



EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Escuela Lurberri
Roberto Zabalza Eslava

OBJETIVOS

- a) Conocer y manejar adecuadamente los términos y conceptos teóricos relacionados con el interculturalismo.
- b) Percibir la inconsistencia de los estereotipos culturales y sus efectos negativos en la convivencia intercultural.
- c) Conocer algunas técnicas y pautas para luchar los estereotipos culturales negativos dentro del ámbito de la educación en el tiempo libre.
- d) Reconocer la conflictividad potencial que existe en las situaciones interculturales.
- e) Conocer técnicas y pautas para abordar de manera positiva los conflictos interculturales y así generar nuevas situaciones sociales o grupales más justas y equitativas dentro del ámbito de la educación en el tiempo libre.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. QUÉ ES EL INTERCULTURALISMO
3. LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL EN EL TIEMPO LIBRE
4. A QUÉ NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE CULTURA
5. RELACIONES ENTRE CULTURAS QUE CONVIVEN EN UN MISMO ESPACIO
6. CONCIENCIA CRÍTICA FRENTE A LOS ESTEREOTIPOS
7. EL INTERCULTURALISMO COMO SITUACIÓN DE CONFLICTO
8. MÉTODOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
 - 8.1. Fases de resolución de conflictos según el Colectivo Amani
 - 8.2. Método de mediación de conflictos de Lederach
9. PAUTAS PARA TRABAJAR LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL
 - 9.1. Actitudes con respecto a uno mismo
 - 9.2. Actitudes como miembros de una institución de tiempo libre
 - 9.3. Actitudes como educadores
 - 9.4. Aspectos específicos con niños de familias inmigradas y otras minorías étnicas

1. INTRODUCCIÓN

Una de las características de la sociedad es la rapidez con la que se suceden los acontecimientos y los cambios sociales. Ocurre a menudo que los cambios sociales sorprenden sin estar preparados para afrontarlos.

En el multiculturalismo esto es evidente. El multiculturalismo no es un fenómeno novedoso. Todas las sociedades, pese a aparentar homogeneidad, son y han sido siempre multiculturales. Siempre ha existido variedad de manifestaciones culturales en cada una de ellas: diferentes idiomas o diferentes formas de hablar, diferentes valores y formas de entender la vida, diferentes costumbres, etc. En los últimos años, el multiculturalismo de las sociedades europeas se ha acentuado todavía más gracias a la llegada de inmigrantes. A pesar de haber sido previsto con tiempo, el fenómeno de las migraciones ha sorprendido a los ciudadanos de los países ricos.

Así pues, el multiculturalismo es un asunto evidente en la sociedad. Ningún tipo de agente social puede ignorar tal realidad. Se hace imprescindible un acercamiento por parte de todos a este tema, ya que se trata de una realidad con la que inevitablemente se ha de convivir. Es necesaria una educación intercultural para todos como base de una convivencia pacífica y democrática.

2. QUÉ ES EL INTERCULTURALISMO

En el ámbito de la educación se habla muchas veces de multiculturalismo e interculturalismo. Son palabras próximas en significado, aunque encierran matices diferentes. El término multiculturalismo hace referencia a la situación de las sociedades, grupos o entidades sociales en las que los individuos pertenecientes a diferentes culturas viven juntos. Multiculturalismo simplemente expresa la existencia de diversidad cultural en esa sociedad. Sin embargo, esta convivencia no implica intercambios culturales y relaciones positivas entre ambos colectivos. Por ejemplo, puede considerarse como multicultural la sociedad sudafricana en tiempos del apartheid porque, de hecho, existía diversidad cultural. Sin embargo, las culturas allí presentes convivían con rígidas medidas de separación. No era una sociedad intercultural.

El término interculturalismo no se limita a describir una situación de diversidad cultural, si no que define un proceso social en el que los participantes son impulsados a ser conscientes de su interdependencia y de los valores y dignidad que poseen las otras culturas. El interculturalismo es una actitud positiva con la que las personas viven la diversidad cultural.

En una sociedad globalizada, los procesos de interacción sociocultural son cada vez más intensos y variados. Esto trae consecuencias para todos los ámbitos de la vida de las personas. Vivir interculturalmente supone ser conscientes de las diferencias, al tiempo

que se destacan las convergencias. Supone analizar las culturas desde dentro de sus patrones, pero siendo críticos con la violación de los derechos de las personas. Entraña la posibilidad de aprender algo de las personas de culturas diferentes.

El planteamiento intercultural, entendido de forma amplia, fomenta el encuentro con la igualdad, el diálogo y el intercambio entre todos aquellos colectivos que puedan considerarse diferentes: trabajadores y empresarios, hombres y mujeres, payos y gitanos, hablantes de diferentes lenguas, etc.

La noción de interculturalismo supone asumir que todas las culturas se encuentran en un proceso de intercambio y evolución constante. Proponer una sociedad, una educación o una política intercultural, supone asumir y fomentar el encuentro, la comunicación y la interrelación entre personas y grupos culturalmente diversos.

■ 3. LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL EN EL TIEMPO LIBRE

Existen muchas definiciones de educación intercultural. Se destaca la de Auxiliadora Sales y Rafaela García: “Modelo educativo que propicia el enriquecimiento cultural de los ciudadanos, partiendo del reconocimiento y respeto a la diversidad, a través del intercambio y diálogo, en la participación activa y crítica para el desarrollo de una sociedad democrática, basada en la justicia, la tolerancia y la solidaridad.”

Objetivos de la educación intercultural en el tiempo libre:

- Tomar conciencia de las falsedades y simplificaciones que traen consigo los estereotipos culturales y luchar por acabar con ellos.
- Favorecer el conocimiento entre grupos culturales diferentes.
- Valorar las culturas en sus aspectos positivos y tener espíritu crítico con sus aspectos negativos tanto por parte de la mayoría, como de la minoría.
- Percibir las desigualdades y las luchas por el poder que van aparejadas a la diversidad cultural, y tomar conciencia de la necesidad de un mundo más justo.
- Promover actitudes, conductas y cambios sociales positivos contra la discriminación de la minoría.

A lo largo de estas páginas, se profundizará en estos objetivos y se ofrecerán pistas y recursos para llevarlos a cabo.

El interculturalismo supone la educación de todos los grupos, no sólo de las minorías o de los grupos heterogéneos (precisamente la propia experiencia de la convivencia en la diversidad hace que estos grupos estén más libres de prejuicios).

La educación intercultural supone una manera de entender la educación como un proceso continuo, y no sólo como una serie de actuaciones aisladas. Pretende abarcar toda la complejidad de la persona. Lo principal de la educación intercultural son las actitudes que pretende fomentar.

Otro aspecto sumamente importante es que la diversidad cultural es potencialmente conflictiva. Las tensiones grupales y sociales que provoca la convivencia en diversidad están generadas por la existencia de estereotipos, por el choque cultural entre valores y formas diferentes de entender el mundo, y por toda una serie de desigualdades socioeconómicas y luchas por el poder que van asociadas a cada grupo étnico o cultural. El multiculturalismo lleva asociado, por tanto, una conflictividad social inevitable. La mentalidad competitiva tan arraigada lleva a ver al diferente como un competidor por los recursos disponibles en la sociedad (trabajo, vivienda, ayudas oficiales, etc.) en lugar de a un potencial cooperador. Asimismo, la carga de prejuicios sobre las otras culturas suscita procesos y relaciones interpersonales e intergrupales poco sanas. Estos prejuicios son infundados y muy destructivos para la convivencia en diversidad. Justifican unas actitudes excluyentes y fomentan las desigualdades que se dan entre grupos sociales. En definitiva, son la base del racismo. Por tanto, la educación intercultural va a requerir un planteamiento ineludible de estos conflictos y de su resolución.

La metodología que más frecuentemente se utiliza en educación intercultural en el ámbito del tiempo libre es el “enfoque socio-afectivo”. Este método, surgido del ámbito de la educación para la paz, sostiene que el conocimiento intelectual no lleva a un cambio de actitudes. Es necesario experimentar en carne propia, vivir de alguna manera las situaciones que se quieren comprender y esto llevará a un cambio de actitudes frente al tema.

El enfoque socio-afectivo afirma que hay que abordar las cuestiones sociales en tres momentos:

1. **Sentir.** Empezar por lo afectivo y experimental. Se trata de reproducir, a través del juego o de las dinámicas, qué es ser discriminado, qué se siente al discriminar, la importancia de escuchar, lo que ocurre al entrar en competencia o en un ambiente de cooperación, etc. Algunas dinámicas o juegos pueden recrear con cierto realismo los sentimientos por los que mucha gente pasa en la vida real. Proporcionan un medio de empatizar con ellos.
2. **Pensar.** Lo intelectual, los conocimientos sobre el tema. A partir de las experiencias del grupo o de la propia vida personal, se reflexiona entre todos, se llega a conclusiones y se analiza la realidad desde distintos puntos de vista, así como los modos para transformarla.
3. **Actuar.** Entre todos, se concretan las acciones que son realizables para transformar la propia vida, la del grupo y la de la sociedad en lo que respecta al tema abordado.

