



Julia Guillermina Herrera Peña
Rectora

Rolando Enrique Alvarado López, S.J.
Vicerrector Académico

Carlos Rafael Cabarrús Pellecer, S.J.
Vicerrector de Integración Universitaria

Ariel Rivera Irías
Vicerrector Administrativo

Larry Amílcar Andrade-Abularach
Secretario General

Anabella Giracca
Directora de la Cátedra UNESCO de Comunicación para el
Fortalecimiento de la Diversidad Cultural en Guatemala

Katherine Grigsby
Representante de la UNESCO en Guatemala

Guillermina Herrera Peña
Anabella Giracca
Katherine Grigsby
Tasso Hadjidodou
Haroldo Shetemul
Álvaro Pop
Rigoberta Menchú
Mario Fuentes Destarac
Otilia Lux de Cotí
Haroldo Sánchez
Lucrecia Méndez de Penedo
Eduardo González
Juan Luis Font
Ariel Rivera
José Rubén Zamora Marroquín
Consejo Académico de la Cátedra UNESCO de Comunicación
para el Fortalecimiento de la Diversidad Cultural en Guatemala

Ingrid L. Estrada C., Mayra Fong, Ana María Palma
Edición, diseño, diagramación

CÁTEDRA UNESCO

Comunicación para el fortalecimiento
de la diversidad cultural en Guatemala



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



Año 2, número 2
Guatemala, agosto de 2008

ÍNDICE

- ix Prólogo
Anabella Giracca
- xi Presentación
Fundación Pestalozzi
- 1 Diferencias culturales en Centroamérica
Equipo de la Fundación Pestalozzi en Centroamérica
Sandro Giuliani
- 11 Raíces de la desigualdad en Centroamérica
Diana Benítez
Equipo de la Fundación Pestalozzi en Centroamérica
- 25 Conviviendo juntos
Manual de educación intercultural
para jóvenes
Jelena Vranješević
Zorica Trikić
Ružica Rosandić

PRÓLOGO

La Cátedra UNESCO de Comunicación para el Fortalecimiento de la Diversidad Cultural representa un espacio académico y social que tiene como fin fortalecer la visión nacional sobre la diversidad cultural a través de la poderosa herramienta de la comunicación. En este espacio se llevan a cabo investigaciones, publicaciones y talleres con énfasis en la juventud.

La alianza establecida entre la Cátedra UNESCO de Comunicación y Diversidad Cultural y la Fundación Pestalozzi ha dado como fruto el manual de educación intercultural para jóvenes: “Conviviendo Juntos”. Este trabajo de validación, revisión y adaptación del material a nuestra región centroamericana, ofrece conceptos y dinámicas para la construcción de la interculturalidad. Un instrumento que permitirá a facilitadores y gestores del desarrollo educativo trabajar en el mejoramiento de las relaciones interétnicas con énfasis en la juventud.

Sin duda alguna, nuestros países están urgidos de forjar una ciudadanía incluyente y participativa; nuestros Estados están urgidos de formar protagonistas capaces de ver “al otro” sin discriminación. Estamos

¹ Directora de la Cátedra UNESCO de Comunicación para el Fortalecimiento de la Diversidad Cultural en Guatemala.

convencidos de que la tarea educativa está en formar jóvenes libres y ciudadanos, jóvenes con la capacidad de relacionarse felizmente entre las diversas culturas. Una juventud ejercitada para repensar nuestros países, para recomponer nuestros débiles Estados y para proponer conjuntamente, con creatividad y entusiasmo, soluciones vivas a los problemas que enfrentamos.

Es por ello que este manual puede representar un modelo de trabajo para facilitadores que, dentro del sistema educativo, pretendan formar verdaderos ciudadanos, con las capacidades de desmontar el racismo y los estereotipos; con el coraje de combatir el monopolio cultural en el que deambulamos. La urgente transformación del conocimiento parte de ahí, de un sistema educativo comprometido con la interculturalidad. Un modelo que permita rebasar el folclorismo para adentrar en dinámicas de pensamiento crítico y profundo, capaces de incursionar en el campo de la ética, ahí en donde la diversidad cultural se convierta en un auténtico valor nacional.

PRESENTACIÓN

Estimados lectores y lectoras,

La Fundación Pestalozzi es una organización suiza fundada en 1946 bajo el lema “Construyamos un mundo mejor para que los niños y las niñas puedan vivir en él”. La misión en ese momento era dar refugio y educación integral intercultural a las niñas y a los niños huérfanos de la Segunda Guerra Mundial. La educación holística e integral se entiende bajo las enseñanzas del pedagogo suizo Johan Heinrich Pestalozzi, que comprendía el aprendizaje con las manos, el corazón y la mente. La educación intercultural, por su parte, se entiende desde los principios formulados por el filósofo suizo Walter Robert Corti quien entendía el aprendizaje de las competencias interculturales a través de la convivencia.

Desde su creación, la Fundación Pestalozzi ha acumulado valiosas experiencias en educación intercultural a través de la Aldea Infantil en Trogen, Suiza, y no fue sino hasta 1982 que se integró a la organización la gestión de programas internacionales en más de 20 países alrededor del mundo. En la actualidad la FP es una organización internacional sólida comprometida con la visión educativa que le dio origen y con la convención de los Derechos de la Niñez, que ofrece educación básica e intercultural a 220,000 niños y niñas en Suiza, el sureste de Europa, el este de África, Centroamérica y el sureste asiático.

En Centroamérica, la Fundación Pestalozzi trabaja desde 1992, estableciendo un programa por país, en Honduras, El Salvador y Guatemala. Cada programa es ejecutado junto con tres contrapartes locales por país que desarrollan proyectos en la línea temática de la FP, y adicionalmente funciona como una red en la que se pueden compartir experiencias y prácticas a nivel regional. El objetivo principal del programa regional es ofrecer oportunidades de educación innovadora a niños, niñas y jóvenes de áreas rurales, promoviendo simultáneamente la cultura de paz y la Convención de los Derechos de la Niñez como ejes transversales. Cada programa tiene sus énfasis particulares, por lo que en El Salvador se da atención especial al desarrollo de habilidades y oportunidades de trabajo para niños, niñas y jóvenes en situación de vulnerabilidad; en Honduras se especializa en la educación básica alternativa para jóvenes de áreas rurales, y en Guatemala el énfasis está en la educación bilingüe intercultural para niños, niñas y jóvenes.

Como parte de su programa internacional, la Fundación Pestalozzi desarrolla y socializa herramientas útiles para abordar los ejes temáticos desde la labor de las contrapartes. Es así como se ha producido en 2004 un Manual de Educación Básica Alternativa, el cual se constituye en una iniciativa innovadora para crear indicadores de calidad de los servicios educativos. Así mismo estamos en el proceso de traducción de un Manual de Derechos de la Niñez para abordar estos lineamientos en el ciclo de proyectos y desde los servicios educativos.

Y finalmente, el Manual de Educación Intercultural para Jóvenes que se presenta en esta publicación de la revista de la Cátedra UNESCO, que fue originalmente elaborado en 2005, en el sureste europeo. Este manual es una herramienta práctica que permite a facilitadores y gestores del desarrollo educativo, abordar el tema de la interculturalidad con los jóvenes mediante talleres

que propician la discusión y la vivencia de conceptos clave.

Considerando la realidad Centroamericana, este Manual puede aportar a la construcción de una convivencia intercultural constructiva en el marco de una cultura de paz. Es por esto que decidimos acercarnos a EDUMAYA y a la Universidad Rafael Landívar en Guatemala para que juntos pudiéramos darle pertinencia y mayor alcance a esta herramienta.

EDUMAYA con su experiencia en el tema aceptó el reto de validar esta herramienta en Guatemala tratando de identificar las fortalezas del Manual en este contexto. Fue así como de la mano de esta institución el Manual de Educación Intercultural fue validado y adaptado al contexto centroamericano.

Mediante esta publicación de la Cátedra UNESCO le damos vida a este Manual que para nosotros representa un importante aporte a la convivencia pacífica. Sin embargo esta herramienta sólo desarrollará su potencial cuando sea usado con los jóvenes por los maestros, maestras y facilitadores. Serán ellos y ellas los que jugando y discutiendo constructivamente podrán concretar este aporte que tanto la Fundación Pestalozzi, la Universidad Rafael Landívar y EDUMAYA queremos hacer a la región.

Queremos agradecer especialmente a la contraparte en Serbia, Child Rights Center en Belgrado por haber desarrollado con nosotros este Manual de Educación Intercultural. Así mismo a EDUMAYA y a la Universidad Rafael Landívar por trabajar con nosotros como socios y aportar su valiosa experiencia a la validación de esta herramienta. Es de vital importancia mencionar aquí a la Cátedra UNESCO ya que es a través de su Revista que el Manual puede ser hoy publicado y difundido.

Finalmente quisiéramos agradecer a nuestras contrapartes en Guatemala: Fundación Kaqchikel, Prodesa, IIARS y PAMI; en El Salvador: Fusalmo, Fe y Alegría, Ágape; en Honduras: PAG, IHER y Bayan; que aportaron con sus comentarios, observaciones y sugerencias para el mejoramiento del Manual de Educación Intercultural.

No nos queda más que invitar a los lectores y lectoras de esta revista a que trabajen con el Manual de Educación Intercultural en las aulas y con los jóvenes, para que a partir de esta labor contribuyamos a su formación en el presente y construyamos las bases de la convivencia intercultural.

Atentamente,

Sandro Giuliani
Director de Programas Internacionales

Marlen Rutz
Directora para Centroamérica

Mercedes Cañas
Coordinadora local, El Salvador

Laura Villegas
Coordinadora local, Guatemala

Mildred Doblado
Coordinadora local, Honduras



DIFERENCIAS CULTURALES EN CENTROAMÉRICA

La construcción de la identidad individual y grupal es inherente a la condición humana. Esta construcción, que define a las culturas y a las sociedades, está marcada por un intercambio —implícito o explícito— con otras realidades que tienen un significado importante para el individuo y que aportan a la formación de características de identificación, las cuales definen a los individuos como únicos y singulares. Tal vez el principal reto de este proceso sea el diálogo con otros individuos que tienen valores diferentes y asumen identidades culturales distintas. Dependiendo de la experiencia particular de vida y de las condiciones culturales, sociales, políticas y económicas del contexto en el que se desarrolla cada persona, este diálogo con otros individuos se percibe como amenazador o enriquecedor.

La cuestión fundamental se centra en la forma de asumir las diferencias y gestar procesos de diálogo enriquecedores para los individuos y los grupos sociales. El contexto centroamericano no es ajeno a este dilema. Los estados se han debatido entre la negación de la diversidad y su aceptación. Esto ha provocado enfrentamientos armados, conflictos políticos y

¹ El Salvador, Honduras y Guatemala.

² Director del Programa para Centroamérica de la Fundación Pestalozzi.

sociales importantes, discriminación, desigualdad y sobre todo una profunda división social que dificulta la búsqueda de referentes de identidad cultural en cada país.

En Guatemala, hasta hace pocos años, se ha reconocido la diversidad étnica y cultural que saltaba a la vista, pero que no estaba incluida en las discusiones sobre la constitución social del país. Como resultado de los Acuerdos de Paz, firmados en 1996, se inicia un proceso de reconocimiento de la diversidad de Guatemala y se revisan nuevamente los referentes de identidad de los habitantes. Guatemala está constituida por diversos grupos étnicos que se han dividido tradicionalmente en ladinos e indígenas (en la definición “ladinos” se incluyen a todos los grupos que no pueden ser identificados como indígenas). Estos dos grupos se han debatido en la indiferencia y la lucha a lo largo de la historia del país, haciendo de la diversidad el mayor enemigo de la construcción de un estado plural que responda a la multiculturalidad que se presenta en Guatemala.

Según el último censo, la población indígena representa el 41%³ de los 11.2 millones de habitantes y la diversidad de los pueblos maya, xinca, garífuna y ladino marca así mismo un punto de conflicto en el reconocimiento de esa diversidad que parece impedir la igualdad en términos de la ciudadanía y ante el Estado. Dentro de los mayas existen 21 etnias reconocidas⁴ oficialmente siendo mayoría los *K'iche'*, *Q'eqchi'*, *Kaqchikel* y *Mam*. Sumado a esta diversidad está el conflicto armado interno que después de 36 años dejó secuelas en la población, reforzando las estructuras de discriminación y desigualdad que ya

³ Censo Nacional Estadístico, 2002.

⁴ *Ibíd.*

existían, y afectando principalmente a la población indígena que tradicionalmente ha sido la más pobre y vulnerable por no contar con el acceso a los servicios básicos de salud, educación y seguridad.

Para el caso de Guatemala, esta desigualdad no responde exclusivamente a la situación socioeconómica del país, sino que tiene profundas raíces en los modos de percepción de la diferencia y en las ideas de superioridad e inferioridad de los pueblos. Esta dinámica social enmarca los debates sobre educación, participación política y ciudadanía, y pone de manifiesto cómo estas características deben ser consideradas al pensar la construcción de condiciones de equidad y democracia en Guatemala.

El 10% de la población en Honduras es indígena y el 90%, mestiza. Los distintos grupos étnicos son los garífunas, misquitos, tawahkas, lencas, tolupanes, chortís, pech y los isleños o creoles —de habla inglesa—. En la cultura hondureña ha existido una relegación de la cultura de los pueblos indígenas. Más que por un conflicto entre identidades, los pueblos indígenas se han organizado para enfrentar la marginación social que viven. Expresión de este fenómeno son las llamadas “peregrinaciones” que buscan reclamar derechos, principalmente para la obtención de tierra, otorgamiento de títulos de propiedad y atención a sus necesidades de salud, alimento, vivienda y educación.

La población de El Salvador es en su mayoría mestiza, aunque existe un debate en el país para visibilizar la presencia de los indígenas, que al parecer no son tan escasos como lo indican las estadísticas oficiales. El país presenta uno de los niveles de desigualdad social más altos del mundo⁵. Las desigualdades no están

⁵ Noveno en nivel de desigualdad a nivel latinoamericano según índice Gini de la ONU. El Salvador con 0.532 y Guatemala con 0.599 -siendo el más desigual de América.

....

marcadas por razones de etnia sino por características sociales y regionales (urbano - rural). En 1999, el 20% más rico de la población percibió el 56.2% de los ingresos del país, mientras que el 50% más pobre solo recibió el 16.4%⁶. El índice de pobreza en la áreas rurales es del 31.9%, mientras que en las urbanas es del 11.2%. La tasa de analfabetismo en el área rural es del 29% (25.8% en hombres y 32.3% en mujeres) y en el área urbana es de 10.7% (8.1% en hombres y 12.9% en mujeres). En el área rural, el porcentaje de niños menores de cinco años con peso insuficiente es casi el doble al urbano. El porcentaje de población rural sin acceso a los servicios de salud es del 24.4% y el porcentaje de la población rural sin acceso a agua potable es 4 veces mayor con relación a la urbana.

LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD EN CENTROAMÉRICA

Como en el resto de Latinoamérica, la niñez y la juventud centroamericanas son altamente vulnerables debido a las situaciones de riesgo social a las que están expuestas: la dificultad en el acceso a la educación y la salud, la pobreza y las desigualdades sociales que afectan a la población en general.

Según el Informe de Desarrollo Humano, de 2005, en Guatemala la edad media general es 23.3 años: 21.7 para la población indígena y 24.3 para los no indígenas. Casi el 45% de la población es menor de 15 años. Por su parte, los menores de 5 años son el 16% de la población indígena y el 14% de la población no indígena.

Estos jóvenes y niños son afectados principalmente por la pobreza que aqueja a la mayoría de la población indígena y a la población rural. Una de

⁶ Informe sobre Desarrollo Humano, PNUD.

las consecuencias de la pobreza es la inequidad en el acceso a la educación; una tercera parte de toda la población de 7 años en adelante no ha tenido acceso al sistema educativo formal⁷.

Sumado a esto, en Guatemala se hablan 23 idiomas incluyendo el español. Esta condición ha favorecido las desigualdades, ya que por muchos años se impuso el aprendizaje del español a los niños y niñas indígenas y se minusvaloró el uso del idioma materno como herramienta para el aprendizaje efectivo. Recientemente el Estado ha impulsado la educación bilingüe intercultural como un esfuerzo por reconocer la diversidad étnica y promover un sistema educativo incluyente.

Por su parte, de los adolescentes entre 12 y 15 años, solamente una tercera parte estudia el ciclo básico y menos de una quinta parte de la población de 16 a 18 años, el ciclo diversificado⁸. Además de las dificultades de acceso a la educación, se encuentra la integración temprana a grupos delincuenciales denominados maras, las cuales representan una alternativa de identificación importante en sus contextos, ya que proveen seguridad y, en muchos casos, protección.

La matrícula de educación primaria en Honduras está concentrada en el área rural (60%), pero no ha mostrado un crecimiento porcentual significativo. Se estima que en la actualidad, 29 de cada 100 niños matriculados concluye el nivel primario en los seis años previstos y 51 en un promedio de 9 a 10 años, lo que vuelve muy bajos los índices de eficiencia terminal⁹. En la educación secundaria se refleja de manera más evidente la inequidad educativa entre las regiones urbanas y rurales. Si se considera que

⁷ ENCOVI, 2000, INE.

⁸ *Ibíd.*

⁹ PNUD, 2005.

la población es en su mayoría rural, la proporción de la matrícula rural en educación media llega a un desequilibrio extremo: 1 de cada 10 niños está matriculado en educación media en el sector rural y del total de docentes, solo 7% se ubica en este nivel educativo¹⁰. La tendencia muestra un incremento anual de 0.2 años de escolaridad por año en el área rural de Honduras. En la actualidad, se estima que los niveles de escolaridad a nivel nacional alcanzan 5.8 años de estudio¹¹.

En El Salvador, la tasa de asistencia escolar de la población entre 4 y 18 años es de 88% en el área urbana y 60% en el área rural. La escolaridad promedio es de 6.6 años en el área urbana y 3.2 en el área rural. Por otro lado, además de las diferencias entre el área urbana y el área rural, existen grandes diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las mujeres rurales enfrentan una doble condición de discriminación y exclusión social. La tasa de sobreedad de más de dos años de edad cronológica en relación con los grados en la educación básica es del 36% en el área rural y del 19% en el área urbana¹². El 42.8% de la población salvadoreña es menor de 18 años (2.5 millones aproximadamente). Esta población enfrenta la dura realidad reflejada a través de los siguientes datos:

- 
- 1 737 mil niños y adolescentes viven en situación de pobreza extrema.
 - 2 222 mil se ven obligados a trabajar para aportar dinero a su hogar.
 - 3 59.22% de la población infantil y juvenil vive en situación de hacinamiento en unidades habitacionales que no reúnen las condiciones mínimas de habitabilidad y servicios.
 - 4 7 de cada 10 niños son objeto de alguna forma de maltrato físico.

¹⁰ UNESCO, 2003.

¹¹ PNUD, 2005.

¹² MINED, 2000.

LA EDUCACIÓN PARA LA INTERCULTURALIDAD

Cada individuo aporta a la construcción de una sociedad mediante sus acciones y pensamientos, los cuales a su vez reproducen patrones culturales que manifiestan el sentir de un grupo social. La discriminación y la desigualdad se transmiten y extienden mediante las acciones y los pensamientos de los individuos, por lo que la transformación de los patrones culturales que los fundamentan resulta vital para avanzar hacia el respeto de las diferencias y la convivencia en armonía.

La principal herramienta para lograr este objetivo es la educación, como el recurso por excelencia para convertir a los individuos en agentes de cambio que construyan una sociedad diferente con sus pensamientos y acciones. El reto se nos presenta más claramente con la niñez y la juventud, pues son ellos quienes reciben pasivamente patrones culturales durante el proceso de crianza; patrones que luego deben ser cuestionados para visualizar otro modo de lidiar con la diferencia.

Sin embargo, este Manual de Educación Intercultural para Jóvenes pretende dar un paso más adelante en el reconocimiento de la diversidad, un paso hacia el diálogo y el encuentro entre culturas para establecer una convivencia real que combata efectivamente la discriminación y la exclusión en la vida cotidiana de los individuos. Este paso implica favorecer la tolerancia en una sociedad multicultural. Además implica permitir que las culturas intercambien y comprendan los diversos marcos de referencia y sistemas de valores que se presentan en un territorio determinado. Este intercambio es un reto porque implica dejarse afectar por el otro y permitir que se alteren los patrones culturales que se han tomado como verdades a lo largo de la historia personal y colectiva.

Este Manual se presenta entonces como una oportunidad privilegiada para quienes decidan tomarla, pues representa abrir el camino hacia una sociedad consciente de las diferencias y dispuesta a aprovecharlas para garantizar el bienestar de los ciudadanos y la resolución creativa de los conflictos inherentes que esta condición trae consigo.

INTERCULTURALIDAD Y CULTURA DE PAZ

Si bien la interculturalidad abre paso para la construcción y valoración de la propia cultura, también permite iniciar intercambios equitativos y construir relaciones dialógicas entre personas y grupos sociales distintos. La interculturalidad no sólo debe verse como un encuentro entre diferentes culturas y la aceptación de su manera de relacionarse con su entorno, sino como una dinámica o diálogo en el que necesariamente se tendrán que delinear caminos comunes.

Sin duda estos caminos son los que permiten transformaciones políticas, sociales y económicas, y en este proceso consideramos que es necesario generar habilidades para construir una cultura de paz.

La cultura de paz está basada en los principios enunciados en la carta de la ONU y en el respeto de los derechos humanos, la democracia, la tolerancia, la promoción del desarrollo, la educación para la paz, la libre circulación de información, la mayor participación de la mujer —para prevenir la violencia y los conflictos— y la realización de actividades encaminadas a crear condiciones propicias para el establecimiento de la paz y su consolidación.

Apostarle a la cultura de paz implica desarrollar valores, actitudes y comportamientos que reflejen el respeto a la vida, al ser humano y a su dignidad.

Estos valores y actitudes deben tener como marco de referencia los derechos humanos, el rechazo a la violencia en cualquiera de sus manifestaciones para crear nuevos contextos de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia entre las personas, los grupos sociales y los pueblos en general.

La cultura de paz trata de resolver los problemas a través del diálogo. De esta manera, cada individuo consciente de su identidad reconoce la diversidad y construye una sociedad en la que prevalezca la justicia social.

Sin duda, la cultura de paz es un concepto complejo que intenta no sólo quedarse en el discurso sino cambiar comportamientos de manera consciente, tanto a nivel individual como grupal. Ésta no puede imponerse, es un proceso que cada individuo debe descubrir a partir de las creencias y las acciones de las personas, de acuerdo con su historia, cultura y tradiciones.

Los cambios que empiezan a darse con este enfoque, desde la generación de habilidades, permite desarrollar nuevos escenarios en donde la interculturalidad y la cultura de paz son ejes transversales del desarrollo.



RAÍCES DE LA DESIGUALDAD EN CENTROAMÉRICA

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Para construir relaciones equitativas y democráticas en Centroamérica y comprender por qué en la actualidad existe discriminación racial y social, es necesario mirar al pasado y reflexionar sobre el desarrollo histórico de nuestras sociedades. De esta manera, se podrán reconocer ciertos paradigmas y buscar un camino alternativo que propicie relaciones interculturales saludables.

Como es de nuestro conocimiento, los primeros pobladores de Centroamérica fueron tribus de cazadores y recolectores que con el tiempo aprendieron a cultivar y se sedentarizaron. En el segundo milenio a.C. surgieron dos civilizaciones de gran importancia: los olmecas, conocidos hasta hoy como la “cultura madre” de Mesoamérica, y los mayas quienes desarrollaron una cultura con grandes adelantos matemáticos, astronómicos, arquitectónicos, sociales y económicos.

La civilización clásica maya empezó a decaer durante el siglo X d.C. por distintas razones, pero influidos principalmente por una fuerte sequía. Algunos grupos

¹ El Salvador, Honduras y Guatemala.

emigraron hacia la península de Yucatán, otros hacia las tierras altas de Guatemala y otros más hacia las costas de Guatemala y El Salvador. Estos grupos recibieron la influencia de poblaciones procedentes de México, como los toltecas.

A la llegada de los españoles en el siglo XVI d.C., existía un conjunto de ciudades-estado mayas en toda la región. Sin embargo, estos grupos estaban divididos y enfrentados, situación que los conquistadores aprovecharon para imponer su dominio, lo cual conllevó la ruptura de la mayoría de instituciones indígenas, y la muerte de miles de hombres y mujeres nativas de la región.

Sin embargo, esto no supuso la pérdida de la cultura maya. Ésta se mezcló con los elementos cristianos españoles que se impusieron a la fuerza, pero se conservó la cosmovisión, ceremonias, ritos y creencias que vivenciamos hasta nuestros días.

Durante esta época no se contaba con un sistema educativo generalizado. Las élites tenían tutores y la catequesis fue la única forma de enseñanza formal en la que se imponían creencias católicas, el castellano y se condenaban elementos propios de las culturas originarias. A pesar de ello, el idioma, las costumbres y tradiciones de los pueblos indígenas continuaron transmitiéndose de manera oral, de generación en generación.

Después de 300 años de dominio colonial, el imperio español se debilitó por varias razones. Los criollos (americanos hijos de españoles), que habían amasado grandes fortunas y tenían el poder económico en sus manos, protestaron para conseguir también el poder político. Desde 1811, también los sectores populares de la sociedad colonial empezaron a manifestar su descontento ante la injusticia y el racismo, y surgieron sublevaciones indígenas como protestas contra la opresión.

Especialmente molesto resultaba a los criollos centroamericanos el control que los criollos guatemaltecos ejercían sobre el comercio exterior del añil y los cargos políticos de la Capitanía General de Guatemala, que incluía a Costa Rica, Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala. Por estas razones, los criollos guatemaltecos, temerosos de una rebelión indígena y de una independencia de otras zonas de la Capitanía, declararon la independencia de España en 1821, pero dejaron el sistema económico y social intacto. Es más, las autoridades políticas y militares conservaron sus cargos.

Tras prolongados conflictos y la disolución definitiva de la Federación en 1839, los gobiernos liberales y conservadores lucharon por el poder en cada país. Con los gobiernos liberales de finales del siglo XIX, las comunidades indígenas sufrieron un nuevo golpe, pues sus tierras comunales les fueron expropiadas a favor de un estado oligárquico y capitalista que las utilizó para fortalecer a las minorías agroexportadoras. Pese a que las constituciones de los países centroamericanos reconocieron la igualdad de derechos, en la práctica nunca se cumplió, pues los pueblos indígenas siguieron sometidos y excluidos.

La educación surgió formalmente en esta época en el que se diseñaron sistemas educativos especialmente para las ciudades, las élites y los sectores de economía formal. A nivel rural sólo se concentraba en garantizar la mano de obra y la educación no fue una prioridad. El enfoque educativo que se asumió durante esa época fue moralizante y memorístico, generando una mayor brecha entre las culturas y creando un falso ideal de superioridad entre las culturas.

Luego, el sistema educativo en Centroamérica se fue ajustando a los cambios políticos, intentando dar apoyo a los modelos de agroexportación, industria y urbanización. En este sentido se privilegia una

educación técnica para que haya mayor personal calificado en la producción necesaria para los centros urbanos sin cuestionar los procesos de desarrollo que respaldaban.

Las dictaduras implantadas en Centroamérica acallaron cualquier brote de rebeldía, sin embargo, debido a las persistentes injusticias sociales, económicas y políticas, se formaron movimientos guerrilleros que lucharon en contra de los gobiernos represores y excluyentes. Primero en Guatemala y más tarde en El Salvador, la lucha derivó en guerras civiles en las cuales los campesinos e indígenas fueron los más afectados.

Después de largos procesos de paz entre los movimientos guerrilleros de El Salvador y Guatemala y sus respectivos gobiernos, se acordó la desmovilización de los movimientos armados y las reformas del estado. En El Salvador, la paz se firmó en 1992 y en Guatemala en 1996.

CONSECUENCIAS DE LA DESIGUALDAD

Pese a haberse establecido gobiernos democráticos que han querido acortar la brecha de la desigualdad y cumplir con los acuerdos de paz, vemos que la situación de pobreza sigue siendo alarmante en la región.

Guatemala tiene un 51% de su población en estado de pobreza y un 15% en estado de extrema pobreza², en El Salvador la pobreza es de 34.6%³ y en Honduras la pobreza alcanza un 62.9% de la población⁴.

² Informe sobre Desarrollo Humano, 2004.

³ PNUD. Documento sobre el Programa para El Salvador, 2006.

⁴ PNUD. Metas del milenio y reducción de la pobreza, 2002.

Esta situación se expresa en el deterioro de las condiciones de vida, bajos ingresos, desempleo, condiciones precarias de vivienda y servicios básicos; bajos niveles organizativos, malas condiciones de salud, vulnerabilidad a riesgos naturales y dificultad para acceder a los servicios de instituciones públicas, como la educación, entre otros. Sin mencionar la pérdida de la espiritualidad y la relación armónica con la naturaleza.

Los procesos de desarrollo que se han planteado no han tenido en cuenta los elementos necesarios para garantizar una vida de calidad a la población; la libertad democrática y la economía de mercado no ofrecen las mismas oportunidades para quienes viven en la pobreza.

A raíz de los conflictos históricos por los que han atravesado las poblaciones indígenas, la discriminación es alarmante. El concepto de exclusión racial es multidimensional. Abarca el área laboral, económica, política y social. Incluso muchas personas pertenecientes a comunidades indígenas se vieron obligadas a cambiar de identidad, perder sus costumbres y hasta su idioma. Según el último censo de Guatemala, solo el 41%⁵ de la población se identifica como indígena, pero considerando que los indígenas han sido rechazados, este porcentaje puede superar el 60%, según algunos especialistas. Además la pobreza recae en las poblaciones indígenas. De 56% de pobres en Guatemala, 44%⁶ son indígenas

Los pueblos indígenas luchan por sobrevivir ante una época de transculturación. Es política de los actuales estados reconocer la multiculturalidad como parte de un proceso de recuperación de la identidad nacional

⁵ Censo Nacional, 2002.

⁶ Encovi, 2006.



y por ello los países han adoptado el Convenio 169 de la OIT que favorece la población indígena y garífuna de Honduras, que corresponde a un 12%, y las comunidades indígenas de El Salvador, que corresponden al 7% de la población⁷. Para el caso de Guatemala, por ser la población indígena mayoritaria, se ha aceptado, además, el Acuerdo de Identidad de los Derechos de los Pueblos Indígenas, sin embargo los obstáculos que se presentan para hacer efectivos estos acuerdos son bastante complejos.

Como podemos observar, la exclusión racial ha recaído sobre el sector indígena y las comunidades negras a través de la explotación, el maltrato y el rechazo de sus costumbres, vestuario, idioma y rasgos físicos.

Otro problema que enfrentan los pueblos indígenas es el reparto injusto de la tierra. El acceso y control de significativas extensiones de tierra es considerado vital para su supervivencia física y cultural. Sin embargo, han sido amenazados por agentes externos, especialmente durante los ciclos económicos expansivos, que periódicamente se han sucedido desde los comienzos del período colonial, y por las leyes que limitan la tenencia comunal de la tierra. El problema agrario es el más urgente, pero su solución no se puede hallar en reformas agrarias que promuevan la propiedad individual en contraposición a la propiedad comunitaria. Esto agrava aún más el problema de supervivencia física y cultural de las comunidades indígenas sin respetar su derecho consuetudinario.

Es importante resaltar que los pueblos no sólo exigen tener derecho a la tierra, sino derechos territoriales, con el consiguiente derecho al control de los recursos naturales que se hallen en el suelo y subsuelo.

⁷ PNUD. Población indígena, 1999.

La rápida expansión económica en los territorios indígenas ha degradado el medio ambiente y la base natural de recursos, lo que supone una amenaza para el equilibrio ecológico regional y global.

Las consecuencias de la desigualdad como la pobreza y discriminación étnica son más visibles en las mujeres quienes deben enfrentar además violencia, hostigamiento sexual, pocas oportunidades educativas y discriminación laboral.

Las mujeres pasan desapercibidas cuando no juegan un papel predominante en cargos públicos, porque socialmente no se las considera aptas; los hombres tienen más oportunidades de empleo por haber tenido más años de educación; esta diferencia radica en que, normalmente, la mujer asiste a la escuela primaria dos o tres años, únicamente para adquirir las nociones básicas de lectura y matemáticas.

La desigualdad de género se origina culturalmente desde la ideología sexista en el hogar: el hombre es quien provee el sostenimiento mientras la mujer se encarga de los quehaceres domésticos y la crianza de los hijos. Diferencias que se agudizan en las áreas rurales. Con relación al matrimonio y las relaciones familiares, las mujeres se crían para contraer matrimonio y carecen de igualdad de derechos y responsabilidades de todo tipo, incluyendo el derecho a decidir el número de hijos que desean tener.

En Honduras, la tasa de participación laboral de las mujeres es de 33%⁸ y su ingreso es menor al de los hombres. Su participación política se ha incrementado, pero en temas de violencia intrafamiliar las cifras van en aumento.

⁸ Participación laboral y emprendimiento de adultos mayores. BID, 2005.



En El Salvador, el maltrato y la violencia intrafamiliar son uno de los problemas que más afecta a las mujeres, seguido por la desigualdad económica y el acoso sexual, pese a que el gobierno está aplicando la política nacional de la mujer.

El 83% de las mujeres en Guatemala son cabeza de familia⁹, y el ambiente sociocultural ha hecho que especialmente las mujeres se sometan y convivan con la violencia intrafamiliar, el analfabetismo y la poca participación laboral y política en relación con los hombres.

A nivel político, la educación empieza a tener un giro en el que hay mayor inversión, se abren centros universitarios, se reforman currículos, especialmente en primaria, y se intenta extender la cobertura e introducir nuevas modalidades de gestión escolar con apoyo a la descentralización y al fortalecimiento de las capacidades locales.

Sin embargo, el déficit educativo sigue vigente. El analfabetismo es agudo principalmente en las mujeres, la tasa de deserción y repitencia son altísimas, la cobertura e inversión en infraestructura es muy deficiente y no hay políticas estatales que se concentren en una educación con pertinencia cultural.

Una de cada tres personas de la región es analfabeta. Los porcentajes de analfabetismo varían mucho y no hacen distinción entre analfabetas y analfabetas funcionales. En Guatemala, el 26.28% son analfabetas¹⁰, en El Salvador, el 17%¹¹ y en Honduras, el 18.5%¹². Esto sin considerar que el analfabetismo no es tan simple

⁹ Informe Nacional sobre la situación de la mujer. Seprem, 2006.

¹⁰ Según datos de evaluaciones de los procesos de alfabetización. Conalfa, 2004.

¹¹ CIDEF, 2007.

¹² Unidad técnica del grupo de sociedad civil, 2007.

de erradicar teniendo en cuenta que en países como Guatemala existen 23 diferentes idiomas mayas que requieren de procesos de aprendizaje en su lengua materna.

