



YOUTH FOR UNDERSTANDING

Lentes de Colores

Manual educativo para la ciudadanía global e intercultural



(ES)

El presente manual de Lentes de Colores es el resultado de la cooperación y las contribuciones a largo plazo de muchos voluntarios y personal de YFU en toda Europa. A lo largo de los años, el manual ha sido revisado y actualizado por muchas personas, las cuales cuentan con conocimientos especializados en el campo del aprendizaje intercultural y la experiencia práctica en la facilitación de los talleres de Lentes de Colores.

Coloured Glasses: Resource Manual for Intercultural Education, EEE-YFU, 1996

Julienne Buyse, Monica Pini, Heli Vuorela, Marjut Juusela, Beniamino Brocca, Christine Herbert, Matilde Scorgia, Peter Adams, Yolanda Houben, Bernadette Van Houten, Marit Brevik, Jennifer Ellis, Birgitta Graberg, Monika Lettius, Jim Watson.

Coloured Glasses - A program for intercultural understanding and tolerance, YFU Dinamarca, 2001

Berit Jenss, Katrin Schmidtke, Mikkel Sarbo, Mads-Erik Schønnemann, Uffe Vest Schneider.

Colored Glasses - Toleranzworkshops für Schulklassen, YFU Alemania, 2001 - 2016

2001: Tanja Angst, Berit Jenss, Björn Koopmann, Katrin Schmidtke, Remco Vrolijk | 2002-2004: Julika Bake, Simon Hagemann, Ramona Kirkan, Peter Kwasniewski, Daniel Abel, Désirée Gromilovich, Franziska Herkner, Imke Plesch, Berit Jenss, Kim Staack | 2005: Katharina Au, Daniel Bloemers, Maria Fleischhack | 2009: Martina Feierabend, Birte Marquardsen, Verena Hundertmark | 2010: Mirjam Heetkamp | 2016: Birte Joachimsen, Eline Joosten, Monika Kessler, Matthias Melcher, Mareike Schwartz.

Coloured Glasses: A Manual for Intercultural learning in Schools, EEE-YFU, 2011

Compilado y editado por Lina Kirjazovaite, Kristin Muthui, Brian Jurczik- Arnold.

Coloured Glasses: Manual for Intercultural and Global Citizenship Education, EEE-YFU, 2016

Mareike Schwartz, Ann Birot-Salsbury, Anne Beaumont, Vanessa Y.B. Rooms.

La edición 2016 del manual de Lentes de Colores se llevó a cabo como parte del proyecto llamado Colour Our World (Colorea nuestro mundo). EEE-YFU agradece a todas las personas que estuvieron involucradas en este proceso, quienes se mencionan a continuación:

Revisores y traductores de la versión en inglés: Brian Jurczik-Arnold, Patrice Birot-Salsbury, Caroline Seifert, Véronique Brasquet, Trine Tamm, Erik Furberg, Denitsa Georgieva, Matt Hann, Celine Ophelders, Christine Baer, Steffi Geilhof, Justin Jakob, Matthias Melcher.

Capacitadores del curso de capacitación Colour Our World: Marzena Gawenda, Stefan Manevski, Sara Klingebiel, Michaela-Dona Mitseva, Henri Lempu. Agradecemos también a los participantes del curso de capacitación Colour Our World en Valencia, España, cuya contribución fue valiosa para la creación de nuevos conceptos y métodos.

Diseño gráfico: Julien Peyre.



Lentes de Colores: manual educativo para la ciudadanía global e intercultural de European Educational Exchanges - Youth for Understanding (EEE-YFU) tiene una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Esta edición de 2016 se ha financiado con el apoyo de European Youth Foundation del Consejo de Europa y la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente los puntos de vista de los autores. Asimismo, la Comisión Europea y European Youth Foundation no se hacen responsables del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

EEE-YFU es una organización internacional sin fines de lucro bajo la ley belga (AISBL, por sus siglas en francés). Además, es la organización global de Youth for Understanding en Europa. Por un lado, YFU promueve el entendimiento intercultural, el respeto mutuo y la responsabilidad social a través de intercambios estudiantiles para jóvenes, familias y comunidades. Por otro lado, EEE-YFU funciona para apoyar a sus organizaciones afiliadas a crecer como organizaciones sostenibles y de calidad. A través de la promoción, la interconexión y las actividades educativas, EEE-YFU apoya a sus organizaciones afiliadas a desarrollar redes de voluntarios y liderazgo más fuertes, a tener una mayor influencia en las políticas, así como también a aumentar el reconocimiento de YFU y a ser pertinentes e innovadores en respuesta a una sociedad europea en constante cambio.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



La versión digital en inglés se puede encontrar en el siguiente enlace:
https://www.obessu.org/site/assets/files/1983/coloured_glasses_manual_2016_final_2.pdf

Traductores y revisores de la versión en español: Elizabeth Rojas Muñoz, Javier Herrera Sandoval, Fabiola Ruz Alarcón, Karla Retamal Cofré y Fernando Gualda de la Cerda.

Prólogo

Febrero de 2021

Querida comunidad YFU de habla hispana:

Nos alegra presentar la traducción al español del manual de Lentes de Colores 2016, la cual incluye algunas adaptaciones y algunos ejemplos con el objetivo de contextualizar al lenguaje en la realidad latinoamericana. Esta traducción es un esfuerzo de la Oficina Youth for Understanding de Chile, junto con la colaboración del Departamento de Lingüística y Literatura de la Universidad de Santiago de Chile. El manual de Lentes de Colores 2016 considera cambios y revisiones importantes desde la última versión en 2011. Esta versión se basa en las teorías interculturales y educativas actuales. Además, refleja mejor la redefinición reciente de los valores de YFU, los cuales buscan formar a ciudadanos globales.

“Apreciamos las diferencias entre las personas y los pueblos, ya sean naturales o culturales, innatas o aprendidas y personales o colectivas. En consecuencia, actuamos como tal para contribuir a un mundo más pacífico.”

Suponemos que estás recibiendo este manual porque eres parte de una capacitación para facilitadores de Lentes de Colores o de una capacitación para entrenadores de Lentes de Colores. Tal vez, ya te has capacitado con la/s versión/es anterior/es del manual para impartir talleres a estudiantes (como facilitador) o capacitar a otras personas para que se conviertan en facilitadores (como entrenador o capacitador). Asimismo, muchos de ustedes pueden estar utilizando este manual para implementar su contenido en sus organizaciones o comunidades educativas.

Para que te resulte más fácil comenzar con este manual, queremos señalarte las siguientes dos secciones:

- Novedades (para aquellos que trabajaron con una versión anterior): consultar el capítulo 1.5.
- Cómo usar este manual (puedes encontrar una descripción general de este manual): consultar el capítulo 1.6.

Esperamos que esta traducción te resulte útil, educativa, interesante y fácil de usar. De igual modo, esperamos que te ayude a facilitar un cambio positivo en tu sala de clases, o encuentros a nivel local y mundial!

Equipo Youth for Understanding de Chile



YFU CHILE
haz del mundo tu hogar

Importante

En el presente documento se utiliza de manera inclusiva términos como el participante, el estudiante, el profesor, el facilitador, el compañero y sus respectivos plurales (así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo) para referirse a hombres y mujeres. Esto se debe a que no existe un acuerdo universal con respecto a cómo aludir conjuntamente ambos sexos en el idioma español, salvo al usar o/a los/las y otros similares. Por consiguiente, para evitar una saturación gráfica que pueda dificultar la comprensión de la lectura, se optó por mantener el género masculino para incluir hombres y mujeres.



YFU CHILE

Si eres docente o profesional de la educación en un establecimiento educacional y estás interesado en la interculturalidad y en el intercambio internacional, YFU está presente en Chile y trabaja con distintas instituciones entre las que destaca una red de establecimientos educacionales a lo largo del país. Estos establecimientos se caracterizan por su interés en promover la interculturalidad, la tolerancia, el pensamiento crítico y un conjunto de competencias que habiliten a sus estudiantes a desenvolverse en contextos cada vez más globales y complejos. A su vez, estos establecimientos son anfitriones de estudiantes internacionales que han elegido a Chile como país de destino.

Para fortalecer esta red, buscamos establecimientos educacionales interesados en recibir estudiantes que quieran venir a vivir su experiencia de intercambio en Chile, así como docentes que estén dispuestos y con ganas de apoyar a estos jóvenes durante su intercambio.

Si eres docente en un establecimiento educacional en otro país de habla hispana, puedes comunicarte con tu oficina nacional de YFU.

Youth for Understanding es una organización internacional educativa formada por una red de más de 55 países, sin fines de lucro, sin filiación política, religiosa, ni racial, dedicada a promover el entendimiento intercultural, el aprendizaje permanente, las competencias globales, el respeto mutuo y la responsabilidad social, a través de sus programas de intercambio estudiantil.

YFU busca “dar a los jóvenes la oportunidad de vivir una experiencia intercultural única, en un mundo de constantes cambios e interdependencia” donde puedan crecer integralmente, desarrollar su personalidad, valorar su propia cultura y mirar el futuro con amplitud de criterio responsable.

En Chile, YFU Chile existe desde 1963 y hasta la fecha han participado en nuestros programas aproximadamente 8.300 estudiantes de intercambio considerando aquellos estudiantes que van al extranjero y aquellos que llegan a Chile. Todos ellos han cambiado su mundo de manera exitosa, proyectando esta experiencia en su futuro y en las personas de su alrededor.

El intercambio consiste en convivir con una familia en el extranjero, asistiendo a un colegio local, compartiendo la historia y cultura del país. Los programas de intercambio en enseñanza media son una experiencia única y transformativa, en la cual el estudiante se integra en una familia anfitriona que lo acoge como un miembro más de la familia.

El sentido del programa de intercambio es promover la diversidad cultural y estrechar vínculos con personas de otras sociedades. Quienes participan en los programas se ven beneficiados en diversas dimensiones, tanto sociales como cognitivas: aumentan su confianza, independencia y pensamiento propio, aprenden o refuerzan el dominio de otro idioma; adquieren habilidades que en el futuro les permitirán desempeñarse en ambientes cada vez más globales; aumentan su empatía, madurez y tolerancia a la frustración; son capaces de planificar y liderar proyectos ambiciosos; desarrollan aptitudes para comunicarse eficazmente y formar parte de equipos multidisciplinarios y multiculturales, etc.

Nuestros programas de intercambio están orientados en su mayoría a estudiantes de enseñanza media de entre 15 y 18 años, ofertando como destino una treintena de países alrededor del mundo. Además del intercambio regular de enseñanza media, ofrecemos también programas con especialización en deportes, artes visuales, moda, ciencia, música, voluntariado, *catering* y danza, entre otros.

YFU Chile tiene sus oficinas en Avenida Nueva Tajamar 183, oficina 201, Las Condes, Chile.

Si quieres más información de YFU Chile visita nuestra página web www.yfu.cl o nuestras redes sociales en LinkedIn, Facebook e Instagram.



**haz
del mundo
tu hogar**

Índice de contenidos

1. Introducción a Lentes de Colores	8
1.1 Antecedentes	8
1.2 Youth for Understanding	9
1.3 La analogía de Lentes de Colores	10
1.4 El propósito y público objetivo del manual de Lentes de Colores	11
1.5 Novedades en la edición 2016 del manual de Lentes de Colores	11
1.6 Cómo usar el manual de Lentes de Colores	12
2. Marco y enfoque educativos de Lentes de Colores	14
2.1 El enfoque educativo de Lentes de Colores	15
2.2 El marco educativo de Lentes de Colores	16
2.3 Competencias para la ciudadanía global e intercultural	18
3. Información de los antecedentes teóricos para los talleres	22
3.1 Temática 1: cultura e identidad	23
3.1.1 La cultura	23
3.1.2 La identidad	26
3.2 Temática 2: comunicación intercultural	28
3.3 Temática 3: estereotipos, prejuicios, discriminación y desigualdad	30
3.3.1 Los estereotipos	30
-> Tema relacionado: la otredad	32
3.3.2 Los prejuicios	33
-> Tema relacionado: el etnocentrismo	34
3.3.3 La discriminación	35
-> Temas relacionados: la xenofobia, el racismo, el antisemitismo, la romafofobia, la islamofobia, el sexismo	37
-> Tema relacionado: el acoso escolar	40
3.3.4 La desigualdad	42
3.4 Temática 4: derechos humanos y responsabilidad	44
3.4.1 Los derechos humanos	44
3.4.2 La responsabilidad	46
3.5 Educación para la ciudadanía global e intercultural	47
4. Metodología educativa	50
5. Consejos generales para los facilitadores	55
5.1 ¿Qué es la facilitación?	55
5.2 Competencias y habilidades de un facilitador	56
5.3 Técnicas para una facilitación exitosa	57
5.4 ¿Cómo actuar ante situaciones difíciles o desafiantes?	60
6. Organización de los talleres de Lentes de Colores	61
6.1 Antes del taller	61
6.2 Durante el taller	64
6.3 El seguimiento después del taller	65
6.4 La adaptación del contenido a diferentes grupos objetivos	65
7. Actividades de los talleres	68
7.1 Índice de actividades	68
7.2 Simulaciones	71

7.2.1 Intercambio.....	71
7.2.2 Construcción del puente-ción	77
7.2.3 Yo-nosotros	84
7.2.4 Glaco	89
7.2.5 Conferencia internacional.....	94
7.2.6 Viaje alrededor del mundo	98
7.2.7 Etiquetas	103
7.2.8 Círculo de la sociedad	107
7.2.9 Juego de la papelera	114
7.2.10 El árbol de los derechos humanos	119
7.2.11 El planeta de los derechos humanos	126
7.2.12 ¿Soy un ciudadano global?	134
7.3 Point-maker	140
7.3.1 La casa y el árbol	140
7.3.2 Mapas del mundo	142
7.3.3 Espalda con espalda	145
7.3.4 B-13	148
7.3.5 9 puntos	151
7.3.6 ¡1, 2, 3!	154
7.4 Modelos.....	156
7.4.1 Modelo de la flor de la identidad.....	156
7.4.2 Modelo de la tela de araña cultural.....	159
7.4.3 Modelo de la duna	161
7.4.4 Modelo de la analogía de Lentes de Colores	166
7.4.5 Modelo del triángulo de los encuentros interculturales	169
7.4.6 Modelo de la cajonera	172
7.4.7 Modelo de la pirámide.....	175
7.4.8 Modelo del círculo vicioso de la discriminación	178

Apéndice A: ejemplo de un esquema de taller (temática de identidad) 181

Apéndice B: ejemplo de un esquema de taller (temática de derechos humanos).....188

Apéndice C: lista de verificación para la preparación del taller con profesores.....194

Apéndice D: ejemplo de un informe de taller.....197

Apéndice E: juegos.....199

1. Juegos para recordar nombres	199
2. Juegos para conocerse unos con otros	201
3. Juegos para dividir a los participantes en grupos.....	203
4. Juegos energizantes.....	205

Apéndice F: glosario208

Apéndice G: explicación de las competencias educativas para la ciudadanía global e intercultural.....213

Bibliografía217



1. Introducción a Lentes de Colores

Cada encuentro en la vida de una persona afecta en quién llega a ser y cómo ve el mundo. Algunos de estos encuentros pueden afectar más que a otros, pero en todos los casos, después de cada encuentro, la persona no es exactamente la misma. El programa de Lentes de Colores utiliza los lentes en la siguiente analogía: todas las personas usan un par de lentes que influyen en cómo ven el mundo. A medida que crecen, las experiencias de su vida diaria tienen un efecto constante en los lentes, por lo que estos encuentros dejarán varias impresiones de diferentes tamaños y colores (manchas, patrones, etc.) en ellos.

1.1 Antecedentes

Los talleres de Lentes de Colores tienen el propósito de permitir que los jóvenes examinen sus actitudes hacia sus propias culturas y las de otros. Asimismo, a fin de mejorar las competencias para la ciudadanía global e intercultural, a través de los talleres se busca comprender temáticas específicas, tales como la cultura e identidad; la comunicación intercultural; los estereotipos, los prejuicios, la discriminación y la desigualdad, además de los derechos humanos y la responsabilidad. Los talleres de Lentes de Colores se pueden llevar a cabo con estudiantes, grupos de jóvenes y otras organizaciones pertinentes. Además, el diseño del taller es lo suficientemente flexible como para ser personalizado de acuerdo con diferentes grupos etarios, limitaciones de tiempo y necesidades específicas de los participantes.

Los talleres de Lentes de Colores tienen el enfoque y los valores de la educación no formal (consultar el capítulo 4). Se centran en las necesidades de aprendizaje de los participantes y en promover el aprendizaje entre pares. Además, son dinámicos e involucran a los participantes en actividades que les permiten experimentar algunos aspectos de interacción intercultural en un entorno seguro. Las simulaciones son seguidas por discusiones grupales, donde los participantes pueden expresar sus sentimientos y dificultades encontradas durante los ejercicios, además de relacionarlos con las teorías culturales presentadas por los facilitadores. Este tipo de aprendizaje se denomina aprendizaje experiencial, ya que los participantes tienen la oportunidad de involucrarse activamente en su propio aprendizaje y, luego, relacionarlo con diferentes enfoques teóricos.

Coordinado por EEE-YFU, el proyecto de Lentes de Colores se inició en 1996 a través de la colaboración del Programa Sócrates del proyecto Comenius de las organizaciones de YFU, además de la ayuda de voluntarios de Benelux, Finlandia, Italia, Noruega, Suecia y el Reino Unido. Desde principios de la década del 2000, el proyecto se ha desarrollado en varios países de Europa y ha tenido muchas revisiones y actualizaciones a partir del manual original de 1996. En 2012, EEE-YFU se asoció con nueve organizaciones de YFU para llevar a cabo un proyecto llamado *The World's Coloured Glasses* (Los lentes de colores del mundo). Este proyecto incluyó talleres con quince voluntarios del SVE en Europa, América Latina y Asia. Hoy, a medida que Lentes de Colores se expande por todo el mundo a través de YFU, la edición 2016 del manual de Lentes de Colores intenta basarse en su versión anterior. Al mismo tiempo, se ha expandido para tener en cuenta las últimas tendencias sobre las competencias para la ciudadanía global e intercultural.

1.2 Youth for Understanding

Youth for Understanding visualiza un mundo pacífico con una ciudadanía global responsable. Debido a esta visión, su objetivo es promover el entendimiento intercultural, el respeto mutuo y la responsabilidad social a través de intercambios estudiantiles para jóvenes, familias y comunidades.

En 1951, durante el período posterior a la Segunda Guerra Mundial, comenzó la historia de Youth for Understanding (YFU) que involucró tanto a Estados Unidos como a Alemania, país que quedó devastado por la guerra. John Eberly, un ministro estadounidense, entendió que las dificultades que prevalecieron en la Alemania de la posguerra estaban teniendo efectos devastadores en la juventud del país, colocándolos en un ciclo de amargura, desesperanza y desesperación.

Él propuso a los líderes de la iglesia local que se creara un programa de intercambio juvenil, con el fin de llevar estudiantes alemanes a Estados Unidos a vivir con una familia de intercambio y a asistir a la escuela secundaria por un año. Asimismo, él visualizaba y esperaba que la experiencia de intercambio motivara a los estudiantes a volver a Alemania para reconstruir su país como una democracia, de acuerdo con lo que observaron mientras vivían en Estados Unidos. Como resultado, en julio de 1951, 75 adolescentes alemanes llegaron a Ann Arbor, Michigan, quienes fueron acogidos por familias estadounidenses voluntarias. A medida que pasó el año, quedó claro para la Sra. Rachel Andresen (1907-1988), fundadora de YFU, que construir puentes entre naciones al enviar adolescentes a vivir y aprender en el extranjero era exactamente lo que el mundo necesitaba.

Hoy en día, YFU es una de las organizaciones de intercambio estudiantil internacional para jóvenes más antiguas, grandes y respetadas del mundo. Desde 1951, las organizaciones de YFU de todo el mundo han realizado intercambios con más de 260.000 participantes.

Cada año, aproximadamente tres mil personas participan en programas de YFU en 55 países de todo el mundo. A través de la experiencia de intercambios, los participantes de YFU adquieren habilidades y perspectivas necesarias para que puedan construir puentes de entendimiento, además de convertirse en ciudadanos globales responsables.

European Educational Exchanges - Youth for Understanding

EEE-YFU es la organización global de las organizaciones nacionales de YFU en Europa, la cual cuenta con 29 organizaciones afiliadas actualmente. El propósito de EEE-YFU es brindar a las personas oportunidades excepcionales de aprendizaje y crecimiento, tanto para su beneficio personal como para permitirles romper las barreras que separan naciones, culturas y creencias. Asimismo, esta organización trabaja para apoyar a sus organizaciones afiliadas a crecer como organizaciones sostenibles y de calidad. A través de actividades educativas, redes de contacto, promoción y *marketing*, EEE-YFU ayuda a las organizaciones afiliadas a desarrollar redes de voluntarios y liderazgo más sólidas, tener una mayor influencia en las políticas, aumentar el reconocimiento de YFU, así como también a que estas sean pertinentes e innovadoras en respuesta a una sociedad europea en constante cambio.

En 1985, EEE-YFU fue fundada por diez organizaciones nacionales europeas de YFU, las cuales deseaban crear más cooperaciones dentro de Europa. Quince años antes de la ampliación de la Unión Europea, los voluntarios de YFU empezaron a construir el entendimiento intercultural entre Europa Occidental y Oriental, al facilitar programas de intercambio juvenil a largo plazo. Para el 25.º aniversario de EEE-YFU en 2010, más de 10.000 jóvenes europeos han tenido la oportunidad de pasar un año completo en otro país europeo a través de los programas de YFU. Hoy en día, YFU organiza cada año alrededor de 500 intercambios intra europeos entre 29 organizaciones nacionales de YFU.

Principales áreas de trabajo de EEE-YFU

Actividades educativas: se encarga de las capacitaciones para los voluntarios y el personal, proyectos de desarrollo de capacidades, además de proyectos y programas educativos, tales como los intercambios tridimensionales y el seminario de jóvenes europeos.

Promoción: se ocupa de la representación de los valores e intereses de las organizaciones de YFU a nivel europeo, además de la promoción de políticas que faciliten los intercambios juveniles a largo plazo.

Redes de contacto y proyectos: es responsable del desarrollo de redes de contacto europeas a través de un mayor intercambio y difusión, incluidas conferencias y eventos como Voluntaria.

1.3 La analogía de Lentes de Colores

Cuando una persona conoce a otra, el encuentro puede tener una gran o pequeña influencia en ella, pero en todos los casos, esa persona no es exactamente la misma después del encuentro. El programa de Lentes de Colores utiliza a los lentes como una analogía para esto.

Todas las personas nacen con lentes transparentes. Cuando son muy jóvenes y aún no han conocido a tanta gente en sus vidas, los patrones de colores de sus lentes pueden ser menos complicados, estar menos interconectados y ser similares a los de sus familias o personas con las que han pasado más tiempo. Incluso si una persona tuviera un gemelo, sus lentes son únicos y, si bien pueden ser similares a los de él, no serán exactamente iguales. A medida que una persona crece, ve el mundo desde su cochecito, luego va al jardín infantil, a la escuela, a actividades extraescolares, entre otros. Durante ese tiempo, los patrones evolucionan y cada vez más personas dejan sus huellas en los lentes. Mientras la persona o experiencia se vuelve importante, algunas de estas se pueden expandir y otras se pueden reducir con el tiempo. Cuando una persona llega a la adolescencia, empieza a desarrollar su identidad de manera más intensa, pasando tiempo en diferentes comunidades sociales, por ejemplo, aquellas ligadas a los deportes, al voluntariado, a la música y a la religión. Cada comunidad tiene un efecto en los patrones de colores de los lentes e inciden en cómo una persona entiende e interactúa con el mundo que la rodea.

Mudarse a otro país, mudarse de la ciudad al campo o irse a vivir a otras regiones dentro del mismo país pueden tener una gran influencia en los lentes y, por lo tanto, en cómo las personas ven el mundo. Teniendo eso en mente, en realidad, cada encuentro es un encuentro intercultural (incluso si entre conocidos se comparte la misma nacionalidad). Independiente de la nacionalidad, las personas pueden tener una gran influencia en los colores y patrones de los lentes.

Esto significa que los lentes se encuentran en un estado constante de cambio, ya que todo puede y podrá afectar la comprensión del mundo de una persona y cómo esta ve su entorno. Es importante tener en cuenta que nadie ve el mundo exactamente de la misma manera a través de los lentes, todos ven el mundo de manera diferente. Comprender esto puede ayudar a entender por qué es tan fácil tener malentendidos con los demás y, por otro lado, a ver cómo se puede comunicar lo mismo de formas tan distintas.



1.4 Propósito y público objetivo del manual de Lentes de Colores

Lentes de Colores contribuye a aumentar la cantidad de jóvenes que desarrollan competencias interculturales. De este modo, se les prepara para involucrarse en diálogos interculturales y en prácticas que no sean discriminatorias.

El propósito de Lentes de Colores es promover el entendimiento intercultural y crear conciencia sobre los problemas sociales pertinentes, incluido lo que significa ser un ciudadano global e intercultural. Asimismo, este manual tiene como objetivo empoderar a los facilitadores y participantes para que se conviertan en embajadores de un cambio positivo de la sociedad.

El grupo objetivo para el manual de Lentes de Colores son los facilitadores mayores de 17 años, quienes pueden usar este manual para diseñar los talleres, de manera fácil y eficaz, basándose en los objetivos de aprendizaje del grupo participante específico. Si bien el manual busca ser integral y fácil de usar, los facilitadores de Lentes de Colores también necesitan recibir capacitación para impartir talleres de alta calidad. Los talleres se clasifican de tal manera que permiten una fácil selección por tema, tamaño del grupo, edad de los participantes o cantidad de tiempo disponible.

1.5 Novedades en la edición 2016 del manual de Lentes de Colores

Para todos aquellos que han trabajado con versiones anteriores del manual de Lentes de Colores, se muestra a continuación una breve lista de los aspectos nuevos que se incluyeron en esta versión.

Cambios en la teoría

Se hicieron muchos cambios en el manual a nivel teórico para alinear el contenido con el pensamiento más reciente de los sociólogos y teóricos interculturales. Estos cambios también reflejan un nuevo enfoque hacia la comprensión de la cultura, el cual está incluido dentro de los nuevos objetivos educativos en los estándares básicos internacionales de YFU.

Para más información, consultar el capítulo 3.

Analogía central y trasfondo

Ambos se han modificado para estar en consonancia con los cambios teóricos mencionados anteriormente. Verás una diferencia en cómo los lentes reflejan ahora las nuevas teorías interculturales y educativas, además de la complejidad existente en cada persona.

Para más información, consultar los capítulos 1.3 y 7.4.4.

Alcance ampliado - Educación para la ciudadanía global e intercultural

Mientras que las versiones anteriores se centraban principalmente en el aprendizaje intercultural, el alcance de esta versión se amplió para incorporar el concepto de educación para la ciudadanía global e intercultural.

Este fue un resultado directo de los nuevos Objetivos Educativos de YFU y de la nueva visión de YFU, la cual fue desarrollada por el Consejo Asesor Internacional (IAC, por sus siglas en inglés) en 2015: Youth for Understanding visualiza un mundo pacífico con ciudadanos globales y responsables. Es posible ver el alcance ampliado del proyecto en las siguientes temáticas adicionales:

- **Identidad**
- **Desigualdad**
- **Derechos Humanos**
- **Responsabilidad**

Para más información, consultar los capítulos 2 y 3.

Enfoque educativo explícito

En esta versión del manual se busca describir aún más los valores y principios, los cuales son la base de todos los talleres de Lentes de Colores. Aunque estos talleres siempre se han basado en la educación no formal y el aprendizaje entre pares, mediante el nuevo enfoque educativo se describe explícitamente cómo YFU pone en práctica el marco educativo, el cual se centra en un modelo de lente simple y claro.

Para más información, consultar el capítulo 2.

Marco educativo explícito

En las versiones anteriores del manual, los conceptos de Lentes de Colores no se basaban en un marco educativo explícito. En el marco educativo actual de Lentes de Colores se describen todas las competencias (conocimientos, habilidades, actitudes

y valores) que se desarrollan como resultado de los talleres, las cuales se agrupan por temáticas y se elaboran como competencias.

Con el marco educativo explícito basado en teorías interculturales actualizadas, los conceptos de Lentes de Colores ahora están anclados al nuevo contexto mundial de educación para la ciudadanía global e intercultural de una manera coherente, lo que les da una sólida credibilidad en el campo educativo.

Para más información, consultar el capítulo 2.

Nuevas actividades

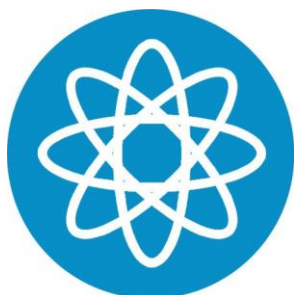
A partir de los recursos provenientes de todo el mundo, verás nuevas actividades y consejos de facilitación sobre cómo modificar las actividades para diferentes audiencias. Encontrarás también un nuevo capítulo sobre actividades breves, denominado *point-maker*, el cual puede utilizarse para crear un momento ¡ajá! y cerrar el taller.

Para más información, consultar el capítulo 7.

1.6 Cómo usar el manual de Lentes de Colores

El manual de Lentes de Colores tiene como objetivo ser un recurso de apoyo para los facilitadores de los talleres. Este manual es flexible y adaptable para responder a las necesidades de aprendizaje de los participantes específicos, además de las temáticas de los profesores y de las escuelas específicas.

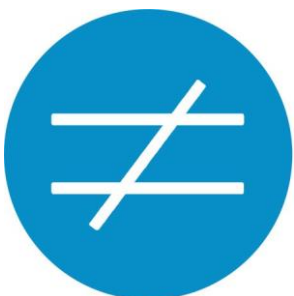
Se puede diseñar cada taller para presentar a los participantes una o más de las temáticas de la ciudadanía global e intercultural, las cuales incluyen los siguientes:



Cultura e identidad



**Comunicación
intercultural**



**Estereotipos, prejuicios,
discriminación y
desigualdad**



**Derechos
humanos y
responsabilidad**

Cuando se diseña un taller, cada temática se puede abordar al elegir una o más de las simulaciones, luego se presentan uno o más de los modelos teóricos y se termina con un *point-maker*. En cada actividad (simulación, modelo o *point-maker*), verás un grupo etario sugerido para los participantes, así como una estimación del tiempo necesario para llevar a cabo cada actividad.

Por favor, ten en cuenta que algunas actividades se pueden modificar fácilmente para diferentes grupos etarios. Además, la cantidad de tiempo necesaria puede ser ajustada a discreción del facilitador.

Lo que encontrarás en este manual

Después de este **capítulo introductorio** sobre la historia y los antecedentes del proyecto de Lentes de Colores, encontrarás el enfoque y el marco educativos en el **capítulo 2**. Este marco educativo es el núcleo de Lentes de Colores, el cual describe los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores que se desarrollan en los talleres, junto con las cuatro temáticas principales que se exploran con los participantes.

En el **capítulo 3**, puedes encontrar la información de los antecedentes teóricos, el cual describe el conocimiento mínimo requerido para facilitar un taller de Lentes de Colores. Se divide en cuatro temáticas; puedes encontrar las fuentes y materiales de lectura complementaria al final del manual. En el Apéndice F, encontrarás el glosario que contiene los términos y las definiciones más importantes que se usan en el manual. Esta es una herramienta útil para acudir mientras lees el capítulo de teoría o para después, cuando quieras buscar un término desconocido y ver cómo se define en el manual de Lentes de Colores.

El **Capítulo 4** trata sobre la metodología educativa utilizada en nuestros talleres. Contiene información sobre la educación no formal, los estilos de aprendizaje y los roles.

El **Capítulo 5** va de la mano con el capítulo anterior, ya que ofrece un resumen con respecto a cómo los

facilitadores pueden aplicar la metodología educativa. Igualmente, en este capítulo puedes encontrar consejos generales para los facilitadores.

En el **Capítulo 6** se muestra cómo se planea, organiza, lleva a cabo y realiza un seguimiento de un taller de Lentes de Colores. Este capítulo también contiene algunos consejos y sugerencias importantes sobre cómo ajustar los talleres de Lentes de Colores a diferentes grupos objetivos.

El **Capítulo 7** contiene las siguientes actividades de Lentes de Colores: las simulaciones, los *point-maker* y los modelos. El índice de actividades al principio de este capítulo es un apartado muy útil para la planificación de talleres. En este índice, se muestra una breve descripción de los diferentes requisitos de actividades. Asimismo, se indica cómo estos se vinculan a las temáticas principales y cómo se pueden combinar entre sí.

En el **Apéndice** se ofrecen dos ejemplos de talleres de Lentes de Colores, uno centrado en la identidad y otro en los derechos humanos.

A su vez, hay una lista de verificación para la capacitación de profesores o líderes de grupo, así como un esquema del informe del taller. Finalmente, se concluye el contenido del manual con una lista de diversos tipos de juegos energizantes para tu inspiración. Luego, podrás encontrar el glosario y una lista de material de referencia.

¡Qué lo disfrutes!



2. Marco y enfoque educativos de Lentes de Colores

El contenido de todos los talleres de Lentes de Colores está diseñado de acuerdo con el marco educativo. Asimismo, los métodos de impartición se basan en los valores y principios contenidos en el enfoque educativo. Además, al final de este capítulo, encontrarás una descripción general sobre las competencias para la ciudadanía global e intercultural que se utilizan en Lentes de Colores.



Diagrama 1: enfoque de la educación no formal

2.1 El enfoque educativo de Lentes de Colores

El enfoque educativo de Lentes de Colores engloba los valores y las metodologías educativas que están detrás de todos los talleres y las actividades. El enfoque educativo de Lentes de Colores consta de los siguientes siete aspectos, los cuales también se muestran en el modelo de lente.

Fomentar el respeto a través de la apertura y curiosidad

Fomentar el respeto forma parte de la actitud básica en los talleres de Lentes de Colores (estar presente con los demás y enfatizar la tolerancia, el respeto y el entendimiento mutuo) a través de la apertura y curiosidad (estar dispuesto a observar, reflexionar y aprender), con el fin de despertar el interés de los participantes.

Crear un espacio de aprendizaje seguro

Tener un buen ambiente y una buena atmósfera de trabajo es una parte importante de los talleres de Lentes de Colores. Por lo tanto, para facilitar un taller exitoso, los facilitadores deben crear un espacio de aprendizaje seguro para todos.

Estimular a todos para que se involucren en las actividades

Si los participantes se sienten seguros y en confianza, los facilitadores pueden estimular a todos para que se involucren en las actividades. La participación en los talleres de Lentes de Colores es voluntaria, pero cuanto más se involucran y comparten los participantes, más aprenden los unos de los otros.

Combinar el aprendizaje experiencial con la teoría

Los talleres de Lentes de Colores son muy dinámicos y animados. Asimismo, los facilitadores pueden aprovechar las experiencias y los conocimientos previos del grupo. De esta manera, con sus capacidades, pueden combinar el aprendizaje experiencial durante el taller con aportes de la teoría académica de una manera interactiva.

Valorar la diversidad como una herramienta de aprendizaje positivo

Los facilitadores de talleres son conscientes de las diferencias culturales y personales. De hecho, se aprecian y se aprovechan, por lo que en sus vidas y trabajos se valora la diversidad como una herramienta de aprendizaje positiva.

Promover el diálogo intercultural en conjunto

Junto con todos los participantes, el objetivo es generar un diálogo intercultural y un intercambio significativo, además de aprovechar las ideas y experiencias de los demás para crear nuevos conocimientos.

Fomentar la acción

En los talleres de Lentes de Colores no solo se trata de compartir conocimientos y aprendizaje fáctico, sino que también se desarrollan soluciones creativas con los participantes y se fomenta la acción para que estos se conviertan en ciudadanos globales activos. A través de los talleres, se busca inspirar a los participantes y darles a conocer las temáticas principales del manual, además de animarlos a explorar el mundo con gran interés y apertura.

En el manual de Lentes de Colores se utiliza un enfoque de educación no formal para abordar cada uno de los aspectos del modelo de lente y, así, promover el cambio positivo

Para más información sobre educación no formal, consultar el capítulo 4.

2.2 El marco educativo de Lentes de Colores

El marco educativo es un esquema del contenido educativo, el cual está organizado en cuatro áreas temáticas. En cada una de estas se ofrece un desglose claro de los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores que se tratan en este manual. A su vez, todas las áreas temáticas del manual de Lentes de Colores promueven la adquisición de las competencias para la ciudadanía global e intercultural. En otras palabras, las competencias de las cuatro temáticas forman parte de los pilares principales, cuyo objetivo es que los jóvenes adquieran todo el contenido del manual. De esta manera, se garantiza que puedan navegar con éxito en las aguas de los encuentros interculturales y convertirse en ciudadanos globales responsables.

¿Por qué Lentes de Colores cuenta con un marco nuevo?

En versiones anteriores del manual de Lentes de Colores los conceptos no se basaban en un marco explícito. La creación de un marco educativo permite que los facilitadores sean más conscientes de por qué seleccionan diferentes talleres, además de cómo los talleres combinados pueden contribuir a la adquisición de las competencias de la ciudadanía global e intercultural.

Además, el marco se basa en teorías interculturales actualizadas. Las fuentes de estas teorías actuales y el enfoque educativo incluyen lo siguiente: los objetivos educativos de YFU, las competencias para una cultura democrática del Consejo de Europa (CoE, por sus siglas en inglés) y la competencia global para un mundo inclusivo del Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA, según sus siglas inglesas), realizado el año 2018 por la OCDE. A su vez, en términos de forma, se inspira en el manual sobre la Educación Primaria Intercultural del Consejo Nacional de Currículo y Evaluación (NCCA, por sus siglas en inglés) en Dublín.

El valor de alinear a Lentes de Colores con dos actores políticos (la OCDE y el CoE) y, en particular, con estos marcos es que, primero, son nuevos y están actualizados y que, segundo, ambas instituciones tienen una relación cercana con los establecimientos educativos. En especial, el CoE refleja en gran medida los valores que promueve YFU.

Es importante también destacar que los marcos de la OCDE y del CoE son mucho más detallados que el marco de Lentes de Colores. Este último pretende ser breve y claro para cumplir con los propósitos de los talleres de Lentes de Colores.

Gracias al marco explícito que se basa en teorías interculturales actualizadas, ahora los conceptos de Lentes de Colores se encuentran anclados al contexto mundial de la educación para la ciudadanía global e intercultural de una manera coherente, lo que les otorga una sólida credibilidad en el ámbito de la educación.

Esto les proporciona a ustedes, como facilitadores de Lentes de Colores, una referencia sólida para cuando promuevan los conceptos y valores a los profesores, directores y todos los especialistas en educación.

Otra razón para crear un marco explícito en esta versión fue que algunas actividades se basaban en definiciones ambiguas y obsoletas, las cuales hoy en día se consideran imprecisas y demasiado estrictas, además de no estar de acuerdo con los objetivos educativos de YFU. Debido a esto, algunas de las actividades se han reemplazado o modificado.

¿Cómo usar este marco?

Los facilitadores pueden utilizar el marco educativo como una herramienta de control de calidad durante la fase de conceptualización de un taller. Según tu experiencia y la información que recibas a través de la persona de contacto de un establecimiento educacional o de una organización, puedes elegir las competencias con las que desees trabajar con los participantes y, luego, ver qué temas o simulaciones resultan ser la mejor opción para ellos. En el caso de que un taller se base en un tema específico, puedes usar el marco para verificar qué competencias se abordarán.

Después del taller, puedes utilizar los resultados de retroalimentación y evaluación de los participantes para compararlos con el marco educativo, con el fin de determinar si se alcanzaron los resultados de aprendizaje.

Finalmente, mediante el marco educativo se proporciona una forma clara y concisa para hablar con los profesores, los líderes juveniles, entre otros, lo cual muestra cómo Lentes de Colores contribuye a la adquisición de las competencias para la ciudadanía global e intercultural. Por ejemplo, un líder de un establecimiento educacional que está preparando a estudiantes para un viaje de estudios en el extranjero puede tener interés en asistir a un taller, puesto que entiende fácilmente que los talleres de Lentes de Colores pueden ayudar a sus estudiantes a adquirir una comprensión crítica de la cultura y las culturas, además de fomentar la tolerancia hacia la ambigüedad y una mejor valoración de la diversidad.

Descripción general de las temáticas de Lentes de Colores

Lentes de Colores está íntimamente relacionado con los campos educativos para la ciudadanía global e intercultural. El marco educativo consta de los siguientes cuatro pilares o áreas temáticas:

- **Cultura e identidad**
- **Comunicación intercultural**
- **Estereotipos, prejuicios, discriminación y desigualdad**
- **Derechos humanos y responsabilidad**

Puedes leer más sobre las cuatro temáticas en el capítulo de teoría (consultar el capítulo 3).

El conocimiento, la comprensión y la reflexión de las cuatro temáticas permiten que tú y los participantes del taller se conviertan en ciudadanos activos. Esto se logra a través de la adquisición del conocimiento, la comprensión y el pensamiento crítico sobre los problemas mundiales, regionales, nacionales y locales, además de la interconexión e interdependencia de diferentes países y poblaciones.

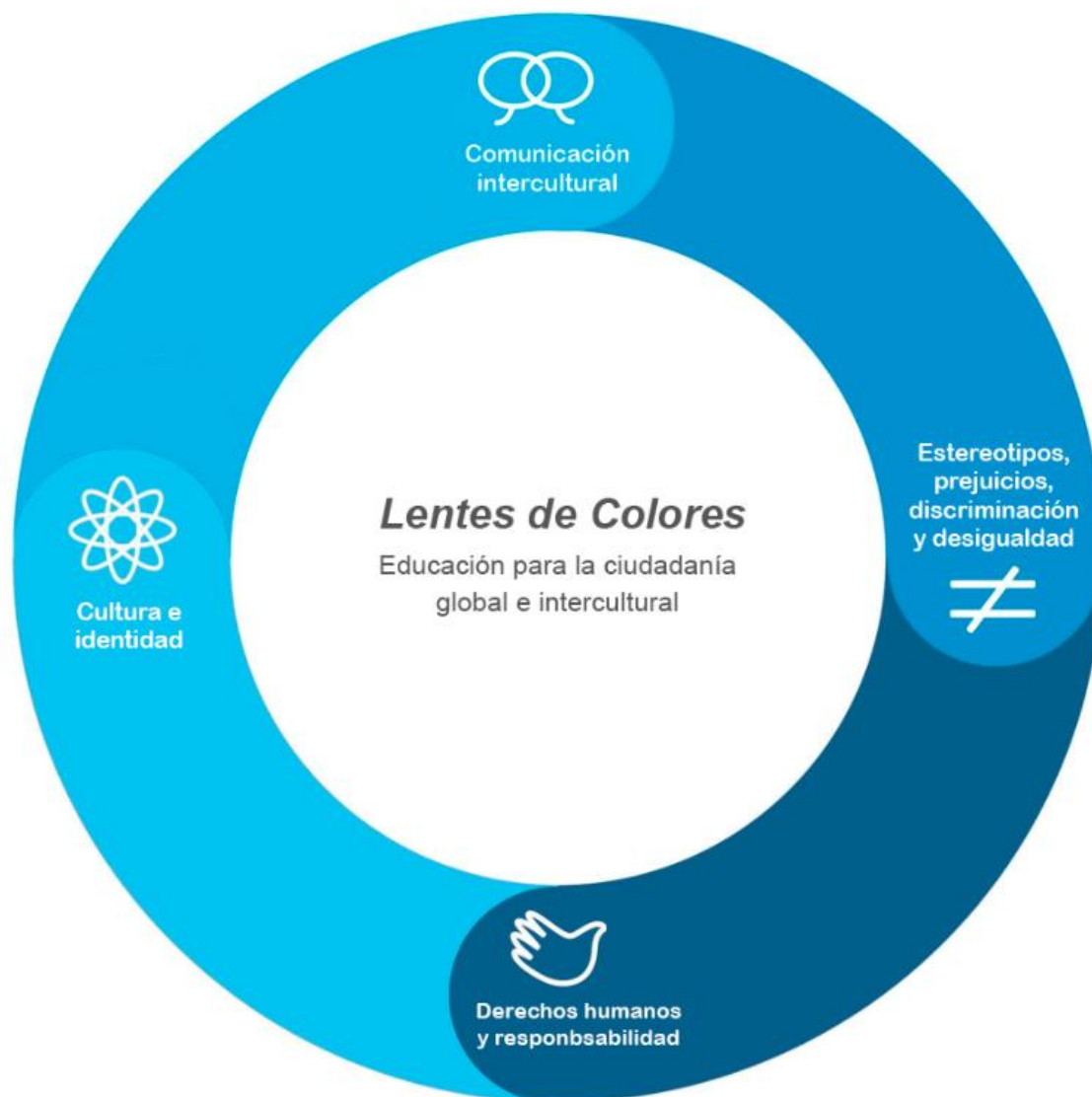


Diagrama 2: educación para la ciudadanía global e intercultural

2.3 Competencias para la ciudadanía global e intercultural

Youth for Understanding reconoce las competencias como una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, los cuales impulsan comportamientos específicos en las personas. Por ejemplo, es probable que las personas con competencias para la ciudadanía global e intercultural valoren las amistades con otros que son diferentes, sean capaces de comunicarse apropiadamente en contextos nuevos y ajenos, además de involucrarse con los problemas mundiales y actuar correspondientemente. Las secciones siguientes describen brevemente cada una de las áreas temáticas y cómo se relacionan con las competencias para la ciudadanía global e intercultural.

Por favor, ten en cuenta que en el Apéndice G puedes encontrar una descripción general de todas las competencias, así como una lista de las explicaciones y definiciones utilizadas para el marco conceptual.











3. Información de los antecedentes teóricos para los talleres

En este capítulo se proporciona e incorpora información clave sobre los antecedentes teóricos, los cuales corresponden a la base del programa de Lentes de Colores. Por favor, tómate tu tiempo al leer este capítulo e, incluso, conversa con tu equipo de facilitación para asegurarse de que todos están bien preparados para impartir juntos un taller de Lentes de Colores. Este capítulo se organiza por temáticas y puede tener una o más secciones por cada una de estas. Además, durante todo el capítulo, encontrarás cuadros con un indicador que señala un tema relacionado. Estas secciones son importantes, pese a que no se aborden directamente en el manual y se incluyen para que puedas estar más preparado en caso de que surjan durante un taller. A continuación, encontrarás las siguientes temáticas y temas relacionados en este capítulo:

3.1 Temática 1: cultura e identidad

- 3.1.1 La cultura
- 3.1.2 La identidad

3.2 Temática 2: comunicación intercultural

3.3 Temática 3: estereotipos, prejuicios, discriminación y desigualdad

- 3.3.1 Los estereotipos
- 3.3.2 Los prejuicios
 - >Tema relacionado: el etnocentrismo
- 3.3.3 La discriminación
 - >Tema relacionado: el racismo
 - >Tema relacionado: el acoso
- 3.3.4 La desigualdad

3.4 Temática 4: derechos humanos y responsabilidad

- 3.4.1 Los derechos humanos
- 3.4.2 La responsabilidad

3.5 Educación para la ciudadanía global e intercultural

3.1 Temática 1: cultura e identidad

3.1.1 La cultura

Las culturas son redes que conectan a las personas y les ofrecen un sentido de pertenencia. Estas constituyen tradiciones de grupo y patrones de orientación compartidos colectivamente. Asimismo, incluyen tanto los innumerables elementos concretos e inmateriales, como la forma en que las personas habitualmente piensan, sienten, actúan e interactúan, toman decisiones y comparten valores. Las culturas son, al mismo tiempo, constantes y dinámicas, así como también claramente definidas y difusas.

Objetivos educativos de Youth For Understanding, 2015

El término cultura

La *cultura* es un constructo social muy subjetivo. Los grupos sociales crean y recrean constantemente los patrones de comportamiento que definen una cultura. Al mismo tiempo, en la sociedad, el término cultura se utiliza en una variedad de contextos diferentes.

El uso explícito de este término está abierto a malentendidos, debido a las distintas definiciones que han surgido a través de la historia y a las condiciones sociales. Antiguamente, la cultura se refería principalmente a la agricultura, por ejemplo, el cuidado de los cultivos o la cría de animales. Durante el siglo XVIII, se asoció con las artes y la erudición (por ejemplo, en filosofía y en historia) y se consideraba que era para los ricos (Byram et al., 2009: 7-8). Hoy en día, el término no solo se usa para describir *bellas artes*, sino también *agrupaciones sociales y sus patrones de comportamiento*.

Debido a su tan amplio uso, la *cultura* puede ser mal utilizada como etiqueta y justificación para que las personas no se entiendan las unas con las otras o no traten de entenderse mutuamente, puesto que "proviene de culturas diferentes". En este sentido, el término cultura se usa a menudo para explicar los malentendidos o las diferencias que se pueden deber en una misma medida a diferencias de edad, socialización, idioma, género, estatus, entre otros. Asimismo, en ocasiones, el término, lamentablemente, se usa en lugar de las palabras raza o etnia para ocultar tendencias racistas y legitimar este tipo de lenguaje.

En vista de las razones mencionadas anteriormente, debemos promover un amplio rango de definiciones de cultura como tema en los talleres de Lentes de Colores.

La cultura no está ligada a una nación

No hay duda de que las fronteras nacionales y estatales tienen una gran influencia en la vida y el mundo conceptual en el que viven los seres humanos. Los sistemas de educación, el idioma y las costumbres de una nación representan un importante equipaje cultural, el cual la gente trae consigo en diferentes encuentros interculturales. Sin embargo, no se debe malinterpretar como que este nivel subordina a todos los demás grupos culturales como la familia, los establecimientos educacionales o los clubes. Por esta razón, en este manual no se habla de culturas y subculturas, sino de grandes y pequeñas culturas distintas (Holliday, 1999). Los términos se pueden referir a diferentes tamaños; por ejemplo, las grandes culturas podrían ser entidades étnicas, nacionales o internacionales, mientras que las pequeñas culturas podrían ser cualquier tipo de agrupación social, la cual incluye a entidades pequeñas como la familia, los establecimientos educacionales, la empresa, etc. Las grandes culturas suelen formar parte del entendimiento común de una cultura, mientras que el enfoque de las pequeñas culturas es más sutil y concierne a todo tipo de procesos sociales a medida que surgen (Holliday, 1999: 240).

Al pensar en las naciones, los Estados y las fronteras como constructos artificiales hechos por el hombre, parece absurdo creer que una persona que vive a dos kilómetros al norte de una frontera sea completamente diferente de una que vive dos kilómetros al sur. Por ejemplo, al norte de Chile, en los límites con Perú y Bolivia los habitantes comparten una misma cultura más allá sus las nacionalidades. Nos referimos a la "cultura andina", caracterizada por la herencia étnica de pueblos originarios que habitaron los territorios antes de la formación de los países.

Las culturas se ven homogéneas desde el exterior, pero mientras más las miras, te das cuenta de que son heterogéneas

Aunque los humanos tienden a agrupar a las personas en categorías como una forma de dar sentido a un mundo complejo, no se debe olvidar que se trata de una simplificación de la realidad. A través de estudios se ha demostrado que las personas miran sus propias culturas y grupos sociales de una manera más detallada en comparación con los grupos externos (consultar *homogeneidad exogrupal* en el glosario). A menudo, se clasifica a las personas en grupos de acuerdo con las categorías que ellas mismas hacen; por ejemplo, debido a que “proviene del mismo país”.

Un ejemplo de esto podría ser el siguiente: considerar a los chilenos como un grupo homogéneo es erróneo teniendo en cuenta las múltiples diferencias culturales, las cuales están marcadas por el territorio donde habita cada cual. De esta forma, la cultura andina tiene pocos elementos en común con la cultura chilota, así como las características de los santiaguinos difieren en varios aspectos con los magallánicos.

Este no es solo el caso de grandes entidades, como los Estados nación, sino también de *pequeñas culturas* como, por ejemplo, el equipo de fútbol competidor al que solo se refieren o etiquetan como *rival* con el que, a la vez, no logran notar el matiz de los once integrantes dentro del equipo. A menudo, se simplifica al *otro* con generalizaciones. La otredad es una práctica peligrosa que promueve los estereotipos, la proyección (proyectar tus propias creencias sobre otras personas en los demás) y un entendimiento fijo de los demás (pese a que la cultura es muy flexible).

Para más información sobre la otredad, consultar el capítulo 3.3.1

Una variedad de factores influye en los encuentros

Tras haber explicado el concepto de cultura, es posible decir que todo encuentro entre dos personas es un *encuentro intercultural*. A modo de ejemplo, podría mencionarse el encuentro entre un niño y una anciana, en el cual la diferencia entre edad y género puede influir en cómo las personas se comportan y saludan, pero también depende de la situación (¿Dónde se encuentran? ¿Se conocen?) y la personalidad (¿Es el niño tímido? ¿La anciana quiere impresionarlo con un saludo juvenil?).

Esto muestra que la cultura no es el único factor determinante en un encuentro (consultar también *modelo del triángulo de encuentros interculturales* en el capítulo 7.4.5).

La cultura e identidad

Aunque las personas te puedan categorizar principalmente como un integrante de un determinado grupo cultural, esto no significa realmente que tú debas asumir ese rol. Por ejemplo, que te asocien externamente a una cultura nacional no significa que tengas que identificarte a ti mismo con dicha nación y cultura. La interacción de una persona con el mundo y la comprensión de una gran cultura nacional o de otro tipo no son tan fijas o simples.

Por el contrario, el proceso de autoidentificación y ser identificado por los demás debe ser consciente. La visión de Lentes de Colores sobre una sociedad multicultural no representa un mosaico de varias identidades culturales fijas, sino una red de identificaciones y conexiones transversales existentes, controvertidas, dinámicas, flexibles y muy dependientes del contexto (Byram et al., 2009).

Las dimensiones y los modelos culturales

En este manual, se entregará una serie de modelos destinados a describir o fomentar la reflexión crítica sobre *qué es la cultura*. Luego de que hayas leído este capítulo, puede que te resulte útil revisar los modelos, los cuales se usan en este manual para describir el enfoque de Lentes de Colores con respecto a la cultura, por ejemplo, en el *modelo de la duna* (consultar el capítulo 7.4.3).

Por favor, ten en cuenta que todos los modelos se limitan a mostrar una versión simplificada de los conceptos complejos de cultura, identidad, estereotipos, etc. Se describen las culturas y agrupaciones culturales como homogéneas y constantes a nivel nacional, diferenciándose claramente las unas de las otras, lo que significa que cada cultura tiene sus propias instituciones, sistemas de valores y una historia única.

Si bien esto podría haber tenido más sentido en el pasado, no concuerda muy bien con la realidad y con la forma en que los sociólogos y teóricos interculturales describen la realidad y la interacción humana en la actualidad. Un modelo más apropiado para representar las pertenencias culturales y sociales serían varios círculos superpuestos, los cuales muestran las pertenencias sociales diversas y superpuestas que una persona puede tener (consultar *modelo de la flor de la identidad* en el capítulo 7.4.1).

Otra herramienta de uso frecuente para distinguir las culturas y mostrar las diferencias culturales son las denominadas *dimensiones culturales*, las cuales han sido elaboradas por académicos, tales como G. Hofstede, F. Trompenaars y E. Hall a finales del siglo XX. Las *dimensiones culturales* son modelos que categorizan principalmente a los Estados nación como, por ejemplo, particularmente individualistas o colectivistas.

A cada país se le asigna un número perteneciente a una escala para que sea más fácil analizar y comparar las diferencias culturales (nacionales). Al igual que para los modelos culturales, estas dimensiones se fundamentan firmemente en el concepto de nación, promueven los estereotipos, además de ser estáticos y *bipolares* (por lo que solo van en dos direcciones). Este tipo de características son las se quieren evitar en los talleres de Lentes de Colores.

Como puedes observar, existe una gran variedad de intentos para describir y simplificar el concepto de cultura. La razón por la que muchos de ellos están obsoletos es que la investigación sobre la cultura ha cambiado bastante con el pasar de los años. Durante siglos, la cultura se ha visualizado como un fenómeno estático y perceptible. Sin embargo, hoy en día, es posible ver que la cultura es un proceso flexible compuesto por redes sociales complejas, lo que significa que la mayoría de los modelos más antiguos son demasiado limitados.

La cultura en pocas palabras

- Las personas entienden la cultura como un constructo social complejo.
- Las personas deben ser conscientes del hecho de que existen muchas definiciones diferentes de cultura y formas de usar este término.
- Cada persona pertenece a múltiples culturas, no solo a una.
- Las culturas se superponen y se conectan en una red flexible de pertenencias y atribuciones.
- Las culturas incluyen la cultura nacional, pero sin duda no se limitan solo a eso.
- Aunque las culturas puedan parecer homogéneas desde el exterior, de hecho son heterogéneas, por lo que siempre están formadas por personas únicas.



3.1.2 La identidad

Las identidades son emergentes, ellas se manifiestan en contextos comunicativos.

Mary Jane Collier, profesora de la Universidad de Denver, Estados Unidos

La identidad como un constructo

La identidad, al igual que la cultura, es un constructo. De hecho, el yo y la identidad son conceptos mentales o abstracciones cognitivas. En otras palabras, la identidad es una idea que las personas han creado para comprender y describir de mejor manera cómo se perciben a sí mismas.

Los seres humanos utilizan este concepto mental de identidad para darse sentido a sí mismos (lo que son o lo que pueden llegar a ser), así como para darle sentido al mundo que los rodea. Les ayuda a orientarse, posicionarse y definirse en el mundo social en relación con otras personas. El yo, como concepto mental (o autoconcepto), es el conjunto de todas las identidades de una persona.

Las personas pertenecen a varios grupos sociales (por ejemplo, club de fútbol, club de música, establecimiento educacional, familia, amigos, etc.) en los cuales cumplen con diferentes roles (por ejemplo, el líder, el divertido, el hermano, el hijo, etc.). Todos estos roles y grupos sociales a los que pertenecen forman parte de sus identidades. A su vez, tener una sensación de pertenencia a un determinado grupo o cumplir con un determinado rol también influirá en la forma en que una persona se comporta, viste o piensa.

En otras palabras, las personas se identifican con más de un solo grupo social. Además, utilizan con frecuencia sus atributos personales (el amante de la diversión, el concienzudo, el conservador, el tolerante, etc.), así como sus relaciones interpersonales y roles sociales (la madre, el amigo, el hijo, el empleado, etc.) como componentes de sus autoconceptos/identidades personales.

La identidad como una respuesta conductual

La identidad también es una respuesta conductual, ya que se define en relación con los grupos o roles sociales. Asimismo, en algunos estudios se ha demostrado que la idea que tiene una persona de sí misma surge a partir de la comparación social o la inclusión de los demás hacia la propia identidad.

Esto significa que, en ocasiones, las personas se evalúan a sí mismas comparándose con los demás (por

ejemplo, "formo más parte que cierta persona en el grupo social al que siento que pertenezco" o "estoy menos saludable que cierta persona") y, en otras ocasiones, al identificarse con los demás (por ejemplo, "me siento cercano a este grupo, por lo que integraré algunas de sus cualidades en la concepción que tengo de mí mismo"). En pocas palabras, el entorno social de las personas influye en su propia autoevaluación.

La influencia del entorno social en la identidad

La forma en que las personas se ven y se evalúan depende de su entorno social.

La autoestima y autoeficacia (consultar la definición en el cuadro inferior) se usan para que las personas se evalúen a sí mismas. Estas definen su autoestima, entre otros temas, de acuerdo con el desempeño de sus roles. Por lo tanto, depende de si su desempeño (acciones, actitudes, etc.) se ajusta al estereotipo que tienen del rol que se supone que deben desempeñar. Además, la autoestima motiva a tener resultados: las personas quieren sentirse bien consigo mismas, por lo que actuarán de una manera determinada.

La identidad como impulsora de la acción

Una persona actúa de acuerdo con su propia identidad. Por ejemplo, si no se siente lo suficientemente aceptada en un grupo social con el que se identifica, *actuará* más como el estereotipo de este grupo para demostrar que

Yo

Lo que a una persona se le viene a la mente cuando piensa en sí misma (Oyserman et al., 2012).

Identidad

Las cualidades y características, las relaciones sociales, los roles y la pertenencia a un grupo social, los cuales definen a una persona. (Oyserman et al., 2012).

Autoestima

La consideración o el respeto que una persona tiene por sí misma (Frank, 2016).

Autoeficacia

La creencia de una persona con respecto a su capacidad para lograr una meta o tarea específica (Frank, 2016).

realmente es parte de este. Entonces, para que un grupo genial de amigos la acepte como integrante del grupo, la persona puede hacer comentarios divertidos en clase o vestirse con el mismo estilo que dicho grupo.

La identidad como un concepto flexible basado en el contexto

Otro aspecto de la identidad/yo es que da la sensación de ser estable, pero, en realidad, es bastante maleable y se forma dinámicamente con cada uso. En otras palabras, es imposible que una persona *se descubra a sí misma* después de solo una intensa experiencia de vida. En cambio, es más preciso considerar que, durante toda su vida, está involucrada en un proceso de autocreación.

De esta manera, el yo tiene dos dimensiones que conviven. La primera es estable, está formada por los criterios o estándares en los que las personas se basan para evaluarse. La segunda está en constante cambio, es la descripción que estas tienen de sí mismas en un momento específico, la cual depende del contexto.

Tras esto, se puede notar que el contexto social influye en la identidad y autoevaluación de una persona, lo que significa que la identidad depende hasta cierto punto del contexto situacional. Así, de acuerdo con cada contexto, se desencadenará o activará una determinada identidad en la persona, quien en consecuencia adoptará un determinado comportamiento.