Debido a la importancia de este asunto, las últimas páginas del tema se dedicarán a ofrecer algunos recursos donde encontrar dinámicas y experiencia para trabajar en los grupos.

■ 4. A QUÉ NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE CULTURA

Para Plog y Bates, cultura es "el sistema de creencias, valores, costumbres, conductas y artefactos compartidos, que los miembros de una sociedad usan en interacción entre ellos mismos y con su mundo, y que son transmitidos de generación en generación a través del aprendizaje". No hay que confundir este concepto, como puede verse, con el nivel de instrucción que puedan tener las personas.

Conviene aclarar las principales características de la cultura (Colectivo AMANI):

1. La cultura es aprendizaje y se transmite de generación en generación a través del proceso de socialización: lengua, comportamientos, valores, creencias, etc. En este proceso de aprendizaje pueden participar todas las personas, independientemente de la edad, desde el momento en que entran en contacto con otra cultura diferente a aquella en la que fueron educados. Sin embargo, ese aprendizaje no podrá ser nunca completo, ni la persona podrá abandonar totalmente la cultura en la que creció. En el caso de las segundas generaciones, éstas aprenden elementos de las dos culturas, lo que implica una cierta dosis de conflicto, porque a veces las expectativas de una cultura son diferentes de la otra.
2. La cultura da sentido a la realidad. Se entiende una cultura o se da una aproximación a ella cuando se atiende a las interpretaciones que las personas hacen de la vida y de los acontecimientos.
3. La cultura es transmitida mediante símbolos, además de actos, comportamientos, valores y formas de pensar. Existen infinidad de símbolos con los que una cultura se identifica y se expresa, aunque el más destacado es el lenguaje.
4. La cultura es un todo integrado. Cada cultura está compuesta por diversas instituciones: formas de producción, formas de parentesco o normas sociales de todo tipo. Todos esos elementos están interrelacionados y para entender su sentido hay que tenerlos en cuenta dentro de la cultura de la que forman parte. Cuando se interpreta un elemento de otra cultura desde los parámetros culturales propios, se cae en el etnocentrismo, es decir, se juzgan los elementos culturales desde la propia visión cultural sin poder, entonces, entenderlos.
5. La cultura se comparte diferencialmente. Dentro de una misma cultura existen identidades diferentes. La edad, la clase social, el nivel socioeconómico, la etnia de origen, etc., crean diversidad dentro de las culturas. Esto vale tanto para las personas inmigrantes como para la sociedad receptora de la migración.
6. La cultura es un elemento en transformación continua. La cultura no es algo que esté definido de una vez y para siempre. Por mucho que se identifique comúnmente con la tradición, las culturas cambian, evolucionan, intercambian elementos, etc. Por eso, las migraciones constituyen un elemento de cambio cultural y de intercambio para todos los implicados en el proceso, es decir, para la sociedad receptora, los inmigrantes e incluso la sociedad de la que parte la migración, por la influencia de aquellos que emigran.
7. No hay culturas mejores ni peores. Todas las culturas son igualmente dignas y merecedoras de respeto. Hay que ser muy cautos ante las culturas, para no caer en el etnocentrismo. Antes de enjuiciar determinados fenómenos, es preciso

comprenderlos correctamente dentro de sus propios criterios culturales. Evidentemente, se necesita espíritu crítico con situaciones de discriminación que se pueden dar dentro de cada cultura, pues los derechos de las personas son la norma moral máxima.

5. RELACIONES ENTRE CULTURAS QUE CONVIVEN EN UN MISMO ESPACIO

Las personas desarrollan tres tipos de actitudes básicas cuando se encuentran en contextos de diversidad cultural.

El primer tipo es el etnocentrismo. Consiste en analizar las otras culturas desde los valores de la propia y juzgarla en ese sentido. Es una actitud muy espontánea, sobre todo cuando se ignoran muchas cosas de la otra cultura y llegan informaciones fragmentadas. Quien critica otros elementos culturales sin conocer bien su porqué, no puede ser capaz de entender nada de las demás culturas.

El etnocentrismo es muy habitual. Existe la creencia de que lo propio es lo normal, lo natural, lo mejor. El racismo y la xenofobia son la expresión más dramática de lo que pasa cuando se lleva el etnocentrismo hasta sus últimas consecuencias. Pero hay otras ideas y creencias no tan extremas que son hijas del etnocentrismo. Por ejemplo, la creencia de que todas las culturas se desarrollan siguiendo la evolución de la sociedad occidental y que, algún día, acabarán siendo como ella. Otra forma de etnocentrismo se manifiesta en ciertas actitudes paternalistas respecto a las personas de otras culturas, por cuanto implica cierto aire de superioridad cultural.

La segunda actitud es el relativismo cultural. Esta actitud preconiza que cada cultura debe ser entendida exclusivamente desde sus propios valores, excluyendo toda posibilidad de crítica racional o moral. Todo vale dentro de las culturas, incluso aquellas instituciones sociales que van contra los derechos humanos o que embrutece a las personas: infanticidio, marginación de ciertos colectivos, maltrato a los animales, etc.

El relativismo cultural puede adoptar diversas formas. Cuando se tiene la convicción de que unas culturas son mejores que otras, se hace una lectura racista del relativismo. Por eso, se tiende a eliminar los contactos entre culturas. Se produce la formación de guetos. Cuando se defiende que las culturas deben conservarse intactas, como obras de arte en un museo, también se eliminan los contactos que fomentan las mezclas que estropean la obra. Es el conservadurismo. Esta postura no es necesariamente racista, aunque sí tiene poco fundamento: las culturas no permanecen estáticas, si no que evolucionan. Son mecanismos de adaptación al medio. Además, hoy en día es imposible impedir el contacto cultural, ya sea a través de los medios de comunicación, los viajes, etc. Por último, el relativismo cultural puede revestirse de un ingenuo enamoramiento por la cultura de la minoría. Sucede cuando se ignoran sus aspectos más escabrosos, que siempre están presentes en toda cultura, y se la considera perfecta. Es una forma de romanticismo.

Por último aparece el interculturalismo, que es la actitud más sana y fiel a la realidad. Consiste en una mezcla de respeto, búsqueda de relaciones positivas y una buena dosis de sentido crítico aplicado tanto a la cultura propia como a las demás.

Son muchos los mecanismos que provocan que diversas culturas entren en contacto. El más llamativo en los últimos años es la migración. Este fenómeno tiene unas características propias. Aparece ligado a la búsqueda de unas mejores condiciones de vida por parte de los habitantes del sur del mundo. Económicamente, interesa a los países enriquecidos, que necesitan mano de obra para puestos de trabajo que los autóctonos ya no quieren. Suele ir acompañado en algunos casos de una cierta precariedad, aprovechándose de las situaciones irregulares de muchos inmigrantes o del miedo a la expulsión si se quedan sin trabajo. Por eso, los inmigrantes están en desventaja con respecto a los autóctonos. Generalmente, las condiciones de vida de los inmigrantes son peores que las de los autóctonos y acceden con mayores dificultades a la vivienda, a la sanidad, al trabajo o a la educación. Todo ello conforma un cuadro de desigualdad que hace difíciles las relaciones interculturales.

Sin embargo, existen otros muchos fenómenos de contacto entre culturas. Por ejemplo, el contacto de la cultura gitana y la paya, que viene produciéndose en nuestra sociedad desde hace más 500 años o la propia diversidad lingüística de nuestro país. El asilo político, el turismo, el contacto a través de los medios de comunicación de masas, los intercambios estudiantiles, etc., constituyen algunas de los canales que propician el contacto cultural.

Generalmente, las relaciones que se establecen entre cultura mayoritaria o dominante y cultura minoritaria, se pueden encuadrar en alguno de los siguientes modelos, dependiendo de la valoración, positiva o negativa, de la diversidad cultural y de la tendencia, mayor o menor, de la conservación de la identidad de cada cultura:



Hay que recordar que estos cuatro modelos no existen de forma pura y que lo más probable es hallar elementos de los cuatro, dependiendo de las personas o ambientes con los que se establezca la relación. Tipo de relaciones presentes en estos cuatro modelos:

1. Integración de diferentes culturas.

Este concepto se refiere a la convivencia de diferentes grupos culturales en espacios de reconocimiento e intercambio recíproco. Se busca el conocimiento y la

comprensión mutua, el diálogo, el respeto a los rasgos culturales; se abordan los conflictos desde la cooperación y desde unas normas consensuadas entre todos. La integración supone un intercambio cultural inevitable, pero no el abandono de la identidad cultural minoritaria. Por tanto, la integración surge de la actitud intercultural.

