

Técnicas para promover la igualdad y la no discriminación



Técnicas para promover la igualdad y la no discriminación

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN**

Autoras:

Paula Rincón Gallardo Vera Estañol

Alejandra Portillo Rodríguez

Brenda Peña Barragán

Coordinación editorial:

Carlos Sánchez Gutiérrez

Cuidado de la edición:

Armando Rodríguez Briseño

Diseño y formación:

Génesis Ruiz Cota

Fotografía:

Antonio Saavedra

Primera edición: noviembre de 2013

© 2013. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Dante 14, col. Anzures,

del. Miguel Hidalgo,

11590, México, D. F.

www.conapred.org.mx

ISBN: 978-607-7514-85-5

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra, previa autorización por escrito de la institución.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Impreso en México. Printed in Mexico.

Índice

Presentación	5
Introducción	7

Parte 1 Antes de empezar

11

¿De dónde partimos? Bases teóricas	13
La promoción del derecho a la no discriminación	15
Examinando tus propios prejuicios	16
¿De qué elementos provee este manual para la planeación? Técnicas y formatos	18
Planeación de las sesiones	19
Evaluación	20

Parte 2 Manos a la obra

21

Sección 1. Para iniciar	23
Técnica 1. <i>Autógrafos</i>	25
Técnica 2. <i>Los vagones</i>	27
Técnica 3. <i>La plaza</i>	31
Sección 2. Derechos humanos y no discriminación	35
Técnica 4. <i>Explorando las palabras: derecho y ser humano</i>	37
Técnica 5. <i>¿Es o no es discriminación?</i>	41
Técnica 6. <i>Factores que determinan nuestra identidad</i>	45
Técnica 7. <i>Explorando tus privilegios y desventajas</i>	49
Técnica 8. <i>Animales</i>	53
Hoja informativa 1	57
Sección 3. La discriminación en nuestra vida cotidiana	59
Técnica 9. <i>Canciones, dichos y refranes</i>	61

Técnica 10. <i>Etiquetas sociales</i>	65
Técnica 11. <i>Análisis de casos</i>	69
Técnica 12. <i>Efectos de la discriminación</i>	71
Técnica 13. <i>Frases incompletas</i>	73
Hoja informativa 2	77
Sección 4. Rostros de la discriminación	79
Técnica 14. <i>La línea de la vida</i>	81
Técnica 15. <i>Inequidad en la contienda</i>	85
Técnica 16. <i>Siluetas</i>	89
Técnica 17. <i>Posturas</i>	93
Técnica 18. <i>Lo más valioso</i>	97
Hoja informativa 3	101
Sección 5. Propuestas para combatir la discriminación	103
Técnica 19. <i>De la indignación a la acción</i>	105
Técnica 20. <i>Galería de frases</i>	109
Técnica 21. <i>Diagnóstico ici</i>	113
Técnica 22. <i>Construcción de propuestas</i>	117
Técnica 23. <i>Cómo podemos reducir los prejuicios</i>	121
Hoja informativa 4	124
Sección 6. Para concluir	127
Técnica 24. <i>Reflexiones de cierre</i>	129
Técnica 25. <i>Hoy dejo... hoy tomo...</i>	131
Técnica 26. <i>La rueda</i>	133
Anexos.....	135
Glosario	181
Bibliografía	187

Presentación

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) es la institución del Gobierno Federal que articula las políticas del Estado mexicano en contra de la discriminación. El Conapred tiene como mandato velar porque quienes residen o transitan por el territorio nacional gocen, sin discriminación, de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano, independientemente de su origen, condición, características, ideas o preferencias. Para lograr este propósito, el Conapred realiza una tarea permanente a través de diversas vías:

1. Recibe quejas y reclamaciones por presuntos actos discriminatorios cometidos por personal del servicio público o particulares.
2. Desarrolla programas y materiales educativos que contribuyen a una reforma cultural a favor de la inclusión y la no discriminación.
3. Elabora y distribuye gratuitamente publicaciones sobre los temas de su competencia.
4. Realiza campañas permanentes de sensibilización a través de los medios de comunicación impresos y electrónicos.
5. Genera y promueve políticas, programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación.
6. Realiza estudios sobre discriminación en los ámbitos político, económico, social, cultural, religioso, legislativo, entre otros.
7. Coordina y asesora instituciones, empresas y organizaciones públicas, sociales y privadas para diseñar programas, estrategias e instrumentos a favor de la no discriminación.

