

Antirracismo en la filantropía mexicana

CLAVES PARA PENSAR EL RACISMO Y EL
ANTIRRACISMO EN AGENDAS FILANTRÓPICAS



Cemefi

Antirracismo en la filantropía mexicana: claves para pensar el racismo y el antirracismo en agendas filantrópicas

Centro Mexicano para la Filantropía

Jorge Aguilar Valenzuela
Presidente del Consejo Directivo

Ricardo Antonio Bucio Mújica
Presidente Ejecutivo

Créditos

Agradecemos a Eugenia Iturriaga Acevedo, Jimena Rodríguez Pavón y Coraima Reyes Urrego por el desarrollo de este proyecto y por la elaboración de este material, así como a Coraima por su labor en el diseño gráfico. Este material contiene algunas imágenes del archivo de la artista Noema Sofía. Asimismo, agradecemos a Ana María Sánchez Rodríguez, Directora de Filantropía en Cemefi, y Paulina Botella Alanis, Especialista de Filantropía en Cemefi, por su orientación y acompañamiento en el proceso.

Elaborado con apoyo de la Fundación W.K. Kellogg.

Citación sugerida en formato APA:

Centro Mexicano para la Filantropía. (2025). Antirracismo en la filantropía mexicana: claves para pensar el racismo y el antirracismo en agendas filantrópicas. Centro Mexicano para la Filantropía.

Primera edición, 2025

© Centro Mexicano para la Filantropía, A.C.

Cerrada de Salvador Alvarado No.7

Col. Escandón, Alcaldía Miguel Hidalgo

11800, Ciudad de México

www.cemefi.org

Queda prohibida la reproducción parcial o total por medio alguno –ya sea electrónico, mecánico, químico, óptico o fotocopia– del contenido de la obra sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito del titular en términos de la Ley Federal de Derechos de Autor y, en su caso, de los tratados internacionales aplicables. La persona que infrinja esta disposición se hará acreedora a las sanciones correspondientes.

El proyecto

Este documento es producto del proyecto titulado “Investigación y análisis de agendas interseccionales e incidencia antirracista” propuesto por el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) y llevado a cabo en 2024 por una consultoría independiente.

El objetivo del proyecto fue identificar los vínculos específicos que el racismo tiene con problemáticas que se trabajan en tres agendas del sector filantrópico institucional en México: 1) el combate de la desigualdad y violencia de género;

2) el combate a la desigualdad social; y 3) la lucha contra la degradación ambiental y el cambio climático.

Las consultoras desarrollamos –en un proceso de co-construcción de la mano de 13 entidades filantrópicas de segundo nivel– estrategias y herramientas de incidencia antirracista pensadas para la labor filantrópica en general.

El material que tienes en tus manos condensa los resultados obtenidos.

¿Cómo puedes usar este material?

Encontrarás dos tipos de materiales que puedes identificar con el ícono ubicado en la esquina superior :



Ejercicios y preguntas que fueron usadas para reflexionar junto con las organizaciones participantes de los espacios de co-construcción de este proyecto. Estas actividades pueden ser utilizadas para el autoanálisis de tu organización filantrópica.



Claves y pistas que las organizaciones participantes aportaron a lo largo del proyecto. Recopilan testimonios, experiencias y buenas prácticas del sector. Estas claves sirven para avanzar en la incorporación del enfoque antirracista a mediano plazo en diferentes agendas filantrópicas.

Contenido

01 Glosario 04

02 Mapas de intersecciones 08

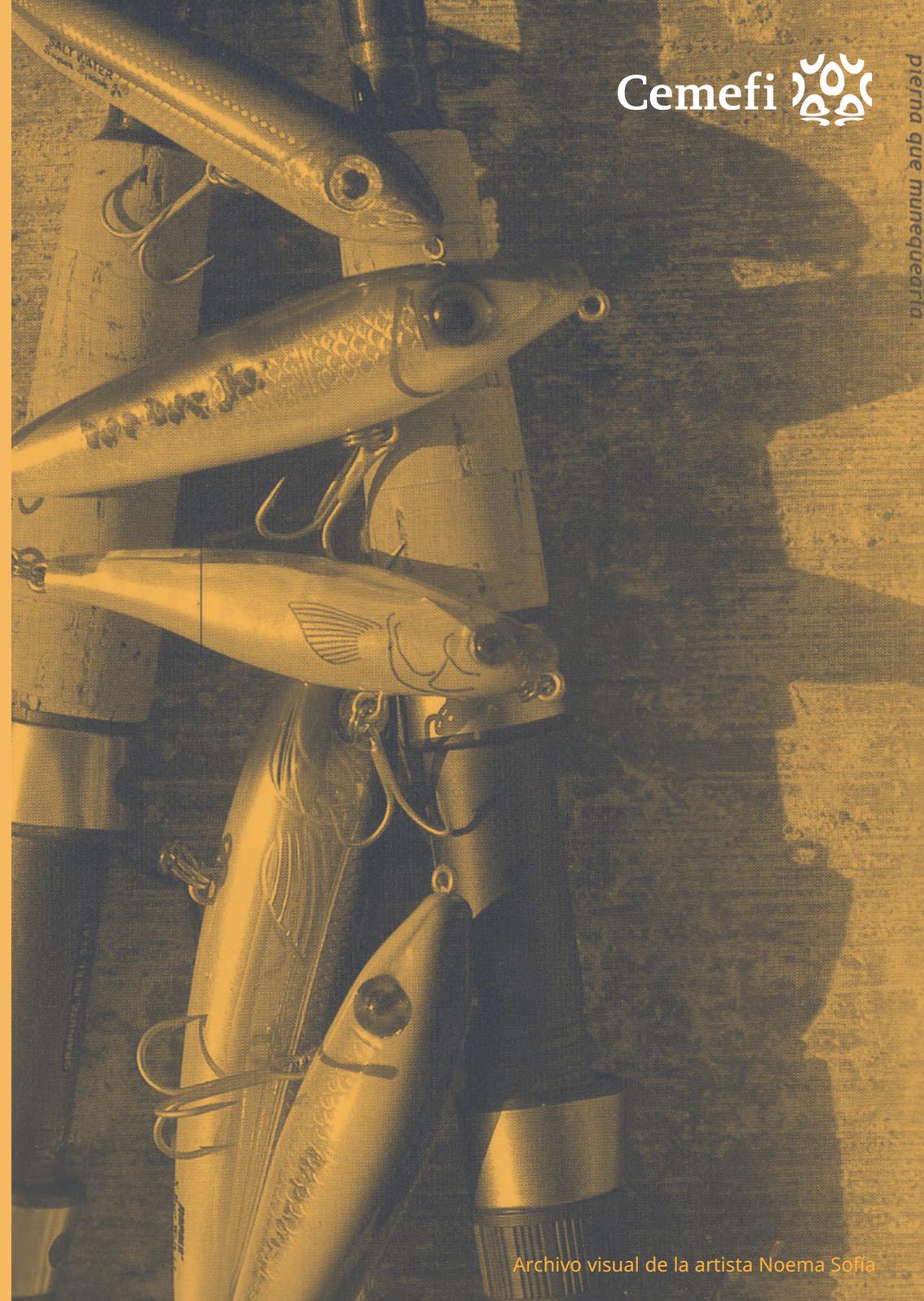
03 Profundidades del racismo 17

04 El faro del antirracismo 20

05 Caja de herramientas 23

06 Hoja de ruta 35

07 Referencias 38





01

Glosario

El presente glosario reúne conceptos básicos para entender el racismo, la discriminación y el antirracismo.

Raza

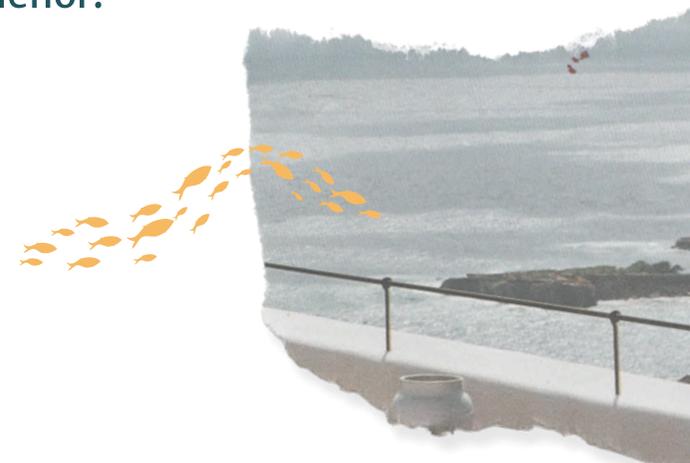
Es la idea de que los seres humanos se pueden clasificar por sus características biológicas. Desde mediados del siglo XX, diversas disciplinas científicas, han afirmado que las razas humanas no existen. Sin embargo es una idea poderosa porque su supuesta validez científica justificó procesos históricos de dominación, explotación y sometimiento de las que eran consideradas “razas” inferiores. Es una idea construida históricamente para justificar la dominación de unos pueblos sobre otros. El mapeo del ADN humano concluyó que nuestras diferencias se encuentran solamente en el 0.1% de nuestro ADN. Es decir, somos 99.9% iguales.

