

# EXTRA BOLD

**un manual  
feminista  
inclusivo  
antirracista  
y no binario  
para el  
diseño  
gráfico**

**ELLEN LUPTON  
FARAH KAFEI  
JENNIFER TOBIAS  
JOSH A. HALSTEAD  
KALEENA SALES  
LESLIE XIA  
VALENTINA VERGARA**

**GG**

Título original: *Extra Bold, a feminist, inclusive, anti-racist, nonbinary field guide for graphic designers*. Publicado originalmente en 2021 por Princeton Architectural Press, Nueva York.

Revisión de estilo: Cristina Lizarbe  
Edición a cargo de María Serrano

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La Editorial no se pronuncia ni expresa ni implícitamente respecto a la exactitud de la información contenida en este libro, razón por la cual no puede asumir ningún tipo de responsabilidad en caso de error u omisión.

© 2021 Ellen Lupton, Jennifer Tobias, Josh Halstead, Leslie Xia, Kaleena Sales, Farah Kafei y Valentina Vergara  
© de la edición castellana:  
Editorial GG, SL, Barcelona, 2023  
© de la traducción: Álvaro Marcos, 2022

ISBN: 978-84-252-3378-4 (PDF digital)  
[www.editorialgg.com](http://www.editorialgg.com)

Editorial GG, SL  
Vía Laietana, 47 3.º 3.ª, 08003 Barcelona,  
España. Tel. (+34) 933 228 161

PRODUCTORA | Ellen Lupton  
ILUSTRADORA PRINCIPAL | Jennifer Tobias  
EDITORA | Sara Stemen  
CONSULTORA EDITORIAL | DIVERSIDAD, EQUIDAD  
E INCLUSIÓN | Nirmala Nataraj  
DISEÑO DEL LIBRO | Ellen Lupton  
DISEÑO DE CUBIERTA | Shivani Parasnis  
TIPO DE LETRA PRINCIPAL | NEW RAIL ALPHABET  
Margaret Calvert & A2-Type

#### TIPOS DE LETRA INCLUIDOS:

AMPERSANDIST | Lynne Yun  
BAYARD | Tr. Seals  
CAPUCINE | Alice Savoie  
CONFITERIA | Julieta Ulanovsky  
CHARVET | Kevin Karanja  
CHOLLA | Sibylle Hagmann  
ERNESTINE ECKSTEIN | Nat Pyper  
ESCALATOR | Jesse Ragan  
FILOSOFIA | Zuzana Licko  
G.B. JONES | Nat Pyper  
GILBERT | Justin Au  
GLYPH WORLD | Leah Maldonado  
HALYARD DISPLAY | Joshua Darden  
INJURIAL | Sandrine Nugue  
KARBID | Verena Gerlach  
KOPIUS | Sibylle Hagmann  
LACA | Joana Correia  
MAGASIN | Laura Meseguer  
MANDEVILLA | Laura Worthington  
MARTIN WONG | Nat Pyper  
ODILE | Sibylle Hagmann  
PASSENGER SANS | Sabina Kipará & Diana Ovezea  
PIROUETTE | Shivani Parasnis  
QUAT | Ani Dimitrova  
ROBERT FORD | Nat Pyper  
STONEWALL 50 | Bobby Tannam & Feeld  
TRADE GOTHIC DISPLAY | Lynne Yun  
WOMEN'S CAR REPAIR COLLECTIVE | Nat Pyper  
ZANGEZI SANS | Daria Petrova  
ZUMBA | Ekaterina Burtseva

**extra  
bold**  
un manual  
feminista  
inclusivo  
antirracista  
y no binario  
para el  
diseño  
gráfico

ELLEN LUPTON  
FARAH KAFEI  
JENNIFER TOBIAS  
JOSH A. HALSTEAD  
KALEENA SALES  
LESLIE XIA  
VALENTINA VERGARA

**GG**

# índice

---

4—acerca de este libro

## 8—teoría

- 10—feminismo
- 12—racismo sistémico
- 14—antirracismo
- 16—interseccionalidad
- 21—igualdad frente a equidad
- 24—voz | kristy tillman
- 26—dar clase de diseño
  - a personas negras
- 30—te presentamos a
  - la norma mítica
- 34— *mansplaining* y
  - otros *'splainings*
- 36—teoría de la discapacidad
- 42—este cuerpo es valioso
- 43—el club antiescaleras
- 44—voces | shannon finnegan
  - y aimi hamraie
- 48—aprendizaje encarnado
- 52—se va contigo
- 53—vida | sugandha gupta
- 54—madre ciborg
- 58—estructuras binarias
- 62—terminología de sexo y género
- 64—binarismo tipográfico
- 72—*a queer year of love letters*
- 74—voz | shivani parasnis
- 76—voz | tré seals

## 78—historia

- 80—mapear la historia
- 86—vida | yolande bonhomme
- 87—vida | ann smith franklin
- 88—vida | sojourner truth
- 89—vida | william wells brown
- 90—vida | angel de cora
- 92—vida | anni albers
- 96—vida | charlotte perriand
- 100—vida | feminismo en india
- 102—vida | ed roberts
- 103—vida | neil marcus
- 104—símbolo internacional
  - de accesibilidad
- 108—cronología | historia *queer*
- 112—vida | walt whitman
- 113—vida | ruth ellis
- 114—vidas | claude cahun
  - y marcel moore
- 116—vida | susan sontag
- 117—vida | willi smith