La estrategia educativa del Conapred ha sido desarrollada con la intención de dar respuesta a la sociedad mexicana en materia de discriminación. Dicha estrategia tiene como base una oferta sistemática que considera las características y necesidades de las distintas instituciones y sectores con los que se trabaja. Con miras a optimizar los recursos con los que cuenta, el Conapred ha desarrollado, entre otras acciones educativas, la formación de promotores y promotoras, instrumentada en tres modalidades: presencial, en línea y mixta,

dirigida a personas estratégicas de las diferentes instituciones y organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil que tengan experiencia e interés en reproducir los conocimientos y las herramientas adquiridos para promover una cultura de la igualdad y de respeto al derecho a la no discriminación.

Con la formación de promotores y promotoras se tiene la intención de conformar redes para fomentar el derecho a la no discriminación a través de agentes multiplicadores que tengan un impacto significativo dentro de los distintos sectores e instituciones a los que pertenecen. Para apoyar esta estrategia, se ha diseñado el manual *Técnicas para promover la igualdad y la no discriminación*, que tiene la intención de complementar la formación recibida en los cursos con un conjunto de técnicas vivenciales que promotores y promotoras podrán poner en práctica y enriquecer mediante sus propias experiencias formativas.

Agradecemos el interés e invaluable colaboración de todas las personas que se han sumado para que la igualdad sea una utopía posible y transformemos a México en una sociedad de derechos, donde todas y todos tengamos las mismas oportunidades sin importar nuestras diferencias.

Ricardo Bucio Mújica
Presidente del Consejo Nacional
para Prevenir la Discriminación

Introducción

En México, la discriminación es una práctica común. A veces está tan normalizada que para muchas personas resulta imperceptible. A esto se suma el desconocimiento que aún se tiene de los derechos humanos y que refuerza la idea falsa de que hay situaciones de discriminación que pueden ser “válidas”, como, por ejemplo, negar la inscripción a una niña con discapacidad en una escuela primaria. Al mismo tiempo, se debe reconocer que la palabra *discriminación* es polisémica y en ocasiones genera confusión de sentido, es decir, algunas personas ven actos de discriminación en donde no los hay y otras no ven discriminación en actos en donde ocurre.

El desconocimiento de todas las implicaciones que tiene el derecho a la no discriminación ha resultado en una negación de derechos fundamentales para ciertas poblaciones, grupos e individuos que sistemática e históricamente han sufrido discriminación en nuestro país.

A fin de contribuir al fortalecimiento de una cultura de la igualdad y no discriminación, el área de Programas y Materiales Educativos del Conapred ha trabajado en el diseño e implementación de diversas acciones educativas, presenciales y en línea, entre las que destaca la formación de promotoras y promotores por la igualdad y la no discriminación, dirigida a personas que tienen experiencia en el manejo de grupos y en la planeación y desarrollo de cursos y talleres. La finalidad de esta acción es conformar una red que, a lo largo y ancho de México, genere una corriente social de cambio que se traduzca en un mayor acceso a derechos para todas las personas, sin importar su edad, condición social, sexo, origen étnico, estado de salud o religión, entre otros aspectos que motivan una exclusión inmerecida.

A lo largo de los tres años en que se ha impartido el curso Formación de Promotores/as por la Igualdad y la No Discriminación, hemos detectado la necesidad de complementarlo con un material adicional que funcione a manera de guía y ofrezca materiales diversos para el diseño e impartición de cursos, talleres y charlas sobre el derecho a la no discriminación, adaptable a las necesidades propias de cada entorno y contexto social.