Es posible apreciar que una persona tiene múltiples identidades o identificaciones, puesto que siente que pertenece a varios grupos (por ejemplo, "soy colombiano, no me gusta el café y creo en Dios"). Estas múltiples identidades no están conscientemente

activas al mismo tiempo. Más bien, de un contexto a otro, la prominencia (o la probabilidad de que una identidad sea activada por un contexto) de cualquier identificación en particular varía y cambia de una manera dinámica y flexible.

En general, la identidad de una persona es coherente o estable, pero el vínculo entre su identidad y su comportamiento no es tan claro, ya que se encuentra muy ligado al contexto. De acuerdo con esto, se desencadenará una identidad en lugar de otra, lo que llevará a un cierto comportamiento. Puesto que algunas identidades pueden ser fundamentales para una persona (o más importantes), es más probable que aparezcan con frecuencia, lo que da una coherencia general al comportamiento de una persona, pese a que este último no puede anticiparse sistemáticamente.

La identidad y Lentes de Colores

Dado que la identidad está configurada por el entorno social, cualquier encuentro con alguien puede ser un factor en la formación y evolución de la identidad de una persona. Algunos encuentros pueden influir más que otros, por ejemplo, un año de intercambio o un viaje a otros países a una edad temprana pueden tener una gran influencia en la identidad de una persona. Sin embargo, no solo conocer gente de otros países, sino el solo hecho de tener contacto con todo tipo de personas con diferentes perspectivas, moldea y cambia la/s identidad/es, por lo que la identidad es un tema clave dentro de los talleres de Lentes de Colores.

Lentes de Colores tiene como objetivo permitir que las personas se comprendan mejor a sí mismas, siendo conscientes de sus propias reacciones y patrones de comportamiento. Gracias a este conocimiento nuevo sobre sí mismos, se espera que los participantes comprendan mejor quiénes son, quiénes pueden ser y cómo pueden lograrlo.

La identidad en pocas palabras

- La identidad y el yo son conceptos mentales que dependen y se moldean por el contexto.
- La autoevaluación de las personas también depende del contexto.
- La identidad implica que una persona actúe con el fin de sentirse bien consigo misma.
- Todas las personas usan los mismos procesos para evaluarse a sí mismas, aunque el contenido de esta evaluación cambia según cada situación.



3.2 Temática 2: comunicación intercultural

El diálogo intercultural es la mejor garantía para un mundo más pacífico, justo y sostenible.

Robert Alan, escritor, artista y activista social estadounidense

Actualmente, las personas forman parte de una sociedad multicultural. Tal como se afirma en la sección de cultura, esta sociedad no es un mosaico de varias identidades culturales fijas, sino una red de identificaciones y conexiones transversales existentes, controvertidas, dinámicas, flexibles y muy dependientes del contexto.

Ser un verdadero *ciudadano intercultural* significa tener competencias que te permitan navegar y sumergirte en la diversidad, en vez de experimentarla como divisoria y negativa. Las personas se encuentran en aguas inexploradas, donde es claro que la comunicación es la reina soberana.

¿Qué significa ser intercultural?

La interculturalidad se refiere a la capacidad de experimentar la otredad cultural, además de utilizar esta experiencia para reflexionar sobre asuntos que generalmente se dan por sentados dentro de los entornos culturales propios. Es la disposición a dejar atrás la creencia sobre (la normalidad de) la propia cultura y a empezar a creer en (la naturalidad de) otras culturas. La interculturalidad implica estar abierto e interesado, además de ser curioso y empático hacia las personas de otras culturas. De igual manera, implica utilizar esta mayor consciencia de la otredad para evaluar los propios patrones cotidianos de percepción, pensamiento, sentimiento y comportamiento con el fin de adquirir un mayor autoconocimiento y autocomprensión. Este proceso se denomina descentralización cultural (consultar *etnocentrismo* en el glosario). Si las personas no tienen este respeto por la forma en que otras personas actúan o por lo que creen, entonces, no existe una base para una comunicación exitosa ni para el logro de objetivos comunes.

¿Qué es la comunicación?

A menudo, la comunicación se trata de crear un entendimiento compartido sobre un tema, el cual puede ir desde el clima, pasar por una historia de humor y terminar hasta lo que se hará a continuación. Una comunicación exitosa no necesariamente significa llegar a un acuerdo, sino que significa que cada persona entiende lo que la otra quiere decir de la forma más completa posible. Por lo tanto, es posible que las personas se entiendan mutuamente, pero que discrepen. Asimismo, también es posible que las personas concuerden, pero que no se hayan dado cuenta de que se malentendieron.

¿Cuáles son los prerequisites para que ocurra la comunicación intercultural?

Para que ocurra una comunicación intercultural efectiva, es necesario que exista respeto y tolerancia. Estos prerequisites no requieren que se llegue a un acuerdo con lo que se respeta, sino que puede ser visto como una forma de apreciar al otro y sus diferencias.

El primer paso para comprender a los otros y ser capaz de empatizar con ellos es reconocer plenamente sus identidades. Podría haber una tendencia a asimilar sus identidades a las que ya conocemos, lo que llevaría a asumir que, por ejemplo, la identidad de ser una chica es la misma donde sea que esté, a pesar de que esto difiere de país en país, de cultura en cultura o de grupo en grupo.

De igual manera, el idioma representa un papel importante en los encuentros interculturales y se modifica como forma de respeto cuando las personas provienen de diferentes entornos lingüísticos. Estas personas se adaptan o se acomodan entre sí en lo que respecta al uso del idioma, lo cual es una característica importante del encuentro.

Es importante recordar este punto para los talleres de Lentes de Colores, dado que podrías estar trabajando con clases en las que haya uno o más estudiantes cuya lengua materna es diferente a la del idioma que estás utilizando para el taller. Podría también ser simplemente necesario ajustar el nivel del lenguaje y la elección de las palabras en relación con tu público objetivo (estudiantes jóvenes o estudiantes universitarios).

¿Qué es el diálogo intercultural?

Mientras que la comunicación intercultural se refiere a la forma en que se comparte información entre culturas y grupos sociales, el diálogo intercultural se relaciona con el intercambio de opiniones abierto y respetuoso entre individuos y grupos de diferentes entornos culturales. Las competencias interculturales son necesarias para lograr el diálogo intercultural.

Igualmente, el poder desempeña un papel importante en el diálogo; si no hay una colaboración equitativa, entonces no existe una situación genuina de diálogo intercultural. En cambio, hay una orientación de objetivos compartida. Por ejemplo, los estudiantes haitianos, venezolanos y chilenos de un establecimiento educacional trabajan juntos para organizar el acto del día del profesor. Por lo tanto, para llevar a cabo esta tarea, se requiere diálogo intercultural.

¿Por qué la comunicación y el diálogo intercultural son importantes?

La comunicación y el diálogo intercultural son importantes para lograr la cohesión social dentro de las sociedades multiculturales. Asimismo, son importantes para fomentar un sentido de inclusión, en el cual ningún grupo o individuo sea marginado o definido como externo. Esto se puede modelar dentro de los talleres de Lentes de Colores, a medida que se alienta y se valora escuchar opiniones diversas, especialmente durante los momentos de reflexión.

Es importante recordar que las competencias requeridas para llevar a cabo la comunicación y el diálogo intercultural no se adquieren automáticamente, sino que es necesario el aprendizaje, la práctica y la mantención de estas a través de la vida. Uno de los objetivos de Lentes de Colores es la creación de espacios para el diálogo intercultural, especialmente aquellos que incluyen simulaciones sobre la cultura y comunicación intercultural.

La comunicación en pocas palabras

- La interculturalidad se refiere a la capacidad de experimentar la otredad cultural, además de utilizar esta experiencia para reflexionar sobre asuntos que generalmente se dan por sentados dentro de los entornos culturales propios.
- La interculturalidad implica estar abierto e interesado, además de ser curioso y empático hacia las personas de otras culturas.
- Una comunicación exitosa significa que cada persona entiende lo que la otra quiere decir de la forma más completa posible.
- Para que ocurra una comunicación intercultural efectiva, es necesario que exista respeto y tolerancia.
- La comunicación y el diálogo intercultural son importantes para lograr la cohesión social dentro de las sociedades multiculturales. Asimismo, son importantes para fomentar un sentido de inclusión, en el cual ninguna persona o grupo sea marginado o definido como externo.



3.3 Temática 3: estereotipos, prejuicios, discriminación y desigualdad

3.3.1 Los estereotipos

El término estereotipo deriva de las palabras griegas *steros* = sólido y *typos* = molde. Los estereotipos son conceptos fijos que están vinculados e influenciados por la pertenencia a un grupo de las personas que los utiliza. Estos pueden abarcar todas las áreas de la vida, por ejemplo, pueden relacionarse con la profesión, la religión, el origen étnico, la nacionalidad, el género, la clase social, etc. No reflejan solo las experiencias de las personas, sino que frecuentemente se basan en las experiencias de los demás y lo que se “ha escuchado”.

Hoy en día, los estereotipos se describen frecuentemente como conceptos cognitivos para hacer referencia a la imagen que las personas tienen en sus mentes o lo que piensan sobre algo o alguien. Estas imágenes y procesos mentales contienen sus opiniones sobre los integrantes de un grupo social y se comparten comúnmente dentro de sus propios grupos. Por lo tanto, los estereotipos son conceptos cognitivos que generalizan a las personas y los grupos. Algunos ejemplos de estereotipos pueden ser los siguientes: “Los chilenos son impuntuales”, “los fanáticos del rock metal son odiosos”, “los contadores son aburridos”, “los cristianos son piadosos”, etc. Frecuentemente, estos dicen más de la persona que los usa que del grupo del cual se está hablando. Si las personas conocen mejor a un grupo, sienten la necesidad de diferenciar a sus integrantes; en cambio, es más fácil generalizar sobre los grupos que no conocen muy bien.

Este efecto se conoce como *homogeneidad exogrupal* (todos los integrantes de un grupo externo son similares) y la *heterogeneidad endogrupal* (todos los integrantes del grupo interno son personas diferentes; consultar el glosario). Como ejemplo de esto, alguien que pertenece a un equipo deportivo, sabe que todos los integrantes son muy diversos y particulares, además de tener una historia propia. Sin embargo, cuando conoce otro equipo para un partido, lo percibirá como el equipo oponente (como una unidad) y no verá ninguna diferencia entre sus integrantes.

Los estereotipos son relativamente estables, lo cual implica que son difíciles de cambiar. De hecho, el cambio solo puede ocurrir a través de una reflexión consciente, intencional y continua sobre el estereotipo en cuestión. Esto ocurre debido a que cuando las personas ven algo que no encaja dentro de sus imágenes estáticas, lo ven simplemente como una excepción (por ejemplo, una señora de edad nunca categorizaría a su amiga de Iraq como terrorista, aun cuando esto pueda representar su visión general sobre los iraquíes). La percepción selectiva de las personas reconoce las similitudes de manera más rápida y las almacena durante más tiempo que las inconsistencias. Si algo no encaja, es cognitivamente más fácil abrir una nueva subcategoría que cambiar los estereotipos.

¿Cómo se forman los estereotipos?

Dado que las personas viven en un mundo donde a menudo se enfrentan a un flujo constante de información y experiencias, se necesita orientación y categorización para lidiar con lo que puede ser una cantidad abrumadora de estas, así como también para diferenciar entre lo bueno y lo malo, lo seguro de lo peligroso, etc.

Los seres humanos son capaces de usar una gran cantidad de criterios para dividir en categorías a otros seres humanos, animales, entre otros. Sin embargo, esto no quiere decir que los estereotipos sean neutrales, puesto que siempre van a estar ligados con la percepción selectiva de las personas con respecto a la realidad.

Los estereotipos de un *exogrupo* también pueden ayudar a crear un sentido de pertenencia dentro de un grupo y, naturalmente, conducen a procesos grupales de integración y exclusión, también llamados *favoritismo endogrupal* y *derogación exogrupal* (consultar el glosario).

Los estereotipos en pocas palabras

- Los estereotipos son imágenes generalizadas en la mente de las personas, las cuales se crean a partir de todo lo que perciben. Los estereotipos ayudan a las personas a navegar de manera más eficaz en un mundo lleno de información.
- Los estereotipos son el resultado de procesos de categorización subjetivos.
- Los estereotipos son suposiciones estables y compartidas sobre un grupo de personas.
- Los estereotipos ocurren tanto consciente como inconscientemente.
- Las personas aprenden de estos estereotipos a partir de su entorno: los padres, los establecimientos educacionales, los medios de comunicación, etc.
- Los estereotipos son un concepto cognitivo que simplifica la realidad social para que las personas no se abrumen.
- Si bien los estereotipos son una parte normal de la naturaleza humana y se limitan a lo que piensan las personas, no deben subestimarse, ya que son el primer paso hacia la acción. Los estereotipos y las generalizaciones ciegan las necesidades, los problemas, los sentimientos y las circunstancias individuales. Por lo tanto, es importante cuestionarlos y desafiarlos continuamente.



-> Tema relacionado: la otredad

La otredad se puede definir como el proceso mediante el cual el “extranjero” se reduce a un estereotipo simplista, fácilmente digerible, exótico o degradante. El “extranjero” se convierte así en un “ellos” degradado/exótico o se categoriza simplemente como un “otro”.

Adrian Holliday, profesor de Lingüística aplicada y educación intercultural en la Universidad Christ Church de Canterbury, Inglaterra

Como se discutió en el capítulo 3.3.1, los estereotipos son la forma en que el cerebro maneja una gran cantidad de información nueva que llega constantemente. En el cerebro de cada persona se crean categorías para las experiencias (sobre las personas) con el fin de hacer frente al peligro, al conflicto, a la diversión, a la alegría, etc. Por lo tanto, no son neutrales, son difíciles de cambiar y se desarrollan subconscientemente. Por ejemplo, piensa en cómo las personas de diferentes lugares crecen con el estereotipo de que no es correcto que los niños se vistan de color rosado.

La otredad (u otredad, como se refiere Holliday) es un proceso natural y subconsciente en los grupos de personas, en el cual estas desarrollan juntas un sentido de pertenencia en el grupo, además de definirlo respecto a sus diferencias con los demás. Su identidad grupal les permite decir frases como “nosotros somos”, pero a costa de frases como “así deben ser los demás”. Tal como los estereotipos, la otredad es un proceso natural para los grupos donde se realizan suposiciones que son fijas. Desafortunadamente, las características se proyectan sobre los otros (proyección). Estos procesos ocurren a nivel de pequeños grupos (por ejemplo, imagina que en un establecimiento educacional hay un grupo de amigos quienes se consideran fanáticos de la tecnología de la información. A su vez, imagina qué piensan sobre el grupo de amigos que se consideran atletas). Sin embargo, esto también ocurre en niveles a mayor escala (consultar *desigualdad* en el capítulo 3.3.4).

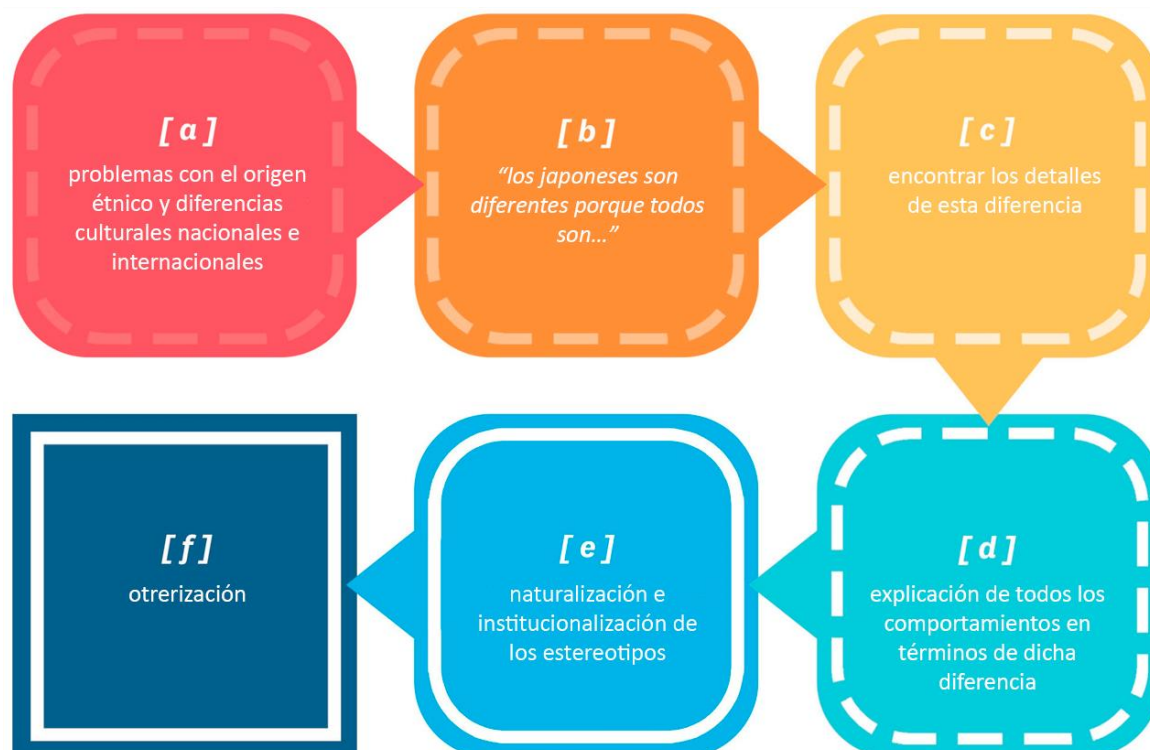


Diagrama 3: otredad

3.3.2 Los prejuicios

La comprensión actual del término prejuicio ha sido moldeada por el trabajo de Allport (1954), quien lo define de la siguiente manera: un prejuicio es pensar mal de otros sin justificación suficiente.

Los estereotipos suelen ser la base para los prejuicios. Cuando un estereotipo se encuentra ligado a un componente emocional (frecuentemente negativo), se denomina prejuicio. Sin embargo, no todos los prejuicios se basan en estereotipos, es más, se pueden disfrazar de muchas formas. Los efectos de los prejuicios se relacionan con odiar y despreciar abiertamente a los demás, donde la transición a la discriminación es muy clara, pero de igual forma puede ser implícita y difícil de reconocer. Existen diferentes teorías sobre porqué los estereotipos se convierten en prejuicios, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Algunas personas tienden a formar prejuicios más rápido que otros, debido a la forma y el ambiente en que se han criado (socialización).
- Los prejuicios se forman debido a la presencia de conflictos grupales sobre los recursos.
- Los prejuicios se forman debido a que un grupo intenta estar en una mejor posición que otros.

Actualmente, se sabe que los prejuicios tienen una gran influencia en cómo actúan las personas.

A continuación, se presentan dos ejemplos:

• La profecía autocumplida

El actuante espera cierto comportamiento de la otra persona y, por lo tanto, crea exactamente el mismo comportamiento a través de sus acciones y su percepción selectiva. Por ejemplo, un profesor tiene menos expectativas en torno a un estudiante, llamado Elías, con antecedentes migratorios y no lo apoya tanto como podría. Como consecuencia, las calificaciones de Elías son más bajas que las de los estudiantes sin antecedentes migratorios, por lo que el profesor siente que sus prejuicios están justificados.

• La amenaza del estereotipo

La persona encasillada en un prejuicio no quiere cumplir con dicho prejuicio. Sin embargo, debido a este temor, se desempeña incluso de peor manera: Elías sabe que su profesor no espera que le vaya bien en las pruebas, por lo tanto, intenta no reprobar con todas sus fuerzas. A pesar de ello, el examen le produce ansiedad y reprueba de todas formas.

Los prejuicios en pocas palabras

- Tanto los estereotipos como los prejuicios son el resultado de categorizar y simplificar excesivamente.
- Los prejuicios dan un paso más hacia la discriminación, al agregar emociones y valoración a los estereotipos.
- Las personas son frecuentemente juzgadas o excluidas por el mero hecho de pertenecer a cierto grupo, aun cuando quien las juzga no conoce realmente a la persona o su grupo en cuestión.
- Una de las razones más importantes por las cuales las personas utilizan los prejuicios es para reforzar sus propias identidades positivas. Al hacer esto, a menudo se rebaja y socava al grupo externo.
- Los estereotipos y prejuicios a menudo ocurren de manera tan rápida y sutil que ni siquiera las personas se dan cuenta de que lo están haciendo. Es por esto que se busca crear conciencia para que estas acciones aparentemente inconscientes se puedan volver conscientes, a fin de que se puedan cuestionar constantemente.



Los prejuicios y las acciones preventivas

En estudios recientes, se ha revelado que los niños desarrollan prejuicios a muy corta edad (entre 2 a 4 años). Asimismo, según estos estudios, los niños (a la misma edad) tienen un fuerte sentido de justicia (Malti, 2016). Por lo tanto, se recomienda que se tomen medidas para reducir los prejuicios al comienzo de la escuela primaria (entre 7 y 10 años), cuando los niños ya se pueden expresar de manera más abstracta (Beelman, 2015). Los talleres de Lentes de Colores generalmente se dirigen a estudiantes desde los 10 u 11 años. La ventaja de esperar hasta que los estudiantes sean un poco mayores radica en que se pueden realizar talleres más sofisticados en comparación con los talleres que serían apropiados para niños de educación primaria.

En otros estudios también se ha demostrado que, entre mayor contacto tengan los estudiantes con otras culturas y personas diferentes, menor será el número de prejuicios que desarrollen. En los talleres de Lentes de Colores, se trabaja tanto con la diversidad real de la sala de clases, como con lo que se denomina *contacto imaginado* durante las simulaciones de Lentes de Colores. La experiencia ha demostrado que los *contactos imaginados* ayudan a reducir los prejuicios si se ejecutan e informan adecuadamente (Wagner, 2016).

-> Tema relacionado: el etnocentrismo

Cuando se habla sobre los prejuicios, el etnocentrismo surge como un término importante para comprender. Este término se refiere a un prejuicio basado solamente en el trasfondo, conocimiento y puntos de vista culturales de cada persona.

Se denomina etnocentrismo al hecho de actuar basándose solamente en los valores y puntos de vista propios. El término deriva del griego *ethno*, el cual significa *personas* (en el sentido de una gran comunidad como una nación). Por lo tanto, el etnocentrismo significa *ponerse a sí mismo y al propio punto de vista en el centro*. Las percepciones y los valores propios de las personas se utilizan como punto de referencia. Por ejemplo, las personas que viven juntas, por lo general, están de acuerdo sobre los valores básicos y el sentido de lo que está bien y lo que está mal, lo que es bueno y lo que es malo.

Un ejemplo visual de etnocentrismo es el siguiente: una persona ve un mapa mundial que se vende en el área donde vive. Lo que ella nota es que su país se encuentra en el medio (el centro) del mapa. Un ejemplo de etnocentrismo se puede observar en la elaboración de los mapas mundiales comúnmente llamados mapamundis. Estas ilustraciones, elaboradas generalmente por economías desarrolladas, ubican sus países al centro. Si buscas en internet o visitas una biblioteca en tu ciudad es muy probable que encuentres mapas mundiales con Europa occidental o Estados Unidos en el centro. ¿Has visto un mapamundi con América del Sur en el centro?

Ser conscientes del etnocentrismo puede ayudar a hacer posible que se entienda el punto de vista del otro. Si una persona ha sido criada en una parte del mundo, bajo ciertas leyes, normas sociales, etc. puede que todo eso tenga perfecto sentido para ella, mientras que para quienes han sido criados en otra parte del mundo eso sería difícil de entender.

El enfoque para darse cuenta de que las creencias y acciones de una persona deben entenderse desde su propio punto de vista y cultura se denomina *relativismo cultural*.

Dicho esto, es muy difícil decidir dónde trazar una línea. Ha habido muchas discusiones sobre si se tiene el derecho a intervenir en acciones que vulneran la dignidad humana desde un punto de vista personal, pese a que no son un tema de discusión para otros. La Declaración de los Derechos Humanos, por ejemplo, aunque afirma ser universal y global, es criticada por imponer una *mentalidad occidental* al resto del mundo (consultar el capítulo 3.4).

3.3.3 La discriminación

La palabra *discriminación* proviene del latín *discriminare* que significa separar o dividir. La discriminación se caracteriza por agregar una acción negativa a un prejuicio; no solo puede llevar a la exclusión social, sino también a la vulneración de la dignidad humana. Se basa en la pertenencia de las personas a ciertos grupos sociales o en sus determinadas características físicas.

Un comportamiento discriminatorio puede ocurrir aun cuando no haya una relación personal con una persona. Si los estereotipos se entienden como la base de los prejuicios (consultar los capítulos 3.3.1 y 3.3.2) y, a su vez, los prejuicios como la base para la discriminación, se puede observar que esto resulta en un modelo de tres niveles (pensamiento → emociones → acción, consultar *modelo de la pirámide* en el capítulo 7.4.7) que explica la formación de la discriminación.

Los factores y motivos de la discriminación

La discriminación no se debe necesariamente a un único motivo o característica. A menudo, se unen muchos motivos o se refuerzan entre sí, lo que conlleva a lo que se denomina discriminación múltiple. Se habla de interseccionalidad (consultar el glosario), si múltiples características se superponen e interactúan de modo tal que dejan de ser inseparables e independientes. Considera el siguiente ejemplo: Mary, quien es la hija del director, es estadounidense, tiene sobrepeso y es víctima de acoso. No obstante, es imposible saber si los otros niños la acosan basándose solo en una, las tres o alguna otra característica de ella. De todas maneras, estas características no deberían justificar cómo la tratan.

Los motivos de la discriminación tienen varios niveles. Algunas personas actúan por interés propio para obtener beneficios, mantener sus privilegios (consultar el glosario) o para diferenciarse de otros con la esperanza de verse y sentirse mejor (consultar los capítulos 3.3.1 y 3.3.2). De igual manera, puede haber motivos políticos mayores que conduzcan a una distribución desigual e injusta de los recursos, por ejemplo, trabajo, vivienda, ingresos, asistencia sanitaria o acceso a las instituciones públicas. Las relaciones de poder en la sociedad avivan la discriminación y, quienquiera que tenga el poder, intentará conservarlo. Por ejemplo, las potencias coloniales de los siglos XIX y XX utilizaban y promovían los comportamientos discriminatorios, con el fin de mantener e incrementar su dominio mundial. Otro ejemplo de una constelación de poder se puede hallar en las relaciones de mayoría y minoría.

Un posible escenario puede ser que las personas de una minoría se conviertan en extremos, dado que les es más difícil integrarse (por ejemplo, un refugiado sirio es asignado para vivir en un hogar con refugiados de otras nacionalidades). La mayoría los culpa por esto y confirman sus prejuicios sobre esta minoría (solo se juntan entre ellos/crean guetos) y legitiman su comportamiento a través de acciones discriminatorias (consultar *modelo del círculo vicioso de la discriminación* en el capítulo 7.4.8). Sin embargo, las personas que pertenecen a la mayoría también pueden ser discriminadas debido al acceso regulado a la educación, la política, el dinero, así como también a los roles construidos socialmente. Esto se puede apreciar en la discriminación de género, en la cual las mujeres han sido sistemáticamente excluidas de la participación política y aún están subrepresentadas en los cargos de elección popular, así como también en el ámbito ejecutivo, pese a que representan un poco más de la mitad de la población.

Cómo se desarrolla la discriminación

Una vez que alguien ha entrado en el círculo vicioso, es muy difícil que salga de allí. Las expectativas, las profecías autocumplidas y la percepción selectiva se alternan y brindan espacio para la confirmación de los prejuicios, creando numerosas razones para una mayor discriminación por parte del grupo en el poder. El poder es la palabra clave, debido a que es la condición previa para obtener el control sobre los recursos y los otros al restringir ambos. Las personas que están muy orientadas hacia sus propios grupos no suelen interactuar con las personas de otros grupos; tienen la tendencia a aceptar fácilmente los valores de su propio grupo sin cuestionarlos (consultar *otredad* en el capítulo 3.3.1). Esto crea una gran tendencia a caer en patrones de comportamiento discriminatorio, la cual no ocurre en personas que cuestionan sus patrones de comportamiento.

La discriminación puede tener diferentes dimensiones y niveles. Si se toma como ejemplo a un niño de padres judíos, llamado Elías, a quien los otros niños tratan de manera diferente por su religión, se encuentran las siguientes categorizaciones:

Postura: discriminación consciente o intencional frente a discriminación inconsciente o no intencional.

- Consciente o intencional: Elías es el único niño al que no invitan a una fiesta de cumpleaños.
- Inconsciente o no intencional: dado que la mayoría de los niños del establecimiento educacional son cristianos, tienen la costumbre de celebrar la navidad. Elías no puede o no quiere participar, porque él no celebra navidad. A pesar de que puede que no haya habido una intención de discriminar por parte del establecimiento educacional, esto provoca la exclusión del estudiante.

Ejecución: discriminación directa o abierta frente a discriminación indirecta o escondida

- Directa o abierta: los niños molestan a Elías debido a su religión.
- Indirecta o escondida: se les pide a los estudiantes trabajar en grupos. De alguna forma, todos obtienen un compañero a excepción de Elías y, por lo tanto, el profesor es quien lo debe asignar a un grupo, puesto que ninguno de sus compañeros quiere trabajar con él.

Actuantes: discriminación individual frente a discriminación institucional o estructural.

- Individual: sus compañeros actúan de manera discriminatoria contra él: le colocan apodos y le envían notas crueles durante las clases.
- Institucional o estructural: las políticas de los establecimientos educacionales (por ejemplo, celebraciones de navidad, asistencia obligatoria a misas cristianas, reunión de apoderados los viernes, los cuales son los días de Shabbat para los judíos, etc.) son un ejemplo de cómo la estructura en sí conduce a la discriminación o la exclusión de los estudiantes.

Tal como se mencionó anteriormente, la discriminación ocurre a menudo en relación con los prejuicios y sigue ciertas normas que están definidas y construidas por el grupo en el poder. La discriminación no es rígida, sino que cambia con el paso del tiempo y está influenciada por el cambio social. Todas las personas que son diferentes de lo que se considera normal, podrían sufrir las consecuencias.

La discriminación puede traer consecuencias graves, por ejemplo, enfermedades psicológicas o físicas como la depresión y las enfermedades cardíacas, respectivamente. Otros efectos negativos pueden ser la ansiedad, pérdida de rendimiento y pérdida de la confianza en sí mismo. Las personas afectadas tienen diferentes opciones para lidiar con la discriminación. Por un lado, mantenerse firme y luchar consume mucho tiempo y energía. Por otro lado, puede haber otras opciones, tales como la resignación y las actitudes defensivas, así como también hacer oídos sordos (ser insensible a las críticas). Es especialmente importante para las personas afectadas que otros reconozcan y le den un nombre a la discriminación que experimentaron (incluidos los facilitadores).

La discriminación en pocas palabras

- La discriminación es un trato desigual o el desfavorecimiento de los grupos o de sus integrantes.
- Este trato es el componente de acción de los estereotipos y los prejuicios. En este sentido, la discriminación puede ser vista como una tercera etapa en el *modelo de la pirámide* (consultar el capítulo 7.4.7)
- Se distingue comúnmente entre la discriminación consciente e inconsciente, directa e indirecta y la estructural e individual.
- Es importante señalar que es difícil, pero posible romper el círculo de la discriminación. El primer paso es tener conciencia de los actos discriminatorios y concientizar sobre los estereotipos y prejuicios subyacentes.



-> Temas relacionados: la xenofobia, el racismo, el antisemitismo, la romafobia, la islamofobia, el sexismo

Información general sobre otras formas de discriminación

Por favor, ten en cuenta que, como se mencionó anteriormente, la discriminación puede tomar muchas formas diferentes. En esta sección se busca brindar una descripción general sobre algunos de estos temas, además de dar información general que puede ayudar a encontrar ejemplos de discriminación que puedan ser útiles en los talleres. Este capítulo se adaptó a partir del tema Discriminación e intolerancia presente en el manual COMPASS del CoE. Para más información, visite el siguiente enlace: <https://www.coe.int/es/web/compass/discrimination-and-intolerance>

La xenofobia

En la RAE, se define la xenofobia como “odio, repugnancia u hostilidad hacia los extranjeros”. En otras palabras, significa una aversión irracional hacia los desconocidos o extranjeros. Además, es irracional porque no se basa necesariamente en experiencias de amenaza concretas y directas por parte de los extranjeros. De esta forma, la xenofobia es un prejuicio que se relaciona con la noción falsa de que las personas de otros países, grupos, culturas o que hablan otros idiomas representan una amenaza. La xenofobia se relaciona estrechamente con el racismo: cuanto más se perciba a los demás como un *grupo diferente*, más fuertes tienden a ser los miedos y los sentimientos negativos hacia ellos. Esta es una de las formas y causas de discriminación más comunes y, por eso, representa un desafío para los derechos humanos.

El racismo

Algunos prejuicios pueden convertirse en ideologías que alimentan el miedo, tales como el racismo, el cual implica un comportamiento discriminatorio o abusivo hacia las personas por una supuesta *inferioridad*. Existe una creencia generalizada, la cual consiste en pensar que existen razas dentro de la especie humana, las cuales son distinguibles debido a diferencias físicas. Sin embargo, en la investigación científica se muestra que las poblaciones humanas no son grupos definidos, claramente demarcados ni biológicamente distintos. Además, se expone que la raza es una entidad imaginaria o un constructo social. Todos los humanos pertenecen a la misma especie y, por lo tanto, no tiene sentido hablar de razas.

El efecto de las ideologías racistas ha sido devastador para la humanidad. Debido a estas, se ha justificado la esclavitud, el colonialismo, el apartheid, además de las esterilizaciones forzadas y aniquilaciones de pueblos. Asimismo, ha sido la base de las ideologías nazis y de los programas de exterminio de los judíos y de otros grupos considerados inferiores. Incluso después del colonialismo, a menudo se pasa por alto que estas ideologías racistas aún tienen una influencia en las relaciones de poder.

Lamentablemente, el racismo sigue estando presente en la sociedad y política contemporánea. Aunque la raza ya no se acepta como una categoría biológica, todavía hay algunas personas que creen que existen razas superiores con un derecho inherente a ejercer poder sobre los que consideran inferiores. El efecto del racismo persiste y adquiere diferentes formas, como el etnocentrismo, el cual se relaciona con la creencia de que algunas culturas (generalmente la propia) son superiores o que otras culturas, tradiciones, costumbres e historias son incompatibles con las suyas. El racismo ha estado profundamente arraigado en las construcciones sociales. Las ideas, las creencias y los estereotipos basados en estas influyen significativamente en la vida de muchas personas. Por ejemplo, algunas personas o grupos pueden sufrir los siguientes problemas:

- Es más difícil encontrar apartamento y conseguir trabajo;
- la gente los mira con recelo cuando van por la calle;
- el personal de seguridad automáticamente les presta más atención (consultar *perfil racial* en el glosario);
- en el peor de los casos, pueden ser víctimas de ataques racistas violentos e incluso de homicidio.

El antisemitismo

El antisemitismo se puede definir de la siguiente manera: hostilidad hacia los judíos como grupo religioso o minoritario, la cual a menudo está acompañada de discriminación social, económica y política. Además, se ha extendido y mantenido presente en la historia europea hasta ahora.

Ejemplos de antisemitismo en la historia

A finales del siglo XIX, las comunidades judías en Rusia se habían convertido regularmente en víctimas de pogromos, los cuales eran actos de violencia sistemáticos y organizados contra las comunidades judías por parte de la población local. A menudo, se tenía el consentimiento pasivo o la participación activa de las fuerzas del orden, alentadas por las políticas antisemitas de los gobiernos. Asimismo, era frecuente que ocurrieran ataques a comunidades judías en otros países, tales como Francia, Austria, entre otros.

Durante la primera parte del siglo XX, el ascenso del fascismo (consultar el glosario) trajo más dificultades para muchos judíos en el mundo, ya que el antisemitismo se convirtió en parte de las ideologías racistas de los grupos de poder. Esto efectivamente ocurrió en los regímenes y partidos fascistas que colaboraron directa o indirectamente con el régimen nazi durante el Holocausto. No obstante, estas ideologías racistas también influyeron a otras sociedades y sistemas.

Durante el Holocausto, perpetrado por la Alemania nazi y sus aliados en la Segunda Guerra Mundial, conocido también como Shoah (palabra hebrea que significa desolación), se estima que seis millones de judíos fueron exterminados sistemáticamente solo por el hecho de ser judíos.

El antisemitismo actual

Hoy en día, el antisemitismo sigue muy presente en Europa, pese a que en algunos casos sea más difícil de identificar o admitir para la sociedad. En los últimos años, por un lado, los cementerios judíos se han profanado y, por otro lado, los judíos han sido víctimas habituales del discurso de odio y, en ocasiones, de ataques físicos. Según algunas investigaciones, se indica que es habitual que haya altos niveles de antisemitismo entre las sociedades europeas dominantes, cuyo aumento es esporádico.

De acuerdo con la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI, por sus siglas en inglés), es alarmante que, en Europa, pese a todos los esfuerzos, ciertos partidos y líderes políticos sigan promoviendo el antisemitismo de manera abierta o implícita. Dentro de estos no solo están los partidos extremistas, sino también algunos partidos mayoritarios. En muchos casos, hay tolerancia o incluso aceptación de estas agendas por parte de ciertos segmentos de la población.

América Latina no se considera una región antisemita. De acuerdo con Ariel Seidler (como se cita en Dannemann, 2019), director de programas del Congreso Judío Latinoamericano, en los últimos años han aumentado los mensajes de odio hacia la comunidad judía en internet, "cada vez se manifiesta en mayor cantidad. No en niveles que nos preocupen, pero sí podría ser un caldo de cultivo".

La discriminación contra los gitanos: romafoobia y antigitanismo

Los gitanos o romaníes son los nombres colectivos que se utilizan para referirse a un grupo étnico muy diverso de personas, quienes se identifican a sí mismas como parte de varios subgrupos que se basan, por ejemplo, en la ubicación geográfica actual o pasada, el dialecto y la ocupación. Algunos grupos viven como viajeros nómadas, sin embargo, la mayoría vive de manera sedentaria. Esta mayoría consta de grupos romaníes urbanizados, los cuales viven en gran parte en barrios más o menos segregados o en espacios de ciudades o pueblos más pequeños. Los gitanos están presentes en varios países, incluidos Chile, Brasil y México.

El antigitanismo puede definirse como una forma específica de racismo, una ideología de superioridad racial o una forma de deshumanización y de racismo institucionalizado en contra de los gitanos. Se basa, por un lado, en miedos imaginarios, estereotipos y mitos negativos; por otro lado, en la negación o supresión de una larga historia de discriminación contra los gitanos a partir de la conciencia pública.

La discriminación contra los gitanos se encuentra profundamente arraigada y es una realidad común en todo el mundo. Puedes leer más sobre romafoobia y antigitanismo en el manual *Compass* del CoE sobre discriminación (consultar el enlace que se encuentra al inicio de este capítulo).

La discriminación basada en la identidad de género y la orientación sexual

La discriminación de género incluye lo siguiente: la discriminación de las mujeres frente a los hombres (también llamada sexismo o discriminación sexual) y la discriminación de las personas transgénero o transexuales, cuya identidad de género es incompatible o no se asocia culturalmente con su sexo asignado (puedes encontrar la definición de los términos género y sexo en el glosario). Por otro lado, la discriminación por orientación sexual afecta a las personas homosexuales y bisexuales.

La homofobia se define a menudo como una aversión a la homosexualidad y un miedo irracional hacia las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, *queer* y otras personas que no se identifican con ninguna de las etiquetas mencionadas (conocido como la comunidad LGBTQ+). El miedo y la aversión se basan en el prejuicio hacia las personas que son percibidas como parte de la comunidad LGBTQ+, lo cual se parece al caso del racismo, la xenofobia, el antisemitismo y el sexismo.

En la actualidad, la discriminación contra las personas LGBTQ+ todavía ocurre en todas las sociedades del mundo, pese a que muchos Estados han adoptado leyes contra la discriminación a estos grupos. Muchas personas LGBTQ+ no pueden disfrutar plenamente de sus derechos humanos universales y corren el riesgo de convertirse en víctimas de delitos de odio. Asimismo, puede que no reciban protección en caso de que algún conciudadano los ataque mientras caminan por la calle.

En muchas partes del mundo, las personas LGBTQ+ son objeto de diferentes formas de violencia, las cuales van desde ataques verbales hasta asesinatos. En muchos países del mundo, la homosexualidad sigue siendo un delito y, en algunas partes, se castiga con la pena de prisión o pena de muerte.

Puedes encontrar más información sobre la discriminación y la igualdad de género en el manual COMPASS del CoE sobre discriminación (consultar el enlace que se encuentra al inicio del indicador de este tema relacionado).

-> Tema relacionado: el acoso escolar

Por favor, ten en cuenta que el tema del acoso escolar se incluyó para concientizar sobre el tema, pese a que este no se aborda directamente en el resto del manual y no es el centro de los talleres de Lentes de Colores. El acoso escolar es un tema que está en auge en la sociedad y, especialmente, en el contexto escolar.

En un establecimiento educacional, cuando se habla sobre la discriminación durante las clases, la palabra *bullying* (acoso escolar) se menciona con frecuencia. Este tipo de acoso ocurre en base a una o más características personales, las cuales no son aceptadas por un grupo más grande, ya sea el grupo mayoritario o el grupo en el poder.

¿Qué es el acoso escolar?

En términos generales, el acoso es un tipo específico de discriminación que se caracteriza por ser un proceso dinámico. Puede tomar diferentes formas, como el acoso laboral o cibernético, pero en este capítulo se centrará la atención en el acoso escolar. De acuerdo con el psicólogo sueco-noruego Olweus, un estudiante experimenta acoso escolar cuando se expone a acciones negativas por parte de uno o más estudiantes de forma repetitiva y durante un período prolongado de tiempo (Olweus, 2011:22). En este punto, es importante entender que el término acciones negativas es subjetivo y depende de la persona afectada, por lo que la víctima (el receptor de las acciones) es quien determina si las acciones son ofensivas y perjudiciales.

Para quienes ven esta situación desde fuera, puede resultar difícil evaluar las siguientes acciones: una palmada en la parte posterior de la cabeza puede ser un signo de amistad o amor fraternal, pero también puede interpretarse como un comportamiento ofensivo y perjudicial. Asimismo, en un juego de persecución, si todos siempre intentan atrapar a una chica, podría ser porque es la más popular o porque es una víctima potencial.

El acoso escolar es un tipo de violencia que adopta muchas formas. Puede ser, por un lado, violencia física a través, por ejemplo, de golpes y patadas; y, por otro lado, violencia no física, como la violencia verbal y no verbal. Las miradas y el abuso verbal pueden ser tan perjudiciales como los golpes u otras formas de violencia física.

Otra manera de categorizar el acoso escolar se relaciona con la forma en que este se ejerce. Por ejemplo, existen las acciones directas, como sacar la lengua o hacer tropezar a alguien, así como también las acciones indirectas, como no invitar a alguien a una fiesta o difundir rumores.

Un tipo de acoso escolar específico que ha surgido más recientemente es el *acoso cibernético*. Es posible verlo en montajes con Photoshop, insultos a través de las redes sociales, videos editados o grabados, además de imágenes publicadas de forma anónima o no. Todos estos ejemplos se clasifican como acoso.

En investigaciones recientes se muestra que el acoso escolar es un proceso grupal dinámico, el cual consiste en las siguientes etapas:

- **Fase inicial:** cuando los grupos se forman y se asignan los roles;
- **Fase de exploración:** cuando se encuentra una víctima potencial y se prueban los límites sociales en el establecimiento educacional;
- **Fase de consolidación:** cuando el agresor extiende su influencia e induce a los demás a seguir su comportamiento;
- **Fase de manifestación:** cuando, al último, se establecen los roles y la víctima, en la mayoría de los casos, no tiene la posibilidad de salir de esta situación sin ayuda. El poder de determinar las normas del grupo es propiedad exclusiva del agresor y sus seguidores.

La asignación de roles en el acoso escolar

En términos de asignación de roles, es importante saber que solo un pequeño porcentaje del grupo se puede calificar como verdaderos *acosadores*, lo cual representa aproximadamente el 10 % del total del grupo. Los demás porcentajes corresponden a los siguientes: los que *asisten* al acosador representan el 10 %; los que *refuerzan* el acoso, el 10 %; los que *defienden* a la víctima, el 20-30 % los que son *indiferentes*, el 20-30 %, además del 10 % restante que corresponde a las *víctimas*. Esto significa que alrededor de un tercio de los estudiantes no participa activamente en el proceso.

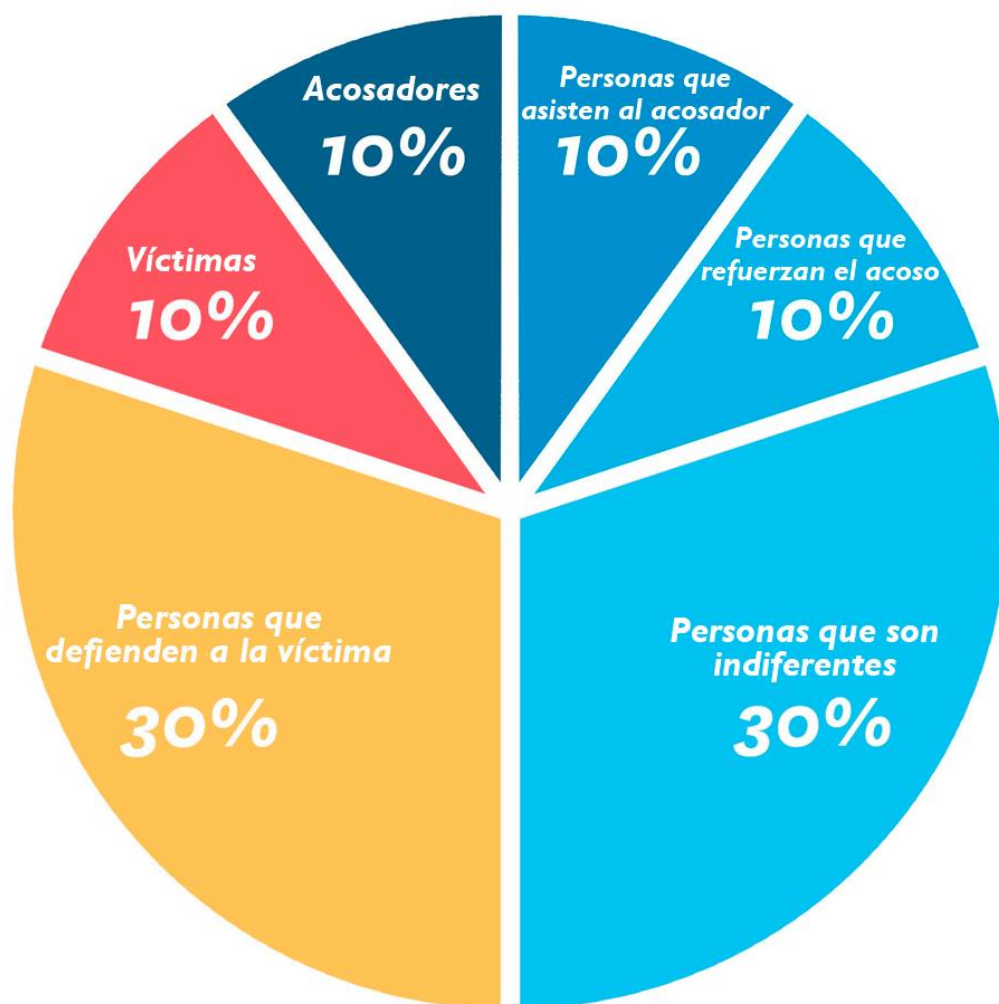


Diagrama 4: asignación de roles en el acoso escolar

Por un lado, antes se asumía que los acosadores eran rechazados o incompetentes sociales. Sin embargo, de acuerdo con investigaciones recientes, la mayoría de ellos son bastante capaces de entender las estructuras y normas sociales existentes. Además, hasta cierto punto son conscientes de lo que están haciendo y de la probabilidad de que sus acciones puedan llevar a consecuencias negativas.

Por otro lado, las víctimas son difíciles de clasificar, puesto que no existe realmente un tipo, aspecto o comportamiento específico que sea propio de la víctima. Asimismo, las víctimas tampoco son estadísticamente predecibles en función de determinadas condiciones. Lo que sí es claro es que siempre hay varios factores y circunstancias externas que se unen para seleccionar una víctima.

El acoso escolar y Lentes de Colores

Como facilitador, es posible que experimentes situaciones donde creas que un estudiante podría ser víctima de acoso. En este caso, es mejor pensar detenidamente antes de actuar. Ten en cuenta que lo que se podría considerar como ayuda, podría conducir a una victimización abierta de la persona en cuestión (por ejemplo, regañar a un acosador les muestra a ellos y al resto de la clase que la víctima no es capaz de defenderse por sí misma). En cada caso, se recomienda consultar al profesor sobre lo que observaste.

Cada facilitador tiene su propia forma de actuar cuando una situación se pone difícil. Puedes encontrar algunos consejos en el capítulo 5 (Consejos generales para los facilitadores).

3.3.4 La desigualdad

La paz no significa solo poner fin a la violencia o la guerra, sino también a todos los demás factores que amenazan la paz, tales como la discriminación, la desigualdad y la pobreza.

Aung San Suu Kyi, política y activista birmana y Embajadora de Conciencia de Amnistía Internacional

La desigualdad económica

La dinámica de las economías de mercado libres y globalizadas ha proporcionado a las sociedades que están en proceso de modernización un crecimiento permanente en términos de productividad y producción económica. Además, la competencia económica ha dado origen a “ganadores” y “perdedores”.

El aumento en la riqueza tiende a asociarse con un incremento de la desigualdad en la distribución de los recursos y las oportunidades. Estas disparidades tienen una repercusión en los derechos humanos; si no se corrigen, pueden tener el potencial de perturbar una comunidad. Esto genera una cuestión política permanente, puesto que no se pueden proporcionar tales acciones correctivas por parte de una economía de mercado. La pérdida de cohesión social es un precio demasiado alto a pagar para aumentar la riqueza y el bienestar distribuidos desigualmente.

La creciente frecuencia de migración y movilidad, los cuales son fenómenos que separan irreversiblemente a las sociedades industriales y postindustriales de las sociedades agrarias, ha creado nuevos grupos sociales minoritarios dentro de los países que antes se consideraban homogéneos, sin tener mayor justificación. Estos nuevos grupos sociales suelen ser vulnerables, puesto que carecen de estatus social.

Esta situación es propicia para la *discriminación*, la cual indica el trato desigual de las personas que pertenecen a grupos particulares en función del grupo al que pertenecen. Por ejemplo, tener antecedentes étnicos puede ser un factor determinante de discriminación (consultar el capítulo 3.3.3). Otros posibles factores incluyen (pero no se limitan a) los siguientes: género, edad, preferencia sexual, educación, clase social, entre otros.

La posición mundial y la política

Tal como se explicó después del capítulo 3.3.1, la otredad es una forma de rebajar los grupos sociales, incluidos los grupos grandes, a generalizaciones que son estáticas y considerablemente simplificadas.

Antiguamente, la otredad se utilizaba como herramienta relevante para la comprensión y la explicación colonialista-postcolonialista del mundo. Por ejemplo, menospreciar a las culturas nativas de América por ser incivilizadas se convirtió en una justificación para la colonización y la subyugación continua de los pueblos nativos. En este ejemplo también se muestra cómo la otredad (como en el caso de los estereotipos) está cargada de valores, además de conllevar vínculos con el poder geopolítico. Como un ejemplo más extremo, a principios del siglo XIX, un grupo de seis hombres, cuatro mujeres y cuatro niños Mapuche provenientes de Chile, fueron exhibidos en zoológicos humanos (espectáculos de fenómenos) en Europa. Claramente, esto fue posible porque muchos europeos en ese momento se creían parte de una civilización superior y consideraban a los Mapuche como salvajes. Debido a que este grupo Mapuche era considerado como externo, las personas que eran parte del grupo europeo “civilizado” pudieron tratarlos de una manera que reflejaba las relaciones de poder geopolíticas entre Europa y otras partes del mundo que se daban en ese momento.

Todo esto aún continúa en la actualidad y, en ocasiones, se fomenta a través de los medios de comunicación, la socialización e incluso los sistemas educativos formales. Todas las personas forman parte de los grupos geopolíticos, los cuales tienen relaciones de poder específicas con otros grupos. Por ejemplo, en un contexto más contemporáneo y occidental, se sostiene que el islam ha reemplazado al comunismo como parte del mal en el mundo. Sin embargo, sin duda este argumento está más allá de la razón. Asimismo, es peligroso juntar en un mismo grupo el comportamiento, las creencias y la mentalidad de mil millones de personas que practican el islam en todo el mundo.

Pero, ¿por qué es esto importante en el contexto de la educación para la ciudadanía global e intercultural?

Es importante ser consciente de que, cuando las personas están en un contexto intercultural, llevan consigo un equipaje cultural, el cual toma forma de acuerdo con la otredad que se da en todos los grupos de los que forman parte. Por ejemplo, muchos europeos todavía tienen una

herencia significativa de las actitudes coloniales que aprenden en un establecimiento educacional y la vida social. Esas actitudes forman parte del equipaje cultural de las relaciones de poder desiguales entre el norte-sur, este-oeste y en cada encuentro intercultural que viven las personas. Por lo tanto, es particularmente importante que aprendan a reconocer este equipaje cultural, los estereotipos asociados y la otredad que ocurre en los grupos con quienes se identifican, con el fin de superar dichos estereotipos cuando se encuentren en nuevas situaciones interculturales.

A su vez, desde la perspectiva de la ciudadanía global, hay muchos puntos importantes para tener en cuenta. En el pasado, los enfoques que asimilan los diferentes grupos raciales o culturales y los enfoques multiculturales de la ciudadanía promovían que las personas de los Estados nación debían compartir valores comunes y ser parte de la identidad nacional. Uno de los problemas de este enfoque se relaciona con que los Estados nación tienen muchos grupos étnicos, religiosos y culturales, los cuales incluso se han intensificado en las últimas décadas, debido al aumento mundial de la inmigración. La realidad es que algunos grupos tienden a estar en el poder y los demás no, por lo que ha surgido la importancia de los derechos grupales.

La discriminación (trato desigual) y la pobreza (distribución desigual)

A partir del vínculo entre la discriminación y pobreza se sugiere que, para erradicar por completo la pobreza mundial, es necesario abordar las desigualdades que surgen a raíz de la discriminación. Proteger a los grupos minoritarios de la discriminación puede ayudar a disminuir el número de personas que caen o quedan atrapadas en la pobreza únicamente por motivos de raza, género, origen étnico, religión o cualquier otra característica. Enmendar las leyes que representan una amenaza para las minorías, así como promulgar las leyes en las cuales se lucha contra las políticas discriminatorias, pueden ser una forma para reducir la discriminación, lo que finalmente mitigará la pobreza.

La desigualdad y Lentes de Colores

En los talleres de Lentes de Colores, la desigualdad es un tema principal, puesto que puede ocurrir tanto a gran como a muy pequeña escala.

Debido al sistema y las estructuras escolares, puede haber, por ejemplo, condiciones previas desiguales entre estudiantes o profesores.

Para que los estudiantes entiendan más fácilmente esta situación, esto se puede apreciar en el trato desigual que existe entre ellos, debido a las percepciones coloniales restantes sobre la desigualdad (por ejemplo, en Francia, durante las clases de literatura francesa, los estudiantes leen casi en su totalidad obras de autores franceses y no obras de autores francófonos en lugares como Canadá, Antillas, África, entre otros). Sin embargo, es importante también que se aborde la desigualdad en los talleres de Lentes de Colores a mayor escala, ya sea nacional o mundial (por ejemplo, abordar temas como la importancia de la igualdad de género, así como la brecha existente entre los ricos y pobres, etc.).

Si se quiere contrarrestar la desigualdad, entonces la única solución sería que cada cultura deje de ser considerada como propiedad de un grupo en particular y, en cambio, pase a considerarse como un aporte del grupo al mundo, con el fin de identificar y aclarar los principales desafíos de la humanidad. Este es uno de los mensajes que se quiere transmitir en los talleres de Lentes de Colores.

La desigualdad en pocas palabras

- Una brecha mayor entre ricos y pobres aumenta la desigualdad tanto en la distribución de los recursos como de las oportunidades.
- Para erradicar la pobreza, es necesario abordar las desigualdades que surgen a raíz de la discriminación.
- La desigualdad económica se define como un acceso desigual a los recursos y las oportunidades.
- El poder se define como tener el control de los recursos y determinar quién tiene acceso a ellos.
- Es importante tener conciencia sobre el equipaje cultural, el cual toma la forma de acuerdo con la otredad que ocurre en todos los grupos de los que las personas forman parte. Esas actitudes forman parte del equipaje cultural de las relaciones de poder desiguales entre el norte-sur, este-oeste y en cada encuentro intercultural que viven las personas.

Cuando se participa en los encuentros interculturales, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- Es necesario dejar de comportarse como si las culturas fueran propiedad de un grupo cultural.
- Es importante empezar a actuar como si la cultura fuera un aporte del grupo al mundo.

3.4 Temática 4: derechos humanos y responsabilidad

“Negarle a la gente sus derechos humanos es desafiar su propia humanidad”

Nelson Mandela, activista de los derechos civiles de Sudáfrica

3.4.1 Los derechos humanos

¿Qué son los derechos humanos?

Según las Naciones Unidas, los derechos humanos se definen como un conjunto de principios morales universales que permiten que las personas vivan con dignidad en un mundo de libertad, justicia, igualdad y paz sin distinción de sexo, color, religión, idioma, opinión política o de otro tipo, propiedad, origen/estatus nacional o social. Los derechos humanos se basan en el respeto a la dignidad. Además, son universales, lo que significa que se ejercen por igual a todas las personas sin discriminación. Estos también son inalienables, es decir, nadie puede quitarle los derechos a otra persona. Puede haber excepciones en las cuales los derechos humanos se pueden restringir si un tribunal de justicia declara a una persona culpable de un delito.

Los derechos humanos tienen la misma importancia en conjunto y son indivisibles e interdependientes, por lo que no se puede elegir respetar algunos y otros no (por ejemplo, la vulneración de un derecho a menudo conducirá a la vulneración o abuso de otros derechos). Además, son parte del derecho internacional, puesto que están presentes en diferentes declaraciones y tratados. Además, los países los incluyen dentro de las leyes nacionales, estatales y locales.

¿De dónde vienen los derechos humanos?

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) surgió durante la Segunda Guerra Mundial, cuando se hizo evidente que los esfuerzos previos por proteger los derechos individuales de las vulneraciones de los gobiernos no eran los adecuados.

Durante la Segunda Guerra Mundial, los aliados (la Unión Soviética, los Estados Unidos, el Reino Unido y China) formaron la base de las Naciones Unidas, cuya carta se ratificó poco después de que terminara la guerra. Mediante la Carta de las Naciones Unidas, todos los Estados miembros se comprometieron

a promover el respeto universal y el cumplimiento de las libertades fundamentales para todos. Cuando las atrocidades cometidas por los nazis se hicieron evidentes, el consenso dentro de la comunidad mundial fue que la Carta de las Naciones Unidas no precisaba suficientemente los derechos de todos los seres humanos. En junio de 1946, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas estableció la Comisión de los Derechos Humanos, la cual constaba de 18 miembros de diversas nacionalidades y antecedentes políticos. Asimismo, esta tenía la función de emprender el trabajo de preparación de lo que inicialmente se concibió como una Carta Internacional de Derechos Humanos.

La comisión estableció un comité especial para la redacción de los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, presidido por Eleanor Roosevelt. El comité se reunió en el transcurso de dos años e incluyó a otros miembros reconocidos, tales como René Cassin de Francia, Charles Malik de El Líbano, P. C. Chang de la República de China, entre otros. El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea de las Naciones Unidas ratificó la DUDH sin oposición. Este fue el primer documento internacional que detalla los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que todos los humanos deben poseer. Desde entonces, el 10 de diciembre se conoce como el Día de los Derechos Humanos. La DUDH es el mayor logro con respecto a los documentos presentes en la historia de los Derechos Humanos. Hasta junio de 2016, existían 475 traducciones diferentes, lo que significa que es el documento más traducido del mundo.

¿Por qué son importantes los derechos humanos? ¿Cómo ejercerlos?

Los derechos humanos son esenciales para el pleno desarrollo de las personas y comunidades. Además, la responsabilidad principal de proteger y promover los derechos humanos recae sobre los gobiernos. Sin embargo, las personas, las empresas y la sociedad civil también tienen una responsabilidad importante al respecto.

La protección de los derechos humanos se relaciona estrechamente al desarrollo sostenible. Los derechos forman parte de los objetivos de desarrollo y son fundamentales para lograr otros objetivos a largo plazo, como la democracia o el crecimiento económico.

Los vínculos entre los derechos y el desarrollo son complejos. Las personas que carecen de derechos a menudo viven en la pobreza, además de estar excluidas del acceso a los recursos y del derecho a la ciudadanía. Esto sucede incluso en los entornos ricos en recursos y puede conllevar a ciclos de violencia. Tener derechos puede fortalecer la unidad social y permite que las personas tomen decisiones con respecto a sus propias vidas, lo que las motiva a liberar su creatividad. Una cultura que protege los derechos libera todo el potencial de las capacidades de las personas.

La protección de los derechos humanos ayuda a las comunidades y los países a abordar muchos problemas fundamentales, los cuales de otro modo conllevarían conflictos e inestabilidad. No obstante, esto se vuelve complicado y desafiante, cuando se considera que las tradiciones culturales vulneran los derechos humanos básicos de una persona. ¿En qué punto terminan las tradiciones culturales y comienzan los derechos humanos? Con esta pregunta en mente, es posible que los derechos no sean tan universales como los países occidentales esperan que las personas crean.

La educación en derechos humanos y Lentes de Colores

La educación en derechos humanos (EDH) es una pieza fundamental y central con respecto al derecho de la educación y se reconoce como un derecho humano en sí mismo. Es necesario tener conocimiento de los derechos y de la libertad de las personas, con el fin de garantizar el respeto de los derechos de todos.