La situación educativa sería más dramática, si en lugar de hacer referencia a la población general, se tomaran en cuenta mujeres e indígenas, demostrando índices absolutamente inaceptables de intolerancia contra pueblos indígenas y mujeres en todos los países de la región.

Como podemos observar, las raíces de la desigualdad se han perpetuado en el sistema político, económico y social, y han construido patrones de exclusión y discriminación que incluso los más jóvenes, niños y niñas siguen repitiendo, muchas veces sin conocer otras alternativas que permitan reducir la brecha entre ricos y pobres o generar un diálogo intercultural entre ladinos y comunidades indígenas y negras.

MOVIMIENTOS SOCIALES FRENTE A LA DESIGUALDAD

Uno de los fenómenos sociales de mayor relieve en la América Latina de finales del siglo XX son las numerosas organizaciones sociales que han cuestionado, incidido y transformado la sociedad. Campesinos, sindicalistas, estudiantes, gremios profesionales, comunidades indígenas, mujeres, jóvenes, niños y niñas han exigido la autodeterminación y el cambio de situaciones específicas que los afectan.

Sin embargo, debido a los conflictos internos, muchos de estos movimientos han ido perdiendo visibilidad, en especial en países como Guatemala, en donde el régimen del terror en los años de la dictadura militar hizo que estos movimientos se diluyeran o se mantuvieran escondidos.



Con la presencia de procesos más democráticos y participativos en las últimas décadas, las exigencias de los movimientos se han centrado en sectores específicos, como reivindicaciones de poblaciones indígenas, reivindicaciones relacionadas con problemática de las mujeres e incluso reivindicaciones de derechos de jóvenes y de la niñez.

Actualmente el movimiento social tiene un papel protagónico a nivel local. Y si bien las centrales obreras y campesinas siguen siendo los escenarios que lideran el análisis de la coyuntura social, la participación activa de la sociedad permite el análisis de las políticas públicas que se implementan a nivel local.

Los movimientos sociales permiten hacer un seguimiento a los acuerdos firmados por los gobiernos, y evaluar los alcances y límites de las legislaciones y los procesos democráticos que se adelantan; así como también de proponer nuevas alternativas ante la situación que enfrenta la población, en especial de los sectores más desfavorecidos.

Como ejemplo de ello podemos observar que las reformas educativas que se vienen gestando tanto en Honduras, Guatemala y El Salvador buscan la ampliación de los recursos humanos y materiales mediante una cobertura total, incentivos, profesionalización y parámetros de exigencia docente con pertinencia social. Igualmente, en Guatemala se ha dado inicio a la educación con pertinencia cultural en procesos de educación para comunidades mayas y un sistema educativo comunitario que permita hacer cambios efectivos en la sociedad con equidad social, sostenibilidad ambiental y participación ciudadana.

EL CAMINO DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y LA CULTURA DE PAZ

Afortunadamente estas raíces no han cerrado las posibilidades de buscar alternativas y construir un camino que permita establecer una sociedad más justa y democrática, y uno de esos caminos es la educación.

El movimiento educativo en las últimas décadas ha favorecido un tipo de educación más acorde a las necesidades culturales y sociales de la región. Ha permitido hacer énfasis en la concienciación de la condición social del individuo, mediante el análisis crítico y reflexivo del mundo.

Con ello, se abre una puerta para que exista una búsqueda por la dignidad del ser humano en el que se respeten todos los derechos humanos y se provean oportunidades para que la gente salga de la pobreza planteándose un desarrollo acorde a la cosmovisión de los pueblos, especialmente de los pueblos indígenas. Por ello es de vital importancia generar procesos donde se privilegie el diálogo y la continua reflexión acerca de la realidad y el reencuentro de los seres humanos con su dignidad de creadores y participantes activos en la cultura que los rodea.

Esto contribuirá a reflexionar e interpretar críticamente sus propias formas de vida, disminuyendo así los riesgos sociales.

En términos más generales, la educación está llamada a cumplir un papel más político.

No olvidemos que los derechos que nos otorga la democracia y la capacidad de construir una sociedad pacífica y democrática nos posibilita decantar paradigmas y construir nuevos ideales.

∴

El camino de la transformación social ha iniciado con el replanteamiento del tipo de desarrollo sostenible que perseguimos y de experiencias de una educación adecuada con pertinencia cultural. Tenemos proyectos que intentan alcanzar la erradicación de la pobreza y generar calidad de vida para todos y todas.

Este camino se fundamenta en la credibilidad del potencial humano y en la posibilidad de reorientar las relaciones entre hombres y mujeres, entre comunidades y gobiernos locales dispuestos a vivir la equidad, a trabajar con transparencia y voluntad política. Todo esto nos lleva a vivir una verdadera cultura de paz.

BIBLIOGRAFÍA

Badilla, A. E. (s.f.) *La Discriminación de Género en la Legislación Centroamericana*.

BID. (2005). *Participación laboral y emprendimiento de adultos mayores*.

Conalfa (2004). *Evaluaciones de los procesos de alfabetización*.

Freire, P. (1989). *La educación como práctica de la libertad*. Madrid, Siglo XXI.

Freire, P. (1992). *Pedagogía del oprimido*. Madrid: Siglo XXI.

Guzmán, J. L. (2004). *Taxonomía de las Políticas Educativas en Centroamérica*. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA).

INE. (2002). *Censo Nacional de Guatemala, 2002.*

Iniciativa E'. (2007). *Caminando hacia un pensamiento político desde la cosmovisión maya.*

Knut, W. (s.f.). *La educación en Centroamérica: Reflexiones en torno a sus problemas y su potencial.* ISBN 3-926446-66-8.

Picardo Joao, O. (s.f.) *Aproximación Conceptual y Gestión.* Universidad Francisco Gavidia opicardo@ufg.edu.sv

PNUD. (2006). *Documento sobre el Programa para El Salvador.*

PNUD. (2004). *Informe sobre Desarrollo Humano.*

Seprem. (2006). *Informe Nacional sobre la situación de la mujer.*

SIMAC. (s.f.) *Necesario reconocer las normas del derecho indígena. Persiste discriminación étnica y de género en Guatemala.* Guatemala: Cerigua.



CONVIVIENDO JUNTOS

MANUAL DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL PARA JÓVENES*

PREFACIO

La Fundación Pestalozzi está orgullosa de presentarles este manual para el uso en su trabajo diario. La educación básica y la convivencia intercultural son el foco de los programas de la FP en Suiza así como en el suroriente de Europa y también de los programas en el extranjero en Centro América, África Oriental y suroriente de Asia, con el fin de promover el mutuo entendimiento y la tolerancia entre las culturas. Educar y empoderar a los jóvenes para que vean las diferencias culturales como un recurso positivo se vuelve cada vez más importante a medida que el mundo es más globalizado.

En su trabajo, la Fundación Pestalozzi hace una distinción entre multiculturalidad e interculturalidad. La multiculturalidad describe la realidad de todas y cada una de las diferentes culturas que coexisten en el mismo territorio, compartiendo el mismo espacio

¹ Este manual fue preparado por estas autoras en cooperación con Vesna Dejanovic (Coordinadora de la organización *Child Rights Center Belgrade*, que trabaja como socia de la Fundación Pestalozzi).

* Traducción de Tatjana Čolin/Laura Villegas. Originalmente escrito en serbio.

y algunos valores, pero siendo diferentes en muchos aspectos. La multiculturalidad describe, entonces, la realidad de nuestro planeta globalizado en el que los productos y las personas no son limitados por fronteras sino que coexisten mundialmente.

Con mucha frecuencia, las culturas diversas y plurales conviven como vecinos, algunas veces pacíficamente pero usualmente en lucha, si no en combate. La multiculturalidad no implica la calidad en la convivencia que da el compartir realidades, valores e interactuar. Por su parte, la interculturalidad plantea la realidad de nuestro mundo multicultural como una riqueza y un recurso, mediante el fortalecimiento de las capacidades para entender mejor nuestra propia cultura así como las otras y permitiendo, por lo tanto, compartir con diferentes culturas en el mismo territorio y en completo respeto de las diferencias.

La educación intercultural puede verse como algo deseable, una idea utópica u ostentosa, pero está alejada de esta concepción. Educar a los jóvenes para aceptar y apreciar los valores de diferentes culturas, significa empoderarlos para enfrentar la complejidad de su realidad en un ambiente intercultural, puede ser en la escuela, en el trabajo, en la familia o con algún compañero con otro acervo cultural... La educación intercultural provee habilidades para la vida y competencias sociales, factores claves para desarrollarse en las sociedades modernas y sus profesiones. Es una parte fundamental de la educación actual ya que nos prepara para vivir juntos, un postulado de alto valor según la clasificación de desafíos educativos de Jacques Delors.

Este manual está dedicado a todos los que trabajan con jóvenes promoviendo la tolerancia y la valoración de las diferencias. Contribuirá a cumplir con su misión, ofreciendo un sustento teórico sólido y también, a través de los talleres, con algunas actividades concretas.

El manual fue desarrollado en Serbia, uno de los restos de la antigua Yugoslavia, en sí misma fragmentada por razones étnicas y por fronteras durante muchos años de guerra y opresión. Los autores de este manual son experimentados capacitadores y facilitadores. Así mismo, es el resultado de un proyecto conjunto entre la Fundación Pestalozzi, la organización social *Child Rights Center Belgrade* de Serbia y otras siete organizaciones sociales a lo largo del país; quienes trabajan en ambientes multiculturales, enfrentando los desafíos de las minorías étnicas marginalizadas, como la población denominada Roma, la exclusión social de los refugiados y los desplazados internos o con realidades como la de Vojvodina, en la región más al norte de Serbia, donde más de 27 grupos étnicos diferentes conviven, algunas veces en la misma comunidad.

La Fundación Pestalozzi está muy agradecida por la buena energía y experiencia invertida por nuestros socios en este manual, y los invita a todos ustedes a comentarlo, así como a añadir o compartir su propia experiencia y especialidad. Déjennos saber cuáles son los apartados del manual más útiles, qué aspectos fueron omitidos o deben ser corregidos, y en qué pueden contribuir. Quedamos a la espera de sus aportes mientras preparamos el lanzamiento de una segunda versión, que incluya la retroalimentación que esperamos recibir de todos ustedes.

Disfruten el manual y hagan de él una herramienta para empoderar a los jóvenes a lo largo de nuestro planeta tan diverso.

Cordialmente,
Fundación Pestalozzi
Roland Brunner
Director, Programas Internacionales



INTRODUCCIÓN

Este manual fue creado para aquéllos que desarrollan procesos educativos con jóvenes, pero no exclusivamente, ya que su propósito es contribuir a la comprensión de las fuentes y mecanismos a través de los cuales opera el miedo a lo novedoso y lo desconocido, la intolerancia e incluso el odio hacia las personas socialmente diferentes. Este manual permite a quien lo usa, adquirir del conocimiento y las habilidades necesarias para comprenderse a sí mismo, entender su propia realidad cultural y su visión del mundo. Este proceso es condición necesaria para entender verdaderamente a los otros y a su realidad cultural propiciando un acercamiento constructivo y positivo a las diferencias sociales y culturales.

Para comprendernos mejor a nosotros mismos y nuestra propia visión del mundo, es necesario realizar un ejercicio introspectivo sobre nuestros hábitos, actitudes y valores, con el fin de comprender que otras visiones del mundo no son mejores ni peores que la nuestra. Así mismo, es importante aprender a comunicar a los otros nuestra visión del mundo y ayudarles a comprendernos mejor. Este proceso es desarrollado a través de la exploración de los prejuicios y estereotipos existentes en nuestra cultura acerca de ciertos grupos de personas y culturas, comprendiendo como éstos afectan nuestro comportamiento hacia los otros y originan la discriminación.

Aún más importante es conocer y comprender otras realidades culturales con el fin de superar el miedo a lo desconocido, lo que origina actitudes negativas hacia otras culturas y otros estilos de vida. Debemos explorar realmente lo que conocemos acerca de las otras culturas y como fue adquirido este conocimiento, para identificar si está basado en hechos reales o es el producto de algún prejuicio. Así mismo, es necesario

hacernos conscientes de los factores que influyen en nuestra percepción, impulsándonos a reaccionar de manera negativa ante las diferencias culturales.

Con el fin de percibir estas diferencias de manera positiva, es necesario reconocer el hecho de que la realidad cultural y social a la que pertenecemos está integrada por múltiples diferencias. De esta manera dejaremos de percibir estas particularidades como una barrera para la convivencia y la cooperación en nuestro propio círculo social. Es más, debemos adoptar una actitud en la que todas las sociedades y culturas ofrezcan algo para aprender a través de los otros y brindar algo a cambio de este aprendizaje, lo cual implica no condenar a otras culturas o estilos de vida a pesar de que nos parezcan demasiado extraños.

Es por esto que la sección introductoria está dedicada especialmente a describir la diversidad social y cultural que se presenta en Guatemala, Honduras y El Salvador, así como a evidenciar la situación de la niñez y la juventud en Centroamérica. Finalmente la introducción resalta la importancia de la educación en la construcción de la convivencia intercultural y establece la relación existente entre la interculturalidad y la cultura de paz. Estos temas enmarcan el abordaje que se hace desde este manual a las particularidades del contexto social y cultural en Centroamérica.

Las siguientes tres secciones están dedicadas a analizar las actitudes hacia las diferencias individuales y grupales. En primera instancia se presenta la información básica para entender el término “cultura” e identificar las diferencias y similitudes entre ellas. Así mismo se pretende identificar el proceso de desarrollo de la identidad personal y colectiva, resaltando los obstáculos en la constitución de la misma, especialmente las particularidades de este proceso en grupos mayoritarios y minoritarios.

•
=

La segunda parte de este manual estudia las interpretaciones prejuiciosas acerca de las diferencias sociales y culturales como fuente de violencia, de manera que se presenta una explicación acerca de su desarrollo, su función y los posibles resultados de una aproximación sesgada. Se ha añadido a esta sección un apartado dedicado a la aproximación constructiva hacia las diferencias sociales y culturales, enfatizando en las fases del desarrollo de este tipo de aproximación: del etnocentrismo al etnorelativismo y de la educación monocultural a la educación intercultural. Finalmente esta sección termina resaltando la importancia de la educación intercultural.

Los principios pedagógicos que seguimos indican que el trabajo para desarrollar la sensibilidad cultural debe ser planeado en múltiples niveles. En primer lugar, creemos que debemos ayudar a quienes usan este manual a reconocer, definir y nombrar las situaciones que influyen en el desarrollo de la sensibilidad cultural, es decir, a darles el nombre que les corresponde. Esta tarea es necesaria, porque la manera como nombramos las cosas influye significativamente en el comportamiento, por lo tanto, es importante identificar los problemas a nuestro alrededor de manera pertinente, clara y explícita para poder resolverlos constructivamente. El lenguaje común usado para describir incidentes relacionados con las diferencias sociales tiende a omitir términos como discriminación, opresión, etnocentrismo, sexismo, etc., lo cual resulta en la negación de la existencia de estas ideas. Tomando en cuenta lo anterior, estas secciones deberán apoyar el aprendizaje de la sensibilidad cultural a nivel cognitivo.

La discusión acerca de estas ideas representa otro nivel en el trabajo para desarrollar la sensibilidad cultural. En este sentido presentamos varios talleres para ayudar a los usuarios de este manual a guiar y facilitar la discusión abierta sobre estas situaciones. Todas las discusiones propuestas refieren a experiencias personales o de otros individuos, relacionadas con la discriminación, la pertenencia a culturas o grupos

minoritarios y subordinados, y otros problemas generados como resultado de los prejuicios y los estereotipos. Este tipo de intercambio empodera a los participantes a través de permitirles articular su propia experiencia y reconocer la experiencia de los otros, propiciando una comprensión más compleja y clara de estas situaciones. Más de veinte talleres están detallados en la cuarta parte de este manual y han sido seleccionados con el propósito de apuntar a los conceptos abstractos mediante una comprensión desde la experiencia.

Finalmente, creemos que la adquisición del conocimiento y las habilidades necesarias para contribuir a desarrollar la sensibilidad cultural deben ser asimiladas a través de la práctica y la aplicación concreta. La aplicación de lo aprendido representa el tercer dominio en el trabajo para desarrollar la sensibilidad cultural. Con este propósito ofrecemos varias ideas que se traducen en proyectos en pequeña escala, cuya realización puede ser útil, no sólo en la evaluación de los conocimientos adquiridos, sino para desarrollar relaciones de cooperación y reclutar colegas aliados para impulsar cambios sociales positivos.

A pesar de que el trabajo mediante talleres no es nuevo en nuestra región, creemos que puede ser útil ofrecer algunas recomendaciones a los facilitadores de los talleres, ya que éstos son muy específicos y particulares.

Esperamos que las recomendaciones, comentarios y sugerencias que esperamos recibir de quienes usen este manual contribuyan para su continuo crecimiento y desarrollo.



ENTENDIENDO LAS DIFERENCIAS CULTURALES E INDIVIDUALES

CULTURA

El significado de “cultura”

Cuando escuchamos el término “cultura” nuestras primeras asociaciones usualmente son en referencia al teatro, los libros, los conciertos o cualquier manifestación de alta cultura. Sin embargo, este término tiene un significado más amplio. Cada comunidad humana desarrolla su propia cultura y ésta puede ser definida por:

- 
- ① La forma en que sus miembros perciben lo que es bueno y lo que es malo.
 - ① La manera como se organizan los roles familiares y las relaciones.
 - ① Los roles y las relaciones entre hombres y mujeres.
 - ① La forma como perciben el tiempo.
 - ① Las tradiciones que consideran importantes.
 - ① El idioma que usan.
 - ① Las reglas que siguen para la preparación de las comidas y bebidas.
 - ① La forma como intercambian información.
 - ① La manera como se distribuye el poder social y quien lo ostenta.
 - ① La manera como reaccionan frente a otras culturas.
 - ① El rol que tiene la religión en su vida social.

Podemos pensar la cultura como si fuera un *software*: como una especie de programa de computadora en el que se incluyen algunas nociones básicas sobre el mundo en el que vivimos, los valores y las normas con

las que estamos de acuerdo, el idioma que hablamos, la forma en que nos vestimos y comemos, la forma en la que nos relacionamos con los individuos del sexo opuesto... todo el contenido de este “programa” determina nuestra conducta en la vida cotidiana.

También podemos comparar la cultura con un iceberg² del que podemos ver la cima que sobresale del agua, pero sólo podemos asumir que hay algo más debajo de ésta. Algunos atributos de la cultura son fácilmente reconocibles mientras otros son difíciles de distinguir.

Únicamente una pequeña parte del iceberg puede verse sobre la superficie del agua, esta pequeña parte está sostenida por una parte mucho más grande bajo el agua. Aunque invisible, esa parte oculta es la base más importante de toda cultura. Es fácil reconocer las características visibles de toda cultura en su arquitectura, su música, su forma de vestir, la manera como preparan los alimentos, etc., tal como podemos distinguir la cima del iceberg sobre la superficie.

En la profundidad se encuentran los atributos como la historia, recuerdos de las personas que construyen y comparten esa cultura en particular, las normas de comportamiento, los valores que observan y las nociones acerca del mundo, la naturaleza y el tiempo que no son visibles a primera vista.

La comparación de la cultura con un iceberg es útil no solo para entender que la parte sobre la superficie refleja a la que está sumergida, sino que, además, permite ilustrar estos aspectos de la cultura que, debido a su poca visibilidad, no facilitan la comprensión de las diferencias culturales en general. Es relativamente sencillo reconocer las diferencias obvias entre nuestra

² Fuente: Manual de orientación *AFS* Vol. 4, New York: *AFS Programas Interculturales Inc.*, 1984, p. 14.



propia cultura y otra, pero es mucho más difícil entender en qué se fundamentan estas diferencias.

Sin embargo, esta metáfora de la cultura como un iceberg no es muy útil cuando buscamos respuestas a otras preguntas cruciales. Por ejemplo, ¿cambia la cultura? y si es así, ¿por qué y cómo ocurren estos cambios?, ¿qué tan fuerte es el vínculo entre la conducta de un individuo y su propia cultura?, ¿puede una persona vivir en armonía con diferentes modelos culturales al mismo tiempo?, ¿cómo se entrelazan varias culturas, afectándose mutuamente?

Este retrato puede ayudar a entender algunos de estos elementos ocultos y menos visibles de la cultura, lo cual es particularmente importante para los jóvenes, quienes con frecuencia y sin dificultad comparten expresiones culturales como la música, los estilos de vestir, las formas de entretenimiento e incluso el lenguaje. Esta condición permite el fácil reconocimiento, pero estas claras similitudes pueden entrañar profundas diferencias a las que debemos estar atentos para no dejarlas fuera de nuestras consideraciones.

Tres niveles de cultura

Para entender mejor cualquier cultura debemos apoyarnos en la distinción de varios niveles de expresión de la diversidad cultural. Algunos autores (por ejemplo, N. Hidalgo³) enfatizan la importancia de diferenciar entre los auténticos elementos de cierta cultura, los comportamientos de sus miembros y los símbolos característicos de esa cultura. El hecho de que varios niveles estén en discusión –de lo concreto a lo abstracto– resalta la dificultad para identificar,

³ Hidalgo, N. (1993). Multicultural teacher introspection. En Parrz, T. And Fraser, I. (Eds.) *Freedom's Plow: Teaching in The Multicultural Classroom*. New York: Routledge.

cuantificar y entender estos niveles de expresión de las características culturales. De acuerdo con Hidalgo estos niveles son:

1

Al nivel concreto de expresión de las características culturales corresponden todos aquellos elementos visibles de una cultura como el vestuario, la música, la comida, los juegos, etc.

2

El nivel del comportamiento se reconoce a través de los roles sociales existentes en una cultura, el lenguaje usado y la comunicación no verbal, la forma en que se comportan y comunican frente a los miembros de otra cultura, o hacia los miembros de la misma cultura pero del sexo opuesto, los diferentes estatus sociales, etc. Este nivel refleja todo lo que está contenido en un nivel simbólico más profundo de las características de una cultura en particular.

3

El nivel simbólico implica los valores y creencias características de una cultura específica. Estos componentes más profundos se reflejan en el comportamiento de sus miembros, cómo desempeñan los diferentes roles sociales, qué expresan verbalmente y cómo lo hacen, etc.

Características culturales en profundidad

Hasta este momento hemos discutido las diferencias culturales, sin embargo, con el fin de tener una mejor comprensión de varias culturas, debemos discutir las similitudes que existen entre ellas. A pesar de ser muy diferentes, todas las culturas humanas se caracterizan por algunas similitudes, denominadores comunes que es posible identificar en cada una de ellas. Algunos investigadores de la cultura (Geert Hofstede, por ejemplo) coinciden en que los principales atributos de las culturas humanas pueden ser analizados a través de 5 dimensiones básicas, cada una representa una sucesión, y nos permite ubicar y comparar varias culturas.



La primera dimensión para comparar varias culturas es la distribución del poder social (distancia del poder/relación con la autoridad) aceptada en una cultura específica. Esto significa que las culturas pueden ser comparadas a través del grado de desequilibrio en la distribución del poder social existente entre los individuos y las instituciones, lo cual es aceptado y tolerado por sus miembros. En otras palabras, pueden ser comparadas de acuerdo al tipo de jerarquía social que una cultura considera aceptable o deseable: aquellas en las que una persona puede tener una enorme cantidad de poder social (la cúspide de la pirámide) y se distingue de los demás individuos miembros de la sociedad; o aquellas donde el poder social es más balanceado y equitativamente distribuido, haciendo que la pirámide del poder social sea menos desigual. Al comparar desde este criterio debemos atender a la forma en la que son tomadas las decisiones sociales importantes (democrática o autoritariamente), a quiénes les es permitido participar en este proceso, etc.

La segunda dimensión para la comparación de las culturas y sus características más complejas es la tolerancia a la incertidumbre que poseen. Las sociedades difieren en el grado de tolerancia a las situaciones inciertas, su tendencia a exponerse a los riesgos, el manejo de la sensación de amenaza y las reglas que usan para garantizar la seguridad de sus miembros. Estas reglas determinan acciones y comportamientos de la sociedad como un todo y también la de cada miembro individual. Asimismo, determinan el grado de improvisación permitido en la expresión de las características culturales, lo cual en última instancia determina la apertura de una sociedad hacia los cambios sociales.

La dimensión que contempla el “individualismo” en un extremo y el “colectivismo” en el otro, define el rango en el que los intereses de la sociedad como un

todo son considerados por encima de los intereses de un individuo miembro de esa sociedad. De esta forma, incluye la manera como son percibidas las diferencias entre los grupos culturales. Por lo tanto, este criterio determina el nivel en el que el “nosotros” es más importante que el “yo”, así como las diferencias entre “ellos” y “nosotros” (los otros).

La cuarta dimensión que nos ayuda a comparar diferentes culturas es la denominada principio “masculino-femenino”. Las sociedades y las culturas difieren en los roles que consideran apropiados para los hombres y las mujeres. Por ejemplo, diferentes culturas pueden ser comparadas tomando como referencia que tan “natural” es que el lugar de las mujeres sea exclusivamente el hogar, cuáles son las profesiones consideradas masculinas o femeninas, etc. Estas diferencias indican cómo es distribuido el poder social entre los miembros de diferente género.

Finalmente, las culturas pueden ser comparadas de acuerdo a la orientación histórica o temporal. ¿Qué tanto una sociedad tiende a basar sus decisiones en las tradiciones o en eventos del pasado? y, ¿en qué rango lo hace teniendo en mente una clara visión del futuro?, ¿es el pasado un contexto predominante al tomar decisiones importantes o es una condición deseada para el futuro la que predomina? Por ejemplo, en algunas comunidades de los nativos de América del Norte, la toma de decisiones importantes para toda la comunidad requiere una fuerte consideración y análisis de todas las posibles consecuencias de esa decisión, tomando en cuenta 5 generaciones venideras. Otro extremo puede ser representado por las sociedades en las que la más importante consideración para las decisiones trascendentales para la sociedad, es qué hubieran hecho sus ancestros – padres, abuelos, tatarabuelos.

La clasificación de las culturas en la gama de dimensiones anteriormente listadas no implica



clasificarlas como “mejores” o “peores”. Están siendo clasificadas de acuerdo a algunos denominadores comunes.

Hay algunas dimensiones adicionales que pueden ser usadas para comparar las culturas desde sus características más profundas.

Algunos autores creen que las culturas pueden ser comparadas de acuerdo a la velocidad con la que transmiten la información entre los miembros de un grupo, o cuánto tiempo toma que ciertas decisiones sean conocidas y comprendidas. La agilidad para comprender ciertos mensajes importantes depende de qué tan explícitos deban ser o qué tan fáciles de entender son, si no se tiene un conocimiento detallado del contexto al que pertenecen. Por ejemplo, la comunicación al interior de una familia perdura por años y los miembros de la familia entienden muy bien lo que está siendo transmitido, aunque la situación específica del mensaje o la manera como es transmitido no estén claramente definidas. Muchas cosas son asumidas en vez de ser indicadas explícitamente, por lo que el mensaje es claro y comprendido por todos, teniendo en cuenta que muchas de las condiciones necesarias para la adecuada interpretación del mismo ya existen. Como resultado, la comunicación es exitosa y el mensaje es exactamente interpretado sin que se clarifique el contexto. Conocer el contexto más amplio permite a los miembros de la sociedad entender de lo que se está hablando, incluso cuando el mensaje ha sido sólo insinuado, antes de ser transmitido completamente. Los problemas ocurren cuando estos mensajes son enviados a quienes no están familiarizados con el contexto, porque ellos no tienen la suficiente información, lo que hace que se dificulte la comprensión del mensaje.

Al tomar en cuenta este énfasis en las características de la comunicación, podemos decir que las culturas



altamente contextualizadas, son aquellas en las que los lazos entre los miembros son íntimos y fuertes. Se puede mencionar las culturas japonesa, árabe y mediterránea, en las que sus miembros están fuertemente interconectados. Las culturas consideradas menos contextualizadas son la norteamericana, la suiza, la alemana y la escandinava, en la que el vínculo entre los individuos es menos intenso. En estas culturas hay una fuerte necesidad de conocer el contexto del mensaje, se requiere que los mensajes de importancia social sean más explícitos.

Las culturas pueden ser comparadas de acuerdo al nivel aceptable, deseado o apropiado de “espacio personal” necesario para cada individuo en el que los otros, especialmente los extraños, no son bienvenidos. Esta característica es claramente visible en la manera como ciertos miembros de la sociedad pueden aproximarse a personas importantes. ¿Cuántos pasos se debe avanzar para estar cerca del Rey? o ¿qué tan lejos físicamente está el maestro de sus alumnos?, ¿está el podio más alto y el maestro se ubica tras él mirando a la audiencia desde arriba o se mueve alrededor del salón de clases ubicándose al mismo nivel de los alumnos? Volveremos sobre este punto cuando discutamos el término “distancia étnica”.

Esta lista de criterios no agota todas las posibles dimensiones para comparar varias culturas en sus más profundos y esenciales elementos. Por ejemplo, para cada cultura es también muy importante cómo se determina la territorialidad, o cómo se percibe el tiempo, monocrónico o policrónico.

No obstante, hay muchas preguntas importantes para las que este análisis no ofrece respuestas satisfactorias. Por ejemplo, para comprender mejor la cultura es extremadamente importante conocer:



- ⇒ ¿Cuál es la relación entre la estabilidad de la cultura y los procesos de cambio?
- ⇒ ¿Cómo las culturas se interrelacionan y se afectan mutuamente?
- ⇒ ¿El énfasis debe estar en los elementos comunes, en aspectos universales en todos los seres humanos, o debe estar en la individualidad y unicidad de cada persona cuyo bagaje cultural es una de las muchas características determinantes?
- ⇒ ¿Qué tan lejos debemos llegar en la tolerancia de las diferencias culturales?

Algunas de estas preguntas serán abordadas en las próximas secciones. Sin embargo, para algunas de ellas ustedes encontrarán sus propias respuestas.

IDENTIDAD

Identidad personal

La identidad se define como la respuesta a la pregunta “¿quién soy yo?” y depende, por un lado, de factores como las características individuales de la persona, y, por otro lado, de la totalidad del contexto social e histórico en el que el individuo existe y se desarrolla. De la misma forma que en la cultura podemos discutir varios aspectos de la identidad, algunos más o menos visibles que otros. Es por esto que frecuentemente se dice que la identidad tiene múltiples capas.

Mientras usamos la comparación con un iceberg para entender mejor las características de la cultura, en este punto hacemos la comparación con una cebolla: algunas capas están más cercanas al centro de la identidad y otras están más cercanas en la superficie. Todos los aspectos que representan la identidad de una persona corresponden a:

- ① Roles que tenemos en la vida: hijo/hija, madre/padre, estudiante, abogado, profesor, amigo, miembro de un partido político, amante de la música *rock*, etc.
- ① El lugar en el que nacimos y donde residimos: estado, región, ciudad, municipio o alguna sección del pueblo, etc.
- ① La pertenencia a una raza, una nacionalidad y una religión.
- ① El género y la orientación sexual.
- ① Las características físicas: el color del cabello y los ojos, la altura, el peso, etc.
- ① La pertenencia a un grupo minoritario o mayoritario.
- ① Las cosas con las que no queremos ser identificados; por ejemplo, nos definimos a nosotros mismos por el hecho de no querer participar en un partido político, porque no somos alcohólicos o personas inmorales, etc.

Nuestra identidad es igualmente influenciada por estos aspectos que no son un asunto de elección personal (raza, nacionalidad, lugar de nacimiento, roles sociales de hija/hijo, características físicas), así como esos aspectos que decidimos por nosotros mismos (socios, profesión, afiliación política, música, etc.). Una persona que define su identidad a través de aspectos que no dependen de la elección individual, piensa que todo es predeterminado y no hay libertad de escoger, lo cual reduce la posibilidad de libertad individual y de la toma de decisiones.

Si añadimos a esto, que la sociedad ha atribuido valores negativos a esta persona, entonces las oportunidades para que ésta se respete y valore positivamente son mínimas. Por otro lado, una persona que se define a sí misma a través de los muchos roles que representan su elección personal, se percibe como un individuo autónomo con posibilidad de escoger.

::

Es importante enfatizar el riesgo de percibirse a sí mismo o a los otros sólo a través de un aspecto (una de las capas de la cebolla) de la identidad (sólo a través de la pertenencia racial o territorial, o el rol de padre, etc.) porque esto representa un terreno fecundo para el desarrollo de estereotipos y la creación de prejuicios. Si nos percibimos o percibimos a los otros a través de un solo aspecto de nuestra identidad, eliminamos la posibilidad de ser diferentes y con mayor apertura, tal como seríamos al definirnos de distintas maneras en vez de hacerlo mediante la pertenencia a un solo grupo. Es necesario tener en cuenta que la manera cómo nos percibimos depende en gran parte de cómo nos perciben los otros y cómo vemos nosotros su percepción, “¿qué piensan de mí las personas o grupos que son importantes para mí y cómo me perciben?”. Una forma de opresión y agresión es el intento de definir a una persona mediante un rol o uno de los grupos a los que pertenece, subestimando y minimizando muchos otros aspectos que pueden definir también a esta persona.

La forma como nos definimos a nosotros mismos está determinada también por nuestra percepción del contexto social, histórico y cultural en el que existimos y nos desarrollamos, “¿cuáles son los aspectos tradicionales de mi grupo que también se hacen parte de mí y por qué?” Si consideramos que todas las personas son similares a todas las personas, a algunas personas o a ninguna persona (Olport, 1969), surgen las siguientes preguntas: ¿cuáles elementos de la identidad de una persona son idiosincrásicos (específicos y característicos de esa persona únicamente)?, ¿cuáles son los elementos comunes a todos los miembros de este grupo (características del grupo al que pertenece una persona)? y ¿qué aspectos de la identidad son universales (comunes a todas las personas)? La percepción de la identidad personal representa el esfuerzo por combinar y fusionar todos los aspectos de la identidad (idiosincrásicos,

grupales y universales), en una composición única y holística que da sentido de singularidad, especialidad e individualidad a pesar de percibir diferencias y similitudes al compararse con otras personas.

Identidad de grupo

Cuando decimos que el contexto social, histórico y cultural representa la base para el desarrollo de la identidad personal o que ésta se desarrolla y es definida a través de la relación con otros, individuos o grupos, afirmamos que debemos estar alertas a las dificultades relacionadas con la diferenciación de la identidad personal y de grupo. La identidad de grupo o los sentimientos de pertenencia a cierto grupo con el que compartimos actitudes, conductas o valores, es muy importante porque provee a la persona de sentimientos de pertenencia, seguridad y protección, así como también ofrece la posibilidad de valorarse a sí mismo y al grupo comparando con otros grupos y sus miembros. La identidad de grupo ayuda a la persona a sentirse importante y complacido de ser miembro de un grupo, especialmente en situaciones en las que el grupo es dominante o mayoritario.

