



# DISCRIMINACIÓN Y RACISMO

- CONMEBOL -  
**EVOLUCIÓN**

## Módulo 1. Introducción

### ¿Por qué es importante aprender sobre la discriminación?

El fútbol es un reflejo de lo que sucede en la sociedad, lo que pasa dentro y fuera de la cancha es ejemplo de las oportunidades y beneficios que trae consigo una disciplina deportiva, pero también de los grandes problemas que aún nos aquejan a nivel mundial. La discriminación racial y el racismo son ejemplos de ello. A pesar de los esfuerzos por parte de organizaciones deportivas y gubernamentales, los incidentes de discriminación racial y racismo siguen ocurriendo en los estadios, en el campo de juego y en las redes sociales. Estos actos no solo dañan la reputación del deporte, sino que también perpetúan estereotipos negativos y causan un profundo sufrimiento a las personas afectadas.

Este curso es creado para brindar herramientas a todas las personas que hacen parte del ecosistema del fútbol sudamericano para prevenir y erradicar la discriminación racial y el racismo. En este curso encontrarás herramientas para:

- fortalecer los procesos educativos y de concienciación sobre estos temas;
- conocer y diferenciar los conceptos claves;
- promover la igualdad de oportunidades y la inclusión, ayudando a crear un ambiente donde todos se sientan respetados y valorados, independientemente de su origen étnico o racial;
- garantizar el conocimiento y cumplimiento de regulaciones;
- mejorar el ambiente en el fútbol, hacia uno más positivo, incluyente y tolerante en el fútbol.

#### Objetivo del curso

Sensibilizar y educar sobre la discriminación en el contexto sudamericano y en el fútbol, haciendo un énfasis especial en la prevención y erradicación del racismo y la discriminación racial. El curso proporcionará herramientas y estrategias a los participantes para abordar estos temas y provee ejemplos de buenas prácticas y casos de estudio de organizaciones e individuos.

El objetivo final es fomentar un ambiente y cultura más inclusivos y justo en el fútbol para todos los participantes, aficionadas, aficionados, dentro y fuera de las canchas.

#### Objetivos específicos

- Facilitar una comprensión profunda sobre qué implica la discriminación, el contexto histórico y las diferentes formas en las que se manifiesta en el fútbol.
- Brindar y herramientas y estrategias para abordar y prevenir la discriminación racial en el fútbol

- Ofrecer ejemplos de buenas prácticas y casos de estudio de organizaciones e individuos que han abordado la discriminación racial en el fútbol.
- Hacer un llamado a la acción para promover la diversidad, equidad, inclusión y la no discriminación dentro y fuera de las canchas.

## Autorreflexión

En este ejercicio dejamos cinco prácticas para la prevención de la discriminación y el racismo para que hagas una autorreflexión de cómo te encuentras en materia de antidiscriminación y antirracismo: ¿crees que es un problema que no existe? ¿Sabes qué es un problema, pero no te interesa hacer parte de esta discusión? O ¿eres un champion de la diversidad, la equidad y la inclusión y alzas la voz ante actos racistas y de discriminación y promueves la igualdad de las personas en todos tus entornos?

**Tabla 1. Ejercicio de autorreflexión**

Prácticas de diversidad, equidad e inclusión	Resiste	Acepta	Acoge	Champions
Reconoce la diversidad en su entorno: familia, amigos y equipo de trabajo	Se resiste, es hostil y prefiere no estar en espacios con personas diversas, específicamente con personas afrodescendientes o indígenas.	Acepta la diversidad, pero no la incluye en sus entornos.	Es abierto o receptivo con las personas diversas, otras culturas y países.	Reconoce, celebra e incluye la diversidad en sus entornos: familia, amigos y equipo de trabajo:
Reconoce la discriminación como un problema actual.	No cree que la discriminación y el racismo sean un problema actual en el	Acepta que la discriminación y el racismo son un problema de la sociedad, pero no es un	Regularmente habla de discriminación y racismo, reconoce el problemaa y crea	Tiene abiertamente posturas antirracistas y antidiscriminación en sus

## DISCRIMINACIÓN Y RACISMO

	fútbol y que se deba abordar.	problema propio.	reflexiones personales y en su entorno sobre esto.	entornos. Sabe que es un problema de la sociedad y reconoce que puede hacer parte de la solución.
Cuestiona los sesgos inconscientes que tiene hacia personas étnicas o diversas	Se resiste y considera que no tiene sesgos o prejuicios hacia las personas afrodescendientes o indígenas.	Acepta que tiene sesgos, pero no quiere cambiarlos, no considera que eso sea un problema.	Reconoce los sesgos inconscientes y busca herramientas para desaprender y aprender sobre diversidad, equidad e inclusión	Reconoce sus sesgos inconscientes, señala los de otros y trabaja en su entorno para eliminarlos. Alza la voz para desaprender sesgos y prejuicios frente a las personas negras, afrodescendientes e indígenas.
Promueve la igualdad y la diversidad en su entorno.	No reconoce ni promueve la diversidad y la igualdad: "cada persona merece el trato que le dan".	Acepta la igualdad y la diversidad en su entorno y tiene acciones esporádicas a favor de estas.	Mira la diversidad y la igualdad en su entorno con un "deber ser" y una oportunidad e intencionando que estas hagan parte de su entorno, día a día.	Es activista y defensor de la diversidad y la igualdad en su entorno. Utiliza su voz y plataformas para hablar esto constantemente.

Cuestiona comentarios o chistes o bromas racistas.	Está de acuerdo con chistes, bromas racistas o microagresiones. No le parece grave porque son bromas o chistes.	Prefiere quedarse en silencio antes comentarios chistes o bromas racistas: “no es mi problema”.	Señala y corrige a las personas que hacen chistes o bromas racistas. También se cuestiona cuando las hace.	Activamente, promueve el no uso de chistes o bromas racistas: “la oveja negra de la familia”; “es negro/negra, pero bonita”, “el mercado negro”, “aguas negras”.
Defiende el respeto y los derechos de todas las personas, incluidas las personas étnicas.	No defiende el respeto y el derecho a la igualdad y no discriminación	Acepta la diversidad y cree en los derechos de todas las personas.	Fomenta activamente en sus espacios y entornos el respeto por la diversidad y el derecho a la no discriminación.	Defiende, rechaza y denuncia los actos de discriminación en su entorno. Alza constantemente la voz por los demás.

Fuente: elaboración propia.

## Módulo 2. Diversidad América del Sur

América del Sur se formó por la influencia de los pueblos indígenas, africanos y europeos en las prácticas culturales regionales. La llegada de los europeos al continente sudamericano se inició en el siglo XV y, aunque ingleses, holandeses y franceses colonizaron algunos territorios, fueron los portugueses y españoles quienes dominaron la región.

La ocupación se produjo mediante el establecimiento de colonias de explotación, utilizando inicialmente mano de obra indígena esclavizada, que posteriormente fue sustituida por mano de obra africana, también esclavizada. Las colonias europeas duraron hasta principios del siglo XIX, cuando se iniciaron procesos de independencia en la mayoría de los países sudamericanos. Antes de este período, millones de personas de los más variados países de África, de las más variadas culturas y lenguas, fueron llevadas al nuevo continente para trabajar como esclavos, mientras que

algunas poblaciones indígenas fueron reducidas o hasta eliminadas. Algunos de los pueblos originarios, como Aymara, Ashaninka, Charrua, Chibchas, Embera, Guaraní, Huaorani, Inca, Kichwa, Mapuche, Mbya, Nui, Nivaclé, Pemon, Quechua, Qom, Rapa Shuar, Shipibo-Konibo, Tupi, Wayuu, Los Warao, entre otros, se distribuyeron en países como Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Cada uno tenía sus propias culturas, idiomas y tradiciones.

América del Sur fue formada por una diversidad étnica y cultural. Cada país se construyó a partir de sus propias características, a través de sus diferentes experiencias. Las disparidades entre portugueses y españoles también contribuyeron a que cada país tuviera diferencias en sus acciones. Mientras Chile fue el primer país sudamericano en liberar a sus esclavos (1823), Brasil fue el último (1888). Fueron casi 400 años utilizando un sistema que traía gente del continente africano y los obligaba a trabajar, sin derecho a nada. Se estima que entre 4 y 5 millones de personas fueron traídas por la fuerza a Brasil.

Sin embargo, todo este período de explotación de personas en todos los países durante el período colonial dejó una historia de desigualdad socioeconómica significativa entre diferentes grupos raciales y étnicos. Las poblaciones indígenas y afrodescendientes (o incluso otras minorías que puedan existir, como los gitanos) a menudo enfrentan mayores niveles de pobreza, falta de acceso a servicios básicos como salud, vivienda y educación de calidad, así como oportunidades de empleo limitadas. Las experiencias de discriminación racial pueden variar según el contexto específico de cada país.