- 118—**trabajo**
- 120—prácticas
- 122—voz | tanvi sharma
- 124—arrancar
- 128—voz | farah kafei
- 130—voz | valentina vergara
- 132—líderes del diseño
- 134—voz | amy lee walton
- 136—voz | elaine lopez
- 138—voz | irene pereyra
- 140—voz | leslie xia
- 142—voz | njoki gitahi
- 144—voz | sabrina hall
- 146—voz | shira inbar
- 148—lugares de trabajo
- 152—trabajar desde casa
- 156—brecha salarial
- 158—contratar con atención  
a la diversidad
- 162—¿y las personas negras  
del mundillo del diseño?
- 166—la discriminación
- 168—maternidad, paternidad  
y trabajo
- 170—salir de armario
- 174—transparencia salarial
- 176—estrategias de salida
- 180—el emprecariado
- 182—desigualdad  
y autoconfianza
- 188—cuidados emocionales
- 192—seguridad psicológica
- 196—dar y recibir crédito
- 198—mentorías
- 202—cartas de motivación
- 204—presentaciones
- 208—presencia *online*  
y redes sociales
- 210—autoedición
- 212—activismo
- 214—consejos para  
principiantes
- 217—índice analítico

MAY THIS CRISIS  
DISMANTLE  
ALL OF OUR  
FAULTY  
ASSUMPTIONS  
AND FORCE US INTO  
NEW TERRAIN

DR AISHA AHMAD

En marzo de 2018, Farah Kafei y Valentina Vergara organizaron una muestra de mujeres diseñadoras en el Pratt Institute de Brooklyn (Nueva York). De allí salió la idea de hacer este libro. Kafei y Vergara, que por aquel entonces estaban acabando un máster de diseño en esa institución, encontraban frustrante que el programa estuviera tan centrado en roles masculinos y de raza blanca, a pesar de la diversidad étnica y racial del Pratt y de que la mayoría de las estudiantes del centro son mujeres.

Durante la jornada de inauguración de la exposición, organizaron una mesa de debate a la que invitaron a varias diseñadoras para que hablaran de su experiencia laboral en la industria. El auditorio se llenó de gente, de diferentes partes de la propia ciudad e incluso de más lejos y, en el turno de preguntas, numerosas diseñadoras tomaron la palabra para hablar de sus esperanzas y sus preocupaciones como mujeres, inmigrantes o personas transgénero que comenzaban una carrera en el sector creativo. En general, echaban en falta herramientas que les permitieran desarrollar una práctica del diseño que fuera sostenible e inclusiva.

Animada por la energía que se creó en la sala, Ellen Lupton se acercó a Kafei y Vergara y les propuso colaborar en la edición de un libro. *Extra Bold* comenzó a gestarse esa misma tarde y no dejó de crecer desde ese momento. Con el tiempo, el proyecto reunió a todo un equipo. La artista y académica Jennifer Tobias ha creado para el libro decenas de ilustraciones y ha escrito sobre temas distintos, desde las cuestiones políticas del espacio de trabajo hasta la vida y obra de diseñadores y diseñadoras marginados. Leslie Xia, directora artística residente en Nueva York y graduada en el Maryland Institute College of Art (MICA), ha hablado de su experiencia como diseñadora racializada, *queer* y divergente de género. Kaleena Sales, catedrática de la Tennessee State University, escribe sobre la experiencia de impartir clases de diseño a personas negras y explora algunos conceptos teóricos vinculados con el racismo estructural y la equidad en el ámbito del diseño. El diseñador, educador y defensor de los derechos de las personas con discapacidad Josh A. Halstead aborda cuestiones relacionadas con el diseño y la accesibilidad. Kafei y Vergara han entrevistado a un gran número de diseñadores y diseñadoras, han compartido su experiencia como mujeres jóvenes que empiezan en esta profesión y han aportado en todo momento su opinión sobre la estructura y la voz narrativa del libro, así como sobre su estilo visual. Lupton ha aprovechado su experiencia editorial para producir el libro y conseguir entrevistas, textos, proyectos, cronologías, familias tipográficas y otros materiales de las numerosas personas que han colaborado en él.

¿Qué contiene este libro? *Extra Bold* es una mezcla de teoría, historia y consejos útiles. Libro de texto, pero también cómic, fanzine, manifiesto, guía de supervivencia y manual de autoayuda, *Extra Bold* está lleno de voces e historias que no figuran en otros manuales ni publicaciones que ofrecen panorámicas sobre el diseño. Pragmático y crítico a la vez, el libro explora tanto las estructuras de poder que rigen la sociedad como formas de desenvolverse en ellas. Los ensayos que contiene vinculan enfoques teóricos sobre feminismo, racismo, discapacidad y pensamiento binario con personas y prácticas reales. Las tipografías empleadas, las biografías y las entrevistas reflejan las ideas y el trabajo de personas que han sido marginadas por el sexismo, el racismo, el capacitismo y otras formas de exclusión.

Lo que empezó como un libro feminista se convirtió pronto en algo mucho más amplio. *Extra Bold* está diseñado para todo el mundo, lectoras y lectores cis, trans, intersexuales, *queer*, de género neutro o no binario, personas con discapacidad, personas de etnias y razas diversas, con diferente poder adquisitivo y diferente acceso a los privilegios sociales. El libro está escrito principalmente desde el punto de vista de unas diseñadoras que desarrollan su práctica profesional en Estados Unidos y que también se han formado como tales, entera o parcialmente, en dicho país. Las ideas que aquí se debaten resultarán pertinentes en diferente medida para personas que trabajan en el ámbito del diseño o que se están formando para ello en otras partes del mundo.

La gente comienza sus carreras profesionales con historias personales muy diferentes a sus espaldas. Esa experiencia previa afecta a lo que sabemos, a la forma que tenemos de trabajar, así como a los diferentes talentos —y sesgos— que desarrollamos (y que aplicamos en nuestro trabajo). Quienes ocupan posiciones de autoridad en la docencia o en el ámbito laboral, como el profesorado o los puestos de dirección, ostentan un poder explícito, pero eso no quiere decir que entre quienes ocupan una posición de “pares” con sus compañeros y compañeras no existan también desequilibrios. Cuando tienes referentes históricos en los que verte reflejada, ganas poder. Cuando de ti se espera que triunfes, ganas poder. Las herramientas, la información y los espacios que se adecúan a nuestros cuerpos y nuestras mentes confieren poder. Y todas las personas pueden emplear su poder para amplificar otras voces y romper los patrones de la desigualdad.