Lo más probable es que al ser miembros de un grupo mayoritario no consideremos esta identidad como la más importante y nos definamos a nosotros mismos en diversos sentidos, a través de distintos roles, características y metas. Por ejemplo, mientras están entre sus "hermanos", la mayoría nacional de los miembros de un Estado raramente sienten la necesidad de definirse a sí mismos a través de su pertenencia a la nación. Sin embargo, si interactúan con un miembro de un grupo minoritario, aumenta su disposición a definirse a sí mismos a través de su grupo primario. Cuando reside en su propio país, la gente usualmente no se define a sí misma a través de su nacionalidad, pero cuando está fuera del país, ésta



se convierte en uno de los elementos cruciales de su identidad.

El nivel de opresión y los sentimientos de amenaza de ciertos grupos y sus valores culturales influyen en el que una persona se defina a sí misma a través de su identidad de grupo o como individuo. Por lo tanto, las personas con identidades de grupos minoritarios tienden a percibirse a través de su pertenencia al grupo, mientras que las personas pertenecientes a los grupos mayoritarios tienden a percibirse como individuos autónomos y únicos, independientemente de los lazos que los unan a cualquier grupo (Bell, 1997). Cada persona pertenece de una manera u otra a minorías y mayorías, de acuerdo a sus patrones culturales: un joven (minoría), urbano (minoría), electromecánico (minoría), parlante del idioma oficial como lengua materna; tiene muchas capas de diferencia cultural con un adulto, rural (mayoría), ama de casa, nacida en una familia parlante de un idioma minoritario, con diferente religión y normas familiares. Sin embargo, no toda identidad se constituye identificando intereses y valores comunes en referencia a un grupo, ni se percibe a sí misma como tal.

Desarrollo de la identidad en grupos minoritarios y mayoritarios

Los procesos a través de los cuales se crea la identidad en los niveles de grupo, cultura y raza representan un aspecto muy importante para comprender totalmente las actitudes, los comportamientos y el sistema de valores de varios grupos, así como también permite entender el problema de la discriminación. De acuerdo a varios autores, el proceso de desarrollo de la identidad entre grupos minoritarios y mayoritarios se caracteriza por cinco estadios:

Primer estadio: del conformismo

Grupo minoritario: Los miembros de un grupo minoritario en este estadio valoran altamente las características del grupo mayoritario (la cultura, los valores, la apariencia, el comportamiento, etc.) y se esfuerzan por asimilarlas para hacerse parte del grupo mayoritario. Tienden a negar cualquier afiliación con su propio grupo minoritario, que es valorado negativamente en esta etapa. Asimismo, perciben a los otros grupos minoritarios de la misma manera cómo los percibe el grupo mayoritario.

Grupo mayoritario: En esta etapa es predominante el etnocentrismo, el conocimiento sobre otros grupos es limitado y los estereotipos son muy comunes. Los miembros de un grupo mayoritario creen (más o menos conscientemente) en la superioridad y dominio de su propio grupo. Este estadio se caracteriza por la contradicción entre la creencia de que las personas son iguales y no existe la discriminación, y la creencia de que las personas de los grupos minoritarios merecen un trato diferente porque son inferiores por naturaleza, diferentes y fuera de la norma. Los miembros de los grupos mayoritarios en esta etapa de conformismo, frecuentemente rechazan la idea de que la pertenencia al grupo mayoritario es importante para ellos, con esto pretenden evadir la responsabilidad que tienen frente a la discriminación y la opresión.

Segundo estadio: de la contradicción

Grupo minoritario: Los miembros del grupo minoritario se dan cuenta de que existe la discriminación y la opresión hacia su grupo, desestabilizando por primera vez la creencia y la confianza en el sistema de valores del grupo mayoritario. La persona se hace consciente de las características negativas del grupo mayoritario y al mismo tiempo de las características positivas de su propio grupo. En la persona se



combinan sentimientos de orgullo y vergüenza debido a que pertenece a un grupo minoritario.

Grupo mayoritario: Los miembros del grupo mayoritario se enfrentan al hecho de que existe la discriminación, aceptan esta noción y se hacen conscientes de los mecanismos de la misma, así como del rol que desempeñan en ella. Experimentan sentimientos de vergüenza y culpa por la opresión ejercida por el grupo mayoritario al que pertenecen y por haberse mantenido en pasiva observación de lo que ha estado sucediendo, actuando sin oponerse, por miedo a ser rechazados por su propio grupo. Así mismo racionalizan este comportamiento bajo la creencia de que un solo individuo no es lo suficientemente capaz y no tiene el poder para cambiar nada.

Tercer estadio: de la resistencia y la inclusión

Grupo minoritario: Los sentimientos predominantes entre los miembros de un grupo minoritario son la vergüenza, la culpa y la rabia. Se dan cuenta de que al rechazar su propia identidad de grupo minoritario han apoyado silenciosamente la opresión, lo que crea dichos sentimientos; pero al mismo tiempo expresan enojo hacia el grupo mayoritario que causa la opresión. En esta etapa, los valores del grupo mayoritario son rechazados y la atención se dirige a los valores del grupo propio, hacia sus tradiciones, historia y cultura.

Grupo mayoritario: Los miembros del grupo mayoritario se hacen conscientes de que existe la discriminación y la opresión, así como del hecho de que se presenta en varios segmentos de la vida social. Surge la rabia en contra de las instituciones, ya que éstas deberían garantizar los valores civiles y democráticos básicos y están fallando en esta tarea. Las posibles reacciones en esta etapa son, por un lado, comportamientos paternalistas en un intento

de proteger a los grupos minoritarios, o bien la identificación total con ellos como una manera de distanciarse de la identidad del grupo primario (mayoría). Sin embargo, los grupos minoritarios se niegan a aceptar este tipo de relación y el rol que les es asignado, lo que representa una gran decepción para los miembros del grupo mayoritario que se ven a sí mismos como “salvadores de buena voluntad”.

○ Cuarto estadio: de la introspección

Grupo minoritario: En este estadio, los miembros del grupo minoritario se dan cuenta de que sus sentimientos de rabia son contraproducentes y representan una barrera para resolver las preguntas sobre su propia identidad. La percepción de sí mismos en esta etapa empieza a definirse positivamente de acuerdo a lo que realmente es el propio grupo, al contrario de lo que ocurría en el estadio anterior. Además, se incrementan los sentimientos de pertenencia y la conciencia sobre la necesidad de autonomía.

Grupo mayoritario: Al principio de esta etapa, los miembros del grupo mayoritario oscilan entre dos extremos: aceptar la identidad de su propio grupo o rechazarla. Gradualmente empiezan a cuestionar los valores del grupo mayoritario y se presenta la necesidad de aumentar la autonomía individual. Comienzan a aceptar lo que realmente son, miembros del grupo mayoritario, y los sentimientos de culpa y vergüenza se empiezan a desvanecer.

○ Quinto estadio: de la conciencia integral

Grupo minoritario: En esta etapa los miembros del grupo minoritario son conscientes de los aspectos negativos y positivos de los dos grupos, empiezan a respetar y adoptar los aspectos positivos de ambos. El conflicto entre la individualidad y la pertenencia a un grupo se resuelve y la persona alcanza la libertad



para sentirse simultáneamente miembro de un grupo y un individuo único. En este estadio los miembros del grupo minoritario están determinados a enfrentar activamente todas las formas de opresión.

Grupo mayoritario: En este estadio los miembros del grupo mayoritario aceptan completamente su identidad, no niegan su pertenencia al grupo y aceptan la responsabilidad de la opresión sin sentimientos de culpa o vergüenza. Empiezan a apreciar verdaderamente las diferencias culturales y se dedican a promover los valores básicos de una sociedad democrática.

Es importante enfatizar que el desarrollo de la identidad en grupos minoritarios y mayoritarios no sucede al mismo ritmo y de la misma manera para todos los miembros de los dos grupos. No siempre se culmina con el estadio final de conciencia integral. Existen miembros de los dos grupos que nunca superan el primer estadio y permanecen ignorantes del problema durante toda su vida. Así también existen aquellos que se mantienen en el estadio de resistencia y sus acciones siguen siendo motivadas por la rabia y el resentimiento contra su propio grupo o contra el otro. Incluso, el desarrollo de la identidad en grupos minoritarios y mayoritarios no ocurre simultáneamente, no todos los miembros de un grupo pasan de un estado al otro al mismo tiempo y de la misma manera. Es importante saber el estadio en el que se encuentran los miembros de cada grupo, para tomar medidas apropiadas y eficaces apuntando a la valoración de las diferencias. Este ejercicio permite también planear apropiadamente las acciones para promover la igualdad y el respeto a la justicia social.

APROXIMACIÓN SESGADA A LAS DIFERENCIAS SOCIALES O LAS DIFERENCIAS VISTAS COMO UNA AMENAZA POTENCIAL

ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

La manera como percibimos la realidad, a las personas, los eventos y sucesos a nuestro alrededor está especialmente determinada y depende de la forma en la que están organizados nuestros pensamientos y nuestras reacciones emocionales frente a lo que observamos. Nuestra percepción está influenciada por las expectativas que tenemos hacia nosotros y aquellos que nos rodean.

Las razones por las que prevalece el pensamiento que tiende a la generalización, saturado de estereotipos y prejuicios, son:

- 1 Representa la manera más corta y sencilla de organizar la información acerca de una persona, evento o situación.
- 2 Agiliza los procesos de inferencia, calma la necesidad de claridad y seguridad, provee una capacidad de respuesta más rápida.

Los estereotipos se definen como generalizaciones, percepciones esquemáticas y rígidas que denotan características o rasgos de personalidad atribuidas a los miembros de ciertos grupos. Estas percepciones son transferidas y aplicadas severamente a cada uno de los miembros del grupo en cuestión.

Los estereotipos también son descritos como:

- 1 Generalizaciones irracionales o etiquetas, son el producto de inferencias incompletas que han sido deducidas a partir de experiencias limitadas (es por esto que frecuentemente contienen algo de verdad). Estas inferencias tienen la función de facilitar el ajuste a la vida diaria.
- 2 Expresión y racionalización de prejuicios (o actitudes características), tomando en cuenta que representan la parte esencial de cada prejuicio.

Los prejuicios se definen como un tipo específico de actitudes, caracterizadas por una posición relativamente permanente, subjetiva (positiva o negativa) en relación a ciertas entidades, grupos, nacionalidades, individuos, instituciones. También se definen como juicios que:

- No están basados en argumentaciones lógicas o en hechos reales.
- Son resistentes al cambio.
- Se caracterizan por tener un fuerte componente emocional.

Como cualquier otra actitud, los prejuicios se caracterizan con tres componentes básicos:

- Cognitivo (lo que pensamos, nuestras opiniones), en este sentido los estereotipos representan el componente cognitivo de todo prejuicio.
- Emocional (lo que sentimos y está relacionado con nuestro pensamiento).
- Connotativo (lo que hacemos como resultado de nuestros pensamientos y sentimientos).

El estudio de los prejuicios se realiza usualmente a través de la medida de la distancia social, la disposición de aceptar o rechazar varios tipos de contacto con los miembros de cierto grupo. La distancia social es un indicador muy importante de si existen o no los prejuicios, y si existen, en qué grado se presentan. Por ejemplo, podemos expresar abiertamente la aceptación a cierto grupo y afirmar que no tenemos nada en contra de sus miembros; y sin embargo, dudamos en socializar y comunicarnos con ellos. Esto indicaría claramente la existencia de cierta distancia social hacia ese grupo.

La función de los estereotipos y los prejuicios

Los prejuicios y los estereotipos prevalecen porque nos ayudan a:

- ⇒ Dar significado y entender el mundo a nuestro alrededor. En una situación que es ambigua o cuando no poseemos suficiente información, el pensamiento estereotipado “llena los vacíos”, completa la información faltante y provee la sensación de certeza, previsibilidad y claridad.
- ⇒ Valorar el grupo al que pertenecemos. Como cuando pensamos que ciertos grupos son “malos”, esto quiere decir que nuestro grupo es “bueno” por ser diferente.
- ⇒ Evaluar a otros grupos, sus características y su modo de funcionamiento. En función de bueno/malo, peligroso/amigable, impredecible, hospitalario, cálido, etc.
- ⇒ Racionalizar la discriminación contra los miembros de otros grupos. Si atribuimos características negativas a cierto grupo, si pensamos que es “malo” por cualquier razón, pensamos que está justificado el que este grupo no tenga los mismos derechos que el grupo que es “bueno”.

Proceso de desarrollo de los estereotipos y los prejuicios

Para entender mejor el origen del pensamiento estereotipado, es importante considerar lo siguiente:

- ⇒ El pensamiento estereotipado está fundamentado en la conciencia sobre la diferencia y los procesos de categorización y generalización, que son procesos cognitivos naturales.
- ⇒ El desarrollo de una actitud o relación negativa hacia quienes son diferentes es el resultado de un proceso de aprendizaje.
- ⇒ Los niños y las niñas son conscientes de las diferencias en su ambiente desde muy temprano. Los infantes reconocen las diferencias entre sus cuidadores primarios y otros individuos. Niños y niñas de dos años pueden reconocer y describir con precisión las diferencias entre la apariencia física de varios objetos y personas.



De acuerdo con York (1991), los niños y las niñas entre las edades de tres y cinco años comentan con mayor frecuencia:

- ⇒ Las características relacionadas con la discapacidad o soportes mecánicos.
- ⇒ Las características relacionadas con el género.
- ⇒ Las características físicas como el color del cabello, el color de la piel, el peso, la altura...
- ⇒ Las diferencias culturales: idioma y acento.

A medida que crecen, los niños y las niñas cada vez más enuncian la pregunta “¿por qué?”, quieren saber por qué se ven de esa manera: el color de su piel, cabello y ojos, y quieren saber si lucirán diferentes cuando sean adultos. En la búsqueda de respuestas para estas preguntas los niños y las niñas requieren la asistencia de los adultos. Comúnmente, adoptan las actitudes y los valores sobre sí mismos y los otros partiendo del ambiente, imitando a los adultos y asumiendo sus actitudes y valores como propios. Los mensajes de los adultos determinan el tipo, la cualidad y la intensidad de los prejuicios desarrollados por los niños y niñas. La formación de estereotipos y prejuicios se desarrolla en tres pasos:

- 1** La creación de categorías discernibles. Cuando conocemos gente, tendemos a notar las características más visibles y a descuidar otras. Lo que privilegiamos como las características visibles depende del contexto. Si el contexto está relacionado con el aprendizaje como actividad principal, nos enfocaremos hacia lo que es más importante para esa actividad en particular y notaremos si alguien es inteligente, por ejemplo; mientras que en contextos en los que principalmente socializamos, notaremos características relacionadas con las habilidades para comunicarse, la expresión verbal, la amabilidad, la apertura, etc.

- 2 La creación de generalizaciones incorrectas acerca de todo el grupo (estereotipos y prejuicios). Basándonos en estos atributos discernibles, desarrollamos conclusiones acerca de la persona y generalizamos estas conclusiones a todos los miembros del grupo. Los prejuicios y los estereotipos resultan de generalizaciones erróneas acerca de los miembros individuales de un grupo en particular, cuando pensamos que el grupo al que pertenecen es homogéneo (todos ellos..., ninguno de ellos..., ellos siempre...).
- 3 Comportarse hacia los miembros de cierto grupo de acuerdo a las generalizaciones (discriminación). Lo que pensamos acerca de los individuos y los grupos influencia significativamente nuestro comportamiento hacia ellos. Por ejemplo, si creemos que cierto grupo es malo, tendemos a excusar y racionalizar la discriminación contra ese grupo o la negación de sus derechos. Basándonos en la convicción de que los niños y las niñas pertenecientes a grupos indígenas son sucios, pensamos que es legítimo y justificado que se les restrinja el acceso a piscinas públicas, mientras que a los niños y las niñas de otros grupos se les permite la entrada sin ninguna inspección de higiene como medida de precaución.

De hecho, los prejuicios y los estereotipos con mucha frecuencia llevan a generalizaciones erróneas, positivas o negativas, con respecto a los asuntos que nos competen. Cuando la realidad no corresponde a nuestros estereotipos, es más fácil cambiar nuestra interpretación de la realidad que cambiar nuestras creencias. Es por esto que hablamos de excepciones como: “mujer que conduce bien”, “hombre elegante”, “niño indígena limpio, que disfruta de aprender”. El pensamiento estereotipado no es sólo un proceso personal, además es un fenómeno social; muchos aspectos de nuestra vida diaria están saturados de aproximaciones estereotipadas a la realidad, y no somos conscientes de ello. Por ejemplo, la creencia de que hay profesiones masculinas y femeninas, de que ciertos juguetes son sólo para niños o para niñas, la creencia de que ciertos grupos merecen lo que les está pasando porque no son tan trabajadores como otros, o son menos capaces que otros, etc.



¿Qué más debemos saber acerca de los estereotipos y los prejuicios?

- 1 Los prejuicios y los estereotipos son patrones de pensamiento adquiridos, y son explícita o implícitamente transmitidos a través del sistema institucionalizado.
- 2 Investigaciones demuestran que no es posible la erradicación del pensamiento prejuicioso y estereotipado; sin embargo, es posible desarrollar habilidades para evaluar y juzgar la información negativa que se encuentra en la raíz de todo prejuicio. El primer paso hacia delante es observar con distancia crítica nuestra propia percepción y reflexionar sobre ella, en vez de interpretar y evaluar. En lugar de decir que alguien es “perezoso”, sería importante determinar lo que hace esta persona en ciertas situaciones que nos incita a rotularlo de esa manera.
- 3 Mientras el aprendizaje de los estereotipos es típicamente pasivo, el desaprenderlos debe hacerse activamente. La adquisición del esquema de pensamiento sesgado y la relación prejuiciosa con la realidad ocurre rápidamente y sin mucho esfuerzo, mientras que el proceso opuesto puede durar toda una vida y requiere un esfuerzo minucioso y excepcional.
- 4 Todos cargamos nuestro propio “equipaje de estereotipos y prejuicios”.
- 5 Hacerse consciente de los prejuicios y estereotipos propios es un paso necesario para superarlos y eliminarlos.
- 6 El cambio es siempre difícil y progresivo.
- 7 Para comenzar, es suficiente abstenerse de actuar de acuerdo a los prejuicios, para crear un espacio en el que se pueda realizar una observación cuidadosa y reflexiva sobre sí mismo y sobre los otros.

Efectos de los estereotipos y los prejuicios

Las profecías de autocumplimiento. La teoría Pygmalión

El proceso de la creación de las profecías de autocumplimiento se desarrolla de la siguiente manera:

- 1 Un individuo o un grupo es rotulado. Por ejemplo, rotulamos a uno de nuestros colegas como alguien “perezoso”.
- 2 Empezamos a comportarnos de acuerdo al rótulo que le fue asignado. Nuestro comportamiento puede ser explícito en relación al rótulo, dejamos de asignarle tareas importantes a ese/esa colega, lo/la marginalizamos en los equipos de trabajo, etc.; o implícito, el esfuerzo por incrementar la productividad de esa persona enfatizando constantemente la necesidad del trabajo en equipo para incrementar la eficiencia, etc.
- 3 Este grupo o individuo empieza a comportarse de acuerdo al rótulo, la persona rotulada como “perezosa” se va retirando paulatinamente, no participa en el trabajo en equipo, etc., lo cual confirma el rótulo original y fortalece la opinión de que siempre tuvimos la razón.

El proceso de categorización y rotulación es un aspecto natural de nuestro funcionamiento cognitivo, porque nos permite ajustarnos más eficazmente a los cambios en nuestro ambiente. Asegura previsibilidad y claridad, y orienta nuestras posibles acciones y reacciones hacia otros individuos o grupos. Sin embargo, se convierte en un peligro cuando aceptamos estos rótulos como una verdad absoluta o como un hecho más que como una hipótesis que puede ser probada o anulada en la realidad. Cuando los hechos se presentan como un punto de partida para nuestro razonamiento -por ejemplo, si el compañero/a llega tres veces tarde a las reuniones o no completa la tarea en el margen de tiempo que han acordado- y se mezclan con las interpretaciones de esos hechos, el/la compañero/a no está motivado/a o es perezoso/a; entonces consideramos estas interpretaciones como hechos o verdades absolutas. En este punto iniciamos el proceso de rotulación que resultará en una profecía autocumplida.



El mecanismo de “culpar a la víctima” (Ryan, 1976)

Este mecanismo, en vez de ubicar la raíz de los problemas sociales en el interior de un sistema que es opresivo de diferentes maneras y que crea oportunidades desiguales para los diferentes grupos, la ubica en las características de los grupos que sufren estos problemas.

Mediante la aplicación de este mecanismo, nos esforzamos por solucionar los problemas sociales sin cambiar las condiciones que realmente los originaron. El mecanismo de “culpar a la víctima” se desarrolla a través de los siguientes pasos:

- 1 El problema y la población que lo sufre son definidos. Por ejemplo, “los niños y niñas pertenecientes a los grupos indígenas tienen bajo rendimiento en la escuela y son más propensos a la deserción”.
- 2 Se compara a la población que tiene el problema con la población que no lo tiene, tomando como referencia el sistema de valores, la cultura y la conducta típica de la población. Usualmente este proceso se realiza mediante estereotipos: “la población indígena valora la libertad, no están acostumbrados a trabajar, no valoran la educación, han sufrido de privaciones sociales”.
- 3 La causa del problema se centra en las diferencias entre la población que tiene el problema y la que no lo tiene: “los niños pertenecientes a los grupos indígenas tienen el problema porque sus padres no valoran la educación”. Mientras tanto, se descuida el hecho de que estos padres son analfabetas, no ven el propósito de educar a los niños y a las niñas que no tendrán oportunidades de empleo, que no tienen los recursos para vestuario y útiles escolares...
- 4 Se implementan acciones orientadas a cambiar a la población “problema”. Por ejemplo, cambiar las relaciones familiares, excluir su idioma y su cultura, cambiar sus tradiciones, o capacitarlos para que adopten conductas típicas del grupo que no tiene el problema; matricular a los niños y niñas pertenecientes a grupos indígenas en una escuela especial para “hacerlo más fácil para ellos”, presionar a los padres para que matriculen a sus hijos en la escuela pero descuidando el hecho de que los niños y las niñas no hablan el idioma o no tienen las habilidades requeridas para asistir a la escuela con éxito, temen ser rechazados...

El mecanismo de “culpar a la víctima” sirve para reforzar los prejuicios y racionalizar la discriminación, el trato desigual para diferentes grupos. Este mecanismo es frecuentemente la esencia de muchas intervenciones dirigidas hacia los grupos vulnerables, tal como las acciones orientadas a cambiar las características de los grupos de riesgo en lugar de cambiar las circunstancias causantes de la vulnerabilidad y el trato desigual para estos grupos.

Individualismo competitivo

Esta visión está fundamentada en la creencia de que todo el mundo es responsable por el éxito o el fracaso que tenga en la vida y que todos tienen las mismas oportunidades de éxito o fracaso. Esta visión ignora el rol que juega la raza, el género, la clase social y cualquier otro aspecto de la identidad social de la persona. También descuida el hecho de que no todos nacen bajo las mismas condiciones y que algunos individuos son privilegiados desde el principio, por lo que tienen mayor tendencia al éxito que otros que no han tenido los mismos privilegios.

Cualquier tipo de rotulación, de estereotipos o prejuicios representan un riesgo en la comunicación porque niegan a las personas el derecho a la singularidad y a la individualidad. Los estereotipos negativos y positivos representan el mismo riesgo porque eliminan el derecho que tienen las personas a ser diferentes y únicas, creando obstáculos y limitaciones. Por ejemplo, siempre esperamos más de los niños y las niñas estereotipados como “inteligentes” y “responsables”, lo cual hace que se sientan presionados y estresados. Así también, rotular a alguien como trabajador disminuye el desarrollo de otros aspectos de su personalidad, las expectativas y las posibilidades que puede tener.



Es importante resaltar que este tipo de pensamiento se guía por el principio del “todo o nada” que está asociado con términos familiares como todos, siempre, ninguno, nunca, etc. Esto limita la versatilidad y la individualidad de la persona, dificulta la comprensión de la complejidad y variabilidad de los factores que causan que cada uno de nosotros actúe y se comporte de diferente manera en diversas situaciones de la vida.

Estrategias orientadas a disipar los prejuicios en el trabajo con niñas, niños y adolescentes

- 1** Diferenciar los hechos, lo que es visto u oído, de las creencias; así como la interpretación de esos hechos, la manera como se interpreta lo que es visto u oído.
- 2** Aplicar categorías y rótulos sólo como hipótesis que pueden ser usadas para explicar el comportamiento de alguien, pero que pueden ser cambiadas y revisadas, y que por lo tanto, no se dan por hecho como la última verdad.
- 3** Abstenerse de hacer conclusiones “finales” y rotular cualquier comportamiento o motivación, hasta que ese juicio esté basado en hechos observables.
- 4** Responder las preguntas de los niños y las niñas.
 - No evitar las respuesta.
 - No ignorar las preguntas.
 - No cambiar de tema.
 - Responder directamente.
- 5** Promover actitudes positivas hacia las diferencias
 - Enfatizar que las diferencias son algo positivo e interesante.
 - Hacer afirmaciones coherentes declarando que todas las personas son iguales y son diferentes en muchos aspectos.
 - No confundir la actitud: “todas la personas deben tener las mismas oportunidades y condiciones”, con la actitud “todas las personas son iguales”.

- Recordar en las actividades que requieren que los niños y las niñas agrupen objetos, eventos o personas, es conveniente identificar las diferencias, en lugar de darles la instrucción: “determine cuál es el que no pertenece”, diga “determine cuál es el diferente”.
- Incentivar a los niños y a las niñas a usar un lenguaje objetivo basado en observaciones calculables, en lugar de usar valores e interpretaciones al describir las diferencias y las similitudes.
- Ayudar a los niños a verbalizar sus pensamientos, sentimientos y necesidades.

6

Enfréntese a usted mismo:

- ¡No hablar de lo que pensamos, sentimos o lo que nos está pasando, no hará que “eso” desaparezca!
- Si tiene temores o preocupaciones o está enfrentando algo doloroso para usted, encuentre colegas con los que pueda hablar del tema.
- No obligue a los niños y a las niñas a aceptar indiscriminadamente lo que usted enseña, escuche primero y luego exprese su opinión o punto de vista.
- Cree oportunidades para que sus estudiantes y usted expresen sus opiniones sin ser evaluados o criticados, compórtese en consonancia con los valores que está transmitiendo.

ETNOCENTRISMO

El etnocentrismo representa una aproximación al mundo que favorece a una cultura, lo que quiere decir que todo lo asociado con la propia cultura es “correcto” y “normal”, mientras que otras culturas son ignoradas. Etnocentrismo significa que creemos firmemente en que nuestros valores culturales, normas y actitudes son universales y esperamos que otras culturas también los adopten. La resistencia de otras culturas a aceptar estos valores las demerita aún más, este planteamiento es usado frecuentemente como una excusa para la discriminación y la opresión contra los miembros de esa cultura.



La manera en que vemos el mundo a nuestro alrededor, la manera en la que inferimos conclusiones y evaluamos a los otros desde una percepción etnocéntrica del mundo, es una simplificación y sigue un principio excluyente. Las interacciones con otras culturas están caracterizadas por estereotipos y prejuicios negativos, en la mayoría de los casos. Las diferencias son vistas como algo amenazante y peligroso. Este punto de vista da como resultado el aislamiento y la limitación en la interacción con aquellos que son diferentes, lo que refuerza los estereotipos negativos al eliminar la oportunidad de cambiarlos y desarticularlos a través de la experiencia con otras culturas.

Discriminación , opresión y varios “ismos”

Discriminación

La discriminación representa el prejuicio en acción. El marco de referencia de la discriminación es la rotulación negativa de varios grupos o individuos, lo cual es usado como una justificación para la discriminación, es decir, para el trato desigual en la sociedad y la violación de los derechos.

Opresión

Cuando añadimos a la discriminación el poder que posee ese grupo dominante en la sociedad (prejuicio en acción + poder), entonces definimos la opresión o los llamados “ismos”. El fundamento de todos los “ismos” es la idea de que hay grupos de personas inferiores y superiores, y que es perfectamente natural que los grupos superiores controlen el poder y monopolicen la explotación de los recursos de la comunidad. La comprensión de que algo pertenece incondicionalmente a alguien, basada en la pertenencia al grupo privilegiado, provee a este grupo de confianza en sí mismo pero establecida en base a una superioridad falsa sobre otros grupos.

○ Para que se dé la opresión, son necesarias las siguientes condiciones:

- Que ciertas creencias sean parte fundamental de la conciencia colectiva. Por ejemplo, que los indígenas son inferiores, son irresponsables, perezosos, poco confiables y propensos a comportamientos violentos...
- Que haya una distribución desigual del poder. Los recursos políticos y materiales están en manos de la cultura dominante.
- Que la relación con un grupo en particular sea parte del sistema. Como cuando el sistema escolar desvaloriza el conocimiento del grupo "foráneo", la educación en la lengua materna, etc.

○ El nivel de expresión de la discriminación y la opresión puede ser:

- Individual. Expresado a través de acciones individuales. Un maestro que trata de manera desigual a los niños que pertenecen a grupos indígenas.
- Institucional. Acciones promovidas y llevadas a cabo por instituciones sociales, financieras y políticas. Crear escuelas especiales para niños y niñas de cierto grupo étnico.

○ Hasta donde es posible, distinguimos entre:

- Discriminación / opresión intencional, comportamientos que son el resultado de prejuicios intencionados y a propósito hacia ciertos grupos. Por ejemplo, todos los alumnos de la clase están invitados a una fiesta de cumpleaños menos los niños y las niñas de cierto grupo cultural.
- Discriminación / opresión no intencional, conductas discriminatorias de las que no somos conscientes porque actuamos desde nuestras mejores intenciones, pero a pesar de esto, nuestras acciones discriminan a un grupo y favorecen a otro. Que los maestros de preescolar le quiten a una niña un carro de juguete para dárselo a un niño, y viceversa, que le quiten al niño una muñeca para dársela a una niña. Esto es porque se considera que es mejor para el niño o la niña jugar con juguetes tradicionalmente destinados para niños o para niñas.

○ Con respecto a los medios de expresión, distinguimos entre:

- Discriminación / opresión explícita, expresiones transparentes de discriminación. Que sea prohibido para los niños de cierto grupo nadar en piscinas públicas.
- Discriminación / opresión implícita, discriminación que es difícil de notar porque no es visible ni obvia. En el trabajo con niños usamos el idioma que es más familiar para un grupo, damos ejemplos relacionados con las experiencias del grupo dominante, usamos literatura escrita desde la perspectiva del grupo dominante, etc.



Tipos de discriminación y opresión

1. Racismo: tratamiento desigual para personas basado en su raza.
2. Sexismo: tratamiento desigual para las personas basado en el género.
3. Clasismo: tratamiento desigual para las personas basado en la clase social a la que pertenecen o en la que nacieron.
4. Heterosexismo: tratamiento desigual para las personas basado en su preferencia sexual.
5. Discriminación / opresión religiosa: tratamiento desigual para las personas basado en su afiliación religiosa.
6. Discriminación de individuos con discapacidades: tratamiento desigual para personas basado en su funcionamiento y capacidades físicas, cognitivas, mentales o emocionales.
7. Discriminación / opresión relacionada a la edad: tratamiento desigual de las personas basado en su edad. Esta discriminación puede afectar a la población juvenil porque no son lo suficientemente competentes para ciertos trabajos, no pueden obtener visas para viajar; así como también a la población de la tercera edad, quienes automáticamente son rechazados para ciertos tipos de trabajo, no pueden obtener un crédito en un banco, etc.

Independientemente del tipo de discriminación que esté en cuestión, todos tienen algo en común: tratamiento inequitativo para ciertos grupos basado en la creencia de que algunos grupos merecen un mejor tratamiento porque de alguna manera son superiores. Esto claramente viola el derecho a la equidad, que indica que:



1. Todos los individuos son igualmente valiosos y deben ser tratados equitativamente.
2. Los miembros individuales en grupos diferentes deben demostrar respeto igualitario.
3. Las instituciones sociales deben ser democráticas, y deben proveer igualdad de oportunidades y posibilidades.

APROXIMACIÓN CONSTRUCTIVA A LAS DIFERENCIAS SOCIALES O LAS DIFERENCIAS VISTAS COMO IMPULSO AL DESARROLLO

DESARROLLO DE LA SENSIBILIDAD CULTURAL

Del etnocentrismo al etnorrelativismo

Milton Bennett (1986) presentó un modelo que describe las fases del desarrollo de la sensibilidad cultural, permitiéndonos entender mejor los mecanismos que intervienen en el cambio gradual del etnocentrismo como un enfoque exclusivo en la propia cultura mientras se percibe a otras culturas de manera negativa; y al etnorelativismo, la aceptación y respeto de las diferentes realidades culturales. La superación del etnocentrismo y la adquisición de la capacidad de apreciar otras culturas y sus idiosincrasias son condiciones previas de la educación intercultural. De acuerdo con Bennett, este proceso ocurre en seis fases:

Negación

La negación se hace evidente en casos en los que debido al aislamiento (físico o cultural), la interacción y contacto con diferentes culturas no es permitida. En esta fase el individuo niega la existencia de las diferencias culturales, y continuará negando cualquier posibilidad de discriminación debido a estas diferencias, aunque se permite reconocer algunas diferencias que tengan fundamento en la cultura. El individuo actúa como si el problema no existiera.

Resistencia

En esta fase, la persona nota las diferencias pero las percibe como algo intimidante y amenazante. Cualquier cosa que difiera de la propia cultura es rotulado como negativo, por lo tanto esta fase se caracteriza



por el desarrollo de “estereotipos negativos”. Estos estereotipos se refieren a las diferencias de género, raza, afiliación religiosa, nacionalidad o cualquier otra que sea observable. Adicionalmente, esta fase se caracteriza por el supuesto de que la propia cultura es superior, aunque en algunas ocasiones no se presenta la necesidad de rotular negativamente otras culturas aunque sí es lo suficientemente fervorosa como para proveer sentimientos de seguridad y protección a la persona.

Minimización

Este es el último estadio de la fase etnocéntrica, consiste en un intento por preservar la singularidad del propio ambiente cultural mediante la estrategia de “esconder” las diferencias y enfatizar las similitudes. Las diferencias culturales se perciben y ya no se rotulan negativamente, pero son vistas como algo insignificante en contraposición con las considerables similitudes.

Aceptación

La aceptación de las diferencias culturales es un paso importante del etnocentrismo al etnorelativismo. En este periodo, la persona acepta y respeta las diferencias culturales. Estas diferencias son vistas como una parte natural y esencial de la interacción humana. Las diferencias no son evaluadas, simplemente se conoce su existencia. Hay dos niveles de aceptación:

⇒ La aceptación de las diferencias a nivel del comportamiento, incluyendo el idioma, los estilos de comunicación, los símbolos no verbales, etc.