Es el modelo en el que se precisa educar a los grupos de tiempo libre. Vivir el modelo de integración en ellos y en asociaciones significa:

- Buscar el encuentro con grupos culturalmente diferentes y hacerles sitio en los propios.
- Entender que esa convivencia entre diferentes es buena para todos.
- Dejar patente que los problemas de los pobres, los marginados y los débiles son problemas que afectan a todos en un mundo global e interdependiente.
- Optar por afrontar conflictos, provocar sanos conflictos con otros, tanto en la vida interna de los grupos como en las relaciones de las asociaciones con la sociedad, porque son el motor de un cambio a mejor.
- Que la educación intercultural es para todos, minorías y mayoría.

Se suele hablar de la integración de los inmigrantes, cuando el modo más correcto de expresarse es aquel que implica una integración en ambos sentidos: de los inmigrantes con los autóctonos y de éstos con los inmigrantes. La integración es un asunto de dos. Por una parte está la mayoría, que tiene el poder de admitir a la minoría y de establecer relaciones de igualdad, y por otra, dicha minoría que debe utilizar los elementos de poder de los que disponga para alcanzar la integración. No hay que olvidar que el cambio social hacia situaciones de mayor justicia viene casi siempre dado por las exigencias de la minoría, que vive en una situación más difícil.

2. Separación de culturas.

La separación cultural presenta expresiones muy variadas, pero en ningún caso es positiva. Unas veces aparece como relativismo cultural. Respeta las diferencias pero de un modo acrítico. Cuando la separación de culturas se muestra en su variante más amable, se acepta la validez de todas las culturas, ya que se deben entender exclusivamente dentro de sus propios patrones. Se respeta todo, incluso los rasgos más negativos: machismo, consumismo, abandono de los ancianos, etc. No se busca el diálogo, la convivencia ni el intercambio cultural. Las culturas viven separadas, en medio de un distante respeto. No puede servir de modelo educativo, porque implica la aceptación de la máxima simplista: "Yo respeto tu cultura, siempre que tú respetes la mía". Es la postura de los que prefieren evitar conflictos. En este caso, la separación se origina en relativismo cultural.

Otras veces la separación aparece en su variante más negativa. Consiste en la práctica de lo que provocó el apartheid sudafricano: tiempos y espacios diferentes para cada grupo cultural, ya que la cultura dominante es considerada mejor y no debe contaminarse con intercambios. Este razonamiento ya no es aceptado por nadie, por lo que los racistas han cambiado de discurso. El nuevo racismo (más peligroso y sutil que el tradicional) se esconde bajo la apariencia del relativismo cultural: las culturas, dicen, deben pervivir en su estado puro, ya que las culturas desaparecen al mezclarse y se pierde la riqueza humana. Por eso, ni las migraciones ni los intercambios culturales son buenos. En el fondo, consideran a las demás culturas atrasadas y se cree que el

mestizaje acabará degradando a la cultura mayoritaria. Por supuesto, se trata de una postura cínica. Los que así opinan desean, en realidad, que no se atajen las desigualdades sociales y que su grupo continúe ocupando las posiciones de poder. Niegan el derecho a residir donde uno decida. Aplicado a la educación, esto supondría defender que cada grupo cultural debe tener sus propias asociaciones sin que exista contacto entre ellos.

3. Asimilación de la cultura minoritaria.

Según AMANI, “consiste en obligar a la cultura subordinada al abandono forzado y completo de su identidad, mediante su progresiva disolución en la cultura mayoritaria. Su posición es de sometimiento a la cultura dominante, incorporando a la misma alguno de sus rasgos más externos (que pierden su sentido originario).” Es una situación que surge del etnocentrismo.

Esta postura tiene un punto positivo y es que posibilita que la minoría pueda acceder a los mismos recursos que la mayoría. Sin embargo, el precio que debe pagar es la renuncia a la propia identidad cultural.

Educativamente es un modelo destructivo. Supondría eliminar toda señal de identidad cultural propia de los niños pertenecientes a la minoría. Además, si no es posible “la conversión”, se acaba con la autoestima de la minoría, al verse obligada a renunciar a sus señales de identidad. Se provocarían enfrentamientos entre la primera y la segunda generación por la cuestión del abandono de la propia identidad, y no se eliminarían los estereotipos negativos que la mayoría tiene, con lo que continuarían dándose situaciones de racismo.

4. Exterminio de la cultura minoritaria.

Cuando no se aceptan las relaciones positivas entre culturas ni se consiente al otro grupo cultural conservar su identidad, lo que se busca es el exterminio físico de la otra cultura. Esta postura lleva a los peores momentos de la historia. También surge de la actitud etnocentrista, llevada hasta el extremo.

■ 6. CONCIENCIA CRÍTICA FRENTE A LOS ESTEREOTIPOS

El concepto de estereotipo es vital para entender cómo se perciben las personas de otras culturas. Sus efectos en las relaciones interpersonales e intergrupales son bastante negativos. Existen varias definiciones de estereotipo más o menos equivalentes. He aquí alguna de ellas:

- Rasgos o imágenes mentales simplificadas de las personas que pertenecen a un grupo, que se comparten socialmente, que se atribuyen a un grupo o a una persona como miembro de un grupo.
- Juicios previos no comprobados, favorables o no, acerca de una persona o un grupo.

Las dos definiciones coinciden en que los estereotipos son construcciones mentales

compartidas por muchas personas y que atribuyen rasgos a las personas por su mera pertenencia a un grupo, sin esperar contrastar esa información con sus verdaderas cualidades o conductas personales. Los estereotipos informan sobre las personas, lo que hacen y lo que se puede esperar de ellas. Puede haber estereotipos positivos o negativos.

Algunas características de los estereotipos son las siguientes:

- Simplifican la realidad, pues reducen la enorme variedad en unos cuantos grupos, como por ejemplo, hombres y mujeres, blancos y negros, etc.
- Generalizan los supuestos rasgos que poseen los pertenecientes a un grupo. Inducen a pensar que todos los miembros del grupo cultural son el mismo tipo de persona, que se comportan igual y que, por tanto, se puede esperar de ellos las mismas cosas.
- Completan información ambigua. Por ejemplo, cuando se conoce el grupo al que pertenece alguien a quien no se conoce demasiado se le atribuye, sin ningún fundamento, un sinnúmero de características atribuidas, previamente, a su grupo.
- Orientan las expectativas sobre las personas y, con ello, condicionan las relaciones que se entablan con ellos e influyen en el comportamiento de los que son objeto de esa percepción. De este modo, las expectativas provocan su cumplimiento. Es el ya estudiado efecto Pigmalión.
- Los estereotipos son resistentes al cambio. Resisten, incluso, evidencias en contra.
- Es imposible que las personas funcionen sin estereotipos. Forman parte de la manera de Percibir el mundo.

Los estereotipos actúan en tres niveles de la persona: el cognitivo, el emocional y el conductual. En el nivel cognitivo, el estereotipo conocido acerca de un grupo lleva a opinar de determinada manera sobre él. En el nivel afectivo o emocional, los estereotipos condicionan los sentimientos hacia las personas desde el momento en el que se las encasilla dentro de un grupo. Por último, en el nivel conductual los estereotipos tienden a guiar la acción. En principio, la forma de actuar delante de los demás viene determinada por los aspectos cognitivos y emocionales que despiertan en uno mismo.

Por tanto, es de esperar que los estereotipos sean congruentes en sus tres niveles: cognitivo, emocional y conductual. Presentamos la radiografía de dos estereotipos, uno positivo y otro negativo:

¿Cómo se forman los estereotipos? El conocimiento del mundo y de las personas de

CUANDO VEO A UN NEGRO

Componente cognitivo

Pienso

Sucio, timador

Componente emocional

Siento

Miedo

Componente conativo

Actúo

Me voy, cambio de acera

CUANDO VEO A UN AMIGO

Componente cognitivo

Pienso

Ya era hora

Componente emocional

Siento

Alegría

Componente conativo

Actúo

Me acerco a hablar

alrededor es siempre parcial y subjetivo. Las personas tienen diferentes puntos de vista. Factores biológicos imposibilitan un conocimiento completo: no se comprende todo. Los factores individuales provocan que se interprete todo desde la propia historia personal. El factor sociocultural impulsa a interpretar todo, siempre desde el punto de vista de la propia cultura y grupo social. La materia prima obtenida de los filtros anteriores se procesa a través de distintos mecanismos mentales:

- **Categorización:** mediante este mecanismo, los estereotipos organizan la información simplificando en una palabra la realidad. Se percibe a la gente dentro de categorías sociales amplias (negros, judíos, mujeres) o estrechas (familia, amigos, compañeros).
- **Comparación social:** este proceso marca las diferencias entre unas categorías sociales y otras (seleccionando la información, magnificándola) o creando diferencias donde no existen, para así organizar mejor la información del exterior.
- **Atribución de características:** los estereotipos provocan la transición de receptores de información a generadores de conducta. Es decir, se aportan expectativas sobre un miembro de un grupo. De esta manera, la propia conducta, en relación con el otro grupo, también se ve afectada.