En ese sentido, este manual va dirigido principalmente a las personas que concluyeron dicho curso, en cualquiera de sus tres modalidades (presencial, en línea o mixto); donde

habrán obtenido la fundamentación teórica que explica el fenómeno de la discriminación. El manual no contiene una repetición de esos contenidos, sino que parte del supuesto de que las personas que lo utilizarán ya cuentan con conocimientos teóricos y habilidades metodológicas suficientes para desarrollar adecuadamente las técnicas de sensibilización, vivenciales y/o de reflexión que contiene esta publicación.

Así, el manual también podrá ser utilizado por personas que realiza un trabajo educativo en temas relativos a derechos humanos, género, situaciones de vulnerabilidad, inclusión social u otros asuntos afines, aunque no hayan cursado la formación de promotores/as para la igualdad ofrecida por el Conapred por lo que esperamos que personas que trabajan en instituciones religiosas, de gobierno, educativas u organizaciones de la sociedad civil saquen provecho de este material.

Un número considerable de técnicas que se plantean en este manual han sido creadas, recreadas y utilizadas desde hace algunas décadas por educadores/as populares y de los derechos humanos, de manera que se encuentran contenidas en diversos manuales, con las variaciones propias que la labor educativa implica. Este manual debe mucho a las y los educadores que han puesto en práctica y transmitido a otros/as estas técnicas, las cuales no son “recetas” que puedan aplicarse mecánicamente, sino que requieren de habilidades metodológicas para su buen funcionamiento y se desarrollan por medio de una práctica educativa reflexiva. La utilidad de este manual consiste justamente en orientar a las y los promotores sobre técnicas adecuadas para abordar distintos temas ligados a la discriminación, además de proveerles de materiales que suelen ser elaborados de manera casera.

Las técnicas están encaminadas a la generación de diálogos, cuestionamientos y análisis que suponen un conocimiento previo del tema. Para orientar a quienes se inician en la labor de promoción del derecho a la no discriminación, el Conapred pone a su disposición una serie de cursos y publicaciones impresas y en línea que se pueden consultar en los siguientes sitios: <www.conapred.org.mx> y <<http://cursos.conapred.org.mx>>.

El manual está formado por dos partes:

- **Parte 1.** *Antes de empezar.* Aquí se encuentran las nociones básicas para la educación en derechos humanos y la no discriminación, así como la metodología que explica cómo se puede utilizar el manual, con la planeación de sesiones, la evaluación y el papel del promotor/a.
- **Parte 2.** *Manos a la obra.* Está subdividida en seis secciones, cada una contiene diversas técnicas para abordar los temas vistos en el curso Formación de Promotores/as por la Igualdad y la No Discriminación, en cualquiera de sus modalidades, y una hoja informativa con los datos y definiciones más importantes de cada sección, cuyo propósito es dotar a las y los participantes de un material educativo de referencia y consulta rápida de los contenidos temáticos estudiados en las actividades que repliquen.

Cada técnica cuenta con una explicación del inicio, desarrollo y cierre de la actividad, y en algunos casos se explican posibles variantes de la técnica para una mejor adaptación al contexto local. Se incluyen además, los materiales necesarios para realizar cada técnica, los cuales se encuentran numerados como anexos.

Las secciones que integran la parte dos son las siguientes:

- **Sección 1.** *Para iniciar.* Tres técnicas de integración.
- **Sección 2.** *Derechos humanos y no discriminación.* Cinco técnicas para abordar los temas de derechos humanos, el derecho a la no discriminación, autonomía e identidad.
- **Sección 3.** *La discriminación en nuestra vida cotidiana.* Cinco técnicas para abordar los temas de: las tres dimensiones de la discriminación, prejuicios, estereotipos y consecuencias de la discriminación.
- **Sección 4.** *Rostros de la discriminación.* Cinco técnicas para abordar los temas de vulnerabilidad, grupos en situación de discriminación y acciones afirmativas.
- **Sección 5.** *Propuestas para combatir la discriminación.* Cinco técnicas para fomentar la construcción de propuestas y acciones encaminadas a la transformación de una sociedad más justa, incluyente y respetuosa de los derechos de todas las personas.
- **Sección 6.** *Para concluir.* Tres técnicas de cierre y dos formatos de evaluación.

