

La investigación-acción participante. *El Diagnóstico sobre el racismo en Guatemala*

Teresa GARCÍA GIRÁLDEZ

Universidad Complutense de Madrid

Recibido: 15 enero 2007

Aceptado: 5 febrero 2007

RESUMEN

Este trabajo trata de una experiencia de investigación-acción participante, realizada con un conjunto de representantes cualificados y miembros de la sociedad civil europeos y guatemaltecos de diversas y variadas sensibilidades y tendencias. El objeto de esta investigación es recoger datos y elaborar unos informes que sirvan de base para diseñar una Política pública de igualdad étnica y de género. Su metodología cualitativa y cuantitativa constituye elementos relevantes para la investigación-acción. Del procesamiento de los discursos y la búsqueda de consenso entre los participantes se ha extraído un glosario de conceptos de gran operatividad. Los temas abordados en las áreas económica, jurídica, conceptual y discursiva, tienen por finalidad buscar las aportaciones más relevantes y los términos en los que han concordado la mayoría de los actores, y con ellos elaborar una agenda de políticas públicas contra el racismo y la discriminación

Palabras clave: investigación-acción participante, discriminación, racismo, estereotipos, prejuicios, estigma.

Participatory action research. *Diagnosis on racism in Guatemala*

ABSTRACT

This article presents a participatory action research experience, undertaken with a group of qualified representatives and members of European and Guatemalan civil society of diverse sensibilities and tendencies, whose goal is to collect data and prepare reports which will serve as a basis to create public policy on ethnic and gender equality. Its qualitative and quantitative methodologies constitute relevant elements for action research. A highly useful glossary of concepts has been extracted by processing the dialogues and the search for consensus among the participants. The themes discussed in economic, legal, conceptual and discursive areas aim to seek the most relevant contributions and the terms upon which the majority of the players have agreed and, with those, create an agenda for public policies against racism and discrimination.

Key words: participatory action research, discrimination, racism, stereotype, prejudices, stigma.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Características generales de la Investigación. 3. Marco conceptual. 3.1. Los costes económicos de la discriminación. 3.2. El marco jurídico y las políticas compa-

radas. 3.3. El mapa conceptual y las prácticas sociales discriminatorias. 3.4. Las prácticas discursivas y la divulgación de estereotipos. 4. La genealogía de los conceptos. 4.1. Concepto de racismo y discriminación. 4.2. Concepto de estereotipo. 4.3. Concepto de prejuicio. 4.4. Concepto de estigma. 5. Análisis del discurso sobre el racismo y la discriminación y la función del estado. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo es una contribución para la reflexión sobre la investigación-acción participante y las posibilidades de la intervención social del trabajo de los equipos consolidados de investigación internacionales. Pretende que el acompañamiento de estos equipos a los procesos de ampliación de los espacios de la ciudadanía en los países latinoamericanos contribuya no sólo al fortalecimiento democrático, sino a estrechar los lazos con dichos países. Es una reflexión sobre un proyecto de investigación, titulado *Diagnóstico sobre el racismo en Guatemala*, realizado por un equipo de investigadores guatemaltecos y europeos, que ha dirigido la Dra. Marta E. Casás Arzú, experta internacional en temas de racismo y profesora de la Universidad Autónoma de Madrid, al que pertenece desde hace muchos años quien suscribe el presente artículo¹.

El objetivo principal de la investigación es elaborar un diagnóstico de la situación actual del racismo y la discriminación en Guatemala, con el fin de dotar a las instancias más sensibilizadas del gobierno guatemalteco, de la información y documentación necesarias para diseñar e implantar las políticas públicas que contribuyan de manera consistente y viable a la erradicación del racismo en dicho país. Se trata además de ensayar nuevas aproximaciones y establecer nuevas metodologías para comprender los problemas del racismo y la discriminación como un todo integral que las sociedades democráticas han de afrontar con seriedad.

Se ha elaborado un diagnóstico amplio e interdisciplinario de la situación actual del racismo y la discriminación, que incluyen prácticas políticas, jurídicas, administrativas, sociales y discursivas, con el fin de dotar al Gobierno guatemalteco de insumos sólidos para el diseño, la formulación y la implantación de políticas públicas consistentes y viables en materia de racismo y discriminación. Para ello han sido muy útiles las consultas, en las que se han obtenido opiniones entre diferentes agentes sociales y políticos, y se han determinado consensos que permiten discernir el tipo de políticas públicas que la ciudadanía estaría dispuesta a aceptar y asumir.

Se han establecido nuevas metodologías cuantitativas y cualitativas para comprender la problemática del racismo y la discriminación como un todo integral y

¹ Agradezco a Marta Casás la invitación a participar en esta investigación, por haber hecho realidad el sueño de cualquier investigador: ver el producto de la investigación-acción reflejado en una Política pública con la que —se espera— que la brecha de las desigualdades en Guatemala se vaya reduciendo cada vez más.

se diseñaron instrumentos econométricos y estadísticos que permitieran cuantificar los costos de la discriminación y perfilar la población más afectada y vulnerable.

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Es una investigación-acción multidisciplinar, realizada por un equipo numeroso de intelectuales y personas de acción, quienes a título individual o en calidad de miembros de organizaciones y entidades de la sociedad civil guatemalteca —indígenas y no indígenas— han colaborado junto a algunos intelectuales europeos en esta tarea. Se presenta como una investigación interdisciplinaria, que por su amplitud y carácter integral, abarca numerosas disciplinas: historia, antropología, sociología, psicología social, ciencia política; derecho, economía, estadística, lingüística, comunicación, filosofía. Se sirve además de unos soportes teóricos y metodológicos que proceden de la historia conceptual, el análisis crítico del discurso, los relatos de vida, el análisis informatizado de textos, el análisis constitucional y jurisprudencial comparado, etc. Su carácter participativo persigue una construcción colectiva de conceptos con diversos sectores y además es pragmático, ya que su finalidad es servir de sustrato para la formulación de políticas públicas y la acción social.

El resultado más relevante ha sido inmediato, ya que ha alcanzado uno de los objetivos esperados: que se tomara en consideración la investigación por el gobierno y los agentes sociales de Guatemala, que han hecho uso de esa información para elaborar la *Política pública para la convivencia y la eliminación del racismo y la discriminación racial en Guatemala*, aprobada por el gobierno en octubre de 2006.

Esta investigación ha durado dos intensos años, 2005-2006, en los que se han llevado a cabo numerosos encuentros y debates, privados y públicos, con los actores sociales, los grupos de actores implicados y los miembros de las instituciones colaboradoras. Algunos integrantes de estas instituciones han participado con el equipo investigador en la elaboración del diseño de la investigación y en las fases sucesivas de la misma. El producto del trabajo ha sido abundante: se han elaborado doce estudios —que hubieran podido ser unos sesenta si se hubiesen considerado los estudios de apoyo (ensayos, entrevistas, etnografías, revisiones, bases de datos, recopilaciones, etc.)— y que se han concretado en cinco volúmenes². Unas noventa personas, guatemaltecas y europeas han participado en las diversas fases y aspectos de la investigación: las reuniones preparatorias, pa-

² Bajo el título genérico de *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Investigación interdisciplinaria y participativa para una política integral por la convivencia y la eliminación del racismo*, se han editado cinco volúmenes: el I volumen: *Informe general y costos de la discriminación*; volumen II: *Marco jurídico y políticas comparadas*; volumen III: *Prácticas discriminatorias y construcción colectiva de conceptos*; volumen IV: *Perspectivas y construcciones ciudadanas*; y volumen V: *Análisis crítico del discurso periodístico racista*, Guatemala, Serviprensa, 2006.

ra la identificación y el diseño específico; la recopilación de información, el procesamiento y el análisis del discurso.

La propuesta inicial de realizar una investigación de esta índole partió del Sistema de Apoyo a la Vicepresidencia de Guatemala, quien en 2005 propuso, financió y facilitó el apoyo administrativo en las primeras fases del proceso. En éste han participado activamente con el equipo investigador, numerosas instituciones colaboradoras, entre las que destacan algunas organizaciones indígenas: como la Comisión contra la Discriminación y el Racismo (CODISRA), Academia de Lenguas Mayas (ALMG), NALEB', DOSES, CNEM, la Fundación Rigoberta Menchú, Asociación Renacimiento, así como la Maestría en Gerencia para el Desarrollo Sostenible (UAM- Instituto Chi Pixab'), y las universidades guatemaltecas: Universidad Rafael Landívar, Universidad de San Carlos, Universidad Francisco Marroquín, Universidad Galileo, etc.

Con ellos se diseñaron los instrumentos y prácticas de investigación específicas: reunión preparatoria con un número restringido de expertos conocedores de la situación del país, indígenas y ladinos, quienes llevaron a cabo la tormenta de ideas, después de haber recogido la información procedente de datos secundarios. Con su análisis se empezó a reconocer el campo y las posibles dimensiones del proyecto. Con la recogida de información se realizaron las primeras identificaciones de los participantes.

Una vez realizada la observación participante, se fueron estructurando las primeras entrevistas abiertas dirigidas a las personas con conocimientos especiales sobre el terreno de investigación, que se convirtieron en colaboradores del grupo de investigación. De este modo el equipo de participantes quedó conformado en tres niveles:

1. Un pequeño equipo de diez personas entre las que destacaban las tres personas principales: la directora, el demandante y el coordinador ejecutivo. La directora realizó innumerables viajes para participar en las reuniones preparatoria y, después de los análisis pertinentes para la identificación del proyecto de investigación, se ocupó de su diseño, de la elaboración los instrumentos, de la coordinación del los equipos y de procesar buena parte de los resultados; y un coordinador ejecutivo reclutó a los investigadores y dio seguimiento a las relaciones interindividuales e institucionales.
2. Un equipo intermedio de 15 personas a quien se le realizó una serie de consultas y operó la llamada «tormenta de ideas», teniendo en cuenta las condiciones técnico-políticas y con quien se planteó también la posibilidad de consultas específicas en momentos puntuales. Estos quince intelectuales, pertenecen a distintos ámbitos: académico, económico, político, social y gubernamental, capitalinos y de ámbito urbano. Con ellos se realizaron entrevistas y aportaron unos ensayos, sobre los que se realizaría el análisis del discurso.
3. Unas 30 personas que participaron en diversas fases y aspectos de la investigación: identificación y diseño, ejecución, procesamiento y análisis

de la información, elaboración de conclusiones y recomendaciones. Este grupo lo integraron académicos, investigadores, técnicos, personalidades destacadas de numerosas instituciones de la sociedad civil.

A ellos se añade el testimonio prestado por unas 40 mujeres indígenas, que con sus relatos de vida aportaron una inestimable información, que fue objeto de análisis discursivo. También se añaden los testimonios procedentes de las respuestas de los/as jóvenes universitarios/as al cuestionario que pasaron los investigadores sobre la situación del racismo en Guatemala. Se puede decir que en total el número aproximado de intervinientes fue de 90 personas. El grueso de las mismas en Guatemala y sólo un grupo exiguo, pero muy relevante realizó, una parte del montaje de la investigación en Madrid. Los viajes fueron continuos y los canales de información también.

Esta estrategia de participación ha facilitado la realización de una labor conjunta y una mayor difusión de la tarea encomendada. En las aulas de las Universidades guatemaltecas y otros espacios de sociabilidad se han debatido y reflexionado con los estudiantes y profesores las propuestas conceptuales y su operatividad. Algunos de los conceptos han sido asumidos por consenso, mientras que otros han presentado más resistencias a un acuerdo operativo, lo que no ha impedido que se hayan reseñado igualmente en los trabajos de quienes disentan, por considerar que se trata de reconocer el esfuerzo mutuo del equipo.

Cada miembro del mismo ha dado lo mejor de sí y ha podido beneficiarse del enriquecimiento de otros conocimientos procedentes de las disciplinas que no les eran propias y de las aportaciones de otras personas, que han contribuido a reforzar aún más la propuesta interdisciplinaria del equipo investigador.

Como toda investigación-acción participante, los grupos se han implicado en promover la comprensión la de realidad para poder transformarla colectivamente. Sus objetivos han sido:

- a) Que la investigación pudiera provocar un cambio en las prácticas del racismo.
- b) Que se trataba de un proceso de aprendizaje mutuo entre los grupos implicados y los investigadores sobre el problema afrontado.
- c) Que la participación a lo largo de toda la investigación haya sido compartida con los grupos implicados, quienes han actuado como individuos y como grupo, de acuerdo con el objetivo específico de la misma.

Es una investigación de carácter aplicado e interdisciplinario para la formulación de políticas públicas que tienen por objeto eliminar el racismo y la discriminación de Guatemala. Pretende además que sus resultados los utilicen y debatan en la prensa y se ofrecen como un instrumento para elaborar algunas campañas publicitarias a favor de la igualdad sustancial de los ciudadanos.

El objeto de este estudio es, por tanto, definir el estado de la cuestión del racismo y la discriminación en Guatemala, teniendo presentes no sólo los aspectos más conocidos, sino los vacíos teóricos y jurídicos que han evidenciado la ausencia de políticas públicas para afrontar estos retos del presente.