Quienes hemos participado en este libro queremos dar las gracias a todas las personas que han contribuido a traernos hasta aquí: nuestros profesores y profesoras, nuestras amistades, estudiantes, familiares,

antepasados, quienes nos han ofrecido su mentoría, quienes han editado y publicado nuestros textos... Estamos en deuda con las generaciones de escritoras, diseñadores, activistas y pensadores cuyas ideas celebramos en estas páginas. Producir este libro nos ha obligado a aprender muchísimo unas de otras. No solo hemos estudiado teorías e historias que nos resultaban nuevas, sino que hemos trabajado en equipo, hemos confiado mutuamente. Queremos daros las gracias por vuestro tiempo y vuestra atención a quienes leáis este libro. Esperamos que os guste, que le deis uso y que lo hagáis vuestro.

## autoras

ELLEN LUPTON  
 FARAH KAFEI  
 JENNIFER TOBIAS  
 JOSH A. HALSTEAD  
 KALEENA SALES  
 LESLIE XIA  
 VALENTINA VERGARA

## han colaborado (con imágenes, textos, entrevistas...)

ADOLPHE QUETELET	FREERANGE FUTURE	RAVYN MCCOLLINS
AI HASEGAWA	GARY ROBINSON	ROBERT WECHSLER
AIMI HAMRAIE	HANK WILLIS THOMAS	ROGER PEET
AKSHITA CHANDRA	HANNAH SOYER	RUTH ELLIS
ALEJANDRO BATRES	HATEM IMAM	SABRINA HALL
ALFRED H. BARR JR.	HEATHER ABBOTT	SARA TORRES
AMY LEE WALTON	IRENE PEREYRA	SARAHGRAPHIX
ANASTASIA COLLINS	JARED ERONDU	SEAN-KIERRE LYONS
ANDY CAMPBELL	JENNIFER WHITE-JOHNSON	SHAINA GARFIELD
ANGEL DE CORA	JEROME HARRIS	SHANNON FINNEGAN
ANN SMITH FRANKLIN	JIMINIE HA	SHIRA INBAR
ASH HIGHFILL	JOHN BERRY	SHIVANI PARASNIS
BARBARA KRUGER	JUNOT DÍAZ	SILAS MUNRO
BEN WARNER	KAYLA WORKMAN	SKY CUBACUB
BOBBY GHOSHAL	KIM GOODWIN	SOJOURNER TRUTH
BOBBY TANNAM	KRISTY TILLMAN	STEPHANIE BORGOVAN
BRIAN JOHNSON	MARCEL MOORE	STEVEN HELLER
CARLY AYRES	MARY MATHIS	SUGANDHA GUPTA
CHRISTINE SUN KIM	MAURICE CHERRY	TANVI SHARMA
CLAUDE CAHUN	MAYA MOUMNE	THOMAS CARPENTIER
DAMYR MOORE	MOREL DOUCET	TOM OLIN
DECONG MA	NAT PYPYER	TRÉ SEALS
ELAINE LOPEZ	NATASHA JEN	WALT WHITMAN
ELIZABETH GUFFEY	N'DEYE DIAKHATE	WILLIAM WELLS BROWN
EMILY WATLINGTON	NEIL MARCUS	YOLANDE BONHOMME
ERNST NEUFERT	NJOKI GITAH	
FIRMIN DIDOT	PAULA SCHER	
FRANCESCO GRIFFO	POLYMODE	

**TEORÍA**

Construir un mundo más justo requiere lucha y también debate. Con el tiempo, garantizar los derechos de algunas personas ha acabado implicando la exclusión de otras. Quienes trabajamos en el diseño gráfico producimos representaciones de la sociedad y podemos ayudar a facilitar el acceso a la información y las ideas. Pero, al final, ¿quiénes son las personas que terminan viéndose representadas? ¿Quién consigue tener acceso? Si bien los principios eurocéntricos del diseño moderno fueron concebidos en su momento como herramientas igualitarias destinadas a fomentar el progreso social, sirvieron para invisibilizar las diferencias entre las gentes de todo el planeta. De hecho, es fuera de los preceptos de la teoría del diseño occidental donde están floreciendo hoy metodologías y puntos de vista alternativos. Quienes están desarrollando el diseño inclusivo son personas con identidades, procedencias y habilidades muy diversas.

**El feminismo defiende la igualdad entre las personas de distintos géneros. Históricamente, las feministas han luchado para conseguir derechos sociales y económicos tanto para ellas como para otras personas. Cualquiera puede ser feminista, ya sea hombre o mujer; queer o hetero; cisgénero, transgénero o divergente de género.**

**Las estructuras sociales han oprimido a algunos grupos en función de su identidad de género y su orientación sexual. Estas estructuras se ven reforzadas por las leyes, la educación, los medios, las prácticas de los empleadores, las creencias religiosas, los estándares de belleza, las costumbres locales, los tipos de crianza y una infinidad de interacciones cotidianas. Las feministas tratan de configurar nuevos patrones y prácticas cuestionando y desafiando esas jerarquías sociales.**

**De la misma manera que cualquier persona puede ser feminista, sin importar su identidad de género u orientación sexual, cualquiera puede también rechazar el feminismo. Algunas de las voces más críticas con los derechos reproductivos, el del aborto y los del colectivo LGTBI, por ejemplo, han sido mujeres. En todas partes del mundo existen personas de todos los géneros que creen firmemente que existe un fundamento biológico o religioso que justifica la subordinación de las mujeres y el castigo de quienes no se someten a los roles de género normativos.**

El significado del feminismo siempre ha estado en disputa. Durante el siglo XIX las mujeres blancas dominaron el movimiento. Las feministas blancas excluyeron a las mujeres racializadas, aduciendo que la igualdad de género y la igualdad racial eran batallas independientes. Las mujeres afroamericanas rechazaron este punto de vista. Frances Ellen Watkins Harper (1825-1911) fue una destacada poeta y activista antiesclavista nacida en Baltimore que perteneció a la efervescente comunidad de personas negras libres y con estudios que existía en aquella ciudad. Publicó su primer libro de poesía en 1849. Su discurso de 1866, "We Are All Bound Up Together", preparó el terreno para lo que hoy se conoce como "interseccionalidad". En él, Harper afirmaba: "Vosotras, mujeres blancas, habláis aquí de derechos (*rights*). Yo hablo de males (*wrongs*) [...]. Dejad que intente subirme mañana a uno de vuestros tranvías [...]. El conductor tirará del freno y parará el vehículo antes que permitirme viajar en él". Harper, cuyas opiniones muchas feministas blancas consideraban estridentes y ofensivas, siguió expresándose sin ambages.