Además, se adjunta a este libro un CD que contiene los anexos necesarios para poner en práctica algunas de las técnicas, los cuales pueden imprimirse cuantas veces se requiera.



Parte 1

Antes de empezar



¿De dónde partimos? Bases teóricas

La educación en derechos humanos (EDH) y no discriminación ofrece importantes elementos pedagógicos para abordar y transformar las graves situaciones de inequidad y exclusión. La EDH y no discriminación se puede entender como una práctica educativa basada en el respeto, defensa y promoción de los derechos humanos. Se aleja del proceso tradicional de enseñanza y aprendizaje, y da paso al ejercicio práctico y vivencial de los aprendizajes, actitudes y valores necesarios para una vida democrática y de respeto a los derechos humanos y la no discriminación. En ese sentido, cuando hablamos de la EDH no podemos centrarla como un ejercicio exclusivo del aula, ya que para hacerla efectiva se necesita pasar a la acción.¹

Desde un enfoque de derechos humanos y de no discriminación, el trabajo educativo implica un proceso sistemático donde las estructuras sociales, aptitudes, actitudes y comportamientos son cuestionados y orientados hacia un marco congruente con un sistema democrático y de derechos humanos. Se trata de construir procesos educativos dirigidos a la acción y promover el ejercicio crítico de ver o interpretar la realidad, por tanto, no resulta pertinente la reproducción de procesos verticales y “bancarios”,² sino más bien de construir los espacios educativos como arenas de intercambio de saberes y experiencias para la búsqueda de una transformación individual y social.

Para hablar de una educación que promueva el derecho a la no discriminación, es necesario recuperar los principios rectores de una EDH y otras perspectivas que también fomentan y facilitan el análisis y transformación de las relaciones de poder, la resolución de conflictos, la promoción de la paz, la perspectiva de género y/o las relaciones interculturales; todos éstos son elementos necesarios para el reconocimiento, respeto y ejercicio del derecho a la no discriminación y son fundamentales en la vida de las personas.

Para el ejercicio de una educación en derechos humanos y no discriminación se conciben las premisas básicas siguientes:

1. *Partir de la realidad.* Involucra el análisis e identificación de aquellas situaciones violatorias del derecho a la no discriminación y el principio de igualdad dentro de los distintos contextos en que se desarrollan las personas y grupos.
2. *Concebir que no hay una sola verdad.* Dentro de este proceso educativo se mira a los actores como constructores de su propio conocimiento y realidad, por lo que es totalmente válida cualquier forma legítima de expresión que no lastime la dignidad de las personas.
3. *Centrarse en la persona y el grupo.* El proceso educativo no debe ser un camino rígido, pues para lograr los fines y propósitos esperados es necesario recuperar las expectativas y necesidades de las personas y grupos para favorecer, ante todo, aprendizajes

¹ Para contar con más referentes sobre esta concepción de educación en derechos humanos, ver Abraham Magendzo, *La escuela y los derechos humanos*. México, Cal y Arena, 2008, pp. 20-39.

² Esta visión “bancaria” de la educación implica una relación vertical en la construcción del conocimiento; es decir, quienes se piensan poseedores del “saber” (educadores) frente a quienes se piensa que no lo poseen (educandos). P. Freire, *Pedagogía del oprimido*. Ed. incompleta, introd. de Ernani M. Fiori. Santiago, Siglo XXI Editores, 1969.

significativos. Lo que el grupo hace, sabe, vive y siente será el punto de partida y el rumbo de este proceso.