El objetivo general de la investigación es preparar los elementos necesarios para el diseño y establecimiento de políticas públicas que reduzcan y prevengan el racismo y la discriminación de todo tipo y que potencien, además, la convivencia y la igualdad de oportunidades.

Para su realización se ha propuesto un perfil de destinatarios de estas políticas públicas, tanto individuales como grupales, y se ha recurrido a algunos ejemplos donde han tenido éxito propuestas idóneas desde la perspectiva étnica y de género, ya sean de carácter general o sectorial. Se identifica y revisa la temática del racismo a través de consultas a personas o informantes-clave, sobre el modo de operar del racismo en las instituciones del Estado guatemalteco.

Se parte de la formulación de algunas de las preguntas de carácter general en los siguientes términos:

- El racismo ¿es una realidad histórico-estructural que agudiza las diferencias, las desigualdades y la pobreza?
- ¿Qué papel cumplen las instituciones, las prácticas y las decisiones de Estado en la pervivencia y reproducción del racismo?
- ¿Qué tipo de políticas públicas puede poner en marcha el gobierno, con el respaldo de la sociedad civil, para transformar un Estado y una sociedad excluyentes y discriminadores en pluralistas y democráticos, sin racismo ni discriminación?

Se establecen los grupos focales sectoriales más idóneos para facilitar una información relevante y profunda sobre los mecanismos del racismo en los distintos sectores de la sociedad. Se ha realizado un mapa de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales vinculadas al tema de investigación. Asimismo se establecen vínculos con otras instituciones para participar de forma conjunta en la identificación, realización del diseño y ejecución posterior de las políticas que deriven de ella. Entre estas instituciones implicadas, la Comisión contra la Discriminación y el Racismo (CODISRA) y NALEB han cumplido un papel relevante, junto con otras instituciones antes citadas.

La delimitación del campo de análisis revela la persistencia de graves dificultades para afrontar el tema del racismo y la discriminación, una década después de la firma de los Acuerdos de Paz de 1996. Se evidencia la necesidad de analizar el modo de operar del racismo, ya sea en las instituciones públicas como en la sociedad en general, para determinar cuál es el coste del mismo en términos no sólo socio-políticos, sino también con datos económicos.

3. MARCO CONCEPTUAL

Se inicia la investigación tomando como hito el concepto de racismo de Casásus, autora que lleva casi tres décadas profundizando en este tema y que lo define como:

La valoración generalizada y definitiva de unas diferencias, biológicas o culturales, reales o imaginarias, en provecho de un grupo y en detrimento del Otro, con el fin de justificar una agresión y un sistema de dominación. Estas actitudes pueden expresarse como conductas, imaginarios, prácticas racistas o ideologías que como tales se expanden a todo el campo social formando parte del imaginario colectivo. Pueden proceder de una clase social, de un grupo étnico o de un movimiento comunitario; o provenir directamente de las instituciones o del Estado, en cuyo caso hablaremos de racismo de Estado³.

A partir de esta definición se reconstruye la genealogía del concepto de racismo como concepto-clave, así como de los vocablos con significados compartidos y de otras asociaciones de vocablos que pertenecen a la misma matriz conceptual, ya sea como sinónimos o complementarios o dicotómicos. Pero también de otras asociaciones discursivas que se establecen entre distintos vocablos, que evocan elementos que se encuadran en la misma matriz conceptual o con otros conceptos diferentes entre sí, observando si han cambiado o permanecen inalterados en el tiempo.

El hecho es que en Guatemala existe actualmente un debate sobre los conceptos que —a nuestro parecer— es trascendente, porque emergen algunas opiniones novedosas frente a las posiciones consideradas ya arcaicas y tradicionales, por seguir utilizando las viejas dicotomías que no responden ya a la realidad, como opina Casás. Este intento de cosificar y encajonar las nuevas realidades bajo viejas etiquetas ni es banal ni ingenuo. Son intentos de mantener inmutable, a través de los conceptos, la realidad sobre la que operan que se resiste a esa manipulación. Y por el hecho de que la realidad histórica y política de Guatemala está en proceso de cambio vertiginoso, es por lo que Casás y su equipo han considerado que el actual es un buen momento para replantearse algunas preguntas:

¿Cuál es el mapa conceptual actual o qué se entiende hoy por raza, identidad, racismo, ciudadanía, pueblo, estado, nación? ¿Qué se piensa y qué es lo que se quiere entender cuando el Estado introduce estos conceptos en las políticas públicas?

En esta tarea crucial es obvio quiénes son las partes implicadas y la función que pueden desempeñar los intelectuales, indígenas y no indígenas (mayas y ladinos, pero también garífunas y xincas), así como las élites simbólicas y políticas. Todos aquellos interesados en negociar la memoria colectiva y las identidades de un país, atravesado por la guerra y la violencia, pero que se muestra resuelto a salir adelante y a forjar un destino común, sostiene Casás. Los análisis se dividen en áreas donde profundizar en los siguientes aspectos:

1. Área económica: se profundiza en los costes económicos de la discriminación y del acceso diferenciado a los servicios públicos elementales.
2. Área jurídica y normativa, de carácter nacional e internacional donde se afrontan los temas de igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación.

³ Marta E. Casás, *La metamorfosis del racismo en Guatemala*, Guatemala, Cholsamaj, 2000.

3. Área conceptual y de prácticas sociales discriminatorias.
4. Área de análisis del discurso que figura en la prensa, ya sea en términos de prácticas discursivas y de estereotipos.

3.1. LOS COSTES ECONÓMICOS DE LA DISCRIMINACIÓN

En cuanto a los costes económicos de la discriminación y el desigual acceso a los servicios públicos, se parte de la hipótesis general de que la discriminación étnico-racial es una de las principales causas de las diferencias socio-económicas entre indígenas y otros grupos del país. Ello implica, entre otros efectos:

- a) Altos costes económicos (directos, indirectos y costes de oportunidades) para las personas y sus familias;
- b) También ingresos limitados para las empresas, al traducirse en bajo consumo y poca productividad;
- c) El resultado más evidente para el Estado es la poca recaudación tributaria y, por tanto, los gastos extraordinarios en servicios que debería sostener.

Como hipótesis histórico-estructural se considera que la discriminación genera un círculo vicioso entre desarrollo desigual (infraestructura diferenciada-contrastes de productividad) diferencias de ingresos, que se traducen en una dicotomía que cuestiona la racionalidad económica. Esta irracionalidad se refleja en un Estado, unas leyes, unas políticas y unos programas que han producido una serie de desequilibrios; en el desarrollo de ciertas regiones, de ciertas actividades y sectores económicos; en ciertos grupos y modos de vida, donde las diferencias benefician a unos y perjudican a otros.

La cuantificación de la discriminación se realiza mediante la comparación de dos personas, diferentes por etnia (ladina e indígena), pero con características similares de edad, sexo, educación, etc. Se constata la existencia de la brecha económica que las separa. Los ingresos de la primera superan en unos 4.260Q⁴ anuales a la segunda. La desigualdad económica se convierte en desigualdad en términos de discriminación. En 2003 el coste de la discriminación —sostiene Romero— es de aproximadamente unos 500.000.000Q anuales (el 3,3% del PIB) que, traducido en términos de atraso económico, representa el 0,83% del crecimiento económico⁵.

Otros datos revelan también —según Romero— la existencia de desnivel de carácter étnica en el acceso a los servicios públicos básicos y, por tanto, en los indicadores asociados. Todo ello implica, que si ya para la población en general las mejoras generales en materia de salud y educación son lentas, lo son aún más

⁴ La equivalencia es 1Q (quetzal) son 7,5US\$, en el momento de la investigación (diciembre de 2006).

⁵ Wilson Romero Alvarado, «Los costos de la discriminación étnica en Guatemala», en M. Casás y Amílcar Dávila, *Informe general y costos de la discriminación*, vol. I, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 69-133

para los indígenas. Además existen otros factores extra-étnicos (la ruralidad, los bajos ingresos, la educación, las infraestructuras, etc.), que no explican completamente las diferencias, pero en otros casos son evidentes las que se manifiestan entre unas poblaciones indígenas y otras. La brecha étnica en educación, en especial la educación superior (secundaria y universitaria) afecta de manera crítica a la posibilidad de romper el círculo de la pobreza. Si a ello se añade la brecha de género, que es también mayor entre las mujeres indígenas, se refuerza la doble discriminación: la étnica y la de género⁶.

3.2. EL MARCO JURÍDICO Y LAS POLÍTICAS COMPARADAS

Por lo que se refiere al marco jurídico, coordinado por García Giráldez, y realizado con otros investigadores nacionales y europeos, se busca en las jurisprudencia y normativas nacionales, departamentales y locales y en la legislación y programas internacionales aquellas fórmulas jurídicas que permitan articular las políticas públicas con la normativa constitucional y administrativa guatemalteca. Con arreglo a estas líneas, se plantean algunas preguntas operativas:

¿Qué jurisprudencia está establecida hasta el momento? ¿Qué enfoques y qué estrategias jurídico-constitucionales debería conocer el Gobierno para formular políticas públicas de acción afirmativa? ¿Cuál es la mejor manera y por qué vías se puede transformar un Estado homogéneo y monocultural en un Estado plural y democrático? ¿Cómo puede llevar adelante la reforma del Estado y formular políticas públicas que transformen su naturaleza racista y excluyente? ¿Cuál es la legislación internacional que permite fundamentar jurídicamente nuevas políticas incluyentes y antirracistas?

La evolución del principio de igualdad ha seguido el camino de la rebelión contra las desigualdades en el ámbito laboral, hacia la conquista de la igualdad de oportunidades y de trato. Este principio transita desde su base constitucional, que lo entiende como igual dignidad de toda persona y de igualdad formal o jurídica, hacia una concepción más completa que es la que lo entiende como igualdad de trato para los iguales y de trato desigual para los desiguales, y como igualdad de oportunidades. Se trata, por lo tanto, de defender el derecho a unas condiciones mínimas para el desarrollo, de acuerdo con los intereses, metas, talentos, etc., y a unas condiciones mínimas de «desarrollo humano», en el sentido del concepto más amplio de libertad.

La igualdad implica también intervención activa contra la discriminación, mediante el trato preferencial, el acceso diferenciado a los servicios públicos y la lucha contra la exclusión. Las Constituciones democráticas consideran que la garantía del bien común es responsabilidad del Estado y es su finalidad. El Estado ha de garantizar el reconocimiento de la igualdad, eliminando la discriminación

⁶ Wilson Romero Alvarado, «Los costos de la discriminación étnica en Guatemala», en M. Casás y Amílcar Dávila, *Informe general y costos de la discriminación*, vol. I, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 69-133.

y garantizando el respeto y la promoción de los grupos excluidos, que en el caso guatemalteco son los indígenas y las mujeres. En este sentido también se ha pronunciado la Corte Constitucional guatemalteca en cinco sentencias y una opinión, según Castellanos⁷. Asimismo prosigue Castellanos: *la garantía de igualdad no se opone a que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable dentro del sistema de valores que la Constitución consagra. [...] la ley debe tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias; sin embargo, en el caso de variar las circunstancias, de ser desiguales los sujetos o de estar en desigualdad de condiciones, han de ser tratados en forma desigual. [...] el ideal de todo ordenamiento jurídico es, sin duda «la norma común» que excluye excepciones, pero «ese ideal no vale por sí mismo, sino en cuanto que él conlleva una aspiración de justicia, que es la igualdad, [...] que no sería verdaderamente respetada, sino al contrario, traicionada, si en nombre de ella quisiera mantenerse frente a toda circunstancia el carácter común de toda norma jurídica. [...] el Derecho Constitucional debe tomar en cuenta la existencia inevitable de un derecho especial al lado de un derecho común, en aras de la igualdad»⁸.*

Existen además de las sentencias de la Corte constitucional, la «Opinión sobre Convenio 169» (1995) que considera a Guatemala como un país socialmente multiétnico, pluricultural y multilingüístico, pero dentro de la unidad del Estado y la indivisibilidad de su territorio. Por ello, al suscribir, aprobar y ratificar el Convenio 169, desarrolla aspectos complementarios dentro de su ordenamiento jurídico interno «[...] si bien es cierto que las reglas del juego democrático son formalmente iguales para todos, existe una evidente desigualdad real de los pueblos indígenas con relación a otros sectores de los habitantes del país»⁹. El ordenamiento jurídico guatemalteco contempla varias normas internacionales referentes a la igualdad y al combate efectivo de la discriminación étnico-racial; así como otras provisiones contra la discriminación que no van más allá hacia la

⁷ «La justicia y la igualdad en dignidad y derechos exigen trato diferente [...] y ello en base a criterios de: objetividad, razonabilidad, proporcionalidad, temporalidad, y que no conculquen los derechos fundamentales de otros grupos» Álvaro Castellanos, «El principio de igualdad ante la ley. Análisis constitucional y jurisprudencial comparado», en T. García Giráldez, et al: *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 1-21.

⁸ Álvaro Castellanos, «El principio de igualdad ante la ley. Análisis constitucional y jurisprudencial comparado», en *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 1-21. Asimismo, Benito Morales, «El marco jurídico formal contra el racismo y la discriminación desde lo penal», en *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 23-39.