⇒ La aceptación de las características culturales menos obvias como el sistema de valores, las normas, las interpretaciones de la realidad, etc.

Adaptación

La forma más común de la adaptación es la empatía, entendida como el intento de “ponerse en los zapatos del otro” y ver el mundo desde su perspectiva. Al hacer esto nos permitimos entender las visiones del mundo que son diferentes a las nuestras, y verdaderamente comprender lo que es valorado en otras culturas; incluso cuando pueden ser drásticamente diferentes a lo valorado en nuestra cultura. La segunda forma de adaptación es el pluralismo cultural, o la habilidad para identificarse con dos o más culturas, incluyendo su sistema de valores, sus normas y visión del mundo.

Integración

La integración representa la incorporación de los principios etnorelativistas en la propia identidad personal. La persona en este estadio no sólo es multicultural en el sentido de que es sensible a otras culturas, sino que al mismo tiempo es capaz de separarse y distanciarse a sí mismo/a de cualquier contexto cultural (incluyendo el suyo propio). La persona tiene un fuerte sentido de pertenencia a una cultura, pero eso no lo/la detiene para explorar sus propias experiencias, valores y visiones del mundo, independientemente de cualquier contexto cultural. La persona es simultáneamente parte y completamente independiente de su propio contexto cultural.

De la educación monocultural a la educación intercultural

El modelo presentado por Sonia Nieto (1998) describe las posibles fases del desarrollo del proceso educativo: de la aproximación monocultural, la consideración y apreciación de una cultura dominante, a la aproximación multicultural que implica apreciar y respetar una amplia gama de culturas, así como la



comprensión en que se influyen e intervienen entre sí,
la aproximación intercultural.



1. Monoculturalismo, quiere decir que todas las estructuras y contextos presentados y dispuestos en un ambiente, comunidad o sociedad determinada reflejan la predominancia y supremacía de una cultura.
2. Tolerancia, en este estadio quiere decir “tolerar” las diferencias. Se reconoce la pluralidad de culturas. Ser tolerante en este periodo significa que a pesar de los sentimientos de envidia, rencor y resignación con respecto a la existencia de los otros grupos, los miembros de éstos son aceptados aún en contra de la voluntad propia. Las diferencias son soportadas en lugar de ser verdaderamente aceptadas y respetadas.
3. Aceptación, significa que las diferencias son reconocidas pero su importancia no es ni minimizada ni enfatizada. El nivel de aceptación es muy importante porque representa el primer paso de la multi a la interculturalidad.
4. Respeto, quiere decir que las diferencias son aceptadas, apreciadas y valorados como algo indispensable y positivo. Las diferencias culturales son vistas como el fundamento de muchos sucesos y procesos en la sociedad.
5. Afirmación, solidaridad y crítica, representan el nivel en el que interactúan múltiples diferencias culturales, con el propósito de fortalecer el desarrollo integral y mejorar el funcionamiento de la comunidad y la sociedad como un todo. En este periodo, a diferencia de los otros estadios, no se evade el conflicto sino que se recibe como una oportunidad de facilitar la promoción del desarrollo y el progreso. Las comunidades y naciones en este estadio enfatizan la equidad y la justicia social. El conflicto es con frecuencia inevitable, tomando en cuenta que estos valores básicos son diametralmente opuestos entre sí en algunas culturas. La afirmación, la solidaridad y la crítica están fundamentadas en la creencia de que la cultura no es una categoría rígida, permanente e inmutable, sino más bien, que está sometida a constantes cambios, reevaluaciones y

revisiones. La conformidad con el “status quo” de cualquier cultura es, por lo tanto inconsistente con esta perspectiva y puede detener el desarrollo cultural o propiciar una fase de romanticismo. Con el fin de romper con las ataduras de cualquier cultura para entender las diferencias entre las culturas es necesario, primero, examinar y criticar la propia cultura y las demás, lo que en esencia representa la base para la educación intercultural.

Educación intercultural

La educación intercultural empodera a los individuos para entender, validar y apreciar las diferencias y similitudes culturales en sociedades multiculturales. Asimismo da a conocer las contribuciones de varios grupos étnicos, raciales o socioeconómicos a la sociedad. Las diferentes culturas son presentadas de manera tal, que se enfatizan las contribuciones y los valores de cada grupo cultural en una interacción justa e imparcial.

Al postular una educación intercultural es importante descartar la versión popular de cultura fundamentada en la creencia de que es algo fijo y que los individuos son sólo “marionetas” pasivas moldeadas por la cultura. Bajo esta concepción todo lo que los individuos piensan está determinado por varios patrones culturales (relación unidireccional) y el término cultura pertenece solamente a la cultura dominante.

La meta de la educación intercultural es desarrollar competencias en diferentes niveles:

① Nivel de conocimiento e información. Aprender el idioma y familiarizarse con el vestuario, las normas y valores de otras culturas, así como su visión específica del mundo. El aprendizaje sobre los mecanismos y procesos responsables de la formación y mantenimiento de las nociones estereotípicas, los prejuicios y varias formas de discriminación y opresión.



- ① Nivel individual, el nivel de las competencias individuales. Reflexionar sobre sí mismo, la propia identidad y las relaciones que se establecen con los grupos a los que pertenecemos. Verse a sí mismo desde la perspectiva de los otros, la autorregulación del propio comportamiento en el contexto de la interculturalidad y el desarrollo del pensamiento crítico, es decir, el referirse críticamente con respecto a la realidad externa.
- ② Nivel de competencias sociales. Aprender habilidades sociales, comunicativas y constructivas para resolver problemas en un contexto intercultural. Desarrollar empatía, apoyo y solidaridad aumenta la tolerancia a la incertidumbre, el trabajo en equipo y la cooperación, buscando aliados en el trabajo sobre estos temas.

La noción básica de la educación intercultural es que las personas deben interactuar “cara a cara” y deben mantener contacto constante (voluntariamente o no) con representantes de culturas diferentes a la propia. Para establecer la educación intercultural es necesario cumplir con las siguientes condiciones previas:

- ⇒ Exposición a interacciones con representantes de otras culturas.
- ⇒ Motivación a la participación y compromiso con el tema.
- ⇒ Curiosidad.
- ⇒ Empatía.
- ⇒ Conocimiento de sí mismo y de la propia cultura.
- ⇒ Aceptación de la complejidad, las contradicciones y frustraciones, tolerancia a la ambigüedad, inevitables cuando se interactúa con otras culturas.

El aprendizaje intercultural siempre debe ser interactivo, de manera que todos puedan aprender unos de otros. Esta educación puede ser implementada de varias maneras y puede contribuir significativamente al desarrollo de una sociedad con un fuerte sentido de justicia social. La sensibilidad intercultural y las competencias interculturales se desarrollan en tres niveles diferentes:

1. El nivel de la percepción. Aprender a identificar y percibir las diferencias.
2. El nivel de las actitudes y el sistema de valores. Aprender a conocer y desarrollar una postura introspectiva acerca de nuestras actitudes hacia las diferencias. También se propone que en este nivel se puedan identificar acertadamente nuestros sentimientos acerca de estas diferencias.
3. El nivel del comportamiento. Aprender a comportarse apropiadamente al hacer contacto con otras culturas y sus representantes.

Los supuestos básicos de la educación intercultural son:

- La cultura es dinámica y no estática, lo que significa que cambia constantemente y es producto de una construcción histórica compleja.
- Los individuos participan en la creación y alteración de la cultura mediante la comunicación y las interacciones, es una relación de dos vías.
- La cultura representa un sistema orientador común para cada sociedad y para todos los grupos que la integran. Este sistema es creado y comunicado a través de un repertorio específico de símbolos, lenguaje, rituales, tradiciones, vestuario, el arreglo de las casas, etc., que son familiares y comunes para todos los miembros de una cultura. Estos símbolos determinan las formas de pensamiento y comportamiento e influyen en el sistema de valores, que en última instancia, es lo que les permite comunicarse y cooperar más eficientemente unos con otros.
- Ciertos patrones culturales se transfieren de generación en generación, pero pueden ser modificados e influenciados por los individuos o las crisis que enfrenta la sociedad.
- Cada individuo contribuye a la creación y multiplicación de la cultura, no solo de la cultura nacional, sino de otras culturas: regional, de grupo de edad, de género, de profesión, etc., porque cada persona simultáneamente pertenece a diferentes subculturas, las cuales influyen en la formación de su identidad personal.

DIEZ FORMAS DE HACERLO MÁS FÁCIL PARA USTEDES

Es necesario que quienes estén involucrados en el campo de la educación intercultural trabajen continuamente en sí mismos para asegurar un cambio positivo en un contexto más amplio. Cada participante es un agente de cambio, pero los adultos tienen mayor responsabilidad porque transmiten los valores culturales y moldean las actitudes y valores de las futuras generaciones a través de cada proceso de educación y crianza.

Para iniciar el proceso de aceptación y apreciación de las diferencias culturales y aprender maneras efectivas de interactuar con otros en un nivel personal y cultural, es absolutamente necesario explorar nuestras ideas cuando entramos en contacto o trabajamos con otros; nuestro propio sistema de valores, prejuicios, supuestos, preferencias, experiencias previas, miedos.

Los factores contextuales son una gran barrera para este tipo de actividades ya que hacen eco a los mensajes que reciben los adultos todo el tiempo: "Todos los niños y niñas son iguales, no hay diferencias entre ellos", "toda la gente es igual", "no hay diferencias entre nosotros, somos todos seres humanos", "cuanto más hablamos de un problema – sexismo, por ejemplo – se hace más grande...", "los maestros y todos aquellos que trabajan con la niñez no deben tener prejuicios". Mientras esto sucede, descuidamos el hecho de que negar la existencia de los prejuicios y las diferencias no hace que desaparezcan automáticamente y que evadir la discusión sobre los problemas no los resuelve.

La meta para cada uno de nosotros es confrontar lo que llevamos dentro de nosotros para tratar de entender los orígenes de nuestro pensamiento

sesgado y parcial, y aprender a relativizar muchas de las cosas que consideramos “normales”. Por ejemplo, si consideramos “normal” que todos los niños y las niñas sean iguales, enseñaremos a todos de la misma manera ignorando la singularidad de cada niño y niña individualmente. También fallaremos al ajustarnos a las características de aprendizaje particulares, si tratamos de enseñar al niño “estándar” puede resultar en que no haya ningún aprendizaje. Es esencial ser capaces de diferenciar entre la posición de que todas las personas son iguales (el resultado de esto es la negación de las diferencias que son un hecho fundamental en nuestra existencia) y la creencia de que las personas son equivalentes, lo que significa que a pesar de sus diferencias, todas las personas deben tener los mismos derechos y equidad en las oportunidades. También es importante que al trabajar con personas, ajustemos hábilmente nuestra estrategia a las particularidades de los individuos tomando en cuenta sus diferencias y simultáneamente, les ofrezcamos un trato igualitario e igualdad de posibilidades.

Paul Gorsky⁴, un renombrado investigador en este campo, formuló diez estrategias que los adultos que trabajan con la niñez pueden utilizar para hacer su trabajo más efectivamente. La lista propuesta no es definitiva y se presenta como un estímulo a continuar la exploración en sí mismo, por lo que cada uno de nosotros puede extenderla y ajustarla.

1.

Lleve notas acerca de sus reacciones frente a varias situaciones e individuos. Escriba cuáles son los comportamientos que lo irritan y lo enojan, o los que lo hacen feliz. Organice lo escrito en categorías de comportamiento observable y se dará una idea acerca de lo que usted puede cambiar. Piense por qué reacciona de la manera en que lo hace. ¿Qué puede hacer al respecto? No evalúe a los otros sino a usted mismo, ¿qué es lo que usted necesita y qué es lo que no está recibiendo? Por ejemplo, en vez de escribir “ellos son sexistas”, intente

⁴ Gorsky, Paul. (2001). *Transformándose a sí mismo para transformar las escuelas*.



escribir “ellos ofrecen a los niños mejores posibilidades para escoger el campo de estudios académicos que les interesa”. “Esto me molesta porque yo quiero que todos los niños y las niñas tengan las mismas posibilidades y libertad de elección”. Hable de esto con sus estudiantes, colegas y con los padres.

2. Pida a sus colegas que le den una retroalimentación acerca de lo que les gusta sobre su trabajo y lo que puede ser mejorado para beneficiarse usted mismo y a quienes trabajan con usted. No interprete sus retroalimentaciones como una crítica a su comportamiento, sino más bien como una propuesta y un incentivo para el cambio.
3. Trate de distinguir entre un “intento” y lograr “impacto”. En situaciones en las que nos sentimos en ventaja, tendemos a preocuparnos por nuestras intenciones o por lo que queremos alcanzar, en lugar de considerar el impacto de nuestros logros. Podemos pensar más en lo que queremos enseñarle a alguien, que en los efectos que tendrán nuestras enseñanzas, si realmente aprendieron algo y que utilidad puede tener para ellos. Es importante que asumamos la responsabilidad de lo que tratamos de hacer y tomemos en cuenta el impacto que logramos. Por ejemplo, enseñaremos a niños, niñas y jóvenes acerca de sus derechos pero también les indicaremos la forma en que pueden ejercer esos derechos.
4. Descarte todos los mitos acerca de la insignificancia del color de la piel, el origen, el bagaje cultural, el género, las habilidades, etc. Es difícil de admitir frente a nosotros mismos, pero frecuentemente nos sentimos mejor cuando nos rodeamos de personas que son similares a nosotros que cuando estamos con aquellos a quienes percibimos diferentes, lo cual afecta nuestro comportamiento. Por otro lado, la negación de la importancia de estas diferencias transmite el mensaje oculto de que no valoramos equitativamente todos los aspectos de la personalidad de la persona con la que interactuamos. Cuando le decimos a un niño indígena que no es importante para nosotros que sea indígena, estamos diciéndole indirectamente que realmente no estamos interesados en su cultura, idioma, tradiciones.
5. Sea consciente de que es percibido por los niños, niñas, jóvenes y por sus colegas a través del lente de su propio bagaje y pertenencia a cierto grupo cultural y social. Incluso cuando usted está representando los intereses de otros grupos, debe ser consciente de que lleva el rótulo de su propio grupo. Aceptar este hecho nos permite hablarlo abiertamente y explorarlo de maneras diferentes y con frecuencia muy creativas. Por ejemplo, cuando afirme algo puede corroborar con sus colegas lo que oyeron: “¿Lo que acabo de decir sonó como una opinión

de un representante de la cultura dominante, o como un valor expresado porque realmente creo en él?”

6. Inicie contactos con la mayor cantidad de gente posible perteneciente a grupos culturales diferentes al suyo tomando en cuenta diferencias de raza, grupo étnico, cultural, orientación sexual, habilidades especiales, entre otros. Estas relaciones deben estar caracterizadas por la confianza mutua, la apertura, la crítica libre de juicios y el aprendizaje compartido en dos vías. Es importante que nos mantengamos abiertos a aprender no sólo de aquellos que son menos privilegiados que nosotros, sino también de los que pertenecen a nuestra propia cultura (grupo dominante), y de quienes son más privilegiados que nosotros. Es necesario tener en cuenta que es importante que el cambio ocurra en los grupos dominantes. La relación hacia los grupos marginados no debe basarse en la compasión, sino en una verdadera alianza. Por ejemplo, no debe socializar con individuos discapacitados porque siente lástima por ellos y quiere verificar “qué tan difícil es la vida para ellos”, sino porque quiere ser su aliado en la empresa de alcanzar las libertades a las que tienen derecho.
7. Hable con los niños, las niñas y los jóvenes con los que trabaja. Pregúnteles lo que quieren y necesitan. Escuche atentamente y prepárese para cambiar y aprender de ellos siempre que sea posible.
8. Practique lo que predica. Los valores que está promoviendo y enseñando deben ser compatibles con su conducta diaria en su vida personal y profesional. No olvide que usted representa un modelo a seguir, que personifica lo que realmente significa apreciar las diferencias y respetar a los otros. Por ejemplo, usted no puede predicar acerca del derecho de cada quien a expresar libremente su opinión, y no permitir que los niños, las niñas y los jóvenes expresen opiniones contrarias a las suyas.
9. Acepte la responsabilidad por lo que hace y lo que está sucediendo. Antes de buscar culpables a su alrededor, piense si algo que hizo o dijo pudo haber causado el problema. Si alguien de su grupo no quiere participar, molesta u ofende a los otros, primero pregúntese si usted está haciendo o dejando de hacer algo que pudo causar ese comportamiento.
10. Disfrute lo que hace. Aprenda a observar e interpretar los conflictos que tiene y los errores, no como un fracaso sino como una oportunidad de cambio. Oportunidades para mejorar día a día su desempeño profesional y la satisfacción personal con el trabajo que realiza.



Habilidades y comportamientos que necesitan ser desarrollados para conducir efectivamente la educación intercultural

Ruben, Bennett y Blomm (tomado y adaptado de J.V. Reza, 2000) documentaron las siguientes habilidades y comportamientos que deben tener quienes trabajan en el campo de la educación intercultural:

Respeto

En este campo estamos enfatizando la habilidad para manifestar respeto por cada participante y sus contribuciones al trabajo del grupo. Es necesario estar conscientes de las diferentes modalidades usadas por las culturas para demostrar respeto.

Algunas de las siguientes preguntas pueden ser útiles al definir la manera como se expresa el respeto:

- ⇒ ¿De qué manera influye la edad de los participantes en la forma como expresan respeto?
- ⇒ ¿Cuáles son los gestos que significan respeto?
- ⇒ ¿Deben hacerse preguntas personales y con qué frecuencia?
- ⇒ ¿Cómo se expresa respeto a individuos de diferente género?

Tolerancia a la ambigüedad

Esto se refiere a la habilidad de reaccionar sin frustración y hostilidad cuando nos exponemos a algo nuevo y poco familiar. Esta habilidad es indispensable para las relaciones constructivas con individuos de diferentes culturas, así como con aquellos cuyo sistema de valores y creencias es diferente al nuestro.

○ La relación con el proceso y los participantes

El foco de su trabajo debe ser el proceso de encontrar soluciones y no únicamente el resultado de la actividad que está siendo desarrollada. El facilitador no debe presionar, intimidar ni ofrecer soluciones previamente construidas, debe asistir y guiar a los participantes a buscar las posibles soluciones por ellos mismos. Los participantes deben adquirir ciertos conocimientos y habilidades, deben sentirse parte del proceso y entender la importancia de contribuir al mismo. Para apoyar a cada participante, el facilitador debe aprender a escuchar atentamente y con mente abierta para conocer y apreciar lo que los participantes están diciendo.

○ Aceptación sin juicio

Los facilitadores deben mantener una actitud positiva e incentivar a cada participante a compartir abiertamente sus experiencias y pensamientos, de esta forma promueven la participación en las actividades del grupo.

El facilitador es quien crea la atmósfera de comprensión, confianza y aprobación, sin juzgar, evaluar o criticar.

Incluso al enfrentarse a soluciones y respuestas menos aceptables, el facilitador nunca debe castigar o recompensar. En algunas ocasiones los talleres que recrean experiencias personales no ofrecen ninguna solución; cada respuesta es utilizada para crear una nueva situación de aprendizaje, todas las respuestas son consideradas válidas, siempre que puedan ser usadas para iniciar un intercambio de opiniones en el grupo de trabajo.



Validación de diferentes perspectivas

Las personas explican el mundo a su alrededor de manera diferente. Cada uno de nosotros debe ser responsable por desarrollar la conciencia de que nuestra visión del mundo es solamente nuestra y que los otros no necesariamente tienen que compartirla. Por ello es muy importante que seamos cuidadosos en nuestras observaciones cuando concluimos o afirmamos que lo que es “correcto” en nuestra cultura no es “correcto” y “verdadero” en otras culturas. Cada facilitador debe vivir bajo esta declaración: “Ésta es mi opinión o punto de vista, ¿cuál es su opinión o punto de vista?” De esta manera él o ella saben que simplemente no existe un punto de vista definitivo y final.

Empatía

Corresponde a la habilidad de “ponerse en los zapatos del otro”. Los participantes disfrutaban de trabajar con facilitadores que poseen la habilidad de percibir la realidad desde su perspectiva. Un facilitador empático escucha con todo su ser, se mantiene en el “aquí y el ahora”, escucha cuidadosamente al individuo o al grupo y reacciona apropiadamente a lo que escucha. Este facilitador identifica las resistencias de los participantes, sus miedos y ansiedad, no los obliga a compartir si no están dispuestos a hacerlo. Por otro lado, se muestra complacido por el éxito de los participantes y expresa agrado por sus contribuciones.

Diligente, paciente

Un facilitador debe ser comprensivo y paciente en cuanto a la rapidez del cambio que propicia el proceso en el grupo. Cada individuo tiene su propio ritmo de progreso, tomando en cuenta que el proceso de cambio en este tema incluye una alteración a nivel

del sistema de valores y todos deben tener suficiente tiempo para llevarlo a cabo. El facilitador también debe incentivar la paciencia cuando los participantes estén inconformes con el ritmo de su propio proceso.

Flexibilidad

Esta es la habilidad para ajustar rápidamente las expectativas y la planificación de actividades a las necesidades, expectativas y estilos de aprendizaje de los participantes. Algunas actividades pueden ser muy exitosas en un grupo, pero no en otro.

Identidad personal fuerte

Los facilitadores se exponen con frecuencia a preguntas o reacciones desagradables por parte de los participantes. Por lo tanto, es importante que estén al tanto de sus propias fortalezas y debilidades, así como de su propia identidad. De esta manera pueden prestarse como modelos a seguir para los participantes y crear relaciones honestas, abiertas y en confianza con los participantes.

Conciencia del propio bagaje cultural y sentido de pertenencia

Corresponde a la habilidad de entender el mecanismo a través del cual la cultura influye y determina el desarrollo y formación de cada ser humano. La manera como afecta su sistema de valores, sus patrones de conducta y la forma como resuelve los problemas. Un buen facilitador está al tanto de su cultura, sus normas y valores.

Entusiasmo, dedicación y pasión

Con su conducta, el facilitador debe inspirar a los otros para “practicar lo que predica” y cada una de sus acciones debe ilustrar la propia dedicación al tema que maneja.



Tolerancia a las diferencias

La habilidad para tolerar las diferencias, como diferentes sistemas de valores, creencias y conductas, es absolutamente necesaria para ser efectivo en este campo de trabajo. Los facilitadores deben saber que serán provocados frecuentemente por los participantes, especialmente por aquellos que se ciñen rígidamente a la “norma” y por los colegas que no están de acuerdo y que intentarán probar qué tan tolerante a las diferencias realmente son.

Apertura a nueva experiencias y personas

La genuina apertura a nuevas experiencias, nuevas personas y cosas desconocidas es necesaria para el aprendizaje intercultural. Un facilitador competente demostrará esta característica a través de la manera en que habla, se comporta y reacciona.

Liberalismo (no imposición de la autoridad)

Todos los miembros del grupo, incluido el facilitador, deben ser tratados de manera equitativa, lo que significa que el facilitador también debe participar y compartir experiencias personales. Esta característica implica que el facilitador esté consciente de que siempre tiene algo valioso y nuevo que aprender acerca de este tipo de trabajo, en contacto con varias culturas e interactuando con ellas. Debe estar atento a que no existe la “perfección” cuando se trabaja con personas y que siempre hay posibilidad de mejorar y trabajar en sí mismo/a.

Sentido del humor

Esta característica es excepcionalmente importante, porque el humor puede ayudar a superar las dificultades y las situaciones desagradables. Un facilitador debe ser capaz de reírse de sí mismo y sus

propias acciones, para resaltar el lado amable de cada situación y reírse con otros (nunca de los otros), así como incitar a los demás a usar su propio sentido del humor.

Los roles del facilitador

Los facilitadores en el campo de la educación intercultural tienen tres importantes roles:

1. Los planificadores: preparar las condiciones y la modalidad de trabajo.
2. Los presentadores: informar, inspirar, entretener y describir. Presentar es fundamentalmente una comunicación en una sola vía, porque ciertos conocimientos y habilidades son transmitidos a los participantes. Los presentadores responden las preguntas más frecuentemente en lugar de formularlas.
3. Los facilitadores: hacer preguntas, facilitar discusiones. En lugar de presentarse como el único poseedor del conocimiento y el saber, el facilitador prepara las condiciones para incitar a los participantes a discutir y tratar el problema. Facilitar significa guiar sin imponer específicamente algún resultado esperado ya definido. El facilitador debe estar intensamente sintonizado con la comunicación verbal y no verbal en el grupo, debe ser capaz de clarificar objetivos en conjunto con los participantes y recolectar la información de cada uno de los miembros del grupo.

Un facilitador competente combinará hábilmente en su trabajo estos roles y alternará sin esfuerzo entre uno y otro. Simultáneamente estará al tanto de las necesidades de los participantes, las actividades desarrolladas y las demandas presentadas por cada situación concreta que ocurra durante la formación.



¿Cómo llevar a cabo estos talleres?

Antes de que comience el trabajo con los talleres, es necesario que se prepare de la siguiente manera:

1. Determine quiénes son los participantes y aprenda lo más que pueda sobre ellos.
2. Determine si trabajará solo o en pareja. En este campo de trabajo, es más fácil enfrentar ciertas eventualidades cuando se trabaja en pareja.
3. Estudie la guía y familiarícese con el contenido y las actividades planeadas.
4. Asegúrese de saber dónde serán realizadas las sesiones y cuántos participantes espera.
5. Prepare y lleve con usted todos los materiales requeridos para el trabajo en grupo.

Cuando comienzan los talleres:

- Llegue por lo menos media hora antes de que comience el trabajo para revisar que todo esté propiamente preparado.
- Cree un ambiente positivo y seguro.
- Espere a los participantes y salúdelos a medida que vayan entrando.
- Empiece el trabajo a tiempo, especialmente en la primera sesión porque esto establecerá la expectativa de los participantes sobre el futuro.
- Si tiene problemas para aprenderse la guía de memoria, manténgala cerca y consúltela de vez en cuando.
- Defina las reglas y presente el plan de trabajo durante la primera sesión.
- Si es necesario, recuerde a los participantes las reglas durante el trabajo.
- Después de que el taller concluya, pida retroalimentación a los participantes.

TALLERES

Los talleres en esta sección están diseñados para seguir el recorrido temático presentado en la sección de introducción teórica:

1. Identidad. Identidad personal y grupal, desarrollo de la identidad, diferencias y similitudes (tal como se sugiere en las recomendaciones: iniciar con identidad).
2. Cultura. El significado de cultura, los diferentes niveles de cultura, las influencias culturales, la sensibilidad cultural, la conformidad, el encuentro con varias culturas, etc.
3. Estereotipos y prejuicios. Mecanismos de desarrollo y mantenimiento de los prejuicios, efectos de los estereotipos y los prejuicios, experiencias de extranjeros, etc.
4. Aproximación constructiva a las diferencias. Construcción de alianzas.
5. Investigación a pequeña escala. Investigación-acción en ambientes locales.

Los facilitadores de los talleres deben plantear el cronograma y la sucesión de temas, así como el número de talleres en cada unidad temática según la estructura y las necesidades del grupo. Es importante que el facilitador se mantenga al tanto de los siguientes aspectos:

- Debido a que cada taller tiene una meta y estructura definidas, algunos tienen escenarios más precisos y detallados que otros, dejando opción a los facilitadores para desarrollar y enriquecer actividades en talleres menos estructurados según el tipo de grupo que tengan y sus necesidades específicas.

- Los talleres también se diferencian según el grado de actividad requerida de los participantes. Por ejemplo, algunos talleres requieren discusiones en pequeños y grandes grupos, mientras que otros involucran a los participantes de manera más directa a través de dramatizaciones, dibujos, moldeado, etc. Los facilitadores pueden sentirse libres de hacer el balance entre las actividades lúdicas y las que son menos activas como las que requieren únicamente discusiones. También podrán transformar los talleres que implican actividades menos activas mediante actividades más dinámicas y lúdicas.
- Tomando en cuenta que el escenario de los talleres no incluye juegos para comenzar y terminar las actividades o juegos para hacer un descanso, cada facilitador puede incluir este tipo de juegos de su propio repertorio si están familiarizados con ellos.
- Hasta el momento, las experiencias previas indican que además del trabajo con las unidades temáticas especificadas en este manual, el proceso de educación intercultural incluye temas como: comunicación constructiva, resolución de problemas, trabajo cooperativo y mediación de conflictos. Como estos aspectos superan el objetivo de este manual, los facilitadores experimentados pueden tomar esta opción si deducen que el grupo está dispuesto y motivado para introducir algunos de estos temas en el programa. Nuestra experiencia indica que algunos grupos necesitan una inducción para entender algunos conceptos como la escucha activa, la resolución constructiva de conflictos y la cooperación.
- Los facilitadores son libres de ajustar los talleres a las necesidades y estructura de sus grupos, comenzando con el contenido y el método de trabajo; así como los conceptos que se introducen y mantener en la mente que el objetivo del taller debe permanecer igual.
- Cada taller tiene un tiempo definido; sin embargo, dependiendo de las necesidades e intereses expresados por el grupo acerca de diversos temas, el tiempo puede extenderse o acortarse.

1.

IDENTIDAD PERSONAL

(60 minutos)

**Objetivos**

- Adquirir conciencia acerca de una parte de nuestra identidad personal, el nombre y las características que usamos para describirnos a nosotros mismos.

**Descripción de las actividades****“La historia acerca de mi nombre”**

- Deje a los participantes la tarea de pensar en los orígenes de su propio nombre, cómo les fue dado, lo que significa para ellos, si lo cambiarían, etc.
- Los participantes deben pasar uno por uno al papelógrafo, escribir su nombre de la forma en que deseen, decir en voz alta su nombre, lo que significa para ellos, quien los nombró de esa manera, cómo sucedió y si les gustaría tener un nombre diferente.
- Cuando cada participante haya terminado su historia, en la parte superior del papel escriba “NOSOTROS” y comente brevemente la importancia del nombre para la identidad personal de cada uno. También comente acerca de la importancia del nombre para la identidad del grupo porque proporciona información acerca de la comunidad de la que somos originarios, de la época en que nacimos, de nuestra familia, etc.

“Objetos que me representan”

- Indique a los participantes que encuentren un objeto que los represente de alguna manera, puede ser algo que lleven consigo, algo que encuentren en el salón o algo que encuentren afuera.
- Cuando los participantes regresen al salón, uno por uno deben mostrar y comentar sobre su objeto, dando explicaciones acerca de la razón por la que seleccionaron ese objeto en particular y cómo los representa.

“Saludos y sonrisas en un círculo”

Los participantes se sientan en círculo y uno por uno deben voltearse hacia la persona sentada a su lado, sonreírle, saludarla, y decirle algo positivo. La actividad tomará el tiempo necesario para que cada uno en el grupo salude al compañero/a sentado/a a su lado.

2.

IDENTIDAD, AFIRMACIÓN POSITIVA

(60 minutos)



Objetivos

- Definir las características de la identidad personal.
- Reconocer la complejidad de la propia identidad y su versatilidad.
- Comprender el mecanismo a través del cual nuestra identidad influye en la manera como vemos el mundo a nuestro alrededor.



Materiales de trabajo

- Papel tamaño carta
- Pliegos de papel
- Marcadores
- “Esquema de la identidad”



Descripción de las actividades

“¿Cómo he construido mi identidad?”

- Cada participante recibe dos esquemas que contienen, cada uno, una tabla con seis columnas o filas. En uno de ellos, debe escribir todos los aspectos que lo representa individualmente y en el otro esquema cuáles son los grupos con los que se identifica en ese momento; una fila o columna para cada grupo al que pertenece.
- Para el intercambio en la plenaria, cada participante lee lo que ha escrito y explica los elementos expresados en su esquema mientras que el facilitador escribe y comenta los roles de vida (madre, hija, estudiante, psicóloga/o); los roles que escogemos (afiliación política, estilos de vestir, religión, lugar de residencia, vinculación a ciertos grupos); los roles que no escogemos (el lugar donde nacimos, color del cabello, color de ojos, género, orientación sexual, y también lo que no somos o no queremos ser: no fumador, no alcohólico).



Nota para los facilitadores

Comente acerca de la importancia de la propia identidad, cómo podemos definirnos a nosotros mismos de acuerdo a diferentes criterios, cómo podemos cambiar nuestras elecciones y cómo, de acuerdo a esta dinámica, nuestra identidad es como un filtro a través del cuál observamos el mundo a nuestro alrededor y definimos la manera como a veces estamos ligados a grupos que hemos escogido y a veces no.

“Mosaico”

- Cada participante decora sus esquemas de la manera que desee, dándole color, forma y tamaño. En el papel, los participantes deben escribir su nombre y por cada grupo al que pertenece debe mencionar una cualidad, por ejemplo, amigos/as–cariñosos, compañeros/as – solidarios, hermana/o – amorosos, etc.
- Los participantes deben pegar sus esquemas decorados en carteles previamente preparados para hacer un mosaico. Uno por uno, los participantes deben acercarse al cartel, decir su nombre, la lista de cualidades y pegar su esquema en él.

Adaptado del Programa “Ni Blanco, Ni Negro” (Vranjesevic, Trikić, 2000).



Nota para los facilitadores

Resalte que al principio todos tenían esquemas iguales pero ahora todos son muy diferentes. Asimismo, mencione la importancia de notar las diversas cualidades y cómo esto puede contribuir y enriquecer el grupo.



Aspectos que me representan individualmente

Cualidades	Habilidades	Fortalezas	Debilidades	Temores	Ideales

Grupos con los que me identifico

Familia	Amigos/as	Compañeros/as	Deportes	Pasatiempos	Otros

3.

MI HISTORIA, NUESTRA HISTORIA

(90 minutos)



Objetivos

- Definir y delimitar la identidad de grupo, reconocer las complejidades de la identidad de grupo y entender su mutabilidad.
- Comprender la relación entre la identidad personal y la grupal.
- Comprender el mecanismo a través del cual la identidad grupal influye la manera como nos percibimos a nosotros mismos y el mundo a nuestro alrededor.



Materiales

- Papel de gran tamaño
- Marcadores



Descripción de las actividades

Actividad de apertura

“Soy un experto para”

- Identifique un voluntario para el juego: “Soy un experto/a para...” cada quien debe identificar una actividad diaria, tan simple y literal como pueda, para descomponerla en pequeños pasos y hacer una rutina con ellos, hacer un análisis de la actividad y enseñar esa actividad a las demás personas, mientras comenta verbalmente los pasos. Por ejemplo: “Soy un experto/a para pasear perros”, esta es la forma en que debe hacerse: “Paso uno: tome la correa”, después demuestra como se hace; luego, “tome al perro” y demuestra como se hace; “ubique al perro entre sus rodillas y póngale la correa” y lo demuestra; y así sucesivamente.
- Cuando el “experto/a” decide cuál es la actividad que quiere demostrar, todas las demás personas deben ubicarse en círculo y el experto/a debe mostrar lo que debe hacerse, los demás deben repetir la actividad. El facilitador debe comentar que todos son expertos en algunas tareas pero frecuentemente ignoramos este hecho.