Racismo

Es la creencia de que ciertos seres humanos son mejores que otros. Es la idea de que la apariencia física está unida a la cultura, a las cualidades morales y capacidades intelectuales. El pensamiento racista ubica el cuerpo y/o la cultura de las personas en un lugar definido del cual no pueden salir porque está marcado por su naturaleza. Es un sistema de opresión que ha ordenado la diferencia humana en “superiores” e “inferiores”, otorgando privilegios a unos y despreciando a otros. Es un sistema estructural de poder que permea todas las instituciones sociales, no es solo una discriminación concreta.

Endorracismo

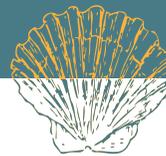
Es una autodiscriminación que nace del sujeto que sufre y experimenta cotidianamente el racismo. Es una autodiscriminación que ha interiorizado los estereotipos negativos que por generaciones han sido repetidos en torno a su grupo de pertenencia y que con el paso del tiempo se han encarnado en el cuerpo. Se presenta cuando el sujeto racializado ha internalizado las premisas de que las personas como ella son inferiores, carentes de belleza y con una inteligencia menor.





Discriminación

Es una práctica que puede darse de forma cotidiana o institucional. Consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, limitando o impidiendo su acceso a un derecho o servicio, o vulnerando el goce pleno de sus derechos humanos por el motivo de pertenecer a un grupo determinado. Hoy en día las convenciones sociales, lingüísticas y culturales en que nos movemos llevan a definir la discriminación como un acto o un conjunto de prácticas concretas que niegan o limitan la igualdad de trato para una persona o grupo de personas. Las formas de discriminación son muchas, por género, clase, orientación sexual, racista, talla, edad, entre muchas otras.



Xenofobia

Es el miedo, pavor o terror al extranjero. El miedo al Otro conduce muy frecuentemente al rechazo y aun el odio. A lo largo de la historia humana ha sido común y recurrente que una comunidad territorialmente localizada e identitariamente cohesionada albergue sentimientos e ideas que expresan miedo hacia quienes provienen de otros territorios geográficos y culturales. Este miedo se puede tornar un problema social grave que genere discriminación, exclusión y violencia hacia las personas nacidas en otros países. El rechazo al extranjero puede manifestarse de formas distintas y en diferentes grados, desde los prejuicios expresados en la vida cotidiana y la exclusión social, hasta limitar el acceso institucional a servicios y derechos, ejercer violencia o llegar al genocidio.

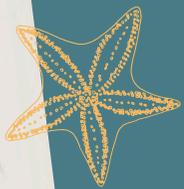


Privilegio

Es otra cara del racismo, es un sistema de ventajas económicas, políticas y socioculturales que las personas “blancas” experimentan por el simple hecho de tener un color de piel claro. Estas ventajas las tienen sin necesidad de realizar ningún esfuerzo particular y del cual muchas veces los sujetos no son conscientes.

“Racismo a la inversa”

Se entiende como el rechazo que pueden sufrir las personas “blancas”. Si bien, este rechazo puede ser real y doloroso para quien lo padece, no puede considerarse racismo. El racismo a la inversa no existe. Para que exista racismo es condición necesaria que quienes lo ejerzan estén en posiciones estructurales de poder, a partir de las cuales puedan fijar las identidades de los Otros, inferiorizar sistemáticamente, determinar y organizar las acciones en su contra. Eso no sucede en el caso de las personas con tez blanca.



Antirracismo

Es el conjunto de ideas, concepciones, actitudes, acciones, proyectos y políticas que cuestionan, se oponen y contrarrestan aquellas ideas y prácticas que han concebido y tratado de manera desigual a las personas y grupos de personas por considerarlas biológica y/o culturalmente inferiores a lo largo de la historia.



02

Mapas de intersecciones

La interseccionalidad es una herramienta analítica que permite comprender cómo los distintos grupos o personas son atravesadas por varias formas de opresión o de privilegio y cómo eso afecta su acceso a derechos, bienes, recursos y oportunidades.

En la actividad que a continuación proponemos encontrarás tres metáforas visuales que se pueden utilizar para observar cómo opera la interseccionalidad en distintas agendas filantrópicas.

¿Qué es la interseccionalidad?

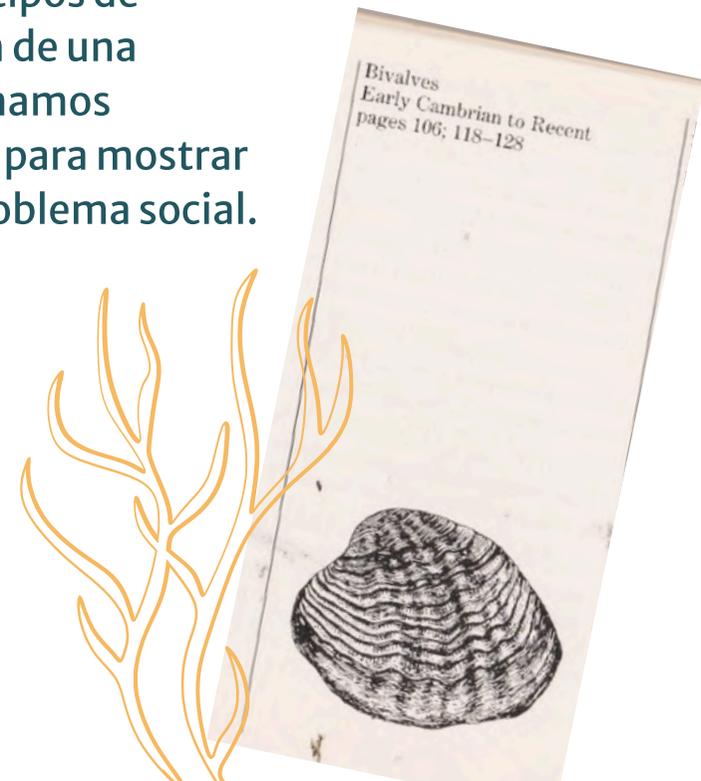


La interseccionalidad es un enfoque o perspectiva que permite ver y analizar cómo diferentes sistemas de poder (como lo son el patriarcado, el clasismo y el racismo) funcionan al mismo tiempo y se refuerzan entre sí para crear desigualdades sociales que condicionan los privilegios y/o las opresiones que vive una persona determinada o grupo social específico.

Estos cruces entre sistemas de poder determinan en gran medida cómo se experimenta en una trayectoria de vida el género, la orientación sexual, el origen nacional o étnico, la clase social, la edad, una condición de discapacidad o enfermedad, entre otros. El enfoque de la interseccionalidad también nos permite entender cómo se construyen las problemáticas sociales y cuáles son algunos factores claves para combatirlas.

La interseccionalidad se puede ilustrar visualmente para mostrar distintos tipos de cruces entre los factores que intervienen en la configuración y comprensión de una problemática social. A estas formas de ilustrar la interseccionalidad les llamamos “metáforas visuales” y existen muchas que tienen diferentes posibilidades para mostrar la complejidad del entramado de factores que son parte de determinado problema social.

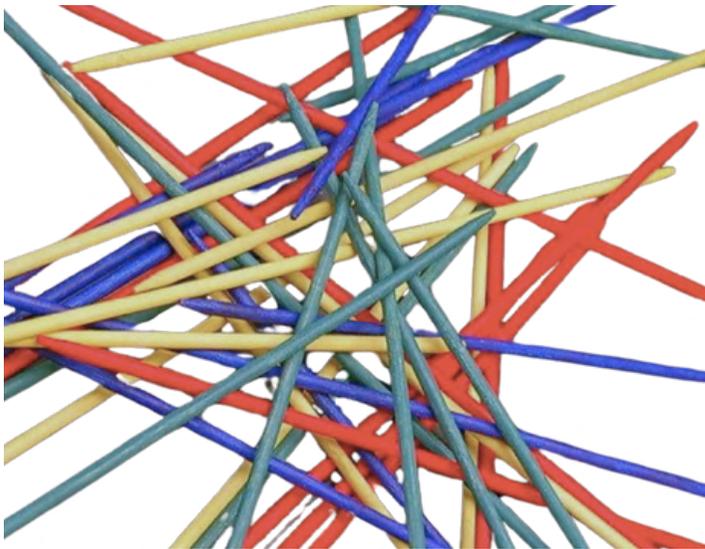
En las siguientes páginas encontrarás los mapas de intersecciones realizados por las fundaciones que participaron en el proceso de co-construcción. Como podrás ver, eligieron distintos esquemas para realizar su mapa de intersecciones. En ellos se pueden observar las diferentes posibilidades explicativas que estas metáforas visuales ofrecen.