⁹ El Convenio 169 se diseñó como un mecanismo jurídico especialmente dirigido a remover parte de los obstáculos que impiden a estos pueblos el goce real y efectivo de los derechos humanos fundamentales, para que por lo menos los disfruten en el mismo grado de igualdad que los demás integrantes de la sociedad». Álvaro Castellanos, «El principio de igualdad ante la ley. Análisis constitucional y jurisprudencial comparado», en *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 1-21.

igualdad de oportunidades. Otras Constituciones y jurisprudencias latinoamericanas también interpretan la igualdad en el sentido de igualdad efectiva de oportunidades y como contrapuesta a la discriminación.

El análisis realizado por el equipo de juristas sobre la legislación y la jurisprudencia nacional e internacional avala la propuesta de abordar la política pública con las normas existentes, sin necesidad de recurrir a nuevas leyes¹⁰.

Además, en este sentido, García Giráldez ilustra, con su análisis de las políticas públicas de igualdad de oportunidades y de inclusión social, bajo una perspectiva comparada, algunos casos que pueden ser analizados en Guatemala. Extrae de España, Italia y Francia algunos ejemplos de carácter institucional que se complementan con los que ha realizado sobre Alemania, Países Bajos, Austria y otros países del norte de Europa, otro de los miembros del equipo¹¹ (Tabla 1).

Su análisis comparativo desarrolla las directrices de la Unión Europea contra el racismo y la discriminación y por la igualdad de oportunidades desde una perspectiva doble de género y etnia. Así el concepto de «*mainstreaming*» abarca a todas las políticas públicas, a cualquier nivel y en todas las etapas, así como aquellas acciones positivas, en especial las que promueven el acceso a los servicios y al empleo. Otras políticas han sido promovidas desde gobiernos, pero han contado con participación de agentes sociales y grupos de interés. Señala Dávila la pertinencia de estos estudios —«como el de García Giráldez— que aluden y guardan la analogía en métodos de aproximación entre los problemas de la discriminación étnico-racial y la de género [...] la pertinencia del estudio de las políticas públicas por la igualdad de las mujeres en el contexto de la discusión del problema del racismo es la concurrencia real en nuestro medio de ambos aspectos»¹².

3.3. EL MAPA CONCEPTUAL Y LAS PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS

La metodología participante de la investigación ha sido novedosa y rigurosa en lo que atañe al mapa conceptual y a las prácticas sociales discriminatorias. De las prácticas y la organización de la participación que se llevan a cabo en la investigación-acción participante a las que aluden Callejo y Viedma¹³ la construcción del mapa conceptual la que más se le puede acercar es aquella en que:

El investigador propone la tarea y establece las pautas sobre las que se debe realizar. Siguiendo con el ejemplo de la creación del ma-

¹⁰ Teresa García Giráldez, «Construcción del marco teórico y operativo de las políticas públicas contra el racismo y la discriminación desde una perspectiva comparada», en T. García Giráldez et al., *Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 63-133.

¹¹ Jörg Freib allego y Antonio Viedma Rojas, *Proyectos y estrategias de investigación social: la perspectiva de la intervención*, Madrid, UNED, 2005, pp. 167-197.

¹² Amílcar Dávila, «Introducción», en *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. X-XI.

¹³ Javier Callejo Gallego y Antonio Viedma Rojas, *Proyectos y estrategias de investigación social: la perspectiva de la intervención*, Madrid, UNED, 2005, pp. 167-197.

Tabla 1: Situación de la aplicación de las directivas 43/2000 y 78/2000 de la Unión Europea (a 1 de abril de 2005)

País	Directiva sobre igualdad racial	Directiva sobre igualdad en el empleo
<p>Bélgica (BE)</p>	<p><i>Nivel federal:</i> Ley de 25 de febrero de 2003 sobre lucha contra la discriminación, por la que se reforma la Ley de 15 de febrero de 1993 por la que se creó un Centro de Igualdad de Oportunidades y de Lucha contra el Racismo. Ley de 20 de enero de 2003 sobre fortalecimiento de la legislación anti-racismo por la que se reforma la Ley de 30 de julio de 1981 criminalizando algunos actos inspirados por el racismo o la xenofobia. <i>Nivel regional:</i> Decreto de la región/comunidad flamenca de 8 de mayo de 2002 sobre la participación proporcional en el mercado laboral. Decreto de la comunidad francófona de 19 de mayo de 2004 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato. Decreto de la región valona de 27 de mayo de 2004 sobre la igualdad de trato en el empleo y en la formación profesional. Decreto de la comunidad germanófona de 17 de mayo de 2004 sobre garantías de trato igualitario en el mercado laboral. Ordenanza de 26 de junio de 2003 sobre gestión mixta en el mercado laboral de la región de Bruselas-Capital. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</p>	<p><i>Nivel federal:</i> Ley de 25 de febrero de 2003 sobre lucha contra la discriminación por la que se reforma la Ley de 15 de febrero de 1993 por la que se creó un Centro de Igualdad de Oportunidades y de Lucha contra el Racismo. Ley de 20 de enero de 2003 sobre fortalecimiento de la legislación ant-iracismo por la que se reforma la Ley de 30 de julio de 1981 criminalizando algunos actos inspirados por el racismo o la xenofobia. <i>Nivel regional:</i> Decreto de la región/comunidad flamenca de 8 de mayo de 2002 sobre la participación proporcional en el mercado laboral. Decreto de la comunidad francófona de 19 de mayo de 2004 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato. Decreto de la región valona de 27 de mayo de 2004 sobre la igualdad de trato en el empleo y en la formación profesional. Decreto de la comunidad germanófona de 17 de mayo de 2004 sobre garantías de trato igualitario en el mercado laboral. Ordenanza de 26 de junio de 2003 sobre gestión mixta en el mercado laboral de la región de Bruselas-Capital. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</p>
<p>República Checa (CZ)</p>	<p>En junio de 2004 se debatió un proyecto de ley y la correspondiente ley se promulgó en enero de 2005. Ley n° 65/1964 sobre el Código Laboral, modificado por última vez en 2004. Ley n° 361/2003 sobre las relaciones de servicio de los miembros</p>	<p>Entrada en vigor en marzo de 2004 de las enmiendas a la legislación vigente. Ley n° 65/1964 sobre el Código Laboral, modificado por última vez en 2004. Ley n° 361/2003 sobre las relaciones de servicio de los miembros</p>

Tabla 1 (continuación): Situación de la aplicación de las directivas 43/2000 y 78/2000 de la Unión Europea (a 1 de abril de 2005)

País	Directiva sobre igualdad racial	Directiva sobre igualdad en el empleo
	de las fuerzas de seguridad. Conjunto de Leyes n° 221/1999 sobre las relaciones de servicio de los miembros de las fuerzas armadas, tal y como se modificó en 2002. Conjunto de Leyes n° 218/2002 sobre servicios de funcionarios en la administración del Estado y sobre remuneración de funcionarios y otros empleados. Leyes de enseñanza n° 561/2004. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.	de las fuerzas de seguridad. Conjunto de Leyes n° 221/1999 sobre las relaciones de servicio de los miembros de las fuerzas armadas, tal y como se modificó en 2002. Conjunto de Leyes n° 218/2002 sobre servicios de funcionarios en la administración del Estado y sobre remuneración de funcionarios y otros empleados. Leyes de enseñanza n° 561/2004. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.
Dinamarca (DK)	Entrada en vigor en julio de 2003 de una ley sobre igualdad étnica. Aprobación de otra ley en abril de 2004 que cubre los aspectos relativos al empleo. Ley n° 960 (2004) sobre el apartado 266 b) del Código Penal. Ley n° 626 (1987) que prohíbe la discriminación racial, etc. Ley n° 459 (1996) modificada por la Ley n° 253 (2004) y la Ley n° 1416 (2004) que prohíbe la discriminación en el empleo, etc. Ley n° 374 (2003) que prohíbe el trato desigual por razones de raza o etnia. Ley n° 1417 de 22 de diciembre (2004) que prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos de edad y discapacidad . Ley n° 411 (2002) sobre el Instituto de Estudios Internacionales y de Derechos Humanos. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales.	Aprobación en marzo de 2004 de una ley de adecuación de la legislación danesa a la directiva. Aprobación de otra ley en abril de 2004 que cubre los aspectos relativos al empleo. Ley n° 960 (2004) sobre el apartado 266 b) del Código Penal. Ley n° 626 (1987) que prohíbe la discriminación racial, etc. Ley n° 459 (1996) modificada por la Ley n° 253 (2004) y la Ley n° 1416 (2004) que prohíbe la discriminación en el empleo, etc. Ley n° 374 (2003) que prohíbe el trato desigual por razones de raza o etnia. Ley n° 1417 de 22 de diciembre (2004) que prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos de edad y discapacidad . Ley n° 411 (2002) sobre el Instituto de Estudios Internacionales y de Derechos Humanos. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales.
Alemania (DE)	Ley de relaciones laborales, enmendada en 2001. Ley federal de representación del personal, modificada	Ley de relaciones laborales, enmendada en 2001. Ley federal de representación del personal, modificada

Tabla 1 (continuación): Situación de la aplicación de las directivas 43/2000 y 78/2000 de la Unión Europea (a 1 de abril de 2005)

País	Directiva sobre igualdad racial	Directiva sobre igualdad en el empleo
	en 2001. Ley sobre igualdad de trato para las personas con discapacidad . Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.	en 2001. Ley sobre igualdad de trato para las personas con discapacidad. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.
República de Estonia (EE)	Ley sobre enmiendas a la Ley del Canciller de Justicia y otras leyes relacionadas. Ley de la República de Estonia sobre los contratos de trabajo, enmendada el 22 de abril de 2004. Código Penal. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.	Ley sobre enmiendas a la Ley del Canciller de Justicia y otras leyes relacionadas. Ley de la República de Estonia sobre los contratos de trabajo, enmendada el 22 de abril de 2004. Código Penal. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.
Grecia (EL)	Ley griega sobre la aplicación del principio de igualdad de trato independientemente del origen racial y étnico, religión u otras creencias, discapacidad , edad u orientación sexual (promulgada el 27 de enero de 2005). Cubre todas las razones de las dos directivas.	Ley griega sobre la aplicación del principio de igualdad de trato independientemente del origen racial y étnico, religión u otras creencias, discapacidad , edad u orientación sexual (promulgada el 27 de enero de 2005). Cubre todas las razones de las dos directivas.
España (ES)	Aprobación de un único texto legislativo en diciembre de 2003 que entró en vigor en enero de 2004. Ley 62/2003 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Real decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto. Ley de infracciones y sanciones del orden social, modificada el 1 de abril. Ley 51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad . Real decreto 1865/2004 por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad . Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.	Aprobación de una única ley en diciembre de 2003 que entró en vigor en enero de 2004. Ley 62/2003 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Real decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto. Ley de infracciones y sanciones del orden social, modificada el 1 de abril. Ley 51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad . Real decreto 1865/2004 por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad . Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.

Tabla 1 (continuación): Situación de la aplicación de las directivas 43/2000 y 78/2000 de la Unión Europea (a 1 de abril de 2005)

País	Directiva sobre igualdad racial	Directiva sobre igualdad en el empleo
	Ley 13/2005, por la que se modifica el Código civil en materia de derecho a contraer matrimonio.	Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Francia (FR)	Ley de noviembre de 2001 (empleo) y enero de 2002 (vivienda). Proyecto de ley sobre otros aspectos para ampliar el ámbito de aplicación de la legislación existente previsto para 2004. Ley de la prensa de 1881 (modificada por última vez en febrero de 2005). Ley de lucha contra la discriminación n° 2001-1066. Ley de modernización social n° 2002-73. Ley de 21 de diciembre 2004 por la que se crea el organismo especializado Halde. Ley sobre cohesión social de 20 de diciembre de 2004. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.	Ley de noviembre de 2001. proyecto de ley sobre la discapacidad previsto para 2004. Ley de la prensa de 1881 (modificada por última vez en febrero de 2005). Ley de lucha contra la discriminación n° 2001-1066. Ley de modernización social n° 2002-73. Ley de 21 de diciembre 2004 por la que se crea el organismo especializado Halde. Ley sobre cohesión social de 20 de diciembre de 2004. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.
Irlanda (IE)	Ley de igualdad (<i>Equality Act</i>) de 2004, por la que se modifican la Ley de igualdad en el empleo de 1998 (<i>Employment Equality Act</i>) y la Ley de igualdad de status de 2000 (<i>Equal Status</i>). Ley de pensiones 1990-2004 y Ley de bebidas alcohólicas de 2003 (<i>Intoxicating Liquor Act</i>). Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.	Ley de igualdad (<i>Equality Act</i>) de 2004, por la que se modifican la Ley de igualdad en el empleo de 1998 (<i>Employment Equality Act</i>) y la Ley de igualdad de status de 2000 (<i>Equal Status</i>). Ley de pensiones 1990-2004 y Ley de bebidas alcohólicas de 2003 (<i>Intoxicating Liquor Act</i>). Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.
Italia (IT)	Entrada en vigor del Decreto legislativo n° 215 de 9 de julio de 2003 por el que se traspone la Directiva 43/2000/CE, posteriormente modificada por el Decreto n° 256 de 2 de agosto de 2004. Decreto de 11 de di-	Entrada en vigor de un decreto del gobierno italiano en julio de 2003. Decreto de 11 de diciembre de 2003 sobre estructuras internas y atribuciones de los órganos especializados. Cubre el origen racial y étnico.