Actividad principal

“Ser igual, ser único, pertenecer y aún así seguir siendo las/los mismos...”

- Pegue un papel con el título “Nuestras Fortalezas” en el papelógrafo o la pared.



- Se explica al grupo que es un rol (entendiendo éste como una función que alguien cumple en la vida: profesión, oficio, etc.).
- Cada participante toma un adhesivo, se dirige al mosaico “Nuestras Fortalezas” y escribe en el adhesivo el rol con el que más se identifica. Luego pega el adhesivo para que todos puedan verlo y leerlo.
- El facilitador dirige a los participantes para que se agrupen de acuerdo al rol que eligieron. Los participantes deben caminar por el salón e identificar quiénes son los que eligieron el mismo o un rol similar. Deben conformar un grupo.



Nota para los facilitadores

Si al finalizar hay personas que eligieron de manera distinta a los demás y no “pertenecen a ningún grupo”, se debe crear un grupo para ellos y estos participantes deben ser separados de los demás debido a las circunstancias. Después, use esta situación para explicar como a veces somos asignados a grupos que no hemos elegido y no tienen ninguna vinculación con nosotros pero igualmente sucede debido a las circunstancias.

- Los participantes deben comentar sus elecciones al interior de cada grupo. El grupo al que decidieron pertenecer debe tener un nombre. Deben hacer un cartel con el nombre del grupo y escribir las características del mismo, con un mínimo de tres características.
- Los participantes deben discutir, al interior de cada grupo, las condiciones en las que se han sentido orgullosos de ser parte de ciertos grupos y aquellas en las que se han sentido avergonzados e insatisfechos por pertenecer a ellos.
- Los participantes deben escribir en su cartel por lo menos una razón que los hace sentirse orgullosos de pertenecer a los grupos discutidos en el punto anterior, puede ser una razón decidida en conjunto o la razón que se identifica más frecuentemente.
- Escriba la razón por la que se sienten orgullosos de pertenecer a esos grupos y la situación en la que sienten avergonzados o insatisfechos de pertenecer a los mismos.
- Escriba lo que les agrada y desagrada acerca de lo que pueden pensar los demás acerca de su pertenencia a ese grupo.
- Cada participante/miembro debe escribir un estereotipo que rotula al grupo al que pertenece pero que no le pertenece a él/ella. Deben escribirlo de la siguiente manera: “Yo soy _____ (parte de cierto grupo), pero no soy _____ (estereotipo)”. Por ejemplo: “Yo soy un estudiante, pero no soy mentiroso/a”.
- En pequeños grupos, los participantes deben leer sus declaraciones y hacer una proclamación colectiva: “Nosotros somos _____, pero no somos _____”.
- Permita que los grupos compartan y presenten su trabajo. Cada uno debe comentar brevemente su cartel. Los demás pueden hacer preguntas y comentar el cartel.



Nota para los facilitadores

Si el tiempo lo permite cuelgue los carteles en el salón para que todos puedan ver lo que los otros han hecho.

Explique a los participantes que lo que listaron representa cierta clase de pensamiento estereotipado. Algunas veces nos sentimos cómodos con los estereotipos, a veces no.

Pregunte a los participantes si fue fácil ser parte de ese grupo, cómo ser iguales, ser únicos, pertenecer y seguir siendo nosotros mismos. Revise con ellos la sección del texto sobre los estereotipos.

Actividad de cierre

- Características semejantes: un participante dice una de las características del grupo y todos los que tengan esa característica se sientan.

Adaptado del Programa "Ni Blanco, Ni Negro" (Vranjesevic, Trikić, 2000).

4.

LA CADENA DE LAS SIMILITUDES Y LAS DIFERENCIAS

(90 minutos)



Objetivos

- Conocer las similitudes y las diferencias entre los miembros del grupo.
- Adquirir conciencia acerca de que las similitudes y las diferencias pueden ser la razón para hacer vínculos o para separarse.



Materiales

- Tiras de papel de colores, tres por cada participante, 25 cm de largo por 3 cm de ancho.
- Pegamento
- Marcadores
- Papelógrafo



Descripción de las actividades

- Prepare las tiras de papel de colores para que cada participante tenga tres pedazos. Asegúrese de que tengan 25 x 3 cm.
- Entregue a cada participante tres tiras.
- Pida a los participantes que piensen en lo que los hace similares y diferentes en comparación con los otros miembros del grupo de trabajo.
- Pídales que escriban en las tiras de papel, en un lado, lo que encuentran similar a los otros y en el otro lado, lo que los diferencia de ellos, de manera que cada participante termine con 3 pedazos de papel con 3 similitudes y 3 diferencias.
- Explíqueles que pueden mencionar fechas y años de nacimiento, apariencia, la comunidad en que viven, aficiones, intereses, edad, estatus familiar, etc.
- Cuando hayan terminado permítales leer lo que han escrito y escríbalo en el papelógrafo.
- Pregunte a los participantes si tienen comentarios acerca de lo que está escrito. ¿Cuáles son las características mencionadas, se repiten las similitudes y las diferencias? Relacione esto con las características de identidad.
- Explique a los participantes que siempre hay entre nosotros aspectos generales, algo similar en todos nosotros; aspectos específicos, típicos en algunos de ellos; y aspectos individuales, únicos para cada persona individual.

- Pregúnteles si los atributos que nos diferencian también nos separan o no. ¿Las diferencias y las similitudes nos ayudan a definirnos a nosotros mismos en relación a los grupos a los que pertenecemos?
- Una de las conclusiones debe ser que a pesar de que provenimos de contextos totalmente diferentes, hay muchas cosas que son similares en todos nosotros. De la misma forma que cuando venimos del mismo contexto hay muchas cosas que nos diferencian.
- Al final, pida a los participantes que elaboren la cadena de las similitudes y las diferencias. Comience por pedir a uno de los participantes que engrape su tira de papel para hacer la primera parte de la cadena según Moebius:



Mientras que los participantes están uniendo sus tiras deben decir en voz alta lo que está escrito en ellas, su contribución a la cadena.

- Explíqueles que han elaborado la cadena de las tiras porque ilustra la forma en que las similitudes y las diferencias surgen una de la otra, nos conectan unos a otros y a la vez nos separan.
- Pida a los participantes que piensen en las formas en que pueden jugar y usar la cadena para no romperla.

1.

¿Desigualdad y exclusión?

(120 minutos)



Objetivos

- Conocer la magnitud de las desigualdades de nuestro contexto.
- Analizar las manifestaciones de la desigualdad y la exclusión social en nuestro contexto y su magnitud.



Materiales de Trabajo

- Yeso / tiza de colores
- Papelógrafo
- Marcadores



Descripción de las actividades

- Divida el grupo en 4 grupos en los que haya equidad de género.
- Dibuje dos cuadrados grandes en el suelo con el yeso, en él debe haber un grupo de 5 estudiantes como máximo.
- Pídale al grupo 1 que, tomando como base la cantidad de personas que integran el grupo, calcule cuántas personas representan el 50% del grupo.
- Pídale al grupo 2 que, tomando como base la cantidad de personas que integran el grupo, calcule cuántas personas representan el 46% del grupo.
- Pídale al grupo 3 que, tomando como base la cantidad de personas que integran el grupo, calcule cuántas personas representan el 70% del grupo.
- Pídale al grupo 4 que, tomando como base la cantidad de personas que integran el grupo, calcule cuántas personas representan el 51% del grupo.
- Una vez cada grupo haya hecho su cálculo, pídale al grupo 1 que pase al frente y que el 25% del grupo se ubique en un cuadro y el otro 75% se ubique en el otro cuadro.
- Explique a todos los participantes que el 50% de toda la población centroamericana vive en situación de pobreza.
- Permita que por un momento los participantes vean la proporción que están expresando sus compañeros.
- Pídale al grupo 1 que vuelvan a sus lugares y ahora pídale al grupo 2 que pase al frente y que el 46% del grupo se ubique en un cuadro y el resto en el otro cuadro.

- Explique a todos los participantes que el 46% de la población en la región no cuenta con ninguna educación formal o no ha terminado la primaria.
- Permita que los participantes vean el dato que expresa la ubicación de sus compañeros.
- Pídale al grupo 2 que vuelva a su lugar y ahora pídale al grupo 3 que el 70% de los participantes se ubiquen un cuadro y el resto en el otro cuadro.
- Explíqueles que el 70% de la población en Centroamérica que vive en las áreas rurales no tiene acceso a los servicios básicos.
- Permita que los participantes observen la proporción.
- Pida al grupo 3 que vuelva a sus lugares, y ahora pida al grupo 4 que pase adelante y que el 51% de sus participantes se ubiquen en un cuadro y el resto del grupo en el otro.
- Explique a los participantes que aproximadamente el 51% de las mujeres entre 15 años o más en la región centroamericana es analfabeta.
- Permita que el grupo nuevamente reflexione sobre estos datos.
- Pídale al grupo 4 que vuelva a su lugar y reparta a cada grupo papel y marcadores.
- Pida que cada grupo reflexione sobre el dato que representó respondiendo estas preguntas:
 - ¿Qué nos dice este dato sobre nuestra región?
 - ¿Cuáles creen que pueden ser las causas de estas desigualdades?
 - ¿Cómo creen que este dato se expresa en su país?
 - ¿Qué creen ustedes que podría hacerse para mejorar la situación?
- Cuando los grupos hayan dado respuesta a estos interrogantes en los carteles, pídale que nombren un relator para exponer las ideas del grupo.
- Déle a cada grupo 5 minutos para expresar sus ideas.
- Cierre la actividad explicándoles que estos datos estadísticos son útiles para conocer la realidad de los países y formular estrategias para cambiar esta situación. Resalte que todas estas circunstancias pueden ser cambiadas y se necesita de la participación de todos y todas, pero que primero es necesario conocer nuestro contexto.



Nota a los facilitadores

Si lo considera apropiado puede variar los datos adaptándolos a su región o país, lo ideal es que la actividad permita conocer las brechas que existen en la población para que los participantes reflexionen. Los datos aportados para este taller fueron sacados del Segundo Informe sobre Desarrollo Humano en Centroamérica y Panamá publicado por la organización costarricense, en el 2003, sobre el estado de la Nación (disponible en www.estadonacion.or.cr). Usted puede actualizar los datos o modificarlos según lo considere conveniente.



Adicionalmente puede variar la cantidad de grupos según el número total de participantes para hacer más evidente el contraste.

Es importante que no permita que se oriente la discusión hacia la reflexión sobre lo que dice el dato, sino que los jóvenes expliquen sus alternativas de solución para no dejar la sensación de impotencia o negativismo.

2.

Movimientos Sociales

(60 minutos)



Objetivos

- Conocer la razón de ser de los movimientos sociales reivindicativos en Latinoamérica



Material

- Fotografías sugeridas
- Texto seleccionado
- Papelógrafo
- Marcadores
- Texto seleccionado: “Movimientos sociales frente a la desigualdad”



Descripción de las actividades

- Previo a la realización de la actividad reproduzca las fotografías sugeridas o consiga imágenes que representen acciones de movimientos sociales feministas y de pueblos indígenas. Estas fotografías pueden representar marchas o protestas por demandas específicas.
- Divida el grupo en dos y entregue a un grupo la imagen que representa al movimiento feminista y al otro la que representa al movimiento de pueblos indígenas.
- Pida a cada grupo que analice la imagen y lea el texto seleccionado.
- Pida a cada grupo que nombre un moderador de la discusión grupal. Él o ella debe dar la palabra y procurar que todos y todas se respeten.
- Cuando hayan terminado la lectura pídeles que discutan en grupo las siguientes preguntas:
 - ¿Por qué surgen estos movimientos sociales?
 - ¿Qué creen que demandan los grupos representados en la imagen?
 - ¿Cómo se dan estos grupos en mi país?
 - ¿Por qué creen que son positivos estos movimientos?
- Al terminar la discusión, pídale al grupo que redacte sus conclusiones en un papelógrafo para presentarlo al resto de los participantes.
- Pida a cada grupo que pase al frente y explique a los demás sus conclusiones.
- Cierre la discusión enfocando la explicación en la importancia de la expresión de las opiniones de los movimientos sociales. Explique los logros de los movimientos sociales indígenas y feministas, en su contexto.

Movimientos sociales frente a la desigualdad

Uno de los fenómenos sociales de mayor relieve en la América Latina de finales del siglo XX son las numerosas organizaciones sociales que han cuestionado, incidido y transformado la sociedad. Campesinos, sindicalistas, estudiantes, gremios profesionales, comunidades indígenas, mujeres, jóvenes, niños y niñas, han exigido la autodeterminación y el cambio de situaciones específicas que los afectan.

Sin embargo, debido a los conflictos internos, muchos de estos movimientos han ido perdiendo visibilidad, en especial en países como Guatemala, en donde el régimen del terror en los años de la dictadura militar hizo que estos movimientos se diluyeran o se mantuvieran escondidos.

Con la presencia de procesos más democráticos y participativos en las últimas décadas, las exigencias de los movimientos se han centrado en sectores específicos, como reivindicaciones de las poblaciones indígenas, reivindicaciones relacionadas con la problemática de las mujeres e incluso reivindicaciones de derechos de jóvenes y de la niñez.

Actualmente, el movimiento social tiene un papel protagónico a nivel local. Y si bien las centrales obreras y campesinas siguen siendo los escenarios que lideran el análisis de la coyuntura social, la participación activa de la sociedad permite el análisis de las políticas públicas que se implementan a nivel local.

Los movimientos sociales permiten hacer un seguimiento a los acuerdos firmados por los gobiernos, y evaluar los alcances y límites de las legislaciones y procesos democráticos que se adelantan; así como también de proponer nuevas alternativas ante la situación que enfrenta la población, en especial los sectores más desfavorecidos.

Como ejemplo de ello, podemos observar que las reformas educativas que se vienen gestando tanto en Honduras, Guatemala y El Salvador buscan la ampliación de los recursos humanos y materiales mediante una cobertura total, incentivos, profesionalización y parámetros de exigencia docente con pertinencia social. Igualmente, en Guatemala se ha dado inicio a la educación con pertinencia cultural en procesos de educación para comunidades mayas y un sistema educativo comunitario que permita hacer cambios efectivos en la sociedad con equidad social, sostenibilidad ambiental y participación ciudadana.

1.
TRES NIVELES DE CULTURA

(90 minutos)


Objetivos

- Comprender la complejidad del término cultura.
- Adquirir conciencia acerca de la manera en que definimos nuestra propia cultura y las otras.
- Comprender la importancia de entender las características más profundas de diversas culturas para la cooperación multicultural.


Materiales de trabajo

- Papelógrafo
- Marcadores
- Hojas tamaño carta
- Engrapadora
- Texto seleccionado: “Tres niveles de cultura”


Descripción de las actividades

- En el papelógrafo escriba la palabra “cultura”. Anime a los participantes a dar sus definiciones del término cultura, lo que significa la palabra para ellos, cuáles son las culturas o grupos de personas que existen, cuáles son las dimensiones que puede tener la cultura.
- Anime a los participantes a pensar acerca de su cultura y las dimensiones que distinguen más claramente. Escriba todas las respuestas en el papelógrafo.
- Comente que siempre empezamos por hablar de aquellos aspectos de la cultura que son más visibles, como por ejemplo: estilo de vestuario, comidas, música, etc.
- Motívelos a pensar acerca de algunos aspectos que no son tan visibles y superficiales, sino muy profundos, ocultos e implícitos, como la religión, creencias, idioma, sistema de valores y normas, la manera como algunas culturas dan sentido a su realidad, etc.
- Explique a los participantes el modelo que presenta Hidalgo en la lectura seleccionada sobre los “Tres niveles de cultura”, distribuya los textos con los axiomas básicos de este modelo.
- En pequeños grupos ponga a los participantes la tarea de diferenciar y clasificar todas las características de la cultura que listaron en la actividad anterior, según



los tres niveles sugeridos. Explíqueles que algunas características pueden estar en más de una categoría o que el mismo aspecto puede encontrarse en dos o más categorías.

- Organice la discusión acerca de la manera como definimos nuestra cultura y a las otras culturas. También introduzca en la discusión la manera en que queremos que nuestra cultura sea percibida por las demás personas. Empiece con la pregunta: ¿en su opinión, cuáles son los aspectos más importantes a través de los cuales define su propia cultura? La mayoría de los participantes seleccionarán aspectos relacionados con el nivel simbólico de la cultura, lo que será un buen punto de partida para continuar la discusión.
- Pregunte a los participantes:
 - ¿Cómo desean que sea percibida y comprendida su cultura?
 - ¿De qué manera perciben otras culturas, cuáles son los aspectos, de cualquier nivel, que usan para entender estas culturas?
 - ¿Es el esfuerzo por entender otras culturas congruente con la manera en que desean ser percibidos y comprendidos por otros? Por ejemplo si definen su propia cultura y las demás a través de las mismas dimensiones o aspectos.
 - ¿Qué es lo que nos influye para que percibamos a otras culturas de manera simple y superficial, incluso cuando no queremos que nuestra cultura sea percibida de esa manera y la definimos a través de aspectos o dimensiones más complejas y profundas?
- Indíqueles a los participantes que elaboren un dibujo de su “propia cultura” usando el papel tamaño carta. Dígalos que pueden dibujar, escribir o expresarse de la manera en que deseen. Permita el desarrollo de este ejercicio por 10 minutos.

Cuando terminen su trabajo, permita que los participantes caminen alrededor del salón para observar el trabajo de los otros. Al finalizar recoja todos los dibujos o escritos y elaboren un cuaderno titulado “Las culturas a las que pertenecemos”.



Nota para los facilitadores

Los participantes tendrán dificultades para clasificar elementos individuales en los niveles, por lo que es importante que usted enfatice que los niveles se superponen y que es casi imposible encontrar un elemento que pertenezca exclusivamente a una sola categoría. También puede suceder que los participantes sugieran una clasificación diferente a la planteada originalmente. Durante uno de los talleres los participantes propusieron la siguiente clasificación: el nivel de los productos materiales de la cultura, el nivel de la conducta observable y el nivel de sentimientos, valores y el punto de vista sobre el mundo; lo que le permitirá discutirlo y usarlo durante el taller.

Sea flexible, pero manténgase al tanto de que objetivo de este ejercicio es que los participantes se den cuenta de que hay niveles de cultura de diferente profundidad y visibilidad y que con frecuencia los aspectos cruciales de la cultura son los menos visibles.

También es importante enfatizar que usualmente juzgamos a otras culturas basándonos en sus características superficiales sin pensar en los significados más profundos, mientras que al mismo tiempo esperamos que los otros entiendan los niveles más profundos de nuestra cultura.

Texto seleccionado

Tres niveles de cultura (N. Hidalgo)

De acuerdo con Hidalgo:

1. Al nivel concreto de expresión de las características culturales pertenecen todos los elementos fácilmente visibles como el vestuario, la música, las comidas, los juegos, etc.
2. El nivel de comportamiento se reconoce a través de los roles sociales existentes en una cultura, el uso del lenguaje y la comunicación no verbal, la manera en que se comunican y se comportan los miembros de una cultura con los miembros de otra o con los miembros de la misma cultura pero del sexo opuesto, de diferente estatus social, etc. El nivel de comportamiento refleja nuestros valores. Esta categoría incluye el idioma, los roles de género, la estructura de la familia, la afiliación política y todo lo que nos ubica en las estructuras organizacionales de la sociedad.
3. El nivel simbólico incluye todos los valores y creencias de una cultura específica. Estos elementos más profundos se reflejan en la conducta de sus miembros: cómo desempeñan los diversos roles sociales, cómo y qué expresan verbalmente, etc. Este nivel puede ser abstracto pero es la clave para entender la manera en que los individuos se definen a sí mismos. Esta categoría contiene el sistema de valores, la religión, la visión del mundo, etc.

Hidalgo, N. 1993. "Introspección del Educador Multicultural". En Perry, T. and Fraser, J. (Eds.) *El Arado de la Libertad: Enseñar en Aulas Multiculturales*. New York: Routledge.

2.

¿CÓMO INFLUYE LA CULTURA?

(60 minutos)

**Objetivos**

- Desarrollar la conciencia acerca de la influencia de la cultura en la conducta de las personas.
- Identificar y entender el amplio espectro de comportamientos influenciados por la cultura.
- Incrementar el conocimiento acerca de las diferencias en varias culturas.
- Minimizar las interpretaciones erróneas acerca de la conducta de los demás.

**Materiales de trabajo**

- Cuestionario: “¿Cómo influye la cultura?”
- Texto seleccionado: “Características culturales”

**Descripción de las actividades**

- Informe a los participantes que usted les hará unas preguntas que cada uno debe contestar individualmente. Pídales que no hablen durante el trabajo.
- Dikte las siguientes preguntas una por una y permita que vayan respondiendo:
 - ¿Cuántos años tiene una mujer “joven”?
 - ¿Cuántas botellas de cerveza debe tomar una persona para decir que bebe demasiado?
 - ¿Cuántas libras pesa una persona “gorda”?
 - ¿Qué tan alta debe ser una persona para ser considerada “de baja estatura”?
 - ¿Cuántos minutos diarios debe hablar una persona por teléfono para ser considerada como “una persona que habla mucho por teléfono”?
 - ¿Cuántas horas al día debe trabajar una persona para ser considerada como “trabajadora”?
- Cuando los participantes terminen sus respuestas, cree una tabla con estas preguntas en el papelógrafo y deje un espacio para escribir las respuestas. Pídale a cada participante que comparta sus respuestas y escriba la más alta y la más baja de ellas en la tabla; por ejemplo: mujer joven es entre 25 – 45 años de edad.

- Pida a los participantes que comenten los resultados pero que no empiecen una discusión ya que usted regresará a estas preguntas al final del taller.
- Entregue a todos los participantes el cuestionario “¿Cómo influye la cultura?” y pídale que lo respondan individualmente.
- Solicíteles que cuenten sus respuestas afirmativas y explíqueles que tener más respuestas afirmativas significa que están más conscientes de cómo influye la cultura.
- Divida a los participantes en pequeños grupos, de 4 a 5 participantes, e indíqueles que discutan los ítems que marcaron negativamente. ¿Qué les hizo dar una respuesta negativa?
- Pídeles que vuelvan al grupo más grande y organice una discusión comenzando con las siguientes preguntas:
 - a) ¿Qué los sorprendió? ¿Hay algunos aspectos en el cuestionario que nunca pensaron como influenciados por la cultura?
 - b) ¿Cómo supieron a cuáles preguntas deberían contestar afirmativamente y quién les enseñó esto?
 - c) ¿Tienen algunos ejemplos de sus vidas personales?
 - d) ¿Hay diferencias culturales que pueden dificultar la comunicación con los demás?
- Para conectar la discusión con el cuestionario, reparta el texto seleccionado “Características culturales” y motive el debate final.



Nota para los facilitadores

Sería conveniente prepararse anticipadamente con algunos ejemplos de varios ítems del cuestionario. Por ejemplo, cuando le dice a un mexicano que le gusta algo suyo, su chaqueta, su ropa, sus zapatos, etc., esa persona siente que debe darle a usted esa prenda. De acuerdo con el antropólogo Edgard T. Hall, es común que en el Oriente Medio las personas hablen tan cerca una de la otra que pueden sentir el aliento del otro en su cara; decir “no” en muchas culturas asiáticas es tan inaceptable que prefieren siempre decir “hacer lo que usted me pide es difícilmente posible”; en Corea no es aceptable que usted se sirva agua para beber, debe esperar a que otro lo haga por usted. Si hay algunos participantes que hayan contestado afirmativamente a todas las preguntas en el cuestionario, use esto como el comienzo de la discusión acerca de si existen algunos aspectos que no son afectados por la cultura de ninguna manera y cuáles podrían ser.

Cuestionario

¿Cómo influye la cultura?

¿Influye la cultura en nuestra vida diaria? Lee los siguientes enunciados responde sí o no y comenta tu respuesta.

1. El acercarnos o no a las personas cuando hablamos.
2. Darnos un fuerte apretón de manos al saludar (tanto hombres como mujeres).
3. Utilizar licenciado, maestro o señora al conversar con otra persona.
4. La forma de comportarnos en situaciones difíciles.
5. La forma como elogiamos o criticamos.
6. Lo que creemos que es una recompensa y un castigo.
7. Cómo decir "NO".
8. El tono de voz al hablar (gritar o conversar en voz baja).
9. Lo que esperamos de los líderes y/o superiores.
10. Cómo tratamos a los empleados o subalternos.
11. Cómo nos relacionamos con las personas según su género, orientación sexual, etnia, cultura, edad.
12. La facilidad con que expresamos nuestros sentimientos, pensamientos y necesidades.
13. Lo que nos causa vergüenza.
14. Cuáles son los temas aceptados en una discusión.
15. Cuándo ser formal, cuándo ser informal.
16. Cómo resolvemos los problemas.
17. Cómo interpretamos el comportamiento de las otras personas.

Texto seleccionado**Características culturales**

1. Expresiones faciales
2. Religión
3. Tradición religiosa
4. Importancia del tiempo
5. Bellas artes
6. Sistema de valores
7. Literatura
8. Estilos de crianza, criar y educar a la niñez
9. Percepción de los líderes y el liderazgo
10. Gestos
11. Tradiciones relacionadas con las fiestas y las celebraciones
12. Comprensión de las relaciones imparciales, la equidad, la justicia
13. Comprensión de la amistad
14. Comprensión de la modestia
15. Comidas
16. Hábitos alimenticios
17. Comprensión de la naturaleza
18. Percepción de sí mismo
19. Importancia del trabajo
20. Comprensión de la belleza
21. Música
22. Estilos de vestuario
23. Visión general del mundo
24. Comprensión del espacio personal
25. Las reglas de comportamiento en contextos sociales
26. Estilos de vida

3.

LO QUE SIGNIFICA LA CULTURA PARA MÍ

(90 minutos)



Objetivos

- Adquirir la conciencia sobre los propios patrones culturales.
- Descubrir la forma en que nuestras normas y valores culturales son adoptados y ajustados a nuestra actitud personal y preferencia.
- Identificar el significado personal de la cultura y sus patrones.
- Adquirir conciencia acerca del mecanismo que influye y afecta nuestra identidad cultural incluso cuando no nos damos cuenta.



Materiales de trabajo

- Una fotografía o dibujo grande de un árbol
- Adhesivos de diferentes colores
- Lápices



Descripción de las actividades

- Prepare el dibujo o fotografía del árbol en un papel grande, de manera que las raíces, el tronco y las hojas sean claramente visibles. También puede pedirle a una persona del grupo que dibuje uno.
- Distribuya a los participantes adhesivos de cuatro colores diferentes (amarillo, azul, verde y rosado).
- Pida a los participantes que piensen acerca de cuál es su identidad étnica y lo escriban en el adhesivo amarillo.
- Cuando hayan hecho esto, permítales levantarse de sus sillas para acercarse al afiche del árbol y colocar su adhesivo en él. Explíqueles que si no lo desean no deben decir en voz alta lo que escribieron.
- Después de esto, indíqueles que recuerden los mensajes que recibieron de los adultos y de otras personas durante la infancia y la adolescencia, mensajes que influenciaron su desarrollo y que estaban relacionados con su identidad étnica. Enfatice que todo el mundo puede escribir tantos mensajes como quiera pero es importante que cada adhesivo contenga sólo un mensaje. Pídales que los escriban en los adhesivos verdes.
- Indíqueles que coloquen estos adhesivos en las raíces del árbol.
- Pídales que piensen acerca de cómo entendieron los mensajes cuando los recibieron, y si estos mensajes tenían relación con los mensajes que recibieron

sobre otros aspectos de su vida, como por ejemplo educación o religión. Dígales que escriban esto en el adhesivo azul y los peguen en el tronco del árbol.

- Solicíteles que piensen si estos mensajes influyeron en su comportamiento y cómo incidieron en su conducta hacia los miembros de su grupo étnico y hacia los miembros de otros grupos étnicos. Pídales que escriban esto en un adhesivo rosado y lo peguen en la parte más alta del árbol.
- Cuando hayan escrito todo y lo hayan pegado en el árbol, divida a los participantes en cuatro grupos. Cada grupo debe mandar un representante al árbol. Permita que estos representantes recojan todos los adhesivos del mismo color (verde, amarillo, azul y rosado) y regresen de nuevo a sus grupos.
- Pida a cada grupo que analice lo que está escrito en los adhesivos y que traten de clasificar las respuestas o identificar similitudes y diferencias entre las preguntas.
- Después de 15 minutos de trabajo de grupo, invite a los representantes a comentar lo que concluyeron y a escribirlo en la parte del árbol que estaban analizando.
- Organice una discusión de grupo, comenzando con las siguientes preguntas:
 - ¿Encontró algo importante sobre sí mismo durante estas actividades?
 - ¿Algo que no supiera hasta el día de hoy?
 - ¿Alguna vez ha pensado sobre cómo se formó su identidad étnica?
 - ¿Cuáles son los valores que respeta y sigue?
 - ¿Cómo fue formada su identidad étnica y cómo cambia incluso hoy?
 - ¿Quiénes han influido en la conformación de su identidad étnica?
 - ¿Cómo influye la manera como percibe su identidad étnica algunas de sus conductas?
 - ¿Ha habido algunas situaciones en las que se ha sentido orgulloso/a de pertenecer a ese grupo y otras en las que no se sintió cómodo siendo miembro de ese grupo?



Nota para los facilitadores

En este escenario, el énfasis está en la pertenencia étnica, incluso esta misma actividad puede ajustarse a otros aspectos de las características culturales como el sexo, la edad, la religión, etc.

4.

ENCAJAR/CONFORMIDAD

(90 minutos)

Objetivos

- Darse cuenta de los problemas que surgen cuando no encajamos en la cultura dominante.
- Intercambiar problemas y experiencias relacionadas con el ser diferente de la mayoría.
- Empoderar a los niños, a las niñas y a los jóvenes para vivir de acuerdo a sus propios valores.
- Resaltar la importancia de los roles de género.

Materiales de trabajo

- Papel de gran tamaño
- Marcadores
- Texto seleccionado: “Cajas”

Descripción de las actividades

Versión 1

- Divida el grupo en dos grupos más pequeños, agrupados por sexo.
- Indique a las mujeres que dibujen una mujer “popular” y a los hombres que dibujen un hombre “popular” o bien dígales que elaboren un dibujo que represente el ideal de acuerdo a los patrones requeridos por la cultura, lo que es percibido en la sociedad como un hombre y una mujer ideal.
- Cuando terminen el dibujo, permita que cada grupo realice una presentación breve de su dibujo a los demás participantes.
- Permita que los grupos dibujen en el papelógrafo una caja “femenina” y una “masculina”, de acuerdo con el modelo presentado en el texto seleccionado.
- Indíqueles que llenen la caja como grupo, llegando a consensos. En la caja deben escribir:
 - ¿Qué hacen o dicen los otros para hacer que ustedes se acoplen a la caja?
 - ¿Qué hacen o dicen para hacerlos volver a la caja cuando están fuera?
 - ¿Cuáles son las consecuencias de estar fuera de la caja, cómo se sienten en ese momento y qué hacen?

- Cuando terminen, pídeles que reporten lo que han hecho. Enfatique la importancia de escuchar cuidadosamente cuando los demás están hablando.
- Cuando hayan terminado las presentaciones, organice una discusión comenzando con las siguientes preguntas:
 - ¿Cuáles son las presiones que debemos soportar para encajar en el sistema de valores dominante de una (sub) cultura?
 - ¿Qué tan difícil es encajar en los estereotipos dominantes?
 - ¿Por qué permitimos que existan los estereotipos?
 - ¿Cuándo no los permitimos y no encajamos, cómo nos sentimos?
 - ¿Cuál es la relación entre “ser diferente” y ser “menos digno”?
 - ¿Ser diferente significa ser “menos valioso” o “menos bueno”?
 - ¿Cómo hacer el balance entre ser miembro de un grupo y mantener la propia individualidad?



Nota para los facilitadores

En esta conversación es importante clarificar las dificultades que ocurren cuando no encajamos en los patrones existentes y en los estereotipos de nuestro grupo. Relacione la discusión con el dilema que enfrentan las minorías o los grupos marginados cuando enfrentan las presiones para encajar en los valores del grupo dominante o con el dilema de los miembros del grupo dominante o mayoritario, quienes también están expuestos a las presiones para encajar en el sistema de valores de su propio grupo y si no lo hacen pueden perder su propia individualidad. Enfatique que existen algunas cualidades que no son comúnmente valoradas por otros, pero que son igualmente importantes o admirables. Ponga especial atención a las estrategias desarrolladas por los participantes para preservar su propia individualidad. ¿Son estas estrategias eficientes para ellos? Si no es así, ¿cómo podrían hacerlas más eficientes?

Versión 2

- Divida el grupo en dos subgrupos iguales.
- Instruya a un grupo para que dibuje una persona “popular” y al otro para que dibuje una persona “no popular”.
- Cuando terminen de dibujar, indíqueles a los dos grupos que presenten sus dibujos y la lista de características de la persona que dibujaron.
- Permita que cada grupo reporte lo que dibujó.
- Pida comentarios.
- Organice la discusión alrededor de las siguientes preguntas:
 - ¿Alguno aquí piensa que es una persona “popular”?
 - ¿Qué significa ser “popular”?
 - ¿Qué es lo más “popular” que hayan hecho y qué lo menos “popular”?
 - ¿Por qué las características de una persona “popular” son aprobadas por la

mayoría de nosotros y por qué estás características no están en la lista del “no popular”?

¿Qué es lo no tan bueno en las dos listas?

¿Deseamos ser “populares”?

¿Por qué deseamos ser “populares”?

¿Es la conformidad buena o mala?

¿Qué tipo de presiones reciben ustedes para encajar?

Texto seleccionado

Caja masculina/femenina

De vuelta a la caja	Dentro de la caja	Fuera de la caja
¿Qué te dices, qué has hecho o qué te dicen para volver a la caja de acuerdo a los modelos establecidos?	¿Qué te dicen, qué has hecho o qué te dices a ti mismo para permanecer en la caja de acuerdo con los modelos establecidos?	¿Qué te dicen o te dices a ti mismo/a si abandonas la caja de los patrones establecidos?

5.

ENCUENTRO DE DIFERENTES CULTURAS

(120 minutos)



Objetivos

- Comprender a las culturas diferentes a la nuestra.
- Comprender la comunicación con culturas diferentes a la nuestra, diferentes modelos de comportamiento, observación, asimilación, segregación.
- Analizar el efecto del encuentro con culturas diferentes a la nuestra.



