

## **TALLER HIP HOP**

Os proponemos para el taller este tema, escrito y cantado por Diego Torrez y José Luis Vergara. Se trata de una producción del Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local, El Alto, Bolivia, del año 2006. Hemos considerado este tema muy adecuado por la letra, alejado de tremendismos y dramatismos que no llevan a ningún lado, y hablando claro y con mucha coherencia de los problemas relacionados con esta enfermedad.

El enlace en Youtube

<http://www.youtube.com/watch?v=zKa776q-PTw>

Para más información sobre estas cuestiones se puede consultar la página Facebook del proyecto para los Casales:

<http://www.facebook.com/pages/Taula-per-la-Sida/Proyecto-Sida-Social5Palma/164936283424?created>

Y también el blog que estará como pagina de inicio en los ordenadores de todos los Casales:

<http://casaldejovesysida.blogspot.com/>

También os adjuntamos un texto informativo en el que se pueden encontrar informaciones sobre estigma y prejuicio.

## **Estigma.**

En sociología, el estigma es una condición, atributo, rasgo o comportamiento que hace que su portador/a sea incluido/a en una categoría social hacia cuyos miembros se genera una respuesta negativa y se les ve como «culturalmente inaceptables» o inferiores.

## **Estereotipo.**

Es una imagen mental muy simplificada y con pocos detalles acerca de un grupo de gente que comparte ciertas cualidades características (o estereotípicas) y habilidades, por lo general, ya fue aceptada por la mayoría como patrón o modelo de cualidades o de conducta.

El término se usa a menudo en un sentido negativo, considerándose que los estereotipos son creencias ilógicas que limitan la creatividad y que sólo se pueden cambiar mediante la educación.

Los estereotipos más comunes del pasado incluían una amplia variedad de alegaciones sobre diversos grupos raciales y predicciones de comportamiento basadas en el estatus social o la riqueza (ricos-pobres; negros-blancos; latinos-europeos; sociedad cosmopolita-sociedad rural; etc.).

## **Prejuicio**

Del Latín *praejudicium* = juzgado de antemano, es como dice su nombre, el proceso de "pre-juzgar" algo. En general implica llegar a un juicio sobre el objeto antes de determinar la preponderancia de la evidencia, o la formación de un juicio sin experiencia directa o real. También implica criticar de forma positiva o negativa a algo o alguien. El prejuicio es una evaluación preconcebida de las personas, una idea preconcebida que se tiene sobre los/as otros/as.

En el campo de la psicología, un prejuicio cognitivo es una distorsión (distorsión cognitiva) en el modo en el que los humanos percibimos la realidad. Algunos de estos procesos han sido verificados empíricamente en el campo de la psicología, otros están siendo considerados como categorías generales de prejuicios.

El prejuicio surge por conveniencia, para discriminar, descartar o dominar a otras personas o aceptarlas preferentemente, sin tener remordimientos y pararse a pensar si eso es bueno o malo, o si es una opinión objetiva o subjetiva.

Comúnmente es una actitud hostil o, con menos frecuencia, favorable hacia una persona que pertenece a determinado grupo simplemente por el hecho de pertenecer a ese grupo, en la presunción de que posee las cualidades negativas o positivas atribuidas al mismo (discriminación positiva).

Como en la persecución, se cree por parte del prejuicioso en la maldad o bondad del otro y en la justicia del razonamiento propio. En la mayoría de los casos, se cree la suposición de que

existe una inferioridad natural o genética en el grupo segregado, o bien una circunstancia cualquiera que establece la inferioridad de sus integrantes (blancos sobre negros; segregación racial; apartheid en Sudáfrica, etc.).

También es común que se ponga un acento en las diferencias culturales, lo que explicaría la inferioridad o superioridad de los otros. El hecho concreto es que, por medio de unas u otras excusas, siempre hay una evaluación genérica del afectado.

Por ejemplo, el prejuicio de que el pueblo español es bruto e ignorante tiene una clara raíz inglesa. La gran influencia cultural británica en las clases dominantes de España después de la Guerra de la Independencia instaló aquí el mismo prejuicio. Tan fuerte fue esa prédica negativa, que los propios españoles terminaron creyéndola. Tener una visión políticamente impopular no constituye en sí un prejuicio, y no todas las visiones políticamente populares están libres de prejuicio. Cuando se aplican a los grupos sociales, los prejuicios generalmente se refieren a los sesgos existentes hacia los miembros de esos grupos, con frecuencia basados en estereotipos y, en su forma más extrema, se convierten en la negación injusta de los beneficios y derechos de esos grupos o, a la inversa, el favorecimiento injusto de otros. Durante el siglo XIX y principios del siglo XX la mayoría de empresarios consideraba que sus obreros eran vagos, sucios, inmorales y sanguinarios, en lo cual se justificaba plenamente la oligarquía, para explotar a su subhumano proletariado sin remordimientos.