Tabla 1 (continuación): Situación de la aplicación de las directivas 43/2000 y 78/2000 de la Unión Europea (a 1 de abril de 2005)

País	Directiva sobre igualdad racial	Directiva sobre igualdad en el empleo
	<p>ciembre de 2003 sobre estructuras internas y atribuciones de los órganos especializados. Cubre el origen racial y étnico. Decreto legislativo n° 216 de 9 de julio de 2003 por el que se traspone la Directiva 78/2000/CE, modificada por el Decreto legislativo n° 256 de 2 de agosto de 2004. Cubre todos los motivos de la Directiva sobre igualdad en el empleo.</p>	<p>Decreto legislativo n° 216 de 9 de julio de 2003 por el que se traspone la Directiva 78/2000/CE, modificada por el Decreto legislativo n° 256 de 2 de agosto de 2004. Cubre todos los motivos de la Directiva sobre igualdad en el empleo.</p>
Chipre (CY)	<p>Ley n° 59(I)/2004 sobre igualdad de trato por motivos de origen étnico racial. Ley n° 57(I)/2004 sobre personas con discapacidad (enmienda). Ley n° 58(I)/2004 sobre igualdad de trato en el empleo. Cubre las razones relativas al origen racial o étnico, religión o creencias, edad y orientación sexual. Ley n° 36 (I)/2004 sobre el Comisario de administración (enmienda). Ley n° 42 (I)/2004 sobre lucha contra el racismo y otros tipos de discriminación (comisario). Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales.</p>	<p>Ley aprobada en marzo de 2004. Entrada en vigor prevista para mayo de 2004. Ley n° 59(I)/2004 sobre igualdad de trato por motivos de origen étnico racial. Ley n° 57(I)/2004 sobre personas con discapacidad (enmienda). Ley n° 58(I)/2004 sobre igualdad de trato en el empleo. Cubre las razones relativas al origen racial o étnico, religión o creencias, edad y orientación sexual. Ley n° 36 (I)/2004 sobre el Comisario de administración (enmienda). Ley n° 42 (I)/2004 sobre lucha contra el racismo y otros tipos de discriminación (comisario). Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales.</p>
Letonia (LV)	<p>Aprobación de una ley prevista para mayo de 2004.</p>	<p>Ley laboral, aprobada en 2001, modificada el 7 mayo de 2004. Cubre una lista poco exhaustiva de razones pero no hace mención expresa de la orientación sexual.</p>
Lituania (LT)	<p>Ley sobre igualdad de oportunidades que entró en vigor el 1 de enero de 2005. Código Penal modificado el 1 de mayo de 2003. Cubre todas las razones de las dos directivas.</p>	<p>Ley sobre igualdad de oportunidades que entró en vigor el 1 de enero de 2005. Código Penal modificado el 1 de mayo de 2003. Cubre todas las razones de las dos directivas.</p>

Tabla 1 (continuación): Situación de la aplicación de las directivas 43/2000 y 78/2000 de la Unión Europea (a 1 de abril de 2005)

País	Directiva sobre igualdad racial	Directiva sobre igualdad en el empleo
Luxemburgo (LU)	No se han modificado ni aplicado leyes desde la aprobación de las directivas.	No se han modificado ni aplicado leyes desde la aprobación de las directivas.
Hungria (HU)	Aprobación de una ley en diciembre de 2003 y entrada en vigor en enero de 2004. Creación en enero de 2005 de un organismo de fomento de la igualdad de trato Ley CXXV de 2003 sobre igualdad de trato y promoción de la igualdad de oportunidades. Decreto gubernamental 362/2004 por el que se crea la Autoridad de Igualdad de Trato y se estipulan sus reglas de funcionamiento. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.	Creación en enero de 2005 de un organismo de fomento de la igualdad de trato Ley CXXV de 2003 sobre igualdad de trato y promoción de la igualdad de oportunidades. Decreto gubernamental 362/2004 por el que se crea la Autoridad de Igualdad de Trato y se estipulan sus reglas de funcionamiento. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.
Malta (MA)	Ley sobre empleo y relaciones laborales de 2002 y Aviso jurídico 461 de 2004 (Igualdad de trato en los reglamentos de empleo). Ley sobre igualdad de oportunidades (personas con discapacidad) de 2000. Cubre todas las razones de las dos directivas.	Ley sobre empleo y relaciones laborales de 2002 y Aviso jurídico 461 de 2004 (Igualdad de trato en los reglamentos de empleo). Ley sobre igualdad de oportunidades (personas con discapacidad) de 2000. Cubre todas las razones de las dos directivas.
Países Bajos (NL)	Ley general sobre igualdad de trato de 1994, modificada por la Ley de aplicación de la CE de 2004. Ley de no discriminación por razones de edad de 17 de diciembre de 2003. Ley sobre igualdad de trato por razones de discapacidad o enfermedades crónicas de 3 de abril de 2003. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.	En abril de 2004 entró en vigor una ley ligeramente enmendada para adecuarse a la directiva. Ley sobre discapacidad en diciembre de 2003. Entrada en vigor de una ley sobre edad en mayo de 2004. Ley general sobre igualdad de trato de 1994, modificada por la Ley de aplicación de la CE de 2004. Ley de no discriminación por razones de edad de 17 de diciembre de 2003. Ley sobre igualdad de trato por razones de discapacidad o enfermedades crónicas de 3 de abril de 2003.

Tabla 1 (continuación): Situación de la aplicación de las directivas 43/2000 y 78/2000 de la Unión Europea (a 1 de abril de 2005)

País	Directiva sobre igualdad racial	Directiva sobre igualdad en el empleo
		Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.
Austria (AT)	<p>Entrada en vigor de la legislación</p> <p>Nivel federal: Ley federal sobre igualdad de trato (aprobada en 1993 y modificada en 2004). Ley sobre la creación de la Comisión de Igualdad de Trato y la Oficina para la Igualdad de Trato. Ambas entraron en vigor el 1 de julio de 2004.</p> <p>Nivel provincial: Ley sobre igualdad de trato de Estiria, servicio de orden vienés, Ley de no discriminación de Viena, Ley sobre igualdad de trato de la Baja Austria y Ley de no discriminación de Carintia. Cubre todas las razones de las directivas más la del sexo. La discapacidad solo se incluye en leyes provinciales.</p>	<p>Entrada en vigor de la legislación</p> <p>Nivel federal: Ley federal sobre igualdad de trato (aprobada en 1993 y modificada en 2004). Ley sobre la creación de la Comisión de Igualdad de Trato y la Oficina para la Igualdad de Trato. Ambas entraron en vigor el 1 de julio de 2004.</p> <p>Nivel provincial: Ley sobre igualdad de trato de Estiria, servicio de orden vienés, Ley de no discriminación de Viena, Ley sobre igualdad de trato de la Baja Austria y Ley de no discriminación de Carintia. Cubre todas las razones de las directivas más la del sexo. La discapacidad solo se incluye en leyes provinciales.</p>
Polonia (PL)	<p>Código Laboral (modificado por última vez el 14 de noviembre de 2003). Ley de 20 de abril de 2004 sobre fomento del empleo y las instituciones del mercado laboral. Ordenanza del Consejo de Ministros de 25 de junio de 2002 sobre el gobierno plenipotenciario para la igualdad de status entre hombres y mujeres. Ley sobre minorías étnicas y nacionales y sobre idiomas regionales (aprobada el 6 de enero de 2005, vigente desde el 1 de mayo de 2005). Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</p>	<p>Aprobación en enero de 2004 de nuevas leyes.</p> <p>Código Laboral (modificado por última vez el 14 de noviembre de 2003). Ley de 20 de abril de 2004 sobre fomento del empleo y las instituciones del mercado laboral. Ordenanza del Consejo de Ministros de 25 de junio de 2002 sobre el gobierno plenipotenciario para la igualdad de status entre hombres y mujeres. Ley sobre minorías étnicas y nacionales y sobre idiomas regionales (aprobada el 6 de enero de 2005, vigente desde el 1 de mayo de 2005). Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</p>

Tabla 1 (continuación): Situación de la aplicación de las directivas 43/2000 y 78/2000 de la Unión Europea (a 1 de abril de 2005)

País	Directiva sobre igualdad racial	Directiva sobre igualdad en el empleo
Portugal (PT)	Aprobación de una ley en mayo de 2004. Entrada en vigor de un nuevo código laboral en diciembre de 2003. Ley 18/2004 de discriminación por origen racial o étnico. Decreto-ley 251/2002. Ley 38/2004 de medidas para la rehabilitación y participación de personas con discapacidad . Ley 16/2001 sobre libertad religiosa. Ley por la que se aprueba Código Laboral 99/2003. Ley 35/2004 por la que se regula el Código Laboral. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.	El nuevo código laboral entró en vigor en diciembre de 2003. Ley 18/2004 de discriminación por origen racial o étnico. Decreto-ley 251/2002. Ley 38/2004 de medidas para la rehabilitación y participación de personas con discapacidad . Ley 16/2001 sobre libertad religiosa. Ley por la que se aprueba Código Laboral 99/2003. Ley 35/2004 por la que se regula el Código Laboral. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.
Eslovenia (SI)	En abril de 2004 se aprobaron nuevos textos legislativos que entraron en vigor en mayo de 2004. Aplicación de la Ley del principio de igualdad de trato. Ley de rehabilitación profesional y empleo para personas con discapacidad de 2004. Ley de 2003 sobre relaciones laborales. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.	En abril de 2004 se aprobaron nuevos textos legislativos que se ampliaron las disposiciones del código laboral de enero de 2003. Aplicación de la Ley del principio de igualdad de trato. Ley de rehabilitación profesional y empleo para personas con discapacidad de 2004. Ley de 2003 sobre relaciones laborales. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.
Eslovaquia (SK)	Conjunto de Leyes n° 365/2004 sobre igualdad de trato en algunos ámbitos y protección contra la discriminación, que modifica y sustituye otras leyes (Ley de no discriminación). Ley n° 308/1993 sobre el establecimiento del Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos, que se modificó por última vez en 2004. Código Laboral n° 311/2001, modificado por última vez por la Ley n° 365/2004. Cubre todas las razones de las dos directivas.	Conjunto de Leyes n° 365/2004 sobre igualdad de trato en algunos ámbitos y protección contra la discriminación, que modifica y sustituye otras leyes (Ley de no discriminación). Ley n° 308/1993 sobre el establecimiento del Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos, que se modificó por última vez en 2004. Código Laboral n° 311/2001, modificado por última vez por la Ley n° 365/2004. Cubre todas las razones de las dos directivas.

Tabla 1 (continuación): Situación de la aplicación de las directivas 43/2000 y 78/2000 de la Unión Europea (a 1 de abril de 2005)

País	Directiva sobre igualdad racial	Directiva sobre igualdad en el empleo
Finlandia (FI)	<p>En diciembre de 2003 se aprobó un acta única que entró en vigor en febrero de 2004.</p> <p>Ley 21/2004 de no discriminación. Código Penal, modificado por la Ley 302/2004. Ley sobre contratos laborales, modificada por la Ley 23/2004. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</p>	<p>En diciembre de 2003 se aprobó un acta única que entró en vigor en febrero de 2004.</p> <p>Ley sobre contratos laborales, modificada por la Ley 23/2004. Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</p>
Suecia (SE)	<p>En julio de 2003 entraron en vigor nuevos textos legislativos acordes con la directiva. La educación no está cubierta y sobre esto se presentaron propuestas en abril de 2004.</p> <p>Ley 130/1999 de prohibición de la discriminación étnica, modificada por última vez por la Ley 308/2003. Ley 132/1999 de prohibición de la discriminación en el entorno laboral de personas con discapacidad, modificada por la Ley 309/2003. Ley 133/1999 de prohibición de la discriminación en el entorno laboral por razones de orientación sexual, enmendada por la Ley 310/2003. Ley 1286/2001 sobre igualdad de trato de los estudiantes universitarios, modificada por la Ley 311/2003. Ley 307/2003 de prohibición de la discriminación, modificada por la Ley 1089/2004. La Ley sobre discriminación por razones de orientación sexual en materia de seguridad social entró en vigor en enero de 2005. Cubre todas las razones de las directivas salvo la edad.</p>	<p>En julio de 2003 entraron en vigor nuevos textos legislativos que responden a las exigencias de las directivas salvo en el caso de la discriminación por razones de edad y discapacidad.</p> <p>Ley 130/1999 de prohibición de la discriminación étnica, modificada por última vez por la Ley 308/2003. Ley 132/1999 de prohibición de la discriminación en el entorno laboral de personas con discapacidad, modificada por la Ley 309/2003. Ley 133/1999 de prohibición de la discriminación en el entorno laboral por razones de orientación sexual, enmendada por la Ley 310/2003. Ley 1286/2001 sobre igualdad de trato de los estudiantes universitarios, modificada por la Ley 311/2003. Ley 307/2003 de prohibición de la discriminación, modificada por la Ley 1089/2004. La Ley sobre discriminación por razones de orientación sexual en materia de seguridad social entró en vigor en enero de 2005. Cubre todas las razones de las directivas salvo la edad.</p>
Reino Unido (UK)	<p>En julio de 2003 entraron en vigor las leyes conformes con la directiva</p>	<p>En julio de 2003 entraron en vigor las leyes conformes con la directiva</p>