Elige tu mapa de intersecciones



Instrucciones: escoge alguno de los mapas de intersecciones propuestos e identifica los factores que confluyen en crear y reproducir una problemática social de interés para tu organización.



Palitos chinos

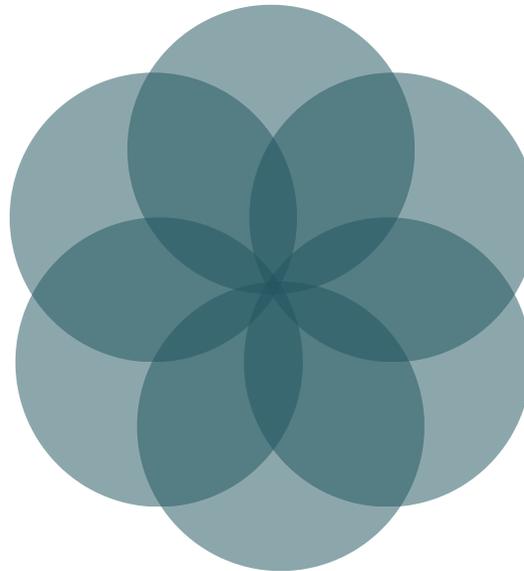
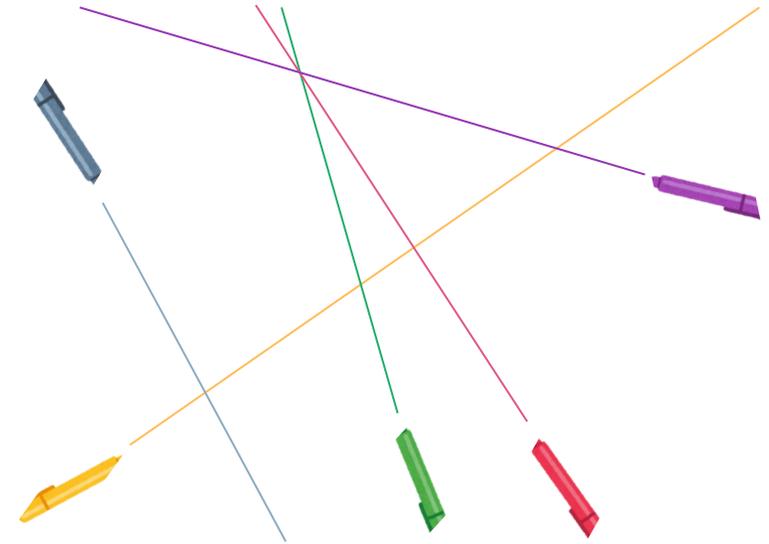


Diagrama de Venn



Rectas intersecantes

El patriarcado es un sistema de poder estructural que organiza la desigualdad de acuerdo al sexo, la orientación sexual y la identidad de género, brindando privilegios de poder a los hombres (en mayor medida cis-género y heterosexuales) sobre las mujeres y las personas de la diversidad sexogenérica. Se considera que es el sistema de poder más antiguo de la historia humana. En su coexistencia moderna con el racismo, la acción conjunta de estos sistemas de poder potencia la desigualdad, desventajas y vulnerabilidades para las mujeres que han sido inferiorizadas por su cultura, color de piel, identidad étnica, lengua, origen, entre otros.

Una de las agendas de trabajo más presentes entre las entidades filantrópicas institucionales en México y en el mundo es aquella que está enfocada en

atender a las mujeres y combatir las diversas expresiones de la discriminación basada en el género. Es frecuente que esta agenda comprenda también la atención integral a la violencia de género, acciones en pro de la salud reproductiva, la valoración de los trabajos de cuidado, el respeto a la diversidad sexo-genérica, la promoción de los derechos de las mujeres, y las estrategias de fortalecimiento y empoderamiento de las mismas en varios sectores.

Cuando la agenda de lucha contra la discriminación de género logra poner el foco en las experiencias y problemáticas de las mujeres que han sido racializadas como inferiores, el campo de la lucha se complejiza pero también se fortalece.

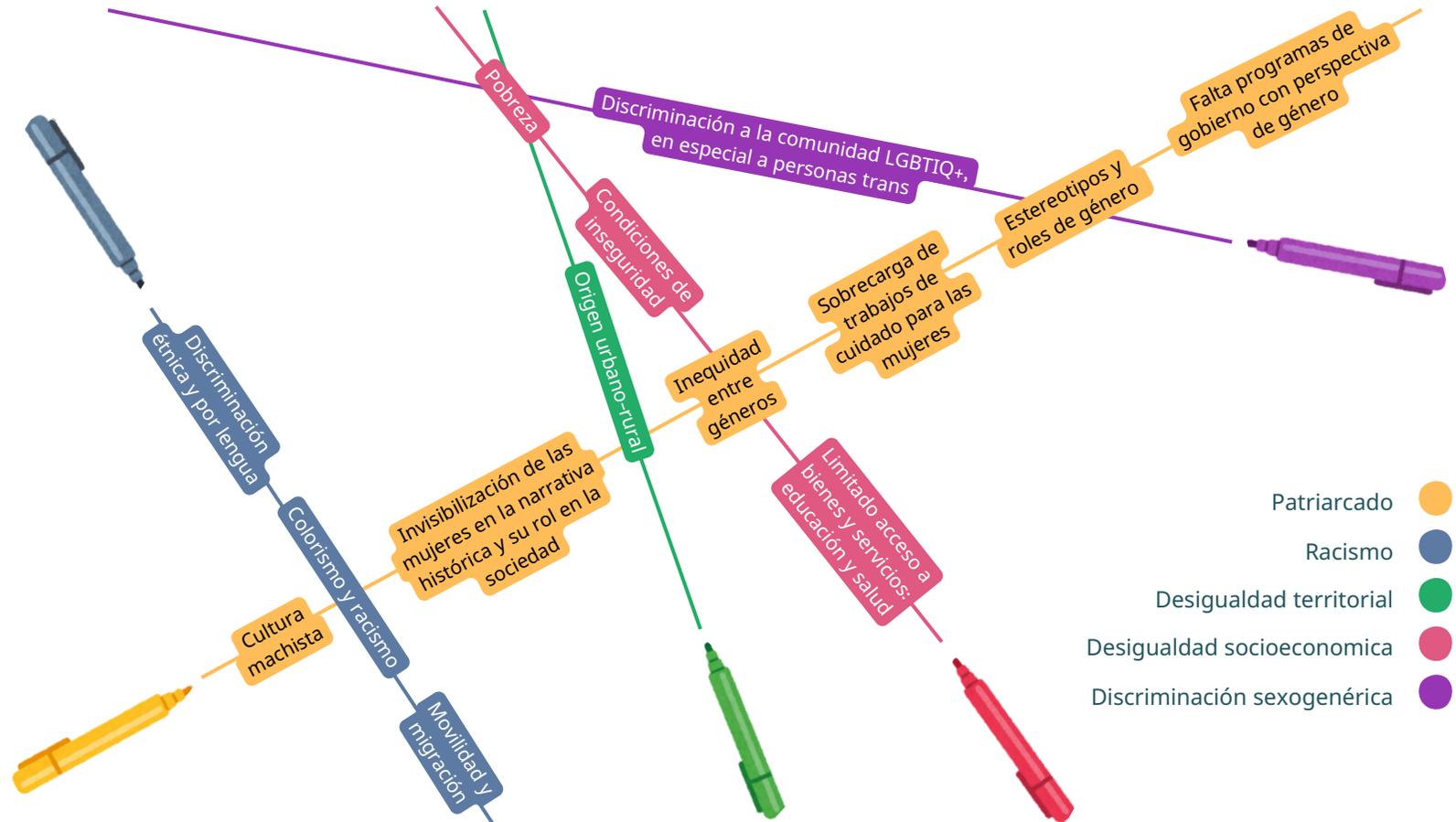


¿Cómo se cruza el racismo con la desigualdad de género?



Reflexiones

Hay una serie de factores que pueden confluír para generar un aumento en la desigualdad y en la violencia de género. La metáfora de las rectas intersectantes deja ver que estos factores pueden entrar en confluencia, no al mismo tiempo, sino en diferentes momentos, contextos y coyunturas. Si queremos combatir la desigualdad y la violencia que viven principalmente las mujeres en México debemos tener en consideración varios factores que pueden estar operando en momentos y contextos específicos.



Probablemente la agenda más amplia en el ámbito filantrópico es la que aborda la desigualdad social y sus diferentes expresiones en la pobreza, la vulnerabilidad económica, y la falta de acceso a oportunidades de educación, salud, vivienda, alimentación y bienestar para grandes sectores de la población mexicana. Esto se debe a que en gran medida la filantropía tradicionalmente se enfoca en apoyar a las personas y comunidades en situación de mayor vulnerabilidad.