La educación debe reflejar diferentes valores, tales como la paz, la justicia, la igualdad, la tolerancia, la no discriminación, la no violencia y el respeto a la dignidad humana en general. La implementación de los derechos en todos los entornos de aprendizaje y en todo sistema educativo significa que la educación se centra en los derechos humanos y se considera como una educación de calidad.

El principal objetivo de la EDH en los talleres de Lentes de Colores es fomentar un entorno donde los derechos humanos se comprendan, defiendan y respeten mutuamente.

No hay nada que pueda describir mejor la EDH que los términos que se proponen lograr: ninguna persona, grupo o cultura tiene o tendrá las mismas necesidades que otros, lo que significa que ningún enfoque educativo se adaptará a todas las personas, los grupos o las sociedades. Por esa razón, se utiliza una variedad tan grande de métodos y enfoques en los talleres para abarcar, en lo posible, a la mayor cantidad de participantes. En los talleres de Lentes de Colores sobre los derechos humanos, se les da a conocer a los participantes cuáles son sus derechos humanos, se les permite encontrar su propia conexión con la DUDH y se les alienta a tomar acciones cívicas, las cuales se basan en fomentar su conciencia y sensibilidad con respecto a los derechos humanos.

La EDH debe partir de las necesidades, las preferencias, las habilidades y los deseos de cada persona dentro de cada sociedad. Además, debe centrarse en el estudiante, lo que significa que con el enfoque educativo se reconoce el valor de la acción y el cambio personal, además de tomar en cuenta las circunstancias sociales de los estudiantes.

La EDH y la responsabilidad es una de las temáticas principales de Lentes de Colores, ya que permite que los participantes desarrollen sus habilidades de pensamiento crítico, tengan más interés en aprender a manejar los conflictos, además de tomar medidas constructivas.

Los derechos humanos en pocas palabras

- Los derechos humanos son un conjunto de principios o normas morales y universales, cuyo objetivo es que las personas vivan con dignidad en un mundo de libertad, justicia, igualdad y paz.
- El mayor logro relacionado con la historia de los derechos humanos fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948.
- La educación en derechos humanos debe centrarse en el estudiante de acuerdo con las necesidades, las preferencias, las habilidades y los deseos de cada persona dentro de cada sociedad.
- Uno de los objetivos de Lentes de Colores es animar a los participantes a pensar críticamente, además de aumentar sus intereses con respecto a aprender cómo manejar los conflictos y cómo asumir las responsabilidades y, por consiguiente, a proteger los derechos humanos.

3.4.2 La responsabilidad

A medida que el mundo que rodea a las personas se vuelve más complejo, cada día con más y más factores que tienen un alcance y efecto mundial, es necesario que estas sean cada vez más conscientes del efecto que tienen las acciones o la ausencia de estas en los derechos humanos de los demás. Además, las personas deben estar dispuestas a alzar la voz con respecto a lo que puede ser impopular para ellas, con el fin de abordar las vulneraciones de los derechos humanos. Todo esto es por el bien de crear un mundo donde todos puedan vivir juntos en paz y cumplir sus sueños y aspiraciones.

La responsabilidad y Lentes de Colores

Un mundo verdaderamente ético no se puede lograr solo con leyes, estatutos y convenciones. Todas las personas necesitan *predicar con el ejemplo*, lo que significa que en la vida diaria deben buscar las oportunidades para hacer del mundo un lugar mejor, asumiendo la responsabilidad de sus acciones.

Esto no se relaciona solo con la temática de los derechos humanos, sino con todo lo que se abarca en el programa de Lentes de Colores. De esta manera, los talleres de Lentes de Colores están diseñados para promover que todos sean ciudadanos activos, además de aprovechar las oportunidades para marcar la diferencia con el fin de lograr que todos puedan vivir juntos en paz.

Todo esto no significa que todas las personas tengan que ser facilitadores de los talleres de Lentes de Colores, sino que más bien tengan la responsabilidad de mirar más de cerca las vidas de todos. Se puede marcar la diferencia cuando se habla sin reservas sobre un problema del vecindario o cuando se defiende a alguien cuyos derechos están siendo vulnerados, ya sea de manera verbal o física. Esto también puede significar que las personas pueden ser voluntarias en otras ONG o crear proyectos propios para apoyar una causa.

Aunque es posible que las personas no vean los resultados de sus acciones inmediatamente, incluso las acciones pequeñas pueden tener un gran efecto en la vida de alguien en el futuro. No importa cuán grandes o pequeños sean los pasos, todos significan un paso más hacia un futuro mejor.

La responsabilidad en pocas palabras

Los talleres de Lentes de Colores están diseñados para promover que todos sean ciudadanos activos, además de aprovechar las oportunidades para marcar la diferencia con el fin de que todos puedan lograr una convivencia en paz.



3.5 Educación para la ciudadanía global e intercultural

“La educación para la ciudadanía mundial aspira a ser un factor de transformación, inculcando los conocimientos, las habilidades, los valores y las actitudes que los educandos necesitan para poder contribuir a un mundo más inclusivo, justo y pacífico.”

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, por sus siglas en inglés), 2015

El concepto de ciudadanía ha evolucionado a través del tiempo, de hecho, su significado puede variar en diferentes países, profesiones o contextos académicos. Históricamente, los derechos civiles, políticos y sociales han tenido una influencia en el significado de este concepto. En este contexto, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo las personas de diferentes nacionalidades pueden relacionarse entre sí, si sus conceptos de ciudadanía son diferentes? A raíz de esto, surge la idea de la ciudadanía global. De hecho, este interés creciente ha influido en la dimensión global de la educación para la ciudadanía. La Unesco define la ciudadanía global de la siguiente manera: “La ciudadanía mundial se refiere a un sentido de pertenencia a una comunidad más amplia y a una humanidad común. Hace hincapié en la interdependencia política, económica, social y cultural y en las interconexiones entre los niveles local, nacional y mundial”.

La educación para la ciudadanía global

El propósito de la educación para la ciudadanía global es proveer un enfoque amplio y multidisciplinario que conduzca a actitudes y enfoques positivos hacia las personas de otros grupos. Asimismo, busca fomentar la autocomprensión de las personas. La educación para la ciudadanía global busca que los estudiantes adquieran las siguientes habilidades:

- Comprender las estructuras de gobernanza mundial, los derechos y las responsabilidades, los problemas mundiales y las conexiones entre los sistemas y procesos mundiales, nacionales y locales.
- Reconocer y apreciar las diferencias y múltiples identidades, por ejemplo, la cultura, el idioma, la religión, el género y la humanidad de todas las personas, así como también desarrollar habilidades para vivir en un mundo cada vez más diverso.
- Desarrollar y aplicar habilidades críticas para la alfabetización cívica, por ejemplo, la investigación crítica, la tecnología de la información, la educación mediática, el pensamiento crítico, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la negociación, la consolidación de la paz y la responsabilidad personal y social.
- Reconocer y examinar las creencias y los valores, además de la forma en cómo influyen con respecto a la toma de decisiones políticas y sociales, en las percepciones sobre justicia social y en el compromiso cívico.

- Adquirir actitudes de cuidado y empatía por los demás y por el medio ambiente, además del respeto por la diversidad.
- Desarrollar los valores de equidad y justicia social, además de las habilidades para analizar críticamente las desigualdades basadas en género, estatus socioeconómico, cultura, religión, edad, entre otros.
- Participar y contribuir a resolver problemas contemporáneos mundiales a nivel local, nacional y mundial como ciudadanos globales informados, comprometidos, responsables y dispuestos a actuar.

El marco teórico educativo de Lentes de Colores se inspira directamente en este concepto y en las instituciones que lo promueven (por ejemplo, el Consejo de Europa). En el capítulo 2, puedes encontrar más detalles sobre las competencias específicas que promueven la educación para la ciudadanía global e intercultural.

La educación intercultural

La educación intercultural es una herramienta que contribuye al respeto, la comprensión y la solidaridad entre personas culturalmente diferentes. De igual manera, busca entregar conocimiento, actitudes y habilidades para participar de manera activa y completa en la sociedad, además de una educación de calidad para todos. Como un área de conocimiento, la educación intercultural surgió durante los años 60 en diferentes países del mundo como una manera de responder ante la gran cantidad de inmigrantes, y, por ende, la mayor diversidad en los establecimientos educacionales. En diferentes países se han utilizado distintos enfoques y varios términos para referirse a este avance en la educación escolar.

En algunos países se adoptó un *enfoque multicultural*, lo que significó en gran medida que la promoción de la igualdad y la comprensión de cómo los diferentes grupos sociales dentro de un país eran diferentes los unos de los otros. Este enfoque se centró ampliamente en la *tolerancia*, promoviendo que las personas reconozcan las diferencias y las toleren, con el fin de fomentar sociedades más pacíficas. En los talleres de Lentes de Colores se promueve no solo el aprendizaje, sino también el *interculturalismo*, de manera similar a los enfoques más modernos en el campo educacional. Se busca que las personas y los grupos que son diferentes los unos de los otros, vivan y trabajen juntos, yendo más allá de solo tolerar sus diferencias.

El concepto de educación intercultural se enmarca en la perspectiva de los derechos humanos, tal como se expresa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (consultar el capítulo 3.4). Asimismo, el vínculo entre la metodología educacional y la educación intercultural se describe en el capítulo 4.

La educación intercultural se refiere al concepto de interculturalismo, el cual surgió en contraste con el concepto de multiculturalismo. El interculturalismo busca crear y construir sobre la base de la diversidad cultural, en cambio, el multiculturalismo se refiere a varias culturas que cohabitan, pero no se mezclan realmente (consultar el glosario).

La relación entre la educación para la ciudadanía global y la educación intercultural

Tal como se destaca en los párrafos anteriores, la educación para la ciudadanía global y la educación intercultural tienen objetivos estrechamente relacionados. La educación para la ciudadanía global es un enfoque creativo para provocar un cambio en la sociedad. Comienza al generar conciencia sobre los desafíos mundiales, tales como la pobreza o las desigualdades causadas por la distribución desigual de los recursos, el deterioro del medio ambiente, los conflictos violentos y otras vulneraciones a los derechos humanos. De esta forma, se adquiere una comprensión más profunda de la complejidad de las causas subyacentes. Además, busca cambiar las actitudes de las personas al invitarlas a reflexionar sobre sus propios roles en el mundo.

La educación para la ciudadanía global, al igual que la educación intercultural, motiva y empodera a las personas para que se conviertan en ciudadanos activos y responsables. Ambos enfoques son procesos de aprendizaje activos, los cuales se basan en los valores universales de la tolerancia, solidaridad, igualdad, justicia, inclusión, cooperación y no violencia.

Estos valores constituyen la base de cómo abordar los encuentros interculturales de una manera positiva. La educación para la ciudadanía global y los asuntos interculturales están estrechamente entrelazados por la utilización del aprendizaje positivo como herramienta para que las personas puedan obtener una mayor comprensión del mundo y su complejidad.

La educación para la ciudadanía global e intercultural y Lentes de Colores

La descripción de la educación para la ciudadanía global, así como también de los conocimientos previos de los capítulos de diferentes teorías, debería ayudarte a comprender por qué los talleres de Lentes de Colores se consideran experiencias de educación para la ciudadanía global e intercultural. En los talleres de Lentes de Colores se busca transformar las experiencias de los participantes en aprendizaje, especialmente en lo que respecta a los encuentros interculturales y lo que está más allá de estos. El objetivo es que los participantes tomen conciencia de su propia influencia en el mundo y se sientan empoderados para trabajar por un cambio positivo. De esta manera, los talleres ofrecen una manera directa y efectiva de lograr los objetivos de la educación para la ciudadanía global e intercultural.



Diagrama 5: Lentes de Colores y la educación para la ciudadanía global e intercultural



4. Metodología educativa

"Sobre el tema de la educación... solo puedo decir que lo veo como el tema más importante en el que nosotros como pueblo podemos estar comprometidos"

Abraham Lincoln, décimo sexto presidente de los Estados Unidos

(Capítulo adoptado parcialmente con permiso del Consejo de Europa a partir del Manual para facilitadores en la educación no formal, 2009)

Los conceptos educativos

Existe una gran variedad de maneras para aprender, las cuales dependen del contexto educativo. Por ejemplo, las personas aprenden generalmente en un establecimiento educacional, en el trabajo, en la casa, en el internet, en actividades de voluntariado y en la vida diaria. En esta variedad de contextos, las personas usan uno, algunos o todos los conceptos educativos mencionados a continuación:

- **Aprendizaje informal.** Se refiere al proceso de vida de una persona mediante el cual adquiere actitudes, valores, habilidades y conocimientos de las influencias y los recursos educativos a partir de su propio entorno y experiencia diaria (la familia, los vecinos, el internet, las redes sociales, los medios de comunicación, el trabajo, el ocio, etc.).
- **Educación formal.** Se refiere al sistema educativo estructurado, el cual va desde la escuela primaria hasta la universidad. Este incluye programas especializados para la capacitación técnica y profesional.
- **Educación no formal.** Se refiere a cualquier programa planificado de educación personal y social dirigido a las personas, el cual está diseñado para mejorar una variedad de habilidades y competencias fuera del currículo educativo formal.

La importancia de Lentes de Colores y los enfoques educativos complementarios

Los jóvenes experimentan un enfoque educativo formal en su establecimiento educacional, mientras que los talleres de Lentes de Colores se basan en un enfoque educativo no formal. No obstante, en YFU se cree que los enfoques educativos formales y no formales son complementarios, ya que tienen elementos que se fortalecen mutuamente a través de procesos de aprendizaje durante toda la vida.

Se necesitan enfoques más nuevos para el aprendizaje y la educación interculturales, tanto en las salas de clases como en los entornos de trabajo con jóvenes. En los entornos escolares, a menudo los métodos de enseñanza son tradicionales y carecen de enfoques experienciales (consultar NESET II Report [Informe NESET II] en la bibliografía), los cuales suelen ser invaluable para el desarrollo de competencias interculturales.

En un nivel más básico, si bien ha habido un discurso político sobre educación intercultural en varios países, en muchos casos ha habido una deficiencia parcial o completa en cuanto a una implementación concreta al respecto.

El aprendizaje intercultural ha estado presente en el contexto del trabajo con jóvenes, en especial el trabajo promovido por la UE y el CoE. Sin embargo, esto se ha implementado a menudo de manera superficial y se ha limitado a simples veladas sociales o similares.

El trabajo con jóvenes, como la educación intercultural en el sector de la educación formal, carece de una visión más amplia con respecto a la diversidad cultural, la cual puede ayudar a los jóvenes a aprender cómo evitar la otredad, los estereotipos y los comportamientos discriminatorios. Quizás lo más preocupante es que el desarrollo de prácticas de aprendizaje y educación interculturales, en contextos de educación formal y no formal respectivamente, se ha realizado en lugares educativos independientes con poco conocimiento mutuo. En el informe NESET II también se abordó este tema y se recomendó que las ONG y las organizaciones para jóvenes deberían tener más participación en los entornos de educación formal.

De esta forma, en Lentes de Colores se otorga un enfoque actualizado al campo del aprendizaje intercultural, el cual busca crear un puente de conexión entre los ámbitos educativos correspondientes.

La educación no formal

Acorde con el CoE, en EEE-YFU se concibe la educación formal de las siguientes maneras:

- Un proceso de aprendizaje planificado de educación personal, social y política, el cual está diseñado para mejorar una variedad de habilidades y competencias. Además, este proceso es externo, pero complementario al plan de estudios de la educación formal.
- Un programa donde la participación es voluntaria, el cual se lleva a cabo por líderes capacitados (en lugar de, por ejemplo, profesores).

Para los participantes, la educación no formal se trata principalmente de experiencia, diálogo y reflexión. No se trata solo de que te enseñen, sino más bien de aprender en conjunto.

Las actividades de educación no formal pueden parecer divertidas y creativas. Sin embargo, en comparación con otros enfoques educativos, los resultados de aprendizaje que se obtienen son igualmente valiosos y, en ocasiones, pueden ser difíciles de conseguir emocionalmente.

Las características principales de la educación no formal

- **Equilibra la coexistencia e interacción entre las dimensiones de aprendizaje de tipo cognitivo, afectivo y práctico.** Se produce el aprendizaje centrado en el compromiso social solo cuando existe una estimulación de la mente, los sentimientos y el cuerpo.
- **Vincula el aprendizaje individual y social junto a las relaciones de enseñanza/aprendizaje simétricas y sociales, las cuales se relacionan con la cooperación.** La dinámica grupal tiene una influencia en la educación no formal con respecto a, por ejemplo, cómo y cuánto se involucran y motivan los participantes en sus procesos de aprendizaje. Esto significa que el proceso de una persona forma parte esencial en la adquisición de los procesos de aprendizaje de los demás integrantes del grupo.
- **Es participativa y se centra en el estudiante.** Los participantes pueden formar parte de sus propios procesos de aprendizaje. Además, en comparación con otros enfoques educativos, la educación no formal es más flexible con respecto a la adquisición del aprendizaje de los participantes, la cual luego se combina con el conocimiento especializado de los facilitadores capacitados. Los participantes interiorizarán los conceptos de mejor manera, si se les pide primero que los definan por sí mismos. Estos conceptos se podrían aplicar a lo que experimentan en su propio entorno y en situaciones de la vida real.
- **Se relaciona con las preocupaciones de la vida real, la experiencia y el aprendizaje mediante la práctica.** La educación no formal permite que los participantes establezcan vínculos directos y que, eventualmente, actúen en base a las competencias recién adquiridas.

Los métodos de la educación no formal

- **Métodos con enfoque educativo:** interacción, diálogo y meditación.
- **Métodos con enfoque dinámico:** experiencia, práctica y experimentación.
- **Métodos con enfoque social:** cooperación, trabajo en equipo y redes de contacto.
- **Métodos con enfoque personal:** creatividad, descubrimiento y responsabilidad.

En los talleres de Lentes de Colores se utiliza esta combinación de métodos entre los juegos de rol y actividades prácticas, junto a la adquisición teórica y los debates.

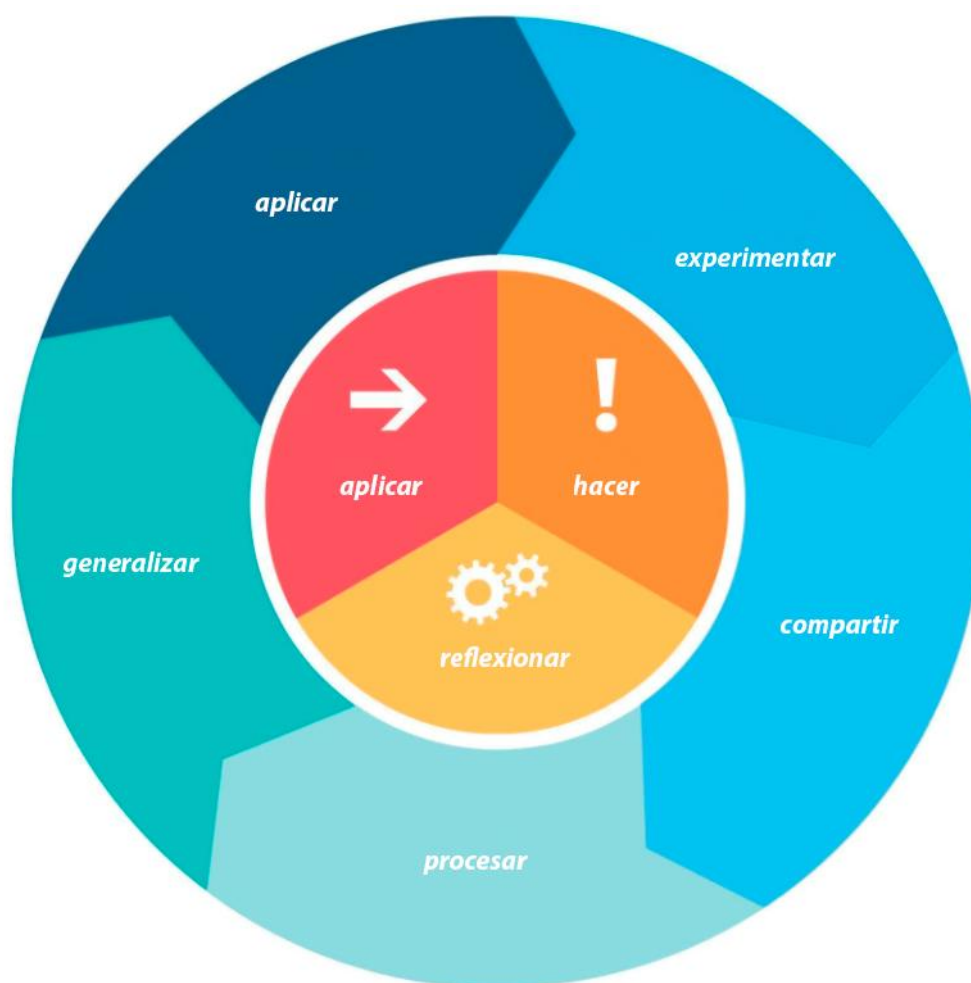


Diagrama 6: el ciclo de aprendizaje experiencial

El ciclo del aprendizaje experiencial

Para explicar de manera sencilla el proceso de aprendizaje presente en los talleres de Lentes de Colores, se usará el modelo de aprendizaje experiencial, el cual fue elaborado por Horton, Hutchinson, Barkman, Machtmes y Myers en 1999. Este modelo funciona de acuerdo con el ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb realizado en 1984.

El modelo del aprendizaje experiencial consta de cinco fases y cada una de ellas puede ser el punto de partida del aprendizaje. En los talleres de Lentes de Colores, la primera actividad suele ser una simulación, por lo que, en este caso, el aprendizaje comienza con una **experiencia** concreta o inmediata, la cual proporciona la base para las observaciones y reflexiones. Una vez que finaliza la simulación, los participantes tienen el espacio para **compartir** sus observaciones y sentimientos con el grupo, con el fin de iniciar un proceso de **reflexión** sobre lo sucedido y sobre la forma en que reaccionaron ante esto. El siguiente paso es **generalizar** estas observaciones y reflexiones asimilándolas de modo tal que se empiecen a desencadenar ideas en los participantes, las cuales se relacionan y conectan con las situaciones experimentadas en la vida real.

Como se puede observar en este modelo de aprendizaje, los estudiantes mejoran sus mecanismos de adaptación que se encuentran respaldados por los modelos teóricos y de aprendizaje. Igualmente, tienen más consciencia sobre sí mismos con respecto a su propio comportamiento durante la experiencia. Todo esto permite que los participantes **apliquen** lo aprendido a través de acciones concretas que conllevarán a la creación de nuevas experiencias positivas.

En este modelo se muestra claramente que la experiencia (en este caso la simulación) es parte esencial del proceso de aprendizaje. Por consiguiente, no se puede concebir por separado, puesto que forma parte de un todo. Finalmente, para conseguir un resultado de aprendizaje valioso, se debe proporcionar un entorno seguro y estructurado para las otras fases de aprendizaje.

Los tipos de aprendizaje

El proceso de aprendizaje consta de los siguientes tipos:

- **Aprendizaje cognitivo.** Es la adquisición de conocimientos y habilidades mediante procesos

mentales. Las personas aprenden a través de la audición, la vista, el tacto, la lectura o la experiencia. Luego, procesan la información aprendida y la asimilan.

- **Aprendizaje emocional.** Es el proceso mediante el cual las personas adquieren y aplican de manera efectiva los conocimientos, las actitudes y las habilidades necesarias para comprender y manejar las emociones, así como también expresarlas de una manera positiva.
- **Aprendizaje conductual.** Se refiere a cómo el entorno externo influye en la forma en que las personas actúan. El enfoque conductista del aprendizaje se centra en la creencia de que el comportamiento adecuado se puede enseñar a través de la repetición constante de una actividad, la cual se combina junto con la retroalimentación del facilitador.

El proceso de aprendizaje consiste en los tres tipos mencionados, además de tener el deseo de aprender o reconocer los beneficios de adquirir esta nueva información. El aprendizaje puede ser estructurado y no estructurado, puesto que es un flujo natural en el cual las personas aprenden a partir de sus experiencias, sin necesariamente haber planificado algo para obtener nueva información. No obstante, el aprendizaje no puede ocurrir sin una reflexión sobre la experiencia o nueva información.

Lo que hay que tener en cuenta al diseñar las vivencias del aprendizaje experiencial

Las personas aprenden de mejor manera a través de sus propias experiencias, mediante la combinación de factores cognitivos, emocionales y conductuales. Por esta razón, además de las teorías sobre cultura y aprendizaje intercultural, en este manual se encuentran actividades con las cuales se busca hacer énfasis en las discusiones grupales después de cada actividad.

En el cono del aprendizaje de Edgar Dale se muestra que no es suficiente contar con solo un método de aprendizaje, puesto que todas las personas aprenden de manera distinta y en diferentes momentos. A la hora de diseñar los talleres de Lentes de Colores, es importante tener en cuenta que usar una variedad de métodos facilita el aprendizaje de todos los participantes. Por lo tanto, cuando diseñes un taller, presta atención a la forma en que los participantes aprenden, asimilan y perciben lo que experimentan. En este contexto, es esencial que una actividad del taller conste de teoría, ejercicios y discusiones.

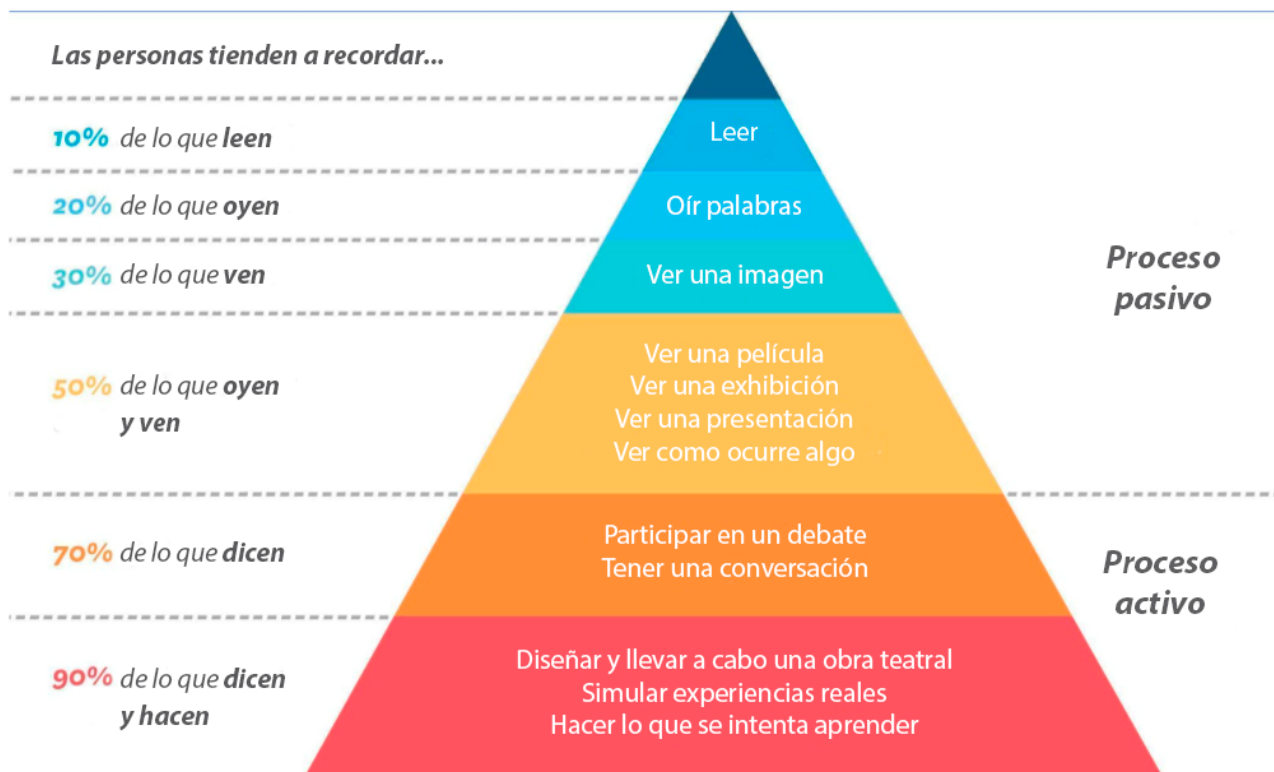


Diagrama 7: lo que hay que tener en cuenta al diseñar las vivencias del aprendizaje experiencial

Por lo tanto, esta variedad de aprendizajes se debe tener en cuenta al crear talleres de capacitación, ya que siempre habrá personas con diferentes estilos de aprendizaje dentro de un grupo.

Los roles en el aprendizaje

El aprendizaje se relaciona con los roles que cumple cada persona. En un establecimiento educacional, la mayoría de los niños experimentan el aprendizaje estructurado a una edad temprana. En este contexto, los roles que existen en el aprendizaje constan de parejas entre profesor-estudiante.

A medida que las personas experimentan la educación no formal, descubren que el aprendizaje puede ocurrir de manera efectiva mediante un proceso bidireccional, donde las personas aprenden unas de otras a través de la interacción (llamado aprendizaje entre pares). La facilitación del aprendizaje entre pares puede funcionar con facilitadores de cualquier edad, pero este término se usa especialmente para facilitadores que tienen la misma edad de los participantes. De esta forma, ambas partes se pueden conectar fácilmente a un mismo nivel.

Para todos los facilitadores y en especial para aquellos que son un poco mayores que los participantes, es importante tener presente la diferencia en la cantidad de conocimiento y experiencia de vida que tienen estos últimos. Al tomar en cuenta esto, es fundamental que todos los facilitadores muestren un interés verdadero, además de alentar a los participantes y apreciar lo que dicen y hacen.

Crear este tipo de apertura para el aprendizaje mutuo es uno de los desafíos que enfrentan todas las personas que son parte de la educación no formal, al momento de comenzar a trabajar con un nuevo grupo de participantes. No obstante, sin esto, la educación no formal tiene un impacto mucho menor.



5. Consejos generales para los facilitadores

(Capítulo adoptado parcialmente con permiso del Consejo de Europa a partir del Manual para facilitadores en la educación no formal, 2009)

5.1 ¿Qué es la facilitación?

El objetivo de la facilitación es hacer que un taller se centre en sus objetivos y progrese como corresponde. Además, se asegura que todos los participantes tengan espacio para formar parte en las actividades de manera activa. El facilitador asegura todo esto guiando conscientemente el proceso, el cual incluye la supervisión de los participantes y la intervención de la actividad según sea necesario. Igualmente, el facilitador se centra en la forma en que funciona el proceso grupal y no influye en el contenido o el producto del grupo. Como parte del proceso para conseguir los objetivos esperados, el facilitador puede actuar como un recurso para el grupo con respecto a las técnicas de resolución de problemas.

El facilitador debe sentirse cómodo con las técnicas de formación de equipos y los procesos grupales, así como con las dinámicas grupales, con el fin de ayudar al grupo a realizar las actividades y los roles asignados que son esenciales para un equipo funcional. Cuando el facilitador interviene, está al servicio del grupo para que este se mantenga enfocado y cohesivo, lo que hace que la actividad se lleve a cabo con éxito.

Un facilitador representa lo siguiente:

- Un asesor que diseña sesiones de trabajo con un enfoque o intención específicos,
- un consejero que saca todo el potencial de sus grupos de trabajo,
- un proveedor de procesos, herramientas y técnicas que ayudan a los grupos a realizar las actividades de manera rápida y eficaz,
- alguien que logra llevar a cabo el taller según lo planeado,
- alguien que ayuda a resolver los conflictos,
- alguien que motiva a todos a participar,
- alguien que organiza el trabajo grupal,
- alguien que se asegura de que se cumplan los objetivos,
- alguien que brinda una estructura para el trabajo grupal,
- alguien que es empático,
- alguien que planifica el espacio y el tiempo.

Un facilitador no debe hacer lo siguiente:

- Juzgar y corregir lo que dice un participante;
- negarse a tomar nota de una idea (porque se siente cansado, se distrae o surgen demasiadas ideas a la vez);
- involucrarse en el contenido del trabajo grupal;
- intervenir en el grupo (aunque sea con la mejor intención);
- solucionar los problemas por el grupo;
- apegarse a ciertos resultados;
- juzgar los comentarios de un grupo e interesarse en algunas ideas más que otras;
- cambiar la agenda y los procesos de trabajo;
- manipular a las personas y los comportamientos a través de sus propios comentarios;
- monopolizar la conversación;
- ser imparcial con respecto a ciertas situaciones o personas;
- no tomar en cuenta las sugerencias del grupo;
- intentar obtener todas las respuestas.

5.2 Competencias y habilidades de un facilitador

Es importante que un facilitador sea capaz de hacer lo siguiente:

- Brindar un enfoque para fomentar nuevas habilidades de pensamiento/de toma de perspectiva;
- fomentar la participación integral;
- promover el entendimiento mutuo;
- fomentar soluciones inclusivas (tener en cuenta las opiniones);
- darse cuenta y reaccionar a la dinámica del grupo;
- tener registro del tiempo y ritmo de la actividad;
- ser positivo (buscar y reconocer los aportes positivos);
- salvaguardar la integridad personal (no se puede cuestionar la integridad personal de nadie);
- concluir y resumir.

5.3 Técnicas para una facilitación exitosa

Técnicas	Descripción	Método/s
Mantener al grupo concentrado	Hacer que los participantes se mantengan concentrados en lo que están haciendo sin dejar que se distraigan.	- Plantea preguntas para todos los participantes y redirige las preguntas de todos ellos al grupo en general (por ejemplo, puedes preguntar lo siguiente: “¿Qué piensan al respecto?”). - Impide que haya conversaciones individuales. - Observa a los participantes. - Evita escuchar a un participante durante un periodo largo de tiempo. - Da suficiente tiempo para pensar y reflexionar. - Deja que los participantes muestren sus resultados (por ejemplo, al permitir que compartan los resultados con la clase).
Parafrasear	Tener habilidades de escucha activa, la cual es la base de muchas otras habilidades auditivas de facilitación, entre las cuales se incluye copiar e imitar a las personas, además de reunir y motivar a las personas.	- Usa tus propias palabras para decir lo que crees que dijo tu interlocutor.
Copiar e imitar	Captar y repetir exactamente las mismas palabras de otras personas. Esta es una versión más formal de la técnica <i>parafrasear</i> .	- Cuando tu interlocutor dice una oración, debes repetirla palabra por palabra. Si dice más de una oración, repite las oraciones o palabras claves.
Reunir ideas	Ayudar a un grupo a elaborar una lista de ideas a un ritmo rápido mediante lluvias de ideas o debates.	- Para lograr esto de manera eficaz, debes comenzar con una descripción concisa de la actividad (por ejemplo, puedes decir lo siguiente: “Durante los próximos 10 minutos, evalúen las ventajas y desventajas de la actividad. Primero, le pediré a alguien que mencione una ventaja y, luego, a otra persona que diga una desventaja y así sucesivamente. Se elaborarán ambas listas al mismo tiempo.”).
Motivar	Apoyar a las personas para que den el siguiente paso tras aclarar y perfeccionar sus ideas. Esto hace que el interlocutor comprenda que estás de su lado y que empatizas con él.	- Parafrasea lo que dijo tu interlocutor y posteriormente realiza preguntas abiertas que sean indirectas, tales como “¿Puedes dar más información al respecto?”, “¿Qué quieres decir con eso?”.
Animar	Crear una oportunidad para que las personas participen sin obligarlas.	- Puedes decir lo siguiente: “¿Quién más tiene otra idea?”, “¿Hay alguien más que tenga una pregunta?”, “Escuchemos a alguien que no haya hablado hace un tiempo”.
Crear un espacio ameno para todos	Estar atento a los participantes introvertidos. Observar el lenguaje corporal o las expresiones faciales que puedan indicar que desean hablar.	- Puedes decir lo siguiente a las personas introvertidas: “¿Hay algo que quieras expresar?”, “¿Quieres agregar algo?”. En caso de que notes que no desean hablar, puedes agregar lo siguiente: “Está bien si no quieres hablar ahora. Pero quiero que sepas que, si quieres hablar, eres libre de hacerlo”.

Técnicas	Descripción	Método/s
Ordenar las ideas unas tras otras	Realizar un proceso que sirve para ordenar y turnar las ideas de las personas cuando varias quieren hablar a la vez.	- Primero, diles a los participantes que cualquiera que quiera hablar debe levantar la mano (por ejemplo, puedes decir lo siguiente: “Todos los que quieran hablar levanten la mano.”). - Segundo, ordena a las personas que quieren hablar y asígnales a cada una un número (por ejemplo, puedes decir lo siguiente: “Ana, eres la primera. Juan, eres el segundo...”). - Tercero, a la persona se le da la oportunidad de hablar cuando sea su turno (por ejemplo, después de que Ana haya terminado, puedes preguntar lo siguiente: “¿Quién era el segundo? ¿Eras tú Juan? Muy bien, tú sigues.”). - Finalmente, luego de que haya hablado la última persona, debes comprobar si hay alguien más que quiera hablar. En caso de ser así, debes repetir esta técnica (por ejemplo, puedes preguntar lo siguiente: “¿Hay alguien más que tenga algo para decir?”).
Monitorear las ideas	Monitorear la variedad de ideas que surgen simultáneamente durante un solo debate.	- Primero, indica que no serás parte de la conversación y monitorea todas las ideas (por ejemplo, puedes captar la idea principal y decir lo siguiente: “parece que hay tres tipos de conversaciones diferentes en este momento. Quiero asegurarme de que las he supervisado todas.”). - Segundo, menciona las diferentes conversaciones que han surgido durante la actividad (por ejemplo, puedes decir lo siguiente: “Parece que la primera conversación se trata de métodos y metodología; la segunda, de finanzas y; la tercera, del programa educativo de la actividad.”). - Finalmente, comprueba si lo que estás diciendo es correcto (por ejemplo, puedes preguntar lo siguiente: “¿Lo entendí bien?”).
Presenciar y superponer lo que sucede	Ser consciente de todo lo que ocurre entre los participantes en todo momento y ser capaz de prestar atención a dos o más temas al mismo tiempo.	- Debes hacer contacto visual con todos los participantes. - No les des la espalda a los participantes. - Distribuye a los capacitadores en la sala. - Puedes comunicarte a través de gestos no verbales. - Debe existir un apoyo mutuo entre todo el equipo de facilitación.

Técnicas	Descripción	Método/s
Equilibrar	Al recalcar que no siempre “el silencio otorga”, se logra brindar una bienvenida acogedora a las personas que normalmente no se sienten lo suficientemente seguras para expresar sus puntos de vista, puesto que sienten que forman parte de una minoría impopular.	- Logra una armonía entre todos los diferentes puntos de vista. (Puedes decir lo siguiente: “Bueno, ahora sabemos la opinión de estas tres personas. ¿Alguien más tiene otra opinión?, ¿existen otras perspectivas para ver esto?, ¿qué piensan los demás?, ¿están todos de acuerdo con esto?”).
Estar en silencio de manera intencional	Realizar una pausa, la cual generalmente no dura más de unos segundos, con el fin de darle al interlocutor un breve “tiempo extra de silencio” para reflexionar y descubrir lo que quiere decir. A pesar de su importancia, esta técnica está bastante infravalorada.	- Centra tu atención en el interlocutor mediante el contacto visual y el lenguaje corporal. - No digas absolutamente nada. Simplemente mantente relajado y presta atención.
Cambiar las transiciones de forma fluida y eficaz	Mantener la fluidez de la actividad evitando vacíos o cambios bruscos.	- Prepara y entrega todos los materiales (no dejes que los participantes vayan a buscarlos por sí mismos). - Prepara de manera adecuada los contenidos de la actividad. - Conversa con tu equipo con respecto a qué función cumplirá cada uno. - Da las instrucciones de manera clara y comprensible (se recomienda escribirlas previamente). - Indica claramente cuándo comienza y termina una actividad (por ejemplo, puedes decir lo siguiente: “Ahora pueden comenzar”, “por favor, dejen de escribir.”). - Realiza debates y momentos de reflexión de una manera bien estructurada. - No hagas comentarios informales.
Evitar la sobresaturación	Estar atento a los participantes y comprobar si han recibido demasiada información. Asimismo, proporcionar una sensación de progreso, ofrecer desafíos, ser entusiasta y variar la forma en que se presenta la información.	- Realiza actividades breves y dinámicas. - Adapta el nivel de la conversación. - Realiza juegos energizantes y pausas de descanso intermedios. - Mantén un nivel de voz y lenguaje corporal adecuado. - Intercambia la posición de orador entre facilitadores y capacitadores.

5.4 ¿Cómo actuar ante situaciones difíciles o desafiantes?

¡Es importante abordar estas situaciones de manera oportuna! Ten cuidado de no causar un problema incluso más grande al intervenir en una situación específica.

Algunas intervenciones posibles

- Utilizar señales no verbales (por ejemplo, contacto visual, lenguaje/gesto corporal);
- dirigirse a las personas por sus nombres;
- incluir a los participantes alborotadores en la discusión, pero sin exponerlos (por ejemplo, **no hagas** preguntas como las siguientes: “¿Puedes repetir lo que él acaba de decir?”; “[nombre de la persona], ¿cómo estuvo la actividad?”; “[nombre de la persona], ¿recuerdas alguna situación en la que hayas presenciado discriminación anteriormente?”);
- solicitar directamente que alguien haga algo y, luego, aplicar un refuerzo positivo (puedes decir lo siguiente: “Gracias” o “Bien hecho”);
- hacer que los estudiantes cambien de asientos (esto se puede hacer fácilmente al jugar a *la ensalada de frutas* [consultar el apéndice E] o al pedirle a todos, luego de una pausa de descanso, que se sienten con diferentes personas).

Ignora las provocaciones directas. Los participantes alborotadores quieren atención, por lo que a menudo se detienen si no reaccionas.

Si en una actividad hay muchas interrupciones a la vez, puede ser una señal de que los participantes necesitan un descanso, que están aburridos o que ya no pueden concentrarse.

Comportamiento de los participantes	Intervención
1. Interrupciones pequeñas	Ignóralas.
2. Conversaciones en privado durante las discusiones	Haz contacto visual o gestos (por ejemplo, pon tus dedos sobre tus labios).
3. Constantes conversaciones en privado durante las discusiones	Pídele a los estudiantes que se cambien de asientos, a fin de que se sienten junto a diferentes personas.

(El webinar de Nora Elbert con respecto a la gestión de clases sirvió como inspiración para esta tabla)



6. Organización de los talleres de Lentes de Colores

El proceso de organización de los talleres de Lentes de Colores puede comenzar de muchas maneras diferentes. Esto puede suceder, por ejemplo, cuando un líder de un grupo de jóvenes o un profesor se acerca a YFU para solicitar la realización de un taller o, del mismo modo, cuando YFU se acerca a los establecimientos educacionales locales para saber si les gustaría llevar a cabo uno o más talleres. Luego de eso, YFU se pondrá de acuerdo junto con el establecimiento educacional o grupo de jóvenes, con el fin de elegir una fecha para la realización de los talleres.

Dependiendo del país, tú, como facilitador de los talleres, también puedes involucrarte en establecer el primer contacto con los establecimientos educacionales. El sistema de comunicación con estos establecimientos puede variar de país en país, así que en esta etapa consulta con tu oficina de YFU respecto a tu función. En algunos países puede que ya exista un vínculo establecido con los establecimientos educacionales, mientras que en otros puede que tengas que ayudar e, incluso, liderar durante el proceso de acercar Lentes de Colores a los establecimientos educacionales y grupos de jóvenes. Cuando sea posible, invita a participar a voluntarios locales de YFU para que te ayuden a llevar a cabo los talleres; ya que, si los haces solo, puede resultar bastante desafiante para ti y para los participantes.

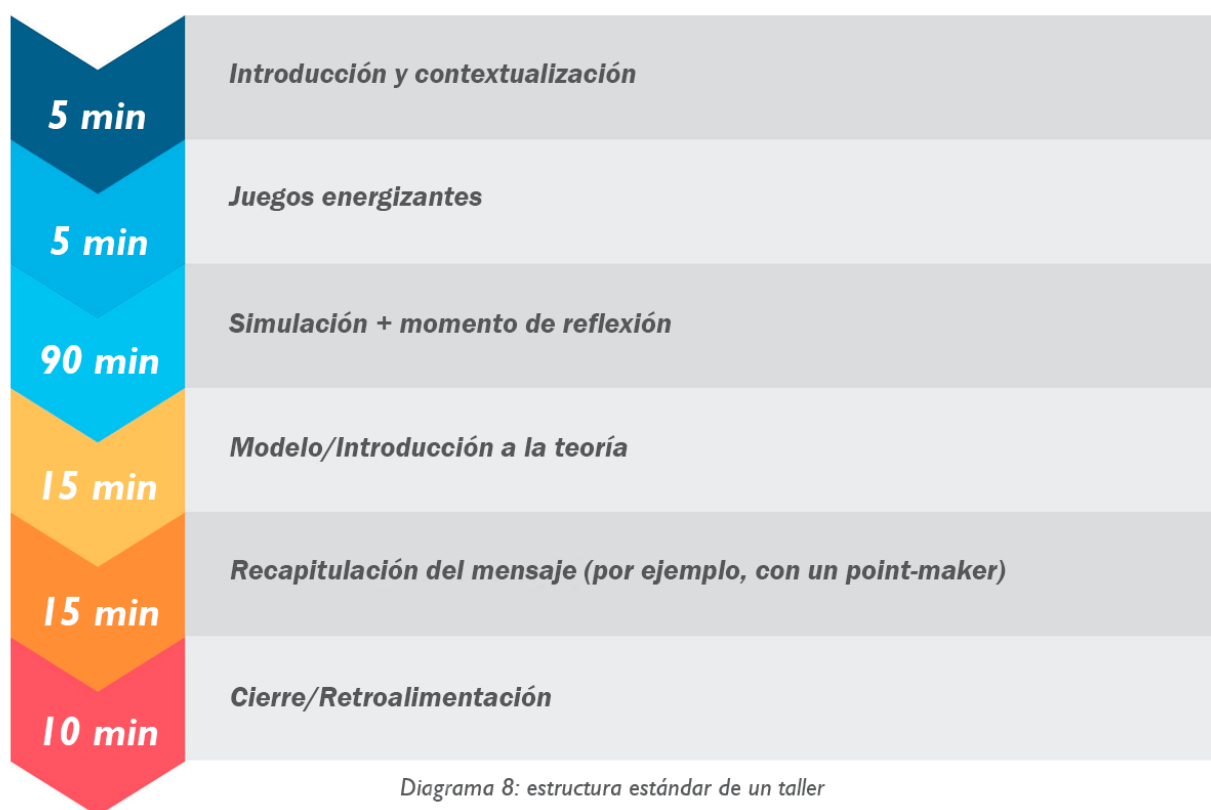
6.1 Antes del taller

Como facilitador de los talleres, eres responsable de la planificación general y detallada del taller. Esto incluye, por ejemplo, hacer planes previamente con el profesor (consultar el apéndice C) o junto a otros facilitadores del equipo. Asimismo, es igualmente importante planificar el contenido educativo del taller. Una vez que conozcas el tamaño de tu grupo de participantes y decidas qué simulación llevarás a cabo, podrás determinar de mejor manera cuántos facilitadores necesitarás para trabajar eficazmente con el grupo. En lo posible, se recomienda tener un mínimo de dos facilitadores cuando se realicen los talleres de Lentes de Colores.

Antes de que comiences un taller de Lentes de Colores, se recomienda encarecidamente que te tomes un tiempo para reunirte con tu equipo de facilitación. De esta forma, podrán conocerse y discutir sobre cómo van a trabajar y cómo llevarán a cabo el taller. En caso de que no se puedan reunir en persona, esto se puede hacer de manera virtual, por ejemplo, a través de una llamada por *Skype*. Esta reunión se puede realizar unos días antes del taller y, si las circunstancias son desafiantes (por ejemplo, tienes que realizar un taller en un idioma el cual no dominas completamente o tienes que prepararte para una reunión internacional de jóvenes), se recomienda que te prepares con aún más antelación (pueden ser incluso varias semanas antes del taller). Dependiendo del caso, se pueden necesitar múltiples reuniones de preparación.

Por favor, asegúrate de que has realizado lo siguiente:

- Evalúa las necesidades. Pídele al profesor o encargado que te dé una descripción sobre los participantes y cualquier otro dato que podría ser de utilidad. De esta forma, en caso de que se presente alguna eventualidad, podrás actuar de manera más eficaz. Adicionalmente, pregúntale al profesor si es posible tomar fotografías o videos del taller. Si el profesor te permite hacerlo, pídele que informe a los padres sobre el taller una semana antes de que se realice y que entregue los formularios de consentimiento a los participantes para que los padres los firmen y los lleven a su establecimiento educacional antes o el mismo día del taller.
- Define los objetivos del taller y, luego, haz el diseño detallado paso a paso (ver el diagrama a continuación).
- Determina el alcance de tu taller y adáptalo a la clase (edad, composición del grupo, conocimiento previo, etc.) y al tiempo disponible.
- Una vez que hayas hecho el diseño detallado del taller, incluido el tiempo estimado para cada fase, calcula el tiempo estimado general y asegúrate de que se ajusta al tiempo disponible (asume que necesitarás al menos 5-10 minutos para la introducción y división de los grupos, además de otros 10-15 minutos para el cierre). Recuerda que esto es solo una estimación y que es posible que debas adecuar el tiempo durante el taller. Hacer este tipo de guía detallada del taller también te ayudará a ti y a tu equipo de facilitación a identificar cualquier tema que no hayan comprendido completamente, incluidos los desafíos que puedan surgir a partir de la explicación de las teorías y actividades relacionadas (simulaciones, *point-maker* y modelos). Por lo tanto, es muy importante que selecciones la actividad que quieres presentar a los participantes antes del taller, puesto que es probable que, al momento de realizar el taller, no estés tan seguro qué actividad es mejor para transmitir tus objetivos de aprendizaje.
- Tómate un tiempo para repasar tus conocimientos sobre las temáticas y los temas que has elegido centrarte para el taller, a fin de que puedas responder preguntas imprevistas, permitir que el taller se realice sin interrupciones y brindar un entorno de aprendizaje positivo. En conjunto con tus compañeros facilitadores, escriban los resultados de aprendizaje esperados y elaboren una lista de preguntas relacionadas para los participantes durante el momento de reflexión. Si los principales enfoques metodológicos educativos o teóricos no están claros, pídele ayuda a alguien que haya realizado un taller similar. Adicionalmente y con anterioridad, debes preparar ejemplos apropiados para que puedas orientar a los participantes durante el taller.
- Asegúrate de compartir las tareas de preparación entre los integrantes del equipo basándote en los deseos, los intereses y las habilidades de cada integrante. Para esto, puedes utilizar el diseño detallado del taller para indicar quién es responsable de cada tarea. A menudo, puede que los nuevos facilitadores de Lentes de Colores quieran realizar la simulación y, luego, dejar el momento de reflexión para los facilitadores más experimentados como una forma de continuar con su aprendizaje.
- Asegúrate de descansar lo suficiente antes de comenzar el taller. Como facilitador, es necesario que seas entusiasta y estés lleno de energía para crear el ambiente adecuado para los participantes.



La estructura estándar de un taller

El esquema muestra la estructura estándar que se utiliza en los talleres de Lentes de Colores. Básicamente, el taller debería siempre contar con una simulación antes de dar paso a la introducción de la teoría (primero el aprendizaje experiencial y luego la adquisición del conocimiento). Asimismo, nunca se debe interrumpir el momento de reflexión con un juego energizante, sino que se debe seguir directamente con la simulación. No obstante, los facilitadores experimentados pueden modificar los talleres de ser necesario.

La duración de las distintas secciones está diseñada de acuerdo con un taller de 140 minutos. En el apéndice, puedes encontrar dos esquemas de ejemplo.

Comienzo: presentación e introducción del taller (15-20 minutos)

- Presentar a los facilitadores e YFU/Lentes de Colores.
- Realizar una ronda de introducción y crear etiquetas con nombres. Cuando estés trabajando con participantes más jóvenes, prepara las etiquetas con antelación.

- Informar a los participantes que habrá una pausa de descanso, pero que no será en el mismo horario que en su establecimiento educacional.
- Presentar las reglas básicas, por ejemplo, no hay respuestas correctas o incorrectas, no es necesario que levanten las manos antes de hablar, no se permiten teléfonos, hay que respetar y escuchar a los otros, entre otros.
- Planificar un juego de nombres si hay integrantes de un grupo que no se conocen, o un juego energizante si ya se conocen.

Pausas de descanso (de acuerdo con la duración del taller)

Debe haber una pausa en cada taller para ayudar a que los participantes continúen interesados. Para los talleres de 90 minutos o menos, los juegos energizantes se pueden utilizar como pausa. Sin embargo, nunca hagas una pausa durante una simulación. En otras palabras, siempre realiza la simulación por completo, sin interrupciones a la mitad.

Los participantes más jóvenes necesitan más pausas que los mayores. Si un taller dura más de 2 horas, planifica pausas más largas (20-30 minutos).

Durante el taller

Tanto cuando realices el momento de reflexión de la simulación como cuando estés usando un *point-maker*, es muy importante que todos los facilitadores tengan claro los resultados de aprendizaje esperados.

Para ayudar con este punto, utiliza la lista de preguntas que creaste antes del taller, las cuales se relacionan con los resultados de aprendizaje de los participantes. Recuerda que los *point-maker* están diseñados para enfatizar un aspecto importante abordado en la simulación, no para introducir temas nuevos.

Realiza preguntas abiertas a los participantes para invitar a la reflexión sobre cómo aplicar sus conocimientos, por ejemplo, ¿qué harás ahora con todo lo que acabas de aprender y experimentar?

Existen dos formas de transmitir los modelos a los participantes (de acuerdo con el grupo y tiempo disponible), las cuales son las siguientes:

- Crear el modelo en conjunto con los participantes.
- Los facilitadores presentan el modelo a los participantes.

Conclusión: fin del taller y evaluación (10-20 minutos)

- Antes de terminar el taller, es altamente recomendable realizar una actividad corta para asegurarse de que todos los participantes hayan entendido el mensaje clave. Esta actividad se llama *point-maker* (consultar el capítulo 7.3).
- Es importante resumir los puntos clave del taller. Esto se puede realizar de muchas maneras, por ejemplo, puedes pedirles a los participantes que lo relacionen con su vida diaria o que hagan un póster o un bosquejo para representar los puntos clave.
- Consulta con el profesor de antemano y, si está de acuerdo, prepara una retroalimentación/formulario de evaluación para distribuir y recolectar al final del taller.

6.2 Durante el taller

Llega al establecimiento educacional con bastante anticipación para el comienzo del taller. De esta manera, tendrás tiempo suficiente para preparar la/s sala/s del taller y hacer la planificación final con el profesor.

Tendrás que hacer lo siguiente:

- Tómate un tiempo para conectarte con tu equipo de facilitación. Además de saber cómo está cada integrante del equipo, verifica si alguien necesita hacer algo antes del taller para que estén completamente concentrados con la clase.
- Prepara todas las salas que necesitarás para el día (algunas actividades necesitan más de una sala).
- Ordena las sillas en un círculo, de ser posible.
- Toma fotos o videos del taller que puedan ser usados por las actividades de *marketing* y comunicaciones de YFU (solo si es posible y no causa mucha distracción). Para poder hacer esto, prepara los formularios de consentimiento y solicita el permiso de los padres para usar las fotos. El día del taller, recoge los formularios para entregarlos en tu oficina local de YFU.
- Asegúrate de finalizar el taller a la hora acordada para no perder la atención de los participantes. Recuerda que ellos pueden necesitar tomar un autobús, tren o metro con un horario fijo.

6.3 El seguimiento después del taller

El procedimiento para llevar a cabo el seguimiento puede variar de acuerdo con las distintas organizaciones de YFU, por lo tanto, comprueba en tu oficina local de YFU si existe algún procedimiento establecido. Si los talleres de Lentes de Colores son bastante nuevos en el país en el que te encuentras, determina el procedimiento en conjunto con tu oficina de YFU y pónganse de acuerdo para ver cómo funciona. Se recomienda que se incluya lo siguiente en los procedimientos:

- Después de que haya acabado el taller, ten un momento de reflexión con el profesor y el equipo de facilitación. Si el profesor está interesado en llevar a cabo más talleres en el futuro, transmite esta petición a tu organización local de YFU.
- Al final del taller, haz que el equipo de facilitación complete el formulario de evaluación, con el fin de hacer mejoras para el futuro tras reflexionar sobre lo que salió bien y lo que podría mejorarse. Recuerda, esto es un proceso de aprendizaje para todos y, a menudo, se aprende mejor haciendo (en el apéndice D se puede encontrar un ejemplo de un resumen del informe de un taller).
- Asimismo, contribuye a mejorar este trabajo al compilar imágenes y ejemplos relevantes relacionados con tu taller, los cuales podrían ser utilizados por otros facilitadores, así como por el próximo equipo que revise el manual de Lentes de Colores.

6.4 La adaptación del contenido a diferentes grupos objetivos

En este capítulo se ofrecen algunos consejos e ideas sobre cómo dirigirse a diferentes grupos objetivos. Cabe destacar que este manual tiene como objetivo trabajar principalmente con estudiantes de entre 10 y 18 años. Sin embargo, también podrían participar otros grupos, tales como grupos de jóvenes, profesores o estudiantes universitarios, adultos, entre otros. En cualquier caso, es importante adaptar cada taller al grupo específico de participantes. Para poder hacer esto de manera eficaz, debes familiarizarte con tu grupo objetivo, incluso antes de reunirte con ellos en la sala del taller.

Al llevar a cabo un taller en español, debes tener en cuenta que en este idioma se marca una diferencia entre pronombres formales e informales (por ejemplo, *usted* o *tú*). Por lo tanto, asegúrate de preguntarles a los participantes al comienzo del taller qué grado de formalidad desean utilizar. Por lo general, se permite que los participantes más jóvenes llamen a los facilitadores por sus nombres y usen *tú*. Sin embargo, si el grupo de participantes considera que esto es inapropiado, puedes elegir otra forma.

Participantes más jóvenes

Recuerda que cuanto más joven sea el participante, es más probable que su capacidad de atención dure menos. Por lo tanto, es importante tener descansos cortos que sean, sobre todo, más dinámicos y frecuentes. Una forma de mantener a los niños despiertos cognitivamente es realizar juegos energizantes de manera frecuente.

Por la misma razón, presta aún más atención para brindar una mezcla diversa de métodos educativos para este grupo etario. Cuantos más sentidos (auditivo, visual, kinestésico) estén involucrados, más accesible se vuelve la información. Si bien este puede ser el caso con personas de cualquier edad, es probable que los niños más pequeños aún no hayan podido identificar sus estilos de aprendizaje preferidos. Con esto en mente, se recomienda equilibrar las teorías y las discusiones verbales con otras actividades apropiadas para su edad.

Ten en cuenta que, si los participantes más jóvenes se distraen y desconcentran, es posible que el tema de la actividad ensí no sea la razón. En este caso, a menudo se puede cambiar el método o tener un descanso dinámico para recuperar el interés de los participantes.

Consejos para tratar con participantes más jóvenes

- Tener muchos descansos;
- visualizar lo máximo posible (lo ideal sería utilizar algo tangible como demostración);
- hacer ejemplos concretos;
- acercarse a la realidad de los participantes (es decir, no realizar preguntas hipotéticas);
- utilizar un lenguaje comprensible (simplificar y evitar el uso de términos complicados);
- crear una sensación de conexión personal con los participantes.

A diferencia de los adultos, los niños no son tan capaces de pensar a través de ideas abstractas. Por lo tanto, utiliza ejemplos concretos y tangibles para evitar confusiones entre los participantes más jóvenes.

Los niños tienden a percibir mejor la información cuando pueden ver, oír o tocar algo. Por ejemplo, puedes dejar que dibujen o construyan su propia versión de un modelo teórico, como el modelo de la cajonera (consultar el capítulo 7.4.6).

Asimismo, las preguntas hipotéticas tienden a representar un obstáculo para los niños más pequeños. Se recomienda que evites este tipo de preguntas y que, en su lugar, te acerques más a su realidad diaria. Por ejemplo, puedes relacionar conceptos abstractos con lo que hacen en su establecimiento educacional, en sus clubes deportivos, con sus amigos o padres, entre otros.

Grupos de jóvenes

Es más probable que los grupos de jóvenes participen en un taller de Lentes de Colores de forma voluntaria, lo cual es diferente de los estudiantes de establecimientos educacionales. Por un lado, los estudiantes deben asistir a los talleres durante su tiempo de clase, lo que puede afectar su motivación y disposición para participar activamente durante el taller. Por otro lado, los grupos de jóvenes pueden ser más diversos e incluir un rango de edad más amplio.

Algunos grupos de jóvenes, entre ellos los grupos de *scouts* o agrupaciones de niñas (*Girl Guide*) de ciertos países, pueden tener una orientación religiosa. Este tema no tiene que abordarse necesariamente en el taller, pero puede serlo si corresponde. En este caso, los grupos tienden a ser más pequeños, pero también pueden diferir en tamaño, lo que a menudo significa que debes adaptar las actividades de este manual que han sido diseñadas para grupos de alrededor de 25 a 30 participantes.

Si se lleva a cabo un taller como parte de un programa de capacitación más amplio (por ejemplo, para el liderazgo de grupos de jóvenes), asegúrate de coordinar con los capacitadores responsables para ver posibles puntos de superposición y conexión con otros temas que se abordarán.

Consejos para tratar con *scouts* u otros grupos de jóvenes

- Realiza actividades (al aire libre) que impliquen correr y moverse, puesto que tienden a ser populares entre los jóvenes.
- Es posible que el grupo ya tenga experiencia con ejercicios de formación de equipos.
- Es posible que los participantes se conozcan desde hace mucho tiempo (¡compruébalo de antemano!).