Tabla 1 (continuación): Situación de la aplicación de las directivas 43/2000 y 78/2000 de la Unión Europea (a 1 de abril de 2005)

País	Directiva sobre igualdad racial	Directiva sobre igualdad en el empleo
	<p>y en marzo de 2004 se aprobó una ley similar en Gibraltar.</p> <p>Gran Bretaña: Ley sobre relaciones interraciales (Race Relations Act) de 1976, modificada por los reglamentos sobre relaciones interraciales en 2003.</p> <p>Irlanda del Norte: Decreto sobre relaciones interraciales de 1997, modificado por última vez por los reglamentos sobre relaciones interraciales de 2003. Cubre el origen racial y nacional. Gran Bretaña: Ley de discriminación por discapacidad de 1995, modificada por los reglamentos sobre discriminación por discapacidad de 2003. Ley sobre discriminación de 1995 (pensiones) modificada por los Reglamentos de 2003. Reglamentos sobre igualdad en el empleo (sobre religión o credo y orientación sexual) de 2003. Irlanda del Norte: Decreto sobre empleo y trato justo de 1998, modificado por los Reglamentos de empleo justo de 2003. Reglamentos sobre igualdad en el empleo (orientación sexual) de Irlanda del Norte de 2003. Ley de discriminación por discapacidad de 1995, modificada por los reglamentos de 2004. Cubre la religión o creencias, discapacidad, orientación sexual y, en Irlanda del Norte, opiniones políticas.</p>	<p>y en marzo de 2004 se aprobó una ley similar en Gibraltar.</p> <p>Gran Bretaña: Ley sobre relaciones interraciales (Race Relations Act) de 1976, modificada por los reglamentos sobre relaciones interraciales en 2003.</p> <p>Irlanda del Norte: Decreto sobre relaciones interraciales de 1997, modificado por última vez por los reglamentos sobre relaciones interraciales de 2003. Cubre el origen racial y nacional. Gran Bretaña: Ley de discriminación por discapacidad de 1995, modificada por los reglamentos sobre discriminación por discapacidad de 2003. Ley sobre discriminación de 1995 (pensiones) modificada por los Reglamentos de 2003. Reglamentos sobre igualdad en el empleo (sobre religión o credo y orientación sexual) de 2003. Irlanda del Norte: Decreto sobre empleo y trato justo de 1998, modificado por los Reglamentos de empleo justo de 2003. Reglamentos sobre igualdad en el empleo (orientación sexual) de Irlanda del Norte de 2003. Ley de discriminación por discapacidad de 1995, modificada por los reglamentos de 2004. Cubre la religión o creencias, discapacidad, orientación sexual y, en Irlanda del Norte, opiniones políticas.</p>
Bulgaria (BG)	Ley aprobada en setiembre de 2003.	Ley aprobada en setiembre de 2003.
Rumanía (RD)	Legislación aprobada en 2002.	Aprobación de un nuevo código laboral en enero de 2002.

Fuente: Elaboración propia.

pa, el investigador aporta los iconos gráficos de las instituciones de la comunidad, pide que se establezcan las relaciones de poder existentes, etc. Además de orientar la formulación, si considera que hay errores en la concepción, también conduce el taller hasta que los participantes los detecten y los modifiquen. Como se puede comprobar, la libertad de los participantes se limita a caminar por las pautas y concepciones que el investigador pone sobre el mapa.

Pero este dirigismo no implica necesariamente ni merma de libertad ni mucho menos la pseudo-participación a la que aluden los autores. Si lo ha habido en la presente investigación ha sido para evitar eludir el tema objeto de la misma, que era el racismo como concepto-clave, y no el de discriminación u otros no menos importantes, pero sin duda de menor relieve para Guatemala. La investigadora principal no sólo plantea el problema del racismo y la discriminación, dejando que los participantes lleve a cabo el mapa conceptual, sino que permaneció durante las distintas sesiones que duró su definición y participó activamente en consensuar los términos, respetando aquellos para los que no hubo consenso.

El mapa ha contribuido a aclarar algunos conceptos que se han ido construyendo de manera colectiva o negociada entre los actores involucrados. Con ello se ha rastreado la génesis y la evolución de los conceptos-clave, de los que se desprenden o vinculan otros, de manera complementaria o dicotómica, pero que forman parte intrínseca de su matriz. Negociar dichos conceptos con los actores implicados ha sido uno de los aspectos más novedosos, especialmente con algunos miembros de las élites intelectuales y simbólicas, con el fin de aplicarlos en las políticas públicas. En el debate conceptual colectivo con representantes cualificados de diversa formación intelectual y profesional, se ha tenido en cuenta las diferencias de origen étnico y de género, con objeto de encontrar un instrumento colectivo que permita alcanzar consensos y, cuando no los haya, respetar el consenso. Realizar un mapa conceptual permite tener un panorama de los conceptos-clave y sus derivados.

3.4. LAS PRÁCTICAS DISCURSIVAS Y LA DIVULGACIÓN DE ESTEREOTIPOS

En relación con la cuarta área analizada, la investigación ha sido crítica a la hora de entender la reproducción discursiva del racismo en Guatemala. Se ha recurrido a unos ejemplos sacados de la propia realidad y al tratamiento deparado a los mismos por la prensa. Estos episodios reflejan algunos de los casos de racismo más significativos de los últimos años: la elección de Rigoberto Quemé como alcalde de Quetzaltenango en 1996, el debate público sobre la Reforma constitucional de 1999, la prohibición de la entrada a un restaurante a Irma Alicia Velásquez en 2002 y su relativa denuncia, la agresión contra Rigoberta Menchú en la Corte Constitucional en 2005 y el primer juicio por un caso de discriminación de este mismo año.

Los principales resultados que arroja el informe¹⁴ son, en primer lugar, la negación del racismo por parte de la élite dominante, porque si se acepta se perjudica la imagen del país. Sin embargo, no duda en enfatizar la separación entre «nosotros» y los «otros» en términos de inferioridad, de valores y de capacidades, etc., y combina el racismo con el nacionalismo, con el temor a una ruptura si se acepta la diversidad étnica o de género. A este propósito dice Van Dijk: «Donde los indígenas son la mayoría o una gran minoría, este racismo nacionalista también tomará típicamente la forma de un discurso público manipulador de la opinión pública con el temor del poder indígena como una amenaza a la seguridad pública y a los intereses económicos»¹⁵.

4. LA GENEALOGÍA DE CONCEPTOS

El objetivo general de la investigación conceptual y el análisis cualitativo de los conceptos rastreados por Casás y Hurtado de Mendoza es mostrar su evolución para abordar con rigor y precisión las políticas públicas, para orientar y enriquecer los usos más comunes de los conceptos, las variaciones en el tiempo y las incorporaciones de nuevos términos o vocablos, hasta ahora poco relacionados con el concepto originario de racismo y discriminación.

Los objetivos secundarios son:

- a) Validar estos conceptos con el conjunto de los actores sociales y políticos involucrados en las políticas públicas e ir dotándoles de contenido en función de lo que dichos actores perciben, hablan, piensan y sienten.
- b) Iniciar un proceso de apropiación conjunta y de adaptación creativa de los conceptos vigentes, con los que todos los miembros del equipo y los participantes en la investigación se sintieran identificados, teniendo presente las propias identidades múltiples (de género, etnia, clase o religión).
- c) Intentar encontrar aquellos conceptos, términos o vocablos polisémicos que generan confusión terminológica o que crean disenso en su forma de entenderlos, con el fin de aproximarse a un término válido para el conjunto de la población y operativo en términos de prácticas sociales y políticas.
- d) Realizar con un grupo representativo de la sociedad guatemalteca, un proceso de debate y negociación, con el objetivo último de construir aquellas políticas públicas que contribuyan a disminuir el racismo y la discriminación, como modo de afrontar también algunos de sus efectos más perversos, en términos de pobreza y exclusión.

¹⁴ Teun A. van Dijk, «Análisis crítico del discurso periodístico racista», en *Diagnóstico del racismo en Guatemala*, vol. V, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. VIII-XI.

¹⁵ Teun A. van Dijk, «Análisis crítico del discurso periodístico racista», en *Diagnóstico del racismo en Guatemala*, vol. V, Guatemala, Serviprensa, 2006, p. X.

La experiencia de Marta Casás como directora de investigaciones y proyectos de intervención-acción y como experta en el tema del racismo¹⁶, ha permitido no sólo coordinar la definición del marco teórico en el que se sitúa el racismo como problema de investigación y ha realizado la génesis de diversos conceptos vinculados con este término y con la lógica del poder¹⁷. Casás y Hurtado de Mendoza¹⁸ han analizado las prácticas discriminatorias bajo la perspectiva psicológica y de análisis del discurso.

4.1. CONCEPTO DE RACISMO Y DISCRIMINACIÓN

Como novedoso, el estudio genealógico se ha realizado a partir del racismo como concepto clave y del racimo de conceptos que se generan en torno al mismo. La evolución de los conceptos de raza y racismo a lo largo de los siglos XIX y XX se vincula estrechamente con otros términos y con diferentes corrientes de pensamiento, con lo que han asumido en cada época diversos significados. El marco histórico-genealógico que brinda Casás¹⁹ representa la síntesis de los principales momentos en que los conceptos realizan el giro lingüístico y modifican su significado o se asocian a otros vocablos, enriqueciéndose su contenido. Las diferentes corrientes de pensamiento en las que se inserta este término son:

1. El *positivismo racial del siglo XIX* (1840-1930). El concepto de raza se vincula a la caracterización biológica de modo jerárquico (como el género y la discapacidad), que hacen de la «normalidad» el metro de medida frente al cual lo que no responde a ese patrón es desviación o anormalidad. La raza se va a relacionar estrechamente con otros conceptos como: degeneración, regeneración, hibridación y eugenesia.

¹⁶ Marta E. Casás, *Guatemala, linaje y racismo*, Guatemala, F&G editores, 2007 (3ª ed.), *la metamorfosis del racismo*, Guatemala, Cholsamaj, 2000.

¹⁷ Marta Casás Arzú, «Génesis del racismo y la discriminación en Guatemala: siglos XIX y XX. Un abordaje multidisciplinario», en M. Casás et al., *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Investigación interdisciplinaria y participativa para una política integral por la convivencia y la eliminación del racismo*, vol. I: *Informe general y costos de la discriminación*, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 41-68.

¹⁸ Alejandra Hurtado de Mendoza y Marta E. Casás, *Prácticas discriminatorias y construcción colectiva de conceptos*, vol. III, Guatemala, Serviprensa, 2006. Esta psicóloga social diseñó un cuestionario que pasó a una muestra de 231 estudiantes de cuatro universidades de la capital (93 mujeres y 134 hombres; 79 de la Universidad Galileo, 53 de la Francisco Marroquín, 49 de la San Carlos y 48 de la Rafael Landívar). El instrumento es una adaptación al contexto guatemalteco del cuestionario de prejuicio manifiesto y prejuicio sutil elaborado por Pettigrew y Meertens, al que se incorporan la escala de emociones de Rueda y Navas —que adapta el cuestionario básico al contexto español— y la de contacto intergrupalo de Dijk.

¹⁹ M.E. Casás Arzú, «Génesis del racismo y la discriminación en Guatemala: siglos XIX y XX. Un abordaje multidisciplinario», en M. Casás et al., *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Investigación interdisciplinaria y participativa para una política integral por la convivencia y la eliminación del racismo*, vol. I: *Informe general y costos de la discriminación*, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 41-68. De la misma autora, «La verdadera magnitud del racismo: ensayo para una definición y algunas consideraciones», en *Puntos de Vistas*, Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid, N° 6, Año II, Madrid, 2006, pp. 7-29.

2. El *espiritualismo y el vitalismo* (1890-1930). Estas corrientes intentan desposeer al concepto de raza de su carácter biológico y de sus connotaciones peyorativas y ven en la variedad multirracial una superación del concepto. Se propone, en términos de regeneración optimista, el mestizaje como síntesis superior a la uniformidad racial, pero sobre todo se dota a aquél de un sentido nacional y mesiánico.
3. El *estructural-funcionalismo y la antropología cultural* (1945-1970). Se basa en los principios parsonianos y positivistas de Durkheim, Pareto, Malinowsky o Brown, quienes tratan de sustituir el término raza por el de cultura y etnia, con la pretensión de que si se elimina el concepto desaparece el racismo como ideología y como práctica; o de que si se sanciona deja de operar. De ahí que el concepto de raza y racismo dejen de utilizarse.
4. El *marxismo evolucionista o etapista* (1945-1970). Encubre el racismo que pasa a ser simplemente una ideología de la clase dominante, que tergiversa la realidad y que crea una falsa conciencia, dice Casás. Las razas no existen como categorías de análisis, sólo se puede hablar de clases sociales y pueblos oprimidos; tampoco de cultura, que forma parte de la ideología de clase. Por lo tanto, el concepto de raza también desaparece del vocabulario marxista y es sustituido por pueblo, nacionalidades, campesinado o proletariado.
5. Las *corrientes antropológicas indigenistas e indianistas* (1970-1990). Por influencia de las teorías anticolonialistas de la liberación, los conceptos de raza y racismo vuelven a cobrar vigencia. Aquél deja de tener una connotación negativa y éste, el racismo, aparece como uno de los obstáculos para la construcción de la identidad nacional de las sociedades multirraciales.

