentar la capacidad que tenemos para actuar ante situaciones discriminatorias o racistas.
4. Conocer mecanismos de diálogo e interacción para contribuir a disminuir rumores, estereotipos o falsas creencias.
5. Ir más allá de los datos y argumentos cuantitativos.
6. Servir de 'excusa' para abordar cuestiones estructurales en la convivencia intercultural antirracista.
7. Generar necesidad de actuación-crear la posibilidad de cambio
8. Dejar claro que el racismo no es algo simplemente personal, sino que tiene un carácter institucional e histórico. Poner sobre la mesa las responsabilidades de cada uno o una dependiendo de la comunidad / grupo al que pertenezca.
9. Fomentar el pensamiento crítico.
10. Despertar/desarrollar empatía.
11. Visualizar la riqueza de la diversidad.



## **b. Proyectos, programas o servicios donde el grupo tiene vinculación actualmente**

- 1.** Espacio de participación social.
- 2.** Mogollón intercultural
- 3.** Iniciativa de educación para la participación (IEPA).
- 4.** Red Canaria de Prácticas Participativas.
- 5.** Red de apoyo a migrantes de Fuerteventura.
- 6.** Escuelita antirracista de español.
- 7.** Espacio de arte y sanación antirracista.
- 8.** Espacio Mujeres Afro (en) Canarias.
- 9.** Iniciativas puntuales enmarcadas en el antirracismo y feminismos.
- 10.** Juntas En la misma dirección.
- 11.** Observatorio de la Inmigración de Tenerife.
- 12.** Cambia el cuento: cambio de narrativas migratorias en escuelas.
- 13.** Conferencia de cooperación al desarrollo y migraciones.
- 14.** Incidencia en la política pública migratoria a nivel nacional.
- 15.** Esenciales - campaña para la regularización de 500.000 personas migrantes.
- 16.** Laintersección.net
- 17.** Antirrumores La Laguna
- 18.** Programa Canarias Convive



### **c. Proyectos o movimientos relacionados a la formación de convivencia antirracistas o antirrumores donde han participado**

- 1.** Red Española de Ciudades Interculturales.
- 2.** Andalucía Acoge.
- 3.** Agencia Stop Rumores.
- 4.** Encuentros estatales antirrumores.
- 5.** Estrategia Tenerife Antirrumores (que se enmarca en Juntas En la misma dirección).
- 6.** Formación a policías locales y autonómica en Canarias.
- 7.** Formación al Servicio Canario de Salud.
- 8.** Estrategia Antirrumores La Laguna.
- 9.** Competencias interculturales en la administración pública.
- 10.** Afroféminas (revista virtual internacional en habla hispana para mujeres negras, africanas y afrodescendientes).
- 11.** Espacio Mujeres Afro (en) Canarias.
- 12.** ESPAL (Santa Lucía) [charlas antirracistas en colegios], Foro sobre Derechos Humanos "Derribando fronteras, sumando igualdad".
- 13.** Impartición de cursos de antirracismo.
- 14.** Trabajo con personas migrantes, espacios de apoyo activistas.
- 15.** Mogollón intercultural.
- 16.** Encuentro Antirrumores de Santa Lucía.
- 17.** Cambia el cuento.
- 18.** Esenciales.



## PRIMERA SESIÓN

### ¿De dónde partimos? Motores con respecto a la convivencia en Canarias.

#### Nuevas miradas

- Inclusión con infancia y adolescencia.
- Juventud.
- Objetivo principal: “Ganar el futuro”.
- Trabajo con infancia y juventud.

#### Nuevos espacios

- Crear espacios donde se visibiliza que el racismo existe y tener un espacio central en la construcción de los imaginarios sobre migración.
- Más representación, más centralidad de personas racializadas.

#### Bases

- Contamos con cierta predisposición hacia la convivencia intercultural, que como punto de partida es muy positivo.
- Implicación comunitaria y participación social en la construcción de respuestas colectivas.