Países como Argentina, Chile y Uruguay tienen una población predominantemente blanca, aunque esto no evita que grupos minoritarios sufran discriminación y prejuicios. Paraguay es un país con una población predominantemente mestiza. Bolivia es un país con una gran población de origen indígena y un patrimonio cultural muy fuerte, que sufre discriminación racial y enfrenta desafíos relacionados con el reconocimiento de sus derechos territoriales, culturales y lingüísticos. Lo mismo ocurre en Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela con sus respectivas poblaciones indígenas en relación con el espacio ocupado. Brasil tiene la mayoría de su población autodeclarada no blanca y es el país con la mayor población negra fuera de África.

La forma en que se intensifica la discriminación racial en cada país puede variar de uno a otro, pues factores históricos, culturales y sociales contribuyen a la construcción de cómo se manifiesta el racismo dentro de cada contexto. Cuando vemos a la población afrodescendiente enfrentando desigualdades económicas y sociales en diferentes países, es posible decir que este es uno de los legados del período colonial y esclavista, que afectó las estructuras sociales, económicas y raciales de América del Sur. Cuando esta población es comparada hasta el día de hoy con un animal, es reflejo de una época en la que la población negra era considerada como tal. Se consideraba que los

africanos “no tenía alma” y, por tanto, podían ser tratados de manera brutal. Cuando identificamos que una gran parte de personas está en situaciones laborales informales o con baja necesidad de cualificación técnica son negras, es también consecuencia del período en el que se les prohibió estudiar, por ejemplo. Cuando la violencia policial es más evidente en las regiones pobres, donde el color de piel de los residentes es predominantemente más oscuro y no necesariamente en aquellas regiones con mayor actividad criminal, puede ser un reflejo de las estructuras racistas en las que vivimos, que no consideran que después de la liberación de las personas esclavizadas, toda esta población no tenía adónde ir y fue colocada al margen de la sociedad. Brasil es un país que enfrenta grandes dificultades con la violencia racial, cada año sufre ataques racistas que pueden derivar en agresiones físicas y homicidios motivados por el color de la piel de las personas o incluso por su origen étnico. El país tiene registros de que, cada 23 minutos, muere una persona negra.

Es necesario observar si existen leyes o incluso políticas institucionales que tengan como objetivo erradicar la discriminación racial o perpetuarla, o si hay grupos específicos que sufren las consecuencias de leyes o políticas selectivas desproporcionadas que les quitan derechos; pues todo ello representa discriminación. Cuando hay intereses políticos en expropiar poblaciones indígenas a favor de ocupar sus tierras para expandir otros intereses económicos (sea la explotación de reservas naturales en la tierra o incluso la explotación para agronegocios), se está promoviendo la discriminación.

Finalmente, cada país sudamericano tiene su propia personalidad, construida a través de las características de sus diferentes grupos culturales y étnicos que han habitado sus respectivos territorios a lo largo de los años. Algunos países tienen rasgos más presentes de sus pueblos originarios, otros tienen características más africanas o hay mestizaje entre los pueblos. Si portugueses y españoles predominaron en el continente tras las grandes navegaciones, la inmigración de alemanes, italianos, japoneses, árabes, entre otros, se intensificó a partir del siglo XIX, tras la independencia de las antiguas colonias. Estas otras culturas contribuyeron a aumentar la diversidad cultural en América del Sur. La alegría, la danza, la espontaneidad y la resiliencia son algunas de las características de los pueblos sudamericanos, que se construyeron con un poco de cada cultura, desde las más variadas descendencias a lo largo de generaciones que construyeron un continente único entre sus diferencias.

NOTA. América del Sur está compuesta por 12 países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Surinam, Uruguay y Venezuela, además del territorio de la Guayana Francesa. Sin embargo, no se mencionará en profundidad a Guyana, Guayana Francesa y Surinam, al no formar parte de los países que integran la CONMEBOL. Aunque geográficamente hagan parte del continente sudamericano, su asociación está vinculada a la Confederación de Norteamérica, Centroamérica y el Caribe de Fútbol (CONCACAF).

## Módulo 3. ¿Qué es la discriminación? ¿Qué es el racismo?

### Términos y definiciones

#### Discriminación

La discriminación es el trato injusto o perjudicial hacia personas o grupos debido a características como la raza, género, religión, orientación sexual o discapacidad. Implica negar oportunidades y derechos basándose en prejuicios o estereotipos.

#### Discriminación racial

Llamamos discriminación racial a:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública” (Organización de las Naciones Unidas, 1969, <https://lc.cx/UvU325>).

#### Estereotipos

Un estereotipo es una creencia generalizada y simplificada que atribuye ciertas características, cualidades o comportamientos a un grupo de personas o a un individuo basándose en su pertenencia a una categoría social, étnica, de género, religión u otra característica identificable. Estos prejuicios simplificados pueden ser tanto positivos como negativos y suelen ser infundados o inexactos, ya que no reflejan la diversidad y complejidad de las personas dentro del grupo estereotipado. Los estereotipos pueden influir en el comportamiento y la percepción de las personas y pueden ser perjudiciales al promover la discriminación o el trato injusto.

#### Personas racializadas

Las personas racializadas:

“Son aquellas a quienes la sociedad ha asignado una categoría racial que dictamina el tratamiento opresivo o discriminatorio que reciben, en particular de las instituciones formales, a través del racismo sistemático e institucionalizado. El término busca resaltar que la raza es una construcción social impuesta por los grupos dominantes sobre los grupos oprimidos” MODII, s. F., <https://lc.cx/EU7iEI>).

## Prejuicio

La etimología de la palabra prejuicio proviene del latín *praeiudicium* y significa "juicio previo, decisión prematura". El prejuicio es la idea de un juicio o una opinión que se forma antes de tener un conocimiento completo o una experiencia directa sobre un tema o una persona, y que a menudo está basada en estereotipos o ideas preconcebidas.

## Racismo

De acuerdo con la Organización de los Estados Americanos (s.f.):

“Racismo es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia del reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales, en cualquier ámbito de la vida pública o privada, sobre la base del establecimiento de un vínculo causal entre las características fenotípicas o genéticas de algunas personas, por un lado, y sus rasgos intelectuales, de personalidad o culturales, por otro” (<https://lc.cx/-wlyrb>).

## Racismo estructural

El racismo estructural “se refiere a un sistema en el que las políticas públicas, prácticas institucionales, representaciones culturales y otras normas en general refuerzan la desigualdad entre grupos raciales distintos” (Organización de los Estados Americanos, s.f., <https://lc.cx/-wlyrb>).

## Videos recomendados

Fuente: TV UNAM [TV UNAM], (s.f.). ¿Qué es el racismo? #EnTrending [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Hlky7iGs0S8>

Fuente: Fanpage.it [Fanpage.it], (s.f.). Doll Test - Los efectos del racismo en los niños (ESP) [video]. YouTube. <https://youtu.be/qGDvt4yKTiM?si=muSucr7pC1Wo0myN>

Fuente: Aprendemos Juntos 2030 [Aprendemos Juntos 2030], (s.f.). ¿De qué color es un lápiz color carne? [video]. YouTube. <https://youtu.be/mkDqaGANaos?si=CXUHD1hrBkTWNn9M>

Fuente: UNESCO [UNESCO], (s.f.). Unidos contra el racismo [video]. YouTube. [https://youtu.be/B\\_Xmqf5Q5Q8?si=4DGgwNj9vhFkXceX](https://youtu.be/B_Xmqf5Q5Q8?si=4DGgwNj9vhFkXceX)

Fuente: OIM Colombia [OIM Colombia], (s.f.). Racismo y discriminación: su origen y cómo se reproduce en la sociedad [video]. YouTube. <https://youtu.be/NDBB3LSCzU0?si=rTB3jCu1SyxOTiYy>

## Marco normativo internacional

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD). Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1965, esta convención es uno de los tratados internacionales más importantes en la lucha contra el racismo. Busca

eliminar la discriminación racial en todas sus formas y garantizar la igualdad de derechos para todas las personas, sin importar su raza, color, descendencia u origen étnico.

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH). Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, la DUDH es un documento fundamental en la protección de los derechos humanos, incluido el derecho a la no discriminación por motivos de raza, color, religión, u origen nacional o étnico (artículo 2).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la CEDAW aborda la discriminación de género, que a menudo se relaciona con el racismo y la discriminación racial.
- Convención sobre los Derechos del Niño (CRC). Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989, la CRC establece los derechos fundamentales de todos los niños, incluidos los derechos a la no discriminación y a la igualdad.
- Declaración y Programa de Acción de Durban. Adoptada en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia en 2001, esta declaración busca abordar cuestiones relacionadas con el racismo, la discriminación y la xenofobia.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Adoptada por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1969, la Convención Americana protege los derechos humanos en la región, incluyendo el derecho a la no discriminación por motivos raciales.