El racismo retoma su papel como categoría de análisis de la realidad histórico-estructural. Asimismo, sirve para que los grupos subalternos tomen conciencia de su situación de opresión y discriminación y se movilicen social y políticamente. El racismo pasa a ser analizado, no sólo por las clases o los grupos implicados ni sólo en los espacios donde se ejerce (comunidad, familia, escuela, iglesia), sino también en el Estado, al que se llega a considerar como el responsable último de la situación de exclusión y discriminación étnico-racial.

El concepto de racismo escapa del ámbito académico y se lo apropia el conjunto de la población discriminada, especialmente en el sector de mujeres, indígenas, afro-descendientes guatemaltecas, que son quienes padecen con mayor fuerza y crudeza la práctica de la discriminación y la opresión.

El racismo es el que genera el racimo con otros conceptos. El racismo, como doctrina, como ideología o conjunto de conductas, obedece al sistema y a la lógica de poder en las sociedades cuya opresión ha llevado a la exclusión social a los grupos que no comparten los valores dominantes. Se puede sostener que: «el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia pueden verse agravadas, entre otras cosas, por una distribución no equita-

tiva de la riqueza, la marginación y la exclusión social». Tanto uno como otro son instrumentos de dominación y exclusión social que impiden que sectores vulnerables puedan exigir el cumplimiento de uno de los mayores ideales del ser humano: la igualdad de todos ante la ley.

En este punto preciso, la discriminación como manifestación del racismo se relaciona también con la noción de merma de la ciudadanía²⁰. «Existen dos enfoques de la relación entre discriminación y racismo:

- a) El primero considera al racismo como parte de la discriminación. Existe cuando se da a la discriminación una acepción general y, por ende, puede encubrir discriminaciones de género, sociales, y espaciales. Consecuentemente, el racismo étnico y racial es una de las tantas formas de discriminación que impera en una sociedad.
- b) El otro enfoque es el que da al racismo una acepción general, por lo que la discriminación, a la par que la segregación, se tornan en sus manifestaciones»²¹.

Este último enfoque parece más acorde con la forma como operan las diferencias étnicas, culturales o de género, de discapacidad, (reales o imaginarias) en las que se basa el racismo, cuando se convierten en desigualdades sociales, económicas, políticas, etc. Estas desigualdades funcionan como un mecanismo de opresión o como un sistema de dominación. Dichos mecanismos se manifiestan a través de un variado conjunto de prácticas entre las que se encuentra la discriminación.

La discriminación social ha sido definida por lo general como el proceso por el cual uno o varios miembros de un grupo social son sometidos a un tratamiento diferencial o desigual con relación al conjunto, por pertenecer a ese grupo y adscribirse determinadas categorías particulares (tales como raza, sexo, edad, clase social, etc.). Aún en su dimensión interindividual, la noción de discriminación social tiene una fuerte base colectiva y social²².

Así, en el momento en que el racismo se hace cotidiano se convierte en la mejor arma de reproducción de desigualdades económicas, de exclusión social y, sobre todo, en un mecanismo de dominación. Cuanto más desestructurada está una sociedad y mayores son sus índices de desorganización y desigualdades sociales, aumentan las probabilidades de recurrir al racismo como mecanismo de justificación del poder de una minoría o del Estado. Cuanto mayor es el conflicto y la

²⁰ Marta Casás, *Diagnóstico del racismo en Guatemala*, Guatemala, Serviprensa, vol. III, 2006, pp. 109-110. De la misma autora, «La verdadera magnitud del racismo: ensayo para una definición y algunas consideraciones», en *Puntos de Vistas*, Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid, N° 6, Año II, Madrid, 2006, pp. 7-29.

²¹ Marta Casás, *Diagnóstico del racismo en Guatemala*, Guatemala, Serviprensa, vol. III, 2006, pp. 109-110. De la misma autora, «La verdadera magnitud del racismo: ensayo para una definición y algunas consideraciones», en *Puntos de Vistas*, Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid, N° 6, Año II, Madrid, 2006, pp. 7-29.

²² Sobre este punto ver las referencias a Seymour-Smith (1992), Jary y Jary (1991) y Bijou (1966) en Malgesini, G. y Giménez, C. *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*, Los libros de la Catarata. Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, Madrid, 2000. pp. 119-120.

violencia en una sociedad y mayor es la incapacidad del Estado como mediador entre los intereses de sus ciudadanos, más son las probabilidades de que haya brotes, conductas o actitudes racistas o xenóforas.

Se puede afirmar —dice Casáu— que no todas las sociedades y grupos sociales ejercen el racismo sobre otros grupos y que no todas las sociedades son igualmente racistas, ni todo prejuicio o actitud discriminatoria necesariamente lleva a catalogar a una sociedad como racista.

El racismo aparece cuando una diferencia, física o psicológica, se convierte en desigualdad económica o de trato y esa desigualdad se manifiesta en actitudes discriminatorias con el fin de justificar una agresión, una humillación, una opresión o un sistema global de dominación de un grupo dominante frente a otros. En todo racismo se esconde una situación de poder asimétrico de carácter cultural, político o económico, en donde el Estado y sus aparatos ideológicos y represivos, ejercen un sistema de dominio.

Según diversos autores se pueden distinguir varias lógicas y estrategias de accionar del racismo: la lógica de la desigualdad, la lógica de la diferencia, la discriminación y la segregación²³.

- a) La *lógica de la desigualdad* se basa principalmente en justificar un sistema de explotación económica en base a la diferencia o discapacidad del Otro para poseer adquirir esos bienes tangibles o intangibles como el trabajo, la educación o la cultura.
- b) La *lógica de la diferencia* está más bien fundada en aspectos genéticos o culturales de desvalorización del Otro. No es siempre la diferencia lo que crea el racismo, sino que es el racismo quien utiliza la diferencia. Puede ser un rasgo real, biológico o cultural que es valorizado al máximo y, en términos absolutos, en contra del discriminado para justificar una relación de dominación.
- c) Las *justificaciones*, por ejemplo, de la segregación residencial geográfica, estamental y territorial tuvieron un trasfondo «racialista» y diferenciador, que contribuyó a configurar el estereotipo del indígena, del negro, de la mujer o del inmigrante, como un ser inferior, vago, bárbaro y salvaje. La lógica de la discriminación socio-racial y cultural va dirigida a tratar de des-identificar al Otro, a privarle de sus referentes principales y a implantarle otros valores, que suelen ser devaluados.

Giménez considera el racismo como una modalidad de la exclusión social; una forma de discriminación social y económica, dado que uno de sus fines básicos es justificar unas desigualdades económicas y un sistema de explotación. Coincide con Wieviorka en distinguir los efectos analíticos de la segregación y de la discriminación: mientras la segregación mantiene alejado al grupo objeto de racismo y

²³ Casáu Arzú, M. E., «La verdadera magnitud del racismo: ensayo para una definición y algunas consideraciones», en *Puntos de Vistas*, Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid, N° 6, Año II, Madrid, 2006, pp. 7-29.

le reserva unos espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas ocasiones, la discriminación le impone un trato diferenciado en diversos ámbitos de la vida social, en el que participa de manera que le llega a humillar²⁴.

Todos estos conceptos son percepciones sociales y prácticas que derivan de éstas, relacionadas con una normalidad cuya valoración ha fracasado en las sociedades multirraciales. La normalidad, que se presenta como algo natural, no es más que la representación de unos valores sociales, que en las sociedades avanzadas son el mito de la percepción (corporal o modelo helénico) e intelectual: individualismo, juventud, belleza, productividad, trabajo. Por ello la no armonía con este modelo se presenta como desviación, siendo éste uno de los mecanismos de dominación más sutil de la sociedad. Se trata de una amenaza imaginaria de nuestro futuro posible, una amenaza al orden simbólico: la «anormalidad» frente al sentido de la normalidad de esa sociedad. Se extrapola una identidad específica y en función de esa igualdad específica se trata a las personas con esencializaciones y con la finalidad de discriminarlas.

4.2. CONCEPTO DE ESTEREOTIPO

Los estereotipos son imágenes generalizadas que se tienen respecto a un grupo de personas, especialmente basadas en sus características psicológicas o en el trato personal, dice Marta Casás²⁵. Pueden ser positivos o negativos y, a la vez, ser completamente reales o totalmente falsos. Las personas no sólo manifiestan unos estereotipos respecto a otros grupos, sino también respecto a su propio grupo. Los primeros son denominados hetero-estereotipos; los segundos auto-estereotipos²⁶. Los estereotipos son, por tanto, unas universalizaciones de ciertos rasgos que prescinden de los casos individuales y dan de aquéllos una imagen simplificada. Se presentan como neutros cuando no se asocian a aspectos emocionales. El mecanismo del funcionamiento del estereotipo parte de una percepción selectiva, realiza una interpretación y una excepción selectivas. La percepción es la observación, la interpretación se traduce en conducta y la excepción confirma la regla, dice Concepción Gómez.

4.3. CONCEPTO DE PREJUICIO

Según los psicólogos sociales, el individuo tiene una propensión al prejuicio en la medida en que tiende a formar generalizaciones o categorías que le permi-

²⁴ Giménez, C., «El racismo como conducta y práctica social», en *Entreculturas*. Boletín del Programa de Inmigrantes de Cáritas Española, N° 15, abril, Madrid, 1995.

²⁵ D. Matsumoto, *Culture and psychology. People around the world*, Wadsworth, 2000, p. 83. Cita por Marta Casás, *Diagnóstico del racismo en Guatemala*, Guatemala, Serviprensa, vol. III, 2006, pp. 109-110. De la misma autora, «La verdadera magnitud del racismo: ensayo para una definición y algunas consideraciones», en *Puntos de Vista*, Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid, N° 6, Año II, Madrid, 2006, pp. 7-29.

²⁶ *Ibidem*, p. 93

ten simplificar su mundo de experiencias. Estas categorizaciones, basadas en estereotipos, se convierten en prejuicios cuando no son reversibles bajo la acción de conocimientos nuevos²⁷. Se refieren a la tendencia a prejuzgar a los otros en base a la adscripción a determinado grupo. Esto es, pensar en una persona solamente en relación a su estereotipo. Los prejuicios tienen dos componentes: uno cognitivo (el estereotipo, en singular o en plural), y otro afectivo (que comprende los sentimientos que uno tiene respecto a los miembros de otros grupos). Son opiniones, evaluaciones, concepciones previas o pensamientos estereotipados. Son una categorización social y un desarrollo de la identidad que resulta de comparar el endogrupo con el exogrupo, el grupo de pertenencia con el ajeno, Nosotros con los Otros.

Son la base sobre la que se realiza la acción, la base de la discriminación, aunque también se pueden tener prejuicios sin ejercer discriminaciones y éstas son conductas reales. Una cosa son las actitudes y otra la conducta real. Las representaciones tienen un papel esencial en las dimensiones identitarias e intervienen en la dimensión organizativa de la sociedad. Alcanzan el campo de lo simbólico-organizativo-identitario, como categorización social; se trata de una asimilación de contenidos y se ubica con respecto a otros grupos en la búsqueda de coherencia; la persona debe hacer atribuciones respecto a otros grupos, haciendo siempre una imagen positiva del grupo de referencia.

Del concepto originario de prejuicio deriva el de prejuicio social o prejuicio étnico, referido a aquellos prejuicios, usualmente negativos, que se dirigen contra un grupo social o étnico determinado. Sobre este punto es crucial la aportación de Allport, quien define el prejuicio social o prejuicio étnico como una actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente por pertenecer a ese grupo, suponiendo, por lo tanto, que posee las cualidades objetables atribuidas a dicho grupo. Brown, por su parte, define este tipo de prejuicio como la posesión de actitudes sociales o creencias cognitivas despectivas, la expresión de afectos negativos o el despliegue de comportamientos hostiles o discriminatorios hacia miembros de un grupo a causa de su pertenencia a ese grupo. Así, se relaciona la noción de prejuicio social con la de discriminación social²⁸.

Como ha detallado Van Dijk²⁹, tanto estereotipos como prejuicios sociales se expanden a través del discurso de una sociedad (por acción de los medios de comunicación, del Estado, de las organizaciones sociales, etc.), adquiriendo un gran impacto en la forma en que se moldea la discriminación social en el plano cotidiano, contribuyendo ésta a la constitución de imaginarios sociales.

Se trata en todo caso de problemas de exclusión, de prejuicios por representaciones de prejuicios y estereotipos presentes en la sociedad y, en definitiva, de manifestaciones de la violencia simbólica, como sostiene Casaús.