En 1920, las feministas blancas estadounidenses obtuvieron el derecho al voto, pero las mujeres racializadas tuvieron que esperar hasta la promulgación de la Ley de Derecho al Voto de 1965, una ley que los activistas habían reclamado durante la era del movimiento por los derechos civiles. En esa época se produjo una segunda ola feminista en Estados Unidos. Una vez más, sin embargo, fue a las mujeres blancas a quienes se les otorgó toda la cobertura mediática de la lucha para redefinir el rol social y económico de la mujer. Aquellas feministas defendían que las mujeres no debían limitarse a ocuparse del hogar y de la crianza de la prole, sino que debían poder formarse y optar a puestos de trabajo en condiciones de igualdad con los hombres.

Las feministas afroamericanas, como Kimberlé Crenshaw, Audre Lorde y bell hooks, han señalado hasta qué punto esas demandas de igualdad de oportunidades reflejaban los privilegios de clase media de las intelectuales blancas. Las mujeres pobres y de clase obrera siempre han trabajado fuera del hogar, a menudo desempeñando labores que las mujeres blancas no querían realizar. Ser ama de casa no es una elección al alcance de todas. bell hooks aboga por un feminismo de amplia base social que incluya a personas de

raza, procedencia y condición económica distintas. "Todas las mujeres blancas de este país", escribe, "saben que ser blanca es un privilegio. Que las mujeres blancas opten por reprimir o negar este hecho no significa que lo desconozcan: significa que están instaladas en el negacionismo". Las mujeres blancas tienen ventaja por el mero hecho de haber nacido en una sociedad cuyas empresas, instituciones y medios están en manos de hombres blancos.

De acuerdo con hooks, pueden ser feministas las mujeres de cualquier condición. También los hombres pueden serlo: pueden luchar por la igualdad, compartir el poder y denunciar la violencia de género. Asimismo, pueden luchar por emanciparse de la opresión que también ejercen sobre ellos los estándares masculinos normativos. Los hombres pueden configurar su propia identidad y rechazar las normas estereotípicas que recompensan la agresividad, la violencia y la fuerza física.

¿Qué implicaciones tienen estos conflictos para el ámbito del diseño? Hay personas a las que les intimida acercarse al feminismo, dado lo controvertido y problemático de su historia. Siempre parece más sencillo esquivar esos problemas que enfrentarlos. Comentarios del tipo "yo no veo razas" o "yo no veo géneros" son formas de negar la realidad y de evitar tener que posicionarse respecto a las estructuras de poder.

Comencemos por definir el feminismo como una práctica. En su libro *Vivir una vida feminista*, Sara Ahmed explica que hacerse feminista implica reconocer las desigualdades, compartir el poder, detectar los privilegios y mostrar los sesgos implícitos. "Vivir una vida feminista no significa adoptar un conjunto de ideas o normas de conducta, pero sí implica hacerse preguntas éticas sobre cómo vivir mejor en un mundo injusto y sin igualdad", explica. El feminismo es una práctica, una forma de pensar y de actuar. El diseño también es una práctica. Desarrollar una práctica feminista del diseño conlleva someter a examen los propios prejuicios y privilegios para representar formas más plurales de ser y hacer sitio a voces infrarrepresentadas.

FUENTES: McGill, Meredith, "Frances Ellen Watkins Harper and the Circuits of Abolitionist Poetry", en Langer Cohen, Lara y Stein, Jordan Alexander (eds.), *Early African American Print Culture*, University of Pennsylvania Press, Filadelfia, 2012, págs. 53-74. hooks, bell, *El feminismo es para todo el mundo*, trad. de Beatriz Esteban Agustí, Lina Tatiana Lozano Ruiz, Mayra Sofía Moreno, Maira Puertas Romo, Sara Vega González, *Traficantes de Sueños*, Madrid, 2017; Ahmed, Sara, *Vivir una vida feminista*, trad. de Maria Enguix, Bellaterra, Manresa, 2018.



Las mujeres blancas y las mujeres negras no padecemos el sexismo de la misma manera.

**Hace poco escuché a unas personas comentando la presentación que acababa de hacer una tercera —que pertenecía a una minoría—, y decían de ella que “no daba la talla”. El comentario iba más allá de las típicas críticas que suelen oírse en estos casos y me afectó de una forma personal. Aunque yo no conocía a quien había dado la charla, compartíamos la misma identidad y procedencia. Quien había hecho el comentario consideraba que esa persona carecía de refinamiento y que no había sabido transmitir bien la información más relevante. El comentario era en parte justo, pues la presentación distaba mucho de haber sido perfecta. Pero ¿por qué las palabras “no da la talla” me perturbaron tanto? Se debía a que sospechaba que lo que había despertado una crítica tan virulenta era la identidad racial de la persona cuestionada. Otras habían cometido errores similares durante sus presentaciones, pero las críticas que habían recibido se habían ceñido exclusivamente al trabajo en sí, sin extenderse a su inteligencia personal o su potencial.**

Esta clase de conductas fundadas en prejuicios raciales son microagresiones, y las personas negras y otras minorías están expuestas a ellas todos los días a lo largo y ancho de Estados Unidos y del mundo. La discriminación sistémica afecta a la forma en la que el profesorado se relaciona con el alumnado, al modo en que jueces y jurados determinan la culpabilidad o la inocencia de las personas a las que juzgan, a cómo evalúan los bancos la concesión de préstamos o a cómo calibra un policía la amenaza que supone alguien, entre otras muchas cosas. El racismo sistémico también se refleja en nuestra forma de entender el arte, el diseño y la cultura. Si queremos comprender estas cuestiones sistémicas tenemos que dejar de considerar los comportamientos racistas como hechos aislados y empezar a reconocer las conexiones y los fundamentos históricos del problema.