## Marco normativo de América del Sur

Tabla 2. Marco normativo contra la discriminación y el racismo en América del Sur

PAÍSES	LEY	OBJETIVO	LINK
Argentina	Ley 23592 de 1988.	Esta ley penaliza los actos discriminatorios por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición. También se	Fuente: Ley 23592 de 1988. Actos discriminatorios. 23 de agosto de 1988. <a href="https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion">https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion</a>

## DISCRIMINACIÓN Y RACISMO

		establecen sanciones para los delitos de odio y la incitación a la violencia	
Bolivia	Ley 045 de 2010	Establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la Constitución Política del Estado y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.	Fuente: Ley 045 de 2010. Ley contra el racismo y toda forma de discriminación. 8 de octubre de 2010. <a href="https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9502.pdf">https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9502.pdf</a>
Brasil	Ley 7716 de 1989	Define los delitos resultantes de prejuicio racial o de color y establece penas para aquellos que cometan actos racistas.	

## DISCRIMINACIÓN Y RACISMO

	<p>Ley 12288</p> <p>Institui o Estatuto da Igualdade Racial</p>	<p>Tiene por objeto garantizar a la población negra la efectivización de la igualdad de oportunidades, la defensa de los derechos étnicos individuales, colectivos y difusos y el combate contra la discriminación y otras formas de intolerancia étnica.</p>	<p>Ley 7716 de 1989. Delitos resultantes de prejuicios raciales o de color. 5 de enero de 1989.</p> <p><a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm</a></p>
Chile	<p>Ley 20609 de 2012.</p> <p>Ley Antidiscriminación</p>	<p>Esta ley establece sanciones para los actos de discriminación arbitraria basada en la raza, religión, origen nacional, orientación sexual, identidad de género, entre otros factores.</p>	<p>Fuente: Ley 21438 de 2012. Día de la Inclusión Social y la No Discriminación. 7 de mayo de 2022.</p> <p><a href="https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1175763&amp;idParte=10331514">https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1175763&amp;idParte=10331514</a></p>
Colombia	<p>Ley 1482 de 2011</p>	<p>Tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.</p>	<p>Fuente: Ley 1482 de 2011. Modificación del Código Penal. 30 de noviembre de 2011.</p> <p><a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44932#:~:text=El%20que%20arb">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44932#:~:text=El%20que%20arb</a></p>

## DISCRIMINACIÓN Y RACISMO

			<p>itrariamente%20impi da%2C%20obstruya,s alarios%20m%C3%A Dnimos%20legales%2 0mensuales%20vigen tes.</p>
Paraguay	Ley 6940 de 2022	<p>Tiene por objeto establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y de discriminación hacia las personas afrodescendientes.</p>	<p>Fuente: Ley 6940 de 2022. Mecanismos y procedimientos para prevenir y sancionar actos de racismo y discriminación hacia las personas afrodescendientes. 20 de julio de 2022. <a href="https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/10547/ley-n-6940-establece-mecanismos-y-procedimientos-para-prevenir-y-sancionar-actos-de-racismo-y-discriminacion-hacia-las-personas-afrodescendientes#:~:text=Ley%20N%C2%BA%206940%20%2F%20ESTABLECE%20MECANISMOS,DISCRIMINACION%20HACIA%20LAS%20PERSONAS%20AFRODESCENDIENTES">https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/10547/ley-n-6940-establece-mecanismos-y-procedimientos-para-prevenir-y-sancionar-actos-de-racismo-y-discriminacion-hacia-las-personas-afrodescendientes#:~:text=Ley%20N%C2%BA%206940%20%2F%20ESTABLECE%20MECANISMOS,DISCRIMINACION%20HACIA%20LAS%20PERSONAS%20AFRODESCENDIENTES</a></p>

## DISCRIMINACIÓN Y RACISMO

Perú	Ley 27270 de en 2000	Establece conceptos y sanciones	Fuente: Ley 27720 de 2000. Ley contra actos discriminatorios. 27 de mayo de 2000. <a href="https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/27270-may-26-2000.pdf">https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/27270-may-26-2000.pdf</a>
Uruguay	Ley 17817 de 2004	Esta ley establece sanciones para los actos de discriminación racial, étnica, religiosa, entre otras categorías protegida	Fuente: Ley 17817 de 2004. Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación. 6 de septiembre de 2004. <a href="https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004">https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004</a>
Venezuela	Ley Orgánica contra la Discriminación Racial de 2011	Tiene por objeto establecer los mecanismos adecuados para prevenir, atender, erradicar y sancionar la discriminación racial en cualquiera de sus manifestaciones, garantizando a toda persona y grupos de personas, el goce y ejercicio de sus derechos y deberes consagrados en la	Fuente: Ley Orgánica contra la Discriminación Racial de 2011. 19 de diciembre de 2011. <a href="https://www.asamblea.nacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-organica-de-reforma-parcial-de-la-ley-organica-contra-la-discriminacion-racial-20211116185007.pdf">https://www.asamblea.nacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-organica-de-reforma-parcial-de-la-ley-organica-contra-la-discriminacion-racial-20211116185007.pdf</a>

		Constitución, leyes, tratados, pactos y convenios internacionales relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por la República.	
--	--	---	--

Fuente: elaboración propia

## Normativa contra la discriminación en el fútbol

Tanto la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) como la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), han establecido un Código Disciplinario que incluye sanciones específicas para conductas discriminatorias, incluido el racismo. Los jugadores, entrenadores y miembros del personal pueden enfrentar multas, suspensión de partidos y otras medidas disciplinarias si se demuestra que han incurrido en actos racistas.

## Código Disciplinario de la FIFA

A continuación, transcribimos el artículo 13 del Código Disciplinarios de la FIFA, relacionado con la discriminación y el racismo.

Tabla 3. Artículo 13 del Código Disciplinar de la FIFA

Artículo 13. Discriminación	
1	Toda persona que atente contra la dignidad o la integridad de un país, una persona o un colectivo de personas empleando palabras o acciones despectivas, discriminatorias o vejatorias (por el medio que sea) por motivos de raza, color de piel, origen étnico, nacional o social, género, discapacidad, orientación sexual, lengua, religión, posicionamiento político, poder adquisitivo, lugar de nacimiento o por cualquier otro estatus o razón, será sancionada con una suspensión que durará al menos diez partidos o un periodo determinado, o con cualquier otra medida disciplinaria adecuada.
2	<p>Si uno o más seguidores de una federación o un club adoptan la conducta descrita en el apartado 1, podrán imponerse las siguientes medidas disciplinarias a la federación o al club responsable:</p> <p>a) cuando se trate de la primera infracción, la disputa de un partido con un número limitado de espectadores y una multa de al menos 20.000 CHF (Franco Suizo);</p> <p>b) cuando se trate de reincidencias o si las circunstancias del caso lo requieren, medidas disciplinarias como la implementación de un plan de prevención, una multa, la deducción de puntos, la disputa de uno o más partidos a puerta cerrada, la prohibición de jugar en un estadio determinado, una derrota por retirada o renuncia, la exclusión de una competición o el descenso de categoría.</p>
3	El órgano judicial competente podrá citar a las personas que hayan sido objeto directo de la presunta conducta discriminatoria para que presten oralmente o por escrito una declaración sobre la repercusión que haya tenido el incidente en sus vidas, denominada «declaración de impacto sobre la víctima».
4	Salvo en circunstancias excepcionales, si el árbitro decreta la suspensión definitiva del partido por conducta racista y/o discriminatoria, se declarará la derrota por renuncia o retirada.