4. *Construir procesos de diálogo.* Se necesita generar una comunicación horizontal, lo cual implica romper con la figura tradicional de enseñante-aprendiz, a fin de generar procesos de enseñanza y aprendizaje mutuo entre todas las personas implicadas; para esto, se necesita la configuración de una promotora o promotor como una persona que será la facilitadora de dicho proceso y no como alguien que posee la verdad y el conocimiento verdadero.
5. *Concebir a las personas como sujetos activos.* Debido a que este proceso educativo se conduce hacia el intercambio crítico y cuestionador de las realidades, saberes, actitudes y comportamiento de las personas, éstas tendrían que pensarse como personas activas capaces de movilizarse hacia una acción y transformación de sus propias situaciones.

En resumen, se trata de un proceso educativo que considera, ante todo, a las personas como su centro, se parte de su realidad (realidades) a fin de conducirlos a un ejercicio de análisis y crítica y a la construcción de aprendizajes para, finalmente, abrir una ruta de cambio y transformación de aquellas concepciones y prácticas que rompen con los procesos de inclusión e igualdad. Así, una EDH y no discriminación engloba un conjunto de actividades orientadas a la sensibilización, difusión, capacitación y formación destinadas a favorecer una cultura de respeto, protección y realización de nuestros derechos humanos.

Las acciones educativas que se realizan bajo el modelo de la EDH y no discriminación deben estar apegadas a la realidad de las personas hacia quienes se dirige la promoción; se propone trabajar desde un enfoque *participativo*, el cual permitirá recuperar los conocimientos, sentimientos, saberes y experiencias de las situaciones y problemas que enfrentan.

El enfoque participativo permite abrir espacios donde se promueve y valora el intercambio de conocimientos y experiencias personales para generar procesos de reflexión crítica y aprendizaje mutuo. Los aportes de la educación popular son un referente importante y muy enriquecedor porque generan procesos colectivos de discusión, reflexión y transformación de la realidad. No se trata de un asunto casual o improvisado, sino de un proceso sistemático que sitúa, entre otros elementos, la importancia del uso de *técnicas participativas* para facilitar la consecución de los fines educativos esperados, encaminados a la transformación social.

Para Nidia González, las técnicas participativas “son recursos y procedimientos que dentro de una metodología dialéctica permiten repensar la práctica de los participantes, para extraer de ella y del desarrollo científico acumulado por la humanidad hasta nuestros días, todos los conocimientos necesarios e indispensables para transformar y recrear nuevas prácticas”.³ De esta manera, es importante señalar que las técnicas participativas en sí mismas no son formativas, pero se pueden convertir en herramientas educativas si son empleadas para el logro de un objetivo concreto. A fin de cumplir esta función pedagógica, es necesario considerar los elementos siguientes para su aplicación:

³ Nidia González, “Prólogo”, en *Técnicas participativas de educadores cubanos*, t. 1. La Habana, Asociación de Pedagogos de Cuba, 1995, p. 2.

- Los objetivos que deseamos lograr, es decir, saber qué queremos obtener tras la aplicación de la técnica.
- Conocer el perfil de las y los participantes, su contexto y características para generar empatía con su realidad tras la aplicación de la técnica.
- Conocer los tiempos, espacios y recursos necesarios para su aplicación.
- Reconocer el momento oportuno para aplicar la técnica y adquirir conocimientos y habilidades que ayuden a su utilización de manera pertinente.
- Identificar las características de las técnicas y permitirse explorarlas de manera creativa. Las técnicas no son recetas rígidas a seguir, son flexibles y adaptables a las diferentes situaciones y realidades donde se apliquen.

En suma, el trabajo educativo desde una metodología participativa, como se propone aquí, no supone la aplicación de técnicas para el entretenimiento, sino de un proceso consciente y sistemático que permite construir una ruta para el sentir, pensar y actuar de nuestra realidad; es una alternativa viable para la promoción del derecho a la no discriminación.