Mi hijo de cinco años tiene un mapa del mundo interactivo que muestra información sobre continentes y países. La mayoría de la información tiene que ver con la densidad de población, la masa terrestre y otros datos técnicos por el estilo. La excepción es Europa. Cuando se selecciona este continente, la voz grabada del dispositivo explica: “Europa fue la cuna de varios periodos históricos que tuvieron un profundo impacto en todo el mundo, como el Renacimiento y la Revolución Industrial”. El relato que hace de Europa el centro de los logros intelectuales humanos es tan común que no solemos cuestionar la asunción implícita de que otros lugares del mundo carecen de importancia cultural. Es más, también significa asumir un estándar del éxito determinado por el dominio colonial ejercido en todo el globo, un dominio que invisibiliza una y otra vez otras contribuciones. Un proverbio africano reza: “Hasta que el león cuente su versión de la historia, el relato de la caza siempre glorificará al cazador”.

Soy profesora de diseño y mis estudiantes son en su mayoría personas negras. Le doy muchas vueltas a la forma en la que los relatos históricos influyen en el modo en que ellos y ellas valoran sus propias capacidades y evalúan su posición dentro de esta industria. Gran parte de lo que ha configurado los programas docentes de diseño procede del mundo occidental, y movimientos como la Bauhaus, el constructivismo y el Estilo Tipográfico Internacional tienen un peso especial. Esta visión tan limitada obvia muchas contribuciones al mundo del diseño procedentes de otras partes del planeta y perpetúa la asunción de que el buen diseño tiene que derivar siempre de los mismos orígenes. ¿Hasta qué punto tiene el profesorado de diseño la responsabilidad de cuestionar este relato? Nuestra acción no debería limitarse únicamente a mencionar de tanto en tanto algún ejemplo de trabajos de grupos culturales o sociales infrarrepresentados. El objetivo no es negar las aportaciones occidentales, sino ampliar el espectro de lo que se trata en clase. La habitual exclusión de

las prácticas de diseño desarrolladas por personas negras o no occidentales es parte de un sistema de discriminación más amplio que posiciona a la gente blanca en el estándar, y desplaza al resto hacia los márgenes. Esa es la razón por la que hay tanta gente que desconoce las contribuciones al diseño de los grupos sociales minoritarios, incluso de profesionales con carreras largas y sobresalientes.

La primera vez que oí hablar de los símbolos africanos *adinkra* fue en clase de Nina Lovelace, mi profesora de Historia del Arte en la Tennessee State University, una de las Escuelas y Universidades Históricamente Negras (HBCU por sus siglas en inglés), la institución en la que terminé mi grado y en la que ahora doy clase. La señora Lovelace era una profesora negra, menuda y de voz suave, una artista de talento y con una inteligencia extraordinaria. Su asignatura se centraba casi en exclusiva en el arte africano. Solía recordarnos que era prácticamente autodidacta en historia de África y se disculpaba por si no pronunciaba bien algún nombre o topónimo. Fue ella quien nos enseñó los símbolos adinkra y su hermoso diseño, así como el complejo significado que poseían para el pueblo akan de Ghana. Aunque no recuerdo los detalles de cada uno de los símbolos, aquellas clases magistrales me enseñaron una lección todavía más importante: que la inteligencia y la espiritualidad de los pueblos africanos ha dado lugar a una producción artística de gran valor y significado. La exclusión del arte no europeo como “lo Otro” crea barreras para quienes no desean someterse a la estrechez de las visiones culturales dominantes.

Si alguna vez existió en el diseño una antítesis del movimiento moderno —representado por el Estilo Tipográfico Internacional, con sus líneas pulcras y su ensalzamiento de la lógica por encima de lo emocional— es la producción vibrante y audaz del colectivo artístico AfriCOBRA (African Commune of Bad Relevant Artists), que trabajó en Chicago en los años sesenta. Fundado por cinco artistas con el propósito de desarrollar un lenguaje visual basado en los aspectos positivos de la cultura negra, AfriCOBRA creó un marco que regía estilo y contenido. La propia existencia del grupo era un acto de insurgencia contra el racismo y la exclusión del mundo del arte. Los relatos únicos entrañan la mentira de que todas las personas compartimos los mismos valores o de que tenemos la misma concepción de lo que es el éxito. Eso alimenta la creencia de que los y las artistas de determinadas procedencias no merecen atención si se enfrentan a las normas culturales.

Cuestionar el racismo es fácil cuando este te golpea a cara descubierta. Pero el racismo sistémico es más difícil de combatir, pues permanece oculto y latente en nuestro día a día, camuflado bajo viejas costumbres y conductas rutinarias. Ese es el problema de los sistemas. Penetran de tal modo y con tanta profundidad en la sociedad que tenemos que sacudirnoslos con fuerza para poder librarnos de ellos.

FUENTES: parte de este ensayo está adaptado de Sales, Kaleena, AIGA Design Educators Community, “Beyond the Bauhaus: How a Chicago-Based Art Collective Defined Their Own Aesthetic”, 14 de enero de 2020, en [educators.aiga.org/beyond-the-bauhaus-how-a-chicago-based-art-collective-defined-their-own-aesthetic/](https://educators.aiga.org/beyond-the-bauhaus-how-a-chicago-based-art-collective-defined-their-own-aesthetic/); y de “Beyond the Bauhaus: West African Adinkra Symbols”, 6 de noviembre de 2019, en [educators.aiga.org/beyond-the-bauhaus-west-african-adinkra-symbols/](https://educators.aiga.org/beyond-the-bauhaus-west-african-adinkra-symbols/).