#### Nuevas redes

- Organización de personas migrantes de forma independiente (redes de apoyo).
- Autoorganización de mujeres migrantes y racializadas en Canarias.
- Autoorganización y emprendimiento de personas migrantes.

#### Nuevos pensamientos

- Reflexión de la naturaleza migrante del archipiélago.
- Motores, acercamiento y conocimiento de la realidad migrante.

#### Nuevas iniciativas

- Implicación de iniciativas populares.
- Iniciativas populares que sufren las creencias-ausencias institucionales.
- Programas de inclusión social y laboral.
- Programas integrados de desarrollo comunitario (Fundación Cruz Blanca en el Lasso).
- Sostenibilidad de determinados proyectos y creación de nuevas iniciativas en la materia (inversión).



## ¿De dónde partimos? **Frenos** con respecto a la convivencia en Canarias.

### Conceptualización de racismo

- Racismo estructural.
- Negación del racismo.
- Repetición de viejos esquemas paternalistas y deshumanizadores.
- No aceptar la posición que cada uno o una ocupa y no invertir tiempo, energía, en la deconstrucción propia.
- Que relegan a las personas migrantes y racializadas de los espacios de análisis, participación, acción y ejecución.
- Formas paternalistas de apoyo (¿escucha?)
- La convivencia/diversidad no es neutra.
- Criminalización de las personas migrantes desde las autoridades.

### Desconocimiento

- Criminalización de la población migrante y la idea de que todo el mundo debe ser el “inmigrante modelo”.
- La consolidación de una narrativa “de la invasión” en un porcentaje elevado de la población.

### Comunidad

- Desigualdad, exclusión, pobreza.
- Falta de opciones de futuro del colectivo migrante sin documentación.
- Escasa normalización de la diversidad.

### Comunicación

- Medios de comunicación ineficaces/ineficientes.
- Desinformación, estereotipos y bulos.

### Marco racista Institucional y toma de decisiones

- Poca importancia política (tomadores de decisión) hacia la inclusión.
- Doble moral institucional.
- La no presencia de personas migrantes en la toma de decisiones.
- Políticas migratorias. ¡Regularización ya!
- Ausencia de objetivos que respondan a necesidades reales.
- Trabas burocráticas para la gestión y regularización de personas o una vez reguladas, trabas para obtener los mismos derechos que una persona nacional.
- Modelo de acogida migratoria deficiente, arcaica.

## Targets a los que dirigir las acciones antirracistas o antirrumores

### Perfiles de máxima prioridad

- Profesionales del ámbito sanitario.
- Comunidad educativa.
- Profesionales del ámbito de lo social.
- Agentes de comunicación.

### Perfiles prioritarios

- Profesionales del ámbito legal.
- Participantes de programas de apoyo como eje transversal.
- Personal público de atención al público. (especial atención a servicios sensibles: extranjería, violencia machista, empadronamiento, etc).
- Docentes y profesionales de lo social en formación.
- Participantes de espacios de ocio y tiempo libre.
- Representantes políticos/as.

### Otros perfiles

- Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.
- Otro personal de la administración.



## SEGUNDA SESIÓN

### ¿Qué hemos hecho hasta ahora en este tipo de formaciones y cómo?

#### ¿Qué eliminarías?

##### *a. Más votado para eliminar*

- Las personas racializadas/migrantes sirviendo solo de ejemplos de situaciones extremas. Deben ser fuentes de conocimiento y estar presente en todo el proceso (remuneradamente).
- Fuentes hegemónicas de información y habla.
- Formato charla.

##### *b. También se deben eliminar*

- Profesionales blancos/as que piensan formaciones de convivencia antirracistas/intercultural solos. Ratio de personas blancas/no blancas.
- Mensajes reactivos.
- Un único modelo formativo (formaciones ‘como alumnos’).
- La idea de que las personas migrantes no son racistas (o tienen pensamientos, actitudes).
- Neutralidad.
- Paternalismo y antirracismo moral.