Fuente: adaptación propia con base en FIFA, 2019, <https://lc.cx/lmkDSw>

## **Código Disciplinario de CONMEBOL**

El artículo 15 del Código Disciplinar de CONMEBOL establece lo siguiente:

Tabla 4. Artículo 15 del Código Disciplinar de la CONMEBOL

Artículo 15. Discriminación	
1	<p>Cualquier jugador u oficial que insulte o atente contra la dignidad humana de otra persona o grupo de personas, por cualquier medio, por motivos de color de piel, raza, sexo u orientación sexual, etnia, idioma, credo u origen, será suspendida por un mínimo de diez (10) partidos o por un periodo de tiempo mínimo de cuatro (4) meses.</p> <p>En caso de reincidencia, podrán ser sancionados con la prohibición de ejercer actividades relacionadas con el fútbol por cinco (5) años, o cualquier otra sanción adicional establecida en el artículo 6 del presente Código.</p>
2	<p>Cualquier Asociación Miembro o club cuyos aficionados insulten o atenten contra la dignidad humana de otra persona o grupo de personas, por cualquier medio, por motivos de color de piel, raza, sexo u orientación sexual, etnia, idioma, credo u origen, será sancionado con una multa de al menos DÓLARES AMERICANOS CIEN MIL (USD 100.000).</p> <p>En caso de reincidencia, el infractor podrá ser sancionado con una multa de DÓLARES AMERICANOS CUATROCIENTOS MIL (USD 400.000).</p>
3	<p>Si las circunstancias particulares de un caso lo requieren, el Órgano Judicial competente podrá emitir órdenes y/o imponer sanciones adicionales a la Asociación Miembro o al club responsable, como por ejemplo: sanción de jugar uno o varios partidos a puerta cerrada, el cierre parcial del estadio, prohibición de ingreso de aficionados, y exhibir mensajes en contra de la discriminación.</p>
4	<p>La Comisión Disciplinaria podrá imponer una sanción inferior a la prevista en el apartado 2 del presente artículo, teniendo en consideración todos los factores relevantes del caso, incluida la asistencia, el nivel de cooperación del infractor a la hora de revelar o esclarecer la contravención de una norma de la CONMEBOL, la identificación de los aficionados, las circunstancias del caso y el grado de culpa del infractor, así como cualquier otro dato relevante.</p>

5	Se prohíbe cualquier forma de propaganda de ideología antes, durante y después del partido. A los infractores de esta disposición les serán de aplicación las sanciones previstas en los apartados 1 a 3 de este mismo artículo
6	En caso de que un partido se cancele como consecuencia de hechos discriminatorios, el órgano judicial competente podrá determinar el resultado del partido conforme a lo previsto en el Artículo 24 del presente Código.

Fuente: adaptación propia con base en CONMEBOL, 2023, <https://lc.cx/YMf3Xx>

## Módulo 4: Reflexión - Casos reales en el fútbol

Pasa en la sociedad, pasa en el fútbol... Aquí, te compartimos 10 noticias de racismo en el fútbol sobre casos de discriminación y racismo en el fútbol. El objetivo es que reflexionemos sobre lo que ocurre en la actualidad.

Figura 1. Federación Peruana rechaza actos de racismo

The screenshot shows a news article on the Infobae website. The header includes the Infobae logo, the date '17 Sep, 2023', and navigation links for 'Argentina', 'Colombia', 'México', 'Perú', 'Mundo', and 'Últimas Noticias'. There are buttons for 'REGISTRARME' and 'INICIAR SESION'. The main headline reads: 'Federación Peruana rechaza "actos de racismo" e investiga a técnico de fútbol sala sub-20'. Below the headline, it says 'Por Newsroom Infobae' and '17 Sep, 2023 03:30 p.m. CO'. There is a 'Compartir' button. The article text begins: 'Lima, 17 sep (EFE).- La Federación Peruana de Fútbol (FPF) anunció este domingo que ha iniciado una investigación contra el director técnico de la selección nacional de fútbol sala sub-20, Francisco Melgar, después de que este pronunciara declaraciones racistas hacia un jugador.' Below this, a quote states: '"La FPF rechaza totalmente cualquier acto de racismo o discriminación'. To the right of the article is an advertisement for 'BYHOUR' featuring a family in a hotel room, and another for 'Liv Hotels'.

Fuente: Infobae, 2023, [https://lc.cx/\\_sQmlv](https://lc.cx/_sQmlv)

Figura 2. Denuncia de racismo en Colombia

# DISCRIMINACIÓN Y RACISMO

The screenshot shows the AS.com website interface. At the top, there is a navigation bar with categories like 'Resultados', 'Fútbol', 'Selección', 'FPC', 'Colombianos', 'Ciclismo', 'Tenis', 'Motor', and 'Más Deporte'. The main headline reads 'Hugo Rodallega denuncia racismo en juego entre Gimnasia y Santa Fe'. Below the headline, a sub-headline states: 'El delantero del equipo bogotano habló con ESPN tras el partido en La Plata y afirmó que los hinchas del equipo local usaron palabras ofensivas hacia él y otros jugadores.' The article is dated 'Actualizado a 23 de mayo de 2023 20:08 COT'. A video player is embedded in the article, showing Hugo Rodallega in a red and white jersey. To the right of the video, there are two advertisements: 'Una APP hecha para ti. Literalmente.' and 'RESERVA DESDE 3H EN MÁS DE 4.000 HOTELES Y DISFRUTA'. On the far right, there is a vertical banner for 'Esta NAVIDAD' with the text 'estar cerca de los tuyos es fácil.'

Fuente: AS, 2023, <https://lc.cx/vm4knx>

Figura 3. Racismo en el fútbol español

The screenshot shows the DW (Deutsche Welle) website interface. The navigation bar includes 'Made for minds.', 'DESTACADOS', 'Crisis en Lampedusa', 'Guerra en Ucrania', 'Últimos videos', 'Últimos audios', and 'TV en vivo'. The main headline reads 'El racismo vuelve a ensuciar el fútbol español'. Below the headline, the date '22/05/2023' is shown. The sub-headline states: 'El futbolista brasileño del Real Madrid, Vinicius Junior, fue víctima de insultos racistas por parte de los hinchas del Valencia. El presidente brasileño, la FIFA y otros futbolistas apoyaron públicamente a Vinicius.' Below the text, there are social media sharing icons for Facebook, X, and a dropdown arrow. A video player is embedded at the bottom, showing Vinicius Junior in a Real Madrid jersey pointing towards the crowd.

Fuente: DW, 2023, <https://lc.cx/Bs69aO>

## Módulo 5. Ejemplos de buenas prácticas y casos de estudio

### Premier League

La Premier League es un referente en los trabajos desarrollados en relación con la lucha contra la discriminación y los prejuicios. La campaña No Room For Racism (No hay lugar para el racismo, en una traducción directa) es un conjunto de medidas encaminadas hacia la inclusión deportiva y la lucha contra el racismo. Entre las principales medidas se encuentran la prohibición de la entrada de los sancionados a todos los estadios, con el fin de castigar a quienes practiquen actitudes prejuiciosas contra empleados, jugadores y árbitros, además de un sistema de monitoreo de abusos en línea, que permite denunciar rápidamente. El objetivo es centrarse más en identificar el comportamiento delictivo de los aficionados dentro y fuera de los estadios.

Creadas en 2019 y con un plan de acción lanzado en febrero de 2021, las iniciativas incluyeron una serie de compromisos destinados a crear un mayor acceso a oportunidades y avances profesionales para los negros, asiáticos y otros grupos étnicos minoritarios en el fútbol y acciones para erradicar los prejuicios raciales. Los compromisos se basan en acciones existentes tomadas por la Premier League y los clubes para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión.

Con un alcance de aproximadamente 880 millones de personas, repartidas en 188 países, la Premier League promueve la campaña No Room For Racism a lo largo de cada temporada, con el objetivo de recordar siempre a los aficionados apasionados por el fútbol inglés el mensaje de que la discriminación no será tolerada en el fútbol o en la sociedad en general, así como demostrar cómo la diversidad en todas las áreas del juego lo fortalece.

### Las acciones se basan en los siguientes pilares:

Acción contra el racismo (action against racism): promoción de un ambiente acogedor y seguro para todos los aficionados, sensibilizando a través de la educación de adultos y niños; hacer que denunciar comportamientos abusivos y discriminatorios sea más fácil y eficaz; mejorar la aplicación y eficacia de las sanciones, ya sean infracciones en estadios o en línea.

Incorporar la igualdad (embedding equality): un enfoque transparente para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión, estableciendo objetivos claros para una mayor representación de los grupos subrepresentados y ofreciendo orientación sobre cómo los clubes pueden lograrlos.

Oportunidades ejecutivas (executive pathways): aumentar la diversidad en puestos de liderazgo en todas las áreas, crear una fuerza laboral que refleje la diversidad y ofrezca espacio para personas de grupos subrepresentados en puestos ejecutivos y de la junta directiva en toda la Liga, clubes y

organizaciones relacionadas. Para este tema, la Premier League ha fijado objetivos de diversidad laboral a medio y a largo plazo para su propia organización:

Para 2026, la Premier League aspira a tener un 18 % de empleados de origen negro, asiático o étnico minoritario, con un objetivo del 30 % hasta 2031.

Para 2026, la Premier League aspira a que el 42 % de los puestos estén ocupados por mujeres, con un objetivo del 50 % hasta 2031.

Oportunidades para entrenadores (coaching pathways): aumentar la representación de entrenadores negros, asiáticos y de minorías étnicas, en el proceso de abordar la histórica subrepresentación de exjugadores negros en los entrenamientos y otras funciones técnicas en los niveles superiores del fútbol.