SÍMBOLOS ADINKRA: Diseñados a principios del siglo xx por el pueblo akan, oriundo de Costa de Marfil y Ghana, muchos de ellos se sirven de la simetría radial o reflexiva para expresar profundos proverbios sobre la vida, la muerte, la sabiduría y la conducta humana.



En Estados Unidos ha empezado a emplearse en los últimos años el término **BIPOC** para referirse a las personas negras, indígenas y de color (en inglés *black, indigenous and people of color*). Todas ellas comparten una violenta historia que habla de su opresión a manos de los primeros colonos blancos llegados a Norteamérica y el empleo del acrónimo BIPOC persigue el objetivo de garantizar que sus voces, a menudo excluidas, sean escuchadas. Dicho esto, para llevar a cabo una labor antirracista eficaz es importante reconocer las diferentes experiencias de las personas negras e indígenas. En este pequeño ensayo, analizo el racismo que han sufrido las personas negras en Estados Unidos, así como los efectos residuales que dejó la esclavitud.

Soy una diseñadora y profesora negra, y mis estudiantes también son en su mayoría personas negras. Desde esa situación, investigo formas con las que aprovechar mis competencias profesionales para defender la causa de las personas negras y sacar a la luz las injusticias. Al mismo tiempo, trabajo con mis estudiantes para alentarles a descubrir su propia voz. En una asignatura llamada “Las artes y la práctica social”, les reto a encontrar maneras de concienciar sobre cuestiones sociales que les preocupan. Casi siempre eligen temas relacionados con la discriminación racial, la brutalidad policial y los sesgos. Como parte de una minoría que vive en un país atravesado por el racismo, resulta fácil sentir la urgencia de emplear nuestra voz para combatir los sistemas de opresión. Al hacerlo, descubrimos hasta qué punto nosotras mismas, como personas racializadas, hemos sido manipuladas para que terminemos creyendo una serie de ideas y mitos muy extendidos sobre nuestra inferioridad racial.

En su libro *Cómo ser antirracista*, Ibram X. Kendi explica que “uno solo puede dejar que las desigualdades raciales se mantengan, como racista, o enfrentarlas, como antirracista”. Si esta generación alberga la esperanza de construir un futuro mejor y más justo, las personas tienen que trabajar para curar las heridas del pasado. Ser antirracista implica trabajar activamente contra el racismo sea cual sea la forma en que se presente en nuestras vidas. Este proceso requiere una reflexión continua y dejar el propio ego a un lado para ser capaz de aprender y emprender el camino hacia una sociedad más justa.

**Unirse a la lucha.** En tiempos de descontento social, las personas negras y sus aliadas han unido sus fuerzas: organizándose, manifestándose y defendiendo a las víctimas de la brutalidad policial, luchando contra la discriminación y reivindicando el fin del racismo. Con todo, si bien estos movimientos han tenido un gran impacto social y han logrado avances en algunas cuestiones, aún existen demasiadas personas con privilegios reacias a implicarse en la tarea de combatir el racismo sistémico. Para que el racismo florezca, debe nutrirse constantemente de la indiferencia de quienes ostentan posiciones de poder. Las personas que desean ser aliadas en esta lucha deben reconocer el poder y los privilegios que han heredado y estar dispuestas a cambiar los mismos sistemas que les dieron las ventajas de las que disfrutaban. Se trata de una tarea difícil porque suele implicar la cesión de poder a cambio de equilibrio, lo que se traduce, por ejemplo, en escuchar en lugar de hablar, o en renunciar a ciertos espacios para dejar sitio a voces infrarrepresentadas. Cambiar las prácticas racistas precisa de análisis y acciones intencionales.

**Descentrar la hegemonía blanca.** Uno de los pilares de una sociedad supremacista blanca es que denota la piel blanca como el *statu quo* y, en consecuencia, trata a otros grupos étnicos como un subestándar. En una entrevista con el periódico *The Guardian* publicada en 1992, la escritora Toni Morrison afirmaba: “En este país, ser ‘estadounidense’ significa

ser blanco. El resto tenemos que añadir otra palabra con un guion”. Esta clase de blancocentrismo es tan habitual que suele pasar desapercibido y permanecer incuestionado. Un ejemplo de ello se produce cuando las empresas emplean el requisito “adecuación cultural” para contratar y despedir. Esta práctica excluye a todas aquellas personas que no comparten la personalidad y los intereses bendecidos por la cultura dominante (típicamente blanca y masculina) y suena inquietantemente parecida a las redes de contactos y enchufes de los varones blancos privilegiados que han estudiado en los mismos centros y frecuentado los mismos sitios, y que siempre dejan fuera a quienes consideran “los otros”.

**Evitar los gestos cosméticos.** A medida que las cuestiones de inclusión y diversidad atraen más atención, muchas empresas e instituciones están buscando la manera de incrementar la representación de las minorías en sus plantillas. Si no se manejan con cuidado, estos enfoques cosméticos pueden resultar contraproducentes y terminar provocando que algunos empleados se sientan ignorados o instrumentalizados. Para evitar este tipo de comportamiento racista, tanto la gerencia como los y las colegas de trabajo deben tener en cuenta y dar el debido espacio al talento y las ideas de las personas negras y fomentar las iniciativas pro diversidad destinando a ellas tiempo y recursos.

**Lidiar con los sesgos.** Es inevitable que nuestras experiencias tengan una gran influencia en nuestro comportamiento y nuestras ideas, como la información que decidimos consumir, la forma en que nos han educado y unos relatos históricos plagados de inexactitudes y omisiones que refuerzan la ideología supremacista blanca. Los libros de texto estadounidenses conceden mucha más importancia a los triunfos de las personas estadounidenses blancas y ofrecen solo una pequeña selección de logros conseguidos por personas negras o de otras minorías. Todo ello, unido a las representaciones sesgadas de las personas racializadas en la televisión y el cine y la segregación de las comunidades según la raza y los ingresos, ha fomentado que mucha gente tenga prejuicios basados en ideas erróneas o incompletas. A veces, nuestros sesgos pueden parecer inocentes, o incluso divertidos. Dar por hecho que una mujer negra ha de tener una personalidad “descarada” o que una mujer latina le dará un toque de “sabor” a la oficina constituyen ejemplos de prejuicios raciales. Estos sesgos duelen, sin duda, pero otros casos de prejuicios raciales tienen consecuencias muy peligrosas, como, por ejemplo, asumir que un chaval negro con la capucha de la sudadera puesta trama algo malo. Para ser conscientes del bagaje propio, que llevamos siempre como si fuera una mochila, debemos aprender a evaluar nuestros pensamientos y a liberar nuestra mente de asunciones injustas y dañinas.