##### *c. Otros que se deberían eliminar*

- Discursos homogéneos y contenidos homogéneos (sólo hablar de personas migrantes que llegan por vía marítima).
- Evitar tantos datos (sólo para contextualizar).
- Vídeo/tutoriales (formato youtuber).
- No más contra-argumentarios.
- Hacer por hacer, o por cosmética (fotos). Narrativas de “no veo colores” sobre cómo logran la convivencia. No todos/as tenemos el mismo papel.
- Enfoque asistencialista.
- Los rumores (como elemento central).
- “Paternalismo”, “moralina”, “buenismo”, “tolerancia”.



## ¿Qué hemos hecho hasta ahora en este tipo de formaciones y cómo?

### ¿Qué mantendrías?

#### *a. Los más prioritario para mantener*

- Metodologías variadas y formas de comunicar que puedan ser entendidas por personas diversas.

#### *b. Los que se deben mantener*

- Espacios formativos que combinen reflexión, acción e interacción.
- Trabajar en lo local para mejorar lo global.

#### *c. También se debe mantener*

- El vínculo que las y los participantes tienen con el tema. ¿Por qué un poli/o yo tengo que conocer esto?
- Enseñanza de herramientas para identificar bulos.

#### *d. Otros que se deberían mantener*

- Equilibrio entre diferentes niveles de conocimientos.
- Espacios presenciales o espacios online que incluyan interacción (mínimo Webinar).
- Flexibilidad en el proceso: contenidos, métodos, objetivos.
- Espacios formativos de aprendizaje con diferentes “formadores/as”.
- El contexto socio-político del momento (y el de los y las participantes).
- Romper prejuicios y estereotipos.
- Identificación de actitudes y acciones discriminatorias.
- Formatos de participación abiertos y colaborativos.
- Identificación de fake news.
- Prejuicios.
- Estereotipos.
- Capacidad crítica. Pensamiento crítico.
- Dinámicas vivenciales, adaptativas y creatividad.

## ¿Qué hemos hecho hasta ahora en este tipo de formaciones y cómo?

### ¿Qué incorporarías?

#### **a. El más prioritario para incorporar**

- Personas racializadas/migrantes que formen parte del equipo que piensa las formaciones y en la organización.
- Más personas racializadas o migrantes que participen en estas formaciones.

#### **b. También se debe incorporar**

- Perspectivas que hagan que las personas se cuestionen sus propias prácticas
- Fuentes de información/redes de activismo de personas racializadas.
- Medios no hegemónicos.
- Prácticas participativas (diseño previo) ¡Para qué! ¡Para quién! (con)
- Más protagonismo de personas migrantes y/o racializadas.
- Enfoque naturalizador de las migraciones y la diversidad.

#### **c. Otros que se deberían incorporar**

- La idea de que el racismo es una cuestión estructural (basándonos en ejemplos fáciles de entender).
- Visita a lugares o experiencias: mezquitas, entornos culturales diversos, etc.
- Conocer experiencias y espacios diversos, antirracistas.
- Conectar con iniciativas antirracistas locales (o más próximas) (según ámbito y público).
- Personas sujeto de la opresión como dinamizadoras y gestoras del espacio.
- Más personas “docentes” migrantes y/o racializadas.
- Referentes positivos de personas migrantes o racializadas.
- Autoconocimiento.
- Interpelación personal o individual.
- Visión, estructura y ejemplos de quien participa.
- Conocimientos y experiencias no hegemónicas.
- Estrategias de comunicación antirracistas e interculturales.
- Participación activa.
- Vídeos cortos formato Tik Tok.
- Formato Pecha Kucha.
- Identificación de noticias racistas.
- Espacios de debate.
- Dinámicas/herramientas que garanticen la creación de un espacio seguro.
- Lógicas continuadas y progresivas.
- Propuestas de medios de comunicación contrastados como El Salto, Baynana, Mar Abierto, etc.
- Difusión de las iniciativas solidarias populares.
- Debatir sobre cómo podemos/debemos intervenir cuando presenciamos acciones discriminatorias (para reducir racismo).
- Ventajas de la diversidad (como estrategia).
- Cocreación a partir de debates.
- Dinamismo y participación de las personas que integren el grupo.