### **Discriminación: Positiva y Negativa.**

Es el acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de oportunidades. Normalmente se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de género. Tomando una parte del artículo 1º de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación se definiría como:

La discriminación se denomina **positiva** cuando:

- Observa las diferencias entre grupos de individuos
- Favorece a un grupo de individuos de acuerdo a sus características y/o circunstancias sin perjudicar de ninguna manera a otro/s.

La discriminación se denomina **negativa** cuando:

- Realiza un prejuicio con base en oposición a las basadas en las observaciones científicas.

Algunos tipos de Discriminación positiva:

Se trabaja para que las personas con diversidad funcional para que accedan al empleo y a la formación superior con ciertas ventajas, facilitando el acceso mediante la gratuidad de las matrículas y ofreciendo ventajas al empleador/a.

Se trabaja de igual forma con las mujeres para mejorar sus oportunidades formativas inserción laboral, ofreciendo ayudas económicas y proporcionando flexibilidad para el acceso, por ejemplo. También se trabaja de forma específica con las mujeres víctimas de violencia de género para facilitar su inserción laboral y lograr su autonomía.

Se trabaja con la población de etnia gitana para fomentar su inserción laboral o educativa en la misma línea.

Algunos tipos de Discriminación negativa:

**- Discriminación por motivos de salud.**

Se valora de forma anticipada, sin un criterio específico o fundamentado, que la persona que padece cierta patología no es apta para desempeñar un trabajo, sin una previa valoración de sus capacidades físicas o cognitivas (en el caso de personas gravemente afectadas con problemas de movilidad o de otra etiología).

Esto afecta a las personas con problemas o diversidad funcional sensorial (ciegos/as, sordos/as); diversidad funcional física (personas con movilidad reducida y que necesitan de ayudas técnicas: sillas de ruedas, andadores, etc.); personas afectadas o con diversidad funcional psíquica, afectadas por trastornos psiquiátricos; o personas con afecciones como el VIH o la diabetes, patologías crónicas que pueden limitar a la persona en ciertos momentos y les condiciona a llevar controles clínicos periódicos.

**- Discriminación por género.**

La discriminación de género o sexismo es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación: no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad. Al contrario: la base de este fenómeno es la supuesta supremacía de uno de los géneros.

Mientras que el término "sexo" hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, "género" describe los roles, las funciones, los derechos y las responsabilidades establecidas por la sociedad y que las comunidades y sociedades consideran apropiados tanto para los hombres como para las mujeres. Esta serie de supuestos, contruidos a partir de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, crean las identidades de género y contribuyen, a su vez, a la discriminación de género. Al tratarse de una elaboración social, el género es un concepto muy difuso. No sólo cambia con el tiempo, sino también de una cultura a otra y entre los diversos grupos dentro de una misma cultura. En consecuencia, las diferencias son una construcción social y no una característica esencial de individuos o grupos y, por lo tanto, las desigualdades y los desequilibrios de poder no son un resultado "natural" de las diferencias biológicas.

**- Derechos humanos.**

Aunque las leyes internacionales garantizan derechos iguales a los hombres y a las mujeres, ésta no es la realidad porque, por motivos étnicos, de enfermedad o de género, se les está negando el derecho a la tierra y a la propiedad, a los recursos financieros, al empleo y a la educación, e incluso a los seguros y a la sanidad.

#### - Trabajo.

En todo el mundo, tanto las mujeres como los hombres trabajan. Sin embargo, las funciones que desempeñan las mujeres son socialmente invisibles (se toman menos en cuenta, se habla mucho menos de ellas, se dan por hecho), ya que tienden a ser de una naturaleza más informal. En el caso de las personas con alguna discapacidad grave o gravemente afectadas, suponen en algunos casos "un problema" para la empresa, quienes suelen establecer criterios de imagen estrictos a la hora de seleccionar su personal, independientemente que están de cara al público o no. Adicionalmente, los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones en la esfera pública, dando lugar a que las decisiones y políticas tiendan a reflejar las necesidades y preferencias de los hombres, no de las mujeres.

#### - Discriminación por sexo.

Este tipo de discriminación, llamada sexismo por lo general, se diferencia de la discriminación por género en el sentido de que, además de que incluye a dicha discriminación (esto es, una constitución del orden social según los intereses de los hombres como género frente a las mujeres, a través de la legitimación de sus normas, la relación con la sociedad y políticas sustantivas), también habla de la orientación sexual y de las identidades de género.