**En 1976, cinco mujeres negras denunciaron a General Motors por discriminación tras perder sus trabajos a raíz de un despido masivo de la firma. A cuenta de aquel despido, quienes llevaban cierto tiempo trabajando en la empresa pudieron conservar sus trabajos, pero quienes habían sido contratados más recientemente se fueron a la calle. Como General Motors no llevaba mucho tiempo contratando a mujeres negras, todas ellas fueron despedidas. Según los jueces encargados del caso, sin embargo, las denunciantes no podían probar que hubiera habido discriminación por sexo, ya que las mujeres blancas con antigüedad conservaron sus puestos, ni tampoco por raza, ya que los hombres negros con antigüedad tampoco fueron despedidos. La académica del derecho Kimberlé Crenshaw estudió este problemático caso legal y desarrolló la teoría de la interseccionalidad, afirmando que las personas pueden padecer múltiples formas de opresión al mismo tiempo.**

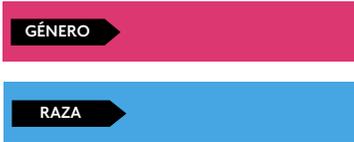
Crenshaw demostró que, en el enfoque de los casos de discriminación por sexo, se tiende a asumir que las mujeres discriminadas son blancas y, en el de los de discriminación por raza, que las personas discriminadas son hombres. En ambos casos, el sesgo excluye a las mujeres negras, que padecen la discriminación de forma diferente a las mujeres blancas y los hombres negros.

En otra historia reveladora, Crenshaw describe su experiencia como estudiante de derecho en la Universidad de Harvard. Un amigo suyo se convirtió en el primer varón negro en ser miembro de un exclusivo club masculino. Dicho amigo los invitó a ella y a otro colega a tomar algo en el bar del club. Los tres estaban entusiasmados ante la posibilidad de visitar semejante bastión de poder y prestigio como personas negras. En la entrada, sin embargo, se les dijo que las mujeres tenían que pasar por una puerta trasera. Aunque Crenshaw se sintió humillada, prefirió no decir nada para no arruinar la visita de sus dos compañeros. Tampoco quiso “montar una escena” cuyas consecuencias se amplificaran por la raza de sus amigos.

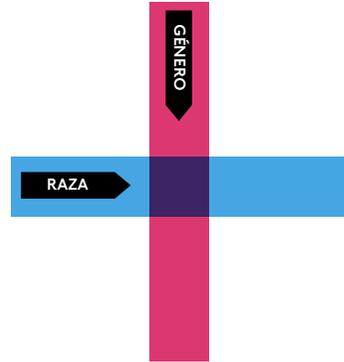
Crenshaw refiere una tercera historia, contada por la catedrática de derecho Patricia Cain. Esta profesora pidió a cada estudiante que pensara en tres factores importantes de su identidad. Todas las mujeres racializadas mencionaron primero su raza y después su género; ninguna mujer blanca mencionó siquiera su raza. El color de su piel, aparentemente invisible, no representaba ninguna fuente de problemas para ellas y, por lo tanto, no merecía ninguna mención. Todo lo contrario sucedía con las mujeres negras, que padecían discriminación en función de su raza y de su género.

Podemos entender mejor en qué consiste la interseccionalidad con la imagen de un accidente de tráfico. Como explica Crenshaw: “Si se produce un accidente en una intersección de calles, lo pueden haber causado vehículos que circulaban en cualquier dirección y, en algún caso, en todas ellas. De modo similar, si una mujer negra resulta herida por encontrarse en una intersección, los daños pueden deberse a la discriminación sexual o a la discriminación racial”.

El artículo de Crenshaw se centraba en la intersección de raza y género. Hoy en día, el concepto abarca múltiples formas de identidad y privilegio. Imagina muchas calles cruzándose: género, raza, clase, religión, discapacidad, edad, etc. Cada calle tiene varios carriles, ya que cada categoría puede albergar muchas identidades diferentes. De hecho, esta intersección teórica podría constar de un número enorme de calles divididas en innumerables carriles. Una mujer cisgénero puede ser, por ejemplo, negra, *queer* y de clase media; o una diseñado-



## perspectiva de eje único de la discriminación

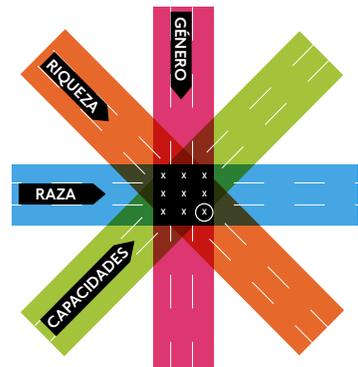


## perspectiva interseccional de la discriminación

ra musulmana con alguna dificultad del aprendizaje. Las identidades no son fijas. En cualquier momento, podemos experimentar algunos rasgos con más intensidad que otros.

Algunos aspectos de la identidad tienen una base biológica, mientras que otros emergen por acción de la sociedad. A lo largo de nuestra vida, tomamos decisiones sobre quiénes somos y cómo queremos que los demás nos perciban. La clase, el género, la raza, la discapacidad y la religión son categorías construidas socialmente. Están reforzadas por las leyes, las instituciones y por el diseño de los entornos, así como por las acciones y actitudes de personas individuales. Ya sea en el aula de una universidad o en una agencia creativa, los diseñadores y diseñadoras pueden ser percibidos de forma distinta según cuáles sean su raza o su género, su lengua nativa, su nacionalidad, su edad, su condición de inmigrante o sus responsabilidades familiares. Movimientos como el feminismo y el activismo en defensa de los derechos civiles han ayudado a transformar ciertas actitudes sociales.