La desigualdad social se explica por la distribución inequitativa, no sólo de recursos económicos, sino también de oportunidades y acceso a derechos entre diferentes grupos sociales. La desigualdad que genera el capitalismo se ha justificado con el racismo, ya que se responsabiliza a los sectores más vulnerados de su situación (mediante criterios biológicos o culturales) y no a estos dos sistemas de opresión.

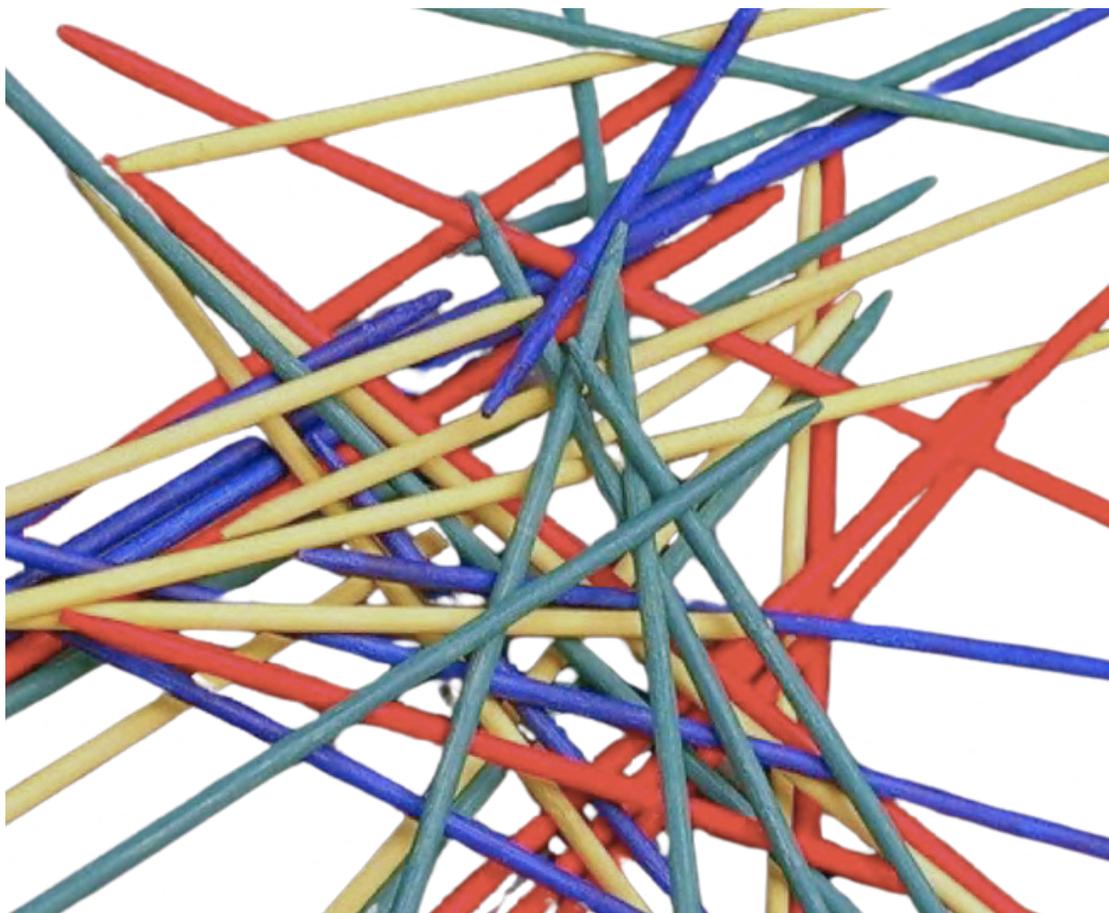
En México, la mancuerna entre clasismo y racismo es tan estrecha que a veces es difícil de separarla cuando vemos quiénes son los grupos con mayores desventajas en el país. El racismo en México se ha escondido detrás del clasismo haciendo difícil identificar cómo opera en la generación de las desigualdades e injusticias. Muchas veces lo que se ha explicado como mera desigualdad socioeconómica está atravesado por un racismo estructural, institucional y cotidiano, mismo que si no se visibiliza y se combate, la lucha contra la desigualdad social será insuficiente o parcial.

¿Cómo se cruza el racismo con la desigualdad social?



Reflexiones

El esquema de los palitos chinos sirvió para que las entidades filantrópicas identificaran varios aspectos que intervienen en construir las desigualdades sociales. Por ejemplo, el lugar de residencia, el acceso a una educación formal, el hablar una lengua distinta al español o el tener algún tipo de discapacidad muchas veces agrandan las brechas de desigualdad. En segundo lugar, la metáfora fue útil para entender cómo se configuran estas intersecciones: si uno quiere trabajar en un aspecto de la desigualdad necesariamente tiene que abordar otros factores con los que se toca. En el cruce de los factores que generan desigualdad, si se mueve uno de los palitos los otros se reacomodan necesariamente.



- Desplazamientos forzados
- Origen rural / urbano
- Centralización de los servicios
- Concentración de la riqueza
- Precarización laboral
- Acceso limitado a la salud, educación e información
- Trabajos no remunerados
- Sobrecarga de cuidados
- Dependencia económica
- Discriminación lingüística
- Discriminación por discapacidad
- Racismo epistémico

Las organizaciones filantrópicas que trabajan esta agenda en México promueven la sostenibilidad ambiental, la conservación de la biodiversidad y la mitigación de los efectos del cambio climático a través del financiamiento de proyectos de educación ambiental, protección del agua, flora y fauna, agricultura sostenible, gestión de residuos e implementación de energías renovables.

Vistos los territorios desde una óptica del racismo podemos identificar que existen geografías racializadas, en las que la vulnerabilidad de las poblaciones que las habitan a los efectos del cambio climático y la degradación ambiental se enfrentan desde una posición de desigualdad, misma que ha sido construida por factores históricos y estructurales de marginación y discriminación hacia grupos de personas que se han considerado inferiores, menos valiosos y prescindibles. Así, las múltiples dificultades que los eventos climáticos significan para las poblaciones

humanas en estas geografías se ven ampliadas y agravadas por el racismo estructural. Entre estos desafíos se encuentran la falta de acceso a recursos naturales esenciales como agua potable y alimentos; el desplazamiento forzado debido a la pérdida de tierras y a la mayor vulnerabilidad ante la contaminación y fenómenos climáticos extremos.

Cuando estas desigualdades no son tomadas en cuenta en la formulación de medidas frente a las crisis ambientales, se perpetúa el racismo ambiental. Este concepto se refiere a la carga desproporcionada que experimentan las comunidades indígenas, afrodescendientes y racializadas negativamente frente a la degradación ecológica. La crisis climática exagera las múltiples vulnerabilidades que los pueblos racializados enfrentan.



¿Cómo se cruza el racismo con la degradación ambiental?