Estos pasos son imprescindibles para conocer la realidad aunque, durante estos procesos, se pueden introducir distorsiones y errores. La existencia de distintos puntos de vista enriquece y contribuye al desarrollo personal y social. Siempre es posible ampliar el conocimiento a través del diálogo.

La resistencia al cambio está provocada por factores diversos:

- **Sociales:** los estereotipos se reproducen dentro de los grupos sociales a través de la educación, los medios de comunicación y otras instituciones sociales. El hecho de ser compartidos por la mayor parte de las personas que componen un grupo social no ayuda al cambio, dado que supone entrar en cierto conflicto con las percepciones de los demás. El conflicto suele ser percibido como algo desagradable.
- **Mecanismos de defensa psicológica de los individuos:** el cambio de los estereotipos no es tarea fácil. Los estereotipos funcionan como una brújula que guía el comportamiento cotidiano. Crean una gran seguridad en las relaciones. Provocan una falsa certeza sobre el otro, sobre el mejor comportamiento que se puede adoptar con él. Por tanto, descubrir que el estereotipo no se ajusta a la realidad confunde y desorienta. Lo supuestamente verdadero parece no serlo. Para evitar esa desorientación, se entiende como preferible mantener el estereotipo a pensar en las varias evidencias que se pueden hallar en contra. Éste es el motivo por el que se hace tan difícil cambiar un estereotipo.
- **Factores de valores grupales que lleva asociado cada sistema de ideas:** se produce el fenómeno de lo distintivo. Un grupo tiene unos valores positivos con los que diferenciarse de otros grupos que poseen otros valores entendidos como negativos.
- **Expectativas:** es preferible que un estereotipo no cambie al recibir nueva información en contradicción con lo esperado. Así que se distorsiona la información, de modo que se confirman los estereotipos.
- **Autocumplimiento:** tendencia a actuar de forma que se responde a las expectativas de los demás.
- **Memorización:** se recuerda mejor aquello que es congruente con los estereotipos. También sucede con aquello que choca con el estereotipo, pero para reforzarlo.

Los estereotipos tienen efectos en las relaciones de grupo. Todos tienden a mantener una

valoración positiva de su identidad personal y social. La autoestima grupal se obtiene por comparación con otros grupos. Por eso se juzgan demasiado benevolentemente los propios valores y muy severamente los de los demás.

En situaciones de conflicto, esta forma de proceder produce dinámicas que tienden a estropear las relaciones entre los grupos, al etnocentrismo en definitiva. Se exageran las diferencias y se remarcan los parecidos entre los miembros del propio grupo en lo referente a los aspectos positivos. Lo mismo se hace con los aspectos negativos de los otros grupos. En consecuencia, se cataloga al diferente como enemigo portador de todo lo que atenta contra los propios valores y se justifican determinadas conductas personales y grupales. La tendencia a considerar al otro como peligroso es antigua y ha demostrado tener un rotundo éxito a la hora de imponerse en la conciencia de las personas.

El problema que subyace es la propensión a juzgar desde de la diferencia, olvidando las similitudes. Por ejemplo, el hecho de que haya quienes entran en mezquitas, sinagogas o iglesias es interpretado como diferencia cuando puede ser visto como una similitud: entrar en un recinto sagrado o especial para rezar. Si se analiza detenidamente, se apreciará que en todas las sociedades o culturas aparecen, bajo una apariencia u otra, similitudes claves y comportamientos parecidos. Esto no quiere negar la existencia de problemas derivados del multiculturalismo. Es evidente que la convivencia siempre acarrea problemas.

7. EL INTERCULTURALISMO COMO SITUACIÓN DE CONFLICTO

El colectivo AMANI define el conflicto como una situación de incompatibilidad de metas (o por lo menos, así se percibe por los agentes implicados) a nivel personal, interpersonal o intergrupal.

Frecuentemente, se identifica conflicto con una situación negativa e incluso violenta. El conflicto sanamente entendido nunca implica el uso de la violencia. Ésta es una pésima manera de afrontarlo. Se entiende que el conflicto es consecuencia de la diversidad y la desigualdad que existe en la sociedad. Es positivo en cuanto a que abre la posibilidad de un cambio social y la superación de tensiones y diferencias sociales. Además, los conflictos son el motor del cambio personal y social. Por lo tanto, no se deben ignorar, si no llevarlos a un debate sereno, en busca de dinámicas constructivas y de soluciones. Sólo si se plantea abiertamente y es resuelto, se puede llegar a una verdadera paz, entendida como ausencia de violencia estructural e injusticia. Educar en el interculturalismo supone afrontar tales conflictos.

Los conflictos interculturales exigen la participación de todos. Se trata de tomar conciencia de la interdependencia que une a todos. En un mundo globalizado e interdependiente, los aspectos más triviales de toda vida tienen efectos sorprendentes en lugares y personas lejanas.

Los motivos que hacen surgir el conflicto son variados.

- La acción de los estereotipos sobre las relaciones humanas y grupales.
- Dificultades de comunicación (diferentes modos de ver la vida y el mundo).
- Las personas y los grupos tienden a interpretar sus necesidades y metas como incompatibles con las de los demás, por lo que entran en competencia con ellos.
- El poder no está distribuido de forma equilibrada. Esto significa que, generalmente, el grupo mayoritario tiene más facilidad para acceder a los recursos y tiende a imponer sus códigos culturales a los otros grupos.
- Trasfondo histórico y socioeconómico de lucha competitiva entre grupos por tener acceso a los recursos. Hay que ser consciente de ese trasfondo, de los precedentes del conflicto y de la situación actual de desigualdad para comprender a cada una de las partes. Es imprescindible evitar el simplismo en el análisis de los conflictos: para resolverlos, es preciso analizar sus causas, desarrollo y consecuencias, y tener presente que, con toda probabilidad, un conflicto estará relacionado con otros.

Existen conflictos que permanecen en estado oculto o latente. Éstos son muy destructivos porque las partes en cuestión (o alguna de ellas) no reconocen su existencia. Ni siquiera los que más sufren las consecuencias negativas de su situación expresan su descontento o sufrimiento. Es una situación de injusticia o de violencia estructural, más o menos sutil, donde nadie hace nada por mejorar la situación. Las relaciones aparecen marcadas por los estereotipos negativos, la falta de comunicación y en la mayoría de los casos, la marginación o pobreza de la minoría. Este tipo de conflictos debe ser sacado a la luz para que pueda construirse una situación más justa y positiva.

El otro tipo de conflicto es el abierto o manifiesto. Está declarado y reconocido por las partes implicadas. Es el tipo de conflicto que puede resultar positivo. No olvidemos que muchas veces los conflictos están en relación con otros. Detrás de un conflicto manifiesto se esconden otros ocultos, que es necesario abordar si se quiere evitar que las situaciones conflictivas se vayan sucediendo una tras otra interminablemente. Por eso, es preciso abordar correctamente el conflicto, analizando sus componentes históricos, culturales, económicos, etc.

Existen cinco actitudes básicas, tanto individuales como de grupo, al abordar los conflictos: La competencia se produce cuando los grupos en conflicto tratan de conseguir sus



objetivos a costa de los demás. Evitar el conflicto simplemente deja la situación tal y como está, no aporta soluciones. La acomodación consiste en que uno de los grupos se someta al otro al no estar preocupado por sí mismo. Por tanto, ninguna de estas maneras es adecuada a la hora de afrontar los conflictos.

La solución óptima resulta de la colaboración, donde los grupos intentan alcanzar sus objetivos en cooperación con los demás. No siempre es posible, debido a malas relaciones o a incompatibilidad en las metas. En estas situaciones, se debe negociar.

■ 8. MÉTODOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

A continuación, se presentarán dos esquemas sobre resolución de conflictos con muchas similitudes. El primero es un esquema general elaborado por el colectivo AMANI sobre las etapas de la resolución del conflicto. El segundo es un esquema ideado por Lederach, donde se dan pautas para que el educador intervenga como mediador en conflictos donde niños y jóvenes no son capaces de llegar a la resolución sin ayuda de terceros. Ambos esquemas se complementan. El método de Lederach ofrece importantes pistas para abordar algunas fases del método del colectivo AMANI, sobre todo en lo referente a la fase de búsqueda de soluciones.

8.1. Fases de resolución de conflictos según el colectivo AMANI

1. Creación de grupo.
2. Análisis del conflicto.
3. Replanteamiento del problema.
4. Búsqueda de soluciones.
5. Estrategias para la planificación del cambio.
6. Implementación.
7. Revisión y evaluación.

Se trata de una secuencia, aunque es posible que en alguna etapa haya que trabajar elementos de las anteriores. Etapas:

1. Creación de grupo:

Es posible que en la labor de educadores se presenten conflictos en grupos ya estables. Se supone que ya se viven los valores que le dan unidad: cooperación en la diversidad, clima de confianza y respeto que permite que el conflicto no suponga amenaza, participación en las actividades y decisiones, etc. Es tentador prescindir de esta etapa de creación de grupo. Sin embargo, muchos conflictos alcanzan una resolución insatisfactoria por falta de sentido de grupo, es decir, por falta de condiciones psicológicas para afrontar el conflicto. Por eso, es bueno empezar por este tema antes de abordar cualquier conflicto.