- Por lo general, los participantes se sienten más cómodos entre ellos, por lo que es menos probable que este grupo considere que los juegos energizantes y las actividades son vergonzosas de realizar, a diferencia de un grupo de clase escolar.
- Es más probable que los participantes disfruten actuar y jugar (por ejemplo, puedes usar la simulación *etiquetas* para los participantes mayores de 16 años, ya que está destinada a grupos más pequeños y, al mismo tiempo, a participantes activos que participan del juego de roles).
- Puedes modificar el escenario de la simulación de acuerdo con el grupo objetivo. Por ejemplo, si los participantes son *scouts*, puedes preguntarles con quién compartirían una carpa en un campamento durante la simulación *viaje alrededor del mundo*. Del mismo modo, puedes cambiar el escenario de la simulación *conferencia internacional* a un campamento o *jamboree* internacional. Continúa con la idea de modificar el escenario de acuerdo con un grupo objetivo específico durante el momento de reflexión. Por ejemplo, en este caso puedes conversar con respecto a la adaptación, es decir, cómo sería para una nueva persona unirse a su tropa.

Los líderes de grupo generalmente conocen a sus participantes mucho mejor de lo que un profesor conocería a sus estudiantes, así que asegúrate de conversar con ellos sobre qué simulación podría funcionar para el grupo o si hay algún punto más que considerar al planificar un taller.

Estudiantes universitarios

Basados en sus experiencias en la universidad, estos estudiantes están acostumbrados a tener que prestar mucha atención y asimilar información durante más tiempo que otros grupos. Podrías aprovechar esta capacidad de atención para explicar en detalle un modelo teórico. Además, podrías tomarte un tiempo para brindar información más reciente, con el fin de respaldar tus puntos/objetivos del taller o dejar lectura extra posterior al taller.

Asimismo, los estudiantes universitarios están acostumbrados a trabajar por su cuenta. Es posible que quieras ofrecerles alguna tarea individual para realizar o trabajar en grupos pequeños, con el fin de debatir y desarrollar más las ideas presentadas en los modelos teóricos. Un método que funciona muy bien con los estudiantes universitarios es el debate en silencio (como se explica en la segunda parte de la simulación *juego de la papelera* en el capítulo 7.2.9).

Al igual que con cualquier otro grupo, es útil estar bien informado sobre los participantes y la dinámica del grupo. Por ejemplo, es posible que los estudiantes universitarios no se conozcan tan bien como los estudiantes de escuela secundaria o de un grupo de jóvenes.

Por lo tanto, al comienzo del taller, es necesario considerar un tiempo para realizar algunas actividades que los ayuden a conocerse.

Participantes adultos

Los participantes adultos tienden a tener más experiencia de vida que los adolescentes o los niños. Por lo tanto, es importante considerar esto al planificar un taller para participantes adultos. Cuando hagas preguntas concretas, es posible que debas dirigirte a uno de ellos de la siguiente manera: "¿Has experimentado estereotipos culturales en el trabajo?", con el fin de ayudarlos a concentrarse en su vida cotidiana, en vez de, por ejemplo, las vacaciones que pasaron en un país extranjero.

Es importante adaptar tu lenguaje al grupo específico para crear un espacio seguro y de respeto mutuo. Cuando trabajes con adultos, intenta usar frases y expresiones que les sean familiares en comparación con las frases que usarías con niños. Esto es particularmente importante durante el momento de reflexión y la introducción de cualquier modelo teórico.

No cometas el error de creer que, por el hecho de que sean mayores y tengan más experiencia de vida, este tipo de participantes está familiarizado o se siente cómodo con el contenido del taller. Dependiendo de las decisiones que han tomado en su vida, puede que tengan o no algún conocimiento del tema que estás abordando. Por lo tanto, presta mucha atención al grupo y a las personas dentro del mismo para ver si pueden comprenderte y seguirte. Recuerda que los ejemplos prácticos son útiles para cualquier grupo etario.

Participantes de diferentes tipos de establecimientos educativos

En el país o la región en la cual estás llevando a cabo el taller, puede haber participantes que asistan a diferentes tipos de establecimientos educativos, tales como establecimientos educativos especializados (música, ciencias, etc.), técnico-profesionales (mecánica automotriz, contabilidad, enfermería, etc.) o científico-humanistas. Asegúrate de verificar en qué tipo de establecimiento educativo estarás, puesto que puede haber algunas diferencias en la forma en que los estudiantes se expresan o encuentran soluciones. Esto puede ser un buen punto de partida para diseñar un taller específicamente para, por ejemplo, una clase de estudiantes amantes de la música.

Preparación o seguimiento para los programas de intercambio

Los talleres de Lentes de Colores también se pueden realizar como una preparación previa o una reorientación posterior a una estancia en el extranjero para diferentes tipos de programas de intercambio, incluidos YFU, Erasmus (Plan de Acción de la Comunidad Europea para la Movilidad de Estudiantes Universitarios), entre otros. Al igual que con toda la capacitación y facilitación, siempre debes comenzar con la evaluación de las necesidades: asegúrate de hacer preguntas para identificarlas y tomarlas en consideración para el diseño del taller.

Para las orientaciones de YFU, durante esta fase es especialmente importante utilizar el marco de resultados de aprendizaje para los programas de orientación (LOOP, por sus siglas en inglés), ya que describe estos resultados para los diferentes grupos de participantes de YFU, según la evaluación de las necesidades previas de aprendizaje. Al mismo tiempo y si es posible, pregunta por las expectativas y necesidades de los participantes unos días antes del taller. Aunque ya les hayas preguntado, se recomienda que lo vuelvas a hacer al inicio del taller. Esto determina los lineamientos para un intercambio abierto entre tú y los participantes. Además, sirve como una especie de contrato y base para la evaluación tanto de los participantes como del equipo de facilitación del taller y para ver qué tan bien se cumplieron las expectativas.

Para evitar malentendidos, aclara de antemano que no proporcionarás una preparación específica para cada país (por ejemplo, no se dan listas con respecto a qué hacer y qué no hacer), ya que esto no estaría de acuerdo con el enfoque de cultura del manual.

Para un grupo que se está preparando para irse de intercambio al extranjero, podría ser interesante escuchar la experiencia de alguien que también haya hecho un intercambio. Si es posible, planifica un tiempo para que los líderes del taller u otras personas compartan su experiencia (por ejemplo, al final del taller). Simulaciones como *glaco* o *construcción del puente-ción* son particularmente adecuadas para este grupo.

Para un grupo que acaba de regresar de un intercambio, puede que sea necesario agregar más tiempo al comienzo del taller para que compartan sus propias experiencias. Dependiendo de la duración e intensidad del intercambio, se puede hacer referencia a diferentes modelos teóricos y relacionarlos con la experiencia de los participantes.

7. Actividades de los talleres

7.1 Índice de actividades

En este índice se proporciona un resumen de todas las actividades presentes en el manual. Actividad es el término general que engloba a las simulaciones, los *point-maker*, los modelos y los juegos energizantes (rompehielos). En la tabla inferior puedes ver qué temática/s se aborda/n en la actividad. Por favor, ten en cuenta que pueden existir múltiples versiones de algunas de las actividades propuestas, por lo que en este índice solo se incluye la versión de la actividad de acuerdo con lo que se menciona en este manual.

Por supuesto, algunas actividades se pueden modificar, de modo tal que el momento de reflexión de las simulaciones conduzca a otra temática diferente de lo que se propone en este manual. Sin embargo, esto se recomienda exclusivamente para facilitadores experimentados. En la tabla, también encontrarás información básica relacionada con cada actividad (es decir, el número de facilitadores, edad de los participantes, duración de la actividad) para ayudar a evaluar rápidamente si/cuando dos actividades se pueden combinar (por ejemplo, una simulación y un modelo). La idea es que utilices este índice cuando planifiques un taller y veas qué actividades cumplen con tus requerimientos básicos.

Por favor, ten en cuenta que, para comprender completamente las actividades, a menudo es necesario leer la descripción completa de la sesión de capacitación (tabla), así como también las reglas de la actividad o el material impreso que se encuentran después de la tabla.

Simulaciones	Cultura e identidad	Comunicación intercultural	Estereotipos, prejuicios, discriminación y desigualdad	Derechos humanos y responsabilidad	Edad de los participantes	Número de facilitadores	Duración (min)	Páginas
7.2.1 Intercambio	✓	✓			+13	3-4	75-80	71
7.2.2 Construcción del puente-ción	✓	✓			+14	3-4	135-150	77
7.2.3 Yo-nosotros	✓				+12	2-4	75-90	84
7.2.4 Glaco	✓	✓			+14	3-4	105-120	89
7.2.5 Conferencia internacional	✓	✓			+14	2-4	80	94
7.2.6 Viaje alrededor del mundo			✓		+10	1-2	60-70	98
7.2.7 Etiquetas			✓		+16	1-2	60-65	103

7.2.8 Círculo de la sociedad	✓			+15-16	2-3	45-55	107
7.2.9 Juego de la papelera	✓			+14	2-3	60-70	114
7.2.10 El árbol de los derechos humanos			✓	+13	2-3	90-100	119
7.2.11 El planeta de los derechos humanos			✓	+13	2-3	110-130	126
7.2.12 ¿Soy un ciudadano global?			✓	+14	1-3	60	134

<i>Point-maker</i>	Cultura e identidad	Comunicación intercultural	Estereotipos, prejuicios, discriminación y desigualdad	Derechos humanos y responsabilidad	Edad de los participantes	Número de facilitadores	Duración (min)	Páginas
7.3.1 La casa y el árbol	✓		✓		+10	1-2	15-20	140
7.3.2 Mapas del mundo	✓				+12	1-2	30	142
7.3.3 Espalda con espalda	✓	✓			+10	1-2	15-25	145
7.3.4 B-13		✓			+10	1-2	20-25	148
7.3.5 9 puntos	✓				+10	1-2	20	151
7.3.6 ¡1, 2, 3!	✓				+10	1-2	15-20	154

Modelos	Cultura e identidad	Comunicación intercultural	Estereotipos, prejuicios, discriminación y desigualdad	Derechos humanos y responsabilidad	Edad de los participantes	Número de facilitadores	Duración (min)	Páginas
7.4.1 Modelo de la flor de la identidad	✓				+12	1-2	20-25	156
7.4.2 Modelo de la tela de araña	✓				+12	1-2	20-30	159
7.4.3 Modelo de la duna	✓				+13	1-2	25-30	161
7.4.4 Modelo de la analogía de Lentes de Colores	✓	✓			+12	1-2	20	166
7.4.5 Modelo del triángulo de encuentros interculturales	✓	✓			+10	1-2	25	169
7.4.6 Modelo de la cajonera			✓		+10	1-2	20	172
7.4.7 Modelo de la pirámide			✓		+14	1-2	25	175
7.4.8 Modelo del círculo vicioso de la discriminación			✓		+14	1-2	30	178

7.2 Simulaciones

7.2.1 Intercambio

Temática/s	 Cultura y comunicación intercultural		-> Recomendaciones para tener en cuenta - No menciones el concepto clave (por ejemplo, cultura) antes de que los participantes se den cuenta por sí mismos. Si no mencionan el término <i>cultura</i>, intenta que lo adivinen de la siguiente manera: ¿Cómo denominas a un grupo de personas que comparten las mismas reglas y el mismo comportamiento?
3-4 facilitadores	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	
Desde los 13 años	- Promover la empatía, la curiosidad y una actitud positiva en los encuentros con alguien de otra cultura. - Brindar un entorno seguro para que los participantes experimenten alegría, frustración, aprendizaje, etc., durante cualquier encuentro (se asume que todos los encuentros son interculturales).	Los participantes	
75-80 minutos		- Son capaces de entender y apreciar de mejor manera la otredad cultural. - Han aprendido que la frustración es una parte común del aprendizaje y que puede ser la puerta de entrada a la conexión en un encuentro intercultural.	
9-35 participantes		- Han aprendido la importancia de la cooperación, flexibilidad y adaptabilidad.	
Requisitos de espacio	Una sala		-> Consejos para los facilitadores - El número de rondas se puede adaptar de acuerdo con el tiempo y nivel de energía de los participantes. - De ser posible, debe haber un facilitador en cada mesa para asegurarse de que los participantes aprendan las reglas en la ronda de práctica y se mantengan en silencio durante el juego. Si no hay suficientes facilitadores, le puedes pedir ayuda al profesor/líder de grupo. - Realiza previamente un juego energizante que sea dinámico y llamativo (si te lo permiten). De esta manera, los participantes no se sentirán tan restringidos al estar en silencio durante la simulación (además, el juego energizante romperá el efecto <i>sala de clases</i>). - Si estás usando una baraja de cartas inglesa, puede ser de ayuda para algunos estudiantes que expliques con antelación los nombres de los símbolos de los palos. - Los facilitadores más experimentados, si quieren, pueden crear sus propias reglas.
Materiales	4-6 barajas de cartas y reglas de la actividad		
Material impreso	Reglas de la actividad (seis versiones)		

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
15 min	Tareas división grupos y en	Divide a los participantes en grupos de cuatro o cinco personas y pídeles que se sienten alrededor de una mesa o en el piso, de ser posible con un facilitador en cada grupo. Las mesas deben formar un gran círculo. Anuncia que se llevará a cabo un torneo. Dale a cada grupo una hoja con las reglas de la actividad. Hay reglas diferentes para cada grupo, ¡pero los participantes no deben saberlo! Explica las reglas del torneo (ver preguntas clave).	<i>Vamos a participar en un torneo de cartas. Para hacerlo un poco más difícil, deberán jugar en total silencio. Por supuesto, reírse está permitido, ¡pero no hablar ni susurrar! Hemos impreso las reglas de la actividad para ustedes. Por favor, léanlas todos en sus grupos con atención y jueguen una ronda de práctica para ver si las entendieron. Después de la ronda de práctica se les retirarán las reglas de la actividad, así que ¡asegúrense de aprenderlas bien! Si ganan, pónganse de pie para que los podamos ver.</i>	
25-30 min	Simulación	Durante la simulación, los facilitadores “vigilan” las reglas, pero no juegan. Si hay un facilitador por grupo, cada uno puede simplemente sentarse con el grupo. De lo contrario, asegúrate de caminar entre los grupos y recordarles que no deben hablar. Después de que todos los grupos hayan terminado su ronda de práctica, retírales las reglas de la actividad y anuncia que comienza el verdadero juego. Intenta que los participantes no hablen ni susurren. Cuando alguien gana, se debe parar o levantar la mano y recibirá una nota adhesiva en el hombro. Los grupos deben esperar hasta que haya un ganador en cada grupo antes de que el juego pueda continuar. Una vez que haya un ganador en cada grupo, pídeles que roten de acuerdo con el sentido de las manecillas del reloj, de modo tal que todos los grupos tengan un participante nuevo. Es esperable que exista confusión, puesto que el ganador está jugando con reglas diferentes. Sin embargo, ¡no debes responder las quejas o preguntas de los ganadores u otros participantes! El juego puede terminar luego de una, dos o más rotaciones. Los facilitadores pueden tomar esta decisión en el momento que estimen conveniente de acuerdo con el tiempo restante, la dinámica de los grupos y su nivel de energía. El juego debe acabar cuando todos aún están entusiasmados, pero también debe haber algo de confusión y frustración.	<i>¡Comencemos con el torneo!</i>	Los facilitadores crean una atmósfera de competición amistosa. Está bien si hay diversión y frustración. Los facilitadores observan a los participantes de cerca para poder capturar sus diferentes reacciones y abordarlas luego en el momento de reflexión.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10 min	Transición de la simulación al momento de reflexión	Cuando llegue el final del juego, los facilitadores felicitan a las personas que han ganado más veces (quien tiene más notas adhesivas). Luego, las mesas se colocan contra las paredes y las sillas se colocan en círculo. Los participantes tienden a estar muy entusiasmados y confundidos en este momento, así que tienen un pequeño periodo de tiempo para conversar mientras ordenan las sillas. Sin embargo, el momento de reflexión debe comenzar poco después para que puedan darle sentido a lo que ocurrió.	<i>Vuelta a la normalidad, ya pueden hablar de nuevo.</i>	
15 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	Haz las preguntas clave. Los facilitadores se dirigen a los “ganadores” primero y luego al resto del grupo. Es importante dar lugar a los sentimientos de frustración, confusión, y quizás hasta de enojo, en vez de suprimirlos. Asimismo, se pueden compartir anécdotas cortas y divertidas que describen los problemas y malentendidos de una manera más amena.	<i>¿Qué ocurrió? ¿Cómo se sintieron cuando entraron a un grupo nuevo? ¿Cómo reaccionó cada grupo cuando no coincidían las reglas? ¿Hubo problemas/malentendidos? ¿Cuáles y por qué?</i>	Los facilitadores recogen las experiencias de los participantes durante la simulación.
10 min	Parte 2 del momento de reflexión: experiencias de la vida real y conexión con la teoría de la cultura	Aplica lo experimentado a la vida cotidiana y la conexión con encuentros/comunicaciones interculturales. Relaciona lo experimentado con la temática de cultura. Se puede introducir con una lluvia de ideas sobre los diferentes aspectos de la cultura, seguida de una presentación de un modelo de cultura.	<i>¿Por qué hicimos esta simulación con ustedes?</i> <i>¿Has experimentado alguna vez algo como esto antes? ¿Cómo reaccionaste?</i> <i>¿Cómo se siente cuando no conoces las reglas de comportamiento? ¿Cómo te puedes comportar en una situación como esta para sentirte mejor? ¿Cómo se llega a conocer otras culturas o reglas culturales?</i>	Los facilitadores quieren que los participantes relacionen esta experiencia con su vida real. Además, llevan a los participantes a cierto nivel de abstracción/teoría.

Reglas del intercambio

Puede que conozcas este juego, pero en caso de que no, se encuentran las siguientes reglas generales:

- ¡El juego se debe jugar en silencio! (la única excepción es cuando el jugador debe decir *uno*).
- Cada jugador recibe cinco cartas.
- Las cartas restantes se colocan boca abajo en un mazo en el medio.
- La carta superior de la baraja se coloca boca arriba al lado del mazo del medio.
- Cuando todos los jugadores hayan recibido sus cartas, la primera carta se reparte desde el mazo.
- Se juega en el sentido del reloj. La persona a la izquierda del repartidor comienza.
- Cuando sea tu turno, debes hacer lo siguiente:
 - Poner la carta del mismo palo (♠ ♣ ♥ ♦) o del mismo número/figura sobre la carta en el medio.
 - Si no tienes ninguna carta, debes tomar una carta del mazo en el medio.
- Si un jugador juega su penúltima carta, es decir, le queda solo una en la mano, debe decir claramente *uno* antes de que la siguiente persona saque una carta. Si un jugador olvida esto, tiene que tomar dos cartas, a menos que los otros jugadores no lo noten y continúen jugando.
- Las siguientes cartas tienen características especiales:
 - Jota: el jugador puede pedir un palo (♠ ♣ ♥ ♦) en particular. Ya que no está permitido hablar, debe mostrar qué palo quiere o hacerlo notar de otra forma siempre y cuando se mantenga en silencio. Jugar una jota sobre otra jota está permitido.
 - Número 7: el próximo jugador saca dos cartas, a menos que coloque otro 7 (entonces el siguiente jugador debe sacar cuatro, seis, etc.)
 - Número 8: el próximo jugador pierde su turno.
 - Reina: la persona que juega esta carta puede intercambiar todas sus cartas con cualquier jugador en la mesa.
- Si un jugador rompe algunas de las reglas anteriores, debe sacar una carta.
- El jugador que se quede sin cartas gana.

Reglas del intercambio

Puede que conozcas este juego, pero en caso de que no, se encuentran las siguientes reglas generales:

- ¡El juego se debe jugar en silencio!
- Cada jugador recibe cinco cartas.
- Las cartas restantes se colocan boca abajo en un mazo en el medio.
- La carta superior de la baraja se coloca boca arriba al lado del mazo del medio.
- Se juega en el sentido contrarreloj. La persona con mayor edad comienza.
- Cuando sea tu turno, debes hacer lo siguiente:
 - Poner la carta del mismo palo (♠ ♣ ♥ ♦) o del mismo número/figura sobre la carta en el medio.
 - Si no tienes ninguna carta para jugar, saca una carta del medio.
- Si un jugador juega su penúltima carta, es decir, le queda solo una en la mano, debe ponerla boca abajo sobre la mesa, antes de que el siguiente jugador saque una carta. Si un jugador olvida esto y algún otro jugador lo nota, tiene que tomar dos cartas del mazo.
- Las siguientes cartas tienen características especiales:
 - Jota: el jugador puede cambiar el palo (♠ ♣ ♥ ♦) de su carta. Ya que no está permitido hablar, debe mostrar qué palo quiere o hacerlo notar de otra forma siempre y cuando se mantenga en silencio. Jugar una jota sobre otra jota no está permitido.
 - Número 7: el próximo jugador saca dos cartas. No tienes más opción que sacar las cartas, ya que no está permitido jugar un 7 sobre otro 7.
 - Número 8: el próximo jugador pierde su turno. Si tiene otro 8 para jugar, el próximo jugador a este pierde su turno.
 - Reina: cambia la dirección del juego.
- Si un jugador rompe algunas de las reglas anteriores, debe sacar dos cartas.
- El jugador que se quede sin cartas gana.

Reglas del intercambio

Puede que conozcas este juego, pero en caso de que no, se encuentran las siguientes reglas generales:

- ¡El juego se debe jugar en silencio!
- Cada jugador recibe cinco cartas.
- Las cartas restantes se colocan boca abajo en un mazo en el medio.
- La carta superior de la baraja se coloca boca arriba al lado del mazo del medio.
- Se juega en el sentido del reloj. La persona más joven comienza.
- Cuando sea tu turno, debes hacer lo siguiente:
 - Poner la carta del mismo palo (♠ ♣ ♥ ♦) o del mismo número/figura sobre la carta en el medio.
 - Si no tienes ninguna carta, debes tomar una carta del mazo en el medio, pero no puedes jugarla inmediatamente.
- Si un jugador juega su penúltima carta, es decir, le queda solo una en la mano, debe golpear dos veces la mesa antes de que la siguiente persona saque una carta. Si un jugador olvida esto y los otros jugadores lo notan, debe sacar dos cartas del mazo.
- Las siguientes cartas tienen características especiales:
 - Rey: el jugador puede cambiar el palo (♠ ♣ ♥ ♦) de la carta. Ya que no está permitido hablar, debe mostrar qué palo quiere o hacerlo notar de otra forma siempre y cuando se mantenga en silencio. Jugar un rey sobre otro rey no está permitido.
 - Número 8: el próximo jugador saca dos cartas. Si lo puede bloquear con otro 8, el próximo jugador saca cuatro cartas y así sucesivamente.
 - Número 7: la persona que juega esta carta puede darle una de sus cartas a otro jugador en la mesa.
 - Reina: todos los jugadores intercambian sus cartas en el sentido del reloj.
- Si un jugador rompe algunas de las reglas anteriores, debe sacar una carta.
- El jugador que se quede con una carta gana.

Reglas del intercambio

Puede que conozcas este juego, pero en caso de que no, se encuentran las siguientes reglas generales:

- ¡El juego se debe jugar en silencio!
- Cada jugador recibe cinco cartas.
- Las cartas restantes se colocan boca abajo en un mazo en el medio.
- La carta superior de la baraja se coloca boca arriba al lado del mazo del medio.
- Se juega en el sentido del reloj. La persona que perdió la ronda anterior empieza (en la primera ronda comienza el repartidor).
- Cuando sea tu turno, debes hacer lo siguiente:
 - Poner la carta del mismo palo (♠ ♣ ♥ ♦) o del mismo número/figura sobre la carta en el medio.
 - Si no tienes ninguna carta, puedes saltar tu turno o sacar una carta del mazo. Si sacas una carta que te sirva, la puedes jugar inmediatamente.
- Si a un jugador le queda solo una carta, debe colocarla boca arriba sobre la mesa.
- Las siguientes cartas tienen características especiales:
 - Rey: si un jugador juega esta carta, puede cambiar el palo (♠ ♣ ♥ ♦) de la carta. Ya que no está permitido hablar, debe mostrar qué palo quiere o hacerlo notar de otra forma siempre y cuando se mantenga en silencio. Jugar un rey sobre otro rey está permitido.
 - Número 8: el siguiente jugador debe sacar dos cartas, si no golpea la mesa dos veces inmediatamente después de que juegue el 8. Si el jugador es lo suficientemente rápido, el siguiente jugador debe sacar dos cartas (hay que seguir jugando y no dejar que los otros jugadores discutan o negocien sobre lo que es justo).
 - Número 7: la persona que juega esta carta puede tomar cualquier carta de cualquier jugador y dársela a cualquier otro jugador en la mesa.
 - Reina: todos los jugadores deben mostrarle todas sus cartas al próximo jugador en el sentido del reloj.
- Si un jugador rompe algunas de las reglas anteriores, debe sacar dos cartas.
- El juego termina cuando un jugador se queda sin cartas. Sin embargo, la persona con más cartas en la mano gana. Si dos personas tienen la misma cantidad de cartas, la persona con más palos rojos gana.

Reglas del intercambio

Puede que conozcas este juego, pero en caso de que no, se encuentran las siguientes reglas generales:

- ¡El juego se debe jugar en silencio!
- Cada jugador recibe cinco cartas.
- Las cartas restantes se colocan boca abajo en un mazo en el medio.
- La carta superior de la baraja se coloca boca arriba al lado del mazo del medio.
- Cuando todos los jugadores hayan recibido sus cartas, la primera carta se reparte desde el mazo.
- Se juega en el sentido del reloj. La persona con los ojos más oscuros comienza.
- Cuando sea tu turno, debes hacer lo siguiente:
 - Poner la carta del mismo palo (♠ ♣ ♥ ♦) o del mismo número/figura sobre la carta en el medio.
 - Si no tienes ninguna carta, debes tomar una carta del mazo. No puedes jugar la carta en esta ronda.
- Si a un jugador le queda solo una carta después de su turno, debe dejarla visible para los otros jugadores (sin mostrarla directamente todavía, por ejemplo, al señalar su única carta para que todos la vean). Si un jugador no lo hace, debe sacar una carta del mazo.
- Las siguientes cartas tienen características especiales:
 - Jota: el jugador puede cambiar el palo (♠ ♣ ♥ ♦) de su carta. Ya que no está permitido hablar, debe mostrar qué palo quiere o hacerlo notar de otra forma siempre y cuando se mantenga en silencio. Jugar una jota sobre otra jota no está permitido.
 - Número 7: el próximo jugador saca dos cartas, a menos que coloque otro 7 (entonces el siguiente jugador debe sacar cuatro, seis, etc.).
 - Número 8: el próximo jugador debe revelar sus cartas a todos en la mesa. El jugador que le sigue a ese jugador elige la carta que va a jugar la persona quien reveló sus cartas. Una vez que este haya elegido la carta, el siguiente jugador continúa el juego y la primera persona puede recoger sus cartas nuevamente.
 - Reina: la persona que juega esta carta puede intercambiar todas sus cartas con cualquier jugador en la mesa.
- Si un jugador rompe algunas de las reglas anteriores, debe sacar una carta.
- El juego termina cuando un jugador se queda sin cartas. Sin embargo, la persona con más cartas en la mano gana. Si dos personas tienen la misma cantidad de cartas, se cuentan los números de las cartas (7, 8, 9, 10) y el que obtenga el número mayor gana.

Reglas del intercambio

Puede que conozcas este juego, pero en caso de que no, se encuentran las siguientes reglas generales:

- ¡El juego se debe jugar en silencio!
- Cada jugador recibe cinco cartas.
- Las cartas restantes se colocan boca abajo en un mazo en el medio.
- La carta superior de la baraja se coloca boca arriba al lado del mazo del medio.
- Se juega en el sentido del reloj. La persona que tenga el cabello más largo comienza.
- Cuando sea tu turno, debes hacer lo siguiente:
 - Poner la carta del mismo palo (♠ ♣ ♥ ♦) o del mismo número/figura sobre la carta en el medio.
 - Si no tienes ninguna carta para jugar, saca una carta del medio. No puedes jugar la carta en esta ronda.
- Si un jugador juega su penúltima carta, es decir, le queda solo una en la mano, debe ponerse de pie antes de que el siguiente jugador saque una carta. Si un jugador olvida esto y los demás se dan cuenta, debe sacar dos cartas del mazo.
- Las siguientes cartas tienen características especiales:
 - Rey: el jugador puede cambiar el palo (♠ ♣ ♥ ♦) de su carta. Ya que no está permitido hablar, debe mostrar qué palo quiere o hacerlo notar de otra forma siempre y cuando se mantenga en silencio. Jugar un rey sobre otro rey no está permitido.
 - Número 8: cambia la dirección del juego.
 - Número 7: el jugador puede tomar cualquier carta de cualquier jugador y dársela a otro.
 - Reina: todos los jugadores muestran sus cartas al siguiente jugador en el sentido del reloj.
- Si un jugador rompe algunas de las reglas anteriores, debe sacar dos cartas.
- El jugador que se quede sin cartas gana.

7.2.2 Construcción del puente-ción

Temática/s	 Cultura y comunicación intercultural	
3-4 facilitadores Desde los 14 años 135 minutos 15-25 participantes	Objetivos de la actividad - Brindar un entorno seguro para que los participantes experimenten alegría, frustración, aprendizaje, etc., durante cualquier encuentro (se asumen que todos los encuentros son encuentros interculturales). - Promover la empatía, la curiosidad y una actitud positiva en los encuentros con alguien de otra cultura.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Son capaces de entender y apreciar de mejor manera la otredad cultural. - Han aprendido que la frustración es una parte común del aprendizaje y que puede ser la puerta de entrada para la conexión en un encuentro intercultural. - Han aprendido la importancia de la cooperación, flexibilidad y adaptabilidad.
Requisitos de espacio	Dos salas	
Materiales	Cartulina o pizarra, materiales para construir el puente y reglas de la actividad	
Material impreso	Reglas de la actividad	

-> Recomendaciones para tener en cuenta

- ¡Esta simulación tiene muchos juegos de palabras! Esto debe tenerse en cuenta a la hora de impartir un taller con hablantes de diferentes idiomas.
- Ya no se recomienda que los facilitadores intervengan durante la simulación, en caso de que los participantes no sigan las reglas al pie de la letra. Asimismo, en un encuentro no necesariamente tiene que haber un conflicto y una adaptación con respecto al comportamiento de la otra persona. En cambio, las dos partes podrían encontrar reglas comunes dentro del encuentro con naturalidad.
- Es importante que los participantes sientan que han tenido éxito al construir el puente, con el fin de transmitir el mensaje de la simulación. Por lo tanto, asegúrate de dejarlos terminar el puente, aunque esto exceda el límite de tiempo estimado.

-> Consejos para los facilitadores

- Por favor, asegúrate de darle el tiempo suficiente a los participantes para que practiquen sus reglas y roles específicos. Para los teslanos, es importante dejar en claro qué tan estrictos son los códigos de vestimenta (por ejemplo, que solo se considere el color dominante de una prenda). Puede que, durante la introducción de la simulación, puedas notar qué colores usan los participantes y, por lo tanto, qué tan estrictas o relajadas deben ser las reglas.
- Los facilitadores no deben intervenir durante la reunión de los dos grupos. En su lugar, deben tratar de observar todos los encuentros entre los participantes para tomar notas sobre situaciones interesantes, las cuales se podrían discutir en el momento de reflexión (por ejemplo, el comportamiento y las reacciones que tienen los participantes de distintos grupos cuando se conocen, además de cómo resuelven sus diferencias o malentendidos).

-> Consejos adicionales para el momento de reflexión

- Cuando les pidas a los grupos que reconstruyan las reglas de los demás, puedes preguntar lo siguiente:
 - ¿Cuál es su forma de saludar?
 - ¿Quién puede hablar con quién?
 - ¿Quién puede usar ciertos materiales y por qué?
 - ¿Cuáles son las reglas idiomáticas en arquitectura?
 - ¿Qué reglas/profesiones hay en su reino?
- Está bien si los participantes malinterpretan algunas de sus propias observaciones, siempre y cuando tengan un razonamiento lógico. Es decir, todas las observaciones escritas en la cartulina deben explicarse de manera lógica. Si llegan a sacar conclusiones erróneas, pero lógicas sobre las reglas del otro grupo, este último puede corregirlas. Por consiguiente, a través de esto se puede mostrar lo difícil que es interpretar otras culturas.

-> Variantes de la actividad

- Si impartes la simulación con un grupo pequeño de participantes, los roles adicionales (profesiones) pueden eliminarse.
- Los materiales para construir el puente, así como la distancia entre los grupos, se pueden modificar para crear diferentes niveles de dificultad.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Contextualización y división en grupos	Los facilitadores dividen a los participantes en dos grupos. Dos tercios de los participantes corresponden a los habitantes del reino del planeta Tesla y un tercio al grupo de arquitectura (ver las reglas a continuación). A cada grupo se le asigna una sala y uno o más facilitadores.	<i>Vuelta a la normalidad, ya pueden hablar de nuevo.</i>	
20 min	Parte 1 de la simulación: familiarización con los roles	Entrega las reglas de la actividad a ambos grupos y la lista de profesiones solo a los teslanos. Ambos grupos deben practicar las reglas al imaginar ciertos escenarios posibles. Además, el grupo de arquitectura debe desarrollar un concepto para la construcción del puente.	<i>¿Tienen alguna otra pregunta sobre las reglas?</i>	Los participantes asimilan sus roles y el grupo de arquitectura elabora un plan de construcción.
60 min	Parte 2 de la simulación: juego de roles	Luego de que los participantes hayan practicado, el grupo de arquitectura visita a los teslanos para construir el puente juntos. En esta parte, los facilitadores solo deben limitarse a observar lo que sucede.		Los participantes simulan un encuentro intercultural.
15 min	Parte 1 del momento de reflexión: conversación sobre la simulación en grupos pequeños	Después de que termine la simulación, los participantes regresan a la sala donde se encontraban previamente y realizan lo siguiente con su grupo: • Comparten y discuten sobre sus experiencias. • Intentan identificar las reglas del otro grupo. • Conversan sobre ejemplos de situaciones que fueron desafiantes. Ten presente que hay ciertos puntos importantes de la simulación, tales como la comunicación mutua, las reglas del otro grupo, el comportamiento del otro grupo, la adaptación entre grupos, etc. Para poder hacer lo que se acaba de mencionar, los participantes deben describir lo que observaron y, luego, interpretar los aspectos de la otra cultura. Los facilitadores pueden dirigirse directamente a algunos de los participantes que observaron durante la simulación. Anota las ideas de los participantes en una cartulina o pizarra. No debes corregir estas ideas, siempre y cuando sean claras y tengan algún tipo de sentido, el cual se relacione con la experiencia respecto al otro grupo.	<i>¿Qué sucedió? ¿Cómo se sintieron cuando conocieron a las personas del otro grupo?</i> <i>¿Hubo algún problema o malentendido? ¿Cuál y por qué?</i>	Los participantes comparten y conversan sobre sus experiencias y reflexionan sobre ellas.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
25 min	Parte 2 del momento de reflexión: conversación sobre la simulación en un solo grupo	Todos los participantes se juntan en una sala y presentan sus resultados. Por ejemplo, el grupo de arquitectura presenta las reglas de los teslanos y, de ser necesario, estos pueden corregir a los arquitectos si se equivocan. Luego, se hace lo mismo con las reglas del grupo de arquitectura. En las dos presentaciones se debe mostrar qué tan desafiante puede ser adaptarse a otra cultura (tanto para los teslanos como para el grupo de arquitectura). Adicionalmente, puedes hacer las preguntas clave para animar el debate.	<i>¿Qué significa adaptarse a nuevos entornos?</i> <i>¿Qué opina la cultura anfitriona sobre las nuevas personas?</i> <i>¿Cómo ambos grupos se pueden adaptar? Den ejemplos.</i>	Los participantes discuten sobre problemas y posibles soluciones para cualquier tipo de encuentro con nuevas personas o grupos.
10 min	Parte 3 del momento de reflexión: conexión con la vida real y la teoría	Aplica lo experimentado a la vida cotidiana y la conexión con encuentros/comunicaciones interculturales. Relaciona lo experimentado con la temática de cultura. Se puede introducir con una lluvia de ideas sobre los diferentes aspectos de la cultura, seguida de una presentación de un modelo de cultura.	<i>¿Cómo estuvo tu encuentro? ¿Has experimentado algo como esto anteriormente?</i> <i>¿Cómo se siente cuando no sabes las reglas de comportamiento de un grupo?</i> <i>¿Cómo puedes comportarte en una situación como esta para sentirte mejor?</i> <i>¿Cómo se llega a conocer otras culturas/reglas culturales?</i>	Los participantes relacionan sus experiencias con la vida diaria.



Reglas para el grupo de arquitecta-ción

Tienes 15 minutos para leer las reglas y prepararte para tu trabajo.

Situación. Eres parte del grupo de arquitecta-ción, el cual se conforma por arquitectos que provienen de diferentes reinos ancestrales. La reina de Tesla les ha pedido que construyan un puente-ción en la capital de Tesla. Es su trabajo elaborar un plan de construcción antes de que visiten el planeta. Puesto que para la reina es bastante caro pagar por los costos del equipo y prepararse para proyectos de construcción futuros, ella les ha pedido que compartan el diseño y la estructura del puente con su equipo de construcción. No construirán el puente, sino que entrenarán y guiarán al equipo de construcción de Tesla.

Trabajo. Antes de que viajen a Tesla (y dentro de los 15 minutos que corresponden al tiempo de preparación), deben diseñar un borrador o modelo del puente usando papel y otros materiales disponibles. Durante su estadía en Tesla, deben guiar al equipo de construcción local con respecto a la construcción del puente. Recuerden que no deben construir el puente, solo explicar cómo se hace. El puente debe completarse dentro de una hora. Si lo prefieren, pueden asignar ciertos roles o tareas dentro de su propio equipo.

Dimensiones. El puente debe ser sólido y abarcar la distancia entre dos mesas que se encuentran a un metro de separación entre sí. Además, debe soportar el peso de una botella de agua llena (o algo equivalente). Antes de usar cualquier tipo de material para la construcción del puente, el equipo de construcción de Tesla debe dibujarlos en un papel (con la ayuda de un lápiz y una regla) y, luego, cortar los dibujos con tijeras.

Código de conducta. Dado que están ocupados con muchas tareas de construcción, el tiempo que tienen es limitado. Por lo tanto, deben evitar saludar a los demás y tener conversaciones triviales que no tengan relación con el trabajo. Incluso, suelen ahorrar tiempo hablando más rápido. Siempre que sientan que otra persona está perdiendo el tiempo al hablar muy lento, pueden decirle (rápidamente) lo siguiente: “La perdi-ción del tiempo nunca se vuelve a recuperar”.

En arquitecta-ción se usan los sustantivos de una manera específica agregando el sufijo *ción/ciones* (por ejemplo, las tijeras son tijera-ciones, el papel es papel-ción, la silla es silla-ción, el puente es puente-ción, entre otros).

¡Está estrictamente prohibido explicar estas reglas a otras personas!



Lista de profesiones de los teslanos

La reina. Tú has ordenado que se construya el puente y supervisarás su construcción.

El especialista en construcción. Te especializaste en el estilo teslano de construcción y ayudarás a los demás especialistas a llevar a cabo el proyecto de construcción. Antes de que lleguen los invitados, asegúrate de que conoces quiénes son los otros especialistas de construcción. Además, recuerda seguir las reglas teslanas y utilizar las herramientas de acuerdo con tu color de vestimenta. Solo en el caso de que nadie pueda usar una herramienta específica, puedes ayudar en la construcción del puente.

El mensajero 1. Eres un mensajero, uno de los asistentes más importantes de la reina. Puesto que ella ha financiado el proyecto, se espera que le informes regularmente sobre el progreso de la construcción y sobre tu opinión con respecto a los invitados (cada 5-10 minutos o cuando haya algo importante que informar). Recuerda que debes respetar y saludar a la reina con un saludo real cada vez que te encuentres con ella. Debido a que es una reina, nunca debe recibir un saludo inapropiado (por ejemplo, un saludo amistoso).

(En caso de grupos más grandes) Para realizar tus informes, debes coordinarte con el mensajero 2 quien está a cargo de entrevistar a las personas que están involucradas en la construcción.

El mensajero 2. Eres un mensajero, uno de los asistentes más importantes de la reina. Puesto que ella ha financiado el proyecto, se espera que le informes regularmente sobre el progreso de la construcción (cada 5-10 minutos o cuando haya algo importante que informar). El mensajero 1 está a cargo de informar a la reina y tú puedes ayudarlo al entregarle información adicional a partir de las entrevistas que les hagas a las personas que están involucradas activamente en la construcción (por ejemplo, “Hasta el momento, ¿te sientes satisfecho con la construcción?”). Asegúrate de entrevistar a algunos teslanos e invitados. Comparte regularmente tus observaciones con el mensajero 1 y presta atención a la forma en que se saluda (por ejemplo, a la reina se le saluda con un saludo real y no con un saludo amistoso).

El mayordomo. Eres el mayordomo de Tesla, cuyo trabajo es siempre preocuparte por el bienestar de todos los que te rodean (los teslanos y, en especial, por los invitados). De esta forma, tu deber es ofrecerles comida o bebestibles, abrir o cerrar una ventana por ellos, atarle los cordones de sus zapatos, entre otros. Ten en cuenta las formas de saludo cada vez que te acerques a una persona. Si otra persona no respeta las reglas, como mayordomo debes ignorar esta descortés ofensa y tener contacto físico de todos modos.



Reglas para los teslanos

Tienes 15 minutos para leer las reglas y familiarizarte con el rol que debes cumplir.

Situación. Tú eres un habitante del reino de Tesla. La reina de Tesla te ha elegido para que recibas a un grupo de especialistas en construcción, cuyos integrantes provienen de diferentes partes del universo. La reina ha invitado a este grupo de especialistas para que compartan sus técnicas y estilo arquitectónico únicos con el equipo de construcción de Tesla. Los invitados llegarán a tu planeta en 15 minutos aproximadamente y te explicarán la técnica de construcción. Luego, tendrás una hora para construir el modelo usando papel y otros materiales disponibles bajo la supervisión de los especialistas en construcción. Por el futuro de la arquitectura de Tesla y por tu reina, a quien le encanta este estilo arquitectónico, es importante que sigas las instrucciones de los especialistas y construyas un puente de acuerdo con su punto de vista.

Saludos. Como teslano te sientes orgulloso de tus costumbres reales. Cuando conozcas o hables con una persona por primera vez, debes saludarlo con un saludo real. Para hacer esto, debes dar un paso atrás, mover tu mano derecha en círculos dos veces por sobre tu cabeza y, por último, inclinarte elegantemente extendiendo tu brazo derecho a la persona que se encuentra al frente tuyo. Si ya has hablado con dicha persona y te gustaría seguir conociéndola, puedes cambiar el saludo por un saludo amistoso, el cual es solo la inclinación con el brazo derecho extendido. Independiente del caso, recuerda que siempre deben saludarse primero y, luego, empezar una conversación.

Conversación. Tener contacto físico es importante en Tesla, puesto que la comunicación interpersonal no puede funcionar sin contacto físico. Una vez que te hayas saludado con alguien, puedes hacer lo siguiente: colocar tu mano en el hombro de otra persona, poner tu pie encima del pie de otro, tocar las manos de otro con tus dedos, entre otros. En este punto, es importante que los participantes decidan con anterioridad qué tipo de contacto prefieren.

Cuando converses con muchas personas al mismo tiempo, no es necesario que tengas contacto físico con todas ellas. Es suficiente que lo hagas solo con una y, de esta manera, te puedes unir a la conversación grupal.

Sí y no. Los teslanos no usan la palabra *no*. Siempre dicen *sí*, pero, cuando en realidad quieren decir *no*, asienten con su cabeza y dicen *sí* (¡asegúrate de practicar esto!).

Herramientas. En Tesla, ser cercano a la corte real te hace muy consciente de la moda y los colores. Por lo tanto, no tienes permitido usar ninguna herramienta o material que tenga un color diferente al de tu vestimenta. Por ejemplo, solo alguien que viste una prenda de color verde puede usar un par de tijeras verdes. Si alguien te ofrece una herramienta que no tienes permitido tocar, levanta tus manos, asiente con la cabeza y di *sí* (tal como se explicó anteriormente).

Profesiones. A todos se les asignan profesiones diferentes. Recibirás más información al respecto en otro material impreso. No dudes en compartir con otros sobre qué profesión te tocó. Aquellos que son especialistas en construcción pueden ayudar con la construcción del puente, en el caso excepcional de que nadie más pueda usar una determinada herramienta.

¡Está estrictamente prohibido explicar estas reglas a otras personas!

7.2.3 Yo-nosotros

Temática/s	 Cultura e identidad		-> Recomendaciones para tener en cuenta - Con anticipación, conversa con el profesor o responsable del grupo para asegurarte de no elegir como líderes de grupo a los participantes que son víctimas de acoso o discriminación.
3-4 facilitadores Desde los 14 años 135 minutos 15-25 participantes	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	-> Consejos para los facilitadores - Durante el momento de reflexión, puedes orientar a los participantes hacia la temática de cultura o identidad, de acuerdo con el enfoque que le quieras dar al taller. - Asegúrate de dirigirte directamente a los líderes de grupo durante el momento de reflexión, ya que han tenido experiencias diferentes del resto de los participantes. - Puedes dejar que los participantes formen alianzas, si es que a ellos mismos se les ocurre esta idea. En caso de ser así, asegúrate de abordar este tema en el momento de reflexión (por ejemplo, puedes preguntar lo siguiente: “¿Por qué y cómo formaron las alianzas?”). - Si los participantes experimentan muchos problemas para redefinir el grupo en la última ronda, permite que hagan un intercambio con su líder de grupo durante un minuto.
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Cartulinas, marcadores, papel y lápices		
Material impreso			-> Variantes de la actividad - De acuerdo con el número de participantes, puedes decidir el número de rondas que se lleven a cabo. - Asimismo, puedes optar por dejar que los líderes de grupo cambien los integrantes del grupo, si así lo desean. En este caso, se elimina la regla que se relaciona con que los líderes de grupo son observadores durante la ronda final.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10 min	Parte 1 de la simulación: mano de la identidad	Haz que los participantes se sienten en un lugar donde se les haga cómodo escribir, manteniendo cierta distancia el uno del otro. Además, diles que tomen un pedazo de papel y un lápiz. Pídeles que dibujen su mano en el centro del papel con su nombre o con la palabra <i>yo</i> escrita en el interior de la mano. Luego, haz las preguntas clave, las cuales pueden ayudar a los participantes a llenar su mano de la identidad. Haz que escriban al menos cinco características que consideren que son importantes para describirse a sí mismos. Recuérdales que trabajen por cuenta propia, que no hay características “correctas o incorrectas” y que no tienen que compartir lo que hicieron con los demás.	(A continuación, se presentan algunos ejemplos para las preguntas clave) <i>¿Quién eres?</i> <i>¿Qué te gusta?</i> <i>¿De dónde vienes?</i> <i>¿Qué valores/características te gustan de otras personas?</i> <i>¿Qué es lo que quieres hacer en tu vida?</i>	Los participantes reflexionan sobre sus valores y su identidad.
7 min	Parte 2 de la simulación: líderes de grupo	Elige entre tres y cinco participantes (asegúrate de que no son víctimas de acoso o de ningún tipo de discriminación dentro del grupo). Deja que estos participantes se queden en la sala, mientras le dices a los demás que esperen afuera. Diles que cada uno de ellos será un líder de grupo, el cual tendrán que crear ellos mismos desde cero y buscar integrantes para que se unan a este. La característica principal de cada grupo se tiene que relacionar con alguna característica sobre los mismos líderes de grupo (por ejemplo, fanáticos del fútbol, amantes de la música, entre otros). Es importante que la característica principal de cada grupo sea única y no se repita en otro grupo. Los líderes de grupo pueden usar la mano que dibujaron para tener ideas con respecto a las características que quieren que tenga el grupo. Haz que los líderes marquen un espacio en el suelo (por ejemplo, un rectángulo con cinta adhesiva), con el fin de demarcar los grupos espacialmente. Además, ellos deben encontrar un nombre para su grupo y cinco características que los definan. Tienen 5 minutos para escribir todo en una cartulina con un marcador. Mientras tanto, los demás participantes (quienes esperan afuera de la sala o en algún otro lugar) pueden estar con otro facilitador y realizar juegos energizantes durante la espera.		Los líderes de grupo eligen una característica principal de su propia identidad y se preparan para compartirla con los demás participantes.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Parte 3 de la simulación: primera ronda	Haz que los demás participantes entren a la sala (aproximadamente el doble del número de los líderes de grupo. Por ejemplo, si son tres líderes, entonces entran seis participantes; si son cinco líderes, entonces entran diez participantes). Luego, cada líder de grupo promocionará a su grupo en orden (cada uno tendrá 30 segundos). Después, cada uno de los participantes elegirá el grupo al que se quiere unir y entrarán a la demarcación correspondiente (cada uno tendrá 30 segundos). Igualmente, los participantes pueden elegir si quieren formar un nuevo grupo. En caso de ser así, deben marcar un nuevo espacio en el suelo.	<i>Ustedes podrán escuchar lo que cada líder de grupo tiene para decir. Luego, tienen 30 segundos para elegir el grupo al que se quieran unir y entrar a la demarcación correspondiente. Igualmente, pueden elegir si quieren formar un nuevo grupo. En caso de ser así, deben marcar un nuevo espacio en el suelo.</i>	Los líderes de grupo intentan convencer a los participantes para que se unan a su grupo. Los participantes pueden escoger libremente a qué grupo se quieren unir.
5 min	Parte 4 de la simulación: reflexión/redefinición de los grupos	Haz que cada uno de los grupos formados reflexione sobre cómo les gustaría promocionarse a continuación. Deben dibujar un logo que represente su identidad, antes de que ingresen posibles integrantes a la sala. Luego, deben escribir/dibujar el logo en la cartulina, junto con cualquier modificación que hayan hecho con respecto a las características o el nombre del grupo. Si necesitan más espacio para escribir/dibujar, puedes darle un pliego de cartulina adicional.	<i>Ahora que tienen nuevos integrantes, ¿cómo promocionarán a su grupo?</i>	Los grupos redefinen su identidad, la cual puede haber cambiado con la llegada de los nuevos integrantes.
5 min	Parte 5 de la simulación: segunda ronda	Para esta ronda, los líderes de grupo solo cumplen la función de observadores. Esto significa que aún son parte del grupo, pero que no ayudan ni en la presentación ni en la redefinición del grupo. Haz que entren los participantes restantes (los que aún siguen esperando fuera de la sala o en otro lugar). Además, haz que los grupos vuelvan a promocionarse (30 segundos cada grupo). Luego, cada participante (incluidos aquellos que ya son parte de un grupo, pero que no son los líderes de grupo) tendrá 30 segundos para escoger a qué grupo se quieren unir (ellos no deben formar un grupo por sí mismos, puesto que ya están en el final de la simulación). Asegúrate de que ellos comprendan que pueden dejar su grupo original si quieren e irse a un grupo ya formado.		Pese a que los líderes de grupo no participan activamente en esta ronda, observan cómo la identidad de grupo se desarrolla con la llegada de los nuevos integrantes. Los participantes redefinen su identidad de grupo una vez más. Además, pueden escoger si quieren cambiarse de grupo, en caso de que así lo quieran.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10 min	Parte 6 de la simulación: reflexión/redefinición final de los grupos	Los líderes de grupo siguen siendo observadores y no participan activamente en la simulación. Luego de que cada grupo se haya formado otra vez, dales algo de tiempo para que se redefinan (5 minutos). Ellos deben escribir cualquier modificación en la cartulina, la cual es la misma que tiene escritas todas las modificaciones del grupo. Si necesitan más espacio para escribir/dibujar, puedes darle un pliego de cartulina adicional. Al final de esta parte, acércate a cada grupo y haz la pregunta clave, la cual deben responder mediante un eslogan o una frase simple (de cinco palabras o menos), un logo en común y un nombre de grupo.	<i>¿Quiénes son ustedes? Expresen sus respuestas mediante un eslogan o una frase breve, un logo y un nombre de grupo.</i>	Los participantes resumen la esencia de la identidad final del grupo.
3 min	Transición al momento de reflexión	Reorganiza el grupo para el momento de reflexión (haz que cada uno se siente en un círculo).		
15 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	Empieza el debate al hacer las preguntas clave.	<i>Líderes de grupo, ¿qué pueden decir acerca del desarrollo de la identidad de su grupo?</i> <i>Participantes, ¿cómo llegaron a decidir lo que iban escribiendo en la cartulina? ¿Cómo fue el proceso? ¿Cómo cambiaron sus opiniones o actitudes a medida que se colocaban de acuerdo? ¿Cómo influyeron en las decisiones que se tomaban? ¿Qué sucedió?</i> <i>¿Cómo se sintieron? (pregúntales primero a los líderes de grupo y luego a los participantes) ¿Qué observaron? ¿Qué hizo que decidieran unirse a un grupo en particular? ¿Sintieron que tomaron la decisión correcta? ¿Se quedaron en el grupo original en la segunda ronda o se cambiaron de grupo? ¿Por qué? ¿Cuáles características importantes de ustedes mismos sienten que se expresaron en tu grupo? ¿Cuáles no se mencionaron?</i> <i>En caso de que hayan elegido formar un nuevo grupo, ¿por qué lo hicieron?</i>	Los participantes comparten sus experiencias.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
15 min	Parte 2 del momento de reflexión: conexión con la vida real y la teoría	Una vez que hayas escuchado a los líderes de grupo y los participantes con respecto a la simulación, puedes relacionar su experiencia con la vida real.	<i>¿Por qué hicimos esta simulación con ustedes? ¿Qué conexión puedes hacer a partir de esta simulación con la vida real?</i> <i>Si pudieras, ¿qué aspecto de tu comportamiento te gustaría cambiar durante la simulación? ¿Qué harías diferente?</i> (Recomendaciones para las preguntas del momento de reflexión) Preguntas con respecto a la <i>identidad</i> <i>¿Qué es la identidad? ¿Cómo se forma?</i> <i>¿Cuáles son los factores que influyen en la identidad?</i> (relación directa con un modelo que tenga como temática la identidad) <i>¿Puedes tener múltiples identidades o pertenecer a múltiples grupos?</i> (por ejemplo, una persona bilingüe o religiosa que le guste el <i>death metal</i>) Preguntas con respecto a la <i>cultura</i> <i>¿Cómo se llaman los grupos que creamos en la vida real?</i> (si no entienden la pregunta puedes añadir lo siguiente: “¿Cómo llamarías a un grupo de personas que comparten una cultura o las mismas reglas/identidades y los mismos valores?”). <i>¿Qué significa la cultura para ti? ¿Cuáles son los elementos de una cultura?</i> (relación directa con un modelo que tenga como temática la cultura).	Los participantes reflexionan sobre su comportamiento durante la simulación y relacionan sus experiencias con la vida diaria. Asimismo, discuten sobre la temática de identidad o de cultura.

7.2.4 Glaco

Temática/s	 Cultura y comunicación intercultural	
3-4 facilitadores Desde los 14 años 135 minutos 15-25 participantes	Objetivos de la actividad - Brindar una experiencia que transmita la complejidad de la <i>comunicación intercultural</i> , utilizando diferentes canales y estilos de comunicación. - Promover una actitud positiva y la voluntad para comunicarse mejor con alguien de otra cultura.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Tienen curiosidad para comprender y apreciar mejor a alguien de otra cultura. - Han aprendido que la frustración es una parte común del aprendizaje y que puede ser la puerta de entrada para la comunicación con alguien de otra cultura.
Requisitos de espacio	Dos salas	
Materiales	Cartulina o pizarra, cartas Glaco, papeles, lápices y reglas de la actividad	
Material impreso	Reglas de la actividad y plantilla para cartas Glaco de elaboración propia	

-> Recomendaciones para tener en cuenta

- ¡Esta simulación tiene muchos juegos de palabras! Esto debe tenerse en cuenta a la hora de impartir un taller con hablantes de diferentes idiomas.
- Ya no se recomienda que los facilitadores intervengan durante la simulación, en caso de que los participantes no sigan las reglas al pie de la letra. Asimismo, en un encuentro no necesariamente tiene que haber un conflicto y una adaptación con respecto al comportamiento de la otra persona. En cambio, las dos partes podrían encontrar reglas comunes dentro del encuentro con naturalidad.

-> Consejos para los facilitadores

- Es importante que los participantes entiendan y aprendan las reglas de una nueva cultura. Para esto, se les debe dar suficiente tiempo para que se acostumbren a estas y las practiquen.
- Les puedes dar más tiempo a las participantes para aprenderse las reglas, si lo necesitan.
- Para los facilitadores es útil compartir entre ellos lo que observaron en los diferentes grupos antes del momento de reflexión. De esta manera, el facilitador que lleve a cabo el momento de reflexión también puede dar ejemplos representativos y dirigirse a los estudiantes del otro grupo. Por supuesto, también es posible que los otros facilitadores realicen esta parte.

-> Plantilla para las cartas Glaco

Antes de que comience el taller, puedes hacer fácilmente las cartas que se utilizarán en la simulación de la siguiente manera:

- Si este juego es conocido en tu país, puedes utilizar sin ningún problema las cartas UNO o cartas de otros juegos similares, las cuales incluyan números del 1 al 9 de color rojo, azul, verde y amarillo. Asegúrate de sacar cualquier otra carta que no corresponda a los números mencionados, de modo tal que los participantes no se confundan.
- De lo contrario, escribe los números del 1 al 9 en 36 notas adhesivas con marcadores de color rojo, azul, verde y amarillo. Si tienes notas adhesivas de los cuatro colores mencionados, puedes usarlas y escribir los números solo con un marcador negro. Asimismo, puedes cortar una hoja de papel en diez partes (solo usarás 9 de estas). Del mismo modo, es más fácil utilizar papeles que ya sean de color rojo, azul, verde y amarillo.



	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	División en grupos	Divide a los participantes en dos grupos y asígnale a cada grupo una sala y uno o más facilitadores.		
25 min	Parte 1 de la simulación: familiarización con los roles	Durante 10 minutos, los facilitadores explican las reglas y el contexto en el cual se inserta la cultura (ver las reglas de la actividad a continuación).	<i>¿Tienen alguna otra pregunta sobre las reglas?</i>	Los participantes se imaginan a sí mismos en la situación y se familiarizan con sus roles/cultura.
25-30 min	Parte 2 de la simulación: juego de roles	Una vez que los participantes hayan entendido y aprendido las reglas, los grupos comienzan a intercambiar visitantes (una o dos personas a la vez). Estos se quedan con el otro grupo durante el tiempo que el facilitador permita (alrededor de 5 minutos). Luego, vuelven a su grupo y discuten sobre lo que ocurrió en la otra sala (alrededor de 3 a 4 minutos). Cuando la discusión haya terminado, los siguientes participantes visitan al otro grupo. Si estás trabajando con un grupo pequeño (cinco a siete personas por grupo), puedes dejar que se conozcan todos de una sola vez.	<i>La repentina aparición de un agujero de gusano nos ha dado acceso a otra nave espacial. ¡Vamos a ver cómo vive la gente ahí!</i>	
30 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	La simulación termina y los participantes se juntan en una sala para compartir y discutir sobre sus experiencias. Los facilitadores pueden dirigirse directamente a los participantes que observaron durante la simulación. Escribe los detalles discutidos en una cartulina o pizarra. Luego, a los participantes asígnale la tarea de identificar las reglas que tenía el otro grupo y escribirlas en una cartulina.	<i>¿Qué sucedió? ¿Cómo se sintieron cuando conocieron a las personas del otro grupo? ¿Cómo se sintieron cuando personas externas ingresaron a su grupo? ¿Hubo algún problema/malentendido? ¿Cuál y por qué?</i> <i>¿La información de los primeros visitantes les ayudó antes de visitar al otro grupo? ¿Qué tan certera fue esta información en comparación con su propia experiencia?</i>	Los participantes comparten y conversan sobre sus experiencias y reflexionan sobre ellas.
20 min	Parte 2 del momento de reflexión: conexión con la vida real y la teoría	Aplica lo experimentado a la vida cotidiana y la conexión con encuentros/comunicaciones interculturales. Relaciona lo experimentado con la temática de cultura y comunicación intercultural. Se puede introducir con una lluvia de ideas sobre los diferentes aspectos de la cultura, seguida de una presentación de un modelo de cultura y comunicación intercultural.	<i>¿Cómo estuvo tu encuentro? ¿Has experimentado algo como esto anteriormente?</i> <i>¿Cómo se siente ser una persona externa?/¿Cómo se siente cuando no sabes las reglas de comportamiento de un grupo? ¿Cómo puedes comportarte en una situación como esta para sentirte mejor? ¿Cómo se llegan a conocer otras culturas/reglas culturales?</i>	



Información sobre Alfa Centauri

Te encuentras en una nave espacial que está orbitando alrededor de Alfa Centauri, la cual es una estrella muy brillante con una magnitud visual de -0,01 en clase espectral A.

A bordo de la nave, hay una computadora llamada Glaco, la cual asegura la existencia de todos los seres vivos en el espacio. Para que pueda funcionar, Glaco necesita recibir una gran cantidad de energía con regularidad, por lo que ha sido programada para recibir seis cartas de energía a la vez, nada más ni nada menos, ya que la energía contenida en las cartas solo se puede liberar cuando se utilizan en grupos de seis.

Tu trabajo es recibir cartas cargadas con energía. Si proporcionas seis cartas con regularidad, la nave y sus habitantes seguirán existiendo. Sin embargo, ten cuidado de que no haya nunca más de seis cartas en una fila, ya que esto crearía demasiada energía, lo cual podría provocar que la nave espacial explote. Lo más importante para ti es asegurar las vidas de todos los seres de la nave, por lo que todas tus acciones e interacciones giran en torno a eso.