# Conclusiones



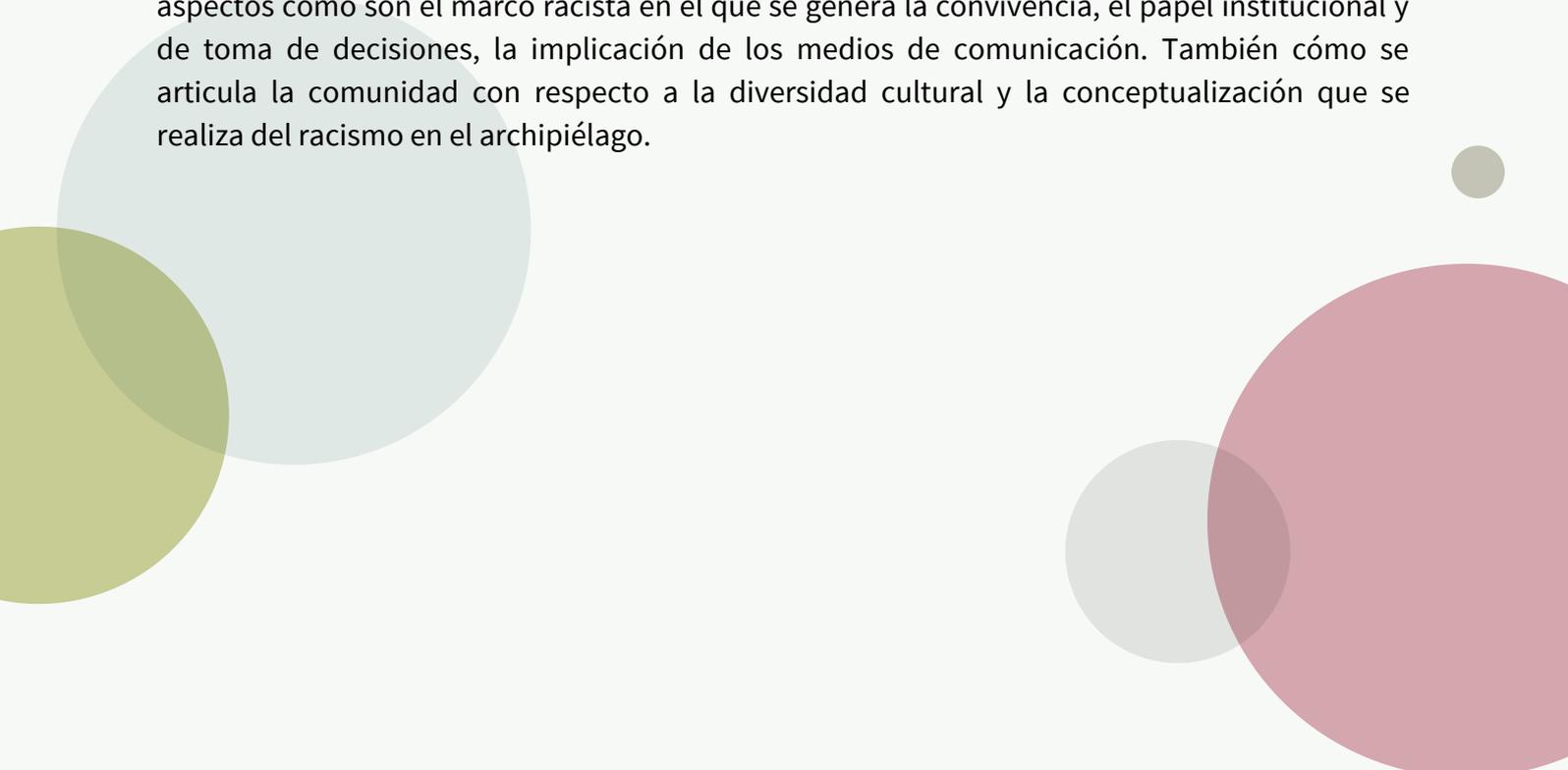
Las jornadas técnicas para la revisión crítica de las formaciones de convivencia antirrumores-antirracistas han permitido recoger información de gran interés con respecto a la impartición y desarrollo de estas iniciativas en el contexto de Canarias.