El método fundamental para crear grupo será el juego y la dinámica (enfoque socio-afectivo).

Las etapas de la creación grupal serán:

- **Presentación:** se realizará de forma superficial, pero es importante para el grupo, ya que manifiesta que las relaciones van a ser de igual a igual.
- **Conocimiento:** las dinámicas se centrarán en aspectos poco frecuentes de las conversaciones. Se trata de iniciar un proceso continuo de conocimiento. Puede ser una toma de contacto interesante con la realidad cultural de cada miembro del grupo. Dar espacio a la expresión de experiencias es una excelente manera de cohesionarlo.
- **Aprecio por uno mismo y por los demás:** se trata de favorecer relaciones positivas de uno con los demás. Hay que tener en cuenta que la etnia también influye en el concepto sobre uno mismo. Si la etnia no está bien valorada, el individuo tenderá a manifestar problemas de autoestima. La vida en grupo es una extraordinaria manera de fomentar la autoestima, a través de las valoraciones que cada educador y grupo realicen de cada uno. La autoestima favorece la confrontación con los conflictos de forma manifiesta y la valoración positiva del que es diferente.
- **Confianza:** la comunicación profunda, la participación y la eficacia del trabajo en grupo dependen del clima de confianza o de bienestar que los miembros del grupo manifiesten. Aspecto básico.
- **Comunicación:** es una constante en todas las etapas. De una manera u otra, el ser humano no puede dejar de comunicarse. Hay que atender tanto a la comunicación verbal como a la no verbal. En caso de mensajes contradictorios, es preferible fiarse de ésta última. Cada cultura tiene sus formas de expresión, verbales y no verbales. Es necesario conocerlas y valorarlas, especialmente el idioma. En el trasfondo de muchos conflictos, más que metas incompatibles, existe mala comunicación. Los motivos pueden ser variados: influencia de los estereotipos, falta de información o información desvirtuada, etc. Muchas resoluciones de conflictos fracasan por una ausencia de actitud de escucha de los miembros y por problemas de expresión en situaciones conflictivas.
- **Cooperación:** desterrar por completo la competición en todos los momentos de la vida del grupo de tiempo libre es una necesidad educativa de primer orden. Transmiten valores erróneos de manera sutil. Haber creado hábitos cooperativos ayudará enormemente a que los conflictos se resuelvan sin traumas cuando aparezcan.
- **Observación de todo el proceso** (tanto por parte de monitor como del propio grupo). Dar información al grupo sobre su proceso y comprobar si se responde a los valores que se pretenden conseguir.

2. Análisis del conflicto:

Se trata de que los participantes tengan una idea completa del asunto que les enfrenta, no sólo conociendo el tema concreto sobre el que se disputa si no, también, los prejuicios que minan las relaciones personales e intergrupales o las falsedades que se inducen a creer; las actitudes de etnocentrismo que tiene cada grupo implicado y la manera de relacionarse en situaciones multiculturales; la manera de experimentar la discriminación que puede estar presente en la situación dada; y las luchas de poder entre grupos sociales que existen en el trasfondo de este conflicto concreto.

Hay que tener presente que en los conflictos, el cambio sólo puede darse desde la parte oprimida. Sólo ella tiene verdadero interés en hacer manifiestos los conflictos latentes. Para ello, además de ser consciente de la injusticia que sufre, deberá situarse en un equilibrio de poder con la parte mayoritaria. En caso contrario, se podrían dar soluciones parciales que no corrigiesen los problemas de fondo u otras impuestas por la mayoría. Si no hay equilibrio de poderes se debe poner en práctica técnicas de apoderamiento para igualar la situación. Estas técnicas pueden ser la denuncia, la desobediencia civil, la conciencia de la interrelación, etc.

En contextos educativos corresponderá al educador tomar las medidas necesarias para equilibrar el poder entre grupos, a través de la discriminación positiva.

He aquí un pequeño resumen de la guía que Lederach proponía para analizar la estructura y dinámica de los conflictos:

Las personas.

- Definición de los implicados:
 - ¿Quiénes están involucrados directa e indirectamente y que papel desempeñan?
 - ¿Cuáles son sus necesidades, intereses o motivaciones para entrar en el conflicto?
 - ¿Qué sentimientos experimentan respecto al conflicto?
- El poder:
 - ¿Qué tipo de poder tiene cada parte implicada? ¿Es una situación de equilibrio de poder? La parte dominante, ¿quiere negociar? La parte minoritaria o débil, ¿es consciente del poder que posee?
- La autoestima:
 - Los participantes en el conflicto ¿sienten que su autoestima está en entredicho como consecuencia del mismo? ¿Entienden el conflicto como un ataque personal de la otra parte, un ataque a sus sentimientos o autoestima? ¿O bien como un problema objetivo en la convivencia?

El proceso.

- La comunicación.

La comunicación puede estropearse a lo largo del proceso de resolución si se cae en acusaciones personales y en generalizaciones, hasta el punto de convertirla en una batalla dialéctica más que en un proceso de resolución. Cuidar este aspecto.
- Coaliciones o alianzas entre los implicados.

El peor efecto de estas alianzas es que los problemas no se hablan con el interesado, si no con el aliado. De esta forma aumentan las suspicacias, la desconfianza, la mala información y se deforma cada vez más la percepción del problema.

El problema.

- Conflicto innecesario: producido por un mal entendido, desinformación, etc.

- Conflicto esencial: es el relevante, producido por intereses diferentes, desacuerdos, valores diferentes, etc.

3. Replantear el conflicto:

Se trata de delimitar el asunto que las partes quieren resolver, en medio del malestar y la confusión que forman las relaciones humanas o intergrupales que no funcionan correctamente. Ciertos niveles del conflicto se podrán resolver a corto-medio plazo y otros más intrincados o latentes, sólo a largo plazo.

4. Búsqueda de soluciones sin precipitación, habiendo consolidado las etapas anteriores:

El primer paso es proponer todas las soluciones posibles, sin importar su autor ni tampoco que sean más o menos disparatadas. Se valoran posteriormente y se elige la que parezca más realizable y positiva para todos. Puede suceder que no se llegue a un acuerdo sobre la solución mejor. Si es así, se pide a las partes que piensen la propuesta que aceptará el otro grupo y el porqué. Con este ejercicio es posible desbloquear la situación.

Si sigue sin llegarse a un acuerdo, se debe negociar la solución menos perjudicial para todos.

Si se percibe que el problema de fondo que impide el acuerdo es la desconfianza o la comunicación distorsionada, habrá que entrar en un proceso donde el monitor ejerza de mediador.

5. Estrategias para la planificación del cambio:

Tal vez el conflicto propuesto sea un problema de convivencia originado en el interior del grupo de tiempo libre. Sin embargo, al representar un movimiento social, la educación no formal aspira a participar en la resolución de conflictos sociales en otros niveles, como los conflictos que se pueden dar en el ámbito de las instituciones sociales (discriminación en el lenguaje, en los medios de comunicación, en la arquitectura urbana, en los valores sociales imperantes y con otros agentes sociales, etc.) En estos conflictos, las asociaciones y centros de tiempo libre pueden también desempeñar un papel legítimo, si de verdad tienen la voluntad de participar en el cambio y la transformación de la sociedad.

En tal caso, espera un intenso trabajo a largo plazo. Hay que definir las estrategias que se van a usar para promover ese pretendido cambio social. Habrá que determinar qué objetivos deben proponerse en los diferentes niveles (el modo de abordar el tema en los grupos de tiempo libre, en la asociación, en las relaciones con otras entidades, etc.); los recursos de los que se dispone; la naturaleza del conflicto al que enfrentarse para el cambio y el adversario; el tiempo y trabajo que se va a dedicar, etc.

6. Implementación:

Se trata de poner en marcha la solución y estrategias definidas en los puntos anteriores y comprobar la propia capacidad para cambiar algo. Es muy probable que surjan fallos. En tal caso, no se debe buscar culpables, si no analizar los errores y poner en marcha los medios necesarios para solucionarlos.

7. Revisión y evaluación:

La actitud de evaluación debe ser permanente. Hay que evaluar todo el proceso sin olvidar la fase de creación de grupo, porque tal vez esté allí el problema.

No hay que olvidar que los fallos no son fuente de frustración si no de aprendizaje, de igual manera que los éxitos.

La evaluación debe realizarse por todos los implicados en el conflicto. Una parte importante de dicha evaluación es compartir los sentimientos que los participantes han tenido a lo largo del proceso de resolución. Esta fase, realizada correctamente, aumentará la autoestima de los participantes y contribuirá a mejorar la valoración que se hagan unos de otros, al verse convertidos en agentes de un cambio grupal y/o social.