Oportunidades para jugadores (player pathways): independientemente de su origen étnico o procedencia, todos los jugadores tendrán la oportunidad de alcanzar su potencial en las academias de la Premier League y en sus futuras carreras, dentro o fuera del fútbol.

Apoyar a las comunidades (supporting communities): aprovechar la influencia y el alcance de la Liga y de los clubes ingleses para trabajar todos juntos, apoyando a niños y jóvenes para que alcancen su potencial, promoviendo aspiraciones, educación y nuevas oportunidades.

En 2023, la Premier League presentó a la sociedad los datos de los dos primeros años de trabajo, con énfasis en el crecimiento de sus empleados de diversos orígenes étnicos, que pasaron del 12 % en 2021 al 16,5 %. Para 2026, el objetivo es el 18 % y para 2031, el 30 %.

## **Kick It Out**

Kick It Out se creó en 1993 para combatir el racismo en Inglaterra. A partir de 1997 empezó a desarrollar proyectos para combatir todas las formas de discriminación. Actualmente, la organización lucha por la igualdad y la inclusión en el fútbol inglés y lleva a cabo programas educativos para deportistas de las canteras, iniciantes, padres y aficionados.

Con el apoyo de la Premier League, la entidad desarrolla campañas para garantizar que el fútbol sea siempre acogedor en un ambiente para todos, apoyando a los grupos minoritarios y subrepresentados. Clubes y deportistas del campeonato inglés están presentes en las acciones educativas y de sensibilización que realizan dentro y fuera de los estadios.

Además, Kick It Out promueve estudios que identifican los insultos discriminatorios que se producen en el fútbol inglés profesional y amateur, ya sea en Internet o en los estadios. Los incidentes identificados pueden estar relacionados con discriminación racial, orientación sexual y de género,

orientación religiosa, entre otros. Los más destacados son los incidentes relacionados con el racismo, la orientación sexual y la intolerancia religiosa.

La entidad también funciona como canal de atención y recepción de víctimas de algún tipo de discriminación. Orienta a las personas sobre cómo hacer una denuncia y también trabaja con la recepción de las denuncias realizadas. Kick It Out hace un trabajo de apoyo a la Premier League para identificar posibles infractores a efectos de que puedan ser sancionados por sus actos. Algunos aficionados pueden incluso ser impedidos de asistir a los partidos en los estadios ingleses.

Con la implicación de los clubes ingleses, Kick It Out desarrolla contenidos informativos para que todos sepan cómo actuar en caso de discriminación dentro del estadio.

## **Buenas prácticas**

Es importante recordar que el racismo no es solo un problema de las personas de color, sino un problema social. No es diferente dentro del universo deportivo, en el que clubes, patrocinadores, entidades, aficionados y todos los demás deben implicarse en esta lucha. A menudo se pide a los deportistas que adopten una postura sobre cuestiones discriminatorias como el racismo y la homofobia, por ejemplo.

Sin embargo, con la facilidad de comunicación que ofrecen las redes sociales, puede llegar un gran volumen de opiniones que cuestionan si el reclamo que alegan no es un prejuicio, sino algo que “es parte de la cultura del fútbol”. Una posición considerada “incorrecta” puede retirar el patrocinio a un deportista, o sufrir castigos velados como la retirada de los partidos, o incluso la no renovación de un contrato de trabajo. En los momentos en que se expresa un ataque racista, todos deben apoyar a la víctima, y es deber de los blancos salir en defensa de los atacados, no solo de las personas de la misma etnia.

Un ejemplo emblemático de apoyo a la víctima ocurrió en el partido entre Paris Saint-Germain e Istanbul Basaksehir, por la Champions League, en París, en diciembre de 2020. Pierre Webo, entrenador asistente del Istanbul Basaksehir, acusó al cuarto árbitro, Sebastian Coltescu, de llamarlo de “negro” de manera despectiva, insultante e irrespetuosa. Por consenso, ambos equipos abandonaron la cancha y el partido se reanudó solamente al día siguiente. Este gesto fue un hito que mostró la unidad y solidaridad de todos con una víctima de agresión. La UEFA (Unión de Asociaciones Europeas de Fútbol) abrió una investigación sobre el caso y suspendió al cuarto árbitro.

Cada vez más es posible ver marcas y empresas adoptando una postura sobre cuestiones sociales. Es un efecto cascada, ya que los consumidores exigen una posición de las marcas, que a su vez reclaman a los clubes o federaciones cuando ocurre un problema. En 2023, marcas patrocinadoras del campeonato español, como Santander, Puma, EA Sports, Microsoft, Mahou, Sorare y BKT, fueron presionadas por los consumidores para que tomaran posición ante el caso de racismo sufrido

por el brasileño Vinícius Junior. El Valencia, club que tuvo parte de sus hinchas involucrados en insultos raciales contra el jugador del Real Madrid, vio rescindido su contrato de patrocinio con Cazoo. A pesar del grupo inglés haber realizado un cambio comercial estratégico y decidir no invertir en equipos fuera de Reino Unido, el pago de la multa por rescisión se redujo a una cuarta parte del importe estipulado en el contrato, con el pretexto de que la empresa podría denunciar al club español ante la justicia por presunto daño a la imagen provocado por el incidente racista en el estadio. Los consumidores quieren marcas que se preocupen por una variedad de temas, como los derechos humanos y el cambio climático.

Los deportistas necesitan estar seguros y sentirse apoyados cuando izan la bandera por una causa social. A menudo tienen esta actitud cuando ya están muy bien establecidos en sus carreras, de lo contrario podrían ser acusados de desviar la atención y perder rendimiento técnico. El gigante norteamericano de artículos deportivos Nike ya expresó su apoyo a algunos de sus atletas, como Colin Kaepernick (NFL - National Football League), Raheem Sterling (fútbol), Serena Williams (tenis) y Vinícius Junior (fútbol), después de actos discriminatorios. Durante el movimiento Black Lives Matter en 2020, los atletas salieron a las calles y recibieron el apoyo de sus marcas y clubes deportivos en una amplia gama de deportes. La principal liga de baloncesto del mundo, la NBA (National Basketball Association), así como la WNBA (Women's National Basketball Association), apoyaron a sus atletas para que tomaran una postura antes de los partidos. Varios campeonatos de fútbol en todo el mundo permitieron a sus jugadores manifestarse antes de los partidos, arrodillándose o celebrando goles, con un pedido oficial de la FIFA para que los clubes y entidades no castigasen a los deportistas que se manifestasen a causa del asesinato del estadounidense George Floyd. En la Fórmula 1, a los pilotos se les permitía manifestarse en la parrilla de partida. Varios equipos también realizaron algún tipo de acción a lo largo del año, pero el mayor destaque fue el equipo Mercedes, que apoyó en todo momento a su piloto Lewis Hamilton (el único piloto negro en la historia de la categoría), incluido el cambio del tradicional color plateado de sus coches por el negro.

Las marcas rivales algunas veces estuvieron juntas en la lucha contra los prejuicios y la discriminación. Nike hizo un manifiesto produciendo un vídeo que transformaba su eslogan Just do it, (Simplemente hazlo, en traducción directa) en Don't do it (No lo hagas) para hablar sobre el racismo, pidiendo que la gente no fingiera que el problema no existía y que no aceptara que se estuvieran exterminando vidas inocentes. Después de que el contenido fuera publicado en las redes sociales, el competidor alemán Adidas respondió diciendo "juntos es como avanzamos. Juntos es como promovemos el cambio". Netflix y Hulu, rivales en el mercado del streaming, también se unieron en una declaración antirracista. Ambos casos ocurrieron en 2020, durante manifestaciones del movimiento Black Lives Matter en Estados Unidos.

Uniones como estas también han ocurrido con distintos clubes alrededor del mundo. Hay momentos en que las rivalidades se dejan de lado y el apoyo contra actitudes de prejuicio y discriminación une a lados opuestos. Esta unión es una demostración de que el respeto al otro, a los derechos humanos, es mayor que cualquier diferencia deportiva.

Otro punto importante para destacar es que ya existen ejemplos de clubes que están incluyendo cláusulas sobre cuestiones morales en sus contratos laborales. Existen cláusulas específicas que prevén sanciones como multas y suspensión, e incluso el despido, si el empleado o jugador comete algún acto de racismo, por ejemplo. El Fútbol Club Barcelona fue el club pionero en esta práctica, que luego se extendió a otros clubes europeos y ahora también se ve en clubes de Sudamérica.