Este tipo de discriminación se da tanto del hombre a la mujer como de la mujer hacia el hombre, si bien se presenta con abrumadora frecuencia por parte de los hombres hacia las mujeres, lo cual las ha abocado a una situación de marginalidad en la mayoría de los casos.

#### - Conclusiones.

Una de las principales fuentes de la **desigualdad** es la **discriminación**. Según Cesar Rodríguez, en su texto titulado *Derecho a la igualdad*, "los ingresos, la clase social y la raza, factores tales como el género, el origen étnico, la nacionalidad, la filiación religiosa o la ideología política" dan lugar a las formas de discriminación.

Existen ciertos grupos minoritarios que no están "efectivamente incorporados" en la sociedad. Estos grupos están discriminados y se encuentran en una posición de "subordinación perpetua" (expresión tomada de *Derecho y grupos desaventajados* de Gargarella), lo cual se ve reflejado en la economía (clases menos favorecidas), en la política (estos grupos no tienen representación política) y en la vida social.

Este tipo de discriminación es la más evidente, pues es la que se ve en el día a día; por ejemplo, la violencia física racial entre pandillas que se da en los Estados Unidos o en Europa.

Uno de los mejores ejemplos de discriminación fue y sigue siendo, pese a muchos avances, el de la comunidad de raza negra (racismo) en los Estados Unidos y Sudáfrica. A través de la historia, esta comunidad ha estado sometida a una constante exclusión/discriminación por parte de algunas partes de la sociedad. Un ejemplo de esto fue la imposibilidad que en el pasado tuvieron de acceder a la educación superior (además de poder acceder a los mismos servicios, beber agua desde el mismo surtidor, ocupar los asientos delanteros del servicio público, etc.). Estamos hablando hasta más o menos la mitad del siglo XX.

El derecho (sistema judicial) ha sido utilizado como elemento de control por parte de los grupos predominantes, con objeto de mantener el *status quo*. La discriminación ha sido una de las principales fuentes de desigualdad, debido a que, como ciertos grupos están marginados de las decisiones, se les priva de ciertos derechos fundamentales, tales como la salud, la seguridad social y la educación, entre otros muchos.

Sin embargo, se han hecho esfuerzos para parar la discriminación y asegurarle a estos grupos el respeto a sus derechos a través del mismo ejercicio del derecho. Un ejemplo de esto fueron las reformas jurídicas de la década de los 70, en las que se operó de forma tal que sirvieran de "obstáculos contra la discriminación" (expresión tomada del libro *Emancipación social y violencia en Colombia*, escrito por Rodrigo Uprimny y Mauricio García Villegas).

En el caso colombiano podemos ver cómo la Corte Constitucional ha tenido un papel protagónico a través de sus decisiones, permitiendo que algunos de los grupos antes discriminados obtengan ahora representación y el respeto de sus derechos fundamentales (ejemplos de esto son los indígenas, los sindicatos y los homosexuales, entre otros muchos). O lo que recientemente ha ocurrido en España, con la aprobación de Leyes que reconocen en derecho a la igualdad de trato, por ejemplo.

Estos esfuerzos no deben cesar, pues todos/as hacemos parte de una sola sociedad, de una sola comunidad en la que es necesario aprender, a fin de tener una convivencia saludable y pacífica, a entender y aceptar las diferencias generadas por la multiplicidad cultural que existe. Es fácil para cualquier miembro de la sociedad (cualquiera que sea el sector al que pertenezca) desinvolucrarse del asunto de la discriminación, sobre todo cuando no le afecta directamente; es más difícil, en cambio, involucrarse en la lucha contra la discriminación cuando esta lucha nace de un despertar de la conciencia, tanto a nivel individual como a nivel colectivo.

Tal vez la discriminación, en cualquiera de sus formas, no llegue a desaparecer nunca. Pero es menester que el ser humano siga haciendo conciencia, tanto en su propia vida interior como a su alrededor (a nivel de las distintas comunidades de que el individuo va formando parte durante su desarrollo: familia, escuela, trabajo, transporte, negocio,

empresa, instituciones varias, deporte, etcétera), para generar a su vez conciencia en otros. Otros que, aunque diferentes, son también los mismos. Pues son también humanos.