La promoción del derecho a la no discriminación

Construir una cultura de respeto, protección y realización de los derechos humanos es un trabajo muy arduo que no sería posible sin un ejercicio de promoción educativa. La garantía y fortalecimiento del derecho a la no discriminación y el principio de igualdad son fundamentales tanto para la vida democrática del país como para el desarrollo integral de las personas, por lo que se requiere de un esfuerzo en conjunto entre el Estado, las instituciones, las comunidades, las organizaciones y las personas para hacerlos realmente efectivos.

En ese sentido, partimos del hecho de que la promoción implica no sólo la facilitación de alguna actividad educativa a través de un taller o curso, sino que además consiste en un proceso más amplio que involucra e invita a las promotoras y promotores en la materia a:

1. Generar redes y alianzas con las personas, instituciones u organizaciones responsables de garantizar y proteger los derechos humanos.
2. Construir mecanismos para que se reconozcan como sujetos de derechos y se promueva el respeto de todas y todos.
3. Promover la resolución de conflictos de manera pacífica para que incida en procesos de participación y diálogo entre personas de cualquier grupo, comunidad, institución u organización.

La promoción del derecho a la no discriminación supone un proceso colaborativo que no depende ni es responsabilidad de una sola persona, debe ser el resultado de un esfuerzo común entre todas las personas que integran una comunidad, institución u organización. Las personas que se han asumido o desean asumirse como promotores y promotoras del derecho a la no discriminación se comprometen a:

- Cuestionar la realidad y actuar ante ella de manera individual y colectiva.
- Conocer y saber aplicar el corpus teórico en la materia, de manera vivencial y apegada a la realidad de las y los demás.
- Mostrar una actitud empática, respetuosa y comprensiva ante las opiniones y posturas de las y los demás, así como a sus distintas formas de ser y de vida.
- Afrontar los obstáculos individuales e institucionales que pudieran presentarse al momento de realizar la promoción.
- Motivar a las y los demás para que se involucren en procesos de aprendizaje
- que permitan la generación de nuevas actitudes, valores, comportamientos y prácticas basadas en un marco de respeto a los derechos humanos, de igualdad y no discriminación.
- Compartir herramientas que permitan a las personas o grupos trabajar en la defensa y protección de sus derechos, conocer sus problemáticas y encontrar sus soluciones.

Examinando tus propios prejuicios

Cuando se ejecuta una actividad educativa sobre el derecho a la no discriminación, el promotor o promotora debe estar consciente de las reacciones que pueda tener ante una situación difícil. El tema de la discriminación toca fibras muy sensibles que pueden detonar reacciones de enojo, frustración e intolerancia, que el grupo puede percibir fácilmente. Por lo anterior, es muy importante que antes de iniciar un curso, taller o charla sobre la no discriminación, la persona promotora tenga claridad sobre cuál es su pensamiento en torno a las distintas formas de discriminación y los estereotipos y prejuicios que pudieran detonar una reacción adversa ante el grupo.

A continuación se presenta un cuestionario que todo promotor o promotora deberá contestar antes de iniciar una actividad de promoción:

1. ¿Cómo defino la discriminación? _____.
2. Tres ejemplos de discriminación son:
3. Me siento incómodo/a o tengo algún estereotipo o prejuicio al hablar de:
 - » Las personas homosexuales y lesbianas.
 - » Las personas transgénero, travestis o transexuales.
 - » Las personas que profesan una religión distinta a la católica o no creen en Dios.
 - » Las personas indígenas.
 - » Las personas con discapacidad.
 - » Las personas adultas mayores.
 - » Las personas usuarias de drogas.
 - » Las personas migrantes.
 - » Las personas con discapacidad.
 - » Las personas con VIH.
 - » Las mujeres.

4. ¿De dónde proviene esta incomodidad o prejuicio?
5. ¿Cuáles son mis reacciones cuando atestiguo actos o frases discriminatorias?
6. ¿Cuál creo que es una forma no asertiva de reaccionar frente a actos o frases discriminatorias?
7. ¿Cuál creo que es una forma asertiva de reaccionar ante un acto de discriminación?
8. ¿Qué temas o frases pueden detonar una reacción adversa en el grupo?