Según las directrices de la FIFA, los actos en los estadios que promuevan cánticos o gestos que insulten a un individuo o a un grupo de personas deben ser rechazados y sancionados por ella o la organización que organiza la competición. Como el fútbol se construyó sobre una cultura machista y racista, es común identificar cánticos que ofenden a alguno de estos dos grupos, los afrodescendientes o la comunidad LGBTQIAPN+. Sin embargo, con el aumento del debate sobre estos temas, ahora es posible identificar grupos de fanáticos que están reescribiendo los cánticos de los partidos sin expresiones peyorativas o incluso que ya las eliminaron de las gradas. Esta actitud es importante para que todos sean conscientes de que estamos en tiempos nuevos y que ya no es aceptable insultar la dignidad de los demás.

Un estudio de la consultora McKinsey (2019/2020), realizado en varios países, mostró que las empresas con diversidad cultural y étnica tenían un desempeño financiero un 36 % mayor que aquellas que no contaban con tales políticas (McKinsey, 2020). El deporte debe ser parte de esta realidad y necesita estar cada vez más alineado con cuestiones de inclusión y diversidad. El fútbol, como deporte más popular del mundo, tiene el deber de ofrecer un entorno seguro y respetuoso para todos aquellos que deseen formar parte de él. Las políticas y los ejemplos están ahí, el cambio depende de nosotros, de nuestras acciones y actitudes para impulsarlo. Si un día la “cultura del fútbol” era la promoción de la ofensa y la falta de respeto, hoy tiene que ser una cultura del respeto a todos.

## Módulo 6. Implementación de políticas institucionales (ejemplos CONMEBOL)

La FIFA, como máximo organismo del fútbol, reconoce su responsabilidad y el poder del deporte en la lucha para combatir todas las formas de prejuicios en el fútbol. La CONMEBOL, como principal entidad del fútbol sudamericano, afiliada a la FIFA, también trabaja para promover una actitud más dura y rígida contra los prejuicios y la discriminación.

La CONMEBOL entiende que la educación es la principal clave para la sensibilización y el cambio de todos los agentes implicados en el fútbol. Desde hace algunos años se realizan campañas de sensibilización en los días de partidos y en sus canales de comunicación. Considerando absolutamente inaceptable cualquier manifestación de racismo y otras formas de violencia en sus torneos, desde 2022 la confederación trabaja con la campaña BASTA de Racismo, que tiene como objetivo concientizar y educar sobre el problema que representa el racismo en la sociedad actual y lo que también afecta al fútbol. Es necesario estar en constante diálogo con los clubes, los aficionados y todos los amantes del fútbol para transmitir los valores de que no hay lugar para el racismo dentro y fuera de la cancha, y es necesario combatir conductas no deseadas utilizando el poder del conocimiento, la comprensión e información para transformar actitudes de falta de respeto.

Con esa preocupación, durante el torneo Fiesta CONMEBOL Evolución 2023, que involucra equipos femeninos y masculinos, con deportistas entre 13 y 16 años, se realizaron encuentros educativos con el objetivo de promover el desarrollo integral del comité técnico, jugadores, tanto en el aspecto técnico en el campo y en el aspecto personal. Por primera vez, técnicos, coordinadores, directivos, delegados y empleados de los equipos recibieron orientación sobre cuestiones raciales.

Siguiendo en el ámbito educativo, la CONMEBOL firmó una alianza en 2023 con el Observatório da Discriminação Racial no Futebol (Observatorio de Discriminación Racial en el Fútbol), entidad brasileña que estudia el racismo en el fútbol, buscando aumentar el impacto de las iniciativas de la Confederación para crear conciencia y abordar algunos de los problemas que más afectan al fútbol: el racismo y la discriminación. La iniciativa está de acuerdo con el objetivo estatutario de promover el fútbol en Sudamérica, respetando los derechos humanos, en un espíritu de paz, comprensión y juego limpio. Con esto se busca garantizar que en el ámbito del fútbol no exista discriminación de un individuo o grupo de personas.

En específico, el acuerdo firmado entre las partes contempla la asesoría técnica de la entidad a la CONMEBOL para la consolidación de una política de diversidad aplicable a las competencias de la Confederación; un plan de alfabetización racial y de diversidad para personal técnico y directivo de la entidad, y el acompañamiento para el enfoque de las campañas e iniciativas de la CONMEBOL de cara a concientizar y educar sobre el racismo, y en consecuencia, de minimizar sus expresiones en el fútbol del continente.

Además de las iniciativas educativas, en 2022 la CONMEBOL cambió las penas previstas en caso de racismo en su Código Disciplinario. Las multas disciplinarias se cambiaron de US\$ 30 mil a US\$ 100 mil (dólares estadounidenses). También se añadió la posibilidad de que la sanción pueda ser que el club juegue uno o varios partidos sin aficionados, o incluso el cierre parcial del estadio del club. Esto

sería analizado por la unidad disciplinaria que juzga los casos dentro del Tribunal privado de la entidad.

En definitiva, la CONMEBOL es una entidad que vela por el respeto, la integridad y la seguridad de las personas. Las competiciones organizadas por la confederación exigen de la colaboración de todos los involucrados de forma a prevenir comportamientos antideportivos, particularmente racismo, xenofobia o cualquier otra forma de discriminación. La CONMEBOL, como entidad matriz del fútbol sudamericano, condena enérgicamente este tipo de comportamiento, teniendo como propósito principal consolidar espacios libres de cualquier tipo de violencia, luchar contra el racismo y toda forma de discriminación en los estadios de fútbol de toda Sudamérica y defender los valores positivos que son la base del fútbol: el respeto al rival, el espíritu deportivo, la tolerancia y el fair play.

En este sentido, Alejandro Domínguez, presidente de la CONMEBOL, dijo:

“Desde la CONMEBOL seguimos alzando la voz, y recordándole a todos los actores que hacemos parte del deporte que el color de la piel, raza, etnia y costumbres no pueden ser utilizados como excusa para la provocación. Cualquier comportamiento que pueda dañar la convivencia pacífica de los seres humanos es inaceptable. Nuestras diferencias nos hacen únicos, y este es el valor que debemos exaltar, siempre unidos por la misma pasión en cada partido, en cada gol, en cada abrazo y celebración, dejando en claro que el fútbol incluye, no separa” (como se cita en Diario Olé, 2023, [https://lc.cx/00Q\\_74](https://lc.cx/00Q_74)).

## Módulo 7. Intervención para combatir la discriminación racial en el fútbol

### Herramientas interpersonal – fuera y dentro la cancha

El racismo se desarrolla a través de acciones y actitudes discriminatorias, que menosprecian a una persona o a un grupo de personas de manera racial o étnica en función de sus características físicas o biológicas. En muchos casos, el color de la piel es un factor determinante en la estigmatización de un grupo de personas. El prejuicio racial suele estar presente en nuestra vida cotidiana y, por lo general, no tiene en cuenta la clase social actual, ni la ascendencia ni el origen.

Entonces, ¿cómo podemos combatir la discriminación racial? La filósofa, escritora y activista estadounidense Angela Davis dice que “en una sociedad racista, no basta con no ser racista. Hay que ser antirracista” (como se cita en Ecuador Etxea, 2021, <https://lc.cx/Zi2ogP>). ¿Y qué significa eso en la práctica? ¿Cómo aplicar esto en el fútbol?

### No naturalizar

Es importante aclarar que no es suficiente decir que tú no tienes prejuicios, que no eres discriminatorio y que no eres racista, mientras naturalizas el hecho de que no hay personas de color en tu vida social, en tu trabajo o incluso una persona cercana a tu familia. Esta actitud es una prueba de que el racismo estructural hace que esta exclusión sea “natural”, no se percibe como una agresión contra la población no blanca.

Incluso puedes ser inconsciente, pero te creas una lógica de que un hombre negro rico en un coche de lujo debe ser un jugador de fútbol, pero un negro con túnica blanca en un hospital no puede ser el médico especialista del lugar. No naturalices actitudes, no reproduzcas estereotipos preestablecidos a lo largo de los años que no son ciertos. ¡Cuestiona siempre!

¿Alguna vez has parado para analizar dónde están los jugadores no blancos después de retirarse? Muchos países sudamericanos tienen sus selecciones integradas por muchos deportistas no blancos. Cuando se retiran de las canchas, ¿dónde están trabajando? En los clubes deportivos y federaciones, ¿qué porcentaje de personas de color están trabajando en sus estructuras? ¿Cuántas personas de color hay en una posición de liderazgo?

## **No reproducir “errores cómicos”**

No hagas bromas de las características físicas o naturales de otro individuo. El cabello black, por ejemplo, no se puede asociar con algo peyorativo, malo o feo. Un ser humano no puede compararse con un animal por tener un tono de piel más oscuro o incluso por tener labios más grandes. Deshumanizar a un individuo, querer reducirlo a una condición de inferioridad, es un intento de decir que él no merece la humanidad. No pongas apodosos a las personas pensando que es divertido, tienes que saber que una broma solo es divertida cuando todos los involucrados se ríen juntos. Donde haya una sola persona que se sienta ofendida o avergonzada, debes tener cuidado, ya que puedes estar produciendo el racismo recreativo.