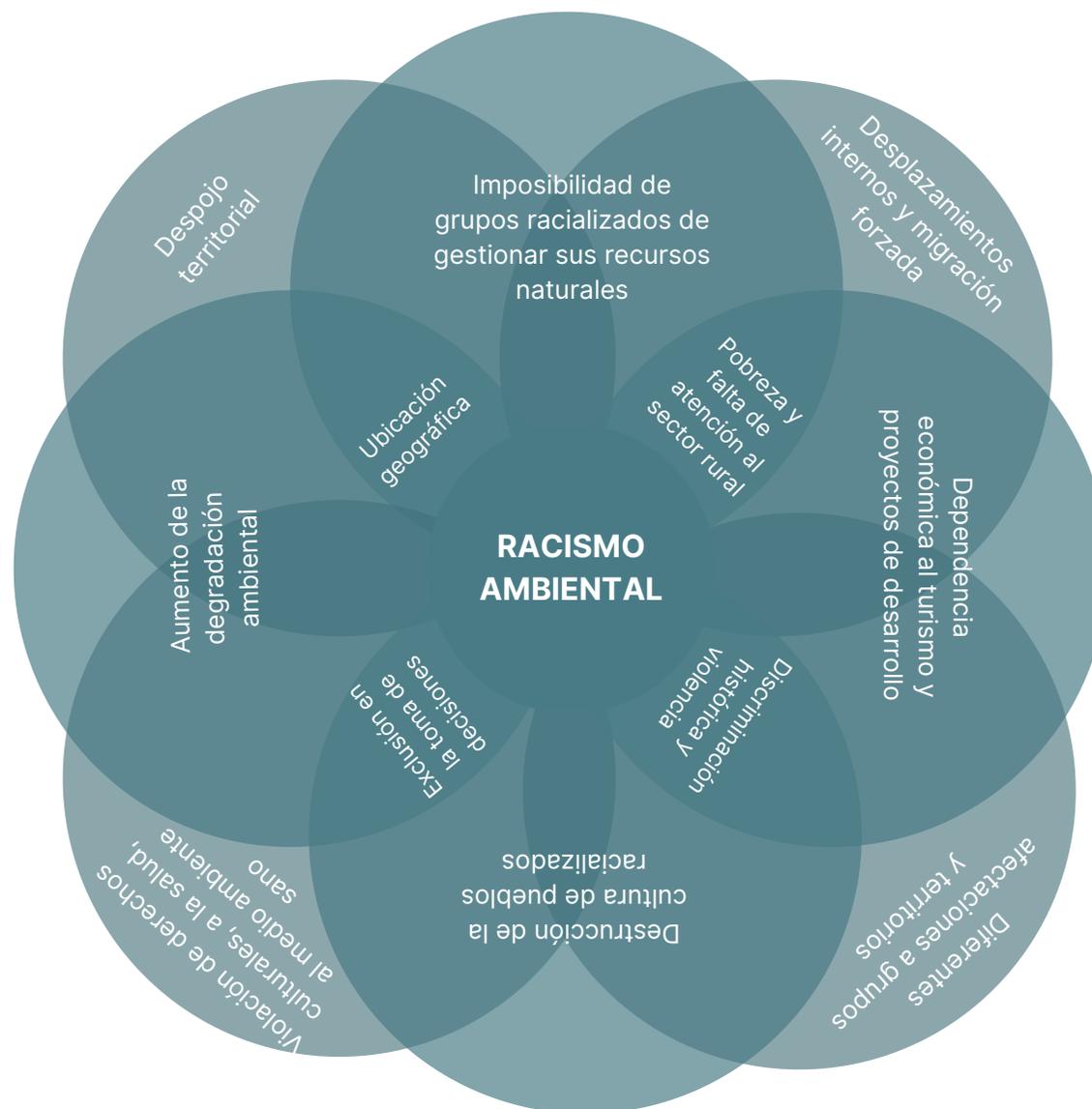


Reflexiones

El racismo y la degradación del medio ambiente y el cambio climático generan en su conjunto el fenómeno del racismo ambiental. Lo que se encuentra alrededor son las consecuencias del racismo ambiental y algunos factores que acrecientan sus impactos para las poblaciones que han sido racializadas como inferiores en México.

Los factores que acrecientan el racismo ambiental están más cerca del centro del esquema y las consecuencias más al exterior del mismo, generando diferentes afectaciones a grupos y territorios específicos.

Analizar las intersecciones entre el racismo y la agenda de cuidado al medio ambiente en la labor filantrópica es crucial para identificar factores que debemos atender para combatir tanto las causas como las consecuencias del racismo ambiental





03

Profundidades del racismo

El racismo se manifiesta de diversas maneras y niveles, anclándose cada vez más profundo en la estructura de la sociedad. En este sistema se articulan diferentes niveles que van desde el plano de las ideas, las actitudes y emociones, prácticas cotidianas e institucionales, ideologías, políticas y discriminaciones.

En esta actividad podrás identificar por medio de preguntas detonadoras las distintas expresiones del racismo por niveles de profundidad, considerando que estas dimensiones siempre actúan de forma simultánea y paralela.

¿Como se manifiesta el racismo?



Estereotipos

¿Qué ideas generalizadas tenemos sobre las personas y los grupos con los que trabajamos? (Positivas y negativas)

Prejuicios

¿Qué actitudes de agrado o desagrado automáticas o inconscientes tenemos hacia sobre las personas y los grupos con los que trabajamos? / ¿Hacia quiénes siento agrado y hacia quienes rechazo/ desconfianza?

Representaciones

¿Qué discursos transmitimos y fomentamos sobre las personas o grupos con los que colaboramos? (Textuales y visuales) / ¿Qué palabras usamos para hablar de los grupos vulnerables? / ¿Cómo los representamos en nuestra página web , redes sociales y otros medios de comunicación? / ¿Hay representación de la diversidad en los espacios donde nos desenvolvemos?

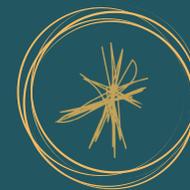
Acciones

¿Cómo afectan los estereotipos y prejuicios mis decisiones y las de la organización? / ¿cómo proponemos acciones, tomamos decisiones y buscamos consensos con las personas y organizaciones con las que colaboramos? / ¿Escuchamos y consideramos las necesidades y problemáticas expresadas por las poblaciones afectadas por el racismo? / ¿Qué podemos hacer diferente?

Discriminaciones

¿Qué criterios tenemos que representen un obstáculo para que ciertos grupos o personas accedan a nuestros servicios? / ¿Qué omisiones pueden volverse un obstáculo para que ciertos grupos o personas accedan a nuestros servicios? / ¿Qué acciones afirmativas tenemos para facilitar el acceso de ciertos grupos o personas a nuestros servicios?

¿Qué tan profundo está anclado el racismo?



Estereotipos

Los pueblos indígenas no saben qué es lo mejor para ellos.

Las personas no son capaces de administrar los recursos adecuadamente.

Los usos y costumbres pueden ser obstáculos para el “progreso”.

Las personas pobres son vulnerables como una condición innata o inherente.

Prejuicios

Paternalismo hacia los pueblos indígenas.

Desconfianza en la capacidad de las personas en el manejo de los recursos.

Necesidad de ayudar, sin conocer las causas de las problemáticas o el impacto real de las acciones.

Lástima y/o condescendencia hacia las personas en situación de vulnerabilidad.

Representaciones

Usar imágenes y fotos donde se represente a las personas en posición de recibir pasivamente.

Invisibilización de la diversidad cultural del país, especialmente de la población afroamericana.

Uso de imágenes sin consentimiento o consulta de cómo les gustaría a las personas ser representadas.

Uso reiterado de nociones como “vulnerable”, “necesitado”, “carenciado”, “beneficiado”, etc.

Acciones

Excluir a las poblaciones en la creación de los programas.

Control excesivo sobre el uso de los recursos.

Obviar las necesidades de las poblaciones o grupos.

Prácticas no participativas, verticales o lineamientos demasiado cerrados en convocatorias y proyectos.

Discriminaciones

Políticas de contratación excluyentes.

Barreras tecnológicas.

Violaciones al derecho de consulta indígena.

Falta de intérpretes a lenguas indígenas.