²⁷ M. Casas Castañé, «Racionalización de prejuicios: las teorías racistas en el debate esclavista de la primera mitad del siglo XIX», en *Biblio 3W. Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, N° 155, 29 de abril de 1999.

²⁸ G. W. Allport, *La naturaleza del prejuicio*, Buenos Aires, Eudeba, 1968.

²⁹ Teun A. Van Dijk, T., *Racismo y discurso de las élites*, Madrid, Gedisa, 2003..

4.4. CONCEPTO DE ESTIGMA

Goffman lo define como la imagen devaluada que marca a la persona: «como el signo de imperfección que denota inferioridad «moral» que la sociedad utiliza para oprimir. El estigma debe evitarse para no ser considerada la persona o el grupo de personas como no-del todo-humanos. El estigma es el resultado de una situación y una interacción entre lo normal y lo anormal. Es la visión del opresor sobre el oprimido, es una cuestión de la explotación más que de evitación. «El estigma para la «teoría de la tragedia personal» es aquel «atributo especial que produce en los demás un amplio descrédito»³⁰.

No todos los atributos son igualmente indeseables en un específico contexto histórico, social y cultural. Es un sentimiento en las personas e incide de una determinada manera en la sociedad real y que se manifiesta mediante la atribución de roles devaluados. La persona estigmatizada cree o cree poseer algo del estigma que los otros le atribuyen, le produce una caída de la propia estima y una asunción de la subordinación, una admisión de la subalternidad en sus relaciones con los otros. El estigma coloniza la identidad en las personas, dice Concha Gómez a propósito de la discapacidad, obedece a la lógica del poder. Hay estigmas visibles e invisibles, desacreditados y que desacreditan, su atribución cumple cuatro funciones:

- Mantener o aumentar la propia autoestima.
- Reforzar la valoración positiva del endogrupo y justificar la superioridad frente a otros.
- Servir de coartada para justificar órdenes sociales desiguales y minimizar los conflictos sociales y culpar a la víctima.
- Amortiguar la ansiedad ante las amenazas. Esta amenaza se ha medido corporal y psicológicamente en entrevistas en términos de «comodidad» con esa persona.

5. ANÁLISIS DEL DISCURSO SOBRE EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN Y LA FUNCIÓN DEL ESTADO

En la investigación-acción participante se ha abordado también una selección de textos conceptualmente relevantes, poniendo especial atención en aquellos que ofrecen novedades de abordaje o representan puntos de inflexión en la comprensión del fenómeno objeto de estudio. Con ello se ha generado una información amplia: libros, informes y documentos producidos en Guatemala por autores mayoritariamente guatemaltecos en la «década de la paz» de los años 1900-2006.

El análisis del discurso se ha realizado sobre artículos de prensa que se refieren a cuestiones indígenas, la encuesta universitaria sobre el prejuicio y los relatos de vida.

³⁰ Mike Oliver, «¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?», en Len Barton (comp.), *Discapacidad y Sociedad*, Madrid-A Coruña, Morata y Fundación Paideia, 1998 pp. 34-58.

De los quince intelectuales consultados, pertenecientes a ámbitos académico, económico, político, social y gubernamental, que respondieron a unos cuestionarios con preguntas-guía, ofrecieron sus reflexiones y propuestas en áreas consideradas críticas para el tema: visión del Estado y la nación; visión de la sociedad; políticas culturales, educativas y lingüísticas; y políticas socioeconómicas. Doce de los cuestionarios fueron respondidos por escrito y tomaron la forma de ensayos relativamente cortos (entre 20 y 30 páginas); los tres restantes tuvieron forma de una larga entrevista abierta.

Se pasó además un cuestionario, procurando que la muestra fuera amplia y diversa en cuanto a pertenencia étnica, género, ámbito social, esfera de trabajo, área geográfica de procedencia, posición ideológica y edades. Se contó con la participación de indígenas mayas, mujeres, de la capital y de los departamentos. En cuanto a edades, entre 35 y 65 años.

De los ensayos se dedujo la conciencia de la importancia del racismo y su función social, y la vinculación de este término con otros como merma de la democracia y de la ciudadanía, en el sentido de que representaba una incomunicación, una incapacidad de generar capital social y una vinculación con la pobreza. Hay algunos autores que no diferencian entre «discriminación» y «distinción» o «racismo» y consideran que la discriminación es algo natural, universal, por lo que intentar poner en marcha políticas de acción afirmativa o de igualdad compensatoria llevaría a un «racismo al revés». Por otra parte, no se duda en afirmar que la discriminación es injusta, porque va contra la igualdad, especialmente si proviene del Estado y porque origina un acceso diferenciado a los servicios públicos, y porque se justifica históricamente por la tradición del centralismo, monolingüismo, etc. También se hace referencia a la percepción de salarios desiguales entre los distintos grupos de la población (indígenas-ladinos), con lo cual la discriminación, además de injusta, se revela económicamente ineficiente.

En el discurso contra las medidas de discriminación positiva afloran a menudo argumentos enmascarados bajo términos de «derechos» o de «privilegios» y en los discursos se produce un consenso cruzado, dice Casás. Por un lado, se defienden los «derechos» y por otro se atacan «privilegios». En algunos de los casos analizados, las medidas compensatorias se considera que vulneran la «igualdad», en el sentido liberal, cuyo Estado resulta inatacable. Las posiciones, a este respecto, son las siguientes: una mayoría de los discursos analizados se declara partidario de la igualdad de trato y de oportunidades; hay otra posición intermedia, que define la igualdad ante la ley y otra minoría que alude al concepto de igualdad compensatoria.

En lo que se refiere a una mayor implicación del Estado, como Estado social de derecho, se trata de una reivindicación político-cultural, que se manifiesta como un paso adelante en la lucha contra el racismo histórico-estructural y de Estado y a favor del reconocimiento y valoración de la diversidad cultural, de los derechos étnicos (idioma, cultura, territorio), de la libre determinación de pueblos indígenas; y también como una reivindicación socio-económica, al considerarse el racismo como un factor de exclusión social, de pobreza, de desigual-

dad económica y de incapacidad para generar capital social y de lucha por un mayor desarrollo rural bajo la perspectiva étnica y de género.

Junto al Estado social también está presente la figura del Estado formal-procedimental de derecho, lo que se explica en términos de indiferencia, de negación, de evasión o encubrimiento de sus responsabilidades para afrontar el racismo y la discriminación. A menudo se asocian los términos racismo y Estado en el discurso, lo que implica un reconocimiento amplio de esta vinculación, con lo que el Estado acaba recibiendo una evaluación negativa en general y se exagera su impacto en términos de riesgo, por la evasión de sus responsabilidades o se potencia una mayor interlocución, una apropiación y hasta una mayor confianza. De ello deriva unas tipologías y unas visiones de Estado diferenciadas: para unos autores es orgánico, instrumental y contractual; para otros monocultural o intercultural, para otros multicultural o centralizado, y descentralizado para algunos.

Las políticas públicas o de Estado que proponen los autores de los ensayos deberían ser de diversa naturaleza: unos creen que han de ser socioeconómicas y/o culturales; y otros multi o interculturales, combinadas y graduales, según la coyuntura o el sector. Otras posibilidades de políticas públicas son aquellas con perspectiva étnico-cultural, anti-racistas, de acción afirmativa, políticas compensatorias y de discriminación positiva. Hay una escasa mención a la equidad de género; pero nadie plantea tampoco cambios legislativos ni reformas institucionales. El mayor consenso se alcanza en lo relacionado con la igualdad de trato, desarrollo socioeconómico, justicia, educación general y formación ciudadana.

A estos resultados conceptuales se llega tras una lectura pausada y comprensiva de los textos, animada por el principio de «generosidad hermenéutica»- como dice Dávila- que prescribe hacer las descripciones, las posiciones y los argumentos que se estudian lo más coherentes y consistentes posible en cuanto a la lógica que los anima, así como en referencia al fenómeno que se aborda.

El análisis utilizó el Qualitative Data Analysis Software, también conocido como QDA Miner, un paquete informático de tratamiento de textos con el cual se puede codificar, anotar, revisar y comparar varios textos a la vez; agrupar conceptos por conglomerados o «racimos» de conceptos y determinar frecuencias, secuencias e interrelaciones; hacer dendogramas; y localizar fragmentos representativos acerca de determinados tópicos o temas³¹.

Entre los resultados más relevantes del discurso periodístico persisten los tópicos racistas en el mismo. Se resumen, por lo que se refiere al racismo, en aquella insistencia en ocultarlo, en negar su existencia, en considerarlo una cuestión del pasado, cuando no un invento europeo. O se naturaliza y universaliza, y en último caso, se trata de un problema del Estado, pero no de personas. Por el contrario se asocia a los antirracistas con los revolucionarios. Asimismo se conside-

³¹ Marta Casás Arzú, «Génesis del racismo y la discriminación en Guatemala: siglos XIX y XX. Un abordaje multidisciplinario», en M. Casás *et al.*, *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Investigación interdisciplinaria y participativa para una política integral por la convivencia y la eliminación del racismo*, vol. I: *Informe general y costos de la discriminación*, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 41-68.

ra que cualquier tipo de política que enfatice la multiculturalidad conduce a la fragmentación del Estado.

En cuanto a la valoración de los indígenas predominan los juicios sobre su incapacidad para gobernar y el riesgo que supone el empoderamiento en términos de discriminación al revés. Se combinan los estereotipos coloniales con nuevas consideraciones del carácter indígena: por un lado son vengativos y violentos; por otro pasivos y pobres; en fin tontos y borrachos, pero sobre todo se infiere contra su propia identidad étnica: «No son mayas», pero si lo fueran «tienen su lugar del cual no deben salir».

En la encuesta universitaria —realizada por Hurtado de Mendoza— los datos que arroja son los siguientes: un 51% de los universitarios encuestados manifiesta un prejuicio sutil bajo lo que la autora denomina «exageración de las diferencias culturales» e inseguridad, incomodidad, miedo o negación de emociones positivas; un 36,2% se manifiesta más igualitario/as; y un 8,85% de los encuestados manifiesta abiertamente el prejuicio y lo expresa como: amenaza o rechazo, como rechazo a la intimidad, como emociones negativas (frente a este prejuicio manifiesto que en Europa es del 1%).

En los relatos de vida la percepción del racismo es cotidiana y se vive como: marginalidad, invisibilidad, como segregación étnica, de clase y género, como discriminación, violencia, pobreza. Se tiene la sensación de una sociedad fragmentada, asimétrica, apática. En el lenguaje cotidiano son frecuentes las interpelaciones a las mujeres indígenas con expresiones como: «Menchú», «india cochina», «lamida», «igualada». Las mujeres que han relatado sus vidas consideran que una de las consecuencias del racismo se debe también a percibir unos ingresos y tener una nutrición que son precarios; ello lleva asimismo a una baja autoestima y a una sensación de impotencia, que procede también de la ausencia de un lenguaje étnico maya.

Los análisis cualitativos fueron socializados con el conjunto de ensayistas y con la Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo (CODIS-RA), para iniciar un debate sobre si era pertinente o no implantar políticas públicas de discriminación positiva o igualdad compensatoria, o planes de igualdad con pertinencia étnica y de género.

Al mismo tiempo, se incitó la construcción y definición colectiva de conceptos prioritarios, o bien su negociación, así como de las estrategias idóneas para el diseño e implementación de políticas públicas para la igualdad. Este proceso de construcción colectiva aún está en marcha y producirá un glosario consensuado de términos funcionales para las políticas públicas por la igualdad efectiva y contra el racismo y la discriminación.

6. CONCLUSIONES

En estos estudios ha quedado reflejada la participación ciudadana en una investigación cuyo objetivo es la intervención social y política; sus perspectivas y

sus miradas se han obtenido mediante reuniones, debates, entrevistas abiertas, historias de vida, análisis del discurso, con objeto de realizar el estudio de la viabilidad y del diseño de las políticas públicas antirracistas y antidiscriminatorias. Los cuestionarios se han planteado a un público con formación universitaria multidisciplinaria, mediante unas preguntas-guía de fácil comprensión, acerca de la propia visión de la nación y del estado, de la sociedad, de la política educativa, cultural y lingüística y de la política social y económica.

Se han determinado los escenarios deseables, favorables y posibles para la formulación de las políticas públicas antirracistas; así como la estrategia para negociar y consensuar un concepto de ciudadanía pluralista y la posibilidad de poner en marcha un proceso participativo de gestión de las relaciones de la administración pública con el entorno. Es decir, que en el proceso de las políticas públicas participativas, la participación de los agentes sociales intervienen desde el momento mismo de la identificación del problema público en todas las fases sucesivas del proceso de las políticas públicas.

Una de las conclusiones más relevantes es que el racismo y la discriminación son un problema nacional, que afecta a todos. El Estado no concede igual trato en sus servicios ni iguales oportunidades en sus políticas. Es necesario buscar soluciones globales desde el Estado y la sociedad civil para enfrentar el racismo y la discriminación. Se necesita aplicar políticas públicas que tiendan a disminuir las diferencias y las desigualdades económicas, étnicas y de género.