Es importante que las y los promotores tengan en mente que, en un grupo, puede haber personas con ideas homófobas, racistas, etnocéntricas o alguna otra forma de intolerancia que se resistan a cambiar. La persona a cargo del grupo deberá mantener siempre una actitud respetuosa, pero firme, con respecto al marco jurídico que pretende promover, en este caso, la Ley Federal para Prevenir la Discriminación, el artículo primero constitucional y todos los tratados internacionales que México ha ratificado.

En un curso sobre no discriminación, las y los participantes pueden manifestar opiniones encontradas que tal vez detonen conflictos, en estos casos, el promotor/a deberá adoptar una actitud mediadora, lo cual implica un esfuerzo importante por ser neutral, objetivo/a y comprender las reacciones de ambas posturas, sin “engancharse” en la discusión o tomar partido. Una forma de mediar un conflicto es la formulación de preguntas en torno a las afirmaciones discriminatorias de los y las participantes, por ejemplo:

- Un momento, podemos detenernos a reflexionar sobre lo que se acaba de decir...
- Me gustaría que el grupo opinara sobre lo que se acaba de decir (después de un comentario que abona a una cultura discriminatoria).
- ¿De verdad todos/as son así? Esto que afirmas, ¿se aplica para todas las personas de ese grupo?
- ¿Nos podrías decir de dónde obtuviste esta información?
- Creo que no te estoy entendiendo, ¿podrías explicar mejor tu afirmación? ¿Podrías repetir tu idea?
- ¿Cómo podemos relacionar esta afirmación con lo que hemos visto anteriormente?

Las y los promotores deben tener en mente que varias personas con las que trabajarán no han tenido un curso de esta naturaleza y es muy posible que nunca hayan cuestionado sus creencias y prejuicios, por lo mismo, es importante mostrarse empáticos y considerar que el cambio de creencias y actitudes es un proceso largo y complejo.

¿De qué elementos provee este manual para la planeación? Técnicas y formatos

Este manual consta de una serie de técnicas que podemos distinguir de la manera siguiente:

- a. *Técnicas de integración*: Son técnicas que permiten cohesionar al grupo y crear un ambiente de respeto, confianza y participación.
- b. *Técnicas vivenciales*: Se caracterizan por crear una situación ficticia para involucrarse y adoptar actitudes empáticas frente a escenarios diversos.
- c. *Técnicas de análisis*: Tienen la intención de comprender y examinar los distintos aspectos que intervienen en las problemáticas que enfrentan las personas y grupos.
- d. *Técnicas de reflexión personal*: Son ejercicios que tienen el propósito de revisar las percepciones, valores y actitudes propias para contrastarlas con un marco democrático y de derechos humanos.
- e. *Técnicas de cierre*: Estas técnicas permiten hacer un balance de los resultados de la experiencia educativa.

Gran parte de las técnicas que se describen en este manual han sido utilizadas durante años en diversos países, por diversos agentes educativos y también han sido publicadas en distintos materiales. El Conapred ha realizado una adaptación de varias de estas técnicas para centrarlas en el tema del derecho a la no discriminación.



Las técnicas aquí contenidas sirven para trabajar las cuatro unidades temáticas del curso en línea Formación de Promotores/as por la Igualdad y la No Discriminación.⁴ La gran mayoría de éstas se pueden adaptar al contexto local y edades del grupo (niños, niñas, jóvenes o personas adultas). Promueven la reflexión, la empatía y el análisis de los temas que explican y engloban el fenómeno discriminatorio, y además ayudan a la comprensión y sensibilización de conceptos y fenómenos tan complejos como: discriminación, prejuicios, estereotipos, inclusión, equidad, diversidad, autonomía, vulnerabilidad y otros, pero desde la metodología que propone la educación en derechos humanos.