Materiales de trabajo

- Papel de gran tamaño /papelógrafo
- Lápices
- Cartas. Hechas especialmente o un juego de cartas normal
- Texto seleccionado: “¿Cómo reconocer que estás en una cultura diferente a la tuya?”
- Texto seleccionado: “Manual para los observadores”
- Texto seleccionado: “Cultura – ser”
- Texto seleccionado: “Cultura – tener”



Descripción de las actividades (paso a paso)

Paso I

- Explique a los participantes que para esta actividad estarán divididos en dos grupos y que cada grupo representará una cultura.
- Indíqueles que cada cultura recibirá el texto seleccionado que explica claramente las características de su cultura, los patrones existentes y las reglas de comportamiento.
- Explíqueles que es importante seguir las instrucciones que reciben.
- Explique que en esta actividad habrá también dos observadores (miembros de los grupos) cuya tarea será observar lo que está sucediendo durante la actividad y escribirlo en sus listas. Debe aclararse que los observadores no participarán y no influirán de ninguna manera en lo que está sucediendo.
- Indique a los participantes que el juego durará hasta que usted lo diga (hasta que usted lo dé por terminado) y que es importante que durante el juego todos sigan los parámetros de tiempo que usted determine.



Paso II

- Divida a los participantes en dos grupos.
- Seleccione a los dos observadores y entrégueles las listas de observación.
- Si es necesario reitere que ellos deben dedicarse únicamente a observar y no deben involucrarse. Explique en qué deben focalizar su observación.

Paso III

- Separe a los grupos en dos lugares del salón, si tiene la posibilidad sepárelos en dos salones con el fin de que no escuchen ni vean lo que están hablando los otros.
- Pida a los observadores que se dividan y que cada uno vaya con un grupo. Indíqueles que comiencen a observar tan pronto como las “culturas” se separen.
- Entregue a cada grupo la descripción de su cultura y pídale que aprendan las reglas entregadas.
- Entregue a la cultura SER las cartas o el material para que el grupo las elabore.
- Después de cinco minutos, indíqueles que deben pensar en tres nuevas reglas que puedan ser características de su cultura.
- Dé a cada grupo de 10 a 15 minutos para aprenderse las reglas y pensar en las nuevas.
- Cuando se hayan familiarizado con las reglas y hayan inventado las nuevas, indíqueles que tienen aproximadamente 5 minutos para comunicarse entre los miembros de la misma cultura de acuerdo con las reglas y verificar que las reglas inventadas son aplicables.

Paso IV

- Verifique que los grupos se hayan aprendido las reglas. Si no es así, permítales cinco minutos más.
- Pídale que se dividan en tres grupos dentro de la misma cultura.
- Explíqueles que serán tres delegaciones que deben encontrarse con la otra cultura. Clarifique que cada delegación tendrá una misión diferente y deberán reportar sus experiencias al resto grupo cuando regresen a sus propias culturas.

Paso V

- Explique a la primera delegación que son antropólogos culturales, lo que quiere decir que su tarea es conocer la otra cultura y descubrir sus reglas de funcionamiento, pero deben ser sólo observadores y no interactuar con los miembros de la otra cultura.
- Indíqueles que pasarán 5 minutos en la otra cultura.

Paso VI

- Pida a la primera delegación de cada cultura que simultáneamente se acerquen a la otra cultura.
- Pasados 5 minutos de observación, pida a los delegados que regresen a sus propias culturas y reporten lo que observaron.
- Permítales de 5 a 10 minutos para reportar sus impresiones. Indique a alguien del grupo que escriba lo que están comentando.

Paso VII

- Cuando hayan terminado de reportar, explique a la segunda delegación que su tarea es iniciar interacciones con la otra cultura.
- Enfátice que mientras se están comunicando con la otra cultura deben seguir en la medida de lo posible, las reglas de su propia cultura.

Paso VIII

- Pida a la segunda delegación que vayan a la otra cultura.
- Después de 10 minutos de estar en la otra cultura, pida a la delegación que regrese a su propia cultura y reporte lo que vieron.
- Déles de 5 a 10 minutos para reportar sus impresiones. Indique a alguien del grupo que escriba lo que están comentando.

Paso IX

- Cuando hayan terminado el reporte, explique a la tercera delegación que su tarea es asimilar la otra cultura.
- Enfátice que mientras están asimilando la otra cultura les está permitido y deben modificar las reglas de su propia cultura – algunos de ellos pueden dejarlas completamente, etc. Es permitido hacer lo que consideren necesario para asimilar la cultura que no es la propia.

Paso X

- Indique a la tercera delegación que simultáneamente vayan a la otra cultura.
- Después de 10 minutos de estar en la otra cultura, pida a las delegaciones que vuelvan a sus propias culturas y reporten lo sucedido, cuáles reglas conservaron, cuáles cambiaron mientras estaban en la otra cultura.
- Déles de 5 a 10 minutos para reportar sus impresiones. Pida a alguien del grupo que escriba lo que están comentando.

PASO XI

- Cuando la tercera delegación haya terminado de reportar, pida a cada cultura

que revisen lo que han escrito sobre los tres reportes y escriban lo siguiente en el papelógrafo según los datos y sus impresiones acerca de los “otros”:

- ¿Cómo se ven los otros?
 - ¿Cuáles son las reglas dominantes en la “otra” cultura?
 - ¿Qué tan abiertos fueron ellos ante los otros diferentes a ellos, es decir hacia otra cultura?
 - ¿Cómo son ustedes?
 - ¿Qué tan abiertos fueron ellos ante la otra cultura, es decir, hacia aquellos diferentes?
 - ¿Qué cambiaron entre sus reglas y patrones, por qué y cuáles reglas fueron las más difíciles y/o fáciles de eliminar, etc.?
 - ¿Qué piensan ellos, qué delegación tuvo el trabajo más fácil?
- Pida a los observadores que comparen sus notas y resuman sus experiencias.

Paso XII

- Cuando las dos culturas y los observadores completen la tarea, pídale que regresen al grupo más grande.
- Pida a cada cultura su reporte. Mientras un grupo comenta, el otro grupo debe escuchar.
- Pida a los observadores que compartan sus impresiones también.
- Antes de abrir la discusión, indique a los participantes que el juego ha terminado y que ya no hacen parte de dos culturas diferentes.

Paso XIII

- Organice la discusión de grupo empezando con las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se sintieron durante el juego?
 - ¿Qué piensan ellos, qué delegación tuvo el trabajo más fácil? ¿cuál tuvo el más difícil? ¿Por qué?
 - ¿Cómo se sintieron en la cultura cuyas reglas no eran familiares para ellos?
 - ¿En qué basaron sus deducciones sobre las otras culturas?
 - ¿Solamente observaron o simultáneamente interpretaban lo que estaban viendo y, basándose en estas interpretaciones, hacían conclusiones sobre los otros y planeaban su comportamiento grupal?
 - ¿Respetaron a la otra cultura o se aproximaron a ellos en la posición de que su cultura era superior y no podía ser cuestionada?
 - ¿Cómo se comportaron los miembros de la otra cultura hacia ellos?
 - ¿Fueron cooperativos o impusieron las reglas de su propia cultura?
 - ¿Pueden relacionar las experiencias del juego con experiencias de la vida real?

- Al final distribuya el texto seleccionado : “Una cultura que no es mía” e invítelos a reflexionar sobre el diario convivir con culturas diferentes a la propia.



Nota para los facilitadores

Durante la discusión es importante enfatizar la influencia de los estereotipos y los prejuicios en la manera como percibimos a los otros. Recuerde a los participantes que en estas situaciones notamos los efectos de todos los elementos de los prejuicios; es decir, cómo pensamos que los otros influyen en la manera como sentimos y nos comportamos. Es importante también resaltar que cada cultura se define de esa manera intencionalmente para representar sistemas de valores diferentes. La “cultura – tener” es análoga a las culturas a favor de los bienes materiales y la “cultura – ser” es comparable a las culturas orientadas hacia los valores humanistas. Explíqueles, si no llegan a conclusiones a través de la discusión, que las culturas enfocadas a la comunicación, el tacto y las celebraciones, son percibidas como menos valiosas e inferiores, con frecuencia son descritas de forma disminuida y nos sentimos dispuestos a “resocializarlos”. Establezca el paralelo, si no lo hacen ellos mismos, comparando esta actividad con la vida real y cómo al ser miembros de una cultura dominante al trabajar con culturas minoritarias, tendemos a cambiarlas y aproximarnos a ellas poniéndonos a nosotros mismos como punto de partida en vez de considerar su propia realidad.

- No puede hacer esta actividad a menos que tenga por lo menos 16 participantes, de manera que pueda dividirlos en dos grupos de 7 miembros y tener dos observadores.

- Para las cartas se permite usar un juego de cartas común.

- Esta actividad debe ser conducida por dos facilitadores para dar simultáneamente instrucciones a los dos grupos.

- En algunas situaciones puede tener dos o solamente una delegación si quiere hacer la actividad más fácil. Si decide hacerlo es importante conducir la discusión de la siguiente manera:

a) La primera delegación debe estar enfocada hacia si podemos o no observar sin hacer ningún juicio, sin interpretaciones sobre los que son diferentes a nosotros; por ejemplo, a ningún hombre le es permitido dirigirse a una mujer si ella no se dirige a él primero, o en esta cultura las mujeres son las “jefes”.

b) La segunda delegación debe enfocarse a cómo nos comunicamos con otras culturas, si consideramos la nuestra superior y en qué medida, qué tan rígidamente nos ceñimos a las reglas y los patrones de nuestra propia cultura incluso cuando esto nos impide relacionarnos con los otros.

c) La tercera delegación debe percibir los límites de la integración y la asimilación, qué estamos dispuestos a ceder para relacionarnos con los otros, cómo nos involucramos y aún así nos mantenemos fieles a nosotros mismos.

¡Esta actividad es bastante exigente y los facilitadores deben estar bien preparados para su ejecución así como para la discusión que le sigue!

¡Esta actividad no debe ser usada como la primera actividad del taller; es necesario que los participantes primero se dediquen a los talleres de cultura, sus características, el conformismo, etc.!

Texto seleccionado

Características de la cultura “SER”

- 1) Ustedes son miembros de una cultura que aprecia los valores humanistas por encima de todo.
- 2) En su cultura la Reina es la líder. Es importante que seleccionen a la Reina entre los miembros del grupo y que la ubiquen en el trono.
- 3) Todos los miembros de su cultura están emocionados porque la nueva Reina será coronada pronto.
- 4) Las mujeres son el grupo dominante en su cultura. (La Reina no forma parte de ninguna delegación).
- 5) Reglas de comportamiento de la cultura “SER”
 - a) Siempre que se dirija a alguien debe tocar el hombro izquierdo de esa persona y hacerle un cumplido.
 - b) Para poder terminar la conversación, usted debe tocar el hombro derecho de la otra persona y decir el nombre de cualquier fruta o vegetal.
 - c) El visitante que mira a la Reina debe hacer dos sentadillas.
 - d) A ningún hombre le es permitido dirigirse a una mujer, a menos que ella se dirija a él primero.
 - e) Si alguno desobedece la regla número...
 - d) Debe saltar tres veces.

Texto seleccionado

Características de la cultura “TENER”

- 1) Ustedes son miembros de una cultura que valora las cosas materiales por encima de todo, es muy importante tener cosas lo que significa ser exitoso.
- 2) Reglas de Comportamiento de la cultura “TENER”:
 - a) Cada uno de ustedes tiene 4 cartas diferentes.
 - b) Es necesario intercambiarlas con los demás para eventualmente obtener cartas con la misma figura, porque aquellos que tengan todas las cartas iguales son los más exitosos en su cultura.
 - c) Durante el intercambio, usted sólo puede entregar cartas con su mano derecha y recibirlas únicamente con su mano izquierda.
 - d) La persona que no pueda intercambiar cartas para tener la mayor cantidad posible de cartas iguales es deshonrada, enviada al margen del grupo y debe quedarse de pie en una esquina hasta que alguien toque su hombro tres veces.
 - e) Aquellos que son exitosos en el intercambio de cartas merecen respeto especial y deben ser saludados con una venia.
 - f) Si usted no se inclina para hacer la venia ante la persona que es exitosa, esa persona empezará a gritarle y continuará haciéndolo hasta que alguien se incline ante él o ella.
 - g) Aquellos que desobedezcan las reglas culturales, siendo miembros del grupo o recién llegados, deben sentarse en el suelo y quedarse en esa posición hasta que tres personas le canten alegremente “Cuando eres feliz...”. Sólo así podrán volver al grupo.

Texto seleccionado

Instrucciones para los observadores

A solas con una de las culturas

1. ¿Cómo establecen las reglas adicionales?
2. ¿Cómo reportan las delegaciones?
 - Delegación I
 - Delegación II
 - Delegación III
3. ¿Cómo reacciona el grupo después del reporte?, ¿cómo planean la partida de la siguiente delegación?
4. Cualquier cosa que encuentre relevante e interesante.

Encuentro de culturas

1. ¿Cómo se desarrolla el primer contacto entre las culturas? ¿Están tratando de incluir a la primera delegación cuya tarea es observar solamente?
2. ¿Cómo se desarrolla el encuentro con la segunda delegación que tiene la tarea de iniciar interacciones?
3. ¿Cómo sucede el intercambio?
4. ¿Hay algún esfuerzo por descubrir y/o entender las características de las culturas representadas por nuestros dos grupos?
5. ¿Cómo se desarrolla la comunicación?
6. ¿Hay conflictos? Si es así, ¿cómo tratan de resolverlos?
7. ¿Qué elementos influyen significativamente en la fluidez del intercambio y la posibilidad de desarrollar la tarea asignada?
8. ¿Es más importante cumplir con el objetivo o establecer significados comunes primero?
9. ¿Hubo comentarios entre ellos, rotularon al otro grupo?



Nota

Anote cualquier aspecto que encuentre relevante.

Texto seleccionado

¿Cómo reconocer que te encuentras en una cultura diferente a la tuya?

1. Nadie se ríe de tus chistes y no entiendes lo que es gracioso para otros.
2. Tú crees que te estás comportando “cortésmente” pero los otros te perciben como “mal educado/a”, o alguien que no entiende nada.
3. No entiendes su comportamiento y qué es lo que se espera de ti.
4. Las personas se comunican usando frases o palabras específicas que no tienen ningún significado para ti.
5. Te sientes incómodo/a y confundido/a porque no sabes como comportarte (*shock* cultural) y no hay nadie que pueda guiarte y apoyarte.
6. Si piensas que hay algo más que puedas añadir a esta lista, escríbelo.

6.

QUERIDA ROSA

(90 minutos)

Objetivos

- Conocer el concepto de sensibilidad multicultural.
- Aprender acerca de las diferentes fases del desarrollo de la sensibilidad multicultural (del etnocentrismo al etnorrelativismo).
- Adquirir conciencia acerca de diversas actitudes, sentimientos y conductas, así como valores que representan la base de las diferentes fases del desarrollo de la sensibilidad multicultural.

Descripción de la actividad**Versión I**

- Divida a los participantes en seis grupos.
- Lea la carta: “Querida Rosa”.
- Asigne a cada grupo un rol de los mencionados en la carta o pueden sortearlo para seleccionar los roles: supervisor/a de la escuela, maestros/as, padres, compañeros/as, psicólogo/a de la escuela y amigos/as.
- Indíqueles que están en diferentes fases del desarrollo de la sensibilidad multicultural:
 - Supervisor/a de la escuela – negación
 - Maestros/as – resistencia
 - Padres – minimización
 - Compañeros/as – aceptación
 - Psicólogo/a de la escuela – adaptación
 - Amigos/as - integración
- Entregue a cada grupo el texto seleccionado con la descripción de la fase en la que se encuentran.
- Indíqueles que deben imaginar y escribir las actitudes, opiniones, sentimientos y comportamientos típicos de la fase en la que se encuentra el personaje asignado. Asimismo, deben crear un juego de roles que represente la situación vista desde los ojos del personaje y la fase del desarrollo de la sensibilidad multicultural en la que se encuentra.
- Cada grupo seleccionará un representante que participará en una dramatización de la situación. Indíqueles que deben asistir a la reunión en la que se discutirá el problema. El resto de los participantes son sólo observadores de la dramatización (juego de roles).



- Después del juego de roles organice la discusión del grupo comenzando con las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se sintió con el rol que le fue asignado?
 - ¿Cómo se siente ser alguien más, especialmente cuando sus actitudes y comportamientos no son compatibles con los suyos propios y le desagradan?
 - ¿Quién tuvo el trabajo más difícil?
 - ¿Quién tuvo el más fácil? ¿Por qué?
 - ¿Cuáles eran las diferencias más radicales entre las fases etnocéntricas (negación, resistencia y minimización) y las etnorrelativas (aceptación, adaptación e integración)?
- Distribuya el texto seleccionado: “Desarrollo de la sensibilidad multicultural” y resuma la discusión revisando y explicando las fases del desarrollo de esta sensibilidad.



Nota para los facilitadores

Una manera de conducir este ejercicio es dar diferentes roles a diferentes grupos; supervisor/a de la escuela, maestros/as, padres, compañeros/as, psicólogo/a de la escuela, amigos/as y luego explique a cada grupo las posibles maneras de reaccionar de acuerdo con las fases de desarrollo, para entender mejor el proceso.

Versión II

Nota

En esta versión presentamos una carta diferente y por lo tanto roles diferente. Todo lo demás es igual. La decisión entre estas dos versiones depende de la complejidad de su grupo y sus intereses:

- Padres de la muchacha – negación
- Padre del muchacho – resistencia
- Madre del muchacho – minimización
- Muchacha – aceptación
- Muchacho – adaptación
- Amigos/as - integración

Versión I

Carta

Querida Rosa:

Después del seminario de sensibilidad multicultural al que asistí, quiero transmitir estas ideas en mi escuela y organizar unos talleres similares que permitan a las personas socializar y entenderse mejor, así como aprender acerca de las otras culturas que hay en nuestro contexto. Creo que es importante porque vivimos en una comunidad multicultural donde hay muy poco contacto entre nosotros. Mis amigos/as y el/la psicólogo/a de la escuela me apoyan y los niños y las niñas de la escuela están abiertos a considerar la idea. El problema ocurrió cuando los/las maestros/as se enteraron de mis intenciones. No se oponen abiertamente a mis ideas pero puedo concluir por su comportamiento que no les gusta para nada. Me preocupa que puedan desarrollarse problemas más graves y todo esto llegue a oídos de el/la supervisor/a de la escuela y de los padres. Por favor, necesito tu consejo.

Versión II

Carta

Querida Rosa:

He estado saliendo con mi novio por seis meses y nos divertimos mucho juntos. El es tierno, me quiere y no le molesta mi herencia cultural (soy indígena). Sus amigos/as me aceptan, mis padres lo aceptan y todo parecía como un cuento de hadas. El problema ocurrió cuando él decidió presentarme a sus padres. Fui a su casa con muchas expectativas pero me llevé una gran decepción. Obviamente no les gustó que yo sea indígena. No dijeron nada explícitamente, pero por la manera como se comportaron conmigo era obvio que simplemente no les gusté. Hablé con mi novio después y dijo que estaba exagerando, que sus padres siempre se comportan de esa manera cuando conocen a su novia. Dijo que necesitaban tiempo para tomar las cosas con calma y aceptarme, pero no estoy tan segura de que esto vaya a suceder alguna vez. No he hablado de esto con mis padres, no creo que puedan entender. ¿Qué debo hacer? Me preocupa que puedan separarnos y no quiero que esto suceda. ¡Ayúdame, por favor!

Desarrollo de la sensibilidad intercultural

Negación

La negación se hace evidente en casos en los que debido al aislamiento físico o cultural, la interacción y contacto con diferentes culturas no es permitida. En esta fase el individuo niega la existencia de las diferencias culturales, y continuará negando cualquier posibilidad de discriminación debido a estas diferencias, aunque se permite reconocer algunas diferencias que tengan fundamento en la cultura. El individuo actúa como si el problema no existiera.

Resistencia

En esta fase, la persona nota las diferencias pero las percibe como algo intimidante y amenazante. Cualquier cosa que difiera de la propia cultura es rotulada como negativa; por lo tanto, esta fase se caracteriza por el desarrollo de "estereotipos negativos". Estos estereotipos se refieren a las diferencias de género, raza, afiliación religiosa, nacionalidad o cualquier otra que sea observable. Adicionalmente, esta fase se caracteriza por el supuesto de que la propia cultura es superior, aunque en algunas ocasiones no se presenta la necesidad de rotular negativamente otras culturas aunque sí es lo suficientemente fervorosa como para proveer sentimientos de seguridad y protección a la persona.

Minimización

Este es el último estadio de la fase etnocéntrica, consiste en un intento por preservar la singularidad del propio ambiente cultural mediante la estrategia de "esconder" las diferencias y enfatizar las similitudes. Las diferencias culturales se perciben y ya no se rotulan negativamente, pero son vistas como algo insignificante en contraposición con las considerables similitudes.

Aceptación

La aceptación de las diferencias culturales es un paso importante del etnocentrismo al etnorrelativismo. En este periodo, la persona acepta y respeta las diferencias culturales. Estas diferencias son vistas como una parte natural y esencial de la interacción humana. Las diferencias no son evaluadas, simplemente se conoce su existencia. Hay dos niveles de aceptación:

1. La aceptación de las diferencias a nivel del comportamiento, incluyendo el idioma, los estilos de comunicación, los símbolos no verbales, etc.
2. La aceptación de las características culturales menos obvias como el sistema de valores, las normas, las interpretaciones de la realidad, etc.



Adaptación

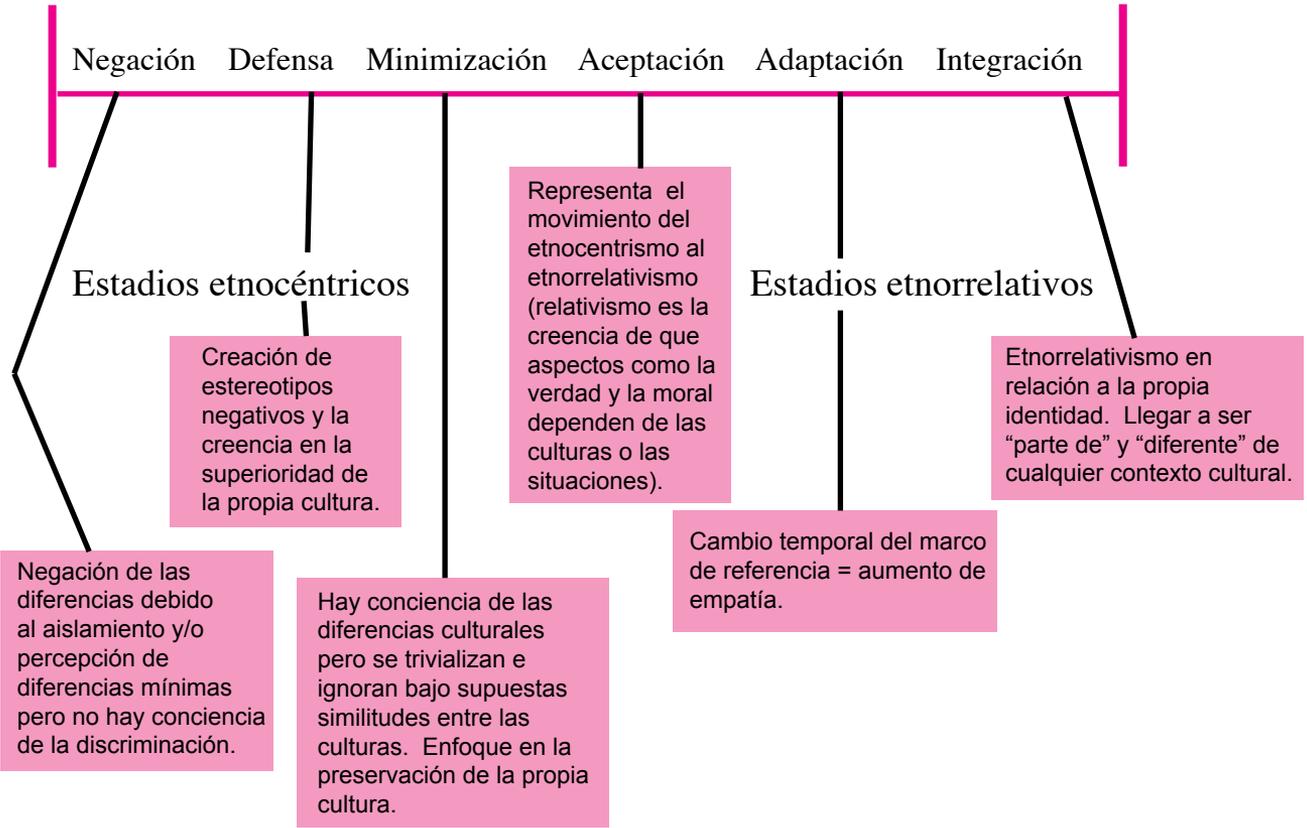
La forma más común de la adaptación es la empatía, entendida como el intento de “ponerse en los zapatos del otro” y ver el mundo desde su perspectiva. Al hacer esto nos permitimos entender las visiones del mundo que son diferentes a las nuestras y comprender verdaderamente lo que es valorado en otras culturas; incluso cuando puede ser drásticamente diferente a lo valorado en nuestra cultura. La segunda forma de adaptación es el pluralismo cultural o la habilidad para identificarse con dos o más culturas, incluyendo su sistema de valores, sus normas y visión del mundo.

Integración

La integración representa la incorporación de los principios etnorrelativistas en la propia identidad personal. La persona en este estadio no sólo es multicultural en el sentido de que es sensible a otras culturas, sino que al mismo tiempo es capaz de separarse y distanciarse a sí mismo/a de cualquier contexto cultural, incluyendo el suyo propio. La persona tiene un fuerte sentido de pertenencia a una cultura, pero eso no le detiene para explorar sus propias experiencias, valores y visiones del mundo, independientemente de cualquier contexto cultural. La persona se siente parte del grupo cultural pero conserva independencia para poder analizar críticamente su propio contexto cultural.

Desarrollo de la sensibilidad intercultural

Experiencia de la diferencia →



Esquema del desarrollo de la sensibilidad cultural de Milton Bennett.

7.

MULTICULTURALIDAD

(90 mins.)



Objetivos

- Identificar los elementos de la propia cultura.
- Reconocer el conocimiento o desconocimiento que se tiene sobre la propia cultura.
- Analizar nuestra realidad multicultural.



Materiales de trabajo

- Papelógrafo
- Marcadores de colores
- Hojas bond carta
- Texto seleccionado: “La Abuela Luna se nos enferma”



Descripción de las actividades

- En el papelógrafo escriba las siguientes preguntas:
 Yo ¿pertenezco a alguna cultura?
 ¿A cuál?
 ¿Cómo identifico mi cultura?
 Si viniera un extraterrestre ¿cómo le describiría la cultura a la pertenezco?
 ¿Cuáles son los elementos más importantes de mi cultura?
- Divida al grupo en pequeños subgrupos
- Distribuya las hojas y pídale que respondan las preguntas en esa hoja.
- Pídale que compartan con el grupo lo escrito en la hoja.
- Después de compartir las respuestas, pídale que se organicen para dramatizar: “Un día en mi cultura”
- Luego de terminar las presentaciones motive la reflexión sobre lo que caracteriza a cada cultura y los elementos que la cohesionan.
- Finalmente reparta el texto seleccionado y pídale que reflexionen sobre el mismo.

Texto seleccionado

La Abuela Luna se nos enferma

Recuerdo de pequeño cuando había un eclipse o se cubría de nubes rojas la luna. Para mis padres, era señal de que alguien la atacaba o estaba enferma. En ese momento, mi madre y mi padre buscaban pedazos de metal para hacerlos sonar, con el objetivo de proteger a la Abuela Luna que sufría algún mal en ese momento y era necesario cuidarla y ayudarla. Todos, de rodillas, hacían sonar los metales.

Tanto mis padres como las demás familias de la comunidad hacían sonar sus metales al mismo tiempo. Era un ambiente de preocupación y de tristeza, porque la Abuela Luna estaba en dificultades, ya que ella tiene vinculación con distintos fenómenos de la vida en la tierra.

Después de todo, volvía la calma, la paz, la alegría, porque la Abuela Luna recuperaba su salud y su alegría, y el ritmo de vida en la tierra de los mayas continuaba otra vez.

Luis Javier Crisóstomo y Crisóstomo, "Relaciones de ternura en la cotidianidad maya".

La luna y la pluma

La luna
me regaló una pluma.

En mi mano
la sentí cantar.

Se rió la luna
y me dijo
que aprendiera el canto.

Humberto Ak'abal.

8.

MI SER INTERCULTURAL

(60 minutos)



Objetivos

- Establecer el nivel concreto de conocimiento acerca de otras culturas.
- Intercambiar experiencias con otros participantes.
- Desarrollar estrategias orientadas a obtener conocimiento concreto sobre otras culturas.



Descripción de las actividades

1. Agrupe a los participantes por parejas. Entregue a cada pareja el cuestionario que deben completar juntos.
2. Pídeles que lean cada pregunta y decidan la respuesta en pareja. Indíqueles que escriban sus respuestas para poder presentarlas al grupo completo después.
3. Cuando hayan dado respuesta a las preguntas, indíqueles que deben volver a la plenaria. Lea las preguntas una por una y permita que las parejas den sus respuestas. Escriba estas respuestas en un cartel o en el papelógrafo.
4. Cuando tenga las respuestas a todas las preguntas pida a los participantes que propongan ejemplos de la vida real para las preguntas y respuestas.
5. Organice el intercambio en la plenaria comenzando con las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo se sintieron mientras respondían las preguntas?
 - ¿Sabían más o menos lo que pensaban sobre estos temas, previamente?
 - ¿Encontraron algo que los sorprendió, algo que consideraran interesante?
 - ¿Cómo pueden encontrar algo más?, ¿dónde pueden encontrar más información?



Nota para los facilitadores

Esté atento a las conversaciones de las parejas. Si no están cumpliendo con la tarea, recuérdelos que deben responder las preguntas, puede suceder que comiencen a socializar y a discutir otros temas diferentes al cuestionario. A veces es conveniente delimitar el tiempo para cumplir con la tarea, por ejemplo, 20 minutos. Es importante que tenga ejemplos preparados, para las preguntas 1, 2 y 8, por proponer un caso. Revise la literatura y prepárese. Puede llevar música, dibujos, fotografías, etc.

Texto seleccionado

¿Cuánto conozco de otras culturas?

1. ¿Conocen alguna canción o tipo de música de otro país? ¿Qué tipo de música de otros países les gusta?
2. ¿Conocen alguna tradición específica de otros países? Describanla.
3. ¿Alguna vez han comido platos de otros países? ¿Cuál fue la comida que tuvieron la oportunidad de probar? ¿Tienen una comida favorita?
4. ¿Usan ropa o joyas de otros países? Describanla (el material, los colores, etc.).
5. ¿Tienen amigos en otros países? Describanlos y mencionen cuál es su lugar de procedencia, cómo lo/la conocieron, etc.
6. ¿Hablan o están aprendiendo algún idioma? ¿Cuál? ¿Es difícil aprender, hablar y escribir en un idioma extranjero? ¿Alguno de los miembros de sus familias hablan idiomas extranjeros?
7. ¿Han viajado al extranjero recientemente? ¿Han estudiado fuera? ¿Algún miembro de sus familias o algún amigo lo ha hecho? ¿Les gustaría estudiar fuera de su país?
8. ¿Cuáles son las celebraciones internacionales con las que están familiarizados? Describa una de estas celebraciones a su compañero/a.
9. ¿Cómo reaccionan cuando encuentran a un miembro de otra cultura, alguien con diferente color de piel, diferentes patrones de comportamiento, etc.?

9.

EN MI FAMILIA

(90 minutos)



Objetivos

- Familiarizarse con varias culturas y sistemas de valores.
- Resaltar las diferencias y similitudes entre los participantes de acuerdo a la diversidad de sistemas de valores.



Materiales

- Papel tamaño carta
- Pliegos de papel para papelógrafo
- Lápices de colores y marcadores
- Pegamento y tijeras



Descripción de las actividades

- Pida a los participantes que expresen la primera asociación que tienen en mente al oír la palabra “familia”. Escriba las respuestas en el papelógrafo.
- Entregue a cada participante una hoja tamaño carta y pídale que dibujen a su familia. Indíqueles que pueden dibujar a cada miembro o pueden usar símbolos, figuras geométricas o cualquier recurso que deseen siempre y cuando representen a su familia.
- Después de 10 minutos, pídale que recuerden tres mensajes significativos para ellos, que representen los valores más importantes aprendidos en su familia y que los escriban en una hoja. Pueden escribirlos como palabras separadas, axiomas, proverbios y decorar la hoja como ellos deseen.
- Después de 10 ó 15 minutos, cuando todos los participantes hayan terminado la actividad, pídale que den una vuelta alrededor del salón y observen los valores expresados por los otros en sus dibujos y escritos.
- Indíqueles que durante el recorrido deben observar lo que los otros han hecho, pueden hacer preguntas y pedir clarificaciones. Deben ver la mayor cantidad de dibujos de los otros como les sea posible.
- Después de 10 minutos, indíqueles que se ubiquen en un círculo y seleccionen otra persona, alguien cuyos dibujos y mensajes consideren muy diferentes de los suyos.
- Permita que cada pareja encuentre un lugar en el salón donde se puedan sentar y hablar. Indíqueles que cada persona tiene 5 minutos para hablar.

Durante la conversación, deben contarle a la otra persona sobre su familia:

¿Cuántos miembros tiene su familia?

¿De dónde provienen sus padres?

¿Qué es lo que caracteriza las relaciones en su familia (femenino-masculino, adultos-niños)?

¿Cuáles son las tradiciones más apreciadas en sus familias?

¿Cuáles son los tres valores o cosas más importantes que han aprendido en sus familias?

- Después de 10 minutos pida a cada persona que cuente al grupo lo que ha aprendido de la otra persona.
- Abra la discusión en la plenaria:
 - ¿Son más similares o más diferentes de lo que pensaban antes de la actividad?
 - ¿Descubrieron algo acerca de los otros o de sí mismos que no habían pensado antes?
 - ¿Qué tan fuerte es la influencia de sus valores familiares en la percepción que tienen de la realidad?
 - ¿Nuestra familia y la cultura de ésta nos determina de alguna manera?
 - ¿Cómo?
 - ¿Nos limita o inhibe de alguna manera?
- Para terminar, permita que la mitad del grupo cuelgue sus dibujos en un papelógrafo y hagan un árbol familiar del grupo. El otro grupo escribirá en el papelógrafo (o pegará las hojas) los valores familiares para hacer una lista que contenga el decálogo de sus familias. Cuando los dos grupos hayan terminado exhiba los dos carteles en algún lugar del salón.



Nota para los facilitadores:

Es importante que los participantes se hagan conscientes de qué tan fuerte es la influencia de la cultura familiar en cada uno de nosotros, independientemente de que la aceptemos o la rechazemos. Es también muy importante que comprendan que incluso cuando compartimos el mismo trasfondo cultural, no necesariamente compartimos los mismos valores familiares y viceversa.

1.

ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

(90 minutos)



Objetivos

- Entender la manera como observamos las diferencias.
- Comprender los mecanismos de creación de los estereotipos y el ritmo de su generalización.
- Entender la forma en que funcionan los estereotipos y cómo influye la manera en que somos percibidos por los otros en la percepción de nosotros mismos.
- Diferenciar observación e interpretación como estrategia para superar el pensamiento estereotipado.