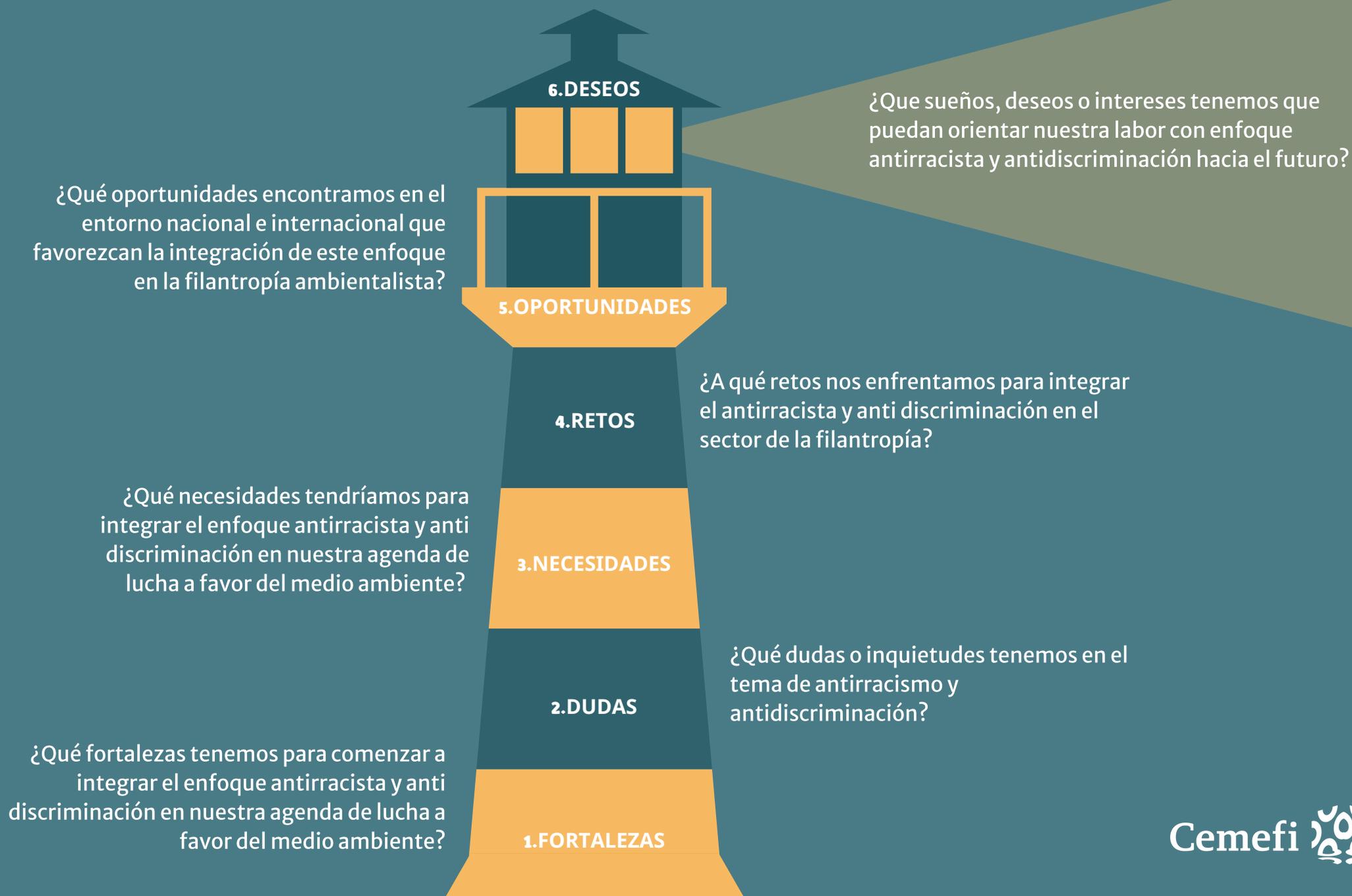
04

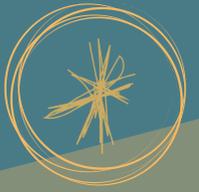
Faro del antirracismo

Para incorporar el enfoque antirracista en la agenda de trabajo de tu organización, sugerimos llevar a cabo un pequeño ejercicio de diagnóstico interno.

Inicien identificando las fortalezas que tienen para combatir el racismo. Suban por la escalera de un faro y en cada piso pregúntense por sus dudas e inquietudes; sus necesidades; los retos o barreras que enfrentan; y las oportunidades que el entorno les brinda para esta lucha. Finalmente, proyecten sus deseos y visiones para el combate del racismo en sus contextos de trabajo concretos.

Sube al faro del antirracismo





- Articularse a espacios de diálogo y aprendizaje nacionales e internacionales
- Conocer y adoptar agendas, protocolos y marcos normativos nacionales e internacionales
- Fortalecer la construcción de alianzas entre organizaciones
- Colaborar con organizaciones especializadas en el combate al racismo para dar seguimiento a estrategias conjuntas.

- Subsancar el desconocimiento sobre los problemas sociales y medioambientales.
- Profundizar en la comprensión de las comunidades indígenas y afrodescendientes para establecer relaciones respetuosas y efectivas.
- Sensibilizarse ante la diversidad cultural.
- Alcanzar un nivel homogéneo de entendimiento y sensibilidad al interior de las organizaciones en materia de racismo.
- Trascender la desarticulación que hay entre las organizaciones filantrópicas.
- Facilitar el acceso a convocatorias.

- Derechos humanos como eje transversal.
- Capital financiero disponible.
- Apertura a participar en espacios formativos y de reflexión.
- Programas y acciones concretas operando
- Escucha y atención a las necesidades de las personas y sectores con los que se trabaja.
- Voluntad y compromiso de aportar a la resolución de las problemáticas sociales.
- Alianzas activas entre las organizaciones.
- Experiencia acumulada en distintos campos.



- Aportar al antirracismo desde nuestros conocimientos y experiencia.
 - Alcanzar la profesionalización para contribuir activamente a la erradicación de las discriminaciones y el racismo en todas sus formas.
 - Crear un piso común de posicionamientos y nociones que sirva como base para la acción colectiva.
 - Aportar al desarrollo y fortalecimiento de las asociaciones civiles.
 - Mantener una postura constante de autocritica y reflexión.
 - Fomentar el intercambio de conocimientos.
 - Mantener siempre activa una agenda antirracista.
 - Diseñar canales de comunicación y espacios de trabajo más incluyentes.
 - Tejer una red de organizaciones comprometidas con el antirracismo.
 - Ser agentes de cambio y creadores de consciencia.
-
- Reconocer la existencia del racismo y la discriminación como punto de partida.
 - Ubicar a las organizaciones que tienen ejes de acción en la agenda del antirracismo.
 - Capacitar en antirracismo al interior de las organizaciones.
 - Construir reglamentos, códigos y manuales en materia de antirracismo.
 - Co-crear acciones de incidencia que se adecúen a los contextos.
 - Generar mecanismos de evaluación de los procesos internos para promover la autocritica.
 - Integrar a las organizaciones con las que trabajamos en la toma de decisiones.
-
- ¿Cómo generar consciencia antirracista con nuestros aliados?
 - ¿Cómo podemos incluir a las personas con las que trabajamos en la toma de decisiones?
 - ¿Qué cabos estamos dejando sueltos en nuestros ejes de acción?
 - ¿Cómo han abordado el antirracismo en otras organizaciones? ¿Qué podemos aprender de ellas?
 - ¿Cómo abordar la tensión entre el trabajo filantrópico y el trabajo de las empresas cuyo objetivo central es generar capital (y que muchas veces crea desigualdades)?

05

Caja de herramientas

Agrupamos las herramientas y/o estrategias de combate al racismo en cinco esferas por tipo de herramienta: 1. Visibilización del racismo y la inclusión de sectores afectados por éste; 2. Las potencialidades y necesidades del trabajo en colectivo y las alianzas; 3. Formación y la sensibilización continua; 4. Diseño y evaluación de convocatorias y proyectos con enfoque antirracista; y 5. Estrategias de financiamiento para cerrar brechas de desigualdad racista.

Las esferas no están organizadas por nivel de complejidad o pasos de un camino lineal, sino por tipos de instrumentos que se pueden poner en operación de forma conjunta y paralela, dependiendo de las necesidades y condiciones de tu organización, a manera de una caja de herramientas.



La visibilización abarca herramientas para identificar y nombrar cómo el racismo está presente en tu ámbito de trabajo, tanto al interior de tu organización como en las organizaciones o grupos con los que colaboras. La inclusión está relacionada al análisis de las políticas internas de reclutamiento, contratación o promoción de personas afectadas por el racismo.

PUNTOS PARA REFLEXIONAR



- Identificar si el racismo puede estar afectando tanto a su personal como a las poblaciones que buscan beneficiar.
- Analizar la diversidad de grupos con los que colaboran o con los que trabajan las organizaciones que financian ¿Quiénes son estas personas?
- Fomentar respeto y sensibilización hacia la diversidad cultural en México.
- Dar visibilidad a grupos que han sido históricamente marginados con particular énfasis en aquellos racializados como inferiores en México, es decir pueblos indígenas, afrodescendientes e migrantes.
- Considerar cómo representamos a estos grupos en los discursos y narrativas tanto textuales como visuales que se plasman en sus páginas web, redes sociales y otros materiales de trabajo usados al interior de su fundación.
- Pensar qué mecanismos existen para incorporar a los grupos con los que colaboramos en la toma de decisiones y planteamiento de líneas de acción. La inclusión no se limita a establecer cuotas rígidas de participación de ciertos grupos de personas.
- Analizar si se cuenta con códigos de ética antirracistas, así como mecanismos para recibir y atender quejas y denuncias por discriminaciones racistas.

Visibilización e inclusión



A continuación te presentamos las propuestas de estrategias antirracistas elaboradas por las 13 organizaciones que participaron en este proyecto.

VISIBILIZACIÓN

V1. Nombrar que el racismo existe y abrir espacios para reflexionar cómo se relaciona con los temas o enfoques que cada organización aborda institucionalmente. Identificar sus consecuencias y quiénes lo viven en contextos específicos.

V2. Hablar de las relaciones de poder entre las organizaciones filantrópicas y grupos con los que colaboran y/o apoyan.

V3. Crear imágenes, boletines, flyers y/o campañas que incluyan información sobre racismo y se difundan entre el personal de la organización y organizaciones aliadas.

V4. Analizar la página web y materiales de comunicación de la organización: evitar estereotipos de género, clase, etnicidad u origen. Evitar reproducir ideas e imágenes que ponen a las personas en situación de desventaja, necesidad, vulnerabilidad o recibiendo ayuda de manera pasiva.

V5. Usar imágenes reales de las personas y colectivos con los que colaboran, previamente consensuando su uso.

V6. Conocer a las poblaciones con las que colaboramos y/o buscamos apoyar. Recopilar información sobre ellas a través del criterio de auto adscripción.

V7. Construir códigos de ética en los que se definan los lineamientos de la colaboración desde una perspectiva antirracista y de no discriminación. Éstos se pueden realizar en conversación con las organizaciones aliadas.