Se recomienda al gobierno de Guatemala que lleve adelante una política pública contra el racismo. Otras recomendaciones, en términos generales han sido: que articule unas políticas amplias y participativas por la igualdad de trato y de oportunidades, y de forma específica contra el racismo y la discriminación. La posibilidad de realizar algunos planes nacionales de inclusión étnica y de género, así como unas estrategias de cohesión y participación social para el desarrollo, de acuerdo con la teoría del capital social. Se requiere el compromiso de todas las instituciones del Estado con una cultura de la igualdad en la diversidad, bajo las perspectivas básicas de la multi y la interculturalidad y pertinencia étnica. Asimismo, ha de revisar la composición y sensibilidad del cuerpo de funcionarios. A su vez, se han de revisar los datos estadísticos (INE, Ministerios sociales, etc.) con objeto de que en los futuros censos se desagreguen los datos por grupos indígenas y se adopte la expresión «ladinos» en vez de «no indígenas», que es una definición por negación de una identidad socio-cultural.

Además en los informes se hacen recomendaciones particulares, como la de fortalecer a CODISRA y dotarle de nuevas funciones en términos de: autonomía; representatividad étnico-cultural y social; de capacidad técnica. Se propone que se transforme en un Instituto de igualdad de oportunidades o en un Observatorio contra el racismo y la discriminación y que se le dote de presupuesto y otros recursos necesarios para su buen funcionamiento y se le considere apto para participar en el diseño, seguimiento y evaluación de políticas

En cuanto a las políticas de desarrollo, el Estado ha de promover de manera prioritaria el desarrollo socioeconómico de las poblaciones y los sectores com-

probablemente más postergados, mediante medidas específicas y acciones afirmativas. Asimismo, ha de asegurar la pertinencia cultural y el enfoque de género en los planes de desarrollo rural, regional o local.

En materia de educación, se ha de tratar de minimizar los costos directos, indirectos y de oportunidad, de focalizar los apoyos hacia quienes de verdad lo necesitan y lo saben aprovechar. Se han de aplicar los criterios de equidad étnica y de género, y el Estado debe ejercer el control de promoción, potenciando el aumento del número de estudiantes indígenas que completan los estudios superiores —en particular de secundaria— pero tratando de minimizar los costes y crear nuevos institutos.

Entre los aspectos relevantes de la educación está el de formar en educación ciudadana, a partir de la ampliación de la Educación Básica Integral a toda la primaria y a todo el país, que se refleja en los indígenas, con la potenciación real del bilingüismo y en los ladinos en su familiaridad con las culturas y los idiomas indígenas.

Asimismo, se trata de aplicar la educación antirracista e intercultural, en la línea algunas instituciones (AVANCSO, Cirma, URL) a través de un programa permanente de formación ciudadana, que implique también a los profesionales de la comunicación y periodistas, y realice campañas mediáticas que combatan los tópicos. Asimismo, se ha de realizar un programa en el que se evidencie el principio de igualdad y valores democráticos (pluralismo, inclusión y tolerancia), así como los efectos del racismo, la discriminación, la exclusión, los prejuicios y los estereotipos; también la pertinencia de difundir las culturas y los idiomas indígenas

Se recomienda además fortalecer a las organizaciones sociales con medidas de fomento del conocimiento, la comunicación y el entendimiento interétnicos; la mediación intercultural (las «frangias interculturales» que en su día propuso Casás y que funcionaron sólidamente un tiempo) y nuevas fórmulas de diálogo y negociación, así como el consenso sobre términos y lenguajes políticos acerca del racismo, la discriminación, etc. También brindar apoyos desde el Estado a la organización y la capacitación en derechos y valores por la igualdad y contra el racismo y la discriminación.

En cuanto a los aspectos jurídicos, se insiste en que el sistema de justicia existe y debe aplicar la legislación en materia de racismo y discriminación existente y sistematizar las experiencias y utilizarlas en la formación de agentes de justicia, tratando de atender con rigor que los casos de discriminación —en especial contra las mujeres— sean perseguidos y penados.

Por último, ¿Qué interés puede tener el *diagnóstico del racismo* para la teoría y práctica del Trabajo social? La respuesta es múltiple:

En primer lugar su metodología. La metodología de la investigación-acción participante, realizada con un conjunto de representantes cualificados, intelectuales, hombres de acción, miembros de la sociedad civil y políticos de diversas y variadas sensibilidades y tendencias, ha enriquecido indudablemente la elaboración de los informes realizados y ha permitido, en base a ellos, que quienes tienen la legitimidad y la autoridad para ello hayan elaborado la Política pública pertinente.

Asimismo, la metodología cualitativa de análisis del discurso de los ensayos, las entrevistas, las encuestas y los relatos de vida sobre el tema del racismo y la discriminación, constituyen unos elementos relevantes para la comprensión del trabajo comunitario, no sólo en la realidad guatemalteca. El procesamiento posterior de los discursos y el consenso entre todos, sobre el mayor número posible de conceptos operativos, ha permitido manejar conjuntamente unas recomendaciones para la puesta en marcha de unas políticas públicas, unos planes y programas de intervención social en educación, salud y servicios sociales básicos.

La elaboración de unos glosarios de carácter operativo que definen los conceptos-fuertes y sus racimos en relación a los temas del racismo y la discriminación pueden ser utilizados en diversos ámbitos, porque favorecen la comprensión de conceptos, que a menudo se solapan o se encubren unos con otros. Los temas abordados en las áreas económica, jurídica, conceptual y discursiva, tienen por finalidad buscar las aportaciones más relevantes y los términos en los que ha concordado la mayoría de los actores, y con ellos elaborar una agenda de políticas públicas contra el racismo y la discriminación.

Los conceptos glosados son: racismo, discriminación, identidad, etnicidad, desarrollo, ciudadanía, estado, nación, multiculturalidad, interculturalidad, etc.; pero también participación, políticas públicas, acción positiva, igualdad de oportunidades, pluralismo, buenas prácticas. Términos, por otra parte, de gran actualidad también en España, y cuya operatividad es fundamental cuando se desarrollan proyectos de intervención social.

En segundo lugar, el término «racismo», además de ser un concepto clave en el universo de la teoría y práctica de las desigualdades entre las personas, tiende a ser invisible en el siglo XXI y a relegarse a la esfera de las realidades sociales, políticas, culturales y económicas de otros países, de quienes todavía no han llegado a la realidad en la que se mueve el mundo que cuenta. El hecho de que sea una falacia lo prueban las recientes directivas de la Comisión Europea, de 2000 y 2002, a las que se ha hecho alusión en el texto, que no hacen más que evidenciar ese tipo de prácticas y la necesidad de prevenir o erradicar ese fenómeno del que dice Halfon «el racismo es como la tos». A su vez muestran su presencia *in crescendo* en países que durante los años de bonanza lo consideraban ya erradicado.

En tercer lugar, la llegada de inmigrantes, que es un fenómeno real pero no sólo para Occidente —los movimientos de población en Oriente son, si no más relevantes, sí menos interesantes para aquí— implica para el Trabajo social la necesidad de dotarse de más instrumentos para intervenir con el ciudadano de otro país que solicita prestaciones o servicios. El conocimiento de la realidad de los países de los que procede su gran mayoría, puede coadyuvar a prevenir en la comunidad el riesgo de prácticas y actitudes racistas, discriminatorias o xenófobas, que se están presentando no sólo en la sociedad, sino también en las instituciones públicas.

En cuarto lugar, el *Diagnóstico sobre el racismo*, que se acaba de presentar de manera sucinta, es una práctica de interculturalidad, más frecuente en proyectos de cooperación al desarrollo que en investigaciones interdisciplinarias. La posibilidad de trabajar juntos en un proyecto de investigación, cuyo resultado no

se ha dejado esperar —*Política pública para la convivencia y la eliminación del racismo y la discriminación racial en Guatemala*, aprobada por el gobierno en octubre de 2006— ha permitido consolidar el mapa de confianza, reforzar el capital social y consolidar uno grupos de investigación y de docencia, que llevaban más de veinte años trabajando en proyectos comunes: la *Maestría en Gerencia en Desarrollo Sostenible*, desde 1997, *Tejiendo el desarrollo. Las Mujeres de Chuinimachicaj*, 2000 y el *Desarrollo de Sabalpop*, 2004 hasta el presente.

Ha permitido que las universidades de ambos países se implicaran a fondo, que miembros de las instituciones políticas y administrativas, nacionales, regionales y locales participaran en los distintos momentos de la investigación. Pero, sobre todo, ha fortalecido a la sociedad civil al ser esta investigación el resultado del esfuerzo conjunto y complejo de un equipo de unas noventa personas, que han buscado poner en marcha los elementos necesarios para que los recogiera el gobierno y los agentes sociales e hicieran realidad una la Política pública que va a reforzar, indudablemente, los espacios de la ciudadanía.

7. BIBLIOGRAFÍA

ALLPORT, G.W.

1968 *La naturaleza del prejuicio*, Buenos Aires: Eudeba.

CASAS CASTAÑÉ, M.

1999 «Racionalización de prejuicios: las teorías racistas en el debate esclavista de la primera mitad del siglo XIX», en *Biblio 3W. Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, N° 155, 29 de abril.

CASÁUS ARZÚ, M.

2000 *La metamorfosis del racismo en Guatemala*, Guatemala: Cholsamaj.

2006 «Génesis del racismo y la discriminación en Guatemala: siglos XIX y XX. Un abordaje multidisciplinario», en M. Casás et al., *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Investigación interdisciplinaria y participativa para una política integral por la convivencia y la eliminación del racismo*, vol. I: *Informe general y costos de la discriminación*, Guatemala: Serviprensa, pp. 41-68.

2006 «La verdadera magnitud del racismo: ensayo para una definición y algunas consideraciones», en *Puntos de Vista*, Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la convivencia intercultural de la ciudad de Madrid, N° 6, Año II, Madrid.

CASÁUS ARZÚ, M., et al.

2006 *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Investigación interdisciplinaria y participativa para una política integral por la convivencia y la eliminación del racismo, Informe general y costos de la discriminación*; volumen I, Guatemala: Serviprensa.

CASÁUS ARZÚ, M.E., y HURTADO DE MENDOZA, A.

2006 *Prácticas discriminatorias y construcción colectiva de conceptos*, vol. III Guatemala: Serviprensa.

CASTELLANOS, A.

- 2006 «El principio de igualdad ante la ley. Análisis constitucional y jurisprudencial comparado», en T. García Giráldez, et al: *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala, Serviprensa, 2006, pp. 1-21.

DÁVILA, A.

- 2006 «Introducción», en *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala: Serviprensa.

DIJKER, A.

- 1987 «Emotional reactions to ethnic minorities», en *European Journal of Social Psychology* 17; pp. 305-325.

DOVIDIO, J., y GAERTNER, S. (eds.)

- 1986 *Prejudice, discrimination and racism*, Nueva York: Atlantic.

GARCÍA GIRÁLDEZ, T., et al.

- 2006 *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala: Serviprensa.

GARCÍA GIRÁLDEZ, T.

- 2006 «Construcción del marco teórico y operativo de las políticas públicas contra el racismo y la discriminación desde una perspectiva comparada», en T. García Giráldez et al., *Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala: Serviprensa. pp. 63-133.

GIDDENS, A.

- 2001 *Sociología*, Madrid: Alianza.

GIMÉNEZ, C.

- 1995 «El racismo como conducta y práctica social», en *Entreculturas. Boletín del Programa de Inmigrantes de Cáritas Española*, N° 15, abril, Madrid.

HURTADO DE MENDOZA, A., y CASÁUS ARZÚ, M.E.

- 2006 *Prácticas discriminatorias y construcción colectiva de conceptos*, vol. III, Guatemala, Serviprensa.

MALGESINI, G., y GIMÉNEZ, C.

- 2000 *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*, Los libros de la Catarata. Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, Madrid. pp. 119-120.

MATSUMOTO, D.

- 2000 *Culture and psychology. People around the world*, Wadworsth, p. 83.

MORALES, B.

- 2006 «El marco jurídico formal contra el racismo y la discriminación desde lo penal», en *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Marco jurídico y políticas comparadas*, vol. II, Guatemala, Serviprensa, pp. 23-39.

PETTIGREW, TH., y MEERTENS. R.

1995 «Subtle and blatant prejudice in western Europe»; *European Journal of Social Psychology* 25 (1); 1995, pp. 57-75.

ROMERO ALVARADO, W.

2006 «Los costos de la discriminación étnica en Guatemala», en M. Casás y Amílcar Dávila, *Informe general y costos de la discriminación*, vol. I, Guatemala, Serviprensa, pp. 69-133

RUEDA, J., y NAVAS, M.

1996 «Hacia una evaluación de las nuevas formas del prejuicio racial: las actitudes sutiles del racismo», en *Revista de psicología social* 11 (2); pp. 131-149.

VAN DIJK, T.A.

2006 «Análisis crítico del discurso periodístico racista», en *Diagnóstico del racismo en Guatemala*, vol. V, Guatemala, Serviprensa, pp. VIII-XI.

2003 *Racismo y discurso de las élites*, Madrid, Gedisa, 2003.