Trabajas arduamente en la nave para abastecer a Glaco, mientras prestas atención a las siguientes reglas:

- Al comienzo, todos recibirán ocho cartas de energía. Cuando intercambies cartas con otros participantes, ten presente que necesitas crear una secuencia de seis cartas del mismo color, por ejemplo, un grupo de cartas rojas del 1 al 6, un grupo de cartas verdes del 3 al 9, un grupo de cartas amarillas del 2 al 8, etc.
- Cuando hayas completado una secuencia, le debes dar las cartas a Glaco (un facilitador), el cual las descargará y te proporcionará seis cartas nuevas.
- Cuando los comerciantes intercambien las cartas, deben parpadear dos o tres veces, pero no tienen permitido reír. De esta forma, ellos se podrán ver con más facilidad pese al brillo de la estrella Alfa Centauri, con el fin de mostrar profesionalismo y probar que poseen cartas de energía. Si alguien no parpadea a modo de respuesta, existe el riesgo de que cometa un fraude y estés ante una transacción dudosa.
- El espacio de la nave espacial es limitado, por lo que es importante que todos respeten su espacio personal. No te gusta el contacto físico y no te importa la cortesía innecesaria.

No está permitido hablar en español ni en ningún otro idioma a bordo; solo se puede hablar en el idioma de Alfa Centauri, el cual consiste en lo siguiente:

- Para decir *sí* debes colocar una de tus manos en frente de tus ojos para tratar de ver mejor a la otra persona a través de tus dedos, a pesar de la poderosa luz de la estrella.
- Para decir *no* debes levantar tus codos a la altura de tu rostro (mientras más levantes tus codos, más en desacuerdo estarás).
- Para mostrar a los demás que necesitas que algo se repita, levanta el pulgar de tu mano.
- Los colores de las cartas se expresan pronunciando las primeras dos letras del color, es decir, *ro* para rojo, *az* para azul y así sucesivamente.
- El número de las cartas se expresan luego de mencionar el color. Todos los números se cuentan usando el nombre del supercomputador de la siguiente manera: 1 es *Gla*, 2 es *Gla Co*, 3 es *Gla Co Gla*, 4 es *Gla Co Gla Co* y así sucesivamente. De igual manera, ten en cuenta que en tu nave es de mala educación contar los números con los dedos.



Información sobre Gatria

Te encuentras en una nave espacial que orbita Gatria, la cual es una estrella bastante oscura con una magnitud visual de 3,1 en clase espectral A0. En tu nave, todos valoran profundamente la amistad y la cortesía, las cuales forman parte de la energía que necesitan para vivir y para mantener en funcionamiento la nave. Por lo tanto, tu principal objetivo es recolectar la mayor cantidad de firmas como te sea posible para poder presumir todas las amistades que tienes.

Para hacer amigos, te reúnes con ellos para jugar una partida de acuerdo con las siguientes reglas:

- Al comienzo, todos parten con seis cartas al azar.
- En caso de que dos jugadores quieran hacerse amigos, deben colocar una carta boca abajo frente a ellos. Cuando ambos hayan elegido una carta, se revelan las cartas mutuamente. La persona cuya carta tenga el menor valor, gana las dos cartas.
- Si estás contento con la interacción, se pueden volver amigos al firmar el papel de la otra persona.
- En caso de que ya sean amigos, puedes fortalecer los lazos de amistad al jugar otra partida y realizar una segunda firma en el papel. Mientras más reuniones y más firmas en el papel, mejores amigos serán.
- Si alguien se queda sin cartas, el capitán de la nave (un facilitador) puede darle más cartas.

Las reglas de tu nave espacial son las siguientes:

- Para saludar y despedirte debes dar una palmada amistosa en el hombro del otro. Si la otra persona te responde el saludo, significa que está interesada en tu amistad y que piensa que valdría la pena jugar contigo.
- Dentro de tu nave espacial solo se habla sobre amistad. Por lo tanto, usas el término *ami-stad* en diferentes formas (ami-stoso, ami-go, ami-star, entre otros) al menos una vez en cada oración.
- Las personas que no visten *jeans* no tienen permitido dirigirse directamente a aquellos que sí visten *jeans*. Primero, deben ser presentados por alguien que vista *jeans* y, luego, pueden jugar entre ellos.
- Las personas que visten *jeans* pueden hablar con todos. Verifica que algunas personas vistan *jeans* y otras no. De lo contrario, escoge otro elemento (como lentes, zapatillas, etc.).
- La amistad se fortalece de mejor manera cuando se siguen las reglas de tu nave. Dado que la amistad juega un papel tan importante para ti, es importante que sigas estas reglas, pero que nunca discutas ni hables sobre ellas.
- Cuando alguien rompe una regla, se le penaliza haciendo que se pare en una esquina mirando hacia la pared.

7.2.5 Conferencia internacional

Temática/s	 Cultura y comunicación intercultural		-> Variantes de la actividad - El equipo de facilitación también puede decidir una temática para la conferencia sobre la cual los participantes tienen que discutir.
2-4 facilitadores	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	
Desde los 14 años	- Brindar una experiencia que transmita la complejidad de la <i>comunicación intercultural</i>, utilizando diferentes canales y estilos de comunicación. - Promover una actitud positiva y la voluntad para comunicarse mejor con alguien de otra cultura.	Los participantes - Tienen curiosidad para comprender y apreciar mejor a alguien de otra cultura. - Han aprendido que la frustración es una parte común del aprendizaje y que puede ser la puerta de entrada para la comunicación con alguien de otra cultura.	
80 minutos			
9-35 participantes			
Requisitos de espacio	Una sala		-> Consejos para los facilitadores - Si es posible, utiliza habitaciones separadas o sal al exterior para el tiempo de preparación, con el fin de que los grupos no puedan verse ni escucharse mutuamente. - Durante la simulación, especialmente al comienzo, si los participantes no pueden comenzar o no desempeñan sus roles inmediatamente, los puedes animar haciendo un comentario como los siguientes: - “Muestra lo mejor de ti”, lo que significa interpreta, lo mejor posible, la actitud que acabas de aprender, siguiendo las reglas de tu grupo. - “¿Vas a dejar que pase eso, que te traten así?”, en el caso de que los integrantes del grupo C reciban un abrazo de los del grupo E. - Con respecto a las reglas del grupo B, debes decir lo siguiente: “Tú distingues entre aquellos que usan jeans de los que no.” (asegúrate de que algunas personas utilicen <i>jeans</i> y otras no. De lo contrario, cambia el objeto por lentes, poleras, etc.).
Materiales	Reglas de la actividad y tarjetas de presentación para el grupo C		
Material impreso	Reglas de la actividad		

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Formación de los grupos y contextualización	Divide a los participantes en cuatro o cinco grupos. A cada grupo se le entrega las reglas de la actividad (disponibles más abajo) y se le asigna un facilitador, en lo posible. De igual manera, infórmalos sobre las instrucciones generales (ver las preguntas clave). Si hay más de una sala disponible, puedes realizar el momento de reflexión del subgrupo en salas separadas o algunos grupos pueden ir al exterior para reducir el nivel de ruido.	<i>Ustedes son participantes de una gran conferencia internacional y esta es la primera noche. El objetivo principal es que se conozcan y conversen un poco sobre los temas que son importantes para ustedes. Prepárense en grupos pequeños.</i>	
10 min	Parte 1 de la simulación: familiarización con los roles	Entrega las reglas de la actividad a los participantes para que las lean ellos mismos o para que un facilitador se las lea a su propio grupo. Los participantes deben repasar las reglas, con el fin de que estén preparados para el encuentro.	<i>¿Tienen más preguntas con respecto a las reglas?</i>	Los participantes se familiarizan con sus roles.
15 min	Parte 2 de la simulación: juego de roles	Cuando los participantes han entendido y aprendido las reglas, todos se reúnen para iniciar la conferencia. En este momento, los facilitadores deben limitarse a tener un rol pasivo y observar lo que sucede.	<i>Si quieren, ahora pueden darse la bienvenida y conversar un poco.</i>	

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
30 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	La simulación termina cuando los facilitadores lo deciden. Sin embargo, todos deberían haber tenido la oportunidad de darle la bienvenida al menos a un integrante de cada grupo. Los participantes vuelven a sus asientos para compartir y comentar sus experiencias. A los participantes les puedes asignar la tarea de identificar las reglas que tenían los otros grupos y escribirlas en una cartulina. Los facilitadores pueden dirigirse directamente a los participantes que hayan observado durante la simulación. Los detalles discutidos se escriben en una cartulina o pizarra.	<i>¿Qué sucedió? ¿Cómo se sintieron cuando conocieron a las personas del otro grupo? ¿Pudieron señalar algunas de las reglas de los demás? ¿Hubo algún problema/malentendido? ¿Cuál y por qué? ¿Cambiaron su comportamiento durante la simulación? ¿Por qué/¿Por qué no?</i>	Los participantes comparten sus experiencias y sentimientos, además de reflexionar sobre esto. De igual manera, discuten sobre si su comportamiento cambió durante la simulación (adaptación).
10 min	Parte 2 del momento de reflexión: conexión con la vida real y la teoría	Aplica lo experimentado a la vida cotidiana y la conexión con los encuentros/comunicaciones interculturales. Relaciona lo experimentado con un tema de cultura. Se puede introducir con una lluvia de ideas sobre los diferentes aspectos de la cultura, seguida de una presentación de un modelo de cultura o de comunicación intercultural.	<i>¿Has experimentado algo como esto antes? ¿Cómo fue tu primer encuentro intercultural? ¿Cómo puedes comportarte en una situación como esta para sentirte mejor? ¿Cómo se llega a conocer otras culturas/reglas culturales?</i>	



Bienvenidos a la conferencia

Grupo A

Es importante que mantengas un contacto positivo, pero a la vez, superficial, con todas las personas presentes. Para mantener la conversación en todo momento, menciona temas no controversiales como el clima o los últimos chismes de las celebridades, pero nunca hables sobre temas privados. Puedes invitar a otra persona, pero esto solo cuenta de verdad cuando se repite por tercera vez.



Bienvenidos a la conferencia

Grupo B

Distingue los que usan jeans de los que no. Aquellos que usan jeans solo pueden hablar con los que no los usan, cuando alguien que no usa jeans los presenta. De lo contrario, deben evitar el contacto visual por respeto a los que no usan jeans. Los temas típicos de conversación son la historia familiar (de todos los que forman parte de la conversación) y lo que se espera para la generación venidera.



Bienvenidos a la conferencia

Grupo C

A la hora de conocer a un extraño, su posición profesional determina cómo te diriges hacia él. Por lo tanto, intercambiarás tarjetas de presentación desde el principio y, desde luego, esperarás recibir alguna a cambio. Evita hablar de asuntos privados durante la primera reunión y centra la conversación en los negocios.



Bienvenidos a la conferencia

Grupo D

Elogia a la persona que conoces al decirle “¡Saludo a la energía dentro de ti!”. Dado que debes evitar cualquier forma de contacto físico con extraños, mantén un metro de distancia cruzando los brazos e inclinándote ante la otra persona. Si sientes más cercanía con alguien, puedes poner tus manos en sus hombros. En una conversación, evita usar la palabra yo y los temas personales. Para ti, se supone que todos son parte de la comunidad. No mires directamente a los que son más altos que tú.



Bienvenidos a la conferencia

Grupo E

Vienes de una comunidad muy sociable, por lo que inmediatamente abrazas a los extraños y los llamas cariñosamente. Pregúntale a los demás sobre lo que les gustaría escuchar para mantener siempre un ambiente alegre y relajado en la conversación.

7.2.6 Viaje alrededor del mundo

Temática/s	 Estereotipos y prejuicios	
1-2 facilitadores Desde los 10 años 60-70 minutos 6-35 participantes	Objetivos de la actividad - Brindar una experiencia para descubrir y comprender mejor los propios estereotipos y prejuicios.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Han aprendido cómo ocurre el proceso mental de los estereotipos y cómo ir más allá de estos, así como también estar abiertos a nuevos encuentros. - Son capaces de comprender y apreciar de mejor manera a una persona, más allá de lo que pueden ver directamente de ella.
Requisitos de espacio	Una sala	
Materiales	Cartulinas, papel y lápices	
Material impreso	Copias de las imágenes	

-> Recomendaciones para tener en cuenta

- Los facilitadores tienen que estar muy conscientes del hecho de que los participantes crean sus listas de acuerdo con los estereotipos que tienen sobre las demás personas. Por lo tanto, ¡deben asegurarse de que los estereotipos existentes se aborden en el momento de reflexión para evitar la consolidación de los estereotipos!
- Los facilitadores pueden usar imágenes de la versión original o encontrar sus propias imágenes, pero deben asegurarse de que estas estén bajo una licencia o de que tengas los derechos de autor.

-> Consejos para los facilitadores

- Se recomienda para talleres cortos.
- Puedes decirles a los estudiantes quiénes son realmente las personas en las imágenes, pero también puedes omitir este paso.
- Para ser ecológico con el uso del papel y la tinta, puedes imprimir cada imagen en tamaño A4, colocarlas en el medio del círculo con imanes en la pizarra o pegarlas en las paredes de la sala y reutilizarlas para el próximo taller.

-> Variantes de la actividad

- En caso de que haya participantes mayores de 16 años, puedes pedirles a los estudiantes que escojan tres compañeros de asiento, en vez de que tú los elijas para que se sienten juntos en el avión.
- Si sabes que los participantes nunca han estado en un avión, cambia el escenario a un tren o autobús.
- Si no es posible hacer copias, puedes trabajar también con etiquetas escritas. En este caso, utiliza una lista de pasajeros que se pueda escribir en la pizarra o en la cartulina. La ventaja de esto es que no necesitas copias; la desventaja es que puede que los participantes te hagan más preguntas para entender las etiquetas, en lugar de las imágenes.
- Ten cuenta que en *viaje alrededor del mundo* los participantes tienen que colocar activamente a la persona dentro de un cuadro/categoría, basándose únicamente en el juicio visual, lo cual se acerca bastante a lo que sucede en la vida real.
- Para esta variante, asegúrate de que la descripción de las características/etiquetas de las personas en la lista no coincidan con alguien de la clase.
- Estas son las siguientes sugerencias para hacer la lista de pasajeros:
 - Las categorías pueden ser, por ejemplo, padres con un hijo, persona que se sienta en frente de una computadora portátil, persona que habla un idioma que tú no entiendes, persona con cabello verde, persona con su perro, oficial de policía, entre otros.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Contextualización e instrucciones	Asígnales la siguiente tarea a los participantes (ver preguntas clave). Cada estudiante (o cada dos estudiantes) recibe una hoja de papel con fotografías de los otros pasajeros.	<i>Has ganado un viaje a Nueva Zelanda y estás muy emocionado al respecto, aunque sea un viaje largo de 16 horas. En este avión, puedes elegir dónde sentarte. Tendrás que sentarte en una fila de cinco asientos y puedes decidir quién quieres que se siente a tu lado.</i>	Los participantes se visualizan a sí mismos en la situación.
10 min	Parte 1 de la simulación	Los participantes tienen 5 minutos para hacer una lista de las personas junto a las que preferirían sentarse. Deben clasificarlos del 1 al 4 de la siguiente manera: 1 corresponde a su pasajero favorito. 4 corresponde al menos favorito.	<i>¿Junto a quién quieres sentarte? Haz una lista.</i>	Los participantes mencionan sus experiencias/imágenes existentes (estereotipos).
10 min	Parte 2 de la simulación	Los participantes, organizados en pequeños grupos, tienen 10 minutos para acordar una lista de cuatro personas y el orden respectivo.	<i>Por favor, pónganse de acuerdo para elaborar una lista entre cuatro personas.</i>	
30 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	Pídeles a los participantes que presenten sus listas a los demás. Toma nota en una cartulina o pizarra con respecto a la frecuencia con la que se nombra a las personas. Después, usa las notas para comparar las listas y haz las preguntas del momento de reflexión.	<i>¿Cómo estuvo? ¿Cómo se sintieron? ¿Fue fácil? (¿Por qué?/¿Por qué no?) ¿Cómo hicieron su lista? ¿Por qué varios quieren/no quieren sentarse junto a este pasajero en particular?</i>	Los participantes reflexionan sobre los estereotipos mencionados.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10 min	Transición del momento de reflexión de la simulación a la vida real	En este punto, es posible revelar quiénes son las personas de las imágenes en la vida real. Los facilitadores presentan a las personas y verifican si los grupos quieren cambiar su lista o el orden de esta ahora que saben más sobre ellas.	<i>¿Quieren cambiar su lista o el orden de ella? ¿Saben ahora todo lo necesario sobre las personas que querían conocer? o ¿la lista podría cambiar de nuevo si tienen nueva información al respecto?</i>	Algunos de los estereotipos se abordan y se reducen mediante la confrontación de los hechos. Los participantes reconocen que tener más información sobre las personas, cambia la forma en que las perciben.
15 min	Parte 2 del momento de reflexión: experiencias de la vida real	Los participantes reciben orientación acerca del tema de los estereotipos y prejuicios. Puedes pedir ejemplos de los estereotipos en la vida cotidiana (por ejemplo, durante la elección del asiento en un tren o bus por la noche). Además, pregunta para qué sirven los estereotipos y en qué momento son peligrosos. A continuación, puedes presentar el <i>modelo de la pirámide</i> o el <i>modelo de la cajonera</i> para mostrar la diferencia entre estereotipo y prejuicio.	<i>¿Cómo procediste e hiciste tu lista? ¿Cómo podrías tener preferencias por alguien, aun cuando no lo conoces? ¿Puedes dar ejemplos de situaciones de la vida real?</i>	Los participantes resumen sus experiencias personales de la simulación y se vuelven más conscientes de los temas abordados.
5-10 min	Conclusión	El mensaje final del ejercicio es el siguiente: es importante ser consciente de los estereotipos y prejuicios, así como reflexionar sobre ellos para poder enmendarlos en lo posible.		



(Lo siguiente es de uso exclusivo para los facilitadores)
Información general sobre las imágenes de Viaje alrededor del mundo

1. Gina Rinehart es una empresaria australiana que trabaja en la industria minera. Ella es la mujer más rica de Australia.
2. Dalia Mogahed es una científica estadounidense. Es la directora de investigación del *Institute for Social Policy and Understanding* (Instituto de Política Social y Entendimiento) en Washington D. C.
3. Rachel Wade fue condenada por el asesinato de una chica a la edad de 19 años.
4. Toni Wirtanen es un famoso cantante finlandés.
5. Él es un actor y no un médico real.
6. Wafaa El-Sadr es la directora del ICAP (Centro Internacional de Programas de Atención y Tratamiento del SIDA) y profesora de la Universidad de Columbia.
7. Janet Mock es una autora y presentadora de televisión estadounidense. Ella es transgénero: nació como un niño, pero no se identifica como tal y ahora es mujer.
8. Gábor Vona es presidente del partido Jobbik de extrema derecha en Hungría.
9. Ella es ciega y, por lo tanto, la acompaña su perro guía.
10. Una pareja del mismo sexo junto a su primer hijo.

7.2.7 Etiquetas

Temática/s	 Estereotipos, prejuicios y discriminación	
1-2 facilitadores Desde los 16 años 60-65 minutos 4-10 participantes	Objetivos de la actividad - Fomentar la reflexión sobre la función que tienen los prejuicios y estereotipos en el propio comportamiento. - Crear consciencia sobre lo que significa vivir la discriminación de forma activa y pasiva. - Trabajar en estrategias y soluciones para lidiar con esto en la vida diaria.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Son capaces de comprender y apreciar de mejor manera a los demás y a sí mismos, más allá de los roles en los que están etiquetados en la vida real. - Tienen ideas concretas sobre cómo pueden actuar en la vida diaria para evitar los estereotipos, los prejuicios y la discriminación.
Requisitos de espacio	Una sala	
Materiales	Papel, lápices y notas adhesivas o cinta de papel para escribir las etiquetas	
Material impreso		

-> Recomendaciones para tener en cuenta

- ¡Los roles deben ajustarse de acuerdo con la edad y el número de los participantes del grupo!
- Debes ser consciente de que los participantes se comportan de acuerdo con los estereotipos que tienen sobre las demás personas. Además, todos los participantes experimentan (y ejercen) activamente la discriminación. Por lo tanto, asegúrate de que los estereotipos se aborden en el momento de reflexión para evitar la consolidación de los estereotipos y que, de esta forma, la atmósfera de trato desigual se rompa una vez que finalice la simulación.
- Debes también asegurarte de no asignar etiquetas “negativas” a los estudiantes que sufren de acoso en la clase (las cuales fomentan la discriminación hacia los demás como, por ejemplo, alguien *impopular*).

-> Variantes de la actividad

- Puedes también usar empleos u ocupaciones en lugar de adjetivos, tales como oficial de policía, médico, alcalde, modelo, jugador de fútbol, entre otros. Si eliges esta opción, ten en cuenta que debes adaptar tanto la actividad como su escenario (por ejemplo, un ayuntamiento en vez de un consejo estudiantil).

-> Consejos para los facilitadores

- Esta actividad se recomienda para grupos pequeños (de cuatro a diez personas). Está también la opción de que se divida un grupo grande en varios grupos pequeños, pero para esto se necesitará al menos un facilitador y una sala por cada grupo, con el fin de que los grupos no se interrumpan ni se influyan entre sí.
- Esta actividad se recomienda para grupos a los que les gusta jugar y actuar, puesto que el resultado depende de lo bien que los demás lleven a cabo esta actividad.
- Esta simulación puede ser muy emotiva. Por lo tanto, solo se recomienda para grupos que se conocen bien o para estudiantes que no se ofendan o no se sientan heridos con mucha facilidad. Habla con el profesor o líder del grupo sobre esto con antelación.
- Asegúrate de que la descripción de las etiquetas no coincida con alguien de la clase. Por lo tanto, habla con el profesor cuando diseñes las etiquetas.
- Si sientes que la situación se está saliendo de control durante la simulación (por ejemplo, un estudiante se siente claramente herido debido a los comentarios de otro y no puede lidiar con la situación), debes detener la simulación en lugar de dejar que siga solo por el hecho de cumplir con tu planificación.
- Para esta simulación, se recomienda el *modelo del círculo vicioso de la discriminación*.
- Las sugerencias para las etiquetas son las siguientes: perezoso, lento, empático, sabelotodo, poco popular, desinteresado, tímido, sensible, servicial, simpático, feliz, responsable, desanimado, dominante, nervioso.
- ¡Se deben evitar las etiquetas que están presentes en el contexto escolar! (por ejemplo, el favorito del profesor, el muy inteligente, el tonto, entre otros).

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Contextualización	Los facilitadores dan las instrucciones. Además, reparten las etiquetas después de dar las instrucciones.	<i>Ustedes son integrantes del consejo estudiantil y se les ha pedido que planifiquen el próximo evento escolar. Pueden decidir el tipo de actividad, quién está a cargo de qué tarea, entre otros. A cada uno se les asignó una característica/etiqueta que está pegada en una parte de su cuerpo, de tal modo que todos los demás excepto ustedes pueden verla. Lean las etiquetas de los demás y trátenlos de acuerdo con lo que dice en sus etiquetas. Por ejemplo, si en una etiqueta está escrito hermosa, pueden mencionar repetidamente lo atractiva que se ve esa persona durante la actividad, pueden sugerir que se encargue de la recaudación de fondos porque será fácil que convenza a la gente, entre otros. Sin embargo, no deben revelar lo que está escrito en la etiqueta de manera directa. Al final, se les pedirá que adivinen cuáles eran sus etiquetas. Tienen 15 minutos.</i>	Los participantes asumen sus roles y se concentran en su actividad. A la vez, toman en cuenta cómo deben comportarse y tratar a los demás.
20 min	Simulación	Comienza el juego de roles. Los facilitadores no deben intervenir, a menos que los participantes revelen demasiada información sobre las etiquetas o si la actividad se sale de control. No es relevante que el grupo termine la actividad con algún resultado, ya que la planificación del evento es solo una distracción.		Los participantes practican los estereotipos y la discriminación.
5 min	Fin de la simulación, transición al momento de reflexión	Se acabó el tiempo de planificación. Se les pide a los participantes que adivinen cuál era su etiqueta. Si tienen problemas para adivinar, el resto del grupo puede ayudarlos al darles algunas pistas.	<i>¿Puede cada uno adivinar su etiqueta?</i>	

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
20 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	El juego de roles termina y los participantes se pueden quitar las etiquetas. Haz las preguntas clave. La última pregunta en particular (la cual corresponde a actuar de la manera en que te tratan y, por consiguiente, fomentar un trato similar) es esencial, puesto que se relaciona fácilmente con el <i>modelo del círculo vicioso de la discriminación</i> .	<i>¿Cómo se sintieron? ¿Fue difícil tratarse los unos a los otros según las etiquetas? ¿Se volvió más fácil con el tiempo? ¿Alguien empezó a actuar de la forma en que lo trataron?</i>	Los participantes reflexionan sobre sus experiencias y comentan las consecuencias de su comportamiento.
15 min	Parte 2 del momento de reflexión: conexión con la vida real, la teoría y las soluciones para acciones concretas	Los participantes reciben orientación sobre la temática de las etiquetas, los estereotipos y los prejuicios. Puedes pedir ejemplos de categorización de etiquetas en la vida diaria. Además, puedes preguntar para qué sirven las etiquetas y en qué momento son peligrosas. El momento de reflexión se puede centrar en la temática de las etiquetas/los prejuicios. En este caso, las preguntas clave pueden ir a continuación del <i>modelo de la pirámide</i> o el <i>modelo de la cajonera</i> para mostrar las diferencias entre estereotipos y prejuicios. Otro tema central puede ser la discriminación, el cual se puede abordar al vincular el comportamiento presente en la simulación con el <i>modelo del círculo vicioso de la discriminación</i>. Asimismo, puedes comentar con los participantes cómo y hasta qué punto es posible romper el círculo vicioso y quién es la persona que está a cargo de esto. De esta manera, los participantes pueden buscar soluciones y animarse a cambiar su comportamiento y actitudes.	<i>¿Qué tipo de etiquetas le damos a la gente en la vida real? ¿Qué efecto tiene esto en nuestro pensamiento y conducta? ¿Es cierto lo que está escrito en las etiquetas?</i>	Los participantes relacionan lo experimentado con la vida real.

7.2.8 Círculo de la sociedad

Temática/s	 Discriminación y desigualdad	
2-3 facilitadores Desde los 15-16 años 45-55 minutos 5-35 participantes	Objetivos de la actividad - En un entorno seguro, brindar una experiencia que refleje parte de la sociedad en relación con los privilegios y las relaciones de poder desiguales. Además, se está a favor de comprender mejor el efecto de la discriminación en las personas y los grupos.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Tienen más consciencia y sensibilidad ante la desigualdad y la discriminación. - Son capaces de comprender, evaluar y reaccionar de mejor manera ante una situación donde una persona está sufriendo de discriminación.
Requisitos de espacio	Una sala	
Materiales	Tarjetas de rol y dulces	
Material impreso	Tarjetas de rol	

-> Recomendaciones para tener en cuenta

- ¡Las tarjetas de rol se deben modificar de acuerdo con la edad y las necesidades de los participantes!
- Los facilitadores tienen que estar muy conscientes del hecho de que los participantes crean sus listas de acuerdo con los estereotipos que tienen sobre las demás personas. Por lo tanto, deben asegurarse de que los estereotipos existentes se aborden en el momento de reflexión para evitar la consolidación de los estereotipos.

-> Variantes de la actividad

- Para modificar la actividad, puedes escoger si trabajas con imágenes, tal como en la simulación *Viaje alrededor del mundo*.
- En cambio (o además de distribuir dulces a todos después de la primera parte del momento de reflexión) puedes realizar un pequeño juego energizante de abrazos gratis. En este caso, dile al grupo que tiene 30 segundos para abrazar a tantas personas como sea posible, lo cual te ayudará a aligerar el ambiente.
- Si no cuentas con espacio suficiente para hacer un gran círculo, puedes realizar la variante llamada *un paso adelante*, en la cual los participantes se paran en una línea y avanzan dando pasos hacia los facilitadores. La ventaja de esto es que, al final de la simulación, es muy evidente ver qué tan adelante están algunos participantes frente a otros que no han avanzado más de dos pasos; la desventaja es que los participantes pueden dar un paso adelante con el fin de no quedarse muy atrás.

-> Consejos para los facilitadores

- Si los participantes no están seguros de si deben dar un paso o no, puedes dejar que ellos decidan qué tan largo deben ser sus pasos. Si están de acuerdo completamente, entonces deben dar un gran paso. Por el contrario, si no se sienten seguros, entonces pueden dar un paso muy pequeño.
- Es muy útil usar marcas en el suelo (cerámica, baldosas, etc.) para estandarizar el largo de los pasos.
- Con el fin de responder preguntas y vincular estrechamente la simulación con la vida diaria, se recomienda que los facilitadores sepan lo que está sucediendo en el mundo y tengan listos algunos ejemplos actualizados.
- Puedes modificar la cantidad de preguntas disponibles de acuerdo con el tiempo que tienes para realizar el taller, así como el tamaño del espacio. Puedes ordenar las preguntas según la prioridad de estas: si realmente deseas hacer tal pregunta, entonces deja esa como prioridad de modo tal que no pierdas la oportunidad de hacer una pregunta que crees importante, debido al espacio o el tiempo disponible.
- Para esta simulación, se recomienda el *modelo del círculo vicioso de la discriminación*.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5-10 min	Introducción y preparación	Todos los participantes reciben una tarjeta de rol y tienen prohibido mostrarla o hablar sobre esta. No hay problema si un participante quiere cambiar su tarjeta de rol. No obstante, esto se puede hacer solo en el caso de que se sienta incómodo y no porque no sabe mucho de la persona que le tocó, puesto que este es el objetivo de la simulación. Todos se reúnen en un gran círculo con un facilitador en el medio.	<i>¿Alguno se siente incómodo con el rol que le tocó?</i>	Los participantes asumen sus roles.
5 min	Transición a la simulación	Los participantes tienen un momento para pensar en sus roles y ponerse a sí mismos en los zapatos de las personas de las tarjetas. Luego, reciben las instrucciones y responden las preguntas (ver las preguntas clave).	(Ver las tarjetas de rol y los enunciados que están disponibles más abajo). <i>Imagina que eres la persona de la tarjeta. Solo cuentas con la información escrita en esta, por lo que puedes inventar la información faltante por ti mismo. Tómame un tiempo breve para pensar en las siguientes preguntas. No es necesario que nos digas tus respuestas o que las escribas en alguna parte.</i> <i>¿Cómo fue tu infancia?</i> <i>¿En qué tipo de hogar vivías?</i> <i>¿Cómo es tu vida ahora?</i> <i>¿Qué haces durante el día y la noche?</i> <i>¿Dónde vives?</i> <i>¿Cuánto dinero ganas?</i> <i>¿Qué te gusta?</i> <i>¿A qué le tienes miedo?</i>	Los participantes inventan la información restante con respecto a sus roles.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
15 min	Simulación	Los participantes están de pie formando un gran círculo y cada uno mira de frente al facilitador que está en el medio del círculo. Además, deben contar con espacio suficiente para dar pasos hacia adelante y atrás. De acuerdo con el personaje de su tarjeta de rol asignada, deben responder si están de acuerdo o no con los enunciados. • Si están de acuerdo con el enunciado o si responden afirmativamente, dan un paso hacia adelante. • Si no están seguros o si responden con duda, se quedan en el mismo lugar. • Si no están de acuerdo o si responden negativamente, dan un paso hacia atrás. Después de que hayas leído todos los enunciados, todos permanecen en la posición final.	<i>A continuación, les leeré los enunciados.</i>	A partir de los estereotipos y el conocimiento previo sobre las estructuras sociales, los participantes responden de acuerdo con sus roles asignados.
5 min	Fin de la simulación, transición al momento de reflexión	El facilitador que está en el medio dice una palabra clave (por ejemplo, tolerancia) en voz baja, de modo que solo aquellos que están en el círculo interno puedan oírlo. Todos los que escuchan la palabra pueden acercarse al facilitador y conseguir algunos dulces, tras susurrarle la palabra clave.	<i>Escuchen muy atentamente, la palabra clave es... (en voz baja)</i>	Los participantes que estaban cerca del medio del círculo recibieron un trato privilegiado, mientras que los que estaban lejos sufrieron discriminación/exclusión.

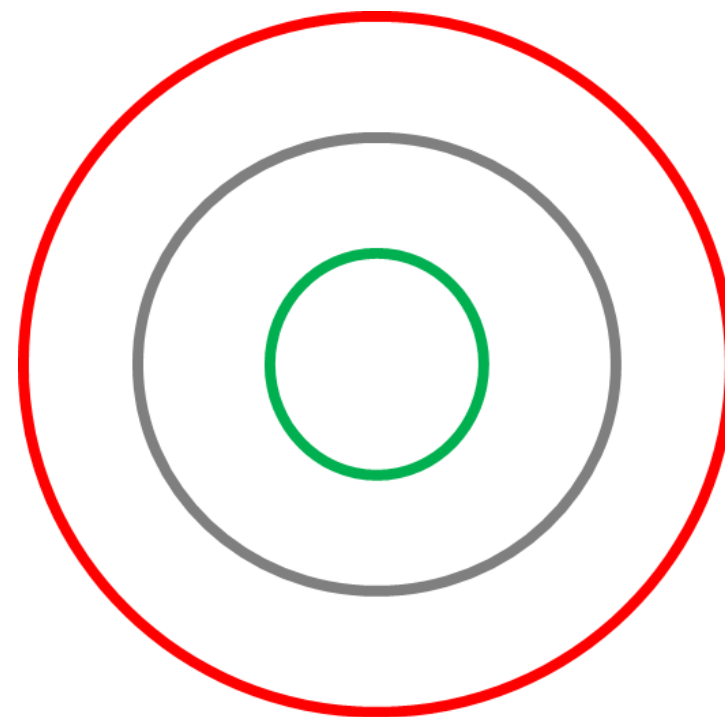
	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
15-20 min	Momento de reflexión	El juego de roles termina y los participantes vuelven a ser ellos mismos. Haz las preguntas clave. Tómate tu tiempo con el momento de reflexión y presta mucha atención a las respuestas de la última pregunta, la cual tiene conexión con la forma en cómo tratan a una persona y cómo esta trata a los demás. Esto se relaciona completamente con el <i>modelo círculo vicioso de la discriminación</i>. Después de que termines el primer momento de reflexión, reparte dulces a las personas que no recibieron ninguno para aliviar de alguna forma la tensión. Es necesario que las emociones surjan a partir de la simulación para que ocurra un momento de reflexión efectivo. Sin embargo, debes estar muy atento por si alguien está muy molesto y, probablemente, no quiera dejar salir sus emociones. En este caso, previo a la siguiente fase, puede que necesites dar un cambio radical al ambiente incluso antes de la primera parte del momento de reflexión. Los participantes reciben orientación sobre la temática de etiquetas, estereotipos y prejuicios. Puedes pedir ejemplos de categorización de etiquetas en la vida diaria. Además, pregunta cuáles son las funciones de las etiquetas y en qué momento los estereotipos son peligrosos. El momento de reflexión se puede centrar en la temática sobre las etiquetas/los estereotipos. En este caso, las preguntas clave pueden ir a continuación del <i>modelo de la pirámide</i> o el <i>modelo de la cajonera</i> para mostrar las diferencias entre estereotipos y prejuicios. No obstante, si eliges centrarte en los estereotipos debes hacerlo en combinación con la temática de la discriminación o la desigualdad. Otro tema central puede ser la discriminación, el cual se puede abordar al vincular el comportamiento presente en la simulación con el <i>modelo del círculo vicioso de la discriminación</i>. Asimismo, se puede comentar con los participantes cómo y hasta qué punto es posible romper el círculo vicioso y quién es la persona que está a cargo de esto. De esta manera, los participantes pueden buscar soluciones y animarse a cambiar su comportamiento y actitudes.	<i>¿Cómo te sentiste al estar cerca del centro del círculo y recibir dulces? ¿Cómo te sentiste cuando no pudiste dar un paso hacia adelante/tuviste que retroceder? ¿Cómo te sentiste cuando te empezaste a alejar de los demás?</i> <i>¿Cómo te sentiste cuando los demás conocían la palabra clave y tú no?</i> <i>¿Te diste cuenta de que los demás se estaban quedando atrás? Si la respuesta es sí, ¿cómo podrías haber ayudado? ¿Por qué no lo hiciste? ¿Por qué no les dijiste la palabra clave a los demás?</i> <i>¿Por qué elegimos esta actividad? Este juego se llama círculo de la sociedad, ¿puedes explicar por qué tiene ese nombre?</i> (Las siguientes preguntas tienen relación con los estereotipos) <i>¿De qué forma podrías saber cómo una persona actuaría sin conocerla realmente? ¿De dónde obtuviste/extrajiste tu información? ¿Cómo se llama esta representación general?</i> (Las siguientes preguntas tienen relación con la discriminación y la desigualdad) <i>¿Podrías haber hecho algo para ayudar a las personas que se quedaron detrás de ti? ¿Quisiste hacerlo o lo pensaste durante la simulación? ¿Por qué sí/por qué no?</i> <i>Si pudieras hacerlo de nuevo, ¿qué cambiarías? ¿Qué efecto tienen tus acciones en la vida real? ¿Qué es la discriminación/desigualdad? ¿Cuál es la diferencia entre discriminación y desigualdad?</i> (La discriminación se refiere al trato desigual; en cambio, la desigualdad se debe a las relaciones de poder desiguales).	Los participantes relacionan lo experimentado con la vida real.



Personas que podrían terminar en el círculo interno	Personas que podrían terminar en el círculo del medio	Personas que podrían terminar en el círculo externo
+ Actor de una conocida teleserie, 24 años	+ Mujer que cuida a su madre enferma, sin dinero para contratar a una profesional, 33 años	+ Mujer musulmana, extremadamente religiosa, 39 años
+ Juez, casado, dos hijos, 50 años	+ Aprendiz de telecomunicaciones, con contrato temporal, 22 años	+ Paciente con sobrepeso, hombre, 44 años
+ Arquitecto, activo políticamente, 45 años	+ Electricista, adicto a los videojuegos, 22 años	+ Ingeniero mecánico, alcohólico, 46 años
+ Graduada de la escuela secundaria, con trabajo a tiempo parcial, 25 años	+ Chica con estilo punk, fisioterapeuta, 22 años	+ Ex narcotraficante y preso, con tatuajes, 36 años
+ Banquero, soltero, 30 años	+ Modelo, no se graduó de ningún establecimiento educacional, 20 años	+ Trabajadora de la limpieza, no habla el idioma del país en el que está, 53 años
+ Gerente de una cadena hotelera, mujer, 35 años	+ Programador (<i>nerd</i>), luce descuidado, 25 años	+ Adolescente embarazada, 17 años
+ Profesora de escuela primaria, casada, dos hijos, 34 años	+ Madre lesbiana, dos hijos, en una relación, 36 años	+ Solicitante de asilo de Kenia, hombre, 23 años
+ Hijo de un millonario, estudiante, 19 años	+ Granjero, homosexual, 45 años	+ Prostituta, adicta a las Drogas, con SIDA, 25 años
	+ Estudiante en silla de ruedas, hombre, 15 años	+ Vagabundo, con un perro, 50 años
	+ Profesora, sorda, su idioma nativo es el lenguaje de señas, 27 años	+ Hombre pobre, desempleado, vive con ayuda del estado, no se graduó de ningún establecimiento educacional, 45 años
	+ Madre soltera, tiene tres trabajos, 31 años	

Enunciados

- Tienes claro cómo será tu vida en diez años más.
- Al intentar denunciar un robo, puedes tener un trato justo por parte de la policía.
- Te sientes seguro al caminar en la calle durante la noche.
- Nunca has tenido ninguna dificultad financiera importante.
- Sientes simpatía y apoyo por parte de tu familia.
- No tienes problemas para encontrar, arrendar o comprar un nuevo apartamento.
- Sientes que tu idioma, religión y cultura se respetan en la sociedad en la que vives.
- Puedes besar a tu pareja en la calle.
- Nunca te has sentido discriminado por tu origen.
- Puedes irte de vacaciones una vez al año.
- Puedes invitar a tus amigos a cenar en tu casa.
- Asumes que tus hijos no sufren de discriminación en el establecimiento educacional al que asisten.
- Tienes una vida interesante y eres positivo sobre tu futuro.
- Sientes que puedes estudiar y seguir la profesión que elijas.
- No tienes miedo a ser acosado o atacado en las calles o por los medios de comunicación.
- Puedes votar en las elecciones nacionales y locales.
- Puedes celebrar las fiestas religiosas más importantes con tus familiares y amigos cercanos.



7.2.9 Juego de la papelera

Temática/s	 Discriminación y desigualdad	
2-3 facilitadores Desde los 14 años 60-70 minutos 10-30 participantes	Objetivos de la actividad - En un entorno seguro, brindar una experiencia donde se refleje parte de la sociedad con respecto a los privilegios y las relaciones de poder desiguales, con el fin de tener una mayor comprensión sobre el efecto de la discriminación en las personas y los grupos.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Tienen más consciencia y sensibilidad con respecto a la desigualdad y discriminación. - Son capaces de comprender, evaluar y reaccionar de mejor manera ante una situación en la cual una persona está siendo discriminada.
Requisitos de espacio	Una sala	
Materiales	Diferentes tipos de pelotas (pelotas para malabares, pelotas de papel, una pelota demasiado grande para caber en un balde, etc.) y dulces para dar como premio. Además, marcadores, lápices y pliegos de cartulina con temas para la sesión de debate en silencio	
Material impreso		

-> Recomendaciones para tener en cuenta

- Durante la simulación, debes estar atento a los participantes en todo momento, especialmente a aquellos que están en la tercera fila y sufren de discriminación. Si es posible, no debes colocar a ningún estudiante en la tercera fila que realmente haya sufrido de acoso u otras formas de discriminación en la clase (pregúntale al profesor de antemano).

-> Consejos para los facilitadores

- Para esta simulación, se recomienda el *modelo del círculo vicioso de la discriminación*.

-> Variantes de la actividad

- Sugiere tener otra ronda de lanzamientos, donde los participantes puedan cambiar lo que quieran en el escenario.

- Si decides realizar esta variante, puedes agregar las siguientes preguntas en el momento de reflexión:

- ¿Qué cambiaron y qué no?

- ¿Cómo sucedió eso? ¿Cómo se pusieron de acuerdo?

- ¿Por qué hicieron eso y no algo distinto?, si se tiene en cuenta que tenían la oportunidad de hacer lo que quieran.

- ¿Harían algo diferente ahora que el juego terminó?

- Para la sesión de debate en silencio, puedes elegir los temas de las cartulinas de acuerdo con la dirección en la que deseas seguir para llegar a la parte final del momento de reflexión.

- Puedes usar los siguientes ejemplos: diferentes formas de discriminación (acoso, racismo, etc.), privilegios, pobreza, relaciones de poder, entre otros.

- Para participantes mayores de 16 años, puedes utilizar los siguientes temas: discriminación consciente/intencional frente a discriminación inconsciente/no intencional, discriminación directa/abierta frente a discriminación indirecta/escondida, discriminación individual frente a discriminación institucional/estructural (consultar el capítulo de teoría con respecto a la discriminación).

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	División en grupos y contextualización	Pídeles a los participantes que se formen en una fila de acuerdo con sus fechas de nacimiento desde enero hasta diciembre. De esta forma, la persona que cumple años más pronto irá primero a la izquierda y los demás le seguirán sucesivamente de forma alineada. Luego, asígnales los siguientes puestos: quienes cumplen años más pronto se sientan más cerca de la papelería; en cambio, los que cumplen años más tarde se sientan lejos. Los facilitadores entregan las pelotas. Por un lado, los más cercanos reciben pelotas para malabares o pelotas de ping-pong (es decir, pelotas que son fáciles de lanzar). Por otro lado, aquellos que están más lejos reciben pelotas de baja calidad (por ejemplo, pelotas de papel).		Los participantes se dividen en “grupos privilegiados” y “no privilegiados” de acuerdo con factores aleatorios (como la fecha de nacimiento).
10 min	Transición a la simulación	Explícales que tienen que lanzar las pelotas a la papelería una tras otra. Los participantes tienen permitido reír, pero no hablar. Solo pueden hablar si levantan su mano. El juego comienza de la siguiente manera: Los de la primera fila reciben muchos aplausos y aprecio cuando anotan. Además, pueden volver a intentarlo si es que fallan y reciben dulces cuando anotan. En este caso, los facilitadores pueden mover la papelería para atrapar la pelota e, incluso, tomarla y lanzarla por ellos. Los de la segunda fila reciben una felicitación (¡bien hecho!) cuando anotan. Los de la tercera fila pueden ser objeto de distracción y tienen que retroceder si quieren intentar lanzar por segunda vez. Si anotan, los demás creerán que solo fue suerte y, por lo tanto, tendrán que volver a intentarlo para demostrar sus habilidades.		Los participantes experimentan lo que es el trato desigual.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
15 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	Los participantes se reorganizan en la sala y vuelven a sus asientos (en un gran círculo). El momento de reflexión comienza (ver las preguntas clave). Asegúrate de preguntarle a al menos una persona de cada una de las filas, de modo que se puedan apreciar diferentes perspectivas. Empieza con la primera fila hasta llegar a la tercera para que te acerques cada vez más al tema de la desigualdad y la discriminación.	<i>¿Qué pasó? ¿Por qué creen que estaban en esa fila? ¿Fue su elección? ¿Cómo se sintieron?</i> <i>¿Cómo se sintieron al tener otra oportunidad/solo una oportunidad? ¿Cómo fue que los trataran de esa forma? ¿Cómo se sintieron con respecto a los demás? ¿Los notaron? ¿Cómo manejaron sus sentimientos?</i> <i>¿Cómo se relacionaron con los demás? ¿Quisieron cambiar la situación? ¿Buscaron alguna solución al respecto?</i>	Los participantes comparten sus experiencias y reflexionan sobre su comportamiento durante la simulación.
10-15 min	Parte 2 del momento de reflexión: conexión con la vida real	Una vez que los participantes hayan hablado sobre la simulación, puedes hacer una conexión con las experiencias en la vida real.	<i>¿Por qué hicimos esta simulación con ustedes?</i> <i>¿Puedes pensar en situaciones de la vida real en las se trate a las personas como en el juego? ¿Qué podrías hacer en contra de eso? ¿Has experimentado alguna vez algo parecido en la vida real? ¿Cómo actuaste en esa situación?</i> <i>¿Qué crees que puedes hacer para tener una mayor igualdad?</i>	Los participantes relacionan lo experimentado con la vida real.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10-15 min	Discusión en silencio	Los facilitadores colocan en el suelo cuatro o más cartulinas y comienzan a elaborar un mapa conceptual. Los participantes pueden caminar por el lugar y escribir en estas, hacer una lluvia de ideas y comentar lo que otros escribieron. Algunos posibles encabezados pueden ser los siguientes: • Desigualdad de género, • la forma en que se presenta la desigualdad en los medios (es decir, los problemas que se discuten en la actualidad y que se relacionan con la desigualdad), • desigualdad económica, • desigualdad educativa. Asegúrate con anterioridad de que los participantes conozcan de qué se tratan los temas propuestos. Para que a los participantes se les haga más fácil comentar sobre esto, puedes escribir las preguntas clave en la pizarra o en la esquina de cada cartulina.	<i>¿Qué sabes sobre este tema? ¿Qué significa? ¿Puedes dar ejemplos? ¿Cómo puedes resolver este problema?</i>	Después de una simulación ruidosa, los participantes comparten su conocimiento, sus ideas y sus soluciones sobre los temas dados de una manera interactiva, pero en silencio.
10 min	Resultados	Lee lo que han escrito los participantes y pregúntales si quieren agregar algo más, resume cada tema y luego sintetiza las opiniones generales. Discute con los demás. Luego, puedes pedirles a los participantes que escriban en un trozo de papel una o dos medidas concretas que pueden llevar a cabo para reducir los tratos desiguales (=discriminación) o el acceso desigual (=desigualdad). Pueden ser medidas muy pequeñas, como ayudar a un amigo que está pasando por un mal momento mientras estudia para una prueba, o acciones más grandes como unirse a una organización de voluntariado que combata contra el racismo.	<i>¿Cuándo y dónde has estado en contacto con la desigualdad/discriminación? ¿Puedes cambiar algo sobre eso en tu vida diaria?</i>	Los participantes comparten los resultados y discuten los tópicos. Asimismo, descubren que pueden llevar a cabo sus propias soluciones creativas y medidas concretas.

7.2.10 El árbol de los derechos humanos

Temática/s	 Derechos humanos y responsabilidad		-> Variantes de la actividad
2-3 facilitadores Desde los 13 años 90-100 minutos 6-30 participantes	Objetivos de la actividad - Brindar una experiencia que transmita la complejidad de la <i>comunicación intercultural</i>, utilizando diferentes canales y estilos de comunicación. - Promover una actitud positiva y la voluntad para comunicarse mejor con alguien de otra cultura.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Tienen curiosidad para comprender y apreciar mejor a alguien de otra cultura. - Han aprendido que la frustración es una parte común del aprendizaje y que puede ser la puerta de entrada para la comunicación con alguien de otra cultura.	- Si no tienes suficiente tiempo para llevar a cabo toda la simulación, puedes optar por realizar solo la primera actividad (planear el evento con restricciones) o la segunda actividad (el árbol de los derechos humanos). No obstante, recuerda realizar un momento de reflexión apropiado para las actividades, a fin de que los participantes no se sientan desconectados o fuera de contexto. - Como una variante que sirve para organizar la actividad, pídeles a los participantes que preparen su propia fiesta de graduación (fecha, lugar, tema, etc.). Luego de esto, llega un nuevo director e impone estas nuevas regulaciones y restricciones.
Requisitos de espacio	Una sala		-> Consejos para los facilitadores
Materiales	Reglas de la actividad (una por grupo), artículos de arte (lápices de colores), cartulina y marcadores para cada grupo, además de las copias de la DUDH (una versión completa o simplificada)		- Con los participantes mayores de 16 años también puedes utilizar la versión original de la DUDH, en contraste con la versión simplificada que se usa para esta actividad. - Los facilitadores experimentados pueden, por supuesto, cambiar las restricciones.
Material impreso	Reglas de la actividad, copias de los árboles (o los participantes pueden dibujar los árboles por sí mismos) y la DUDH		- Puedes hablar con el profesor de antemano para ver si es posible hacer un seguimiento sobre las medidas que los participantes se comprometieron a realizar. Sería ideal incentivar al profesor para que haga que los participantes se responsabilicen y para que te “informe” en algún momento después del taller. Las medidas que se lleven a cabo también se podrían publicar en la página web del establecimiento educacional, para así influenciar y concientizar al resto de la comunidad educativa.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Parte 1 de las instrucciones	Divide a los participantes en grupos de máximo cinco integrantes y dales las siguientes instrucciones (ver las preguntas clave).	<i>En el municipio de su ciudad les han encomendado la tarea de planear un gran evento en la ciudad en honor al alcalde, quien se jubilará pronto y dejará el cargo. El evento debe estar dirigido a personas de diferentes grupos etarios. Pueden decidir lo siguiente:</i> • <i>Qué tipo de evento será;</i> • <i>cuántos días durará;</i> • <i>cuál será el nombre del evento.</i> <i>Tienen 5 minutos para realizar estas tareas.</i>	
5 min	Parte 1 de la planificación	Los participantes completan las tareas en sus grupos.		Los participantes experimentan cómo se siente colaborar sin ninguna restricción.
15 min	Parte 2 de las instrucciones	Los participantes reciben las siguientes instrucciones (consultar la lista de restricciones a continuación de esta tabla).	<i>Mientras han estado planeando el evento, un nuevo alcalde resultó electo y la atmósfera en el municipio cambió. En vez de apoyar su trabajo, les han impuesto lineamientos muy estrictos que deben cumplir completamente. Sin embargo, dado que este proyecto es tan importante para ustedes y la población, deciden hacer lo mejor posible con lo que tienen.</i> <i>Lean y sigan las instrucciones mientras realizan las siguientes tareas:</i> • <i>Hagan una lista de todas las tareas que tienen que estar listas antes y después del evento.</i> • <i>Decidan la ubicación del evento.</i> <i>Tienen 5 minutos para realizar estas tareas.</i>	

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Parte 2 de la planificación	Los participantes intentan llevar a cabo las tareas a pesar de las restricciones. Los facilitadores deben ser rigurosos en recordarles las restricciones, ya que las tareas deben ser muy difíciles o imposibles de completar a causa de estas. Esta fase puede durar menos de 5 minutos si los participantes llegan a frustrarse mucho.		Los participantes se sienten frustrados por las restricciones.
5 min	Momento de reflexión breve	Durante el momento de reflexión, les debes dar tiempo a los participantes para que expresen sus frustraciones y pensamientos surgidos en la simulación. Los grupos deben explicar brevemente cuáles eran sus restricciones. Luego, se debe crear un vínculo entre las leyes/los derechos en general y los derechos humanos. Explica brevemente qué son los derechos humanos.	<i>¿Cómo fue la experiencia? ¿Qué restricciones tenía cada grupo?</i> <i>¿Cómo se sintieron cuando les restringieron su trabajo desde el municipio? ¿Cómo se sentirían si tuvieran que seguir esas restricciones en sus vidas diarias?</i> <i>¿Por qué decidimos hacer esta simulación con ustedes?</i>	Los participantes reflexionan sobre sus sentimientos y su comportamiento durante la simulación. Los participantes crean un vínculo con los derechos humanos desde su propia experiencia.
15 min	Actividad del árbol de los derechos humanos	Divide a los participantes en nuevos grupos, de modo tal que en cada grupo haya una persona, la cual haya pertenecido a otro grupo con distintos tipos de restricciones en la actividad anterior. Luego, pídeles a los nuevos grupos que dibujen un árbol grande en una cartulina. Los participantes reciben las instrucciones (ver las preguntas clave). Si tienen solo algunas ideas, puedes pedirles a los participantes que piensen en sus experiencias durante la actividad anterior para obtener alguna idea nueva. A continuación, se presentan algunas sugerencias y ejemplos que les puedes dar a los participantes durante la segunda tarea: economía saludable, leyes o educación universal. De acuerdo con la edad y la dinámica de los grupos, puede que tengas que darles a los participantes más de 5 minutos por tarea.	<i>Dibujen hojas, flores o ramas en el árbol y escriban en ellas aquellos derechos que creen que todas las personas en el mundo deben tener (5 minutos).</i> <i>Un árbol de los derechos humanos necesita raíces para crecer y florecer. Dibújenles raíces y escriban qué creen que se necesita para que los derechos humanos florezcan o qué ayuda a asegurar la protección de los derechos humanos.</i>	Los participantes se vuelven a agrupar y comienzan a explorar los derechos humanos.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10-15 min	Presentación del árbol	Cuando los dibujos estén completos, pídeles a los participantes que presenten su árbol y que expliquen muy brevemente las razones por las cuales agregaron esos elementos al árbol (3 minutos por grupo). Uno de los facilitadores comienza a hacer coincidir los derechos que están escritos en los árboles con los de la DUDH.		Los participantes presentan los derechos humanos que son especialmente importantes para ellos.
5 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	Durante el momento de reflexión, también te puedes referir a las experiencias que tuvieron los participantes durante la primera actividad.	<i>¿Cómo fue la experiencia?</i> <i>¿Fue difícil decidir qué derechos escribir?, de ser así ¿por qué?</i> <i>¿Por cuál de los derechos les costó más decidirse? ¿Hubo algún derecho por el cual fue muy fácil decidirse?, de ser así ¿por qué?</i>	
10 min	Parte 2 del momento de reflexión: conexión con la vida real	Relaciónalo con la DUDH (ver a continuación).	<i>En la vida real, ¿qué puede representar el árbol?, ¿conoces un documento en el que aparezcan todos los derechos humanos?</i>	Los participantes relacionan sus experiencias con la vida real.
5 min	Modelo	Reparte las copias y presenta la DUDH. El facilitador que unió algunos de los derechos escritos en los árboles con los de la DUDH puede leer los artículos en voz alta, de modo tal que las respuestas de los participantes se utilicen para explicar la DUDH. Además, puedes mencionar los artículos que explican los derechos que se les fueron negados durante la primera actividad (si es que no están ya en los árboles).		Los participantes se sienten conectados con la DUDH, puesto que nombraron inconscientemente algunos artículos de dicha declaración.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10 min	Revisión de la actividad	Luego, deja que los participantes les echen un vistazo a los artículos que no se mencionaron en sus árboles. Los facilitadores pueden usar como apoyo la lista de artículos, la cual uno de ustedes hizo durante la actividad del árbol, para saber qué artículos de la DUDH se mencionaron y cuáles no. Discute con ellos las razones por las cuales no escribieron dichos artículos.	<i>¿Por qué no mencionaron algunos de los derechos en sus árboles?</i>	Los participantes comprenden que algunos de los artículos son más cercanos a sus vidas personales que otros.
10-15 min	Momento de actuar	Pregúntales a los participantes qué pueden hacer para proteger los derechos humanos (ver las preguntas clave). A continuación, se presentan algunos ejemplos que les puedes dar a los participantes: luchar contra el acoso escolar, ayudar a alguien necesitado, donar juguetes a un hogar de niños, entre otros.	<i>¿Por qué creen que hicimos esta actividad con ustedes? ¿Cómo se relaciona con sus vidas?</i> <i>En su opinión, ¿qué derechos son de especial preocupación para ustedes y su comunidad? ¿Por qué?</i> <i>Por favor, tomen 5 minutos para escribir una acción concreta que puedan hacer, con el fin de proteger los derechos humanos que anotaron en sus árboles. No es necesario que creen un plan de acción para alcanzar la paz mundial, sino que solo una pequeña acción concreta que puedan realizar en sus vidas diarias.</i> <i>Luego de 5 minutos, compartan la acción que escribieron con la persona que está al lado.</i>	Los participantes reflexionan sobre alguna acción concreta que puedan realizar para proteger los derechos humanos.
1 min	Cierre	Cierra el taller leyendo en voz alta los artículos 1, 29 y 30 de la DUDH.	1. Todos nacemos libres e iguales: todas las personas nacen libres. Todos tienen sus propios pensamientos e ideas. Todos deben ser tratados de la misma manera. 29. Responsabilidad: todas las personas tienen un deber con los demás, por lo que deben proteger sus derechos y libertades. 30. Nadie puede quitarle los derechos humanos a otra persona.	Los participantes comprenden la importancia y sus responsabilidades personales en conexión con los derechos humanos.



Grupo 1

Tienen que trabajar juntos como un grupo, pero no está permitido que se junten entre ustedes. Es decir, cada integrante del grupo tiene que estar a dos metros de distancia de los demás en todo momento. La única forma en que se pueden comunicar a la distancia es de manera escrita, así que pueden escribirse cartas, pero no está permitido hablar ni gritar. Dado que no está permitido que se acerquen a sus compañeros, le deben pedir a un facilitador que entregue las cartas. Es de suma importancia que se tomen estas reglas seriamente.



Grupo 2

Les redujeron el presupuesto, así que no tienen materiales para planificar el evento. Asimismo, están obligados a darle a los facilitadores todo lo que pidan durante la reunión sin decir ni una sola palabra. Es de suma importancia que se tomen estas reglas seriamente.



Grupo 3

No puedes leer ni escribir. Cuando hablen, solo pueden utilizar palabras que contengan la letra “e”. No pueden inventar palabras. Es de suma importancia que se tomen estas reglas seriamente.



Grupo 4

No pueden tomar ninguna decisión sin que haya un facilitador que las apruebe. Por lo tanto, cada vez que decidan hacer algo, tienen que preguntarle a un facilitador si está de acuerdo o no. Si el facilitador no lo aprueba, no lo pueden anotar en la cartulina y tienen que encontrar otra solución. Es de suma importancia que se tomen estas reglas seriamente.



Lista de las restricciones

(Solo para facilitadores) A continuación, se encuentran los derechos que fueron negados a los participantes:

- **Grupo 1.** Los artículos 13 y 20: el derecho a moverse y a reunirse libremente, respectivamente.
- **Grupo 2.** El artículo 17: el derecho a tener tus propias pertenencias.
- **Grupo 3.** Los artículos 19 y 26: el derecho a la libertad de expresión y a la educación, respectivamente.
- **Grupo 4.** Los artículos 12 y 19: el derecho a la privacidad y a la libertad de expresión, respectivamente.

Las Naciones Unidas: Declaración Universal de los Derechos Humanos

Esta versión simplificada de los 30 artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se creó especialmente para personas jóvenes.