8.2. Método de mediación de conflictos de Lederach

En los grupos de tiempo libre, se dan conflictos que, por diversos motivos, no se es capaz de resolver sin la ayuda del educador. En estos casos, el educador deberá intervenir como mediador.

El proceso de mediación de Lederach consta de siete fases:

1. Entrada:

- Puede haber resistencias de los miembros a que intervenga el educador, sobre todo cuando crean que el problema es ajeno a la actividad del grupo.
- En todo momento hay que mostrarse imparcial (no tiene una solución preparada de antemano), pero interesado en el asunto y confiado en su resolución.
- Dejar claro que los protagonistas son ellos y que el proceso y la solución los tendrán que definir ellos. El papel del educador consiste en estar presentes y fomentar el diálogo.

2. Conciliación:

- Esta etapa puede suponer entrevistarse por separado con cada parte. Lo fundamental es crear un clima de confianza en el mediador a través de la escucha activa. Lo importante es que cada participante clarifique cuál es la realidad del conflicto y que le molesta de la otra parte.
- Tras esto, el mediador explica su papel: neutralidad, discreción y no imponer soluciones (las tendrán que buscar ellos, pues se confía en su capacidad para buscarlas y ponerlas en práctica).
- Después, se decide si las partes van a negociar por separado (a través del mediador) o cara a cara. Lógicamente, es mucho más positivo esto último.

3. Presentación:

- Comienza la fase de búsqueda de la solución con la presentación del proceso por parte del mediador, recordando su papel, estableciendo los turnos de la negociación y motivando la escucha activa.

4. Explicación:

- Cada parte explica lo que ha ocurrido y lo que se ha sentido como si el mediador no supiera nada. Momento de desahogo. Empieza el que presentó la demanda o el que

habla mejor.

- Importancia decisiva del modo de escuchar del mediador (dará ejemplo a las partes, que le imitarán, con lo que ganará confianza). Utilizará preguntas abiertas para conseguir que las partes se aclaren y comprendan.
- Una vez claros la postura, la visión y el sentimiento de una de las partes, el mediador hace un resumen de lo dicho, pide confirmación y escribe en la pizarra las explicaciones dadas. Después, hablarán las otras partes implicadas.

5. Buscar soluciones al problema, dejando a un lado justificaciones personales y fomentando el mediador la comunicación entre las partes, tratando cada asunto por separado:

- Resumir la visión del problema de las partes implicadas.
- Pedirles soluciones. Que piensen cuáles pueden aceptar de la otra parte.
- Pedirles que digan los puntos en común.
- Concretar discrepancias, intereses, necesidades, etc.
- Si el proceso no avanza, puede ser útil pedirles que vayan escribiendo en una hoja los puntos anteriores para que las partes se clarifiquen o utilizar entrevistas personales para desmontar actitudes defensivas de los implicados que mantienen por orgullo delante de sus contrarios.

6. Negociación:

- Importancia de llegar a algún acuerdo (aunque sea en una cuestión secundaria) de forma más o menos rápida, para crear sensación de avance.
- Si ellos no son capaces de formular propuestas aceptables por todos, el mediador lanzará ofertas que todas las partes puedan aceptar.
- La reflexión serena e individual puede hacer que posiciones muy cerradas se vayan abriendo a soluciones plausibles. Por eso, hay que invitar a que se reflexione tras las reuniones sobre todo lo hablado. También por eso, el mediador tiene un instrumento valioso en la entrevista individual.

7. Acuerdo claro y realista:

- No es el acuerdo del mediador, si no el de las partes.
- Mejor si queda escrito en un papel, resumido punto por punto.
- Cuestionarse las consecuencias de incumplir algún aspecto de la solución, bien intencionadamente, bien por imposibilidad para clarificar todos los aspectos.

■ 9. PAUTAS PARA TRABAJAR LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Para finalizar, es bueno revisar algunas pautas generales a tener en cuenta por aquellos que quieran trabajar desde el interculturalismo.

9.1. Actitudes con respecto a uno mismo

- El monitor cumple un papel decisivo dentro de la socialización de los niños en el centro

de tiempo libre. Por eso, se deben analizar las propias actitudes con las minorías étnicas siendo críticos con uno mismo. Esto implica superar el etnocentrismo. Ser críticos con los valores de la propia cultura, saber reconocer lo que tienen de positivo las demás, reconocer los valores comunes que tienen los diferentes grupos, interpretar la realidad desde la cooperación para conseguir intereses comunes, darse cuenta de que las culturas son interdependientes y se necesitan, etc.

- También hay que recordar que si no se aborda el tema intercultural en los grupos, se colabora a que se perpetúen situaciones de desigualdad. Es necesario enfrentarse al tema de la diversidad en los procesos educativos.
- Revisar la propia cultura. Apertura al diálogo, dejándose interpelar por otras visiones de la vida y del mundo, y poniendo en entredicho las propias certezas.
- Análisis crítico de los estereotipos manejados sobre otras culturas.
- Luchar activamente contra formas de discriminación cultural y económica, presentes en la sociedad.

9.2. Actitudes como miembros de una institución de tiempo libre

- Dar cabida a los planteamientos interculturales en el proyecto pedagógico de la asociación y planificar objetivos interculturales educativos.
- Trabajar el interculturalismo de una forma transversal. Huir de actividades del tipo “día de las culturas” o la vuelta al mundo, o por lo menos ir más allá. No hay que caer en la idea de realizar este trabajo solamente si se tienen niños inmigrantes en los centros, si no que hay que tenerlo también presente a través de un trabajo educativo sobre la riqueza de la diversidad.
- Trabajar en coordinación con otras personas y asociaciones para intentar llegar más allá de la mera educación de los niños y jóvenes, y enfrentar los conflictos apuntando a cambios sociales un poco más ambiciosos. Desarrollar el trabajo educativo en coordinación con las familias para dar coherencia a la educación de los niños y jóvenes.
- Acercarse a los colectivos minoritarios del entorno más cercano y ofrecer dinámicas para la inclusión y el enriquecimiento mutuos.
- Intentar que existan en las propias asociaciones monitores de otras culturas que puedan ejercer como mediadores en conflictos.
- También deben estar presentes en el local símbolos de otras culturas (fotos, decoración, tratar con naturalidad el idioma de la minoría y darle su espacio, etc.).
- Facilitar el ingreso en la asociación de niños y jóvenes pertenecientes a las minorías, y superar el choque cultural que puede producirse tanto por causa del lenguaje, como por una cultura organizativa y pedagógica desconocida o extraña para el recién llegado.

9.3. Actitudes como educadores

- Educar para eliminar los estereotipos en los niños. Según el enfoque socio-afectivo, lo más útil para combatirlos es empatizar a partir de experiencias y sentimientos compartidos.
- Afrontar los conflictos interculturales diarios.
- Trabajar buscando los puntos de coincidencia en situaciones de diversidad conflictiva.
- Introducir elementos de otras culturas en la práctica diaria (decoración del club de tiempo libre, fotos, centros de interés compartidos, idioma, etc.).
- Eliminar los materiales y contenidos con los que se trabaja que incluyan estereotipos etnocéntricos (cuentos, películas, ilustraciones, etc.).
- Desterrar la competitividad en las actividades y buscar la convivencia y los métodos cooperativos dentro de la propia labor.
- Desarrollar la capacidad de la metacomunicación. Consiste en hablar, no sólo del sentido de los mensajes, si no del efecto que se quiere que causen. En la vida cotidiana, se funciona con gran cantidad de sobreentendidos o suposiciones. En la comunicación intercultural, los sobreentendidos son una fuente inagotable de malentendidos. De ahí la importancia de la metacomunicación.

9.4. Aspectos específicos con niños de familias inmigradas y otras minorías étnicas

- El tratamiento intercultural ha de partir de las experiencias y de los sentimientos compartidos. De poco sirven los razonamientos si antes no se ha experimentado en la propia piel la discriminación, etc.
- En este sentido, son claves los refuerzos positivos, porque afectan directamente la autoestima del niño.
- Retroalimentación o feed-back, dando información acerca de los valores que encierra su personalidad y su cultura.
- Guardar un equilibrio entre la valoración de la identidad personal y cultural de cada niño. Las relaciones interculturales necesitan como condición previa que la identidad cultural esté consolidada y sea valorada de forma primordialmente positiva.
- Sin embargo, se ha de dar mayor importancia a la identidad personal y no tanto a la cultural. Es necesario personalizar las intervenciones, pero no de forma sistemática sólo por el hecho de ser perteneciente a un colectivo minoritario.
- Utilizar correctamente las prácticas compensatorias o la discriminación positiva, en situaciones en las que debe utilizarse. Un abuso de ellas supondría caer en el paternalismo, con consecuencias siempre negativas a largo plazo.
- El diálogo intercultural debe realizarse dentro de la mayor igualdad que sea posible. Las

relaciones sociales son relaciones de poder. En la comunicación también se manifiestan estas relaciones de poder. Los interlocutores no siempre están en un plano de igualdad. No siempre se trata de un desequilibrio amenazante, si no que actúa de una forma más implícita (por ejemplo, estableciendo quién es el forastero en la interacción).