## **Privilegios**

Es necesario reconocer tus privilegios, saber de qué lado estás. Cuando hablamos de “privilegio blanco”, muchas personas confunden la situación económica actual al comparar a dos o más individuos. ¡No es eso!

El privilegio blanco es el privilegio que beneficia a las personas blancas sobre las personas de color, particularmente si se encuentran en las mismas condiciones sociales, políticas o económicas. Por ejemplo, entre dos personas que actualmente se encuentran en la misma situación económica y social, puede ser que una de ellas ya haya sido detenida por la policía en la calle, sin haber cometido ningún delito, mientras que la otra no puede imaginar esta realidad. Para esa persona, un acercamiento policial solo se produce con quien es infractor. ¿Qué los diferencia entonces? ¡Solamente el color de piel!

Para una de estas personas, es como llevar un “blanco” en la espalda mientras camina por la calle, listo para que le disparen desde algún lugar o lo confundan con un criminal. Cuando Angela Davis habla de ser antirracista, es para que los blancos puedan usar sus privilegios para difundir prácticas antirracistas, para que puedan usar sus posiciones dentro de una estructura para garantizar que las personas de color puedan tener las mismas condiciones. No se trata de perder espacio, perder logros o derechos, sino de garantizar derechos para que todos puedan tener las mismas condiciones para sus logros. Observa si tu privilegio está oprimiendo o privando los derechos a otra persona.

## **Punto de partida**

Es importante ser consciente de que las personas blancas y las personas de color no tienen el mismo punto de partida. ¿Qué quiere decir eso? El continente sudamericano fue colonizado por europeos y muchos países fueron construidos a través de la explotación del trabajo esclavo por personas traídas del continente africano y por indígenas que ya habitaban el lugar. Con la liberación de las personas esclavizadas en los más variados países, en diferentes años, la población traída de África no volvió a sus respectivos países de origen, permaneciendo donde vivían. Fueron libertados, pero sin derechos sociales, sin trabajo, sin comida y sin casa donde vivir, por ejemplo. Esto significa que, a lo largo de las generaciones sucesivas, la estructura social y económica de los individuos que se consideraban “libres” de los que ya lo eran, fue diferente. Si comprendes la realidad de la historia de tu país, tal vez puedas comprender mejor algunos problemas que son actuales y que tienen sus raíces en ese momento histórico.

Por supuesto, nada impide que una persona en condiciones totalmente desfavorables a principios del siglo pasado haya ascendido económicamente y prosperado en la actualidad. Sin embargo, debemos ser conscientes de que el camino probablemente fue mucho más difícil de recorrer que para alguien que heredó algo con una estructura mínimamente organizada. No debemos tener el pensamiento cerrado de que si un individuo venció, todos los demás también vencerán. Sí, pueden vencer, pero cuando exista una base mínima de apoyo para que crezcan, con un punto de partida básico equitativo para todos en cuanto a condiciones de salud, de vivienda, de alimentación, de educación y de oportunidades.

## **Lenguaje**

Debes eliminar expresiones que se consideren discriminatorias de tu vocabulario o incluso del vocabulario de las personas que te rodean, como familiares, amigos o compañeros de trabajo. Es importante que demuestres que cierta expresión es agresiva y que está ofendiendo a alguien.

## **Acogida**

En caso de agresión, siempre dar la acogida necesaria a la víctima. Es muy importante mostrar solidaridad y respeto cuando una persona está debilitada después de sufrir un insulto racial. ¿Y cómo puedes hacer esta acogida?

Escucha a la víctima sin dudar de su historia. No hagas preguntas como “¿estás seguro de eso?”, “¿escuchaste bien?”, “¿el otro realmente quiso ofenderte?”, “¿pero eso es racismo?”.

¡Los que pueden decir qué es o no racismo son los que ya lo han pasado! Las personas blancas no deberían ser las que evalúen lo qué es o no es un insulto racial cuando nunca lo han vivido eso. Recuerda siempre que lo que hiere la dignidad, la moral o causa cualquier tipo de daño a otra persona, es una actitud de falta de respeto. No podemos medir el dolor del otro por lo que no nos afecta, no nos duele.

Si eres testigo de una actitud de discriminación, apoya a la víctima. Además de acoger, debes dar credibilidad al informe, ayudar a investigar el caso. No culpes a la víctima por denunciar, ayúdala a llevar adelante los hechos para que pueda ser investigada por los órganos competentes. Ayuda a la víctima a buscar apoyo psicológico siempre que sea necesario, ya que este tipo de agresión puede causar daños emocionales como baja autoestima, depresión, vergüenza, ansiedad, insomnio, entre otros. Quienes sufren agresiones raciales son generalmente degradados como seres humanos, siendo descalificadas sus virtudes personales.

Recuerda siempre que acoger a una víctima es un acto de empatía, si alguien está emocionalmente abatido, no tienes que dudar ni cuestionar, solo darle acogida.

## **Lugar de enunciación**

Para la filósofa y escritora brasileña Djamilia Ribeiro (2020), cuando hablamos del lugar de enunciación, no quiere decir que solo el grupo oprimido pueda hablar de ese tema (como se cita en Gámez, 2020). Esto no significa, por ejemplo, que solo los negros deban hablar de racismo, solamente las personas LGBTQIAPN+ puedan hablar de homofobia o solo las mujeres puedan hablar de sexismo.

El lugar de enunciación es una forma de analizar desde el lugar al que tú perteneces, ya que todos hablamos desde diferentes lugares sociales. Hablamos del lugar social, de la ubicación del poder dentro de la estructura, no solo desde la experiencia de cada individuo. El lugar de enunciación no descalifica a quién o qué se dice, sino que solo ayuda a comprender la perspectiva de quién dice o lo qué se dice. Es importante tener y ser un aliado reflexionando sobre la situación actual y buscando alternativas para reducir las desigualdades. Es necesario entender nuestro lugar actual para saber cómo podemos impactar positivamente a otros puntos. Por ejemplo:

Dentro de mi empresa, puedo ofrecer un programa de diversidad e inclusión para empoderar a las personas en situaciones desfavorecidas.

Como persona blanca, me doy cuenta de que en los lugares a los que voy, generalmente, las personas de color son aquellas que están haciendo servicios con menos calificación técnica, como servicios de limpieza o atendimento a otras personas.

Como hombre y profesor académico, ¿estoy trayendo para la clase autoras y pensadoras mujeres? En mi vida cotidiana, ¿tengo prácticas no machistas?

Es necesario identificar el lugar donde nos encontramos, para hablar de otros temas desde allí, para entender qué experiencias vienen de cada lugar.

Djamila (2020) explica que es importante reforzar que el lugar de enunciación no es sinónimo de representatividad, porque si estamos en relaciones raciales, en relaciones de género, es importante que todas las personas puedan discutir estos temas entre sí como se cita en Gámez, 2020).

## **Racismo inverso**

¡Lo más importante que debemos saber en este momento es que el racismo inverso no existe! El racismo se caracteriza por relaciones de poder y privilegios. De esta forma, podemos afirmar que creer en la existencia del racismo inverso es un craso error, ya que la población blanca nunca ha sido perseguida, explotada o esclavizada, y la población no blanca nunca ha poseído el poder a lo largo de la historia.

Para la escritora, psicóloga y activista portuguesa Grada Kilomba (2019), el racismo es un problema de los blancos. Según Kilomba, las personas de color son vistas como "diferentes" y esta diferencia se considera problemática, lo que las deja fuera de las estructuras de poder. Este fenómeno es el racismo en sus diversas facetas: estructural, institucional y académica.

Grada (2019) también afirma que es necesario deconstruir el mito de "ser diferente", ya que el argumento de la población blanca que está en el poder es muchas veces que las personas de color son discriminadas, insultadas o violadas por ser diferentes. Para la autora, ninguna persona que no sea blanca es discriminada por ser diferente, sino porque se transforma diferente a través de la discriminación, el prejuicio. Es en el momento de la discriminación que la persona no blanca es identificada como diferente. Por cierto, ¿quién determina lo que significa ser "diferente"? Un individuo solo puede ser considerado diferente si otra persona (que tenga el poder) se ve o se define a sí mismo como un punto de referencia, alguien que determina lo que significa ser diferente. Lo que no se clasifique como "normal" se considerará diferente.

Recordando la frase de Angela Davis de que "en una sociedad racista no basta con no ser racista, es necesario ser antirracista"(como se cita en Ecuador Etxea, 2021, <https://lc.cx/Zi2ogP>), es

fundamental que reconozcamos que el racismo es un problema estructural en nuestra sociedad y no solo individual. No podemos evitar las discusiones sobre las relaciones raciales, es importante reflexionar, utilizar prácticas educativas antirracistas para combatir el problema.