1. **Todos nacen libres e iguales:** todas las personas nacen libres. Todos tienen sus propios pensamientos e ideas. Todos deben ser tratados de la misma manera.
2. **No discrimines:** estos derechos pertenecen a todas las personas, sin importar sus diferencias.
3. **El derecho a la vida:** todas las personas tienen derecho a vivir en libertad y seguros.
4. **No a la esclavitud:** nadie tiene el derecho de esclavizar a otra persona.
5. **No a la tortura:** nadie tiene el derecho de dañar ni torturar a otra persona.
6. **Todos tienen derechos sin importar donde estén:** ¡soy una persona igual que todos!
7. **Todos son iguales ante la ley:** la ley es la misma para todos, por lo que todos deben ser tratados de la misma manera.
8. **Todos los derechos humanos están protegidos por ley:** todas las personas pueden recurrir a la ley cuando no los tratan bien.
9. **No a las detenciones injustas:** nadie tiene el derecho de encarcelar, mantener en prisión ni enviar a otro país a una persona sin una buena razón.
10. **El derecho a un juicio:** si una persona es sometida a un juicio, este debe ser público. Nadie debe decirle qué hacer a las personas que se encargan de juzgar.
11. **Las personas siempre son inocentes hasta que se pruebe lo contrario:** no se debe culpar a ninguna persona de un crimen hasta que se pruebe su culpabilidad. Cuando las personas dicen que alguien hizo algo malo, dicha persona tiene derecho a mostrar que no es verdad.
12. **El derecho a la privacidad:** nadie tiene el derecho de dañar la reputación de alguien. Nadie tiene el derecho de entrar a una casa ajena, abrir la correspondencia ajena o molestar a otras personas sin una buena razón.
13. **Libertad de movimiento:** todas las personas tienen el derecho a ir donde quieran en su país y viajar como quieran.
14. **El derecho a buscar un lugar seguro para vivir:** si las personas temen ser tratadas de mala manera en sus propios países, tienen derecho a irse a otro país para estar a salvo.
15. **El derecho a una nacionalidad:** todas las personas tienen derecho a pertenecer a un país.
16. **Matrimonio y familia:** todas las personas adultas tienen derecho a casarse y tener familia, si quieren. Los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos cuando están casados y separados.
17. **El derecho a tener tus propias pertenencias:** todas las personas tienen derecho a tener y compartir sus cosas. Nadie debe quitarle las pertenencias a otra persona sin una buena razón.
18. **Libertad de pensamiento:** todas las personas tienen derecho a creer en lo que quieran creer, a pertenecer a una religión o a cambiarse a otra si así lo desean.
19. **Libertad de expresión:** todas las personas tienen derecho a tomar sus propias decisiones, a pensar lo que quieran, a decir lo que piensan y a compartir sus ideas con otras personas.
20. **El derecho a las reuniones públicas:** todas las personas tienen derecho a juntarse con sus amigos y a trabajar juntos en paz para defender sus derechos. Nadie puede hacer que una persona se una a un grupo si no quiere.
21. **El derecho a la democracia:** todas las personas tienen derecho a ser parte del gobierno de sus países. Se les debe permitir a todos los adultos elegir a sus propios líderes.
22. **El derecho a la seguridad social:** todas las personas tienen el derecho a acceder a una vivienda, salud, educación, cuidado infantil, suficiente dinero para vivir, así como recibir asistencia médica si están enfermos o son personas mayores de edad.
23. **El derecho al trabajo:** todos los adultos tienen derecho a tener un trabajo, a un sueldo justo por su trabajo y a unirse a un sindicato.
24. **El derecho a jugar:** todas las personas tienen derecho a descansar del trabajo y relajarse.
25. **El derecho a tener comida y refugio:** todas las personas tienen derecho a tener una buena vida. Las madres y los niños, las personas con discapacidad, los desempleados, es decir, todas las personas tienen derecho a ser atendidas.
26. **El derecho a la educación:** la escuela primaria debe ser gratis. Todas las personas tienen derecho a aprender sobre las Naciones Unidas y cómo llevarse bien con los otros. Los padres pueden decidir qué aprenden sus hijos.
27. **Derechos de autor:** los derechos de autor son una ley especial que protege las creaciones artísticas y los escritos de las personas, por lo tanto, otras personas no pueden hacer copias sin permiso. Todas las personas tienen derecho a recorrer su propio camino en la vida, así como también a disfrutar de los beneficios del arte, las ciencias y el aprendizaje.
28. **El derecho a un mundo justo y libre:** todas las personas tienen derecho a que exista un orden para que todos puedan disfrutar de sus derechos y libertades, tanto en su propio país como en el resto del mundo.
29. **Responsabilidad:** todas las personas tienen un deber con los otros, por lo que deben proteger sus derechos y libertades.
30. **Nadie puede quitarle los derechos humanos a otra persona.**

7.2.11 El planeta de los derechos humanos

Temática/s	 Derechos humanos y responsabilidad		-> Variantes de la actividad - Si no dispones de suficiente espacio para demarcar un campo de juegos interactivo, puedes llevar un juego de mesa para colocar en el centro de la sala. - Si no tienes suficiente tiempo para llevar a cabo toda la actividad, puedes eliminar el primer y cuarto evento (juegos energizantes). En caso de que lo hagas, asegúrate de estar atento al nivel de energía del grupo.
2-3 facilitadores Desde los 13 años 110-130 minutos 6-30 participantes	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	-> Consejos para los facilitadores - Con los participantes mayores de 16 años, puedes utilizar también la versión original de la DUDH, en contraste con la versión simplificada que se usa para esta actividad. - Los facilitadores experimentados pueden, por supuesto, cambiar los eventos y la frecuencia con la que ocurren. - Puedes hablar con el profesor con anticipación para ver si es posible hacer un seguimiento sobre las medidas que los participantes se comprometieron a realizar. Sería ideal incentivar al profesor para que haga que los participantes se responsabilicen y para que te “informe” en algún momento después del taller. Las medidas que se lleven a cabo también se podrían publicar en la página web del establecimiento educacional, para así influenciar y concientizar al resto de la comunidad educativa.
	- Fomentar el reconocimiento y la reflexión sobre los derechos humanos. - Reflexionar sobre las medidas que se pueden tomar para apoyar los derechos humanos, especialmente dentro de la comunidad.	Los participantes - Tienen más consciencia y sensibilidad sobre los derechos humanos - Tienen ideas concretas sobre las medidas que se pueden llevar a cabo para apoyar los derechos humanos.	
	Una sala		
Requisitos de espacio			
Materiales	Una cinta para demarcar el campo de juego, un silbato u otro objeto para anunciar los eventos, lápices, notas adhesivas (diez por grupo), cartulina, marcadores, copias de la DUDH (una versión completa o simplificada), dos dados y dulces		
Material impreso	Copias de la DUDH		

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Instrucciones	¡Por favor, asegúrate de leer toda la parte final de la simulación para entenderla completamente! Divide a los participantes en grupos de máximo seis integrantes y entrégales las siguientes instrucciones (ver las preguntas clave). El campo de juego se debe demarcar en el piso con una cinta y debe tener una línea de inicio y meta. El campo debe ser lo suficientemente espacioso para que los participantes puedan caminar libremente apenas se inicie el evento. Este campo consiste en una línea de inicio (hecha con una cinta), cinco campos cuadrados (suficientemente grandes para que quepa una persona parada, es decir, de 20x20 cm hechos con cinta) y una línea de meta (con una cinta).	<i>Todos ustedes son astrofísicos que están trabajando para encontrar otros planetas habitables para los seres humanos. Durante la simulación, descubrirán nuevos hallazgos de manera impredecible. En conjunto con su equipo de investigación, trabajan arduamente para estar unos pasos adelante de los demás equipos, puesto que esto representa el estado de sus investigaciones. Para ello, deben enviar a uno de sus compañeros de equipo para que los represente en el campo. La persona a la cual escojan como representante debe cambiar después de cada ronda. Una ronda transcurre cuando todos los equipos hayan lanzado el dado una vez.</i>	
5 min	Primera ronda	Cada grupo envía un representante para lanzar el dado en orden. Haz que los equipos animen a sus representantes, los cuales deben cambiar luego de cada ronda. Luego de que se determine un <i>ganador</i> (el que haya conseguido el número más bajo), haz sonar el silbato o haz otro tipo de ruido para anunciar que se ha iniciado un evento. Luego, da las instrucciones para el primer evento (ver a continuación).	<i>Lancen el dado, ¡el que obtenga el número más bajo gana!</i> <i>Si dos equipos obtienen el mismo número, solo estos grupos vuelven a lanzar el dado.</i>	
5 min	Primer evento: juego energizante	Elige un juego energizante e intenta adaptarlo al contexto de trabajar como astrofísico.		
5 min	Segunda ronda	El juego continúa. Luego de que se determine un <i>ganador</i> (el que haya conseguido el número más alto), haz sonar el silbato o haz otro tipo de ruido para anunciar que se ha iniciado un evento y luego, da las instrucciones para el segundo evento (ver a continuación).	<i>Ustedes continúan con su investigación. En este caso, ¡el equipo que obtenga el número más alto gana!</i> <i>Si dos equipos obtienen el mismo número, solo estos grupos vuelven a lanzar el dado.</i>	
15-20 min	Segundo evento: descubrimiento de un nuevo planeta	A modo de resumen, los participantes, en sus respectivos grupos, deben escribir en las notas adhesivas diez derechos para su nuevo planeta. Adapta el tiempo para permitir que los participantes tengan suficiente tiempo para terminar la tarea sin aburrirse. (La explicación detallada se entregará a continuación).		

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Tercera ronda	El juego continúa. Luego de que se determine un <i>ganador</i> (el que haya conseguido un 6), haz sonar el silbato o haz otro tipo de ruido para anunciar que se ha iniciado un evento y luego, da las instrucciones para el tercer evento (ver a continuación).	<i>Ustedes continúan con su investigación. En este caso, ¡el equipo que obtenga el número 6 gana!</i> <i>Si dos equipos obtienen el número 6, solo estos grupos vuelven a lanzar el dado. Luego, el que obtenga el número mayor es el ganador.</i>	
10 min	Tercer evento: unión de fuerzas	A modo de resumen, los grupos presentan sus diez derechos (2 minutos por grupo) y colocan sus notas adhesivas en una cartulina en la pared. Mientras un facilitador escucha a los participantes, el otro comienza a unir los derechos que son iguales o similares, con el fin de crear una gran <i>lista maestra</i>. Es importante no desechar ninguna sugerencia. (La explicación detallada se entregará a continuación).		
5 min	Cuarta ronda	El juego continúa. Luego de que se determine un <i>ganador</i> (el que haya conseguido el número más bajo), haz sonar el silbato o haz otro tipo de ruido para anunciar que se ha iniciado un evento y luego, da las instrucciones para el cuarto evento (ver a continuación).	<i>Ustedes continúan con su investigación. En este caso, ¡el equipo que obtenga el número más bajo gana!</i> <i>Si dos equipos obtienen el mismo número, solo estos grupos vuelven a lanzar el dado.</i>	
5 min	Cuarto evento: juego energizante	Elige un juego energizante e intenta adaptarlo al contexto de trabajar como astrofísico.		

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Quinta ronda	El juego continúa. Luego de que se determine un <i>ganador</i> (el que haya conseguido el número más alto), haz sonar el silbato o haz otro tipo de ruido para anunciar que se ha iniciado un evento y luego, da las instrucciones para el quinto evento (ver a continuación).	<i>Ustedes continúan con su investigación. En este caso, ¡el equipo que obtenga el número más alto gana!</i> <i>Si dos equipos obtienen el mismo número, solo estos grupos vuelven a lanzar el dado.</i>	
5-10 min	Quinto evento: relación con los artículos de la DUDH	A modo de resumen, los facilitadores les entregan a los participantes una copia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) simplificada. Además, los participantes reciben una o dos notas adhesivas de la <i>lista maestra</i> para que las relacionen con los artículos de la DUDH. Es importante mencionar que, algunas veces, puede existir más de un artículo que coincida con los de las notas adhesivas. En ese caso, los participantes deben escribir ambos números. Esta tarea es individual, pero los participantes pueden pedir ayuda a los demás. Luego, tienen que escribir los números de los artículos que coincidan con los de la <i>lista maestra</i> en las notas adhesivas (si es que coincide alguno). Una vez que hayan terminado, deben devolver las notas a la cartulina que contiene la <i>lista maestra</i>. (La explicación detallada se entregará a continuación).		
5 min	Sexta ronda	Luego, deja que los participantes le echen un vistazo a los artículos que no se mencionaron en sus diez notas adhesivas. Los facilitadores pueden usar como apoyo la <i>lista maestra</i>, la cual uno de ustedes hizo durante la actividad para saber qué artículos de la DUDH se mencionaron y cuáles no. Discute con ellos las razones por las cuales no escribieron dichos artículos.	<i>¿Por qué no mencionaron algunos de los derechos en sus notas adhesivas?</i>	

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Sexto evento: recompensa	A modo de resumen, el juego termina y los facilitadores les dan dulces a los participantes mientras forman un círculo con las sillas. (La explicación detallada se entregará a continuación).		
5-10 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	Puedes comenzar el momento de reflexión repasando los eventos que ocurrieron durante el juego 1. (Juego energizante) 2. Descubrimiento de un nuevo planeta 3. Unión de fuerzas 4. (Juego energizante) 5. Relación con los artículos de la DUDH 6. Recompensa	<i>¿Cómo estuvo la simulación?</i> <i>¿Fue difícil ponerse de acuerdo sobre los diez derechos?, de ser así, ¿por qué?</i> <i>¿Por cuál de los derechos les costó más decidirse?</i> <i>¿Hubo algún derecho por el cual fue muy fácil decidirse?, de ser así ¿por qué?</i>	
5-10 min	Parte 2 del momento de reflexión: la DUDH	Los participantes deben relacionar sus propias listas de derechos con la DUDH.	<i>Denles un vistazo a los números de los artículos que relacionaron con su propia lista de derechos.</i> <i>¿Cuáles de ellos se repiten más de una vez?</i> <i>¿Qué artículos no se mencionaron en su lista maestra?</i> <i>¿Por qué creen que ocurrió?</i>	Los participantes relacionan sus experiencias con la vida real.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10-15 min	Momento de actuar	Pregúntales a los participantes sobre qué medidas pueden tomar para proteger los derechos humanos (ver preguntas clave). Elige dos o tres personas para que compartan sus ideas con todo el grupo.	<i>¿Por qué creen que hicimos esta actividad con ustedes? ¿Cómo se relaciona con sus vidas?</i> <i>En su opinión, ¿qué derechos son de especial preocupación para ustedes y su comunidad? ¿Por qué?</i> <i>Por favor, tomen 5 minutos para escribir una acción concreta que puedan hacer, con el fin de proteger los derechos humanos que anotaron en sus árboles. No es necesario que creen un plan de acción para alcanzar la paz mundial, sino que solo una pequeña acción concreta que puedan realizar en sus vidas diarias.</i> <i>Luego de 5 minutos, compartan la acción que escribieron con la persona que está al lado.</i>	Los participantes reflexionan sobre alguna acción concreta que puedan realizar para proteger los derechos humanos.
2 min	Cierre	Cierra el taller leyendo en voz alta los artículos 1, 29 y 30 de la DUDH.	1. Todos nacemos libres e iguales: todas las personas nacen libres. Todos tienen sus propios pensamientos e ideas. Todos deben ser tratados de la misma manera. 29. Responsabilidad: todas las personas tienen un deber con los demás, por lo que deben proteger sus derechos y libertades. 30. Nadie puede quitarle los derechos humanos a otra persona.	Los participantes comprenden la importancia y sus responsabilidades personales en conexión con los derechos humanos.

Instrucciones para los eventos

1. Juego energizante

Por favor, elige un juego energizante antes del taller e intenta adaptarlo al contexto de trabajar como astrofísico.

2. Descubrimiento de un nuevo planeta

“¡El explorador (nombre del representante que inició el evento) y su equipo de investigación han descubierto un nuevo planeta! Parece que cumple con todos los requisitos para ser habitable por los seres humanos, pero por alguna razón los peces han sido la única especie que ha podido evolucionar. El planeta, por supuesto, necesita un nombre ¿cuál puede ser? (los participantes discuten brevemente o dejan que el explorador decida). El gobierno se enteró de su descubrimiento y planea enviar humanos a (nombre del planeta) muy pronto para colonizar el planeta. En sus equipos, por favor, hagan una lista de diez derechos que crean que todos en (nombre del planeta) deberían tener para poder vivir allí. Escriban cada derecho en una nota adhesiva, por lo que deberían tener en total diez notas adhesivas cuando hayan terminado. Tienen diez minutos”.

(Discutan muy brevemente sobre la diferencia entre un derecho y una ley. Un derecho puede ser una frase como la siguiente: “Todos en el planeta pueden/tienen permitido/tienen el derecho de...”).

3. Unión de fuerzas

“(Nombre del planeta) parece ser mucho más pequeño que el planeta tierra, por lo que el gobierno ha decidido enviar solo un grupo de nuevos colonos con una lista de derechos. Por lo tanto, les han pedido que colaboren y compartan sus investigaciones, en las cuales han estado trabajando en grupos. Por favor, presenten los diez derechos que han escrito a los otros grupos y veamos cómo se complementan”.

4. Juego energizante

Por favor, elige un juego energizante antes del taller e intenta adaptarlo al contexto de trabajar como astrofísico.

5. Relación con los artículos de la DUDH

“El gobierno ha pedido un informe sobre la nueva lista de derechos que han creado en conjunto. Ellos les han proporcionado una lista de derechos existentes en el planeta Tierra, llamada la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) (en este punto, puedes brindarles información básica sobre la DUDH). Su tarea es comparar los derechos que inventaron con los artículos de la DUDH. A cada uno de ustedes se le entregará una o más notas adhesivas de la lista maestra, además de una copia de la DUDH para que puedan relacionar los derechos de las notas adhesivas con los de la DUDH. Podría haber más de un artículo que coincida con uno de los derechos de las notas e, incluso en algunos casos, ninguno. Por favor escriban el número o los números de los artículos los cuales creen que coinciden con el de las notas adhesivas y vuelvan a colocarlas en la lista maestra”.

6. Recompensa

“El gobierno está muy complacido con su trabajo y les dan un premio por el descubrimiento del planeta. ¡Disfrútenlo!”.

Las Naciones Unidas: Declaración Universal de los Derechos Humanos

Esta versión simplificada de los 30 artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se creó especialmente para personas jóvenes.

1. **Todos nacen libres e iguales:** todas las personas nacen libres. Todos tienen sus propios pensamientos e ideas. Todos deben ser tratados de la misma manera.
2. **No discrimines:** estos derechos pertenecen a todas las personas, sin importar sus diferencias.
3. **El derecho a la vida:** todas las personas tienen derecho a vivir en libertad y seguros.
4. **No a la esclavitud:** nadie tiene el derecho de esclavizar a otra persona.
5. **No a la tortura:** nadie tiene el derecho de dañar ni torturar a otra persona.
6. **Todos tienen derechos sin importar donde estén:** ¡soy una persona igual que todos!
7. **Todos son iguales ante la ley:** la ley es la misma para todos, por lo que todos deben ser tratados de la misma manera.
8. **Todos los derechos humanos están protegidos por ley:** todas las personas pueden recurrir a la ley cuando no los tratan bien.
9. **No a las detenciones injustas:** nadie tiene el derecho de encarcelar, mantener en prisión ni enviar a otro país a una persona sin una buena razón.
10. **El derecho a un juicio:** si una persona es sometida a un juicio, este debe ser público. Nadie debe decirle qué hacer a las personas que se encargan de juzgar.
11. **Las personas siempre son inocentes hasta que se pruebe lo contrario:** no se debe culpar a ninguna persona de un crimen hasta que se pruebe su culpabilidad. Cuando las personas dicen que alguien hizo algo malo, dicha persona tiene derecho a mostrar que no es verdad.
12. **El derecho a la privacidad:** nadie tiene el derecho de dañar la reputación de alguien. Nadie tiene el derecho de entrar a una casa ajena, abrir la correspondencia ajena o molestar a otras personas sin una buena razón.
13. **Libertad de movimiento:** todas las personas tienen el derecho a ir donde quieran en su país y viajar como quieran.
14. **El derecho a buscar un lugar seguro para vivir:** si las personas temen ser tratadas de mala manera en sus propios países, tienen derecho a irse a otro país para estar a salvo.
15. **El derecho a una nacionalidad:** todas las personas tienen derecho a pertenecer a un país.
16. **Matrimonio y familia:** todas las personas adultas tienen derecho a casarse y tener familia, si quieren. Los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos cuando están casados y separados.
17. **El derecho a tener tus propias pertenencias:** todas las personas tienen derecho a tener y compartir sus cosas. Nadie debe quitarle las pertenencias a otra persona sin una buena razón.
18. **Libertad de pensamiento:** todas las personas tienen derecho a creer en lo que quieran creer, a pertenecer a una religión o a cambiarse a otra si así lo desean.
19. **Libertad de expresión:** todas las personas tienen derecho a tomar sus propias decisiones, a pensar lo que quieran, a decir lo que piensan y a compartir sus ideas con otras personas.
20. **El derecho a las reuniones públicas:** todas las personas tienen derecho a juntarse con sus amigos y a trabajar juntos en paz para defender sus derechos. Nadie puede hacer que una persona se una a un grupo si no quiere.
21. **El derecho a la democracia:** todas las personas tienen derecho a ser parte del gobierno de sus países. Se les debe permitir a todos los adultos elegir a sus propios líderes.
22. **El derecho a la seguridad social:** todas las personas tienen el derecho a acceder a una vivienda, salud, educación, cuidado infantil, suficiente dinero para vivir, así como recibir asistencia médica si están enfermos o son personas mayores de edad.
23. **El derecho al trabajo:** todos los adultos tienen derecho a tener un trabajo, a un sueldo justo por su trabajo y a unirse a un sindicato.
24. **El derecho a jugar:** todas las personas tienen derecho a descansar del trabajo y relajarse.
25. **El derecho a tener comida y refugio:** todas las personas tienen derecho a tener una buena vida. Las madres y los niños, las personas con discapacidad, los desempleados, es decir, todas las personas tienen derecho a ser atendidas.
26. **El derecho a la educación:** la escuela primaria debe ser gratis. Todas las personas tienen derecho a aprender sobre las Naciones Unidas y cómo llevarse bien con los otros. Los padres pueden decidir qué aprenden sus hijos.
27. **Derechos de autor:** los derechos de autor son una ley especial que protege las creaciones artísticas y los escritos de las personas, por lo tanto, otras personas no pueden hacer copias sin permiso. Todas las personas tienen derecho a recorrer su propio camino en la vida, así como también a disfrutar de los beneficios del arte, las ciencias y el aprendizaje.
28. **El derecho a un mundo justo y libre:** todas las personas tienen derecho a que exista un orden para que todos puedan disfrutar de sus derechos y libertades, tanto en su propio país como en el resto del mundo.
29. **Responsabilidad:** todas las personas tienen un deber con los otros, por lo que deben proteger sus derechos y libertades.
30. **Nadie puede quitarle los derechos humanos a otra persona.**

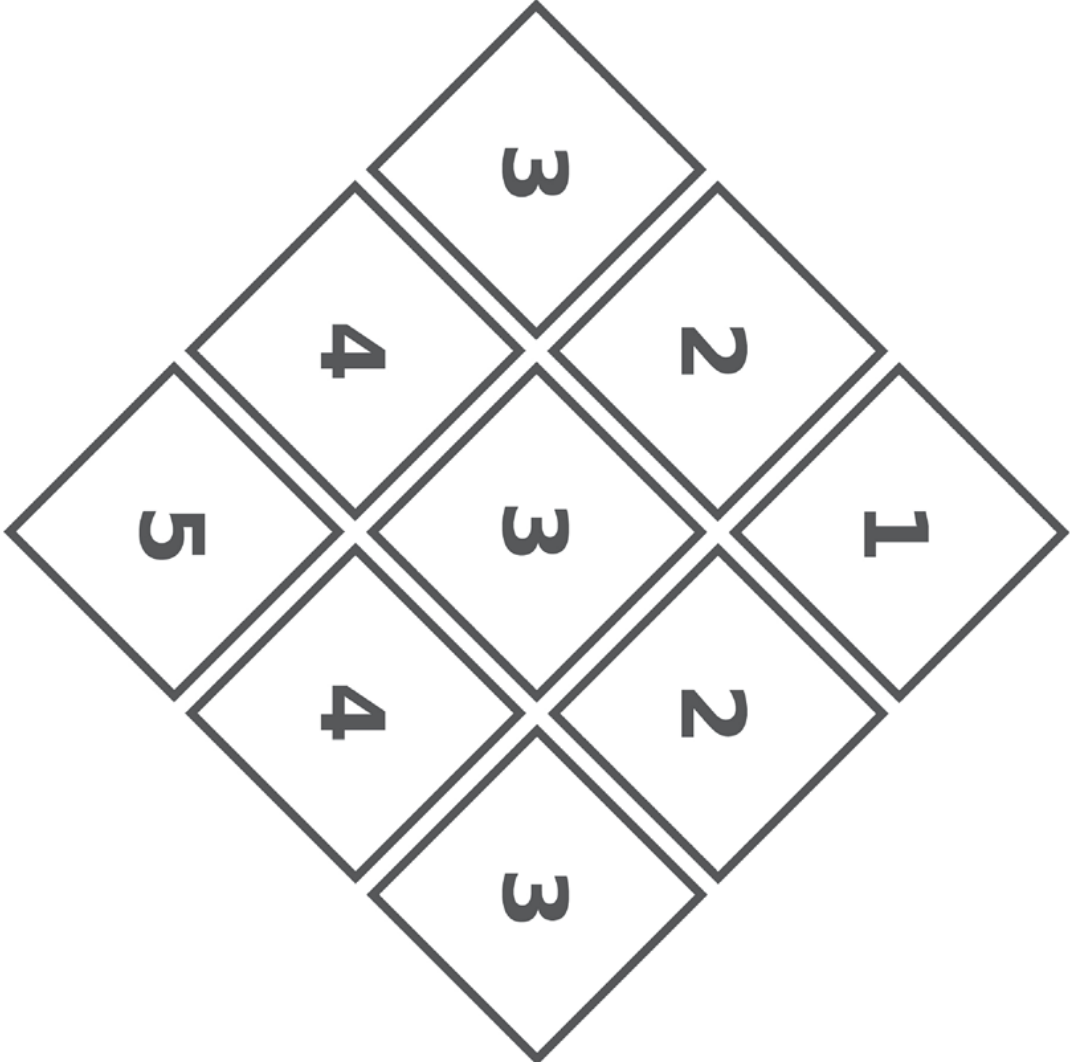
7.2.12 ¿Soy un ciudadano global?

Temática/s	 Derechos humanos y responsabilidad		-> Recomendaciones para tener en cuenta
1-3 facilitadores Desde los 14 años 60 minutos 9-25 participantes	Objetivos de la actividad - Fomentar la comprensión de los derechos humanos a través de la discusión entre pares. - Promover la comprensión de la influencia que tiene cada persona en la sociedad, así como también la habilidad para tomar medidas a nivel local hacia un cambio mundial que sea positivo.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Han profundizado su conocimiento, comprensión y sensibilidad ante los derechos humanos y la dignidad. - Se sienten capaces de <i>pensar mundialmente</i> y <i>actuar localmente</i>.	-> Consejos para los facilitadores - Esta actividad se recomienda para grupos que se pueden mantener concentrados en una actividad diferente, la cual no sea un juego de rol u otra actividad más didáctica. - Si tienes más de una hora para realizar el taller, puedes llevar a cabo una simulación que sea más didáctica y experiencial en la primera parte (seguida del momento de reflexión usual) y realizar esta actividad en la segunda parte como una actividad de cierre. Todos los temas presentados en este manual se clasifican dentro de la educación para la ciudadanía global, por lo tanto, todas las simulaciones se pueden combinar con esta actividad. - Puedes hablar con el profesor de antemano para ver si es posible hacer un seguimiento sobre las medidas que los participantes se comprometieron a realizar. Sería ideal incentivar al profesor para que haga que los participantes se responsabilicen y para que te “informe” en algún momento después del taller. Las medidas que se lleven a cabo también se podrían publicar en la página web del establecimiento educacional, para así influenciar y concientizar al resto de la comunidad educativa.
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Cartulina, marcadores, material impreso y cinta adhesiva o pegamento		
Material impreso	Una plantilla de diamante y la lista de afirmaciones		

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
3 min	Introducción	Muestra una cartulina que tenga escrito el término <i>ciudadano global</i> (revisar el ejemplo a continuación). Pregúntale a la clase si alguno ha oído este término alguna vez. Si nadie adivina o habla, divide el término y comienza preguntando “¿qué es un <i>ciudadano</i>?”. Asimismo, pregunta “¿qué significa que algo sea <i>global</i>?”. A continuación, pregunta si alguien tiene una vaga idea de lo que significa ciudadanía global. Diles que no les contarás qué significa el término, sino que dejarás que ellos lo descubran a lo largo de la sesión, en la cual se involucrarán en actividades que les ayudarán a comprender mejor qué es la ciudadanía global. Luego, ellos tendrán la oportunidad de definir el término para el grupo.	¿Qué es la ciudadanía global?	Los participantes reflexionan sobre lo que ya saben en relación con los términos clave.
10 min	Trabajo en grupo	Divide a los participantes en grupos (preferentemente tres estudiantes por grupo y no más de cinco por grupo). Sé creativo para formar grupos al azar. Distribuye el material impreso con las nueve afirmaciones para cada estudiante (las cuales se encuentran a continuación), los patrones de colores y el mapa de diamantes. Dale algunos minutos para leer. Pídele a cada grupo que lea las afirmaciones por turno, en voz alta, una a la vez hasta que las hayan leído todas. A medida que vayan leyendo en voz alta, un facilitador debe indicar que las afirmaciones también están presentes en el diagrama. Vuelve a la cartulina y explica el color que corresponde a cada una de las nueve afirmaciones seleccionadas.		Se les entrega más información a los participantes sobre la ciudadanía global.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10 min	Nueve diamantes	Presenta el modelo del diamante y explica cómo se representa la priorización. Un diamante de primera prioridad (1). Dos diamantes de segunda prioridad (2). Tres diamantes de tercera prioridad (3). Dos diamantes de cuarta prioridad (4). Un diamante de quinta prioridad (5). A continuación, debes pedirles a los participantes que tomen sus diamantes y los coloreen de acuerdo con los colores o patrones de la lista de afirmaciones. Por lo tanto, si quieren colocar como primera prioridad la cuarta afirmación de la lista, deben pintar el diamante superior de color azul con una cruz blanca (ver la lista de afirmaciones a continuación). Debes darle suficiente tiempo para que tengan un buen debate (10 minutos).	<i>Discutan sobre el orden de prioridad de las afirmaciones en el diamante.</i> <i>¿Cuál creen que es la más importante cuando escuchan el término ciudadanía global? ¿Dónde colocarían las que son menos importantes para ustedes?</i>	Los participantes deciden qué afirmaciones son más importantes para ellos.
10 min	Prioridades	Mientras los participantes comienzan a decidir las prioridades y a pintar los diamantes, te puedes acercar silenciosamente a cada grupo para asignarles las siguientes tareas (ver las preguntas clave): • Da un ejemplo específico para ayudarlos a comprender la actividad. • Coloca sus diamantes en la cartulina, una vez hayan terminado.	<i>Para las primeras tres prioridades, escriban o dibujen un ejemplo de la afirmación.</i> <i>Estén preparados para compartir con los demás por qué seleccionaron esas tres prioridades.</i>	Los participantes relacionan las afirmaciones con ejemplos de la vida real. Asimismo, reflexionan sobre las razones para priorizar ciertas afirmaciones.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	Para comenzar el momento de reflexión, pregúntales a los participantes sobre los procesos de grupo (ver las preguntas clave). Para la discusión, el enfoque debe estar en las primeras tres prioridades (es decir, en las primeras dos líneas). Puedes dibujar una línea en el diamante (ver el ejemplo a continuación) para que quede más claro. Identifica si los grupos tienen afirmaciones prioritarias en común.	<i>¿Cómo resultó la cooperación con los demás? ¿Fue difícil priorizar? ¿Todos compartían las mismas opiniones? ¿Cómo tomaron una decisión final?</i> <i>¿Pueden identificar algo en común entre las prioridades?</i> <i>¿Qué escribieron o dibujaron para explicar las afirmaciones?</i> <i>¿Por qué priorizaron de esa forma?</i>	Los participantes reflexionan sobre el proceso de grupo.
15 min	Parte 2 del momento de reflexión: momento de actuar	Para la reflexión y conclusión, haz una pausa de al menos 20 minutos antes del fin del taller para dar tiempo para el momento de reflexión general. Después de la pausa, pasa a la fase de compromiso para los siguientes meses (ten algunos ejemplos preparados). Puedes dejar que los participantes escriban sus compromisos en silencio y los compartan solo con la persona que tienen al lado. Igualmente, puedes hacer que los escriban en una nota adhesiva junto con sus nombres y pegarlas en las paredes de la sala para que todos las puedan ver.	<i>¿Crees que ahora comprendes un poco más lo que es la ciudadanía global?</i> <i>Con este conocimiento básico, nos gustaría desafiarlos a que ahora pasen a la acción para convertirse en un ciudadano global activo.</i> <i>¿Hay alguno de ustedes que esté dispuesto a comprometerse y actuar? (consideren las actividades que puedan hacer independientemente con un amigo, en su familia, en la clase, etc.)</i>	Los participantes adquieren una mayor comprensión sobre lo que significa ser un ciudadano global y lo relacionan con sus vidas personales. Los participantes están motivados para pasar a la acción, basados en lo que han aprendido.



- 

Azul: pienso que es importante comprender a los demás y respetar sus diferencias.
- 

Naranja: soy responsable de mis acciones.
- 

Amarillo: soy consciente de las desigualdades e intento hacer lo correcto para ser justo.
- 

Azul con una cruz blanca: quiero aprender más acerca del mundo.
- 

Círculos: creo que puedo realizar cambios en el mundo.
- 

Naranja con rayas: contribuyo a crear un ambiente más pacífico y tolerante.
- 

Blanco: soy tan importante como el resto de las personas.
- 

Verde: creo que todas las personas son iguales pero, a la vez, diferentes a mí.
- 

Rojo: tengo mis propias ideas y estoy dispuesto a considerar perspectivas diferentes.

Importante

Como referencia, la traducción de esta imagen se encuentra en el esquema de la página anterior.

Am I a

Global Citizen?



3

Understanding others & Respecting differences is important.

I am responsible for my actions

I see inequalities and try to do the right thing to be fair.

2

I want to learn more about the world.

I think I can change things in the world.

I contribute to a more peaceful & tolerant environment

1

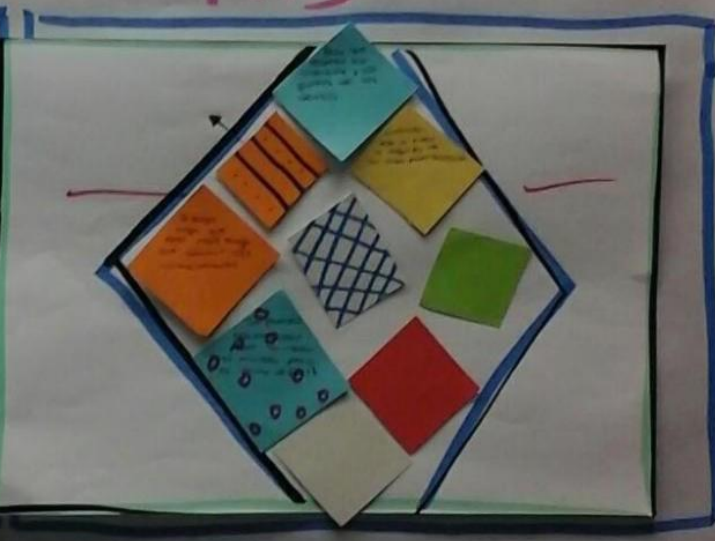
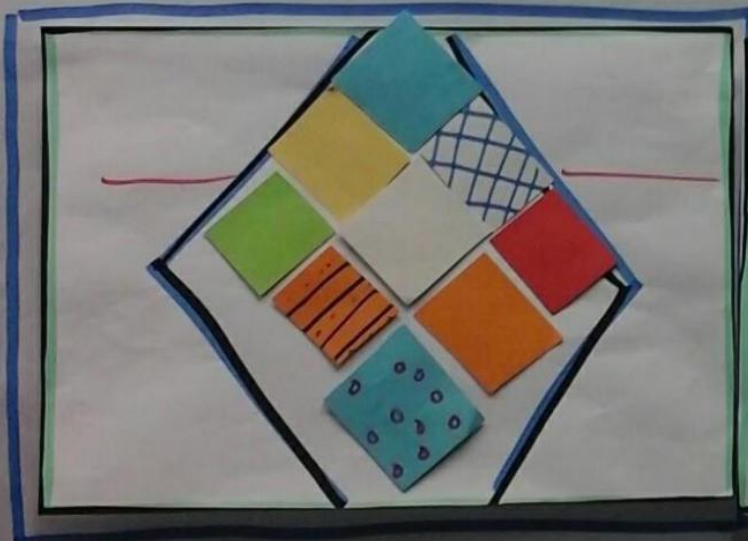
I am as important as everyone else.

Everyone else is equal to me, but different from me.

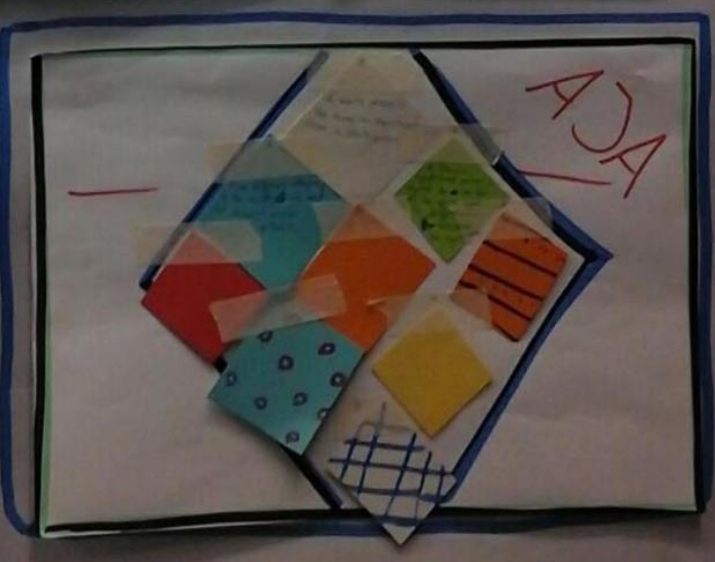
I have my own ideas, but am willing to consider different perspectives.

JVM

PAD



BOY GROUP



AJA

7.3 Point-maker

7.3.1 La casa y el árbol

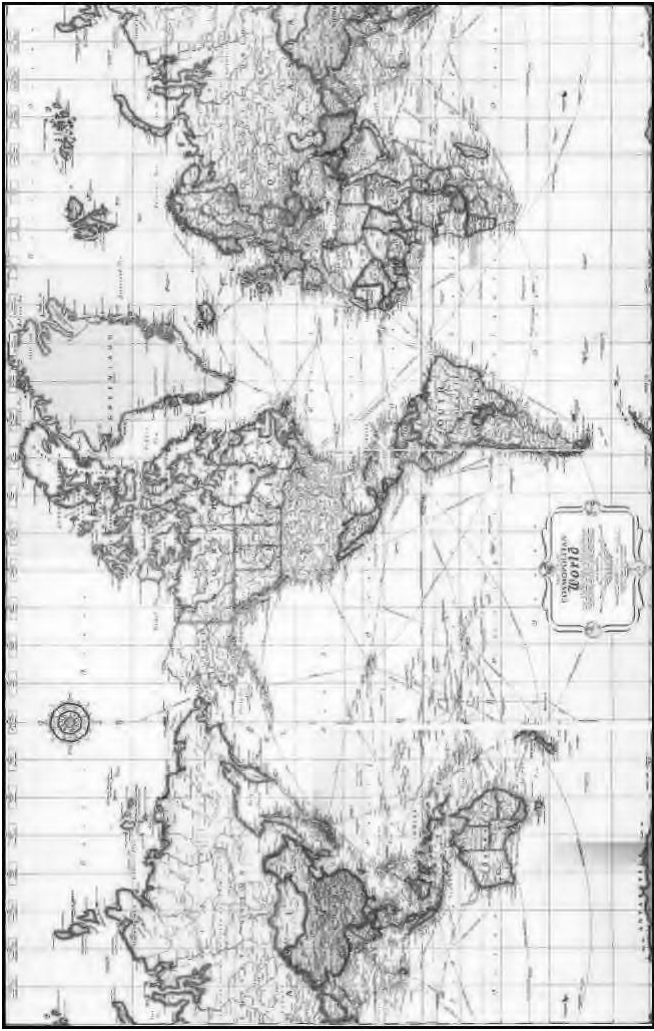
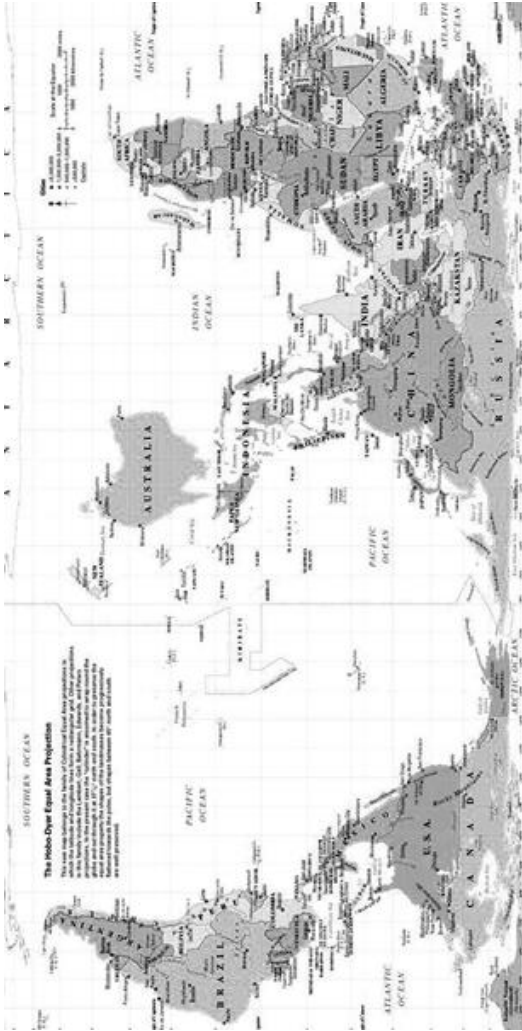
Temática/s	 Cultura y estereotipos Conclusión para las cuatro temáticas		-> Recomendaciones para tener en cuenta - Por favor, no utilices las imágenes de un tipi o iglú nunca más, dado que son estigmatizantes y refuerzan los estereotipos. - Este <i>point-maker</i> es igualmente revelador aun cuando utilices imágenes que no sean “exóticas” o que sean evidentemente lejanas para la vida de los participantes.
1-2 facilitadores	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	
Desde los 10 años 15-20 minutos 35 participantes	- Brindar un ejercicio que ayude a revelar los significados culturales y estereotípicos que se pueden asociar con palabras e imágenes de manera inconsciente.	Los participantes - Comienzan a entender y cuestionar los significados con los cuales asocian ciertas palabras e imágenes. - Tienen una gran comprensión de cómo se forman las perspectivas y cómo influyen en el significado que le dan tanto al mundo como a las personas que conocen. - Pueden relacionar el mensaje de esta actividad con las temáticas generales del taller.	-> Consejos para los facilitadores - Los participantes se pueden llevar sus dibujos como recuerdo del taller o los pueden colgar en la pared de la sala.
Requisitos de espacio		Una sala	
Materiales		Papel y lápices	
Material impreso			

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
2 min	Parte 1 de las instrucciones	Todos los participantes reciben una hoja de papel y un lápiz para realizar la tarea a continuación.	<i>Dibujen una casa y un árbol. Tienen 1 minuto.</i>	Los participantes deben tener el menor tiempo posible para que no puedan pensar o ser creativos. La idea es que solo dibujen lo primero que se les venga a la cabeza.
5 min	Parte 2 de las instrucciones	Cuando todos hayan terminado, pídeles a los participantes que coloquen sus dibujos en el medio del círculo.	<i>¿Qué notaron a primera vista cuando vieron los dibujos?</i>	De acuerdo con el lugar donde se lleva a cabo el taller, los participantes habrán dibujado los mismos tipos de casas y árboles.
1 min	Parte 3 de las instrucciones	Muestra tu propio dibujo, el cual puede ser una casa con el techo plano, un rascacielos, una casa flotante o un departamento, entre otros.	<i>¿Qué les parece esto? ¿Por qué nadie dibujó nada parecido a estas casas?</i>	Los participantes se sorprenden (momento ¡ajá!)
10 min	Momento de reflexión	Discute con los participantes sobre la importancia del idioma, los estereotipos y la cultura con respecto a su percepción del mundo. Además, puedes guiar la conversación hacia el etnocentrismo (consultar el capítulo 3.3.2).		Los participantes comprenden lo que significan los estereotipos y la cultura. Asimismo, comprenden que estos están interrelacionados con el idioma que usamos.

7.3.2 Mapas del mundo

Temática/s	 Cultura (percepción y etnocentrismo) Conclusión para las cuatro temáticas		-> Consejos para los facilitadores - Esta es una pequeña actividad que no requiere mucha preparación o tiempo. - Tal como se mencionó anteriormente, puedes asignar la tarea de dibujar el mapa de manera individual o en grupos, de acuerdo con la cantidad de participantes. Asimismo, ajusta el tiempo de acuerdo con ello. Si trabajas con participantes más jóvenes, puede ser mejor si trabajan juntos, puesto que su conocimiento sobre los mapas podría ser más limitado. - Puedes también observar cómo dibujaron los países vecinos, ya que los participantes prestan mayor atención a los detalles de los países o regiones que conocen bien. - Si dispones de algunos mapas mundiales impresos, no dudes en utilizarlos. Otra opción puede ser utilizar mapas antiguos. Por lo tanto, debes explicar que la información de los mapas está desactualizada, por lo que el tiempo constituye un factor importante a la hora de dibujar mapas. - De igual manera, los mapas se pueden proyectar en la pared con un proyector. - Puedes colocar algunos de los dibujos en la sala al finalizar la actividad.
1-2 facilitadores Desde los 12 años 30 minutos 6-30 participantes	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	
	- Brindar un ejercicio que ayude a reflexionar lo siguiente: - la forma en que la subjetividad interfiere en la formación de la perspectiva cultural; - el juicio y etnocentrismo.	Los participantes - Comienzan a entender cómo se forman los prejuicios y cómo influye su propia percepción del mundo. - Pueden relacionar el mensaje de esta actividad con las temáticas generales del taller.	
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Mapas impresos o un computador y un proyector para mostrar las imágenes de los mapas		
Material impreso	Versiones impresas de los mapas (en caso de no tener computador o proyector)		

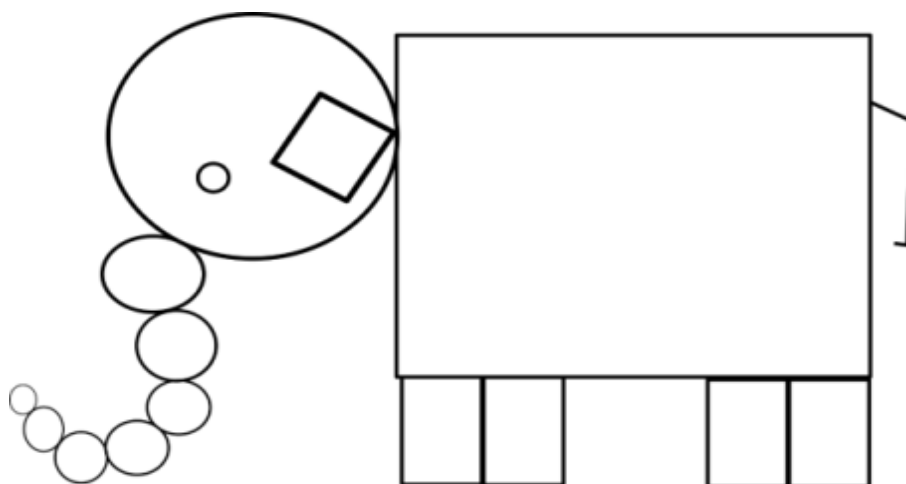
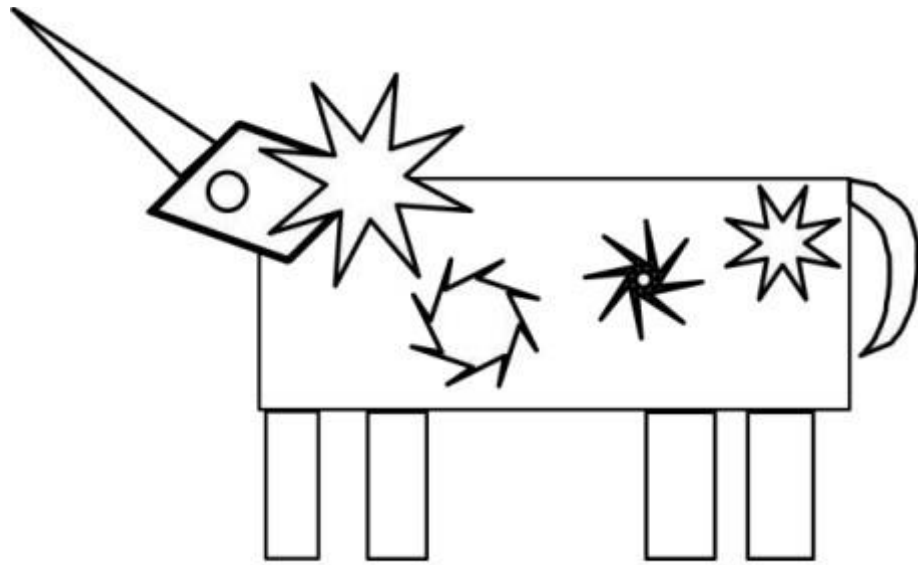
	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
7-10 min	Parte 1 del punto de inicio e instrucciones	Pídeles a los participantes que dibujen en 5 minutos un mapa mundial, por sí mismos, en una hoja de papel (lo pueden hacer también en grupos pequeños o entre todos, de acuerdo con el número de participantes).	<i>Por favor, tomen una hoja de papel y un lápiz. Luego, dibujen un mapa mundial (no tiene que ser como un trabajo de artes).</i>	Los participantes dibujan rápidamente, por sí mismos, su versión del mapa mundial.
5 min	Parte 2 del punto de inicio e instrucciones	Haz que los participantes se reúnan en un gran círculo. Coloca los diferentes dibujos en el medio o en un lugar que sea visible para todos. Los participantes probablemente dibujaron la región de donde provienen de forma más grande y en el centro (por ejemplo, un participante de Europa probablemente dibujaría dicho continente más grande en relación con los otros). Muestra los diferentes mapas mundiales (ver los ejemplos a continuación).	<i>¿Cómo las personas de otros continentes habrían dibujado el mapa?</i>	La mayoría de los participantes están influenciados por su conocimiento previo y su percepción del mundo.
15 min	Momento de reflexión	Durante el momento de reflexión, comienza comparando los mapas que dibujaron los participantes con las copias de los mapas (ver a continuación). Los participantes reciben orientación sobre los temas de etnocentrismo y cómo cambia la perspectiva de otras personas con respecto a las culturas y los países diferentes. Como recordatorio, el etnocentrismo se trata de creer que algunas culturas, usualmente la propia, es superior a las demás, o que las otras culturas, tradiciones, costumbres e historias son incompatibles con la propia. Esto quiere decir que cada persona es el centro/sol de su propio universo (consultar el capítulo 3.3.2).	<i>¿En qué se asemejan? ¿En qué se diferencian? ¿Qué se les viene a la mente cuando ven todos estos mapas diferentes?</i>	Las personas tienen percepciones distintas del mundo (momento ¡ajá!). Los participantes se vuelven conscientes de su propio etnocentrismo.



7.3.3 Espalda con espalda

Temática/s	 Comunicación intercultural y cultura (percepción) Conclusión para las cuatro temáticas		-> Consejos para los facilitadores - Esta actividad también se puede presentar como un tipo de competencia, en la cual los equipos intentan determinar quién es el <i>mejor</i> dibujante, lo más rápido posible. - Puedes dejar también que las personas que estén dibujando hagan preguntas para mostrar que, incluso si se comunican y tienen un diálogo en común, percibirán/comprenderán las ideas de diferente manera.
1-2 facilitadores Desde los 10 años 15-25 minutos 6-36 participantes	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	
	- Crear una situación de aprendizaje que revele cómo la comunicación se puede interpretar de forma diferente, aun cuando las personas tienen una vida relativamente similar.	Los participantes - Comprenden cómo las diferencias interculturales influyen en la comunicación. - Pueden relacionar el mensaje de esta actividad con las temáticas generales del taller.	
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Lápices y papeles		
Material impreso	Copias de los dibujos (una por pareja)		

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5-10 min	Punto de inicio e instrucciones	Los participantes se dividen en parejas. Una persona tiene que describir una imagen (deben escoger entre las que se encuentran a continuación) para su compañero quien debe dibujar la imagen, basándose solamente en la descripción. Los participantes se encuentran espalda con espalda y la persona que dibuja no puede ver la imagen con anterioridad. El dibujo se debe completar dentro de 4-5 minutos. Las personas que dibujan no pueden hacer preguntas a sus compañeros.		Los participantes comprenden la tarea asignada.
10-15 min	Momento de reflexión	Después de que hayan terminado de dibujar, las parejas pueden comparar el original con el dibujo hecho por ellos. Debes guiar el momento de reflexión hacia el tema de las percepciones interculturales.	<i>¿Fue difícil describir la imagen?</i> <i>¿Entendieron todas las instrucciones que les dieron sus compañeros?</i> <i>¿Tuvieron algún malentendido? De ser así, ¿qué ocurrió y por qué?</i>	Los participantes se dan cuenta de sus diferentes percepciones.



7.3.4 B-13

Temática/s	 Comunicación intercultural (percepción) Conclusión para las cuatro temáticas		-> Recomendaciones para tener en cuenta - Se recomienda esta actividad para participantes jóvenes, ya que las persona mayores de 16 años podrían adivinar fácilmente el resultado de esta actividad.
1-2 facilitadores Desde los 10 años 20-25 minutos 6-36 participantes (números pares)	Objetivos de la actividad - Profundizar la consciencia sobre cómo las diferentes perspectivas influyen en las acciones de las personas.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Comprenden cómo las diferentes percepciones influyen la comunicación y las acciones. - Pueden relacionar el mensaje de esta actividad con las temáticas generales del taller.	
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Papeles y lápices		
Material impreso	Copias de los dibujos (una por pareja)		

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10 min	Actividad en parejas	Divide a los participantes en parejas. Luego, pídele a la persona B que cierre sus ojos. Muestra la imagen 1 (ver a continuación) a la persona A. Pídele a la persona A que cierre sus ojos y a la persona B que los abra. Muestra la imagen 2 a la persona B. A continuación, ambos deben abrir sus ojos y tomar solo un lápiz entre los dos y escribir lo que aparece en la imagen 3, la cual les muestras a ambos. No se permite que los participantes hablen durante esta actividad.		Los participantes experimentan diferentes situaciones para influenciar sus percepciones de la imagen.
10-15 min	Momento de reflexión	Cuando todos hayan terminado, puedes mostrarle la imagen 4 completa a los participantes. Debes orientar el momento de reflexión al tema de las percepciones, socialización y estandarización.	<i>¿Qué vieron en las imágenes? ¿Por qué su compañero vio algo diferente? ¿Puede pasar esto en la vida real también? ¿Pueden dar algún ejemplo?</i> <i>¿Qué podemos aprender de esta actividad?</i>	Los participantes se dan cuenta de que tienen diferentes percepciones.

1.

A B C

3.

B

2.

12

B

14

4.

12

A B C

14

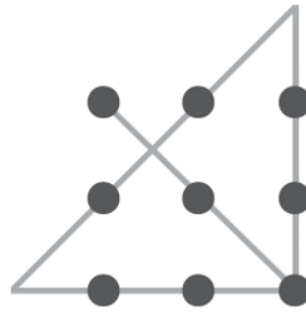
7.3.5 9 puntos

Temática/s	 Cultura (percepción y etnocentrismo) Conclusión para las cuatro temáticas		-> Recomendaciones para tener en cuenta - Es importante que los participantes no se sientan demasiado frustrados. Enfatiza que está bien, en primera instancia, encontrar soluciones dentro del esquema establecido. Si ves que no funciona, indica que el objetivo de la actividad es solo pensar fuera de los esquemas.
1-2 facilitadores Desde los 10 años 20 minutos 5-35 participantes	Objetivos de la actividad - Crear una situación de aprendizaje que revele las limitaciones/estructuras del pensamiento, así como también las formas para superarlas.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Han entendido cómo sus configuraciones/estructuras mentales crean límites y comienzan a ver cómo superarlos. - Pueden relacionar el mensaje de esta actividad con el significado de todo el taller.	-> Consejos para los facilitadores - Pídeles a los participantes que relacionen con la vida real lo que pueden ser los “esquemas” (por ejemplo, estereotipos, cultura, hábitos, entre otros). - Pídeles a los participantes que relacionen el significado de esta actividad con el significado de todo el taller.
Requisitos de espacio	Una sala		-> Variantes de la actividad - Si los participantes ya conocen esta actividad o encuentran la solución muy rápido, puedes darles 16 puntos. Para este juego, los participantes tienen que dibujar los puntos de forma 4x4, los cuales se deben conectar con 6 líneas rectas.
Materiales	Cartulina, marcadores, trozos de papel pequeños y lápices		
Material impreso			

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Explicación de la actividad	Los participantes reciben un trozo de papel pequeño, un lápiz y la siguiente tarea.	<i>Dibujen 9 puntos en el papel tal como se muestra en la cartulina (ver el acertijo a continuación).</i> <i>Deben conectar todos los puntos utilizando solamente 4 líneas y sin levantar el lápiz. Tienen 3 minutos para resolverlo.</i>	
5 min	Presentación de la solución	Si nadie encuentra la solución, preséntala tú mismo en la cartulina o en la pizarra (ver la respuesta a continuación). Si un participante encuentra la solución, pregúntale si puede ir y mostrárselo a todos.	<i>¿Fue difícil encontrar la solución? ¿Por qué?</i>	Los participantes experimentan las restricciones que crean sus mentes cuando oyen las instrucciones.
10 min	Momento de reflexión	Los participantes reciben orientación sobre el tema de la actividad: “pensar fuera de los esquemas”.	<i>¿Cuál es el mensaje de este juego?</i> <i>Es normal intentar buscar soluciones convencionales. Sin embargo, si eres consciente de las limitaciones en tu mente, es más fácil superarlas y encontrar soluciones creativas. Solo abran sus mentes a otras perspectivas.</i>	Los participantes relacionan el mensaje de esta actividad con la vida diaria.



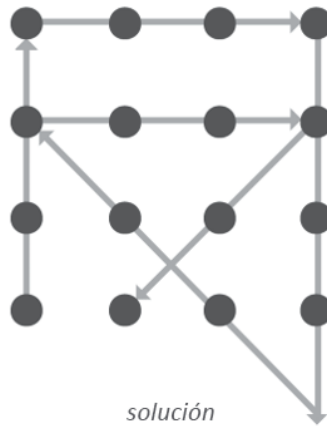
9 puntos



solución



16 puntos



solución

7.3.6 ¡1, 2, 3!

Temática/s	 Cultura (percepción) Conclusión para las cuatro temáticas		-> Acertijo • 21 • 1211 • 111221 • 312211 • 13112221
1-2 facilitadores Desde los 10 años 15-20 minutos 5-35 participantes	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	
	- Crear una situación de aprendizaje que revele las limitaciones/estructuras del pensamiento, así como también las formas para superarlas.	Los participantes - Han entendido cómo sus configuraciones/estructuras mentales crean límites y comienzan a ver cómo superarlos. - Pueden relacionar el mensaje de esta actividad con las temáticas generales del taller.	
Requisitos de espacio	Una sala		-> Solución 21 Hay un “2” (12) y un “1” (11). Por lo tanto, en la siguiente línea se muestra lo siguiente: 1211 Aquí hay un “1” (11), un “2” (12) y dos “1” (21). Por lo tanto, en la siguiente línea se muestra lo siguiente: 111221 Y así sucesivamente.
Materiales	Lápices y papeles		
Material impreso	Las series de números, las cuales puedes escribir en una cartulina o en un papel		

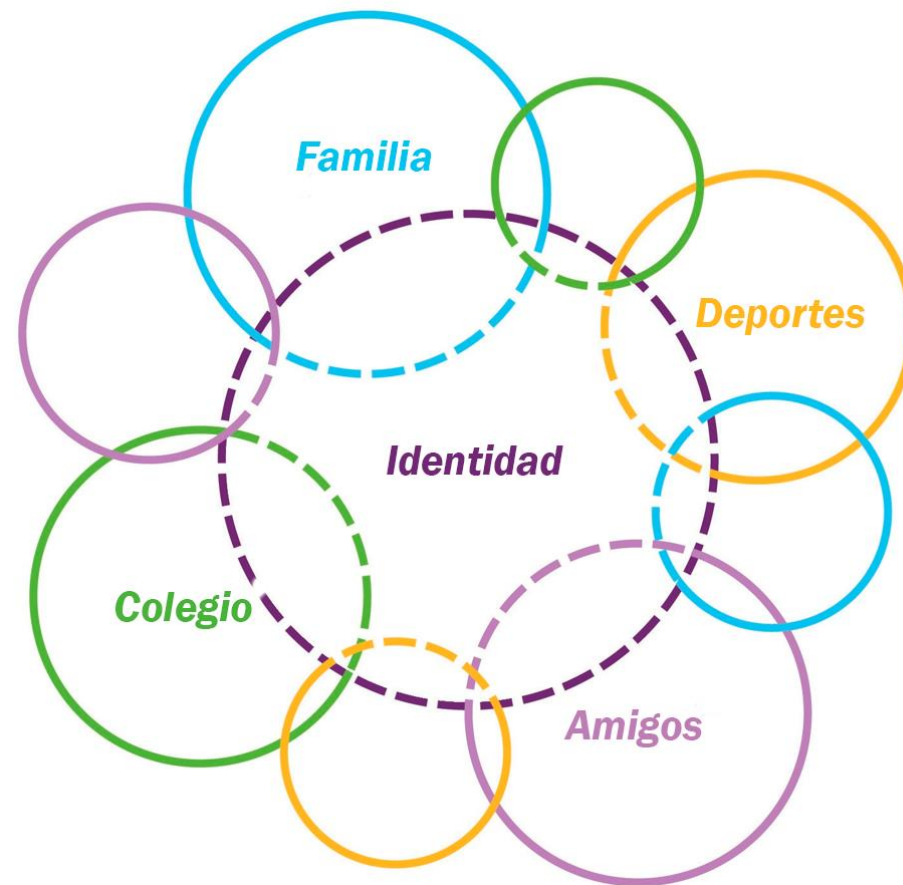
	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Explicación de la tarea	Cada participante recibe un papel y un lápiz. Los participantes reciben la siguiente tarea (ver las preguntas clave).	<i>Analicen esta serie de números e intenten descubrir la lógica detrás de esta. Tienen 3 minutos.</i> <i>(¡Por favor, revisa tanto el acertijo como su solución, los cuales se encuentran en la primera hoja de esta actividad!).</i>	
2 min	Presentación de la solución	Si los participantes encuentran la solución, pídeles que se la expliquen a los demás. Si no la encuentran, tú puedes presentar la solución antes de que los participantes se frustren demasiado. ¡Sólo se trata de leer los números! Ve la solución a continuación.		Los participantes enfrentan la frustración y experimentan cómo sus propias mentes limitan sus pensamientos.
10 min	Momento de reflexión y conclusión	Guía a los participantes hacia el tema de la actividad: “pensar fuera de los esquemas” o “ver las otras perspectivas”. Es normal intentar encontrar una solución matemática. Si eres consciente de esta tendencia o limitación de tu mente, es más fácil superarla, así como también encontrar otras soluciones creativas. Todo lo que necesitas hacer es abrir tu mente a otras perspectivas.	<i>¿Por qué realizamos esta actividad?</i> <i>¿Pueden encontrar ejemplos de la vida real donde ustedes limitan su propio pensamiento?</i>	Los participantes relacionan el mensaje de esta actividad con la vida diaria.