Primero, cabe destacar la incipiente red que se ha creado gracias al desarrollo de este encuentro. Se ha unido a un grupo de personas con una dedicación similar pero con miradas diversas, lo que ha enriquecido el proceso y a las personas y colectivos participantes.

Segundo, tras la confluencia de actores en el mismo espacio y la facilitación oportuna, se ha planteado un **diagnóstico sobre la convivencia intercultural en Canarias**. En este proceso, se han extraído ideas relacionadas con los motores, donde destacan el impulso de iniciativas y programas que abogan por la convivencia intercultural, sumándose la creación de redes de personas migrantes y racializadas en Canarias.

Otros motores que se han analizado son los nuevos pensamientos por parte de la ciudadanía del archipiélago, donde hay un acercamiento de la realidad migrante y la apuesta por la juventud en este proceso de transformación. Otro aspecto a tener en cuenta, ha sido la base de la población canaria en la convivencia intercultural y la implicación comunitaria.

Con respecto a los frenos que impiden una convivencia intercultural, se han analizado varios aspectos como son el marco racista en el que se genera la convivencia, el papel institucional y de toma de decisiones, la implicación de los medios de comunicación. También cómo se articula la comunidad con respecto a la diversidad cultural y la conceptualización que se realiza del racismo en el archipiélago.



En el análisis de perfiles que se consideran claves en el proceso, se extrajeron diversas propuestas. Entre ellos, los que se consideran de máxima prioridad son los profesionales del ámbito sanitario, la comunidad educativa, los profesionales del ámbito social y los agentes de comunicación. También surgieron otros perfiles prioritarios en este proceso como son los profesionales del ámbito legal, los participantes de programas de apoyo y el personal público que ofrece un servicio al cliente.

Tercero, tras el análisis llevado a cabo por el equipo técnico sobre las formaciones de convivencia antirracista y antirrumor que se desarrollan en Canarias, se extraen líneas interesantes para poder organizar un programa de capacitación desde miradas diversas y profesionales.

Entre los elementos y contenidos que se deberían incorporar a esta formación se recogió como prioridad que las personas racializadas/migrantes formen parte del equipo que piensa las formaciones, además de la importancia de que estas personas también participen en las formaciones como alumnado. Con respecto al contenido que se lleva a cabo y que se debe mantener, destacó que las metodologías sean variadas y se utilicen formas de comunicar que sean entendidas por personas diversas, además de que estos espacios formativos combinen reflexión, acción e interacción, y que, además, se trabaje de forma local.

Con respecto, al contenido que se debería eliminar de estas formaciones, se propuso, en mayor medida, evitar que las personas racializadas o migrantes sirvan sólo como ejemplo de situaciones y se utilice sus historias de forma trágica. También se propone eliminar fuentes hegemónicas de información y evitar el formato charla.

Cabe destacar, finalmente, la participación activa de todas las personas integrantes del equipo y la buena predisposición a compartir sus experiencias y crear una acción de manera conjunta. Se repitió en varias ocasiones la importancia de este tipo de espacios y los agradecimientos por formar parte del mismo.





canarias convive