- Saber interpretar la comunicación no verbal de los niños como otra manifestación cultural (mirada, gestos, distancia, movilidad, etc.) Son elementos clave para entender otra cultura.
- Tener presente que los malentendidos son más habituales entre personas de diferentes culturas, hasta el punto de que pueden ser la norma y no la excepción.

Recursos dinámicos para tratar de forma dinámica los temas vistos a lo largo del capítulo:

1. Los Papalagi

Objetivos:

- Superar el etnocentrismo.
- Sensibilizar al grupo frente a manifestaciones culturales de otros grupos humanos.
- Promover una actitud de respeto hacia otras culturas diferentes a la propia.

Material:

- Fotocopias del texto, cartulinas y rotuladores.

Desarrollo:

- Entregar a cada persona el texto y leerlo en voz alta entre todos. Al entregárselo, se les explica que es la descripción de una cultura real y se les pide que si alguien la conoce, no dé ningún dato de ella al resto.
- Pedirles que dibujen a los Papalagi como se los imaginan. Discutir cómo son y si su cultura tiene o no costumbres absurdas.
- También se les puede pedir que valoren de 0 a 5 cuánto les gustaría vivir en esa cultura.
- Otra actividad que se puede llevar a cabo por grupos es una escenificación del texto usando sólo el lenguaje corporal (se puede dividir el texto en dos partes y que cada grupo represente una de ellas) o que dibujen cómo les parece que es esa cultura.
- Descubrirles quiénes son los Papalagi. El texto es una descripción realizada por el jefe Tuiavii de Tiavea del Pacífico Sur en 1925. Los Papalagi que describe son los europeos.

¹ Los Papalagi son pobres porque persiguen las cosas como locos. Sin cosas no pueden vivir en absoluto. Cuando han hecho un objeto del caparazón de una tortuga, usado para arreglar su cabello, hacen un pellejo para esa herramienta, y para el pellejo hacen una caja, y para la caja hacen una caja más grande. Todo lo envuelven en pellejos y en cajas. Hay cajas para taparrabos, para telas de arriba y para telas de abajo, para las telas de la colada, para las telas de la boca y para otras clases de telas. Cajas para las pieles de las manos y las pieles de los pies, para el metal redondo y para el metal tosco, para su comida y para su libro sagrado, para todo lo que podáis imaginar. Cuando tan sólo una cosa sería suficiente, hacen dos. Cuando entras dentro

de sus cabañas de cocinar, ves tantos recipientes para la comida y tantas herramientas para cocinar, que es imposible usarlas todas a la vez. Y por cada plato hay un tanoa (vaso) distinto, hay uno para el agua y otro para el kava, uno para los cocos y otro para las uvas.

Hay tantas cosas dentro de una choza, que si cada persona de un pueblo samoano se llevase un brazado, la gente viviendo en ella no sería capaz de llevarse el resto. En cada choza hay tantas cosas que la gente emplea muchas personas sólo para poner aquellas cosas en el sitio que les corresponde y para limpiarles la arena. E incluso las personas de alta cuna emplean gran cantidad de su tiempo en contar, arreglar y limpiar todas sus cosas.

Todos vosotros sabéis, hermanos, que cuento la verdad que he visto con mis propios ojos, sin añadir a mi historia ninguna opinión.

² El cuerpo de los Papalagi va enteramente cubierto de taparrabos, esteras y pellejos de animales, tan herméticamente ajustados que ni siquiera un ojo humano ni los rayos del sol son capaces de penetrarlos, tan apretados que su cuerpo se vuelve de un blanco descolorido y parece cansado como una flor que crece en el bosque bajo pesados árboles

Alrededor de los pies se atan una piel tan moldeable como recia. Normalmente la piel suave es elástica y se moldea bien a la forma del pie, pero la dura no lo hace en absoluto. Están hechas de gruesos pellejos de animal que han sido puestos en remojo, desollados con navaja, golpeados y colgados al sol tanto tiempo que se ha endurecido y curtido.

Usando esto los Papalagi construyen una especie de canoa con los lados altos lo suficientemente grande para que el pie se ajuste. Una canoa para el pie izquierdo y una para el pie derecho. Estos pequeños "pies-barcos" están sujetos alrededor de los tobillos con cuerdas y garfios para contener el pie dentro de una fuerte cápsula, tal como el caracol en su casa. Los Papalagi llevan estas pieles desde el amanecer hasta el ocaso, los llevan incluso de viaje y cuando bailan. Los llevan incluso cuando hace tanto calor como antes de una tormenta de lluvia tropical.

Esto va contra la naturaleza, cansa los pies y parecen ya muertos y apestados.

Evaluación:

- ¿Cómo se han sentido al descubrir que se trataba de su propia cultura? ¿Se ha valorado menos cuando no sabían que era la suya?
- ¿Alguien descubrió de qué cultura se trataba?
- ¿Cuántas culturas diferentes conocen? ¿Han viajado a otro país? Entre sus amigos, ¿los hay de otras culturas?

2. El círculo

Objetivos:

- Experimentar lo que significa ser parte de un grupo dominante o ser excluido.
- Ver las estrategias que tienen los grupos mayoritarios para incluir o excluir a los

que forman parte de la minoría.

Desarrollo:

- Los participantes (todos menos uno) forman un círculo lo más compacto posible, intentando no dejar huecos entre las personas (si el grupo es muy numeroso se forman varios círculos). La única consigna que reciben es que el círculo no se puede romper.
- La persona que no forma parte del círculo se sitúa fuera de éste. Su objetivo es entrar dentro del círculo.
- El juego termina cuando la persona que está fuera entra en el círculo o lo abandona (unos 5 ó 10 minutos).
- Si otros participantes desean intentarlo pueden hacerlo por turnos, uno a uno.

Evaluación:

- ¿Cómo se siente uno fuera del círculo? ¿Y dentro?
- ¿Qué estrategias utiliza la persona que está fuera para entrar?
- ¿Alguien del círculo se sintió mal? ¿Qué hizo? ¿Qué mensajes se daban a sí mismos para mantener a esa persona fuera?
- ¿La gente del círculo hablaba entre sí? ¿Qué decían?
- La única consigna que se da es que el círculo no se puede romper. ¿No es posible dejar entrar a la persona que esté fuera sin que el círculo se rompa? ¿Por qué no se hizo?
- En nuestra sociedad ¿quiénes son los grupos más fuertes? ¿Y los más débiles?
- El círculo podría representar los privilegios, el poder, el dinero, el trabajo, la vivienda, etc. ¿Cuáles son las estrategias que utiliza la gente de los grupos minoritarios para alcanzar estos recursos? ¿Cómo se defienden los grupos mayoritarios de los minoritarios?

3. El debate intelectual

Objetivos:

- Ver cómo, de la misma manera que resultan incomprensibles ciertas prácticas de otras culturas, las propias también pueden resultar extrañas a otras personas.
- Superar el etnocentrismo.

Desarrollo:

- Un par de minutos por intervención.
- Se divide al grupo por parejas y se les da una opinión sobre un rasgo característico de la cultura propia:
 - Uno puede ser chino y no entender por qué aquí se prefiere usar cuchillo y tenedor con lo cómodos que son los palillos.
 - Otro de Mali. No entiende que haya hoteles. Si se hace de noche cuando una persona va de viaje, lo normal es acercarse a la primera casa y recibir ayuda, comida y alojamiento.
 - Otro de Senegal. No comprende cómo hay personas que se llaman amigas y no comen juntas del mismo plato con la mano, que es el mejor signo de confianza.
 - Otro es gitano. No comprende cómo mucha gente ingresa a las personas

mayores en residencias. Le resulta inhumano e injusto.

- Otro más de Suecia, que no entiende como es posible que la gente se pueda divertir en una corrida de toros. Le parece una crueldad terrible.
- Cada pareja debe preparar una intervención breve que desarrolle dicha opinión en términos muy etnocéntricos (incluso ridiculizando ese rasgo cultural).

Evaluación:

- Muchas veces se da por sentado que los usos y costumbres de la cultura occidental son lo normal, y se tiende a criticar y ridiculizar los rasgos culturales que no se comprenden. Ninguna cultura es mejor que otra.
- La diversidad cultural enriquece. No puede haber convivencia pacífica si no se valora y respeta debidamente la diversidad.
- Reflexionar: ¿qué otros rasgos del entorno cultural pueden resultar raros o incomprensibles?

4. Las etiquetas

Objetivos:

- Experimentar los prejuicios.

Materiales:

- Papel, celo y rotulador.

Duración:

- Hora y media.