## Dinámica Estigma (casos)

### 1.- Adolescente de Albergue. Julio de 2008.

Soraya tiene 14 años. Su familia la lleva a un campamento de verano a pasar las vacaciones con jóvenes de su edad y de ambos sexos. La familia cumplimenta los requerimientos de ingreso, donde se le pregunta si toma alguna medicación. Su familia indica que tiene tratamiento para el VIH. Después de un día, la Directora del Campamento llama a su familia y la expulsa del recinto, no sin antes informar al personal de los problemas de salud de Soraya. La Directora dice a la familia que Soraya “es un problema de Salud Pública”. La familia se lleva a Soraya a otro campamento donde es recibida con normalidad y denuncia al campamento y a su Directora ante el Defensor del Pueblo y el Defensor del Menor.

### 2. Trabajador de Aeropuerto. Junio de 2009.

Juan tiene 33 años. Trabaja en un aeropuerto desde hace 3 meses en el área de mantenimiento. Juan lleva dos piercing, en la oreja y en la nariz, además de un tatuaje en el antebrazo. Los piercing se los retira cuando está trabajando, y suele llevar camisa de manga larga cuando acude a su trabajo. Le habían prometido, después de dos meses de prueba, que le harían un contrato indefinido. Juan recibe en repetidas ocasiones algunos comentarios sobre su tatuaje por parte de su jefe, además le pregunta por los orificios de sus orejas. Juan escucha de su jefe “ya sé cómo sois los que llevan esas cosas”. El trabajador se siente incómodo pero cumple con su trabajo. Primero es relegado a una categoría inferior y al cumplir los tres meses de contrato, es dado de baja de la empresa. Juan se va e interpone demanda por despido improcedente. Juan es Licenciado en Ingeniería Industrial y habla 3 idiomas.

### 3. Paciente en Clínica Privada. Abril de 2006.

Carmen tiene 75 años y es derivada desde un Hospital a una clínica para personas crónicas, pues su estado así lo requiere. Padece algunos trastornos de movilidad y no puede valerse por sí misma. También tiene VIH, aunque no ha desarrollado la enfermedad. La clínica acepta a la paciente, pero cuando el Director lee el expediente con detenimiento, rehúsa recibir a esta persona. Alega que “no se puede permitir a pacientes con esta enfermedad en su Centro”, el cual es concertado (parte privada y parte Pública). La Trabajadora Social del Hospital habla con el Director y le detalla el estado de la paciente, pero no accede. La Trabajadora Social notifica a la Sanidad Pública que es responsable de la paciente y le buscan otro centro, donde accede sin problemas y comparte habitación con normalidad con otra persona que no tiene su patología. El caso es denunciado ante el juzgado y la Clínica es clausurada tiempo después por otras deficiencias.

### 4. Trabajadores/as obligados/as a realizarse prueba de VIH. Octubre de 2008.



Rita es una persona que vive con VIH y trabaja en un restaurante hace dos años. En confianza la dice a una compañera su problema y esta no tarde en comunicarlo al resto de compañeros y compañeras. El propietario se entera lo que sucede, y para no desprenderse de la trabajadora de forma brusca, decide pasar una circular a todo el personal donde dice algo así “deben hacerse la prueba del SIDA por orden de la Seguridad Social”. Rita denuncia el caso a una Asociación y esta, siempre manteniendo la confidencialidad de la trabajadora, envía una carta al empresario notificándole el error que ha cometido, a la vez que le informa que la prueba del SIDA no existe. El empresario retira inmediatamente la orden a sus empleados y pide disculpas, pero la Asociación tiene la obligación de denunciarlo y así lo hace. Inspección de Trabajo multa al empresario con 3.000 euros y este deja a molestar a sus empleados/as. Rita continúa trabajando con normalidad.

#### **5. Desempleado entrega currículum. Enero de 2009.**

Antonio está en el paro y acude a una cita con su Orientadora Laboral del Servicio de Empleo. Le solicita el Currículum y Antonio le dice que tiene una discapacidad. La funcionaria le pregunta el por qué y Antonio le dice que tiene VIH y ha desarrollado la enfermedad, tuvo problemas de salud aunque ahora se encuentra muy bien, pero le dieron un grado de discapacidad. La funcionaria le coloca en su CV el motivo de la discapacidad. Antonio lo rechaza y dice que no es su deseo que se sepa el origen de su discapacidad. La funcionaria se niega a darle de alta como desempleado en la categoría de discapacidad (Antonio quiere beneficiarse del empleo protegido), y le dice “los empresarios tienen que saber con quién van a trabajar”. Antonio notifica a una Asociación y esta lo notifica a la Dirección General de Empleo, con quien técnicos de la Asociación se reúnen. La Directora General de Empleo admite el error, pide disculpas, llama la atención a la Funcionaria por el trato dispensado al usuario y cambia el procedimiento. Antonio es dado de alta en el paro y accede a un empleo protegido, quedando en él la responsabilidad de notificar o no su situación.