7.4 Modelos

7.4.1 Modelo de la flor de la identidad

Temática/s	 Cultura e identidad		-> Consejos para los facilitadores - Si es necesario, este modelo se puede ampliar a otros grupos (por ejemplo, estudiantes universitarios). Aparte de los grupos, existen otros elementos que modifican la identidad de una persona, tales como el tiempo/la historia, el conocimiento y la experiencia. - La simulación recomendada para este modelo es <i>yo-nosotros</i>.
1-2 facilitadores Desde los 12 años 20-25 minutos	Objetivos de la actividad - Brindar una imagen sencilla para entender y reflexionar sobre la identidad.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Han comprendido que ellos mismos determinan sus identidades y el grupo al que pertenece. Además, han entendido que la identidad es dinámica e infinita.	
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Papel y lápices		
Material impreso			

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Punto de partida y lluvia de ideas	Los participantes experimentan la actividad y reciben orientación sobre el tema de la identidad.	<i>¿Quiénes estuvieron en grupos diferentes en la simulación? ¿Cuáles grupos estuvieron en la simulación? ¿Han escuchado la palabra identidad antes? ¿Qué es? ¿Cómo lo definirían? ¿Qué significa para ustedes?</i>	Transición de la simulación a la teoría.
10 min	Explicación del modelo	Mientras un facilitador dibuja el modelo en la pizarra/cartulina, otro facilitador explica lo siguiente (ver preguntas clave).	<i>La identidad de una persona nunca va a ser fija. Asimismo, su comportamiento cambia de acuerdo con los grupos en los que se desenvuelve. Por ejemplo, frente a nuestros padres, nos comportamos de manera distinta a cuando estamos con nuestros amigos.</i> <i>En el medio de este modelo se encuentra la identidad (de la persona) representada como el centro de la flor. Los pétalos pueden ser, por ejemplo, los grupos sociales donde la persona pertenece, los cuales suelen ser varios grupos. Las líneas punteadas representan que estos grupos no tienen formas fijas, sino que son variables, dinámicas y pueden variar de tamaño. En los diferentes grupos, la persona en cuestión decide cuánto quiere revelar sobre sí misma, de qué forma habla (por ejemplo, dialecto o jerga), qué tipo de comportamiento tiene con respecto a los otros integrantes del grupo, cómo quiere que otros grupos la perciban, entre otros.</i> <i>¿Pueden dar ejemplos de lo que podemos escribir en los pétalos? Por ejemplo, idiomas o vestimentas diferentes (ropa formal frente a ropa informal), entre otros.</i>	Los participantes comprenden que las personas se presentan a sí mismas de manera diferente de acuerdo con el grupo.
10 min	Creación de categorías con respecto a los grupos	A continuación, se presentan posibles ejemplos de grupos que dan forma a la vida de determinadas personas: - Una persona se comporta de manera diferente, dependiendo de si cena con su familia directa o si almuerza en una reunión junto a todos los integrantes de su familia (primos, tíos, etc.). - Una persona usa un registro diferente, dependiendo de si está con su equipo deportivo o si está en el trabajo. Además, en el equipo deportivo siempre lleva la misma camiseta, mientras que en su círculo de amigos todos visten de manera distinta. - Una persona habla de manera diferente, dependiendo de si está con su profesor o si está con su madre.	<i>¿A qué grupos crees que perteneces? ¿Cómo actúas de manera diferente en estos grupos? (por ejemplo, vestimenta, idioma, tradiciones, etc.)</i>	Los participantes entienden el modelo de manera clara a través de la elaboración de los ejemplos.



7.4.2 Modelo de la tela de araña cultural

Temática/s	 Cultura		-> Consejos para los facilitadores - El <i>modelo de la duna</i> puede ir fácilmente a continuación de esta actividad con el fin de que los participantes comprendan de manera más profunda el concepto de cultura. - Para ir un paso más allá con este modelo, puedes pedirles a los participantes que digan ejemplos de diferentes culturas (ver los ejemplos que están disponibles más abajo) y demuestren, mediante la tela de araña, cómo todas las culturas se superponen y están estrechamente relacionadas en el mundo. Por ejemplo, la música y la comida pueden relacionarse con la cultura nacional, mientras que la cultura nacional se relaciona con la internacional. Asimismo, la religión se conecta con la cultural nacional, la familia, la comida y así sucesivamente. Algunos ejemplos de culturas son los siguientes: • Nación (cultura de Chile), • inter/transnacionalidad (cultura andina), • etnia (cultura de los Mapuche), • religión (cultura de los judíos), • música, • comida, • familia, • establecimiento educacional/universidad, • trabajo/negocios, • entre otros.
1-2 facilitadores Desde los 12 años 20-30 minutos	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	
	- Tener más consciencia sobre cómo las perspectivas diferentes tienen una influencia en las acciones de las personas.	Los participantes - Comprenden cómo las perspectivas diferentes tienen una influencia en la comunicación y las acciones. - Pueden relacionar el mensaje de esta actividad con todas las temáticas del taller.	
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Notas adhesivas, lápices y un ovillo de hilo		
Material impreso			

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Punto de partida e introducción al modelo	Comienza con la reflexión de la experiencia sobre los encuentros interculturales a partir de la actividad.		
10 min	Lluvia de ideas	Junto a los participantes, haz una lista de los elementos que forman parte de una cultura. Si es necesario, esto se puede hacer mediante una referencia a una simulación anterior. Mientras los participantes hacen una lluvia de ideas, escribe los elementos (idioma, valores, normas, familia, historia, etc.) en notas adhesivas (una palabra por cada nota).	<i>¿Cuáles son los elementos que forman parte de una cultura?</i>	Los participantes relacionan la experiencia de la simulación con la teoría.
10 min	Presentación del modelo	Los participantes se colocan en un círculo, cada uno con una o dos notas adhesivas. Un facilitador usa el ovillo de hilo para crear los vínculos que existen entre todos los elementos escritos en las notas adhesivas. El facilitador se coloca en el medio del círculo y elige al azar el participante que debe sujetar el inicio de la tela de araña (a partir del hilo). Este participante nombra un elemento y, luego, el facilitador pregunta quién tiene un elemento que se relacione con este. El facilitador se acerca al participante que levantó su mano y hace que sujete una parte del hilo. Después, el facilitador se vuelve hacia el resto del grupo y continúa preguntando sobre qué otros elementos pueden estar relacionados. Todos los participantes deben estar conectados al menos una vez con el hilo. La tela de araña se forma poco a poco y envuelve al facilitador que está en el centro. Una vez que todo esté conectado, puedes demostrar lo que pasa simbólicamente cuando un elemento se mueve (lo que representa el dinamismo de una cultura). De hecho, toda la figura dibujada por los hilos entrelazados puede cambiar: si un elemento cambia, entonces la cultura cambiará también, puesto que todo está conectado.	<i>¿En qué parte ves los vínculos? ¿Cómo y por qué?</i> (La cultura es como una tela de araña, en la cual todos los elementos se influyen entre sí).	Los participantes comprenden el concepto de la cultura, relacionando el significado de una simple metáfora.

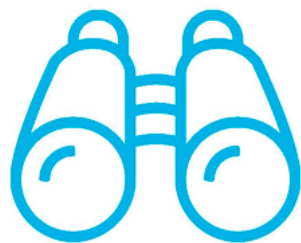


7.4.3 Modelo de la duna

Temática/s	 Cultura		-> Consejos para los facilitadores - Por favor, antes de realizar esta actividad, lee el capítulo de teoría sobre la cultura (capítulo 3.1.1) para que tengas los conocimientos previos necesarios. - De antemano, piensa en buenos ejemplos que sean apropiados para la edad de los participantes. De esta manera, si los participantes no comprenden algunos de los puntos de la actividad, puedes explicarlos a través de estos ejemplos. - Incluso si los participantes de tu grupo tienen más de 16 años, puedes recurrir de todos modos a los ejemplos para los participantes más jóvenes. ¡Puedes también combinar ambas opciones! -> Variantes de la actividad - Tal como se mencionó anteriormente, puedes utilizar el <i>modelo de la tela de araña cultural</i> como actividad introductoria. De esta manera, todos los participantes ya tendrán listos algunos de los elementos de cultura que escribieron en las notas adhesivas durante la lluvia de ideas. - Si no tienes tiempo suficiente para presentar todo el modelo, puedes dibujar solo algunas dunas sin añadir mayor explicación con respecto a las figuras pequeñas (viento, binoculares, lupa y flechas). Sin embargo, se recomienda que no optes por esta variante, puesto que los participantes se pueden perder una parte importante del enfoque de Lentes de Colores con respecto a la cultura.
1-2 facilitadores Desde los 13 años 25-30 minutos	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	
	- Brindar un modelo que refleje la noción de las grandes y pequeñas culturas.	Los participantes - Comprenden que las grandes y pequeñas culturas: - Están constituidas por los mismos elementos, pese a que puedan tener diferentes tamaños. - Son dinámicas en diferentes aspectos. - Son interdependientes y están interconectadas. - No son claramente distinguibles.	
	Una sala		
Requisitos de espacio			
Materiales	Cartulina o pizarra y notas adhesivas		
Material impreso			

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Punto de partida e introducción	Pídeles a los participantes que escriban los elementos que forman parte de una cultura. Como alternativa, antes de esta actividad, puedes realizar el <i>modelo de la tela de araña cultural</i> .	<i>¿Cuáles son los elementos que forman parte de una cultura? Escribanlos en las notas adhesivas.</i>	Los participantes identifican qué elementos constituyen una cultura.
2 min	Clasificación de los elementos	Revisa lo que escribieron los participantes en las notas adhesivas. Agrupa las notas que tengan escrito los mismos conceptos.		
5 min	Presentación del modelo	Uno de los facilitadores dibuja una duna pequeña y una grande en una cartulina y se asegura de que todos los participantes entiendan lo que es una duna. Pregúntales a los participantes sobre ejemplos de “tipos” de cultura. Si solo se mencionan culturas nacionales, puedes orientarlos al preguntarles sobre otros tipos de culturas. Elige un ejemplo de una gran cultura (nación) y de una pequeña cultura (familia). Puedes ver el capítulo de teoría para revisar los conceptos. Menciona que la duna grande representa una gran cultura nacional (por ejemplo, la polaca) y que la duna pequeña representa una pequeña cultura (familia). Trabaja en conjunto con los participantes revisando cada elemento escrito en las notas adhesivas. De esta manera, los participantes se dan cuenta de que casi todos, o todos, los elementos de las grandes culturas se pueden aplicar también a las pequeñas culturas (tales como la familia, el equipo deportivo, los compañeros de curso, etc.). A partir de esto, los participantes concluyen que, en realidad, ambas culturas comparten los mismos elementos (valores, idioma/dialecto, comida, música, reglas, tradiciones, entre otros).	<i>¿Sabes lo que es una duna?</i> <i>¿Qué tipo de grupo puede ser una cultura?</i>	Los participantes comprenden que las pequeñas culturas no son subgrupos de las grandes culturas. Además, comprenden que una pequeña cultura no es mejor ni peor que una gran cultura.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
10 min	Tormenta de arena	Diles a los participantes que, a continuación, coloquen las notas adhesivas en la duna grande, ya que es más espaciosa. Sin embargo, explica que las notas pueden estar perfectamente en la pequeña duna, la cual representa una pequeña cultura. Haz la primera pregunta, cuyas respuestas pueden ser las siguientes: en los desiertos, en la playa, entre otros. Explica que, después de que ocurre una tormenta de arena en el desierto, las dunas pueden lucir completamente diferentes, puesto que la capa superior de arena se ha movido a otra parte. No obstante, la capa de arena que está más cercana al suelo y se encuentra cubierta por el resto de la arena, se mantiene intacta. Por lo tanto, hay partes de la duna que se pueden modificar fácilmente. Esto es lo que sucede con las culturas: de manera similar, algunos elementos de una cultura pueden cambiar muy fácilmente en un corto periodo de tiempo, mientras que otros elementos se mantienen intactos o tienen la misma forma durante siglos. Trata de pegar las notas adhesivas en la duna, de acuerdo con la facilidad en que un elemento pueda cambiar.	<i>¿Dónde se pueden encontrar las dunas?</i> <i>¿Qué pasa si ocurre una tormenta de arena en el desierto?</i> <i>¿Qué elementos culturales pueden cambiarse rápidamente? ¿Cuáles elementos se demoran bastante tiempo en cambiar?</i>	Los participantes comprenden que la cultura es dinámica y flexible.
5 min	Explicación de los elementos más importantes	Después de que se hayan pegado los elementos en la duna, explica uno a uno los elementos importantes del enfoque de cultura de Lentes de Colores (ver a continuación). Recuerda dar ejemplos e involucra a los participantes para que encuentren las respuestas (ver a continuación las explicaciones dirigidas a diferentes grupos etarios).		Los participantes comprenden que las culturas son difusas y que están interconectadas.



*... se ven como un mismo elemento
desde la distancia*



... son dinámicas

Las culturas...

pequeña cultura
(por ejemplo, familia)

gran cultura
(por ejemplo, nación)



... están conectadas



*... son diferentes desde
más cerca*

Para participantes más jóvenes (entre 13-16 años)

1. Dibuja el **viento**. Las culturas cambian todo el tiempo, pero algunos elementos suelen cambiar de manera más fácil que otros. Por ejemplo, las tendencias de moda cambian varias veces en un año, mientras que las tradiciones (como la navidad) se siguen celebrando a través de los siglos.
2. Dibuja los **binoculares**. Si observas el desierto desde una distancia muy lejana, lo percibes como solo un gran desierto, pese a que está lleno de todas las culturas del mundo. Desde esa distancia, no puedes ver realmente a las personas que forman parte de una cultura. Por ejemplo, las personas se refieren a “los estadounidenses” como si fueran un gran grupo de personas que actúan de la misma manera en cada situación, lo que claramente no es el caso.
3. Dibuja la **lupa**. No obstante, si ves a través de una lupa, puedes notar que todas las personas son distintas, cada una con una forma de vivir bastante diferente. Por ejemplo, pese a que dos personas sean “estadounidenses”, pueden tener personalidades completamente diferentes, lo que también puede suceder en el caso de los gemelos.
4. Dibuja las **flechas**. En el desierto, es difícil notar si un grano de arena pertenece a un tipo de duna o de otra. No existen límites claros entre las culturas, puesto que todas se conectan la una con la otra, independiente de su tamaño. Todas las personas son parte de no solo una, sino de varias culturas. Por ejemplo, la región o el país donde nacieron tus padres o donde han vivido durante gran parte de su vida, así como los lugares a los que pueden haber viajado tienen una influencia en el tipo de comida que comes en tu casa o en los idiomas en los que hablas. Las culturas cambian un poco, de acuerdo con los círculos a los que pertenecen y las nuevas personas que conoces.

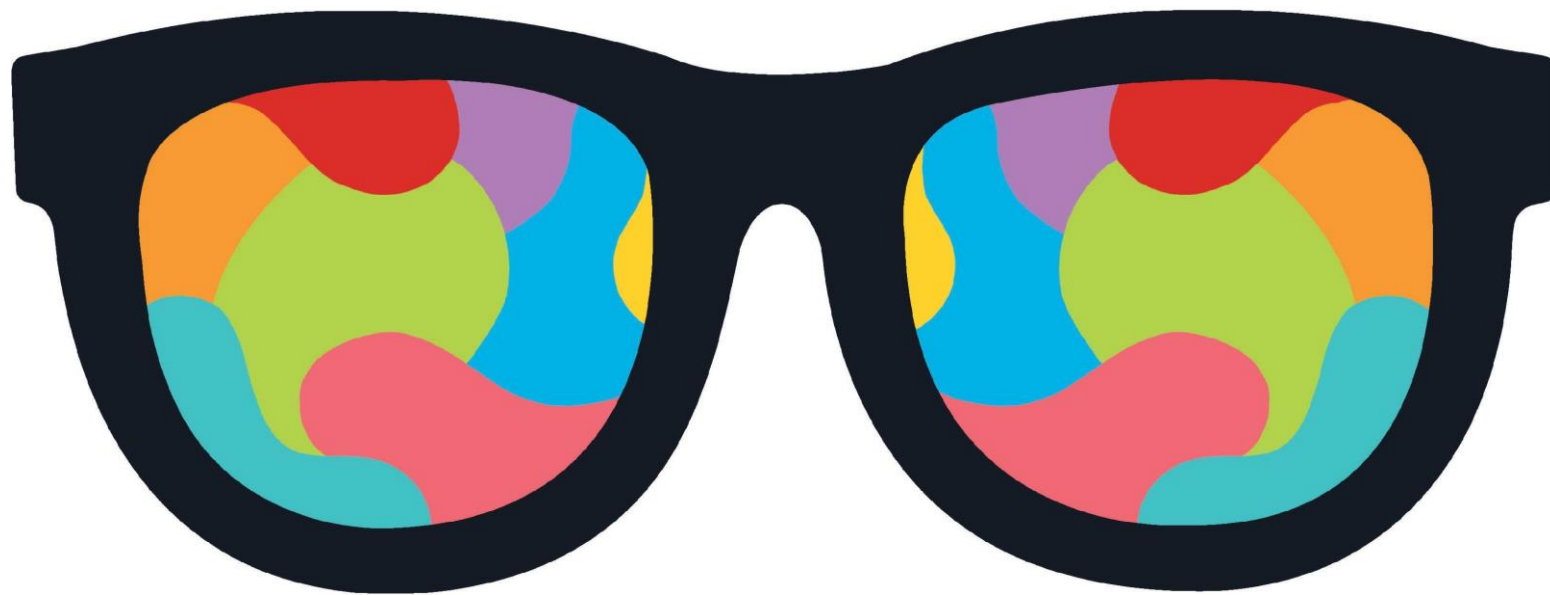
Para participantes mayores de 16 años

1. Dibuja el **viento**. Las culturas son dinámicas en varios aspectos, por lo que algunos elementos pueden cambiar de manera más fácil que otros.
2. Dibuja los **binoculares**. Desde la distancia, las culturas parecen homogéneas y da la sensación de que forman un solo grupo. Asimismo, no es posible ver que cada persona forma parte de una cultura individualmente.
3. Dibuja la **lupa**. No obstante, si ves a través de una lupa, puedes notar que todas las personas son distintas, cada una con su propio estilo de vida. Pese a que las personas puedan compartir algunos valores o patrones de comportamiento dentro de las “culturas” en las que forman parte, cada persona tiene un estilo de vida diferente.
4. Dibuja las **flechas**. En el desierto, es difícil notar si un grano de arena pertenece a un tipo de duna o de otra. Las culturas no son círculos independientes, sino que están interconectadas y entrelazadas la una con la otra. Las personas no forman parte de una sola cultura, sino de varias que cambian todo el tiempo.

7.4.4 Modelo de la analogía de Lentes de Colores

Temática/s	 Cultura e identidad, comunicación intercultural e introducción a Lentes de Colores		-> Consejos para los facilitadores - Si la simulación Yo-Nosotros se realizó justo antes de la presentación de la actividad, la última parte de esta es redundante, puesto que los participantes ya han visualizado sus propias identidades. - Este modelo se puede usar también como un proyecto para introducir Lentes de Colores a, por ejemplo, patrocinadores, profesores, presentaciones de relaciones públicas, etc. Por favor, adapta la narrativa de la actividad de acuerdo con el grupo objetivo, antes de usarla en otros tipos de contextos.
1-2 facilitadores	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	
Desde los 12 años	- Transmitir la noción de que cada una de las personas son parte inherente de varias culturas, las cuales influyen en la forma en que se abordan y perciben los encuentros.	Los participantes - Han comprendido que conocer nuevas personas los enriquece y amplía sus perspectivas con respecto al mundo y a sí mismos. - Han comprendido que sus perspectivas son dinámicas y que, por lo tanto, siempre están en constante cambio. Además, han entendido que estas perspectivas dependen de los contextos sociales.	
20 minutos			
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Cartulina y varios marcadores de diferentes colores		
Material impreso			

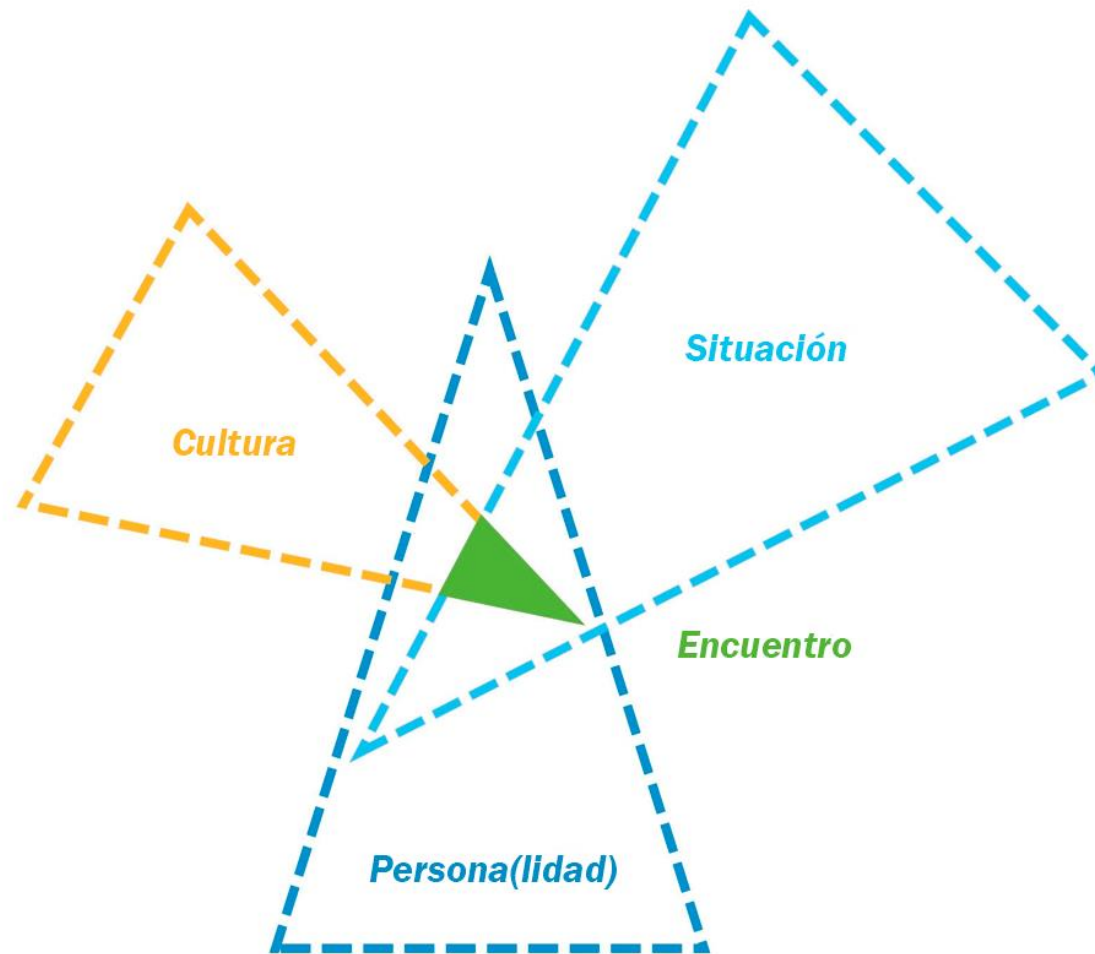
	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Punto de partida e introducción al modelo	Este modelo se puede utilizar como una experiencia de simulación o como una introducción a posibles patrocinadores, profesores, etc.	<i>Cuando conocemos a personas que son diferentes a nosotros, el encuentro puede llegar a tener un gran o pequeño efecto en nosotros. No obstante, en todos los casos, no somos exactamente la misma persona después del encuentro. Explicaremos esto con más detalle a través de la analogía de Lentes de Colores.</i>	
10 min	Explicación del modelo	Todas las personas nacen con lentes transparentes. A medida que crecen, sus experiencias de la vida diaria influyen en sus lentes de manera constante. Más adelante, estos encuentros dejarán varias manchas de diferentes colores, patrones y tamaños en sus lentes, los cuales utilizan para filtrar sus experiencias. Por ejemplo, puede que una persona comparta el mismo color de lentes que su familia, pero con diferentes tonalidades, puesto que son personas diferentes. Cuando las personas son muy jóvenes y aún no han conocido a tanta gente en sus vidas, los patrones de colores pueden ser menos complicados y estar menos interconectados. Sin embargo, a medida que las personas crecen y experimentan ir a un jardín infantil, a un establecimiento educacional, a actividades extraescolares, etc., los patrones evolucionan y cada vez más personas dejan huellas en los lentes. Algunas de estas se pueden expandir, a medida que la persona o experiencia se vuelve importante y otras se pueden reducir con el tiempo. Mudarse a otro país, mudarse de la ciudad al campo o irse a vivir a otras regiones dentro del mismo país pueden tener una gran influencia en los lentes y, por lo tanto, en cómo las personas ven el mundo. Teniendo eso en mente, en realidad, cada encuentro es un encuentro intercultural (incluso si una persona comparte la misma nacionalidad con los demás durante un encuentro). Independiente de la nacionalidad, las personas pueden tener una gran influencia en el color y los patrones de los lentes.	<i>¿Cuáles son los elementos que forman parte de la cultura?</i>	Los participantes comprenden el concepto fundamental de cultura e identidad, así como también la influencia de los encuentros que le dan forma.
10 min	Conexión personal con el modelo	A continuación, pídeles a los participantes que dibujen sus propios lentes en un trozo de papel (5 min). Luego, pídeles a dos o tres participantes que compartan sus ejemplos.	<i>Toma un trozo de papel e intenta dibujar tu propio par de lentes de colores. Puedes hacer anotaciones en los lados del papel, las cuales expliquen qué representan los colores, patrones y manchas. Tienes 5 minutos.</i>	Los participantes se conectan de manera personal con el modelo y exploran sus propias identidades.



7.4.5 Modelo del triángulo de encuentros interculturales

Temática/s	 Comunicación intercultural y cultura		-> Consejos para los facilitadores - El equipo de facilitadores debe elaborar, con anticipación, los ejemplos que expliquen los tres aspectos del modelo, en caso de que a los participantes no se les ocurra ninguno en un principio. Esto se debe adaptar de acuerdo con el grupo objetivo.
1-2 facilitadores Desde los 10 años 25 minutos	Objetivos de la actividad - Brindar una imagen sencilla para entender y reflexionar sobre los encuentros interculturales y la comunicación.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Han comprendido que la cultura no es la única dimensión para conocer a una persona de otra cultura.	
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Cartulina, marcadores y notas adhesivas		
Material impreso			

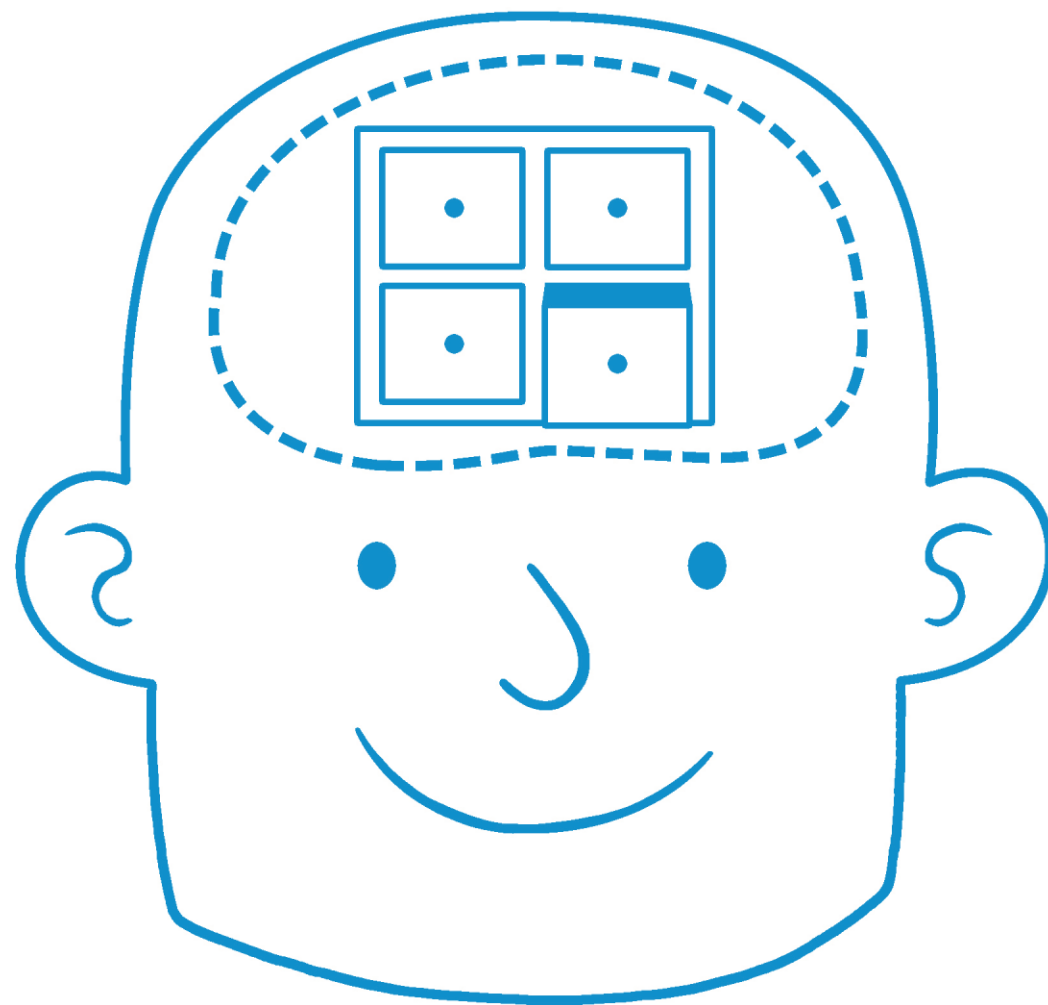
	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Punto de partida e introducción al modelo	Los participantes reciben las preguntas clave. Ellos pueden responder oralmente o, como otra opción, pueden escribir sus ideas en notas adhesivas.	<i>¿Qué elementos son importantes cuando las personas (de diferentes culturas) se conocen?</i>	Transición de la simulación a la teoría.
10 min	Explicación del modelo	Dibuja los triángulos en una cartulina y explica los tres factores (ver el esquema disponible a continuación). Si es posible, menciona las respuestas que han dado los participantes. A continuación, explica lo siguiente: • La cultura desempeña un papel primordial cuando las personas se conocen, puesto que da forma a sus percepciones y acciones. • Independientemente de los antecedentes culturales, la situación en la que se conocen tiene una función importante en el encuentro. • Asimismo, la personalidad de cada persona (lo que a menudo se olvida) también cumple con una función importante. Por ejemplo, si una persona llega tarde a un compromiso, puede que no tenga nada que ver con su cultura, sino simplemente porque ese día perdió el bus. Otra razón puede ser porque tiene diferentes prioridades: estar listo para ayudar a un amigo de forma espontánea es más importante que llegar a la hora.		
10 min	Elaboración de los ejemplos en grupo basados en la vida diaria	Luego, los participantes dan ejemplos de situaciones que pueden añadir una percepción positiva o negativa sobre una persona (las personas suelen irritarse cuando están en largas filas o en muchedumbres). A continuación, se presentan ejemplos que muestran cómo las características de una personalidad pueden darle forma a los encuentros: • Cuando una persona se levanta con el pie izquierdo o solo está de mal humor; • cuando una persona está de vacaciones; • cuando una persona está hambrienta, percibe a la gente de manera diferente; • entre otros.	<i>¿Qué tipo de encuentros se te ocurren en los cuales la situación puede desempeñar un papel importante? (tal vez incluso un papel más importante que los antecedentes culturales).</i> <i>¿Cómo puede influir el carácter o la personalidad de una persona en un encuentro?</i>	Los participantes entienden el modelo de manera clara mediante la creación de los ejemplos.



7.4.6 Modelo de la cajonera

Temática/s	 Estereotipos		-> Consejos para los facilitadores - Lo siguiente se recomienda para participantes más jóvenes: si cuentas con mucho tiempo, puedes dejar que los participantes creen o dibujen por sí mismos una cajonera, luego de que hayas explicado el modelo. - El <i>modelo de la pirámide</i> puede ir fácilmente a continuación de esta actividad, con el fin de que los participantes comprendan más profundamente cómo los estereotipos se conectan con los prejuicios y la discriminación.
1-2 facilitadores Desde los 10 años 15-20 minutos	Objetivos de la actividad - Brindar una imagen sencilla para entender el proceso de los estereotipos y reflexionar sobre ellos.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Han comprendido que los estereotipos forman parte de ellos. - Han comprendido que pueden ir más allá y no juzgar a una persona/país/situación basándose únicamente en estereotipos.	
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Cartulina y marcadores		
Material impreso			

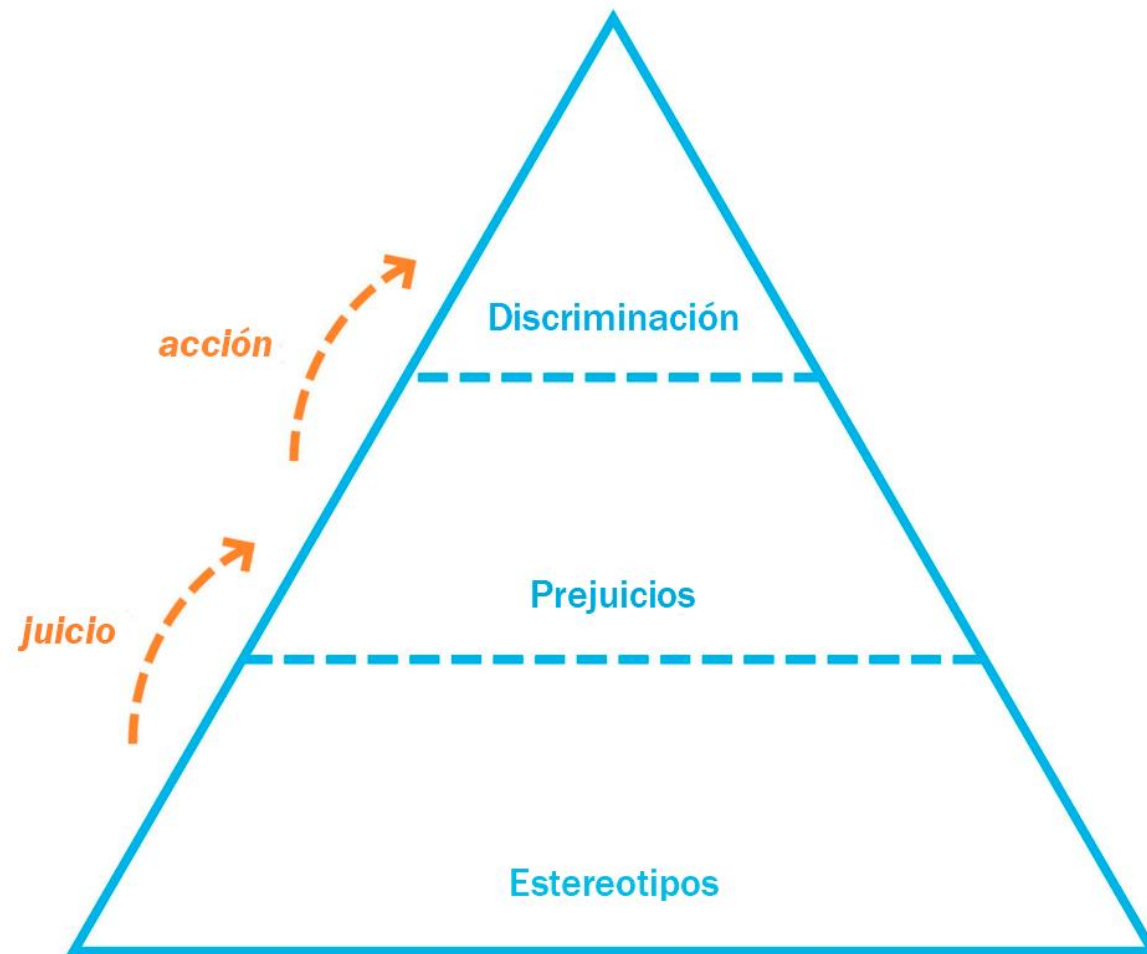
	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Punto de partida e introducción al modelo	Cuando las personas oyen un término, a menudo lo relacionan dentro de una categoría. Si crees que esto no resulta muy repetitivo con la actividad anterior, puedes preguntar lo siguiente (ver preguntas clave).	<i>Por ejemplo, si digo “España” (puede ser cualquier término relacionado con categorías), ¿en qué piensas?, ¿qué se te viene a la mente?</i>	Transición de la simulación a la teoría.
10 min	Presentación del modelo	Cuando expliques lo que es un estereotipo, puedes aprovechar la actividad anterior para ayudar a los participantes a encontrar ejemplos. Puedes preguntar lo siguiente: Por ejemplo, cuando hablamos sobre [tema anterior], ¿qué había en tu cajón?, ¿puedes dar algunos ejemplos?	<i>Imagina que tu cerebro es una gran cajonera. Todo lo que está en tu mente, todo tu conocimiento, está organizado en cajones. Esto hace que sea más fácil clasificar nueva información y crear vínculos entre la información nueva y antigua. Un fragmento de información es como una prenda de ropa nueva que clasificas dentro de tus cajones. Primero, determinamos qué tipo de ropa es y luego, la guardamos en el cajón correspondiente. Por ejemplo, todos los calcetines, sin importar su color, van juntos en el mismo cajón. Asimismo, cada fragmento de información que obtenemos se organiza en un cajón dentro de nuestra mente. La información se simplifica (proceso que se llama abstracción), puesto que es imposible recordar cada detalle. Esto sucede debido a que el proceso podría ser bastante agotador o incluso a veces innecesario. Siempre que necesitamos información sobre un tema en específico, abrimos el cajón correspondiente y sacamos la información, lo que se parece a cuando sacamos un par de calcetines cuando nuestros pies están fríos. Sin embargo, clasificar información de esta manera también es una desventaja. Aunque la información almacenada en las categorías es fácil de recordar, si algunos datos no encajan en ninguna de estas categorías, la información puede perderse. Este proceso de selección y simplificación ocurre a cada momento. Asimismo, es natural y completamente humano. Sucede constantemente, a menudo de manera inconsciente, lo que no es intrínsecamente malo. Para humanos como nosotros, esto corresponde a patrones de cultura especiales, los cuales hacen nuestra vida más fácil. Esta imagen simplificada de las personas (de hecho, también de los objetos/animales) se llama estereotipo.</i>	Los participantes comprenden que las personas se presentan a sí mismas de manera diferente de acuerdo con el grupo.
5 min	Conclusión	Las personas deben ser conscientes de este proceso de simplificación y selección que ocurre en sus mentes, así como también <i>reorganizar</i> los cajones de vez en cuando. Además, se deben preguntar si las categorías de estos cajones aún tienen sentido.		



7.4.7 Modelo de la pirámide

Temática/s	 Estereotipos		-> Consejos para los facilitadores - Para participantes más jóvenes, utiliza otros términos. En este caso, es mejor usar palabras que sean familiares para los participantes. Ten como ejemplo los siguientes términos: • Estereotipo = crear imágenes/categorías en tu mente. • Prejuicio = juzgar a alguien de acuerdo con la categoría en la cual lo colocaste dentro tu mente. • Discriminación = actuar con base en las categorías que tú creaste, las cuales hacen daño a otras personas o grupos de manera emocional o física. - Puedes usar el <i>modelo de la cajonera</i> (7.4.6) para aclarar exactamente lo que es un estereotipo, el cual es el término que está en la base de la pirámide. - Sería una buena idea regalar fichas del modelo para que los participantes se las lleven a sus casas. -> Variantes de la actividad - Para hacer que este modelo sea más participativo, puedes también presentarlo de la siguiente manera: - Dibuja los contornos de la pirámide y las flechas. Explica la idea de que existe un concepto en la parte inferior/base de la pirámide (que está vacío por el momento). Este concepto es común y de uso frecuente y puede convertirse en otro (que es el concepto que le sigue hacia arriba). Asimismo, puede conducir al concepto superior de la pirámide, el cual se encuentra con menor frecuencia que los otros dos conceptos. - Luego, haz que los participantes llenen los espacios vacíos. Puedes darles los conceptos/las palabras o puedes hacer que los adivinen (escríbelos en la pizarra o en fichas de cartulina). Pregúntales si conocen y comprenden todas las palabras y pídeles que las expliquen. Los participantes suelen confundir los conceptos de prejuicio y estereotipo, así que asegúrate de que conocen sus diferencias. - Después, pídeles que escriban las palabras dentro de la pirámide y que expliquen por qué decidieron colocarlas en ese lugar (en el caso de las fichas, es fácil colocar las palabras en el lugar que ellos te indican y luego moverlas de acuerdo con sus explicaciones). Al final de la actividad, pídeles que resuman el proceso descrito por el modelo. Además, explica lo que puede que no haya quedado muy claro o detallado en las respuestas de los participantes.
1-2 facilitadores Desde los 14 años 30-35 minutos	Objetivos de la actividad - Brindar una imagen sencilla para entender y reflexionar sobre la discriminación, los prejuicios y los estereotipos, así como también cómo estos se relacionan mutuamente.	Resultados de aprendizaje Los participantes - Han comprendido que los estereotipos pueden conllevar prejuicios y estos, a su vez, discriminación. Además, son conscientes de las diferencias existentes entre estos términos.	
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Cartulina o pizarra		
Material impreso			

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Punto de partida de e introducción del modelo	La experiencia de simulación ayuda a evidenciar que hay diferencias y similitudes entre las personas.		
10 min	Presentación del modelo	En la base de la pirámide se encuentran los estereotipos, puesto que hay muchos de ellos que influyen en el razonamiento de las personas. Si los estereotipos se valoran, ya sea de manera positiva o negativa, surgen los prejuicios. Si las personas actúan de acuerdo con sus prejuicios, esto se convierte en discriminación. La discriminación es el trato desigual de los grupos o de sus integrantes. Los prejuicios predominantes contra este grupo legitiman, generalmente, el trato discriminatorio. Se puede señalar también el grado de conciencia que crece con cada paso: el proceso de los estereotipos es inconsciente, mientras que el acto discriminatorio es mucho más consciente.		Los participantes se familiarizan con los términos y aprenden cómo usarlos.
5 min	Relación con la vida y sus consecuencias	Haz las preguntas clave y recopila las respuestas. Para el llamado de la acción puedes decir lo siguiente: ¡depende de ti!, ¡puedes marcar una gran diferencia! Ser consciente de los estereotipos y prejuicios, así como también ponerlos en duda forman parte de los dos primeros pasos para superar algunos de ellos.	<i>¿Puedes dar algunos ejemplos sobre los estereotipos y prejuicios? ¿Cuáles son las consecuencias de los prejuicios en sus vidas diarias? ¿Qué cambio positivo puedes hacer al respecto?</i>	Los participantes reflexionan sobre sus conocimientos recién adquiridos y los relacionan con sus vidas diarias. Los participantes discuten sobre las acciones que pueden realizar para superar los estereotipos y prejuicios.



7.4.8 Modelo del círculo vicioso de la discriminación

Temática/s	 Prejuicios, discriminación y desigualdad		-> Recomendaciones para tener en cuenta
1-2 facilitadores	Objetivos de la actividad	Resultados de aprendizaje	-> Consejos para los facilitadores El círculo vicioso se puede explicar perfectamente con la ayuda de los siguientes ejemplos concretos: mujeres, personas con antecedentes migratorios, refugiados LGBTQ+ (lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros, <i>queers</i> y otros que no se incluyen en ninguna de las categorías mencionadas), entre otros. Para guiarte más específicamente con respecto a los pasos del círculo vicioso, se presenta el siguiente ejemplo: • Los refugiados llegan a un país y las personas se muestran escépticas al respecto. • Los refugiados no reciben los mismos derechos y oportunidades que los habitantes locales (ellos viven en las calles o en campamentos y no se les permite trabajar, por lo que tienen que mendigar dinero, comida, etc.). • Al estar bajo presión, los refugiados comienzan una revuelta o movilización. • La revuelta o movilización reafirma a los habitantes locales que sus miedos y preocupaciones están justificados. A su vez, están incluso más reacios a que los refugiados se queden en el país. Además, los facilitadores pueden hablar sobre sus propias experiencias (por ejemplo, el intercambio estudiantil de un año). Como recordatorio, las experiencias de una persona con respecto al intercambio estudiantil nunca se deben equiparar con las experiencias de las personas con antecedentes migratorios.
Desde los 14 años	- Brindar una imagen sencilla para entender y reflexionar sobre la discriminación.	Los participantes - Han comprendido lo que puede provocar la discriminación. - Han reflexionado sobre cómo romper el círculo, comenzando por ellos mismos en sus propias comunidades y en sus vidas diarias.	
30 minutos			
Requisitos de espacio	Una sala		
Materiales	Cartulinas y marcadores		
Material impreso			

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Punto de partida e introducción del modelo	Cuando las personas oyen un término, a menudo lo relacionan dentro de una categoría. Si crees que esto no resulta muy repetitivo con la actividad anterior, puedes preguntar lo siguiente.	<i>Por ejemplo, si digo “España” (puede ser cualquier término relacionado con categorías), ¿en qué piensas?, ¿qué se te viene a la mente?</i>	Transición de la simulación a la teoría.
10-15 min	Discusión del modelo	Durante la discusión, se deben abordar los diferentes aspectos del modelo del círculo vicioso con los participantes. De esta forma, se presentan los diferentes elementos del modelo, uno por uno. Los facilitadores dibujan y escriben los cuatros pasos en una cartulina y, a su vez, explican los siguientes conceptos: Poder desigual Todas las personas pertenecen a grupos específicos. Estos grupos tienen diferentes niveles de poder, o más bien <i>un poder decisión</i> (por ejemplo, a través de la participación política, el dinero, el tamaño del grupo, etc.). Las personas pertenecientes a un grupo con mucho poder harán lo que sea para proteger su poder de otros grupos, de acuerdo con sus prejuicios. Oportunidades desiguales Los grupos que tienen menor poder de decisión no pueden integrarse bien en la sociedad, puesto que no se reconocen sus intereses y no se les invita a participar en la toma de decisiones. La gente de este grupo piensa lo siguiente: ¡Eres responsable de ti mismo y de tu situación! Estrategia para lidiar con la sociedad Dado que los integrantes del grupo excluido buscan tener una imagen positiva de sí mismos, utilizarán estrategias para lidiar con su posición social. Ellos podrían pensar lo siguiente: “Lo puedo sobrellevar. De todas formas, no quería ser parte de ese grupo, estoy orgulloso de ser diferente”. Refuerzo El grupo con poder de decisión piensa que los demás creen que son mejores que ellos y no están dispuestos a adaptarse e integrarse. Además, no quieren pertenecer a ningún otro grupo. Los frentes se consolidan, las diferencias se enfatizan y los prejuicios se vuelven más rígidos.	<i>¿Quién es responsable de la injusticia (social) y discriminación? ¿Cómo reaccionan las personas cuando consideran que están expuestas a la injusticia (social)?</i>	Los participantes comprenden el círculo vicioso.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo
5 min	Conclusión	Luego, los participantes descubren las formas de romper el círculo vicioso. Los detalles discutidos se escriben en una cartulina o pizarra.	<i>¿Conoces ejemplos en tu vida diaria? ¿De qué forma se puede romper este círculo vicioso? ¿Qué puedes hacer tú en tu vida diaria?</i>	Los participantes reflexionan sobre sus vidas diarias de acuerdo con el modelo del círculo vicioso. Asimismo, buscan la forma de romper cualquier tipo de círculo vicioso.



Apéndice A: ejemplo de un esquema de taller (temática de identidad)

A continuación, encontrarás un ejemplo de un esquema de taller de Lentes de Colores sobre la temática de identidad. Por favor, ten en cuenta que esto representa un resumen general de las actividades. Por lo tanto, si quieres encontrar el esquema completo para cada actividad, consulta el capítulo 7. Como puedes observar, se agregaron dos columnas en este esquema, las cuales pueden ser de utilidad para planificar y asegurar que se lleve a cabo el taller sin interrupciones.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
	Bienvenida	Cuando los participantes lleguen a la sala, es buena idea entregarles una etiqueta o cinta de papel para que puedan escribir sus nombres y colocarlas en alguna parte de su cuerpo. De esta manera, se te hará más fácil que los llames por sus nombres durante la simulación y el momento de reflexión, lo que creará un vínculo estrecho con los participantes y tendrá un efecto significativo en ellos.		Crear un vínculo estrecho con los participantes y tener un efecto significativo en ellos.	(nombre de la persona a cargo)	Etiquetas o cinta de papel y marcadores
2 min	Presentación breve del equipo de facilitación	Los facilitadores se presentan brevemente.			(nombre de la persona a cargo)	
2 min	Introducción breve sobre YFU	Explica brevemente lo que es YFU. Además, menciona que los participantes pueden tener más información después del taller, si lo desean.			(nombre de la persona a cargo)	Folletos de YFU

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
3 min	Reglas	Pregúntales a los participantes si conocen lo que es un taller. Complementa sus respuestas con la siguiente información (ver preguntas clave).	<i>Un taller se caracteriza principalmente por ser interactivo y participativo. No es necesario que levanten sus manos para poder hablar. No obstante, deben tener en cuenta a los demás, de modo que no todos hablen al mismo tiempo.</i> <i>No hay respuestas correctas o incorrectas, por lo que nadie los va a juzgar.</i> <i>La duración de cada actividad puede ser diferente al de su horario escolar habitual. Por lo tanto, aunque sepan que la clase ha terminado, por favor quédense en la sala. Habrá pausas de descanso, pero estas no se realizarán en el mismo horario escolar.</i> <i>Por favor, concéntrense en la actividad y no en sus celulares.</i>		(nombre de la persona a cargo)	
10 min	Juego energizante	Elige un juego energizante a partir de la lista presente en el apéndice E.		Quieres que los participantes liberen cierta cantidad de energía antes de empezar la simulación, la cual tiene un enfoque más introspectivo y no requiere de mucha actividad física.	(nombre de la persona a cargo)	

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
10 min	Parte 1 de la simulación: mano de la identidad	Pídeles a los participantes que dibujen su mano en el centro del papel con su nombre o con la palabra <i>yo</i> escrita en el interior de la mano. Invítalos a que escriban al menos 5 características que consideren que son importantes para describirse a sí mismos.	(A continuación, se presentan algunos ejemplos para las preguntas clave) <i>¿Quién eres?</i> <i>¿Qué te gusta?</i> <i>¿De dónde vienes?</i> <i>¿Qué valores/características te gustan de otras personas?</i> <i>¿Qué es lo que quieres hacer en tu vida?</i>	Los participantes reflexionan sobre sus valores y su identidad.	(nombre de la persona a cargo)	Una hoja de papel y un lápiz para cada participante
7 min	Parte 2 de la simulación: líderes de grupo	Elige entre tres y cinco participantes. Deja que estos participantes se queden en la sala, mientras le dices a los demás que esperen afuera. Dales las instrucciones a los participantes (consultar el capítulo 7.2.3) Mientras tanto, los demás participantes pueden estar con otro facilitador y realizar juegos energizantes durante la espera.		Los líderes de grupo eligen una característica principal de su propia identidad y se preparan para compartirla con los demás participantes.	(nombre de la persona a cargo)	Una cartulina y un marcador para cada líder de grupo
5 min	Parte 3 de la simulación: primera ronda	Haz que los demás participantes entren a la sala. Luego, cada líder de grupo promocionará a su grupo en orden (cada uno tendrá 30 segundos). Después, cada uno de los participantes elegirá el grupo al que se quiere unir (cada uno tendrá 30 segundos).		Los líderes de grupo intentan convencer a los participantes para que se unan a su grupo. Los participantes pueden escoger libremente a qué grupo se quieren unir.		

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
5 min	Parte 4 de la simulación: reflexión/redefinición de los grupos	Haz que cada uno de los grupos formados reflexione sobre cómo les gustaría promocionarse a continuación. Además, deben dibujar un logo que represente su identidad.	<i>Ahora que tienen nuevos integrantes, ¿cómo promocionarán a su grupo?</i>	Los grupos redefinen su identidad, la cual puede haber cambiado con la llegada de los nuevos integrantes.	(nombre de la persona a cargo)	Unos cuantos lápices de colores para cada grupo
5 min	Parte 5 de la simulación: segunda ronda	Para esta ronda, los líderes de grupo solo cumplen la función de observadores. Haz que entren los participantes restantes. Igualmente, haz que los grupos vuelvan a promocionarse (30 segundos cada grupo). Luego, cada participante tendrá 30 segundos para escoger a qué grupo se quieren unir.		Pese a que no participan activamente en esta ronda, los líderes de grupo observan cómo la identidad de grupo se desarrolla con la llegada de los nuevos integrantes. Los participantes redefinen su identidad de grupo una vez más. Además, pueden escoger si quieren cambiarse de grupo, en caso de que así lo quieran.	(nombre de la persona a cargo)	
10 min	Parte 6 de la simulación: reflexión/redefinición de los grupos	Los líderes de grupo siguen siendo observadores y no participan activamente en la simulación. Luego de que cada grupo se haya formado otra vez, dales algo de tiempo para que se redefinan (5 minutos).	<i>¿Quiénes son ustedes? Expresen sus respuestas mediante un eslogan o una frase breve, un logo y un nombre de grupo.</i>	Los participantes resumen la esencia de la identidad final del grupo.	(nombre de la persona a cargo)	
3 min	Transición al momento de reflexión	Reorganiza el grupo para el momento de reflexión (haz que cada uno se siente en un círculo).			(nombre de la persona a cargo)	

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
15 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	Empieza el debate al hacer las preguntas clave.	<i>¿Qué sucedió?</i> <i>¿Cómo se sintieron?</i> (pregúntales primero a los líderes de grupo y luego a los participantes) <i>¿Qué observaron?</i> <i>¿Qué hizo que decidieran unirse a un grupo en particular? ¿Sintieron que tomaron la decisión correcta?</i> <i>¿Se quedaron en el grupo original en la segunda ronda o se cambiaron de grupo? ¿Por qué?</i> <i>¿Cuáles características importantes de ustedes mismos sienten que se expresaron en tu grupo? ¿Cuáles no se mencionaron?</i>	Los participantes comparten sus experiencias.	(nombre de la persona a cargo)	
15 min	Parte 2 del momento de reflexión: conexión con la vida real y la teoría	Una vez que hayas escuchado a los líderes de grupo y los participantes con respecto a la simulación, puedes relacionar su experiencia con la vida real.	<i>¿Por qué hicimos esta simulación con ustedes? ¿Qué conexión puedes hacer a partir de esta simulación con la vida real? Si pudieras, ¿qué aspecto de tu comportamiento cambiarías durante la simulación? ¿Qué harías diferente?</i> <i>(Recomendaciones para las preguntas del momento de reflexión)</i> <i>Preguntas con respecto a la identidad</i> <i>¿Qué es la identidad? ¿Cómo se forma? ¿Cuáles son los factores que influyen en la identidad? (relación directa con un modelo que tenga como temática la identidad)</i>	Los participantes reflexionan sobre su comportamiento durante la simulación y relacionan sus experiencias con la vida diaria. Los participantes discuten sobre la temática de identidad o de cultura.	(nombre de la persona a cargo)	Notas adhesivas y un lápiz para cada facilitador

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
		Mientras los participantes hacen una lluvia de ideas, escribe los elementos (familia, amigos, deportes, establecimiento educacional, país, etc.) en notas adhesivas (una palabra por cada nota).	<i>¿Puedes tener múltiples identidades o pertenecer a múltiples grupos? (por ejemplo, una persona bilingüe o religiosa que le guste el death metal)</i> <i>¿Qué es la identidad para ti? (relación directa con un modelo que tenga como temática la identidad).</i> <i>¿A qué grupos podrías pertenecer? Da ejemplos a partir de tus propias experiencias.</i>		(nombre de la persona a cargo)	
10 min	Modelo de la flor de la identidad	Mientras un facilitador explica el modelo, otro puede pegar las notas adhesivas en círculos superpuestos (los cuales representan los pétalos de la flor).			(nombre de la persona a cargo)	

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
10 min	<i>Point-maker</i> : 9 puntos	Orienta a los participantes hacia la temática de este modelo: <i>pensar fuera de los esquemas</i>. Es normal que los participantes intenten buscar soluciones convencionales. Sin embargo, si son conscientes de las limitaciones en sus mentes, es más fácil superarlas y encontrar soluciones creativas. Anima a los participantes a que abran sus mentes a otras perspectivas.	¿Cuál es el mensaje de este <i>point-maker</i>? ¿Por qué crees que vinimos hoy a realizar esta actividad contigo? ¿Cómo puedes relacionar el mensaje del <i>point-maker</i> con la característica principal de este? El mensaje del <i>point-maker</i> es el siguiente: todos vemos lo que nos rodea a través de nuestras propias perspectivas. Si abrimos nuestra mente y salimos de nuestra zona de confort, empezaremos a percibir el panorama general (los patrones y los hilos que lo constituyen). A través de esto, seremos más capaces de tener un efecto en este panorama de manera consciente.	Utilizar el mensaje del <i>point-maker</i> para orientar a los participantes a que comprendan y redacten el mensaje general de la actividad.	(nombre de la persona a cargo)	
5 min	Retroalimentación	Diles a los participantes que la actividad ha terminado. Antes de que se vayan, pregúntales qué piensan sobre la experiencia del taller y qué aprendieron. Para esto, entrégale un pedazo de papel y un lápiz a cada uno.	<i>Escriban un elemento que les gustó del taller, un elemento que se debe mejorar y un elemento sobre lo que aprendieron.</i>		(nombre de la persona a cargo)	Un pedazo de papel y un lápiz para cada participante
2 min	Término	Retira los pedazos de papel, agradéceles a los participantes por su atención y participación. Asimismo, vuelve a hablarles brevemente sobre YFU.				Folletos de YFU

Apéndice B: ejemplo de un esquema de taller (temática de derechos humanos)

Por favor ten en cuenta que en este esquema se muestra cómo la estructura estándar de un taller de Lentes de Colores (capítulo 6) se puede modificar de acuerdo con tus necesidades. En este esquema de taller, el modelo es reemplazado por la contribución teórica adquirida al trabajar con la DUDH. Además, el *point-maker* es sustituido por la actividad al final, en la cual los participantes reflexionan sobre cómo pueden llevar a cabo medidas para proteger los derechos humanos y ser ciudadanos globales, lo que en este caso debería ser el mensaje general del taller.