El fútbol no está en un universo paralelo, es un reflejo de nuestra sociedad. Para luchar contra el racismo dentro y fuera de los estadios, podemos unirnos en pro del respeto y la transformación. Si quieres ser un aliado en el fútbol, sin prejuicios ni discriminaciones, debes ser un agente de cambio en tu club de corazón, en tu selección, apoyando y cantando desde la grada, sin ofender ni menospreciar al rival. Tampoco permitir ofensas dentro de los estadios o a través de las redes sociales.

Aquí hay algunas actitudes que puedes aplicar en su vida diaria dentro del fútbol:

- Reconoce que el racismo existe y es un problema estructural.
- Reflexiona sobre cómo debes posicionarte en esta lucha contra el racismo, reflexiona sobre tus actitudes: ¿haces bromas prejuiciosas? ¿Vives con personas que ofenden o excluyen a los demás? ¿Los cánticos de tu hinchada utilizan expresiones discriminatorias?
- Respeta las diferentes culturas. Debes recordar que todos merecen respeto por ser quienes son, sea por la ropa que visten, la música que escuchan, la religión que practican, el género con el que se identifican.
- Cuestiona: en las estructuras sociales con las que convives, ¿has notado dónde está la población no blanca?
- Cobranza: observa si tu club o selección realiza campañas educativas sobre el tema. Solo con información y conocimiento podemos hacer cambios.
- Fiscaliza: observa cuáles son los aficionados que discriminan; ya que, además de ofender a otra persona, también están perjudicando a tu club o selección. Puedes ser un facilitador de información, dialogando con la gente y transmitiendo conocimientos de cómo evitar actitudes prejuiciosas, de cómo ciertas actitudes menosprecian la otra persona.

Finalmente, recuerda siempre que la lucha contra el racismo no es solo una lucha para las personas que no son blancas, sino para todos nosotros. El racismo fue creado por los blancos, convirtiéndose en un problema social. Reconocer este problema y trabajar para solucionarlo es un paso importante hacia el cambio y el respeto.

## Referencias

Aprendemos Juntos 2030 [Aprendemos Juntos 2030], (s.f.). ¿De qué color es un lápiz color carne? [video]. YouTube. <https://youtu.be/mkDqaGANaos?si=CXUHD1hrBkTWNn9M>

AS, (2023). Hugo Rodallega denuncia racismo en juego entre Gimnasia y Santa Fe. <https://colombia.as.com/futbol/hugo-rodallega-denuncia-racismo-en-juego-entre-gimnasia-y-santa-fe-n/>

CONMEBOL, (2022). Modificación Art. 17 – Código Disciplinario de la CONMEBOL. <https://www.conmebol.com/noticias/modificacion-art-17-codigo-disciplinario-de-la-conmebol/>

CONMEBOL, (2023). Código Disciplinario. Edición 2023. [https://cdn.conmebol.com/wp-content/uploads/2022/12/Codigo-Disciplinario-2023\\_02-DIC-ESP.pdf](https://cdn.conmebol.com/wp-content/uploads/2022/12/Codigo-Disciplinario-2023_02-DIC-ESP.pdf)

Diario Olé, (2023). La Conmebol aprovecha cuatro partidos de la Libertadores para dar visibilidad a su campaña contra la discriminación. [https://www.ole.com.ar/futbol-internacional/libertadores/conmebol-campana-racismo\\_0\\_3BNaA23zVi.html](https://www.ole.com.ar/futbol-internacional/libertadores/conmebol-campana-racismo_0_3BNaA23zVi.html)

DW, (2023). El racismo vuelve a ensuciar el fútbol español. <https://www.dw.com/es/el-racismo-vuelve-a-ensuciar-el-f%C3%BAtbol-esp%C3%B1ol/a-65701719>

Ecuador Etxea, (2021). En una sociedad racista no basta con no ser racista. Hay que ser antirracista. <https://www.ecuadoretxea.org/en-una-sociedad-racista-no-basta-con-no-ser-racista-hay-que-ser-antirracista/>

Fanpage.it [Fanpage.it], (s.f.). Doll Test - Los efectos del racismo en los niños (ESP) [video]. YouTube. <https://youtu.be/qGDvt4yKTiM?si=muSucr7pC1Wo0myN>

FIFA, (2019). Código Disciplinario. Edición 2019. <https://digitalhub.fifa.com/m/67d3e0936e7bf9bf/original/qnhsekzhmwqkyqpvnzm-pdf.pdf>

FIFA, (2019). La FIFA introduce un enfoque innovador con la publicación de su nuevo Código Disciplinario. <https://www.fifa.com/es/legal/media-releases/la-fifa-introduce-un-enfoque-innovador-con-la-publicacion-de-su-nuevo-codigo-dis>

Gámez, L. (2020). El derecho a poder hablar como mujer negra: el “Lugar de enunciación” de Djamilá Ribeiro. <https://www.pikaramagazine.com/2020/12/el-derecho-a-poder-hablar-como-mujer-negra-el-lugar-de-enunciacion-de-djamila-ribeiro/>

Infobae, (2023). Federación Peruana rechaza "actos de racismo" e investiga a técnico de fútbol sala sub-20. <https://www.infobae.com/espana/agencias/2023/09/17/federacion-peruana-rechaza-actos-de-racismo-e-investiga-a-tecnico-de-futbol-sala-sub-20/>

Kilomba. G. (2019). Memórias da plantação: Episódios de racismo cotidiano. A máscara. Colonialismo, Memória, Trauma e Descolonização. Orfeu Negro

La Nación, (2020). Racismo en América Latina: qué dice la legislación de cada país. <https://www.lanacion.com.ar/comunidad/racismo-america-latina-que-dice-legislacion-cada-nid2478453/>

Ley 045 de 2020. Ley contra el racismo y toda forma de discriminación. 8 de octubre de 2010. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9502.pdf>

Ley 1482 de 2011. Modificación del Código Penal. 30 de noviembre de 2011. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44932#:~:text=El%20que%20arbitrariamente%20impida%2C%20obstruya,salarios%20m%C3%ADnimos%20legales%20mensuales%20vigentes.>

Ley 17817 de 2004. Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación. 6 de septiembre de 2004. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004>

Ley 21438 de 2012. Día de la Inclusión Social y la No Discriminación. 7 de mayo de 2022. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1175763&idParte=10331514>

Ley 23592 de 1988. Actos discriminatorios. 23 de agosto de 1988.  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion>

Ley 6940 de 2022. Mecanismos y procedimientos para prevenir y sancionar actos de racismo y discriminación hacia las personas afrodescendientes. 20 de julio de 2022.  
<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/10547/ley-n-6940-establece-mecanismos-y-procedimientos-para-prevenir-y-sancionar-actos-de-racismo-y-discriminacion-hacia-las-personas-afrodescendientes#:~:text=Ley%20N%C2%BA%206940%20%2F%20ESTABLECE%20MECANISMOS%2C%20DISCRIMINACI%C3%93N%20HACIA%20LAS%20PERSONAS%20AFRODESCENDIENTES>

Ley Orgánica contra la Discriminación Racial de 2011. 19 de diciembre de 2011.  
<https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-organica-de-reforma-parcial-de-la-ley-organica-contra-la-discriminacion-racial-20211116185007.pdf>

McKinsey, (2020). La diversidad importa aún más: Los argumentos a favor del impacto holístico.  
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/la-diversidad-importa-aun-mas-los-argumentos-a-favor-del-impacto-holistico/es>

Modii, (s.f.). Personas racializadas. <https://modii.org/personas-racializadas/>

OIM Colombia [OIM Colombia], (s.f.). Racismo y discriminación: su origen y cómo se reproduce en la sociedad [video]. YouTube. <https://youtu.be/NDBB3LSCzU0?si=rTB3jCu1SyxOTiYy>

Organización de los Estados Americanos [OEA], (s.f.). Cuadro comparativo entre la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965) y el Documento informativo para discusión y negociación “Proyecto de Convención Interamericana Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación e Intolerancia”.  
[https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/cajp-gt-rdi-148-10\\_corr1.pdf](https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/cajp-gt-rdi-148-10_corr1.pdf)

TV UNAM [TV UNAM], (s.f.). ¿Qué es el racismo? #EnTrending [video]. YouTube.  
<https://www.youtube.com/watch?v=Hlky7iGsOS8>

UNESCO [UNESCO], (s.f.). Unidos contra el racismo [video]. YouTube.  
[https://youtu.be/B\\_Xmqf5Q5Q8?si=4DGgwNj9vhFkXceX](https://youtu.be/B_Xmqf5Q5Q8?si=4DGgwNj9vhFkXceX)