Desarrollo:

- Lo ideal es realizar esta dinámica durante una comida. Si esto no es posible, se puede realizar en cualquier situación en la que todo el grupo está desarrollando, en un mismo espacio, una actividad determinada.
- Se comprueba que el lugar donde se va a llevar a cabo la dinámica no tenga espejos ni gente ajena al grupo.
- Se explica a los participantes que se les va a colocar una cinta en la cabeza. La cinta tendrá escrita una etiqueta en la parte que cubre la frente. En ningún momento se podrá ver el contenido de lo que está ahí escrito, ni leer en voz alta lo que pone en las cintas de los demás.
- En cuanto las cintas estén colocadas, los participantes, continuando con la actividad que tuvieran entre manos, se tratan entre sí como si fuera cierto lo que pone en las cintas. No se trata de adivinar lo que pone en la cinta ni de decirle a nadie lo que dice la suya.
- Cuando acabe la comida o la actividad (unos 30 minutos) se quitan las cintas y, sin ver el contenido, se comienza con el círculo de evaluación.

Evaluación:

- ¿Cómo se han sentido? ¿Cómo se les ha tratado?
- ¿Cómo cambiaron los comportamientos en el transcurso de la comida?
- ¿Cómo cambiaron las actitudes? ¿Qué les provocó?

- ¿En qué otras situaciones se han sentido etiquetados o estereotipados sin poder evitarlo?
- ¿Cómo influyen los prejuicios en la conducta de una persona?

Posibles etiquetas: mentiroso, manipulador, simpática, inútil, generoso, tramposa, inteligente, líder, agresiva, charlatán, vaga, liante, cínica, ligón, maniática.

5. Conciencia de los prejuicios

Objetivos:

- Ser conscientes de los prejuicios adquiridos inconscientemente.

Materiales:

- Fotocopia del texto y de la lista de adjetivos para cada miembro del grupo.
- Bolígrafo o lápiz para escribir.

Desarrollo:

- Se reparte a cada participante una fotocopia del relato y se les deja unos minutos para que lo lean individualmente y traten de imaginar cómo es esa persona.
- Después se les da una lista de adjetivos que puntuará por escrito como M, A, P, N, según se piense que ese adjetivo concuerda con dicha persona: mucho, algo, poco, nada.
- Cuando se ha completado la lista de adjetivos individualmente, hay que asignar un valor numérico a las puntuaciones, dando valores a las letras (N=0, P=1, A=2, M=3).
- Posteriormente, se separan a las personas en dos grupos: uno con aquellos cuya descripción asignaba a un grupo minoritario en la sociedad y otro con las personas en cuya descripción se omite esa información. Cada grupo calcula la media de puntuaciones para cada adjetivo y a continuación, se pone en común y se va escribiendo los resultados en la pizarra, con lo que se obtendrá un cuadro similar al siguiente:

GRUPO MINORITARIO

GRUPO MAYORITARIO

2,2	Orgullosa	1,7
1,7	Vago	0,9
1,3	Tacaño	0,9

Evaluación:

- Normalmente, los resultados son peores para el grupo minoritario. Ya que se trata de la misma descripción, la diferencia sólo puede venir de los prejuicios.
- ¿Se era consciente de que se tenían estos prejuicios? ¿Ha sorprendido el resultado?
- La persona protagonista de la historia, ¿es chico o chica? ¿Por qué se ha pensado una cosa u otra?
- ¿Qué se puede hacer para evitar esto?

- Aun sin conocerlas, siempre se produce un acercamiento a las personas y a las culturas desde imágenes e ideas preconcebidas construidas por la influencia de la publicidad, los medios de comunicación, lo que se lee, ve y oye. Estas imágenes e ideas no son neutras, si no que tienen una carga positiva o negativa. Romper los esquemas favorece el acercamiento y la relación.

Texto:

Soy XXXXXXXX (en uno de los dos textos se colocará el nombre del grupo cultural minoritario que se quiera). Tengo 3 hermanos y dos hermanas. Mi favorita es mi hermana mayor, María, que siempre me cuenta historias fantásticas y no me acusa de romperle las cosas como mi hermano Luis. Voy a un colegio bastante alejado de casa. Para llegar a él tardo media hora en autobús y, la verdad, ojalá estuviera más lejos aún y no pudiera ir, pues las clases son lo más aburrido que hay en el mundo. Me duerme que una señora que no sabe diferenciar un roble de un olmo quiera explicarme qué es un árbol. Pienso en dejar la escuela y dedicarme a lo que realmente me gusta, que es la electricidad. También me gusta mucho cocinar y sé preparar unos platos deliciosos. Muchas veces soy yo quién hace la comida, sobre todo los fines de semana que no tengo que ir al colegio.

Lista de adjetivos:

Orgulloso/a	M	A	P	N
Práctico/a	M	A	P	N
Vago/a	M	A	P	N
Tacaño/a	M	A	P	N
Astuto/a	M	A	P	N
Emprendedor/a	M	A	P	N
Fanfarrón/a	M	A	P	N
Juerguista	M	A	P	N
Ordenado/a	M	A	P	N
Sucio/a	M	A	P	N
Cobarde	M	A	P	N
Mentiroso/a	M	A	P	N
Fantasioso/a	M	A	P	N
Buen/a amigo/a	M	A	P	N
Inteligente	M	A	P	N
Egoísta	M	A	P	N

6. Racismo en el lenguaje

Objetivos:

- Ayudar a comprender que el lenguaje puede perpetuar el racismo.

Material:

- Papel, bolígrafos, rotulador y cartulina grande (o pizarra).

Desarrollo:

- Se divide a los participantes en varios grupos. Cada grupo tiene un papel.
- En el papel deben escribirse expresiones que contengan las palabras negra, blanco, china, indio, gitana, moro, etc. Por ejemplo: "Dinero negro", "ladrona de guante blanco", "hacer el indio", "negro como el carbón".
- Después de hacer la lista, debe ponerse junto a cada expresión los siguientes signos: "+" cuando la connotación es positiva, "-" cuando es negativa, "N" cuando es neutra.
- Se juntan todos los grupos y se anotan en la cartulina las expresiones que se han encontrado y las connotaciones que tienen.
- Se evalúa.
- Después de evaluar se puede crear un vocabulario alternativo para utilizarlo en el grupo y para transmitirlo a otras personas.

Evaluación:

- ¿Cómo se sienten al ver la lista?
- ¿Cuántas expresiones con blanco tenían connotaciones negativas? ¿Cuántas expresiones con negro, china, india, gitano, moro, etc. tenían connotaciones positivas?
- ¿Qué denota el lenguaje acerca de la visión de las demás culturas y de la propia?

7. Culpar a la víctima

Objetivos:

- Aprender a experimentar el significado de "culpar a la víctima".
- Ayudar a los participantes a hacer paralelismos entre las experiencias del grupo y la sociedad, a propósito de las ventajas y privilegios que unos tienen sobre otros.
- Ayudar a comprender que esperar que todo el mundo alcance los mismos objetivos y resultados en la sociedad, y juzgarles en función de su éxito, es injusto cuando las oportunidades no son las mismas.

Materiales:

- Cartulina y pegamento.

Desarrollo:

- Se divide al grupo en dos y se les separa físicamente. Al primer grupo se le da una cartulina y pegamento. Pueden utilizar todos los elementos de la naturaleza que se quiera. 15 minutos para hacerlo y entregarlo.
- Al segundo grupo se le dice: "Niji paro cuñe, as perizna, !ad fer-isu, valquia refonda, fsij veru candor. Le rosxo antarema zoletsoa ñame hetidco pes bagime. 15 minutos."

- No se admiten preguntas de los participantes. Si insisten, se les repite que hagan lo que se les ha dicho. Cuando acabe el tiempo se anima a los que han hecho el collage y se culpabiliza a los que no fueron capaces de hacer su tarea.

Evaluación:

- ¿Cómo se han sentido?
- ¿En qué se parece esto a la vida real?
- Poner ejemplos de situaciones en las que las personas son culpadas por algo sin hacer nada.
- ¿Tienen las mismas expectativas con personas que parten con diferentes posibilidades?

BIBLIOGRAFÍA

Para profundizar en el tema y encontrar muchas más actividades, juegos y dinámicas, recomendamos:

Colectivo AMANI. *Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos*. Editorial Popular.

Monika Vázquez. *Guía didáctica Sanduk para la formación de educadores/as en el interculturalismo e inmigración*. (Es posible descargarlo de Internet en castellano y en formato PDF en varias páginas, entre ellas: www.bantaba.ehu.es).

SOS Racismo. *20 sesiones de interculturalismo*. Edita SOS Racismo.

ALGUNAS PÁGINAS WEB DE INTERÉS

Páginas web con juegos para “crear grupo”:

www.ctv.es/USERS/avicent/Juegos_paz/ (Juegos para la cooperación y la paz)

www.juegosdetiempolibre.com

www.pjcweb.org/Biblioteca/Dinamicas/Dinamicas_juegos.htm

Páginas web con dinámicas para tratar el tema de los estereotipos:

www.edualter.org/material/racisme.htm (Racismo en las imágenes).