INCLUSIÓN

- I1. Escuchar las voces de las organizaciones con las que colaboran y/o apoyan: cuáles son sus problemáticas, qué hacen para atenderlas, cómo quieren hablar de su trabajo y representarlo.
- I2. Representar la diversidad humana considerando los contextos culturales, sin atender a cuotas de inclusión rígidas. Hacer uso de las conmemoraciones nacionales e internacionales para visibilizar sectores diversos de las poblaciones con las que colaboramos.
- I3. Eliminar criterios y sesgos racistas o clasistas en políticas de reclutamiento, contratación, promoción y compensación.
- I4. Promover la diversidad de género, étnica, lingüística, nacional, etaria, entre otras, entre el personal de la organización y en especial en posiciones de liderazgo.
- I5. Diseñar protocolos para atender quejas y denuncias de discriminación y racismo.



Trabajo en colectivo y alianzas



Las herramientas de trabajo colectivo y alianzas nos invitan a pensar en conjunto para desarrollar estrategias, lineamientos y buenas prácticas que podemos impulsar de la mano de otras fundaciones de segundo nivel interesadas en el combate al racismo y/o con organizaciones de base dedicadas a dichas luchas.

PUNTOS PARA REFLEXIONAR



- ¿Cómo podemos beneficiarnos del trabajo colectivo y las alianzas para impulsar el enfoque antirracista y antidiscriminación en nuestra fundación?
- Reflexionar acerca de la sistematización de buenas prácticas que combaten las discriminaciones y el racismo al interior de nuestra organización.
- Abrir espacios para compartir buenas prácticas entre fundaciones de segundo nivel y organizaciones de primer nivel.
- ¿Cómo acercarnos a organizaciones de base que luchan contra el racismo desde distintas aristas, especialmente si se vinculan a nuestra agenda de trabajo?
- Identificar agendas internacionales y nacionales de lucha contra el racismo, como punto de partida para identificar alianzas posibles y necesarias
- ¿Cómo darle continuidad y sostenibilidad al trabajo colectivo para luchar contra el racismo?

Trabajo en colectivo y alianzas



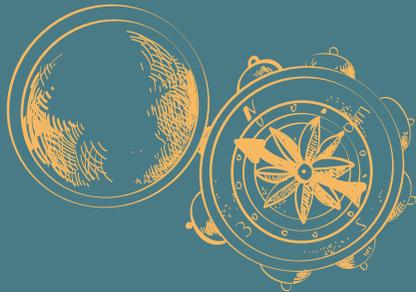
A continuación te presentamos las propuestas de estrategias antirracistas elaboradas por las 13 organizaciones que participaron en este proyecto.

- A1. Buscar alianzas con organizaciones dedicadas a la lucha antirracista y/o lideradas por personas de grupos que han sido racializados como inferiores.
- A2. Construir en conjunto un directorio de organizaciones que combatan el racismo y orientar convocatorias y financiamientos para éstas.
- A3. Generar conciencia entre los aliados financieros para que comprendan la importancia de sumarse a una agenda antirracista.
- A4. Sistematizar buenas prácticas y herramientas para incorporar el combate al racismo y la discriminación a sus agendas de trabajo, y compartirlas con otras organizaciones filantrópicas.
- A5. Construir y sostener espacios de articulación, intercambio, reflexión y acción sobre antirracismo y filantropía (como es el caso de Cemefi).
- A6. Organizar espacios de reflexión y acción antirracistas relacionados con agendas específicas o transversales: derechos humanos, economía social, cultura de paz, equidad de género, salud, medio ambiente, etc.
- A7. Crear alianzas con el sector académico y sociedad civil para la formación, sensibilización y desarrollo de estrategias antirracistas adecuadas a su agenda de trabajo.



Las herramientas de formación nos ayudan a identificar nuestras fortalezas y necesidades de información, sensibilización, aprendizaje sobre temas de racismo y discriminaciones, y cómo se vinculan con nuestra agenda de trabajo.

PUNTOS PARA REFLEXIONAR



- ¿Con qué espacios de formación, reflexión y sensibilización contamos y cuáles podríamos construir?
- ¿Nos encontramos en un piso común respecto a nuestra comprensión del racismo y otras discriminaciones que nos interesa atender?
- ¿Cómo podemos socializar información de manera efectiva y útil dentro de nuestra organización?
- ¿Qué herramientas concretas necesitamos para incluir el enfoque antirracista y antidiscriminación en el trabajo en nuestras fundaciones? ¿Cómo aprender a aplicarlas?
- ¿Qué podemos y/o necesitamos hacer hacia dentro de nuestra organización para tener una formación más integral en la temática del racismo y su combate?
- ¿Qué podemos y/o necesitamos hacer en colectivo (de la mano de otras organizaciones, fundaciones y grupos con los que colaboramos) para tener una sensibilización compartida respecto a la importancia del racismo y el antirracismo en la filantropía?

Formación



A continuación te presentamos las propuestas de estrategias antirracistas elaboradas por las 13 organizaciones que participaron en este proyecto.

F1. Realizar un diagnóstico para identificar de dónde parten, cuáles son sus necesidades y avanzar hacia la construcción de un piso común de conocimientos al interior de su organización.

F2. Sensibilizar y capacitar a través de cursos y talleres al personal de su organización sobre prejuicios, estereotipos y racismo. La formación debe ser un proceso interno permanente y sostenible en el tiempo, que se ajuste a las dinámicas de trabajo y necesidades de su organización.

F3. Formarse en colectivo a través de intercambios de experiencias y buenas prácticas que combaten las causas y consecuencias del racismo.

F4. Compartir de manera efectiva información útil y herramientas concretas para aplicar estrategias antirracistas, aterrizadas a contextos específicos y el quehacer del día a día de su organización.

F5. Crear espacios seguros para compartir experiencias, vivencias, buenas y malas prácticas, más allá del conocimiento teórico, y con aterrizaje a la vida diaria de su organización.

F6. Sensibilizar a personas voluntarias, proveedores y organizaciones aliadas. Establecer la no discriminación como un criterio indispensable para ser parte del trabajo de su organización.

F7. Involucrar a personas expertas y organizaciones antirracistas en la revisión de programas, bases, convocatorias, entre otros materiales.

Convocatorias y programas



Las herramientas antirracistas y antidiscriminación aplicadas al área de convocatorias y programas se relacionan con el fomento de acciones orientadas a apoyar a grupos que han sido racializados; y orientadas al combate al racismo y las discriminaciones asociadas en México. Esta esfera apela a las fundaciones, ya sea que emitan convocatorias, hagan invitaciones directas y /o que implementen programas de primera mano.

PUNTOS PARA REFLEXIONAR



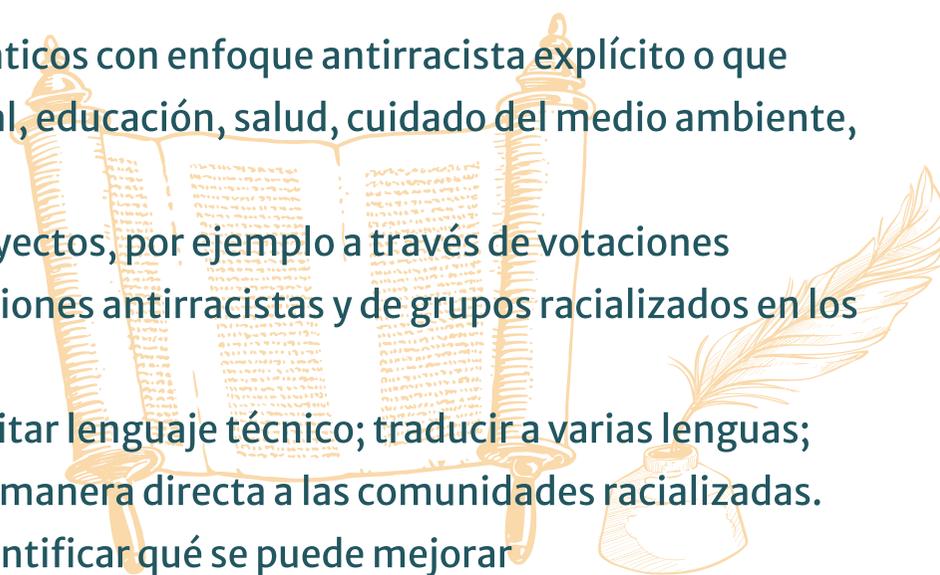
- ¿Por qué priorizamos las líneas de acción estratégicas de nuestra fundación? ¿Cómo podemos incluir el antirracismo entre estas estrategias?
- ¿Qué criterios usamos para definir los grupos que buscamos apoyar o financiar?
- Reflexionar sobre las posibilidades de apoyar a organizaciones que combaten el racismo y la desigualdad.
- Analizar qué criterios, estrategias y metodologías podemos implementar para desarrollar actividades, programas o proyectos que combatan al racismo y también que apoyen a grupos que han sido racializados como inferiores en México.
- Esta esfera incluye no solo el diseño de estas convocatorias o proyectos sino también las estrategias de seguimiento y evaluación.

Convocatorias y programas



A continuación te presentamos las propuestas de estrategias antirracistas elaboradas por las 13 organizaciones que participaron en este proyecto.