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
	Bienvenida	Cuando los participantes lleguen a la sala, es buena idea entregarles una etiqueta o cinta de papel para que puedan escribir sus nombres y colocarlas en alguna parte de su cuerpo. De esta manera, se te hará más fácil que los llames por sus nombres durante la simulación y el momento de reflexión, lo que creará un vínculo estrecho con los participantes y tendrá un efecto significativo en ellos.		Crear un vínculo estrecho con los participantes y tener un efecto significativo en ellos.	(nombre de la persona a cargo)	Etiquetas o cinta de papel y marcadores
2 min	Presentación breve del equipo de facilitación	Los facilitadores se presentan brevemente.			(nombre de la persona a cargo)	
2 min	Introducción breve sobre YFU	Explica brevemente lo que es YFU. Además, menciona que los participantes pueden tener más información después del taller, si lo desean.			(nombre de la persona a cargo)	Folleto de YFU

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
3 min	Reglas	Pregúntales a los participantes si conocen lo que es un taller. Complementa sus respuestas con la siguiente información (ver preguntas clave).	<i>Un taller se caracteriza principalmente por ser interactivo y participativo. No es necesario que levanten sus manos para poder hablar. No obstante, deben tener en cuenta a los demás, de modo que no todos hablen al mismo tiempo.</i> <i>No hay respuestas correctas o incorrectas, por lo que nadie los va a juzgar.</i> <i>La duración de cada actividad puede ser diferente al de su horario escolar habitual. Por lo tanto, aunque sepan que la clase ha terminado, por favor quédense en la sala. Habrá pausas de descanso, pero estas no se realizarán en el mismo horario escolar.</i> <i>Por favor, concéntrense en la actividad y no en sus celulares.</i>		(nombre de la persona a cargo)	
10 min	Juego energizante	Elige el juego energizante <i>¡Yo también!</i> a partir de la lista presente en el apéndice E.		Quieres que los participantes liberen cierta cantidad de energía antes de empezar la simulación, la cual tiene un enfoque más introspectivo y no requiere de mucha actividad física.	(nombre de la persona a cargo)	

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
5 min	Instrucciones	Divide a los participantes en grupos de máximo seis integrantes y entrégales las siguientes instrucciones (ver las preguntas clave).	<i>Todos ustedes son astrofísicos que están trabajando para encontrar otros planetas habitables para los seres humanos. Durante la simulación, descubrirán nuevos hallazgos de manera impredecible. En conjunto con su equipo de investigación, trabajan arduamente para estar unos pasos adelante de los demás equipos, puesto que esto representa el estado de sus investigaciones. Para ello, deben enviar a uno de sus compañeros de equipo para que los represente en el campo. La persona a la cual escojan como representante debe cambiar después de cada ronda. Una ronda transcurre cuando todos los equipos hayan lanzado el dado una vez.</i>		(nombre de la persona a cargo)	Cinta blanca para demarcar el piso
5 min	Primera ronda	Los participantes lanzan el dado en orden. Luego, da las instrucciones para el primer evento (consultar el capítulo 7.2.11).	<i>Lancen el dado, ¡el que obtenga el número más bajo gana!</i> <i>Si dos equipos obtienen el mismo número, solo estos grupos vuelven a lanzar el dado.</i>		(nombre de la persona a cargo)	Un dado y un silbato
5 min	Primer evento	Energizante			(nombre de la persona a cargo)	
5 min	Segunda ronda	Los participantes lanzan el dado en orden. Luego, da las instrucciones para el segundo evento (consultar el capítulo 7.2.11).	<i>Ustedes continúan con su investigación. En este caso, ¡el equipo que obtenga el número más alto gana!</i> <i>Si dos equipos obtienen el mismo número, solo estos grupos vuelven a lanzar el dado</i>		(nombre de la persona a cargo)	Un dado y un silbato
15-20 min	Segundo evento: descubrimiento de un nuevo planeta	Los participantes escriben diez derechos para su nuevo planeta			(nombre de la persona a cargo)	Diez notas adhesivas y unos cuantos lápices de colores para cada grupo

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
5 min	Tercera ronda	Los participantes lanzan el dado en orden. Luego, da las instrucciones para el tercer evento (consultar el capítulo 7.2.11).	<i>Ustedes continúan con su investigación. En este caso, ¡el equipo que obtenga el número 6 gana!</i> <i>Si dos equipos obtienen el número 6, solo estos grupos vuelven a lanzar el dado. Luego, el que obtenga el número mayor es el ganador.</i>		(nombre de la persona a cargo)	Un dado y un silbato
10 min	Tercer evento: unión de fuerzas	Los grupos presentan sus diez derechos (2 minutos por grupo) y colocan sus notas adhesivas en una cartulina en la pared. Se crea una gran <i>lista maestra</i> .			(nombre de la persona a cargo)	Una cartulina
5 min	Cuarta ronda	Los participantes lanzan el dado en orden. Luego, da las instrucciones para el cuarto evento (consultar el capítulo 7.2.11).	<i>Lancen el dado, ¡el que obtenga el número más bajo gana!</i> <i>Si dos equipos obtienen el mismo número, solo estos grupos vuelven a lanzar el dado.</i>		(nombre de la persona a cargo)	Un dado y un silbato
5 min	Cuarto evento	Juego energizante			(nombre de la persona a cargo)	
5 min	Quinta ronda	Los participantes lanzan el dado en orden. Luego, da las instrucciones para el quinto evento (consultar el capítulo 7.2.11).	<i>Ustedes continúan con su investigación. En este caso, ¡el equipo que obtenga el número más alto gana!</i> <i>Si dos equipos obtienen el mismo número, solo estos grupos vuelven a lanzar el dado</i>		(nombre de la persona a cargo)	Un dado y un silbato
5-10 min	Quinto evento: relación con los artículos de la DUDH	A modo de resumen, los facilitadores les entregan a los participantes una copia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) simplificada. Además, los participantes reciben una o dos notas adhesivas de la <i>lista maestra</i> para que las relacionen con los artículos de la DUDH. Los participantes deben escribir los números de los artículos en las notas adhesivas y pegarlas en la <i>lista maestra</i>, una vez que hayan terminado.			(nombre de la persona a cargo)	Material impreso de la DUDH

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
5 min	Sexta ronda	Los participantes lanzan el dado en orden. Luego, da las instrucciones para el sexto evento (consultar el capítulo 7.2.11).	<i>¿Por qué no mencionaron algunos de los derechos en sus notas adhesivas?</i>		(nombre de la persona a cargo)	
5 min	Sexto evento: recompensa	El juego termina y los facilitadores les dan dulces a los participantes mientras forman un círculo con las sillas.			(nombre de la persona a cargo)	Dulces
5-10 min	Parte 1 del momento de reflexión: simulación	Puedes comenzar el momento de reflexión repasando los eventos que ocurrieron durante el juego 1. (Juego energizante) 2. Descubrimiento de un nuevo planeta 3. Unión de fuerzas 4. (Juego energizante) 5. Relación con los artículos de la DUDH 6. Recompensa	<i>¿Cómo estuvo la simulación?</i> <i>¿Fue difícil ponerse de acuerdo sobre los diez derechos?, de ser así, ¿por qué?</i> <i>¿Por cuál de los derechos les costó más decidirse?</i> <i>¿Hubo algún derecho por el cual fue muy fácil decidirse?, de ser así ¿por qué?</i>		(nombre de la persona a cargo)	
5-10 min	Parte 2 del momento de reflexión: la DUDH	Los participantes deben relacionar sus propias listas de derechos con la DUDH.	<i>Denles un vistazo a los números de los artículos que relacionaron con su propia lista de derechos.</i> <i>¿Cuáles de ellos se repiten más de una vez?</i> <i>¿Qué artículos no se mencionaron en su lista maestra?</i> <i>¿Por qué creen que ocurrió?</i>	Los participantes relacionan sus experiencias con la vida real.	(nombre de la persona a cargo)	

	Fase	Descripción	Preguntas clave/Anuncios	Objetivo	Persona a cargo	Material requerido
10-15 min	Momento de actuar	Los facilitadores les preguntan a los participantes sobre qué medidas pueden tomar para proteger los derechos humanos (ver preguntas clave). Elige dos o tres personas para que compartan sus ideas con todo el grupo.	<i>¿Por qué creen que hicimos esta actividad con ustedes? ¿Cómo se relaciona con sus vidas?</i> <i>En su opinión, ¿qué derechos son de especial preocupación para ustedes y su comunidad? ¿Por qué?</i> <i>Por favor, tomen 5 minutos para escribir una acción concreta que puedan hacer, con el fin de proteger los derechos humanos que anotaron en sus árboles. No es necesario que creen un plan de acción para alcanzar la paz mundial, sino que solo una pequeña acción concreta que puedan realizar en sus vidas diarias.</i> <i>Luego de 5 minutos, compartan la acción que escribieron con la persona que está al lado.</i>	Los participantes reflexionan sobre alguna acción concreta que puedan realizar para proteger los derechos humanos.	(nombre de la persona a cargo)	
2 min	Cierre	Cierra el taller leyendo en voz alta los artículos 1, 29 y 30 de la DUDH.		Los participantes comprenden la importancia y sus responsabilidades personales en conexión con los derechos humanos.	(nombre de la persona a cargo)	
5 min	Retroalimentación	Diles a los participantes que la actividad ha terminado. Antes de que se vayan, pregúntales qué piensan sobre la experiencia del taller y qué aprendieron. Para esto, entrégale un pedazo de papel y un lápiz a cada uno.	<i>Escriban un elemento que les gustó del taller, un elemento que se debe mejorar y un elemento sobre lo que aprendieron.</i>		(nombre de la persona a cargo)	Un pedazo de papel y un lápiz para cada participante
2 min	Término	Retira los pedazos de papel, agradéceles a los participantes por su atención y participación. Asimismo, vuelve a hablarles brevemente sobre YFU.			(nombre de la persona a cargo)	Folletos de YFU

Apéndice C: lista de verificación para la preparación de un taller con profesores

Preguntas generales para el profesor	
☐ ¿Puede contarme sobre su establecimiento educacional? ☐ ¿Cuáles son las necesidades y los desafíos educativos?	
☐ ¿Puede contarme sobre su clase? ¿Cuáles son las necesidades y los desafíos educativos?	
Preguntas sobre la clase y los participantes	
☐ ¿En qué curso se va a realizar el taller?	
☐ ¿Cuántos estudiantes tiene su clase?	
☐ ¿Cómo es el ambiente dentro de la clase? ¿Existen grupos muy marcados o algún tipo de desafío?	
☐ ¿Hay algún estudiante que tenga antecedentes migratorios? ¿Cuántos? ¿De dónde provienen?	
☐ ¿Hay algún estudiante que requiera atención especial? (por ejemplo, que sea muy agresivo o que tenga TDAH, dislexia, limitaciones físicas, entre otros)	
☐ ¿Se ha hablado de la temática de la actividad con anterioridad o se usará para alguna clase después del taller? ¿El taller tiene que adaptarse a un contexto en específico?	

Preguntas con respecto a la organización	
☐ ¿Qué estaciones o paradas de transporte público hay en la cercanía? En caso de transporte por automóvil, ¿hay estacionamientos disponibles?	
☐ Indica la fecha, la hora y el lugar de la reunión con el profesor antes del inicio del taller.	
☐ ¿Qué tamaños y tipos de salas hay disponibles? En caso de ser necesario, ¿hay una segunda sala disponible? Por ejemplo, para algunos talleres se recomienda utilizar salas contiguas.	
☐ ¿Cuánto tiempo hay disponible para llevar a cabo el taller? ¿Se necesita seguir el horario oficial del establecimiento educacional o se pueden elegir los horarios de las pausas? (Los horarios flexibles de pausas contribuyen a realizar el taller de manera más eficaz y coherente. Si el taller se lleva a cabo unos minutos antes o después de la hora de almuerzo, es importante preguntar si los estudiantes salen del establecimiento educacional para almorzar).	
☐ ¿Qué tipos de herramientas o medios de facilitación hay disponibles? (por ejemplo, pizarras, cartulinas, proyectores, entre otros). Asegúrate de especificar qué medios o materiales necesitas que estén disponibles en la sala el día del taller.	
☐ No olvides preguntar si hay otros profesores en el establecimiento educacional que estén interesados en realizar un taller con su/s curso/s.	
Elementos para tener en cuenta con el profesor previamente	
☐ En caso de que sea posible, se recomienda que el profesor esté presente durante el taller y que su rol se limite solo a ser un observador y no un participante. En algunos casos, si ya conoces al profesor, a sus estudiantes o el sistema escolar, puedes recomendar que el profesor no esté presente, con el fin de que los participantes se puedan expresar libremente. En caso de que realices un taller más largo (que dure más de una hora pedagógica), pregunta si el profesor estará presente durante todo el taller o si habrá rotación con otros profesores.	
☐ Pídele al profesor que, luego del taller, realice una pequeña evaluación (esto estará incluido en tu informe del taller).	
☐ Pregúntale al profesor si hay alguna donación monetaria para ayudar a cubrir los gastos del taller.	
☐ Para los talleres que están dirigidos a participantes de 14 y 15 años, pregunta si al final de este puedes hablar sobre los programas de YFU, además de dejar información y material sobre la organización.	

☐ Si corresponde, pregúntale al profesor si están de acuerdo con una potencial visita de la prensa (esto es especialmente importante si no se ha publicado nada al respecto. Si nunca has organizado una visita de prensa con anterioridad, habla con tu oficina local de YFU para ver si te pueden ayudar).	
--	--

Apéndice D: ejemplo de un informe de taller

Reporte del taller		
Fecha del taller:	Informe escrito por:	
Información del establecimiento educacional		
Nombre del establecimiento:	Tipo de establecimiento:	
Dirección del establecimiento:	☐ Escuela Primaria/básica ☐ Científico-humanista ☐ Artístico ☐ Técnico-profesional ☐ Universidad ☐ Otro	
Teléfono:	Número de participantes del taller:	
Sitio web:	Curso de los participantes:	Rango etario:
Nombre de contacto y correo electrónico:	¿Se discutió sobre una posible donación?	
Nombres de los integrantes del equipo de facilitación:	¿En qué tipo de clase/asignatura/contexto específico se llevará a cabo el taller? (por ejemplo, en algún tipo de festividad)	
Temática/s del taller y actividades (por favor, anótalas según el orden del taller)		
Concepto del taller		
Programa del taller (esquema general de la sesión de capacitación en formato de tabla)		

Evaluación y retroalimentación	
Retroalimentación por parte de los participantes del taller: Por favor, haz un resumen de los principales puntos fuertes y débiles del taller, así como comentarios y preguntas que hayan mencionado los participantes.	
Retroalimentación por parte del profesor/persona de contacto: Por favor, haz un resumen de los principales puntos fuertes y débiles del taller, así como comentarios y preguntas que haya mencionado el profesor/persona de contacto de la institución.	
Trabajo en equipo: Describe brevemente tu proceso de colaboración, comunicación y organización durante el taller.	
Retroalimentación individual: De acuerdo con tu/s compañero/s facilitador/es, ¿cuáles fueron tus fortalezas como facilitador?, ¿qué puedes mejorar?, ¿en qué debes trabajar?	
Consejos para los otros facilitadores/Comentarios adicionales sobre el taller	
¿Qué resultó particularmente bien? ¿Qué no resultó tan bien? ¿Tienes alguna sugerencia para futuros facilitadores y talleres?	

Apéndice E: juegos

1. Juegos para recordar nombres

-> Juego de los adjetivos	
Lugar	Lugares abiertos o cerrados
Número de jugadores	Todos los estudiantes de la clase
Grupo etario	A partir de los 14 años
Duración	Depende del tamaño del grupo
Material	
Cómo jugar	Cada jugador debe escoger un adjetivo que empiece con la misma letra del nombre del jugador. De ser posible, este adjetivo debe ser una característica del jugador (por ejemplo, Elena la encantadora o Hugo el hambriento). Además, el jugador también debe elegir un gesto característico. Este juego funciona de mejor manera si comienzas el juego diciendo tu frase y, luego, haces tú gesto característico (por ejemplo, “Yo soy Elena la encantadora” y saludas con la mano). Si es que hay tiempo, puedes llegar a pedirles a todos los participantes que hagan lo mencionado anteriormente y que repitan todas las frases y gestos de los jugadores (por ejemplo, “ella es Elena la encantadora, él es Hugo el hambriento, yo soy Florencia la floja”). Una vez que esto haya terminado y en caso de haber tiempo, puedes pedirles a los participantes que vuelvan a hacer lo mismo, pero en dirección contraria. De esta manera, recordarán con mayor facilidad los nombres de los jugadores.

-> ¿Dónde estás?	
Lugar	Lugares abiertos o cerrados
Número de jugadores	No hay restricciones
Grupo etario	A partir de los 11 años
Duración	A elección
Material	
Cómo jugar	Pídeles a los participantes que se repartan de manera uniforme en el espacio disponible y que, cuando se les indique, comiencen a caminar. Mientras los jugadores hacen esto, pídeles que presten atención al lugar donde se encuentran los demás.



Cuando digas “alto”, todos se deben detener y cerrar sus ojos. Una vez que los hayan cerrado, pregunta lo siguiente: “¿Dónde está (nombre de un participante)” y los jugadores deben apuntar (con los ojos cerrados) a la persona en cuestión?”.

Toda esta secuencia se puede repetir cuantas veces quieras. Luego de un rato, todos los jugadores intentarán prestar más atención a las otras personas, de modo que el grupo en general se vuelve más consciente de todos los integrantes que lo componen.

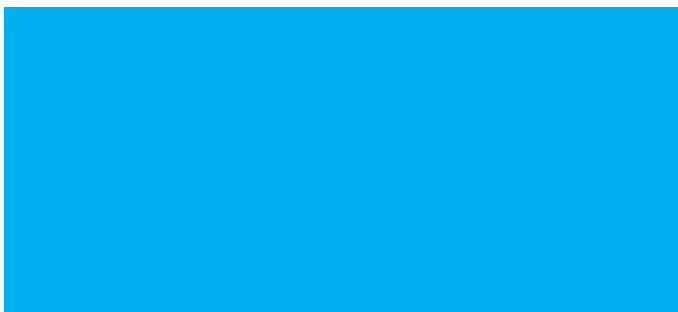
2. Juegos para conocerse unos con otros

-> Jungla alfabética

Lugar	Lugares cerrados
Número de jugadores	Se recomienda para grupos pequeños
Grupo etario	Entre 10 y 14 años
Duración	Depende del número de jugadores
Material	Sillas
Cómo jugar	Todos los participantes se deben organizar en orden alfabético, de acuerdo con sus nombres y en silencio. Alternativamente, esta actividad también se puede llevar a cabo de acuerdo con la fecha de cumpleaños, el signo zodiacal, la talla de los zapatos u otras categorías similares, pero siempre debe realizarse en silencio.

-> ¡Yo también!

Lugar	Lugares abiertos o cerrados
Número de jugadores	Mínimo 10 y máximo 30
Grupo etario	A partir de los 10 años
Duración	Depende del número de jugadores
Material	Sillas y etiquetas con los nombres de los participantes
Cómo jugar	Todos se sientan en círculo y ponen sus etiquetas con sus nombres en el medio. El juego comienza cuando una persona se para en el medio, toma su etiqueta con su nombre y comienza a hablar sobre sí misma (nombre, pasatiempos, personalidad, etc.). En el momento en que la persona menciona algo que tiene en común con otro participante, este grita “¡yo también!” y se pone de pie para ir al medio (mientras que la persona que estaba hablando se vuelve a sentar). La nueva persona que está en el medio toma la etiqueta con su nombre y comienza a hablar sobre sí misma, hasta que otra persona vuelva a gritar “¡yo también!”. El juego finaliza cuando todos los participantes hayan estado en el medio y ya no quede ninguna etiqueta. (Al comienzo, es frecuente que varias personas griten “¡yo también!” al mismo tiempo, por lo que la que llegue más rápido al medio del círculo es quien debe continuar. Para que el juego siga siendo dinámico, los participantes pueden mencionar temas nuevos. Puede que para un grupo grande sea difícil encontrar temas nuevos cuando el juego esté por finalizar, por lo que puede que tengan la sensación de que el juego está tomando mucho tiempo. Para evitar esta



situación, puedes ayudar a los participantes al recordarles que piensen en temas nuevos y variados).

Variante de la actividad: versión silenciosa

En lugar de decir “yo también”, los participantes simplemente se ponen de pie sin decir nada, mientras que el resto de los jugadores se quedan sentados. Esta versión puede funcionar mejor para grupos ruidosos o difíciles de controlar.

3. Juegos para dividir a los participantes en grupos

-> Gallinas, vacas y serpientes

Lugar	Lugares abiertos o cerrados
Número de jugadores	No hay restricciones, pero se recomienda para grupos más grandes
Grupo etario	Todas las edades
Duración	3 minutos
Material	Papeles con nombres de animales
Cómo jugar	Reparte los papeles con nombres de animales. Cuando lo pidas, todos los participantes deben cerrar sus ojos y hacer el sonido del animal que les corresponde para luego juntarse en grupos con sus compañeros respectivos. Alternativamente, esta actividad se puede realizar con los ojos abiertos, pero los participantes deben imitar a los animales con sonidos y gestos. Algunos animales posibles pueden ser aquellos que se mencionan en el título, así como también gatos, monos, burros, cerdos, caballos, etc.

-> ¡Chocolates/Dulces para todos!

Lugar	Lugares cerrados
Número de jugadores	No hay restricciones, pero se recomienda como primera actividad para grupos nuevos
Grupo etario	Todas las edades
Duración	3 minutos
Material	Sillas y chocolates o dulces de diferentes colores y envoltorios
Cómo jugar	Antes de un taller o durante una pausa, pega un chocolate o un dulce debajo de cada silla. Después de la introducción de la actividad, pídeles a los participantes que revisen las sillas por debajo para que encuentren los dulces. Este juego se realiza para formar grupos, ya que estos se definen de acuerdo con el color, tamaño o tipo de chocolate o dulce. Si no es posible formar un círculo con las sillas, le puedes pedir a los participantes que saquen un chocolate/dulce de un sombrero. Sin embargo, esto disminuye el factor sorpresa.

-> Familiares perdidos	
Lugar	Lugares abiertos o cerrados
Número de jugadores	Mínimo 20
Grupo etario	A partir de los 11 años
Duración	10 minutos
Material	Papeles con apellidos y posición en la familia
Cómo jugar	Explica que el juego se trata de crear grupos. Para este fin, indica que has preparado papeles para cada participante, los cuales tienen escrito un apellido, edad y posición dentro de la familia; por ejemplo: Sr. Yáñez (55), Sra. Yáñez (52), abuela Yáñez (81), el pequeño Yáñez (6), etc. El objetivo es que los jugadores encuentren a todos los otros integrantes de su familia tan rápido como sea posible y formen una fila de acuerdo con la edad de cada integrante (del más joven al más mayor). Dales a todos la siguiente pista: “sería buena idea que grites tu apellido tan pronto como empiece el juego”. Debes tener preparados los papeles con los apellidos previo al inicio del juego (cuatro o cinco integrantes por familia, pero depende del tamaño del grupo) y deja que los participantes saquen uno de una bolsa o un sombrero. Los participantes solo podrán ver el contenido del papel cuando el facilitador dé la señal, no antes. El punto especial de este juego es que todos los participantes tienen el mismo apellido, Yáñez, pero escrito de muchas maneras diferentes (Yáñez, Yáñes, Lláñez, Yáñezsz, etc.). De esta manera, cuando el facilitador de la señal, todos gritarán Yáñez. Adicionalmente, se pueden utilizar otros apellidos que se puedan escribir de diferentes formas.

4. Juegos energizantes

-> Abejas zumbantes

Lugar	Lugares abiertos o cerrados
Número de jugadores	Entre 10 y 40
Grupo etario	Todas las edades
Duración	5 minutos
Material	
Cómo jugar	Todos se sientan en un círculo. Cada jugador, en silencio, elige a otra persona del grupo. Cuando des la señal, todos corren alrededor de la persona que eligieron y luego vuelven a su posición original. En la segunda ronda, cada jugador elige a dos personas e intenta correr en forma de "8" entre ambas.

-> Canguros animadores

Lugar	Lugares abiertos o cerrados
Número de jugadores	Entre 10 y 30
Grupo etario	Todas las edades
Duración	5 minutos
Material	
Cómo jugar	Diles a los participantes que hay una especie de canguros que son extremadamente enérgicos y competitivos. Luego de esto, todos tienen que moverse sin ninguna dirección en particular mientras cada uno grita su propio nombre, como si se estuvieran animando a sí mismos. Cuando dos personas se encuentran, tienen que jugar piedra, papel o tijera. El perdedor del juego se convierte en un admirador del ganador y ambos comienzan a gritar el nombre del ganador para animarlo mientras dan saltos (como un canguro). El juego continúa hasta que solo quedan dos jugadores, ambos con un gran grupo de admiradores que salta y los alienta. Finalmente, juegan piedra, papel o tijera para decidir al ganador del juego.

-> Ensalada de frutas

Lugar	Lugares cerrados
Número de jugadores	Entre 10 y 30
Grupo etario	Todas las edades
Duración	10 minutos
Material	Una silla por jugador
Cómo jugar	Todos los jugadores se sientan en un círculo. Luego, asígnale a cada participante una fruta (manzana, naranja, etc.). Presta atención, puesto que, de acuerdo con el tamaño del grupo, le debes asignar la misma fruta a varias personas. Pídele a un estudiante que se pare en el medio y quítale su silla. Luego, el estudiante que está en el medio debe intentar obtener un asiento. Para lograr esto, este estudiante dice en voz alta una fruta y todas las personas con dicha fruta deben levantarse y cambiarse de asiento. Alternativamente, la persona en el medio puede decir "ensalada de frutas", lo que significa que todos deben intercambiar lugares (pero no pueden tomar el asiento de al lado).

-> ¡Vamos!

Lugar	Lugares cerrados
Número de jugadores	No hay restricciones
Grupo etario	Todas las edades
Duración	5 minutos
Material	
Cómo jugar	Todos los jugadores caminan sin rumbo. Luego, una persona grita "Vamos a... saltar en un pie" o "Vamos a... hacer ruidos de animales", etc. Todos los demás gritan "¡Vamos!" y hacen lo que la persona dijo. Después, alguien más hace una nueva sugerencia y todos gritan "¡Vamos!" y vuelven a hacer lo que se dijo y así sucesivamente.

-> Zigzag

Lugar	Lugares cerrados o abiertos
Número de jugadores	Al menos 8
Grupo etario	A partir de los 10 años

Duración	A elección
Material	Sillas
Cómo jugar	Todos los participantes se sientan en un círculo; hay una silla menos que el total de jugadores, así que el jugador sin silla se para en el medio. El objetivo de la persona en el medio es obtener una silla. El jugador en el medio señala a un jugador que está en el círculo y dice “Zig”. Luego, la persona que fue señalada debe decir inmediatamente el nombre de la persona sentada a su izquierda. Si el jugador en el medio dice “Zag”, el jugador señalado debe decir inmediatamente el nombre de la persona sentada a su derecha. Si no responde lo suficientemente rápido (esto lo determina el facilitador), la persona que fue señalada va al medio y la persona que estaba en el medio se queda con su asiento. Si la persona en el medio dice “Zigzag”, todos los jugadores deben cambiar de asientos, de modo tal que todos se sienten junto a personas diferentes. Mientras esto ocurre, el jugador que está en el medio puede intentar quedarse con un asiento. Al comienzo de este juego, es usual que las personas se sientan confundidas, puesto que están recién asimilando las reglas. Por lo tanto, se recomienda realizar una breve ronda de práctica antes de comenzar el juego oficial.

Apéndice F: glosario

En la siguiente lista, se encuentran los términos utilizados en el manual. En particular, pueden ser de ayuda los términos del capítulo 3, con los cuales podrías no estar familiarizado. La mayoría de las definiciones se adaptaron a partir de diversas fuentes, tales como el Consejo de Europa, la ONU (especialmente de la Unesco) y diversos sitios web para el trabajo con jóvenes, proyectos sobre derechos humanos, entre otros.

A

Acoso (en contexto escolar)

Un comportamiento indeseado y agresivo que involucra un desequilibrio de poder real o percibido, lo que ocurre usualmente entre niños en edad escolar.

Antigitanismo

Una forma específica de racismo, una ideología de superioridad racial, una forma de deshumanización y de racismo institucionalizado, el cual se aplica contra el pueblo gitano o romaní.

Antisemitismo

Una hostilidad hacia los judíos como grupo religioso o minoritario, la cual a menudo se acompaña de discriminación social, económica y política.

Autoeficacia

La creencia de una persona en su capacidad para cumplir algunos objetivos o tareas específicas con confianza. Asimismo, implica la comprensión de problemas, la selección de métodos apropiados para cumplir tareas, sortear obstáculos con éxito y hacer una diferencia en el mundo.

Autoestima

La consideración o respeto que una persona tiene hacia sí misma.

B

C

Cadena de favores

Una actitud en la cual, si alguien hace algo por una persona, esta persona le realiza un favor a otro, en vez de devolverle el favor directamente.

Ciberacoso

El uso de la tecnología para acosar, amenazar, avergonzar o intimidar a otra persona.

Competencia

La habilidad para poner en práctica los valores, las actitudes, las habilidades, el conocimiento o la comprensión pertinentes, a fin de responder adecuada y eficazmente a las demandas, los desafíos y las oportunidades que se presentan en un tipo de contexto dado.

Comunicación intercultural

La comunicación entre las personas o los grupos de diferentes orígenes lingüísticos o culturales. La comunicación se puede situar en el ambiente, en la percepción que tienen los participantes sobre este, además de las representaciones mentales que estos albergan en privado.

Conciencia cívica

Una actitud hacia otras personas más allá de la familia y amigos, la cual implica un sentimiento de pertenencia, conciencia, solidaridad y sentido del deber cívico.

Cultura

Un conjunto de características distintivas de tipo espiritual, material, intelectual y emocional que son parte de una sociedad o un grupo social. De igual forma, todas las culturas son dinámicas y cambian constantemente a través del tiempo como resultado de factores internos y externos. Todas las personas participan en múltiples grupos y pertenecen a sus culturas relacionadas.

Cultura nacional

Un conjunto muy preciso de costumbres y comportamientos dentro de un Estado nación específico.

D

Derechos humanos

Los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin importar su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, género, origen nacional o étnico, color de piel, religión, idioma o cualquier otra característica.

Derogación exogrupal

Un fenómeno en el cual se percibe a un exogrupo como amenaza para los integrantes del endogrupo.

Desigualdad

La existencia de oportunidades y recompensas desiguales para diferentes posiciones o estatus sociales dentro de un grupo o sociedad.

Dimensión cultural

Un modelo que funciona como un enfoque para describir culturas (principalmente culturas nacionales) al comparar diferentes criterios. Las dimensiones culturales representan preferencias independientes de la situación de un país por sobre otro que distingue a los países entre ellos (más que a las personas).

Nótese que en Youth for Understanding no se utiliza ni se promueve este tipo de modelo.

Discriminación

La discriminación ocurre cuando las personas reciben un trato desigual frente a los demás, donde se les compara solo por pertenecer o ser percibidos como parte de un grupo o de una categoría de personas. Las personas pueden ser discriminadas por su edad, discapacidad, etnia, origen, creencia política, color de piel, religión, sexo o género, orientación sexual, idioma, cultura y muchos otros motivos.

La discriminación (la cual es a menudo el resultado de los prejuicios que tienen las personas) vuelve vulnerable a quienes son víctimas de esta y les impide convertirse en ciudadanos activos.

Asimismo, les limita el desarrollo de sus habilidades y, en muchas situaciones, el acceso al trabajo, los servicios de salud, la educación o el alojamiento.

Diversidad

Este concepto abarca las ideas de aceptación y respeto, significa comprender que cada persona es única y reconocer las diferencias individuales de todas las personas. Estas se pueden encontrar en las dimensiones de origen étnico, género, orientación sexual, estatus socioeconómico, edad, habilidades físicas, creencias religiosas, creencias políticas u otras ideologías. La diversidad es la exploración de estas diferencias en un entorno seguro, positivo y enriquecedor.

Además, implica entenderse mutuamente e ir más allá de una simple tolerancia, con el fin de aceptar y celebrar la riqueza de las dimensiones de diversidad que contiene cada persona.

DUDH

La Declaración Universal de los Derechos Humanos representa un hito en la historia de los Derechos Humanos, fue redactado por representantes con diferentes antecedentes legales y culturales de todo el mundo.

E

Educación en derechos humanos (EDH)

El aprendizaje sobre los derechos humanos. La EDH es una parte integral del derecho a la educación y está ganando cada vez mayor reconocimiento como un derecho humano en sí mismo.

Educación formal

Una educación estructurada y un sistema de formación, el cual empieza en la preprimaria, pasa por la primaria, la secundaria y la universidad, para terminar con un certificado o diploma.

Educación informal

El proceso de toda la vida, en el cual cada persona adquiere actitudes, valores, habilidades y conocimiento de influencias y recursos educativos en su propio ambiente y a partir de la experiencia diaria.

Educación no formal

Cualquier programa educativo planificado para mejorar las habilidades y competencias fuera del sistema educativo formal.

Estado nación

Un área en la cual los límites culturales coinciden con los límites políticos.

Estereotipo

Las visiones generalizadas o ideas preconcebidas, según las cuales las personas se categorizan en grupos particulares.

Etnocentrismo

Una visión del mundo en la cual la cultura primaria de una persona es el centro de todo y, de igual forma, todas las demás culturas se califican y miden en relación con esta.

F

Fascismo

Un sistema gubernamental basado en una ideología nacional o de supremacía racial y en la importancia del control sobre todos

los aspectos de la vida política, económica y cultural de un país. Puede caracterizarse por la supresión forzosa de la oposición y la crítica, el control sobre los medios de comunicación, el control estatal de la industria y del comercio, etc., así como también de un nacionalismo agresivo que, a menudo, conlleva racismo.

Favoritismo endogrupal

La tendencia a favorecer a los integrantes del propio endogrupo por sobre los integrantes del exogrupo.

G

Género y sexo

Por un lado, el género se refiere al conjunto de constructos sociales, tales como las expectativas, los comportamientos y las actividades de hombres y mujeres, el cual se atribuye en función del sexo de una persona. Las expectativas sociales con respecto a cualquier conjunto de roles de género dependen del contexto particular a nivel socioeconómico, político y cultural.

Además, se ven afectadas por otros factores que incluyen el origen étnico, clase social, orientación sexual y edad.

Los roles de género se aprenden y varían ampliamente dentro de diferentes sociedades humanas y entre estas. Asimismo, cambian con el paso del tiempo.

Por otro lado, el sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que diferencian a los hombres de las mujeres.

A las personas se les asigna el sexo femenino o masculino al momento

de nacer, lo cual se convierte en un hecho social y legal desde ese momento en adelante. Algunas personas nacen con combinaciones de características físicas atípicas (características corporales), las cuales usualmente distinguen a los niños de las niñas al momento de nacer. Estas personas pueden ser conocidas como intersexuales.

H

Heterogeneidad endogrupal

Dentro del grupo propio, todos sus integrantes se perciben como personas diferentes.

Heterogéneo

Diverso en carácter o contenido.

Homofobia

El miedo irracional y la aversión a la homosexualidad y hacia las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, *queer* y otras personas que no se identifican con ninguna de las etiquetas mencionadas (conocido como la comunidad LGBTQ+). El miedo y la aversión se basan en el prejuicio hacia las personas que son percibidas como parte del LGBTQ+.

Homogeneidad exogrupal

Un efecto en el cual se percibe a todos los integrantes de un grupo externo como similares.

Además, se usan términos y estereotipos generalizadores para describirlos.

Homogéneo

Del mismo tipo, similar.

I-J-K-L

Identidad

Los rasgos y las características, las relaciones sociales, los roles y la pertenencia a grupos sociales que definen a las personas.

Igualdad

El derecho a protegerse de la discriminación por motivos de sexo, género, color de piel, origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad, orientación sexual, entre otros.

Interconexión

La idea de que todos los elementos son parte de una sola entidad y realidad subyacentes. Asimismo, implica que no existe una verdadera separación más profunda que las apariencias.

Intercultural(ismo)

La interdependencia e interacción entre varias comunidades lingüísticas y étnicas. Una perspectiva intercultural requiere que las personas reconozcan que la realidad es plural, compleja y dinámica, así como también que la interacción es una parte integral de toda la vida y las culturas.

Interdependencia

La dependencia mutua entre dos o más grupos.

Interseccionalidad

La naturaleza interconectada de las categorizaciones, tales como el origen étnico, clase social y género. Cuando estas se aplican a un individuo o grupo dado, se considera que se crean sistemas superpuestos e interdependientes de discriminación o desventaja.

M

Migración

El cruce de la frontera de una unidad política o administrativa durante un cierto periodo mínimo de tiempo. Incluye el traslado de refugiados, personas desplazadas, desarraigadas, así como también migrantes económicos. Las migraciones internas se refieren al traslado de un área a otra (una provincia, un distrito o una municipalidad) a otra dentro de un país. La migración internacional es una reubicación territorial de personas entre Estados nación.

Multicultural(ismo)

Las personas de diferentes culturas que viven lado a lado en una comunidad; quienes interactúan en varios niveles, pero al mismo tiempo mantienen sus características distintivas.

N

Normalidad

La expectativa comúnmente aceptada de lo que es normal dentro de una cultura o sociedad.

O

P-Q

Pobreza

Primero, la pobreza de ingresos se refiere a cuando los ingresos de una familia no superan el umbral de pobreza establecido, el cual difiere entre diferentes países.

Segundo, la pobreza absoluta mide la pobreza en relación con la cantidad de dinero necesaria para satisfacer las necesidades básicas,

tales como la alimentación, vestimenta y vivienda.

Tercero, la pobreza relativa define la pobreza en relación con el estatus económico de los otros miembros de la sociedad. Es decir, las personas son pobres si sus niveles de vida se encuentran por debajo de los niveles predominantes en un contexto social determinado.

Prejuicio

Una opinión preconcebida, desfavorable o discriminatorias hacia las personas de diferentes categorías. Se habla de discriminación cuando se llevan a cabo acciones con base en estas actitudes.

Privilegio

Un derecho especial, ventaja o inmunidad concedida o disponible para una persona o grupo particular.

Profecía autocumplida

Una persona causa, sin saberlo, que una profecía se cumpla, debido al simple hecho de que espera que se haga realidad.

Proyección

La proyección de tus propias creencias sobre otras personas en los demás.

R

Racismo/discriminación racial

El racismo implica un comportamiento discriminatorio o abusivo hacia las personas por una supuesta inferioridad. Hay una creencia generalizada que consiste en suponer que existen razas dentro de la especie humana, las

cuales son distinguibles debido a diferencias físicas. Sin embargo, en la investigación científica se muestra que las poblaciones humanas no son grupos definidos, claramente demarcados ni biológicamente distintos. Además, se expone que la raza es una entidad imaginaria o un constructo social. Todos los humanos pertenecen a la misma especie y, por lo tanto, no tiene sentido hablar de razas.

Relativismo cultural

Un principio en el cual las creencias y actividades de una persona deben ser entendidas por los demás, en términos de la cultura de dicha persona.

Responsabilidad

Una actitud hacia las acciones propias de una persona. Implica reflexionar sobre las acciones propias, tener la intención de actuar de una manera moralmente apropiada, realizar concienzudamente esas acciones y responsabilizarse por los resultados de dichas acciones.

S

Socialización

Un proceso mediante el cual una persona adquiere conocimientos, idiomas, habilidades sociales y valores para ajustarse a las normas y roles que se requieren para integrarse a un grupo o comunidad.

T

Transcultural(ismo)

La idea de que las culturas se moldean por las interacciones continuas y las relaciones (políticas)

superpuestas. Además, se transforman a través de acciones individuales y específicas. En esta definición se destacan las relaciones contextuales e individuales con las experiencias culturales, en lugar de un enfoque estático y categórico de la cultura.

U-V-W

X-Y-Z

Xenofobia

Una aversión irracional a las personas externas o extranjeras.

Yo

Lo que se viene a la mente cuando una persona piensa sobre sí misma (consultar también las definiciones en el apéndice G).

Apéndice G: explicación de las competencias para la ciudadanía global e intercultural

	Cultura e Identidad	Comunicación intercultural	Estereotipos, prejuicios, discriminación y desigualdad	Derechos humanos y responsabilidad
Conocer y comprender críticamente	- el yo - la cultura y las culturas	- la comunicación efectiva - la complejidad de la comunicación intercultural	- el yo - las definiciones y los procesos - la historia, la economía, el privilegio y las relaciones de poder	- el yo - el mundo - el rol y la influencia de los derechos humanos
Valorar	- la diversidad cultural - el derecho a la identidad y a la pertenencia propias	- la diversidad cultural - las diferentes vías y estilos de comunicación	- la igualdad y el respeto mutuos - la integración e inclusión	- los derechos humanos y la dignidad - la sostenibilidad - la diversidad - la igualdad
Tener actitudes con respecto a	- la apertura del yo - la apertura de la otredad cultural y a otras creencias, las cosmovisiones y prácticas - la tolerancia a la ambigüedad - la autoeficacia - la cadena de favores	- el conocimiento de los estilos de interacción - la apertura de la otredad cultural y a otras creencias, las cosmovisiones y prácticas - la autoeficacia - la tolerancia a la ambigüedad - el respeto - la conciencia cívica - la curiosidad - la cadena de favores	- la apertura del yo - la apertura de la otredad cultural y a otras creencias, las cosmovisiones y prácticas - la conciencia cívica - la autoeficacia - la curiosidad - la cadena de favores	- la responsabilidad - la autoeficacia - la cadena de favores
Tener habilidades relacionadas con	- el pensamiento crítico - la autorreflexión - la escucha activa - la empatía - la cooperación	- el aprendizaje autónomo - la escucha activa - la comunicación - la resolución de conflictos - la cooperación - la empatía - la flexibilidad y adaptabilidad	- el pensamiento crítico y analítico - la escucha activa - la empatía - la cooperación	- el aprendizaje autónomo - el pensamiento crítico - la escucha activa - la empatía - la cooperación - la capacidad de visualizar los enfrentamientos desde una perspectiva de los derechos humanos

La mayoría de las definiciones se adaptaron a partir de diversas fuentes, tales como el consejo de Europa.

Conocer y comprender críticamente

- **el autoconocimiento sobre el funcionamiento de las personas:** los pensamientos, las creencias, los sentimientos, y las motivaciones propias, así como también las propias afiliaciones culturales y perspectivas del mundo.
- **la cultura y las culturas:** cómo se forma la cultura y los elementos que la componen (consultar *cultura* en el glosario).
- **la comunicación efectiva:** incluidas las convenciones comunicativas verbales y no verbales apropiadas, las cuales se deben centrar en cumplir con la conexión comunicativa.
- **la complejidad de la comunicación intercultural:** la comprensión puede ser un proceso complejo, especialmente cuando los participantes se perciben mutuamente como representantes de una cultura con la cual tienen una relación antagonista. Por lo tanto, bajo dichas circunstancias, el diálogo intercultural puede ser extremadamente difícil, lo que requiere un alto grado de competencia intercultural. Asimismo, se necesita mucha sensibilidad emocional y social, compromiso, perseverancia y valentía.
- **las definiciones y el proceso de los estereotipos, los prejuicios, la discriminación y la desigualdad:** supone comprender que los estereotipos son preconcepciones muy simplificadas, generalizadas y, a menudo, inconscientes con respecto a las personas o ideas, las cuales pueden generar prejuicios y discriminación. Implica el entendimiento de que existen vínculos y diferencias entre los estereotipos, los prejuicios y la discriminación. Igualmente, conlleva la comprensión y el conocimiento sobre cómo romper el círculo vicioso de la discriminación, además de entender que la desigualdad ocurre debido a las relaciones de poder desiguales.
- **la historia, la economía, el privilegio y las relaciones de poder:** implica comprender la naturaleza flexible de la historia, además de cómo las interpretaciones sobre los hechos del pasado varían con el paso del tiempo y a través de las culturas. Asimismo, implica la comprensión y el conocimiento de las economías y de los procesos económicos y financieros que influyen en el funcionamiento de la sociedad. Del mismo modo, implica comprender y conocer la interdependencia económica de la comunidad mundial y del efecto que pueden tener las elecciones personales y los patrones de consumo en otras partes del mundo. De esta misma forma, involucra entender que la marginalización y la exclusión sistemática de los procesos democráticos e intercambios interculturales pueden conducir a la indiferencia cívica y a la alienación de los ciudadanos.
- **el mundo:** un cuerpo grande y complejo de conocimientos y la comprensión crítica sobre una variedad de áreas que incluyen la política, el derecho, los derechos humanos, la cultura, las culturas, las religiones, la historia, los medios de comunicación, las economías, el medio ambiente y la sostenibilidad.
- **el rol y la influencia de los derechos humanos:** utilizar el conocimiento de que todas las personas comparten una humanidad común y tienen la misma dignidad independientemente de sus afiliaciones culturales particulares, estatus, habilidades o circunstancias en su vida diaria, así como también en circunstancias excepcionales.

Valorar

- **la diversidad cultural:** se basa en la creencia generalizada de que se debe considerar, apreciar y valorar la diversidad y la variabilidad cultural, así como también otras afiliaciones culturales y el pluralismo de perspectivas, puntos de vista y prácticas.
- **el derecho a la identidad y a la pertenencia propias:** reconocer la naturaleza única de todas las personas en términos de sus historias, experiencias, deseos y necesidades personales. Parte de esta naturaleza se refiere a que todas las personas son parte de grupos sociales particulares, lo cual implica que comparten algunas experiencias, deseos y necesidades con otros integrantes de dichos grupos.
- **las diferentes vías y estilos de comunicación:** valorar las diversas formas que puede tener la comunicación, así como también apreciar el uso de la comunicación verbal y no verbal.
- **el respeto mutuo:** vivir con otras personas sobre la base de la tolerancia, el respeto y el entendimiento mutuo.
- **la igualdad:** disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad.
- **la integración e inclusión:** aceptar y valorar como iguales a todos los seres humanos y sus ideas, así como también construir sobre la base de la diversidad de cada persona.

- **los derechos humanos y la dignidad:** se basa en la creencia generalizada de que todas las personas tienen el mismo valor, la misma dignidad, merecen el mismo respeto y gozan de los mismos derechos humanos y libertades fundamentales. Por lo tanto, deben ser tratadas como es debido.
- **la sostenibilidad:** se basa en la creencia generalizada de que existen conexiones entre los procesos económicos, sociales, políticos y ambientales, especialmente cuando se ven desde una perspectiva global.

Tener actitudes con respecto a

- **la apertura del yo:** estar dispuesto a reflexionar y aprender, a observarse a sí mismo de forma crítica y tolerante, así como estar dispuesto a desafiar y cuestionar los sistemas de categorización propios de las personas.
- **la apertura de la otredad cultural y otras creencias, las cosmovisiones y prácticas:** la apertura es una actitud hacia las personas quienes son percibidas como que tienen afiliaciones culturales, creencias, visiones de mundo y prácticas diferentes. Implica tener sensibilidad, curiosidad y voluntad de comprometerse con otras personas y otras perspectivas del mundo.
- **la tolerancia a la ambigüedad:** una actitud hacia situaciones, las cuales son inciertas y objeto de múltiples interpretaciones conflictivas. Implica evaluar positivamente tales tipos de situaciones y lidiar con estas de manera constructiva.
- **la autoeficacia:** una actitud hacia el yo. Supone una creencia positiva en las habilidades propias para emprender las acciones que se requieren con el fin de lograr objetivos particulares. Asimismo, implica creer que una persona puede comprender los problemas, seleccionar los métodos apropiados para cumplir las tareas, sortear exitosamente los obstáculos y marcar la diferencia en el mundo.
- **la cadena de favores:** la manera más simple de definir cadena de favores es que, cuando alguien hace algo por una persona, dicha persona le hace un favor a otro, en lugar de devolver el favor directamente.
- **el conocimiento de los propios estilos de interacción:** tomar conciencia del estilo individual de comunicación e interacción de las personas, así como también ser consciente y observar críticamente las reacciones personales en situaciones difíciles.
- **el respeto:** consiste en la consideración y estima positivas por alguien o algo basado en la idea de que tienen una importancia o un valor intrínseco. Para lograr un diálogo intercultural efectivo y una cultura de democracia, es de vital importancia tener respeto por otras personas que se perciben como que tienen afiliaciones culturales o creencias, opiniones o prácticas diferentes a las propias.
- **la conciencia cívica:** una actitud hacia una comunidad o grupo social al cual pertenece una persona y que es más grande que su círculo inmediato de familia y amigos. Implica el sentido de pertenencia a dicha comunidad, una conciencia de que existen otras personas en esta, una conciencia sobre los efectos de las acciones propias en esas personas, una solidaridad con los otros integrantes de la comunidad y un sentido del deber cívico hacia dicha comunidad.
- **la curiosidad:** el interés en descubrir y aprender sobre otras orientaciones y afiliaciones culturales, así como también de otras formas de ver el mundo, creencias, valores y prácticas.
- **la responsabilidad:** implica reflexionar sobre las acciones propias, tener una actitud hacia ellas, tener la intención de actuar de una manera moralmente correcta, realizar dichas acciones con conciencia y hacerse responsable de las consecuencias de estas acciones.

Tener habilidades con respecto a

- **el pensamiento crítico y analítico:** la habilidad necesaria para realizar, analizar, evaluar y emitir juicios sobre información de cualquier tipo (por ejemplo, textos, argumentos, interpretaciones, problemas, eventos, experiencias, etc.) de manera sistemática y lógica.
- **la autorreflexión:** se trata de que una persona sea capaz de observarse a sí misma y cuestione sus sistemas de categorización. Asimismo, debe reflexionar sobre sus actitudes y acciones de una manera receptiva.
- **la escucha activa:** es la habilidad que se requiere para notar y entender qué es lo que se dice y cómo se dice, además del comportamiento no verbal de otras personas.
- **la empatía:** corresponde a un conjunto de habilidades para comprender y relacionar los pensamientos, las creencias y los sentimientos de otras personas, así como también ver el mundo desde la perspectiva de otras personas.

- **la cooperación:** las habilidades que se requieren para participar exitosamente con otras personas en actividades, tareas y emprendimientos compartidos, así como también fomentar la cooperación con otros para que los objetivos grupales se puedan cumplir.
- **el aprendizaje autónomo:** las habilidades que se requieren para conseguir, organizar y evaluar el aprendizaje propio, de acuerdo con las necesidades personales de cada persona de manera autodirigida y sin que otros lo soliciten.
- **la comunicación:** las habilidades que se requieren para comunicarse efectiva y apropiadamente.
- **la resolución de conflictos:** las habilidades que se necesitan para abordar, gestionar y resolver conflictos de una manera pacífica, guiando a las partes en conflicto hacia soluciones óptimas que sean aceptadas por todas las partes.
- **la flexibilidad y adaptabilidad:** las habilidades necesarias para ajustar y regular el pensamiento, los sentimientos o los comportamientos, de modo tal que las personas puedan responder eficaz y apropiadamente a nuevos contextos y situaciones.

Bibliografía

Se utilizaron los siguientes materiales de lectura para escribir este manual. Los recursos que se encuentran destacados en negrita son los que te pueden ser de más utilidad y, además los puedes encontrar fácilmente en internet.

Capítulo 2 - Marco educativo

- Consejo de Europa (CoE). (2016). **COMPETENCIAS PARA UNA CULTURA DEMOCRÁTICA: Convivir en pie de igualdad en sociedades democráticas culturalmente diversas**. Estrasburgo: Publicación del Consejo de Europa. Recuperado de <https://rm.coe.int/libro-competencias-ciudadanas-consejo-europeo-16-02-18/168078baed>
- Consejo Nacional de Currículo y Evaluación (NCCA Irlanda). (2005). *Intercultural education in the primary school: Enabling children to respect and celebrate diversity, to promote equality and to challenge unfair discrimination*. Dublín: NCCA. Recuperado de <http://www.ncca.ie/uploadedfiles/Publications/Intercultural.pdf>
- European Educational Exchanges – Youth For Understanding (EEE-YFU). (2016). *Mission, Values and Educational Goals*. Bruselas.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2016). *Marco de Competencia Global. Estudio PISA - Preparar a nuestros jóvenes para un mundo inclusivo y sostenible. PISA 2018*. Recuperado de https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=19146

Capítulo 3 - Cultura y comunicación intercultural

- (En alemán): Bolten, J. (2012). *Interkulturelle Kompetenz*. Erfurt: Landeszentrale für Polit. Bildung Thüringen. Recuperado de http://www.ikkompetenz.thueringen.de/downloads/1210Bolten_Ik_Kompetenz_Vorversion_5Aufl.pdf
- Byram, M., Barrett, M., Ipgrave, J., Jackson, R., & Garcia, María del Carmen Méndez. (2009). *Autobiography of Intercultural Encounters: Context, Concepts and Theory*. Recuperado de http://www.coe.int/t/dg4/autobiography/Source/AIE_en/AIE_context_concepts_and_theories_en.pdf
- Consejo de Europa. (2008). *White Paper on Intercultural Dialogue: Living Together As Equals in Dignity*. Estrasburgo. Recuperado de http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20PAPER_final_revised_en.pdf
- Consejo de Europa (CoE). (2016). **COMPETENCIAS PARA UNA CULTURA DEMOCRÁTICA: Convivir en pie de igualdad en sociedades democráticas culturalmente diversas**. Estrasburgo: Publicación del Consejo de Europa. Recuperado de <https://rm.coe.int/libro-competencias-ciudadanas-consejo-europeo-16-02-18/168078baed>
- Holliday, A. (1999). *Small cultures*. *Applied Linguistics*, 20(2), 237–264. doi:10.1093/applin/20.2.237
- Holliday, A. (2011). *Intercultural communication and ideology: A Grammar of Culture*. Los Ángeles: SAGE.

Capítulo 3 - Identidad

- Burke, P. J., & Stets, J. E. *Identity Theory and Social Identity Theory*. Recuperado de <http://wat2146.ucr.edu/papers/00a-alt.pdf>
- Frank, M. A. (2016). *The Pillars of the Self-Concept: Self-Esteem and Self-Efficacy*. Recuperado de <https://www.excelatlife.com/articles/selfesteem.htm>
- Leary, M. R., & Tangney, J. P. (Eds.). (2012). *Handbook of self and identity* (Segunda ed.). Nueva York, Londres: Guilford Press.
- Oyserman, D., Elmore, K., & Smith, G. (2012). *Self, Self-Concept, and Identity*. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (Segunda ed., pp. 69–104). Nueva York, Londres: Guilford Press.

Capítulo 3 - Estereotipos, prejuicios, discriminación y desigualdad

- Allport, G. W., & Mazal Holocaust Collection. (1962). La naturaleza del prejuicio (Trad. Ricardo Malfé) *The nature of prejudice*. Buenos Aires: Editorial Universitaria. (Trabajo original publicado en 1954). Recuperado de <https://es.slideshare.net/egarea/allport-la-naturaleza-del-prejuicio>
- (En alemán): Beelmann, A. (2015). *Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen bei Kindern und Jugendlichen: Stand der Forschung und Bedeutung für die Praxis*. SPIN-Abschlusskonferenz, Hannover. Recuperado de http://www.lpr.niedersachsen.de/Landespraeventionsrat/Module/Publikationen/Dokumente/Vortrag-A-Beelmann-Hannover-SPIN-Konferenz_1588.pdf
- Borgen, C. (2016). *Global Issues – The Borgen Project*. Recuperado de <http://borgenproject.org/global-issues/>
- Consejo de Europa (CoE). (2012/ 2015). *COMPASS: Manual de Educación en los Derechos Humanos con Jóvenes*. Recuperado de <https://www.coe.int/es/web/compass>
- Dannemann, V. (2019). *¿Es antisemita América Latina?* Recuperado de <https://www.dw.com/es/es-antisemita-am%C3%A9rica-latina/a-49577489>
- Jackson, L. M. (2011). *The psychology of prejudice: From attitudes to social action* (Primera ed.). Washington D.C.: Asociación Americana de Psicología.
- Kilomba, G. (2008). *Plantation memories: Episodes of everyday racism*. Münster: Unrast.
- (En alemán): Malti, T. (2016). *Soziale Exklusion und die Entwicklung und Förderung von Gerechtigkeitssinn bei Kindern und Jugendlichen*. Sir Peter Ustinov Institut. Toleranz und Radikalisierung in Zeiten sozialer Diversität, Viena.
- (En alemán): May, M. (2016). *Vorurteile bearbeiten durch politische Bildung? – Möglichkeiten und Grenzen*. Sir Peter Ustinov Institut. Toleranz und Radikalisierung in Zeiten sozialer Diversität, Viena.
- (En alemán): Wagner, U. (2016). *Vorurteilsprävention durch Kontaktintervention*. Sir Peter Ustinov Institut. Toleranz und Radikalisierung in Zeiten sozialer Diversität, Viena.

Capítulo 3 – Derechos humanos y responsabilidad

- Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). (2016). *Protecting Human Rights | Democracy, Human Rights and Governance | U.S. Agency for International Development*. Recuperado de <https://www.usaid.gov/what-we-do/democracy-human-rights-and-governance/protecting-human-rights>
- Consejo de Europa. (2002). *Human Rights Education and Compass, Brief Guide for Practitioners*. Recuperado de http://www.eycb.coe.int/compass/en/pdf/1_1.pdf
- Consejo InterAcción. (1997). *Declaración Universal de Responsabilidad Humanas*. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcyps/article/download/49306/44359>
- Naciones Unidas. *United Nations Resources for Speakers on Global Issues: Human Rights for All*. Recuperado de <http://www.un.org/en/globalissues/briefingpapers/humanrights/>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/UDHR/Pages/UDHRIndex.aspx>
- The Advocates for Human Rights. *Human Rights Basics*. Recuperado de http://www.theadvocatesforhumanrights.org/human_rights_basics
- Unesco. Human Rights Education | Education | United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/human-rights-education>

Capítulo 4 - Metodología

- Consejo de Europa. (2000). *T-kit 6: Training Essentials: All you need to know about Training*. Recuperado de <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-6-training-essentials?inheritRedirect=true>
- Consejo de Europa. (2009). *Manual for facilitators in non-formal education*. Estrasburgo. Recuperado de https://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Publications/2009_MANUAL_for_facilitators_en.pdf

- Consejo de Europa. (2012). *Compendium Non-Formal Education*. Recuperado de https://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/PR_material/2012_Compendium_Non-Formal_Education_text_en.pdf
- Equipo de Liderazgo de la Colaboración para el Aprendizaje Académico, Social y Emocional. (2015). *What is Social and Emotional Learning?* Recuperado de <http://www.casel.org/social-and-emotional-learning/>
- Van Driel, B., Darmody, M., & Kerzil, J. (2016). *Education policies and practices to foster tolerance, respect for diversity and civic responsibility in children and young people in the EU: Examining the evidence*. Luxemburgo: Publications Office. Recuperado de http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/study/2016/neset-education-tolerance-2016_en.pdf
- Villarruel, F. A., Perkins, D. F., Borden, L. M., y Keith, J. G. (2003). *Community Youth Development: Programs, Policies, and Practices*. SAGE Publications.

Puedes encontrar una descripción general de los kit de formación del Consejo de Europa en la siguiente página:

https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP13544_19.pdf&area=E. Los kit de formación son publicaciones temáticas escritas por jóvenes que son capacitadores experimentados. La descripción de estos kit está disponible en inglés principalmente y algunos están en francés o alemán.

Capítulo 7 - Referencias de las actividades

Cabe destacar que las actividades presentes en este manual han sido publicadas previamente en otras formas y variantes en distintos manuales y recursos. Todas las actividades se han revisado minuciosamente con el fin de que estén acorde con el marco y enfoque educativos de Lentes de Colores en el capítulo 2, así como también con los enfoques educativos presentados en el capítulo 3 y el marco educativo presentado en el capítulo 4. Se recomienda que recurras a los manuales y recursos en busca de inspiración; sin embargo, debe quedar muy claro que ninguna de las actividades que se encuentran allí se puede utilizar para los talleres de Lentes de Colores sin modificación previa. Puedes enviar sugerencias de nuevas actividades a la oficina de EEE-YFU, si lo deseas.

- Council of Europe Education Pack (2004): <http://www.eycb.coe.int/edupack/>

Las variantes de las siguientes actividades se pueden encontrar aquí: Viaje alrededor del mundo - ("Euro-rail à la carte"), Etiquetas - ("Labels")

- Human Rights Educators' Network of Amnesty International USA 1995: <http://hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Default.htm>

Las variantes de las siguientes actividades se pueden encontrar aquí: El árbol de los derechos humanos - ("Human Rights Tree"), El planeta de los derechos humanos - ("A New Planet")

- Oxfam Global Citizenship Guide for Teachers (2015): http://www.oxfam.org.uk/~media/Files/Education/GLOBAL%20CITIZENSHIP/Global_Citizenship_guide_for_Teachers_WEB.ashx?la=en

Las variantes de las siguientes actividades se pueden encontrar aquí: ¿Soy un ciudadano global? - ("Diamond 9")

- BuzzFeed: <https://www.youtube.com/watch?v=2KLMvmuxzYE>

Las variantes de las siguientes actividades se pueden encontrar aquí: Juego de la papelera ("Lesson about Privilege")

- DIJA Toolboxen (solo en alemán): <http://www.dija.de/toolboxen/>

Las variantes de las siguientes actividades se pueden encontrar aquí: Intercambio - ("Mau Mau"), Construcción del puente - ("Derdia"), Glaco - ("Bafa Bafa")

- eDidact.de (solo en alemán): http://www.edidact.de/articlesid/247757/Detail/Zusammenleben_in_der_multikulturellen_Gesellschaft.htm

Las variantes de las siguientes actividades se pueden encontrar aquí: Conferencia internacional - ("Multikulturelle Konferenz")

- Facing History and Ourselves: <https://www.facinghistory.org/resource-library/teaching-strategies/identity-charts>

Las variantes de las siguientes actividades se pueden encontrar aquí: Yo-Nosotros - ("Identity Charts")

- Bausteine zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit; DGB Bildungswerk Thüringen e.V (solo en alemán): <http://www.baustein.dgb-bwt.de/SiteMap.html>

Las variantes de las siguientes actividades se pueden encontrar aquí: Círculo de la sociedad - ("Wie im richtigen Leben")

Fuentes de las imágenes utilizadas en *Viaje alrededor del mundo*

1. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/2/21/Gina_Rinehart_June_2015.jpg
2. (recortado): https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/2/2E/Dalia_Mogahed.jpg
3. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/e/e7/Rachel_wade_pcj.jpeg
4. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/2/2F/Toni_Wirtanen_C_IMG_9011.JPG/531px-Toni_Wirtanen_C_IMG_9011.JPG
5. https://c1.staticflickr.com/9/8585/16068674648_383d653ccb_b.jpg
6. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/e/e8/El-sadr_wafaa_download_3.JPG
7. (recortado): https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/67/Janet_Mock_Head_Shot.png
8. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/6b/Vona_Gabor.jpg
9. <http://guiadicas.net/fotos/2013/08/Cachorros-inteligentes.jpg>
10. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/7/76/Male_Couple_With_Child-02.jpg

El derecho de autor del modelo de otterización (capítulo 3.3.1) es para Adrian Holliday. Se le da crédito a Jürgen Bolten, cuyo modelo de la duna (capítulo 7.4.3) sirvió como inspiración para el modelo del manual.

Notas/Comentarios propios

[illegible]

**Todas las
personas sonríen
en el mismo
idioma**



EEE-YFU
European Educational Exchanges
Youth for Understanding

Avenue du Suffrage Universel 49
1030 Bruselas

Tel. +32 2 648 47 90
office@eee-yfu.org | www.eee-yfu.org