Materiales de trabajo

- Campana o silbato
- Adhesivos en tres diferentes colores
- Reglas de comportamiento típico para tres culturas
- Textos seleccionados: “Estereotipos y prejuicios”, “Proceso de creación de los estereotipos y los prejuicios” y “La función de los estereotipos y los prejuicios”.



Descripción de actividades

- Entregue a los participantes adhesivos de tres diferentes colores e indíqueles que se dividan en tres grupos de acuerdo al color que recibieron. Permita que los grupos se separen y se ubiquen lejos uno del otro, en diferentes lugares del salón.
- Pida a los participantes que se peguen el adhesivo en un lugar visible y explíqueles que los adhesivos les ayudarán a diferenciarse entre sí.
- Explique que cada grupo representa una cultura y entregue a cada cultura las reglas de comportamiento típico (preparadas con anticipación), cuidando que los otros no oigan la explicación. Es importante que enfatice que todos deben seguir las reglas culturales y sin importar lo que suceda deben mantenerse dentro de las reglas durante el ejercicio.
- Déle a cada grupo unos minutos para prepararse.
- Cuando todos estén listos, explique a los participantes que las tres culturas saldrán de paseo y su objetivo es conocerse, preguntando a los otros cualquier

cosa que deseen saber pero deben hacerlo siguiendo estrictamente las reglas de su propia cultura. Permítales caminar por el salón libremente y aproximarse a quien quieran para intercambiar información e iniciar una conversación acerca del tema que ellos deseen.

- De vez en cuando haga un sonido con la campana o el silbato. Permita que la actividad continúe por 10 o 15 minutos. El facilitador debe evaluar la duración adecuada, puede durar más tiempo dependiendo de la reacción de los participantes pero no puede durar menos de 10 minutos.
- Cuando el juego haya terminado, pida a los participantes que regresen a sus grupos y escriban sus impresiones acerca de los otros dos grupos, a quiénes conocieron, qué impresión les dejaron. También deben nombrar (asignarle un nombre) a las otras culturas.
- Pida a los participantes que escriban algo sobre ellos mismos, su cultura, quienes son y cómo podrían ser llamados (nombre de su cultura).
- Organice el intercambio en la plenaria para que cada grupo comente acerca de los otros. Escriba en el papelógrafo todo lo que digan. Mientras un grupo está hablando los demás deben estar en silencio y escuchando.
- Cuando el intercambio haya terminado, permita que cada grupo hable de sí mismo y escriba lo que digan.
- Invite a los participantes a comentar las notas que usted escribió, que expliquen cómo llegaron a esas conclusiones acerca de los otros, de dónde provino la información, en qué basaron sus deducciones, etc.
- Resuma las actividades explicando a los participantes que los estereotipos están basados en verdades que derivan en generalizaciones creando prejuicios. En primer lugar los estereotipos permiten comprender fácilmente la realidad reduciendo la clasificación de los eventos y acontecimientos a nuestro alrededor en categorías formadas por un proceso de generalización. A través de la interpretación y la generalización se forman los estereotipos, primero como una protección que con el tiempo se vuelve una limitación. Introduzca comentarios acerca de las diferencias entre interpretación y observación, el término usado para describir estereotipos positivos.
- Divida al grupo en subgrupos.
- Distribuya el material sobre el tema, un texto a cada grupo.
- Déles tiempo para discutirlo en cada subgrupo y luego un relator designado por el grupo debe comentarlo a los demás participantes.

Texto seleccionado

Comportamiento típico de varias culturas

Comportamiento de los representantes de la cultura I

- Deben contar (silenciosamente) antes de decir cualquier cosa.
- Cuando escuchan la campana o el silbato, deben callarse completamente y escuchar atentamente.
- Cuando les pregunten: “¿Cómo estás?”, deben cubrirse los ojos con las manos.

Comportamiento de los representantes de la cultura II

- Tan pronto como se aproximen a alguien deben preguntar inmediatamente “¿Cómo estás?”, y acercarse a la cara de su compañero de conversación.
- Cuando escuchan la campana o el silbato, deben estirar ampliamente los brazos como para alcanzar el sol.
- Cuando el compañero de conversación está hablando en voz baja, deben hablar recio, es decir, deben gritar a los otros para decir algo.

Comportamiento de los representantes de la cultura III

- Deben hablar calladamente.
- Cuando escuchen la campana o el silbato, deben hacer una venia.
- Siempre deben mantener medio metro de distancia de su compañero de conversación (siempre se están retirando hacia atrás).

Adaptado del Programa “Ni blanco, ni negro” (Vranjesevic, Trikić, 2000).

Texto seleccionado

Proceso de creación de los estereotipos y los prejuicios

Tres pasos:

1. Creación de categorías discernibles. Cuando conocemos a alguien tendemos a fijarnos en las características más visibles de esa persona e ignorar las otras.
2. Creación de generalizaciones incorrectas acerca de todo un grupo (estereotipos y prejuicios). Basándonos en estos atributos discernibles, desarrollamos conclusiones acerca de la persona y generalizamos esas conclusiones a todos los miembros del grupo. Los prejuicios y los estereotipos dan como resultado generalizaciones erróneas acerca de los miembros individuales de un grupo en particular cuando creemos que el grupo al que pertenecen es homogéneo, todos ellos son... ninguno de ellos es... ellos siempre... Esta forma de pensar ignora el derecho a ser diferente. Cuando la realidad no es compatible con los prejuicios y los estereotipos, tendemos a "falsificar la realidad" con el fin de reforzar lo que queremos creer.
3. Tratar a los miembros de cierto grupo de diversas formas que están de acuerdo con las visiones generalizadas (discriminación).

Texto seleccionado

La función de los estereotipos y los prejuicios

Los prejuicios y los estereotipos prevalecen porque nos ayudan a:

- Dar significado y entender el mundo a nuestro alrededor. En una situación que es ambigua o cuando no poseemos suficiente información, el pensamiento estereotipado “llena los vacíos”, completa la información faltante y provee la sensación de certeza, previsibilidad y claridad.
- Valorar el grupo al que pertenecemos. Como cuando pensamos que ciertos grupos son “malos”, esto quiere decir que nuestro grupo es “bueno” por ser diferente.
- Evaluar a otros grupos, sus características y su modo de funcionamiento. En función de bueno/malo, peligroso/amigable, impredecible, hospitalario, cálido, etc.
- Racionalizar la discriminación contra los miembros de otros grupos. Si atribuimos características negativas a cierto grupo, si pensamos que es “malo” por cualquier razón, pensamos que está justificado el que este grupo no tenga los mismos derechos que el grupo que es “bueno”.

Texto seleccionado

Acerca de los prejuicios

Los prejuicios se definen como un tipo específico de actitudes, caracterizadas por una posición relativamente permanente, subjetiva (positiva o negativa) en relación a ciertas entidades, grupos, nacionalidades, individuos, instituciones. También se definen como juicios que:

- No están basados en argumentaciones lógicas o en hechos reales.
- Son resistentes al cambio.
- Se caracterizan por tener un fuerte componente emocional.

Como cualquier otra actitud, los prejuicios se caracterizan con tres componentes básicos:

- **Cognitivo:** lo que pensamos, nuestras opiniones. En este sentido los estereotipos representan el componente cognitivo de todo prejuicio.
- **Emocional:** lo que sentimos y está relacionado con nuestro pensamiento.
- **Connotativo:** lo que hacemos como resultado de nuestros pensamientos y sentimientos. En psicología social los prejuicios son definidos como un tipo específico de actitudes que:
 - No están basadas en argumentaciones lógicas o fundamentadas en hechos.
 - Son resistentes al cambio.
 - Se caracterizan por tener un fuerte componente emocional.
 - Son rumores y juicios estereotipados (sucio, feo, malo).

La distancia étnica y los estereotipos étnicos pueden ser vistos como formas e indicadores de prejuicios.

Texto seleccionado

Acerca de los estereotipos

Los estereotipos se definen como generalizaciones, percepciones esquemáticas y rígidas que denotan características o rasgos de personalidad atribuidas a los miembros de ciertos grupos. Estas percepciones son transferidas y aplicadas severamente a cada uno de los miembros del grupo en cuestión.

Los estereotipos también son descritos como:

- Generalizaciones irracionales/etiquetas: son el producto de inferencias incompletas que han sido deducidas a partir de experiencias limitadas; es por esto que frecuentemente contienen algo de verdad. Estas inferencias tienen la función de facilitar el ajuste a la vida diaria.
- Expresión y racionalización de prejuicios: o actitudes características, tomando en cuenta que representan la parte esencial de cada prejuicio.
- El estudio de los prejuicios se realiza usualmente a través de la medida de la distancia social, la disposición de aceptar o rechazar varios tipos de contacto con los miembros de cierto grupo.

Los estereotipos representan el componente cognitivo de una actitud y la distancia social corresponde al nivel connotativo. El componente de comportamiento de una actitud es más importante para la supervivencia social de cierto grupo.

2.

LO QUE SÉ Y LO QUE ME DIJERON

(90 minutos)



Objetivos

- Reconocer la preeminencia del pensamiento estereotipado.
- Demostrar cómo el pensamiento estereotipado es aprendido espontáneamente y cómo desaprenderlo conlleva un esfuerzo de conciencia.
- Detectar cuáles son los elementos de la cultura que influyen en el desarrollo del pensamiento estereotipado.



Materiales de trabajo

- Papel para papelógrafo
- Texto seleccionado “Lo que sé y lo que me dijeron”



Descripción de las actividades

- Ponga el papel para papelógrafo en todo el salón como carteles, de manera que los participantes puedan acceder a ellos fácilmente. Escriba en cada cartel una etiqueta o rótulo; por ejemplo: gente mayor, hombres, mujeres, adolescentes, católicos, musulmanes, pobres, indígenas, gente con discapacidad, árabes, albanos, ricos, gente de áreas rurales, gente de áreas urbanas, refugiados, católicos ortodoxos, negros, madres solteras, cantantes folclóricos, etc.
- Indique a los participantes que pueden moverse libremente por el salón y escribir en cada cartel lo que han oído o lo que saben sobre el grupo indicado.
- Deje suficiente tiempo como para que cada participante pueda escribir algo que tenga sentido o sea importante para él o ella.
- Divida a los participantes en cinco grupos y organice el paseo de un cartel a otro. Permítales caminar en grupo. Cuando hayan leído lo que está escrito en los carteles, pueden discutirlo juntos en sus grupos. Déles algunos minutos para hacerlo con cada cartel.
- Entregue a cada grupo el cuestionario del texto seleccionado con las preguntas para discutir.



Nota para los facilitadores

Las respuestas serán tomadas de los medios de comunicación, lo que oyeron en la familia, de sus compañeros, de la escuela, de lo que leyeron en libros, etc.



- Dé a los grupos 15 ó 20 minutos para hablar, discutir el tema y preparar una especie de reporte para todo el grupo. Enfatique que no tienen que seguir la secuencia exacta de las preguntas en el reporte.
- Organice el intercambio en plenaria para que cada grupo reporte sus conclusiones.



Nota para los facilitadores

Es importante que enfatice que el pensamiento estereotipado se da de manera casi automática, que todos usamos estereotipos y que es extremadamente importante estar al tanto de esto. Es importante que nos detengamos a considerar ¿es lo que estamos diciendo o pensando un estereotipo o un hecho? También mencione y revise como la cultura influye en la manera como pensamos y nos comportamos. Resalte que comenzamos aprendiendo la cultura como pequeños niños/as y aprendemos reglas que no están escritas, que en gran medida nos diferencian de los demás en nuestro ambiente. Como niños/as adoptamos muchas cosas sin cuestionarlas, sin dudar de su veracidad o qué tan real es lo que nos han dicho. Clarifique que el pensamiento estereotipado es aprendido con frecuencia de forma espontánea, pero desaprenderlo requiere de un gran esfuerzo de conciencia.

Texto seleccionado

Lo que sé y lo que me dijeron

- a) ¿Qué piensan de lo que acaban de leer? ¿Es verdad lo que leyeron?
- b) ¿Dónde adquirimos lo que escribimos?
- c) ¿Cómo aprendimos esto?
- d) ¿Cómo podemos desaprenderlo?
- e) ¿Es difícil hablar del comportamiento de otros grupos sin juzgar y evaluar?
- f) ¿Cómo adoptamos y adquirimos las normas culturales?
- g) ¿Las personas alguna vez cuestionan y reevalúan las normas culturales que les fueron presentadas o las perciben como “algo que está dado y no puede cambiarse”?
- h) ¿Cuál es el rol de la presión de grupo en el mantenimiento de los estereotipos?

3.

DESCRIPCIÓN, INTERPRETACIÓN, JUICIO/EVALUACIÓN

(90 minutos)



Objetivos

- Agregar en la parte teórica cómo se dan estos procesos y su relación con los estereotipos.
- Aprender lo que significan los términos descripción, interpretación, juicio/evaluación.
- Diferenciar hechos y observaciones de interpretaciones y juicios como la base para identificar las causas potenciales de ciertos acontecimientos.
- Desarrollar la conciencia de que nuestras interpretaciones y evaluaciones/juicios dependen de condiciones culturales y personales.
- Aprender el modelo Descripción, Interpretación y Evaluación (DIE) de formación de los estereotipos.



Materiales de trabajo

- Objetos inusuales
- Dibujos o fotografías inusuales
- Texto seleccionado: “Modelo DIE”



Descripción de las actividades

- Escoja uno de los objetos inusuales que preparó anticipadamente. Pida al grupo que digan algo en relación al objeto. Dígalos: “Coménteme algo sobre esto”, es importante que formule la pregunta de esta manera en lugar de preguntar: “¿Qué es esto?” o “Describan este objeto”. Estas preguntas propiciarán respuestas que no son necesarias en esta situación.
- Mientras los participantes están dando sus respuestas, escríbalas en un esquema preparado previamente clasificándolas en tres grupos: descripciones, interpretaciones, juicios/evaluaciones. Sepárelos en tres categorías sin haberlas rotulado en el papel previamente.
- Cuando escriba las respuestas, explique a los participantes lo que significan los términos descripción, interpretación y juicio/evaluación. Explique cómo clasificó lo que le dijeron (que criterio usó) en estas categorías específicas.
- Tome el otro objeto y pida a los participantes que primero describan lo que ven. Escriba todo lo que dicen en la columna marcada con la palabra “Descripción”, pero corríjalos si algo de lo que dicen no es una descripción sino una interpretación o una evaluación/juicio.



- Después, pídeles que interpreten lo que describieron. Escriba las respuestas en la columna marcada con la palabra “Interpretación”.
- Al finalizar, indíqueles que juzguen o evalúen lo que interpretaron y mencionen las evaluaciones positivas y negativas. Escriba sus respuestas en la columna marcada con las palabras “Juicios/Evaluaciones”.
- Pregúnteles si tienen algún comentario.
- Divida a los participantes en pequeños grupos, cinco a seis individuos en cada uno y entrégueles un dibujo o fotografía que represente una escena de una cultura que no les sea familiar. Permítales 10 minutos para completar la tarea. Si no han terminado al cabo de los 10 minutos permítales tomarse más tiempo pero no más de 15 ó 20 minutos. Cada grupo debe escribir una descripción, una interpretación y un juicio/evaluación de su dibujo o fotografía.
- Pida a los grupos que se unan al grupo principal e inicie el intercambio. Permita que los grupos reporten lo que escribieron y que los demás puedan comentar.
- Cuando terminen de reportar, cuénteles qué representa realmente el dibujo o la fotografía.
- Pregunte a los participantes ¿cuál fue la tarea más difícil de realizar durante el ejercicio?
- Motívelos a relacionar sus comentarios con sus propias experiencias.



Nota para los facilitadores

- Cuando seleccione los dibujos o fotografías que representen escenas de otras culturas, escoja las que sean realmente diferentes a la cultura de sus participantes y trate de decidirse por las que son poco claras y son totalmente nuevas, es decir, que lo que representan debe ser completamente nuevo para la mayoría de los participantes. Tenga preparada la explicación sobre lo que realmente representa la fotografía o el dibujo, ya que al final de esta actividad los participantes querrán saber de que se trata.
- Cuando seleccione dos objetos para la actividad introductoria, trate de encontrar algo que sea nuevo para la mayoría de los participantes, algo que sea típicamente usado en culturas menos familiares para ellos, usado en aficiones poco familiares o algo que fue creado por la cultura dominante, pero es primitivo y raramente usado hoy en día.
- Cuando los participantes discutan en pequeños grupos acerca de las partes de este ejercicio que fueron más difíciles para ellos, mencionarán dificultades relacionadas con la diferenciación entre evaluación y descripción. Es importante resaltar que un prerrequisito para la comunicación multicultural es saber diferenciar entre descripción, interpretación y evaluación o juicio.
- Es importante resaltar también que la forma en que describimos, interpretamos y evaluamos es condicionada por la cultura y limita nuestra capacidad para comprender a otras culturas.

Ejemplos:

Descripción: Veo un niño que tiene las manos extendidas parado en la parada del bus.

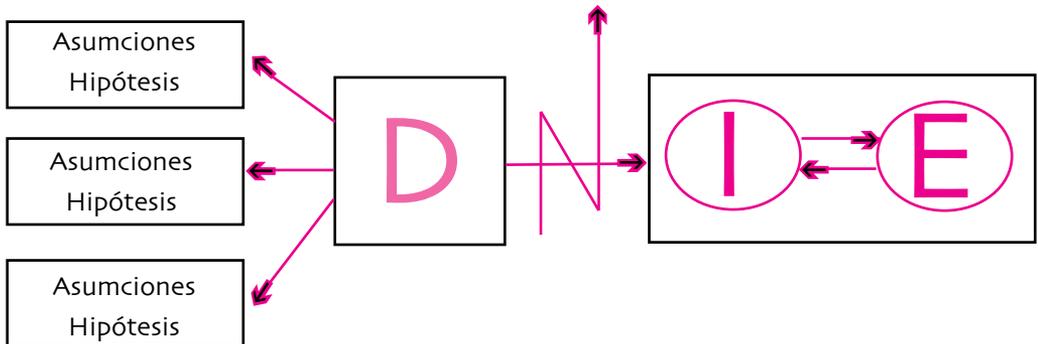
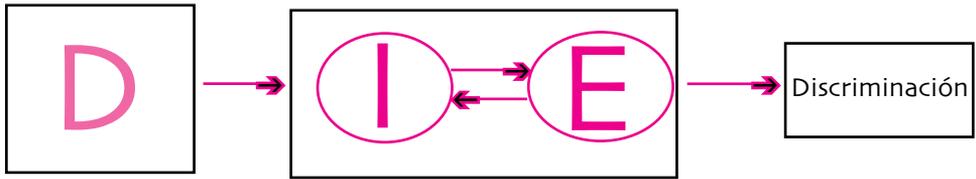
Interpretación: Debe ser un niño pobre que trabaja como lustrador de zapatos.

Evaluación: Eso está bien; por lo menos está trabajando en lugar de estar mendigando.

Significado real de la fotografía: El niño está jugando en la parada del bus.

MODELO DIE

(Descripción, Interpretación, Evaluación)





4.



Objetivos

- Adquirir conciencia acerca de la importancia del contexto y su papel en la percepción, la comprensión y la formación de actitudes.
- Adquirir conciencia de la importancia de superar un modelo predeterminado para interpretar la realidad.
- Reconocer las dificultades de interpretar datos basados en información insuficiente.
- Determinar cómo las interpretaciones limitan la percepción fiel de las personas, eventos y el mundo a nuestro alrededor.



Materiales de trabajo

- Emy y José, cuento 1
- Emy y José, cuento 2



Descripción de actividades

- Indique a los participantes que les leerá un cuento. Mientras lee, ilustre el contexto de la historia, es aconsejable que todos reciban una copia del cuento, para que puedan leerla nuevamente cuando la analicen.
- A partir de la lectura pida a los participantes que califiquen a cada personaje. El más negativo recibirá una calificación de 1 y el más positivo recibirá un 5.
- Dibuje una tabla grande y anote los nombres de los participantes y personajes del cuento. Pida a cada participante que lea en voz alta su calificación y anótelas en la tabla.
- Divida a los participantes de acuerdo con la similitud de sus calificaciones en pequeños grupos y pídale que definan los criterios de acuerdo a los cuales calificaron a cada personaje.
- Después coménteles que tiene nueva información acerca de Emy y José y que quiere compartirla con ellos. Entregue a cada participante el cuento 2 y pídale que lo lean individualmente.
- Déles un tiempo corto para reacciones espontáneas como risa, enojo o incredulidad.
- Pídale que se queden en los grupos y que decidan si las clasificaciones se quedarán iguales a partir de la nueva información. ¿Qué cambiarían?
- Organice un intercambio en plenaria. Pregúnteles si cambiaron algo o no, qué cambiaron y por qué. ¿Cómo determinaron la calificación después de la lectura del primer cuento, qué les hizo evaluar a los personajes de esa manera y qué



los llevó a cambiar de opinión?, ¿pueden incluso ahora, estar absolutamente seguros de lo que está sucediendo en la historia?, ¿cómo nombramos o imaginamos lo que percibimos o escuchamos? Si tuviéramos más información, ¿qué sucedería?

- Motívelos a recordar algo similar en su experiencia personal, profesional o privada o alguna situación en su contexto. Pídeles que lo compartan brevemente en parejas.
- Comente que frecuentemente tenemos presunciones erradas cuando sólo tenemos en mente una parte de la realidad y lo importante que es ver el contexto completo para poder llegar a conclusiones. Recuérdeles que es importante tomar en cuenta todo el contexto cuando elaboramos conclusiones y estar atentos a que con frecuencia no tenemos la información suficiente cuando lo hacemos. Es primordial considerar las conclusiones como hipótesis que serán revisadas y no como verdades absolutas, porque nunca podemos estar seguros de que estamos viendo toda la realidad. Nunca podremos liberarnos completamente de prejuicios y estereotipos, es importante que detengamos nuestras reacciones hasta que verifiquemos nuestras presunciones. Asimismo, enfatice el carácter cultural de nuestras reacciones; por ejemplo, si juzgamos el comportamiento de Emy, entonces todos los personajes serán juzgados en relación con ella y su calificación.



Texto seleccionado

Emy y José (1)

El _____ es un río largo y ancho en el que viven muchos cocodrilos y existen pocos puentes para cruzarlo.

EMY vive en una de las orillas del río. Tiene 17 años y está locamente enamorada de JOSÉ que vive en la otra orilla del río. EMY decide visitar a su amor, se dirige a JULIO y le ruega que la lleve al otro lado del río. Sin embargo, aunque JULIO tiene el tiempo y el bote, no quiere llevar a EMY al otro lado.

EMY no se rinde y va a ver a EFRAÍN, le ruega que la lleve al otro lado del río. EFRAÍN acepta pero sólo con una condición, que EMY pase la noche con él y que salgan en la mañana temprano. Y así fue. EMY tenía tantas ganas de ver a JOSÉ que aceptó pasar la noche con EFRAÍN y temprano en la mañana él la llevó al otro lado del río.

Sintiéndose muy contenta, EMY corrió a los brazos de su amado y le contó acerca de las dificultades que había tenido para poder llegar hasta él. JOSÉ la rechazó y la alejó de él. EMY extremadamente triste fue a dar un paseo por la orilla del río con lágrimas en sus ojos. Luego se encontró con PABLO quién le preguntó por qué estaba llorando y por qué estaba triste. EMY le contó la historia. PABLO fue a donde JOSÉ y lo golpeó dos veces en la cara sin decir una sola palabra.

Texto seleccionado

Emy y José (2)

EMY es una estudiante de bachillerato de 17 años y JOSÉ es su profesor. Está felizmente casado. JULIO es también profesor en la misma escuela y colega de JOSÉ. EFRAÍN es el abuelo de EMY quien no había visto a su nieta favorita en mucho tiempo. Los dos pasaron la noche juntos tomando té y conversando. PABLO es un asesino psicópata, es una suerte que sólo haya golpeado a JOSÉ en la cara.

5.

Inclusión/exclusión

(60 minutos)



Objetivos

- Experimentar el proceso de ser incluido y excluido, desde el punto de vista de los que incluyen o excluyen y desde los que son incluidos o excluidos.
- Experimentar el sentimiento de estar en una situación en la que se pertenece a un grupo minoritario o mayoritario.
- Determinar cuáles son las estrategias utilizadas para prevenir o incitar a los miembros de un grupo minoritario a integrarse a un grupo mayoritario.
- Hacerse consciente de los sentimientos relacionados con la condición de las minorías y las mayorías.
- Reconocer las necesidades que fundamentan el comportamiento de los grupos minoritarios y mayoritarios.



Materiales de trabajo

- Adhesivos para la frente



Descripción de las actividades

- Comience el juego definiendo las reglas:
 - Durante este juego sólo puede usarse comunicación no verbal, la comunicación verbal está prohibida.
 - El juego durará hasta que el facilitador indique que ha terminado.
- Pida a los participantes que cierren sus ojos y se retiren el cabello de la frente. Indíqueles que pegará un adhesivo en su frente y esto tomará sólo unos minutos.
- Mientras los participantes están sentados con sus ojos cerrados, pegue los adhesivos en sus frentes. Asegúrese de tener 3 ó 4 clases de adhesivos y al menos 3 adhesivos del mismo tipo (depende del número de participantes). Sólo uno de los adhesivos debe ser completamente diferente a los otros.
- Cuando haya pegado todos los adhesivos a todos los participantes, pídeles que abran sus ojos.
- Dé una instrucción clara y corta: “¡Formen grupos!”
- Permita que el juego tome su curso. Siéntese o permanezca de pie a un lado del salón observando el proceso en el grupo, no les dé ninguna señal verbal o no verbal, actúe como si no estuviera participando.

- Cuando sienta que el juego no está produciendo nada constructivo (ver instrucciones para los facilitadores) detenga el juego. Indique a los participantes que se quiten los adhesivos y los vean.
- Organice una discusión en grupo preguntando lo siguiente:
 - ¿Cómo se sintieron al final del juego? Comience con la persona que tenía un adhesivo diferente a los de todos los demás, después revise si hay alguien más que consideró el juego difícil.
 - ¿Qué sucedió durante el juego y cómo sucedió?
 - ¿Hubo momentos en que les pareció más fácil o más difícil?

Recuérdelos las instrucciones que dio, basados es esas instrucciones, ¿cómo entendieron lo que deberían hacer y lo que hicieron?

¿Recordaron alguna situación de la vida cuando estaban jugando este juego? ¿El juego les trajo recuerdos o sentimientos?

¿Por qué creen que fue organizado este juego?

Si lo desea puede hacerles otras preguntas que considere relevantes dependiendo de la dinámica de la discusión.



Nota para los facilitadores

Durante la discusión comente las partes que están relacionadas con los objetivos del taller: ¿cómo se siente ser parte de un grupo mayoritario o minoritario?, ¿cuáles son las estrategias usadas para ser parte de un grupo mayoritario?, ¿cuáles son las estrategias para excluir a los miembros de un grupo minoritario?, ¿cómo nos sentimos y qué hacemos cuando somos parte de una minoría o una mayoría?, ¿por qué tratamos de entrar a cierto círculo y por qué impedimos que otras personas entren a él? Incite a los participantes a pensar en situaciones reales en las que han sido parte de una minoría o mayoría. Insista especialmente en las necesidades que fundamentan el deseo de entrar a cierto grupo y el deseo de excluir a quienes son diferentes. Es importante reconocer que la raíz de estos comportamientos son las necesidades de protección, identidad y seguridad, necesidades comunes y primordiales para todos nosotros.

- Al finalizar organice otra actividad: “Abrazo de grupo”. Pida a dos voluntarios que se ubiquen en el centro del salón y se abracen. Luego pida a tres, cuatro y continúe hasta que todos ellos se encuentren en un gran abrazo.



Nota para los facilitadores

• Este juego es recomendable para grupos cuyos miembros ya se conocen y se han vuelto cercanos. Cuando el juego comience no se recomienda mencionar su nombre porque puede influenciar la dinámica.

- Sea muy cuidadoso cuando escoja a la persona que llevará el adhesivo diferente a los demás. Debe ser alguien que en su opinión, pueda soportar el ser diferente de los demás y que tenga la capacidad para manejar la situación constructivamente.
- La instrucción corta y clara: “¡Formen grupos!” es extremadamente importante. No use frases como: “Y ahora, formen grupos en los cuales ustedes quieran trabajar” o algo similar. La instrucción de dos palabras funciona como una orden que los ubica en una posición de reacción instantánea, lo que significa que el grupo se comportará de acuerdo a su reacción más espontánea.
- Una vez hayan formado grupos, voltearán a verlo creyendo haber cumplido con la tarea. Continúe de pie o sentado sin reaccionar, porque esto llevará a aumentar la tensión en el grupo y los alentará a organizarse de diferente manera. Permita que el juego dure hasta que usted crea que las nuevas y diferentes formas de agruparse aparecerán, o hasta que formen grupos sin importar los adhesivos o hasta que usted sienta que nada constructivo está sucediendo. Puede detener el juego cuando la persona con el adhesivo “único” esté sufriendo mucha presión, pero sólo en ese momento y no cuando usted esté preocupado o sienta que no puede soportarlo más.
- Deje tiempo suficiente para la discusión, es importante que cada participante exprese cómo experimentó el juego.

6.

LOS EFECTOS DE LOS ESTEREOTIPOS O RÓTULOS

(90 minutos)



Objetivos

- Reconocer la relación entre lo que se espera de nosotros y el correspondiente comportamiento.
- Reconocer el efecto de nuestro comportamiento en los otros.
- Reconocer los efectos del comportamiento de los demás en nuestro comportamiento, la adopción de rótulos.
- Suscitar la discusión acerca de los efectos de ver a las personas a través de Estereotipos.



Materiales de trabajo

- Rótulos en adhesivos pequeños
- Papel
- Marcadores
- Cinta adhesiva



Descripción de las actividades

- Para esta actividad use rótulos previamente escritos en los adhesivos. En cada Adhesivo escriba un rótulo como por ejemplo: perezoso, irresponsable, travieso, chistoso, tonto, payaso, entrometido, confiable, extremadamente inteligente, optimista, nacionalista, feminista, rígido, no interesado en nada, mentiroso, lento, guapa/guapo, inteligente pero perezoso, trabajador pero no muy inteligente, obstructor, aburrido, entre otros. Es importante tener un adhesivo preparado para cada participante. Usted también debe participar en el juego.
- Al principio explique a los participantes que todos tendrán un rótulo que les fue asignado al azar. Los rótulos deben pegarse en la frente para que todos puedan verlos excepto la persona que lo lleva puesto. Primero pídeles que se peguen el rótulo en la frente y a partir de ese momento todo el grupo empezará a tratarlo de acuerdo al rótulo que lleva. Es importante recalcar que no está permitido que nadie le diga a otra persona lo que está escrito en su adhesivo.
- Divida a los participantes en grupos y déles la tarea de hacer un cartel en conjunto sobre el tema “En la escuela todos somos iguales”.
- Resalte que deben realizar la tarea de manera que todas las personas en el

grupo sean tratadas de acuerdo a su rótulo, pero sin decir los rótulos en voz alta.

La actividad completa debe durar de 20 a 25 minutos. Es importante asegurarse de que todos tengan suficiente tiempo como para “sentir” las consecuencias del rótulo que llevan puesto.

- Cuando terminen el cartel pida a los grupos que elijan sus representantes para presentar y explicar el cartel a los demás, siguen en el rol que tienen, en consonancia con el rótulo que llevan en la frente. Durante el juego recuérdelos que deben tratarlo de acuerdo con el rótulo en su frente y usted debe tratarlos de acuerdo al que ellos llevan. Esto incluye también las presentaciones.
- Cuando terminen las presentaciones pida a los participantes que se quiten los rótulos y los vean. Déles un tiempo para reírse o comentar para sí mismos. En un intercambio (discusión libre) comience con la pregunta “¿Cómo se sintieron?” dirigida a quienes tenían los rótulos “desagradables”. Después diríjase a los que tenían rótulos que representan una carga, por ejemplo, extremadamente inteligente y dé tiempo suficiente para que todo el que quiera comente. Pregunte a todo el grupo cómo fue, cómo se sintieron durante la actividad, si fue difícil tratar a las personas de acuerdo a su rótulo. También pregúnteles si eventualmente comenzaron a comportarse de acuerdo a su rótulo o al comportamiento de los demás hacia ellos.
- Pídales que piensen como rotulamos a las personas en la vida real, cómo los afecta y cómo afecta nuestro comportamiento hacia ellos.
- Pídales que busquen ejemplos que conozcan de la vida diaria.
- Al finalizar, pídales que formen un círculo, abran un poco sus pies, levanten los brazos a los lados a la altura de los hombros con las palmas de las manos hacia abajo y que doblen sus brazos (de manera que puedan imitar alas), y piensen en un rótulo que llevan y que consideran una carga. Luego pida a todos que empujen fuertemente con sus brazos hacia atrás y griten en voz alta: “¡Quítate de mi espalda!”

Adaptado del Programa “Ni Blanco, Ni Negro” (Vranjesevic, Trikić, 2000).

7.

LO QUE ESTÁ ESCONDIDO TRÁS LOS RÓTULOS

(90 minutos)



Objetivos

- Hacerse consciente de los rótulos que usamos cotidianamente en las interacciones sociales.
- Adoptar estrategias o técnicas para traducir rótulos a un lenguaje basado en observación y acción concreta.



Materiales de trabajo

- Marcadores
- Números del 1 al 4
- Papeles grandes



Descripción de las actividades

- Pida a los participantes que tomen un número del 1 al 4. Asígneles tareas de manera que:
 - Todos los que tengan los números 1 y 2 tendrán la tarea de describir, individualmente, a dos personas: una con la que les gusta pasar el tiempo y otra con la que no les gusta pasar el tiempo.
 - Los que tengan los números 3 y 4 tendrán la tarea de describir, individualmente, a dos profesores: uno con el que tengan una buena relación y otro con el que no tengan una buena relación. Cada participante debe escribir una breve descripción de las personas seleccionadas.
- Después divídalos en 4 grupos: todos los número uno juntos, los número dos y así sucesivamente. Pídales que lean lo que escribieron en los grupos y que traten de pasar de la descripción a un listado de acciones concretas, es decir pasar de la descripción al lenguaje de observación, describiendo exactamente el comportamiento del/la amigo/a o el maestro/a, listando conductas concretas que determinan ciertos rótulos. Los participantes discutirán en sus grupos.
- Pídales que escriban las acciones concretas en papeles grandes.
- Pregúnteles como fue el proceso de pasar de la descripción a la observación.
- Abra una discusión y comente como el lenguaje de la observación ofrece la oportunidad de pensar en acciones concretas y estrategias al relacionarnos con otros. Los rótulos son, como los estereotipos, categorías generales que

no dicen nada acerca de la conducta concreta o individual y por lo tanto no permiten oportunidades de intervención, sólo la impresión de que nada puede cambiarse. La mente libre de prejuicios no percibe todo de acuerdo al principio “una cosa o la otra”, sino de acuerdo al principio “esto y esto...”. Resalte que esta forma de observar la realidad puede contribuir a superar las diferencias culturales, y vincularse a los otros y las culturas a las que pertenecen.