A lo largo de una vida, una persona puede cambiar de carril en una o en diversas avenidas de su identidad. Una persona puede reivindicarse como *queer*, o divergente de género, celebrar su propia mezcla de razas o modificar su estatus económico. Comprender la propia identidad (también si se es hombre y blanco) supone un avance para comprender la interseccionalidad.



FUENTE: Crenshaw, Kimberlé, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", University of Chicago Legal Forum, número especial: "Feminism in the Law: Theory, Practice and Criticism", 1989, 139-168.

# zona de construcción social

**Permisos de residencia**  
El alumnado extranjero se enfrenta a problemas adicionales

**Circunstancias de origen**  
Hay gente que nace con dinero, posición social y capacidades que implican ventajas

Riqueza heredada

**Educación**  
Adquirir conocimientos para tener mayor éxito económico

Montón de basura

Ascensor social

**Trabajo emocional**  
Prestación habitual de apoyo y cuidados (no remunerada) por parte de las mujeres

**Baños segregados por sexo**  
¿Quién puede entrar a cuál?

Deuda gigantesca

**ZONA DE CONSTRUCCIÓN SOCIAL**

GÉNERO

SEXUALIDAD

ARQUEOLOGÍA DE LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL

COLONIALISMO

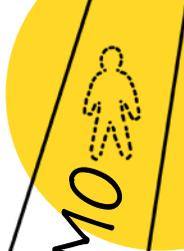
STATU QUO  
ASUNCIÓNES PROFUNDAS

Palancas del poder

**Norma mítica**  
El hombre blanco genérico construye el statu quo



**INMIGRACIÓN**



Discapacidad invisible

Edadismo  
Fuera de circulación

Apoyo social  
Mentores,  
amigos, familia  
elegida

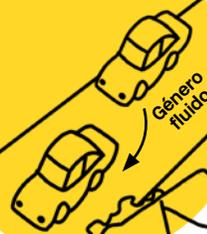


**RACISMO**

**CAPACITISMO**

**SEXISMO**

**POBREZA**



Género fluido



Generación sándwich

Generación sándwich  
Cuidar de tus hijos  
y de tus mayores

Brecha salarial  
Salarios más  
bajos asociados  
al género o la raza



Perfilado racial  
(racial profiling)  
El que emplea la policía cuando sospecha de una persona o actúa contra ella basándose solo en su raza, etnia, religión o lugar de nacimiento



**RIQUEZA**



Red de seguridad rota

Capacitismo  
Discriminación hacia las personas con discapacidad



"Del aula a la celda"  
Las escuelas sin fondos alimentan el sector penitenciario privado

**RAZA**

## términos clave de la interseccionalidad

**#metoo:** *hashtag* introducido en 2006 por la activista y víctima de acoso sexual Tarana Burke. Compartirlo en redes es un gesto de solidaridad con ella y otras víctimas de acoso.

**ayudas sociales:** estructuras sociales y psicológicas que sostienen el bienestar social.

**blanqueamiento:** metáfora empleada para describir el ocultamiento de injusticias (especialmente raciales) mediante la supresión o manipulación de información.

**brecha salarial:** desigualdad retributiva basada en cuestiones de raza, género, etnia o del valor percibido de un trabajo.

**capacitismo:** falsa asunción de que existe un estándar universal y superior respecto a las diferencias cognitivas o físicas.

**circunstancias de origen:** condiciones familiares o heredadas que determinan en parte el éxito o el fracaso socioeconómico y que conceptos como el de "meritocracia" tienden a borrar.

**colonialismo:** imposición de poder de un grupo sobre otro. Tradicionalmente vinculado a la disputa de los Estados nación por el territorio.

**deuda gigantesca:** deuda enorme de crédito causada en parte por el bajo crecimiento de los salarios en relación con el coste de la vida, la desigualdad en la posesión de la riqueza, la reducción de los fondos públicos, los sistemas de crédito depredadores y los altos costes de las matrículas universitarias.

**dividendo educativo:** los estudios demuestran que una educación superior suele ir asociada a mayores ingresos económicos a lo largo de la vida.

**edadismo:** forma de discriminación basada en la edad de una persona. Aunque puede aplicarse a cualquier edad, por lo general suele implicar un prejuicio favorable a la juventud.

**"Del aula a la celda" (school-to-prison pipeline):** expresión que hace referencia a ciertas prácticas policiales que conducen de manera directa o indirecta a la encarcelación de la juventud racializada, como la presencia de agentes en los colegios e institutos y las políticas de "tolerancia cero".

**discapacidad invisible:** diferencia física o cognitiva que afecta a la vida diaria pese a no ser perceptible.

**generación sándwich:** generación de personas adultas que tienen a su cargo tanto a sus mayores como a sus hijos; una tarea que suele recaer sobre las mujeres.

**género fluido:** personas que no se identifican con una identidad masculina o femenina fijas.

**leyes de segregación de baños por sexo:** normas que obligan a usar los servicios según unas definiciones de género socialmente determinadas.

**inmigración:** movimiento unidireccional entre Estados nación que implica enfrentarse a leyes complejas y numerosos obstáculos sociales.

**ascensor social:** modificación positiva del estatus socioeconómico de una persona basada en una combinación de circunstancias sociales y acciones individuales.

**norma mítica:** falsa asunción, teorizada por la feminista negra Audre Lorde, del hombre blanco como estándar.

**patrimonio heredado:** acumulación de activos y capital a través de distintas generaciones.

**perfilado racial:** aplicación discriminatoria de la ley por parte de la policía, de forma consciente o inconsciente, basada en la raza, el género o la etnia.

**red de seguridad:** metáfora que describe los servicios sociales esenciales, financiados con impuestos, como son la atención médica, la seguridad, la vivienda y la educación.

**statu quo:** expresión latina que hace referencia a las condiciones sociales e institucionales establecidas.