- C1. Desarrollar actividades, programas y/o proyectos que combatan el racismo y/o que trabajen en favor de la igualdad de grupos que han sido racializados como inferiores y discriminados por ello.
- C2. Hacer diagnósticos, diseños, implementaciones y evaluaciones participativas, que involucren a las organizaciones y grupos de personas a quienes van dirigidos los proyectos. Las voces y experiencias de las personas racializadas como inferiores han sido poco valoradas; tomarlas en cuenta es una acción antirracista.
- C3. Diseñar los criterios e indicadores de planificación y evaluación de manera conjunta con las organizaciones y grupos de personas a quienes van dirigidos los proyectos, y según lo que éstas consideren que tiene mayor impacto o es más relevante para su quehacer.
- C4. Diseñar proyectos y convocatorias donde se definan ejes temáticos con enfoque antirracista explícito o que sean transversales a otras temáticas de interés: diversidad cultural, educación, salud, cuidado del medio ambiente, equidad de género, entre otras.
- C5. Fomentar la transparencia en los procesos de selección de proyectos, por ejemplo a través de votaciones participativas y de incluir las opiniones de miembros de organizaciones antirracistas y de grupos racializados en los comités de personas expertas.
- C6. Elaborar convocatorias y procesos de aplicación accesibles: evitar lenguaje técnico; traducir a varias lenguas; difundir convocatorias en medios no digitales y hacerlas llegar de manera directa a las comunidades racializadas.
- C7. Evaluar continuamente los proyectos y convocatorias para identificar qué se puede mejorar y cómo profundizar poco a poco en el antirracismo.





Las herramientas de financiamiento nos invitan a reflexionar en cómo otorgamos apoyos económicos y cómo podemos incluir el enfoque antirracista y antidiscriminación para simplificar esas formas de financiamiento, mejorar procesos, trámites y plazos para que los recursos lleguen con mayor facilidad a los grupos históricamente racializados en México

PUNTOS PARA REFLEXIONAR



- Reflexionar acerca de si nuestros apoyos económicos en especie o de formación llegan a los grupos mayormente afectados por el racismo en nuestro país.
- ¿Qué barreras tienen los grupos racializados para acceder a financiamientos de sus propios proyectos independientemente de si se centran en el combate al racismo?
- Pensar en qué tipo de apoyos otorgamos y cuáles se requieren para aportar a la lucha contra el racismo: financieros, en especie u otros (asesoría, capacitación, etc.)

Financiamiento y recursos



A continuación te presentamos las propuestas de estrategias antirracistas elaboradas por las 13 organizaciones que participaron en este proyecto.

R1. Buscar estrategias de financiamiento flexible para asegurar que los recursos se adapten a las necesidades de las organizaciones apoyadas, sin etiquetarlos estrictamente, dando mayor libertad de uso en lo que requieran y según su forma de trabajo.

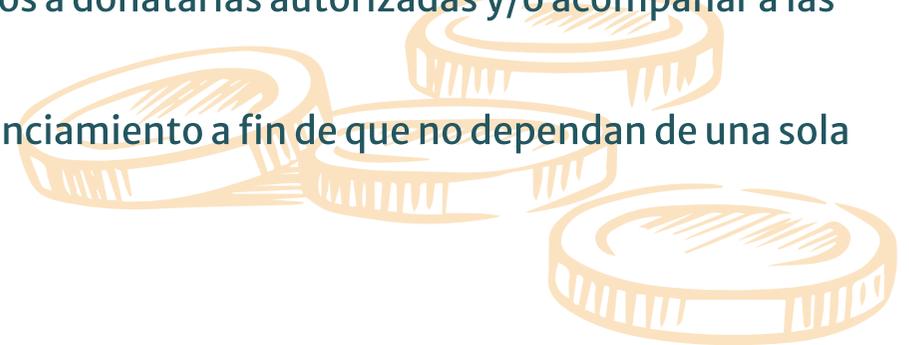
R2. Financiar lo que ya vienen haciendo las organizaciones y no hacerles cambiar de objetivos para ajustarse a rubros etiquetados de manera rígida.

R3. Financiamiento multianual a fin de garantizar mayor sostenibilidad de los proyectos que apoyan.

R4. Simplificar trámites administrativos, solicitudes de documentación, reportes e informes, a fin de generar menor carga de trabajo en las organizaciones financiadas.

R5. Ampliar el acceso a los financiamientos: no limitar los recursos a donatarias autorizadas y/o acompañar a las organizaciones para que obtengan dicha figura.

R6. Apoyar a las organizaciones a diversificar sus fuentes de financiamiento a fin de que no dependan de una sola fundación o a un sólo tipo de fondos.





06

Hoja de ruta

En esta sección les presentamos una posible ruta para poner en práctica algunas de las herramientas antirracistas.

En el mapa podrán ver que cada uno de los pasos está vinculado números específicos de la caja de herramientas.

Hoja de ruta

A continuación te presentamos las instrucciones para navegar por nuestra propuesta de hoja de ruta. Recuerda que este es solo un mapa posible y que cada organización puede trazar su propia hoja de ruta en el camino de la lucha antirracista.

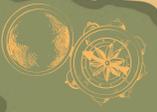
1. Recomendamos iniciar por la incorporación de algunas herramientas de sensibilización y capacitación, siempre nutridas del trabajo en red con el objetivo de compartir buenas prácticas y aportes de otras organizaciones, de personas expertas de la academia y organizaciones de carácter antirracista.
2. Un primer momento de sensibilización permite visibilizar el racismo, sus expresiones y sus consecuencias concretas en el área de trabajo de cada organización. La visibilización del racismo se nutre en gran medida de las voces, experiencias y deseos de las organizaciones y/o colectivos con los que colaboran o buscan apoyar.
3. Así se puede proceder a un trabajo de autodiagnóstico interno para analizar prácticas (e identificar buenas prácticas), políticas de inclusión, las representaciones en página web y materiales de trabajo, así como revisar código de ética y protocolos de acción antidiscriminación.
4. Habiendo identificado varios puntos en el proceso de autodiagnóstico, pueden volverse a analizar el diseño, la implementación y la evaluación de las convocatorias y proyectos. Este paso también debe nutrirse de estrategias y métodos participativos de diseño de proyectos, criterios e indicadores.
5. En relación al paso anterior se deben considerar las estrategias adecuadas de financiamiento y obtención de recursos.



1

Sensibilizar y capacitar
Compartir buenas prácticas
Vincularse con la academia y organizaciones antirracistas

 F2,A1, A5, A7



2

Visibilizar el racismo y su relación con los temas de cada agenda

 V1



3

Autodiagnóstico: Buenas prácticas, Políticas de inclusión, Página web y representaciones visuales, Código de ética y Protocolo antirracista

 V5, V6, V9, 12, 13, 14



Alianzas con organizaciones

 I1, A1,

Diseño de proyectos, criterios e indicadores de manera participativa

 C2, C3, C5



4

Diseño, implementación y evaluación participativa de convocatoria y proyectos con enfoque antirracista

 C1,C4, C6, C7



5

Financiamiento flexible y accesible para organizaciones antirracistas y/o racializadas como inferiores

 R1, R2, R3, R4, R5, R6





07

Referencias

En esta sección se presentan las fuentes utilizadas para elaborar esta guía, así como una selección de materiales complementarios que profundizan en los temas tratados.

Bibliografía recomendada

CEFIS, Centro de Filantropía e Inversiones Sociales (2020.) Hacia el Fortalecimiento de la Filantropía Institucional en América Latina. Santiago de Chile: CIS – UdeSA / AFE – Colombia / Alternativas & Capacidades – México / CIUP – Perú / CEFIS – Universidad Adolfo Ibáñez.

Cruz Rosel, María de los Ángeles, José Antonio Aguilar Contreras, Marisol Aguilar Contreras y Otto Cuauhtémoc Castillo González (coordinadores) (2024). ¿Team calor? Racismo ambiental y migración. Observatorio de racismo en México y Centroamérica.

Gall, Olivia, Eugenia Iturriaga, Diego Morales y Jimena Rodríguez (2022). El Racismo. Recorridos conceptuales e históricos. Ciudad de México: UNAM/Conapred.

Iturriaga, Eugenia y Jaime López Reyes (2022), coordinadores. Pueblos indígenas frente al racismo mexicano. Caja de herramientas para identificar el racismo en México II. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Iturralde Nieto, Gabriela y Eugenia Iturriaga (2018) coordinadoras. Caja de herramientas para identificar el racismo en México. Ciudad de México: Contramarea editorial.

Kendi, Ibram X. (2019). How to be an antiracist. New York: One World.

UNESCO y Cemefi. (2025). Transformar Prácticas: Diagnóstico y Hoja de Ruta para Avanzar el Antirracismo en la Filantropía mexicana. UNESCO.





Cemefi