Adaptado del Programa “Ni Blanco, Ni Negro” (Vranjesevic, Trikić, 2000).

1.
RED

- Pida a los participantes que escojan un objeto, su bolso, cartera o algo similar, que sea importante para ellos y los represente.
- Luego pídale que formen un círculo. Entrégueles un lazo atado por los extremos, lo suficientemente largo como para que cada uno pueda sujetarse a él con una mano y formar un círculo.
- Pídale que sujeten el lazo con una mano y sostengan el objeto que es importante para ellos con la otra mano.
- Pídale que suelten el lazo, se retiren de él dando tres grandes pasos y que coloquen el objeto que están sosteniendo en el suelo.
- Cuando hayan hecho esto, pídale que regresen al círculo y con una mano tomen el lazo.
- Ahora dígales: “A la cuenta de tres, sin soltar el lazo recojan su objeto. Uno, dos, tres.”
- Permita que el juego continúe y observe qué sucede.
- Después de cierto periodo de tiempo, cuando usted crea que han intentado todas las posibles soluciones para resolver el problema, detenga el juego. Si no han recogido todos los objetos permítale hacerlo.
- Pida a los participantes que se sienten en círculo. Indique a todos en el círculo que exprese cómo se sintieron durante el juego.
- Organice una discusión de grupo preguntando lo siguiente:
 - ¿Qué creen que pasó?
 - ¿Qué creen que demuestra este juego?
 - ¿Cuáles son todas las opciones que tenemos para lograr nuestras metas?
 - ¿El logro de nuestras metas excluye la posibilidad que otros alcancen las suyas?
- Describa brevemente a los participantes los diferentes tipos de reacciones en situaciones como ésta:

Tipos de reacciones:

 - i. Pasiva: no hago nada, esperaré que algo suceda o que alguien lo haga por mí.
 - ii. Agresividad pasiva: soltaré el lazo o romperé las reglas de alguna forma.
 - iii. Agresividad: tomaré mi objeto y halaré el lazo para que los otros no puedan recoger el suyo, o si no puedo alcanzar mi objeto pero haré lo que sea para impedir a los demás que alcancen el suyo.
 - iv. Asertiva: cooperaré con otros para que todos en el grupo podamos alcanzar nuestra meta.

2.
ROBANDO EL PAÑUELO

- Entregue a cada participante un pañuelo.
- Pida a los participantes que pongan el pañuelo en su bolsillo de forma que un extremo del mismo sobresalga y los otros puedan sacarlo.
- Dé únicamente las siguientes instrucciones al grupo: “Este pañuelo representa todo lo que ustedes necesitan para vivir felices y contentos en el mundo que los rodea (comida, refugio, amor y todo lo demás). Si les quitan el pañuelo morirán instantáneamente y quedarán fuera del juego”.
- Sin más instrucciones diga a los participantes: “¡Prepárense, ya!”


Nota para los facilitadores

Con frecuencia los participantes empiezan a perseguirse entre sí alrededor del salón para robarle el pañuelo a los demás.

Cuando quede sólo una persona “viva” detenga el juego.

- Pregunte a los participantes qué sucedió, repita las reglas y comience otra ronda del juego.
- Repita el juego varias veces, hasta que alguien se dé cuenta de que no tiene que robarle el pañuelo a las otras personas porque no lo necesitan. Su propio pañuelo es todo lo que necesitan.
- Cuando el juego termine pida a los participantes que se sienten en círculo.
- Organice una discusión en grupo formulando las siguientes preguntas:
 - ¿Qué pasó?
 - ¿Por qué se comportaron de esa manera?
 - ¿Qué es lo que nos hace competir y tomar incluso más de los que necesitamos?
 - ¿Es este comportamiento característico de la cultura en la que vivimos?


Nota para los facilitadores

Puede suceder que algunos participantes formen alianzas para obtener protección.

3.

NECESITO AYUDA

- Esta actividad puede ser organizada al aire libre o en el salón.
- Vende los ojos de los participantes para que no puedan ver nada. Ate un lazo alrededor de los árboles (si se encuentra al aire libre) o alrededor de las sillas si está en un salón. Debe ser un círculo amplio para que los participantes puedan avanzar en la misma dirección sin toparse unos con otros.
- Pida a los participantes que entren al círculo, con los ojos vendados y con una mano sujeten el lazo. Explíqueles que caminarán alrededor del círculo mientras sostienen el lazo. Indíqueles que durante el juego no pueden hablar.
- Explíqueles que cuando hayan dado una vuelta al círculo, desatará el lazo y dejará una salida.
- Cuando hayan dado una vuelta al círculo, dígales que ha dejado una salida (PERO NO LO HAGA, DEJE EL LAZO COMO ESTÁ) y que deben encontrarla.
- Pregunte a los participantes si necesitan ayuda. Pídales que no hablen, sólo que levanten la mano.
- Ayude a los que levantaron su mano sacándolos del círculo pasándolos por debajo del lazo. Todo esto sin decir una palabra.
- Permita que los participantes caminen alrededor del círculo buscando una salida. Después de cierto periodo de tiempo pregunte nuevamente si alguien necesita ayuda. Resalte que deben alzar la mano y no hablar.
- Repita esto varias veces y luego detenga el juego.
- Pídales que se organicen por parejas y por unos minutos hablen de cómo fue la experiencia y cómo se sintieron durante el juego.
- Organice un intercambio en plenaria preguntando lo siguiente:
 - ¿Siempre podemos hacer las cosas nosotros mismos?
 - ¿Es fácil o difícil pedir ayuda?
 - ¿Qué nos impide apoyarnos en los demás?
 - ¿Sufrimos decepciones en esta vida?

APLICANDO EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO: INVESTIGACIÓN EN PEQUEÑA ESCALA

EDUCACIÓN INTERCULTURAL PARTICIPATIVA: UNA APROXIMACIÓN ALTERNATIVA A LA EDUCACIÓN

En esta sección discutiremos la metodología basada en la teoría del aprendizaje participativo de Dewey (Dewey, 1938). Idealmente y en consonancia con sus principios básicos, la educación intercultural debe ser conceptualizada de modo que resulte en el empoderamiento de los estudiantes, mediante la experiencia directa de las situaciones y la elaboración de los temas en talleres. Esto implica la participación de los estudiantes en proyectos que pueden beneficiarlos personalmente y al ambiente en el que viven. Aún más importante, este tipo de trabajo los capacita para aprender activamente sobre su propia cultura, sus prejuicios y su etnocentrismo.

¿Qué es exactamente el aprendizaje participativo?

En palabras simples, el aprendizaje participativo combina el conocimiento teórico adquirido durante los talleres, con el contexto real en el se presentan ciertas circunstancias en la sociedad. Este tipo de aprendizaje práctico está orientado a estimular a los jóvenes para que apliquen activamente las habilidades que han adquirido y asuman la responsabilidad por las condiciones sociales, en relación con las necesidades de sus propias comunidades. De acuerdo con Godfrey (Godfrey, 1999), este tipo de aprendizaje permite la adquisición de habilidades a través de la práctica directa, la observación cuidadosa de las experiencias de la propia vida y la experimentación. Todo orientado a identificar relaciones de causa y efecto.

El aprendizaje participativo es uno de los más efectivos para la enseñanza ya que combina la conceptualización abstracta, la experiencia concreta y la comprensión del contexto en el que se dan estas experiencias. El aprendizaje a través de la participación en proyectos reales permite la posibilidad de aplicar el conocimiento y las habilidades adquiridas en situaciones de la vida real. Los jóvenes desarrollan sus habilidades mediante un aprendizaje organizado, planeado y guiado. Se hace más sencillo para ellos/ellas entender sus propios sentimientos y hacerse conscientes de que existen otras culturas significativamente diferentes de la suya propia. Está bien documentado que el proceso de aprendizaje es más exitoso si es conducido a través de la participación activa en lugar de la recepción pasiva (Bandura y McDonald, 1963). Entender el proceso que se está dando es más fácil cuando las personas confrontan su propio etnocentrismo y cuando se les da la oportunidad de reflexionar y pensar detenidamente.

El involucramiento en pequeños proyectos aumenta la motivación y el interés de los jóvenes por ocuparse en ciertos temas. A través de esta metodología, los jóvenes se hacen conscientes de su propio etnocentrismo, sus prejuicios y su sistema de valores. También reconocen que tienden a ver el mundo y evaluar a los demás a través del lente de su propia cultura, lo que se aplica a todos sin excepción porque toda cultura tiene su propia "lógica" y el aprendizaje es en sí mismo un proceso social íntimamente relacionado con el contexto cultural, donde la interdependencia es extremadamente importante.

Este tipo de aprendizaje también aumenta el nivel de competencia social entre los jóvenes, incrementa sus habilidades para resolver problemas (Meyers, 1999) y representa una experiencia profundamente conmovedora.

ESCENARIOS PARA INVESTIGACIONES EN PEQUEÑA ESCALA

1. El lugar en que vivimos

Objetivos

-
- 1 Establecer las diferencias en la percepción.
 - 2 Determinar la forma en que la pertenencia a ciertos grupos afecta la manera como percibimos el mundo a nuestro alrededor.
 - 3 Comprender que las diferencias de percepción pueden ser útiles para entender quiénes somos: entender la forma en las que nuestras presunciones determinan la forma en la que percibimos.
 - 4 Establecer la forma en la que se dan las relaciones en ambientes donde están presentes características de la cultura dominante y de otras culturas.

Descripción de las actividades

Versión A

-
- 1 Divida a los participantes en pequeños grupos dependiendo del número total.
 - 2 Divida un mapa de la ciudad en la que usted está trabajando en secciones equivalentes al número de participantes.
 - 3 Cada grupo tiene la tarea de ir a la sección asignada de la ciudad y deben escribir en el mapa (amplíe estas secciones con una fotocopidora) todo lo que el grupo piensa que es importante.
 - 4 Después de 3 días reúnanse con ellos y conversen sobre lo que ellos escribieron. ¿Como cada uno de ellos siente que los lugares visitados influyeron en la marca que hicieron en el mapa?
 - 5 Arme de nuevo el mapa con todas sus secciones y exhibalo en algún lugar.



Versión B

- 1 Divida a los participantes en pequeños grupos dependiendo del número total.
- 2 Pida a los participantes que vayan a la calle principal de la ciudad en la que viven y dibujen un mapa, simultáneamente deben marcar los puntos más importantes.
- 3 Déles dos días para completar la tarea.
- 4 Cuando se reúnan nuevamente exhiba todos los mapas y compare.
- 5 Pregúnteles de dónde surgen las diferencias, qué influyó en el hecho de que el mismo lugar o punto fuera visto de diferente manera. ¿Qué influyó en su elección de los puntos más importantes?

Versión C

- 1 Divida a los participantes en pequeños grupos dependiendo del número total.
- 2 Pida a los participantes que busquen la mayor cantidad de monumentos que les sea posible en su ciudad, en tres días. Deben marcarlos en un mapa y hacer una lista de los monumentos.
- 3 Cuando se reúnan de nuevo, cada grupo debe reportar los monumentos que descubrieron, qué representan y a quién o a qué están dedicados.
- 4 Cuente cuántos monumentos pertenecen a categorías diferentes (por ejemplo: artísticos, de batallas, etc.).
- 5 Indique a los participantes que determinen cuáles son los mensajes transmitidos por la cultura dominante en términos de valores (por ejemplo: víctimas de guerra...) y haga un listado de ellos.
- 6 Analicen si existen monumentos (y si es así cuántos son) que representen a cualquier cultura marginal o si la mayoría están dedicados a los valores de la cultura dominante.
- 7 Si no pudieron encontrar ninguno, o si encontraron un número insignificante de monumentos relacionados con las culturas marginales, trate de establecer si existen o no y dónde están ubicados.
- 8 ¿Qué tipo de mensaje está siendo transmitido por la cultura dominante a aquellos que pertenecen a las culturas marginadas mediante el hecho de que sus monumentos sean pocos? Escríbalo.

2. Etnografía

Objetivos

-
1. Relacionar los valores presentes en las comunidades locales, la familia, la escuela y el entorno en el que vivimos.
 2. Recoger información acerca de las tradiciones, artefactos, rituales, eventos y biografías de los ciudadanos.
 3. Recolectar información acerca de la cultura de cierta comunidad a través de métodos indirectos.
 4. Resaltar que cada individuo lleva consigo valores culturales y estándares.

Descripción de las actividades

-
1. Describa a los participantes términos básicos como: etnografía, transmisión verbal del conocimiento, folclor.
 2. Pida a los participantes que imaginen que son etnógrafos, interesados en investigar patrones culturales y valores en las culturas que existen en su contexto.
 3. En conjunto, con los participantes, defina los temas en los que les gustaría involucrarse, es decir los temas sobre los cuales les gustaría saber más.
 4. Puede organizar varias mini investigaciones paralelas o diversas investigaciones relacionadas entre sí, por ejemplo:
 - a. Investigar sobre el nombre del lugar, los ríos, montañas o nombres personales.
 - b. Recolectar historias familiares.
 - c. Recolectar información acerca de eventos importantes en la comunidad.
 - d. Recolectar proverbios y dichos locales.
 5. Divida a los participantes en grupos. Pida a cada grupo que defina un tema.
 6. Comience una lluvia de ideas: en 4 hojas grandes de papel escriba las siguientes preguntas (una pregunta por hoja) para cada grupo:
 - ¿Qué conocimiento tenemos ahora?
 - ¿Dónde podemos encontrar respuestas?
 - ¿Quién o qué puede ayudarnos?



7. Pida a cada grupo que hagan una lista de posibles preguntas que pueden hacer a un individuo o que pueden usar como guía para su investigación.
8. Acuerden el tiempo necesario para llevar a cabo la investigación (alrededor de 5 ó 6 días).
9. Cuando terminen la investigación, reúnanse con ellos y organice presentaciones.
10. Organice una discusión empezando con la pregunta ¿Qué hemos aprendido?

Nota para los facilitadores

Definición de términos

Etnografía es un término usado en antropología cultural que literalmente significa “escribir acerca de las personas”. Los etnógrafos trabajan en el campo, recogiendo información, observando, tomando notas y tratando de explicar el contexto cultural a través de la interpretación de la información recolectada. De esta manera, son revelados diferentes aspectos de la comunidad.

La información recolectada debe ser interesante para dar un panorama de los contextos culturales diferentes y de esa manera incentivar el intercambio intercultural y propiciar vínculos.

Los proyectos más convenientes son aquellos focalizados en:

Transmisión verbal de conocimiento: Historias y recuerdos de ciertas personas acerca de eventos personales o históricos que son obtenidos a través de una entrevista. Los temas más interesantes son los relacionados con:

- Los nombres de los lugares, ríos, montañas, calles y así sucesivamente (contienen significados personales y colectivos, elementos históricos).

- Historias familiares (historias personales).
- Eventos importantes en la comunidad (perspectiva personal).
- Proverbios y dichos locales (son multiculturales, todas las comunidades los tienen y contienen importantes significados culturales).

3. Visitando tiendas, bibliotecas...

Objetivo

- Determinar y reconocer la estratificación visible y oculta que existe en la sociedad.

Descripción de las actividades

1. Indique a los participantes que tendrán la tarea de visitar bibliotecas, dos bibliotecas escolares, una biblioteca de la ciudad y otra de su elección.
2. Pida a cada participante que escriba en una hoja el tema que le gustaría tener para su investigación en la biblioteca (puede sugerir, si nadie más lo escoge, que investiguen si la biblioteca tiene libros acerca de diferentes culturas; si la biblioteca tiene libros en idiomas de grupos minoritarios o sólo en el idioma del grupo dominante, y así sucesivamente).
3. Cuando terminen, cada participante debe leer en voz alta lo que han escrito.
4. Pídales que se dividan en grupos de 3 a 5 personas de acuerdo a intereses similares.
5. Cuando formen los grupos, pídales hacer un plan de trabajo y definir la forma en que obtendrán la información que necesitan.
6. Pídales que hagan un listado de preguntas, por ejemplo, para él/la bibliotecario/a, las personas que encuentren en la biblioteca y demás.
7. Pídales que piensen en una forma de presentar los resultados obtenidos una vez hayan finalizado su investigación.
8. Déles algunos días para completar su tarea.
9. Cuando los reúna nuevamente cada grupo debe contar lo que hicieron.
10. Motívelos a pensar en cómo pueden presentar el resultado de su trabajo a las personas responsables de la biblioteca y lograr que la biblioteca adquiera nuevos libros.
11. En conjunto con ellos elaboren un plan de acción.



Otras ideas o versiones

Juguetería

- ¿Qué tipo de muñecos y muñecas se venden: están hechas para niños o para niñas? ¿Cómo son los muñecos para niños y niñas? ¿Qué representan? ¿Hay muñecos o muñecas “neutrales”? ¿Hay muñecos/as de diferentes colores de piel? ¿Algunas representan otras culturas? ¿Cómo están empacados/as los/las muñecos/as, color, papel, cubiertas?
- ¿Cómo son las armas? ¿Para quién están hechas? ¿Hay armas características de grupos marginales? Describan el empaque.
- Observe los juguetes que están relacionados con otras categorías (herramientas, electrodomésticos, animales) ¿Para quién están hechos, niños o niñas? ¿Hay algo que represente la cultura marginada?

Describan el empaque

- ¿Cuáles son las características individuales promovidas por los juguetes?, ¿armas?, ¿otros juguetes que pudo observar? ¿Empaque?
- ¿Qué tipo de roles sociales promueven los juguetes que ha observado? ¿Qué mensajes transmiten a los niños y a las niñas?

Tienda de música

- Observe 10 ó 15 portadas de discos compactos o casetes. ¿Cómo son los hombres y las mujeres plasmados? ¿Cómo se representan los miembros de culturas minoritarias? ¿Qué tipo de música es tocada por los hombres? ¿Por las mujeres? ¿Por los miembros de culturas minoritarias?

Otras tiendas

- Observe a quién está detrás del mostrador. Cuente los hombres, las mujeres y los miembros de grupos minoritarios.
- ¿El gerente del almacén es un hombre? ¿una mujer? ¿su color de piel es blanco u otro?



Tienda de videos y juegos de computadora

- ¿Quiénes son los héroes principales, hombres o mujeres? ¿A qué raza o etnia pertenecen?
- ¿Cómo están distribuidos los roles?
- ¿Cómo pueden determinarse los roles estereotipados?
- ¿Quiénes son clientes principales?

Jueguen un juego...

- ¿Qué tipo de juego es?
- Describa a los hombres en el juego.
- Describa a las mujeres en el juego.
- Describa a las minorías en el juego.
- ¿Cuál es el tema del juego?
- ¿Cuál es el objetivo del juego?
- ¿Hay violencia en el juego? Describa.

Librería

- Observe las tarjetas de felicitación para niños y para niñas. Preste atención a los dibujos y sus colores.
- ¿Cuáles son los roles de género representados en las tarjetas, cómo?
- Observe el papel para empacar. ¿Representa las diferencias de género? ¿Cómo?
- Observe las tarjetas para hombres y para mujeres. ¿Hay diferencias? ¿Cuáles son?
- ¿Hay tarjetas para miembros de grupos minoritarios (en idiomas diferentes al español, celebraciones, demuestran algo de la vida de las minorías)?

Centro comercial

- Compare el número de tiendas para hombres y para mujeres. ¿Cuáles son las más numerosas? ¿Qué tipo de tiendas son para hombres y cuáles son para mujeres?

Análisis

- ¿Cuáles son las tiendas más influidas por el género, cuáles las menos?
- ¿En qué medida su experiencia en el centro comercial apoya la idea de que



los roles de género son adoptados principalmente a través del proceso de socialización?

- ¿Cómo son los anuncios y comerciales, qué mensajes le envían?
- ¿En el centro comercial es visible la separación de acuerdo al género o a la pertenencia étnica? Explique.
- Al final trate de encontrar ejemplos que promuevan la equidad de género, la equidad étnica y así sucesivamente.

4. Mi cultura, tu cultura

Objetivo

- Familiarizarse con las culturas diferentes a la que pertenecen los otros participantes.

Descripción de las actividades

Proyecto A

1. Divida a los participantes en pequeños grupos (3 a 4 participantes).
2. Pídales que encuentren un lugar en el que se reúnan personas de una cultura diferente a la suya. Si conocen a alguien en la escuela o en su entorno que pertenezca a esa cultura, deben pedirle que los lleve a este lugar.
3. Indíqueles que deben conocer a estas personas y pedirles que les permitan pasar algunos días con ellos y en ese periodo de tiempo deben observar lo que hacen, cómo se divierten, cómo pasan el tiempo con sus amigos.
4. Resalte que deben prestar especial atención a lo siguiente:
 - a. La forma en que se dirigen entre sí (intensidad, tono de su voz, etc.)
 - b. La distancia que guardan entre ellos.
 - c. ¿Se mezclan los hombres y las mujeres? ¿Pasan juntos el tiempo libre? ¿Se tocan cuando conversan?
 - d. Comunicación no verbal (gestos, expresiones faciales, movimientos corporales, contacto visual).
 - e. Cualquier otro aspecto que piensen que puede ser relevante.
5. Pídales que escriban estas observaciones como grupo y analicen qué tan diferentes son los comportamientos observados de los más comunes en la cultura de los participantes.

6. Pídeles que hablen con personas de la otra cultura y consulten de dónde provienen esas diferencias, cuál el propósito de estas conductas específicamente, cuál es su función, etc.
7. Pídeles que redacten un informe corto acerca de los resultados de su investigación, incluyendo cómo se sintieron durante el desarrollo de la tarea y compartiendo con los miembros de otra cultura.
8. Cuando se reúnan de nuevo, intercambien experiencias. Conversen acerca de lo que han aprendido o que conocimientos previos pudieron poner en práctica.
9. Recuérdeles que los miembros de la cultura dominante no toman en cuenta las diferencias existentes entre las personas y en los diferentes grupos, y tienden a juzgar qué es lo “mejor” y qué es lo “peor”.
10. Sugíérales que recolecten información acerca de cómo las culturas de su entorno difieren y que lo escriban, sin juzgar, solamente al nivel de observación y notando los hechos.

Proyecto B

1. Indique a los participantes que realizarán esta tarea individualmente.
2. Pida a cada participante que se reúna con alguien de otro país o que pertenezca a otra cultura.
3. Deben preguntarle a esta persona qué es lo que les gusta acerca de las personas que pertenecen a la cultura del participante. También deben preguntarle qué es lo que no le gusta.
4. Pídeles que obtengan respuestas específicas en la medida de lo posible y las escriban.
5. Cuando se reúnan nuevamente organice una discusión acerca de cómo se sintieron los participantes escuchando lo que otra cultura piensa acerca de la suya.
6. Divídalos en pequeños grupos de manera que cada grupo esté integrado por miembros de la misma cultura.
7. En esos grupos pídeles que analicen lo que recibieron como respuestas acerca de su cultura e identifiquen las visiones comunes de los entrevistados así como sus opiniones individuales.
8. Pregúnteles si lo que encontraron coincide con lo que ellos piensan de su propia cultura.

Nota: Esto puede hacerse con personas de diferentes nacionalidades también.

5. Retratos de las personas que influyen en la historia

Objetivos

- ① Adquirir conocimiento acerca de temas sociales, culturales y políticos, relevantes en la actualidad o en el pasado.
Promover las habilidades investigativas.
- ② Adquirir conocimiento acerca de las personas que impulsaron cambios y sus características.
- ③ Dar conocer que la fuerza y el poder de un individuo dedicado a hacer realidad los ideales, puede influir en la historia.
- ④ Establecer la relación entre la vida de un solo individuo y la sociedad.

Descripción de las actividades

1. Pregunte a los participantes quiénes son héroes para ellos. Pregúnteles si aparte de los héroes oficiales, relacionados con combates en guerras, existen otras personas que hayan moldeado la historia con sus vidas pero de diferente manera (si les es muy difícil recordarlo, mencione a Ghandi, Martin Luther King, etc.).
2. Pregúnteles si en su entorno hay alguien a quien admiren o que perciban como un héroe en el país donde viven (ayúdeles a recordar la mayor cantidad posible de personas de su entorno, miembros de grupos minoritarios, etc.).
3. Elabore una lista de todas las personas que mencionaron (incluyendo a Ghandi y M.L. King), escriba todos los nombres.
4. Divídalos en parejas o grupos de tres y pídale a cada grupo que escojan de las personas de la lista, alguien sobre quien les gustaría investigar en mayor profundidad, alguien del que quieran conocer todo lo que les sea posible.
5. Acuerde con ellos que tienen de 2 a 3 días para recolectar la información necesaria y reunirse nuevamente para representar los personajes seleccionados en forma de títeres.
6. Para la siguiente reunión lleve cartones grandes, tijeras, y piezas de ropa vieja, lápices de colores, papel de colores, etc. (puede pedirle a los participantes que lleven estos materiales).

7. En una hoja de cartón o papel grande dibuje la silueta de un cuerpo humano (puede pedir ayuda a uno de los participantes para que sea dibujado) y corte por los bordes, péguele la ropa, haga la cabeza y todas las demás partes del cuerpo.
8. Péguelos o cuélguelos en la pared del salón en el que se encuentra trabajando. En cada muñeco/a escriba el nombre de la persona que representa y permita que cada uno sea presentado a través de la información recabada.
9. Organice una discusión de acuerdo a las siguientes preguntas:
 - ¿Qué tienen en común todas las personas?
 - ¿Cuáles son sus diferencias?
 - ¿Qué hace que una persona sea un héroe, que sea suficientemente poderoso como para influir en el curso de la historia?

6. Investigando los privilegios

Objetivos

- 1. Conocer los privilegios que tenemos en la vida y que sentimos que nos pertenecen por hacer parte de la cultura dominante.
- 2. Conocer los problemas que enfrentan los miembros de los grupos menos privilegiados que están relacionados con su condición.

Descripción de las actividades

1. Empiece el trabajo enfatizando cómo los miembros de la cultura dominante no se ven a sí mismos como miembros de un grupo que oprime a los demás y que tienen un mejor punto de partida que otros que no cuentan con tantos privilegios en la vida. Tienden a creer que el modelo de vida que viven es el único correcto y por lo tanto hacen esfuerzos para “cambiar” a los “otros”, es decir a los miembros de un grupo minoritarios tratando de “ayudarlos” a asimilar en la medida de lo posible la cultura dominante.
2. Indíqueles que este mini proyecto ha sido concebido para ayudarles a conocer algunos de los efectos cotidianos de los privilegios que tenemos, de los cuales no somos conscientes en la mayoría de los casos. Estos son privilegios basados en la raza, etnia, clase y creencias

religiosas, orientación sexual, género, salud física y capacidades, nacionalidad, apariencia, etc.

3. Demuestre con los siguientes ejemplos para hacerles entender el problema más fácilmente:

- Privilegios relacionados con la ciudadanía: Puedo tener una educación en mi propio idioma y espero que todos hablen mi idioma en mi presencia.
- Privilegios relacionados con el ser hombre: Puedo comportarme de manera promiscua sin miedo de que los otros me llamen “mujerzuela” o “prostituta”.
- Privilegios relacionados con la nacionalidad: Puedo usar símbolos nacionales o si lo prefiero no mencionar para nada mi nacionalidad.
- Privilegios relacionados con el ser caucásico: Puedo rodearme de miembros de mi raza en cualquier momento que lo elija.
- Privilegios relacionados con la clase: Puedo entrar a una tienda sin ser visto sospechosamente.
- Privilegios relacionados con la heterosexualidad: Puedo ir a donde quiera con la persona que amo sin miedo de que alguien me ataque o me insulte.

4. Pídeles que hagan una lista de los privilegios que tienen en la vida, algo que ellos no se hayan ganado y que crean que simplemente les pertenece, mediante un diario en el que consignent la observación de lo que sucede en su vida durante una semana. Su tarea será escribir eventos y situaciones en las que les han pasado cosas positivas sólo porque su color de piel es blanco, pertenecen a la cultura dominante, son heterosexuales, son hombres, etc.

5. Indíqueles que escriban cinco afirmaciones (como las de los ejemplos anteriores) derivadas de su propia experiencia inmediata.

6. Cuando se reúna de nuevo con ellos, permita que todos presenten su experiencia. Pregúnteles si creen que esos privilegios (los suyos y los de los otros) han influido en su vida.

7. Pregúnteles cuáles piensan que son las consecuencias de los privilegios establecidos en grupos minoritarios de raza, etnia o nacionalidad. ¿En homosexuales?, ¿lesbianas?, ¿mujeres?, ¿pobres?

8. Indíqueles que es importante pensar en los diferentes tipos de privilegios porque en algunas ocasiones los tenemos y en otras no (por ejemplo, una mujer caucásica de clase alta no tendrá algunos de los privilegios que tienen los hombres tradicionalmente, mientras que otras mujeres sí los tendrán).

7. Proyectos artísticos

Objetivos

- 1. Mostrar la realidad de una manera comprensible para todos.
- 2. Desarrollar una postura crítica acerca de la realidad social, cultural y política.
- 3. Fortalecer la creatividad en la solución de los problemas.
- 4. Aportar conocimiento acerca de las soluciones que no son prefabricadas sino desarrolladas en procesos creativos.

8. El libro de historia desde un punto de vista personal

Objetivos

- 1. Desarrollar conciencia acerca del hecho de que a pesar de que los libros se presentan como verdades dadas, en realidad son interpretaciones de eventos.
- 2. Desarrollar conciencia acerca de que los libros representan las visiones de la cultura dominante o las opiniones políticas dominantes.
- 3. Investigar hechos históricos y personas que han moldeado su herencia cultural y étnica.
- 4. Descubrir la ubicación de cada uno en el contexto histórico.
- 5. Percibirse a sí mismo/a como un personaje histórico con la capacidad de crear el futuro.

Descripción de las actividades

1. Pida a los participantes que lleven libros de texto de historia, libros históricos, panfletos políticos o cualquier cosa que sea accesible para ellos. Pídales que lleven algunas de sus fotografías, familiares, etc. Indíqueles que las fotocopien. Consiga tijeras, papel de colores o revistas ilustradas viejas.
2. Hable con los participantes acerca de lo siguiente: ¿Qué es la historia? ¿Cómo fueron escritos los libros de historia? ¿Pueden encontrarse ellos



o sus familias en la historia oficial? ¿Cómo encajan los individuos en la historia oficial?

3. Divida a los participantes en pequeños grupos. Pida a cada grupo que escoja un libro, un libro de texto o algo similar e indíqueles que observen en grupo el material y analicen en conjunto los avances y logros como la inclusión de los miembros de otras culturas. También deben relacionar el texto con su historia personal y familiar en la medida de lo posible.
4. Dé a los participantes una semana para reunir toda la información necesaria y “ordenar” los libros que seleccionaron. Explíqueles que pueden entrevistar a sus familiares, parientes, vecinos, etc. También pueden visitar la biblioteca y encontrar información adicional. Déles la libertad de presentar la información que obtuvieron de la forma en que deseen, escribir nuevamente o cortar el libro, poner las páginas de diferente manera, colocar sus propias gráficas y dibujos, etc. Pida a cada uno que escriba una historia sobre su pasado, presente y futuro, y que las incluyan en el nuevo libro de historia.
5. Cuando terminen su nuevos libros, reúnalos de nuevo y pida a todos que presenten lo que hicieron. Indíqueles que comparen la información que recabaron.
6. Organice una discusión acerca de las siguientes preguntas:
 - a. ¿Cómo ven los libros y documentos históricos en el futuro?
 - b. ¿Cómo les gustaría que fuera representada su vida actual en el futuro?
 - c. ¿Cómo pueden ellos influir en el futuro?
7. Lleguen a un acuerdo sobre cómo pueden presentar el libro que hicieron a otras personas o de otra manera

9. Medios de comunicación

Objetivo

Realizar un análisis de dos horas sobre un programa de televisión y observar la forma en que se representan las diferentes clases, razas y roles de género.

Descripción de las actividades

1. Divida a los participantes en 4 grupos pequeños.
2. Distribuya las tareas de la siguiente manera: dos grupos deben ver, por dos horas, dos diferentes canales de televisión de videos musicales (cada grupo un canal diferente, uno extranjero y otro local), mientras los otros dos grupos deben ver dos programas diferentes de televisión (puede ser alguna serie de moda local o extranjera).
3. Los grupos que están viendo videos musicales deben recibir listas de observación relacionadas con la manera en que se establecen relaciones entre hombres y mujeres:
 - Canal, hora, fecha y nombre del programa que están viendo.
 - Sexo, raza, edad del personaje principal.
 - De qué forma son representadas las mujeres.
 - De qué forma son representados los hombres.
 - Qué tipo de mensajes transmiten los videos a las mujeres y hombres jóvenes y adultos.
 - Cuál es el efecto de estos mensajes en el proceso de socialización.
 - Qué privilegios relacionados con el género pudieron reconocer.
 - Los videos, incluso cuando parecen poco convencionales, cuestionan los valores de la cultura dominante o los apoyan.
 - Cómo se demuestra.
 - Hay algunos videos que promueven la equidad de género, el respeto mutuo y las relaciones de calidad.
4. Los grupos viendo series de televisión, deben recibir listas de observación con declaraciones relacionadas con la forma como son representadas las diferentes clases, sexos y grupos minoritarios:
 - Canal, hora, fecha y nombre del programa que están viendo.
 - Sexo, raza o grupo étnico, edad de los personajes principales.
 - Los personajes masculinos y femeninos son presentados con estereotipos acerca de estos grupos.
 - Son caracterizados en consonancia con los valores reforzados por la cultura dominante.
 - Hay representantes de grupos marginales, miembros de otras culturas.
 - Cómo son caracterizados comparados con los personajes que representan la cultura dominante.
 - Qué tipo de mensajes con transmitidos a través de estas series a los jóvenes que no pertenecen a la cultura dominante.



- Qué tipo de mensajes son transmitidos a las mujeres y hombres jóvenes.
- Cómo afectan estos mensajes el proceso de socialización.
- Estas series o programas cuestionan los valores de la cultura dominante o los apoyan.
- Cómo lo demuestran.

5. Indique a los participantes que una vez hayan visto los programas escogidos y hayan respondido las preguntas propuestas, escriban en grupo un informe sobre sus hallazgos e impresiones.

6. Cuando se reúnan de nuevo cada grupo presentará su trabajo.

7. Pregúnteles de qué forma pueden usar la información que obtuvieron para explicar a las personas de su entorno lo que encontraron en su investigación.



Este libro fue impreso en los talleres gráficos de Serviprensa, S. A. en el mes de septiembre de 2008. La edición consta de 500 ejemplares en papel cuché mate 80 gramos.