Asimismo, en la segunda parte del manual se ofrecen hojas informativas con datos y definiciones que apoyan la implementación de las técnicas sugeridas para cada unidad temática. Se pretende que la persona promotora reproduzca estos materiales y los entregue a sus participantes para facilitar la comprensión de los temas. Además, se proporcionan formatos que permiten a la persona promotora planificar y hacer una evaluación al inicio y al final de la actividad educativa.

Con lo anterior, el Conapred intenta dar a las y los promotores una serie de herramientas básicas para que impartan actividades educativas con las que sensibilicen a las personas sobre la necesidad de erradicar las prácticas discriminatorias e identificar sus prejuicios y

⁴ Estas unidades temáticas son: “Derechos humanos y no discriminación”, “La discriminación en nuestra vida cotidiana”, “Rostros de la discriminación” y “Propuestas para combatir la discriminación”.

las acciones que violentan el derecho a la no discriminación y los derechos humanos, así como las acciones que favorecen la tolerancia y la inclusión en la sociedad.

Se pretende que los materiales sean utilizados y organizados de la forma que más convenga a cada caso particular, atendiendo a las especificidades y necesidades de cada persona promotora y el grupo. Es importante señalar que las técnicas y materiales aquí contenidos son una propuesta que se deriva de cerca de diez años de experiencia que el Conapred ha acumulado en el diseño e impartición de cursos, talleres y pláticas, y no intentan ser una imposición o pretenden ser las únicas técnicas aptas para la educación en el derecho a la no discriminación.

Planeación de las sesiones

Los cursos, talleres y charlas que surjan de este manual irán más allá de la exposición de conceptos e información, pues promoverán el aprendizaje activo y vivencial, la reflexión dialogada y la elaboración de conclusiones personales y grupales. Se espera que, en cada sesión, se implemente una o varias técnicas a fin de que las y los participantes discutan las situaciones que se les presentan, cuestionen sus propias ideas y conductas, compartan sus experiencias, debatan sobre las causas y consecuencias de la discriminación y sobre las formas de transformar los conflictos que se les presenten.

Las y los promotores podrán emplear y/o modificar los planes de sesión y de actividad (curso, taller o plática) de acuerdo a sus necesidades de tiempo, espacio, grupo y problemática que se quiera abordar. Se pretende que este manual actúe como un “fichero” del cual se pueda echar mano para el armado de un curso-taller a la medida, a través de una o varias sesiones de trabajo.

Para aquellas personas que tengan poca experiencia en la promoción de los derechos humanos, se ofrece una guía detallada de cómo llevar a cabo las técnicas, los aspectos conceptuales que se deben enfatizar, el material complementario que deben emplear y consejos útiles para facilitar un curso o taller sobre el derecho a la no discriminación.

A partir de las herramientas que ofrece este manual, la persona promotora podrá planificar cada sesión de trabajo para brindar unidad y estructura a la labor que se realice. Por tanto, la planificación se concibe como una propuesta de trabajo dinámica y flexible que podrá plantearse tomando en cuenta:

- Los objetivos de la actividad educativa.
- Las características de las personas que asisten al curso.
- El tiempo disponible.
- El espacio donde se llevará a cabo.

Al final del manual se incluyen algunos ejemplos de planificación de un curso (anexos 22, 23 y 24).

Evaluación

Un aspecto fundamental para asegurar el éxito de la promoción es la evaluación continua de la actividad educativa que se desea implementar; se sugiere realizar tres tipos de evaluación: diagnóstica (al inicio), formativa y final. En este manual se ofrecen algunos formularios para que la persona promotora evalúe los diversos aspectos de su acción educativa. A continuación se describen los momentos en los que se pueden llevar a cabo estas valoraciones:

Al inicio

Se recomienda hacer un diagnóstico de las personas que participarán o asistirán al curso-taller, de modo que quien lleve a cabo la promoción realice las adecuaciones necesarias a las técnicas que seleccionó. Para ello se pueden formular preguntas como: ¿qué edad tienen?, ¿cuántos hombres y mujeres son?, ¿cuál es su escolaridad?, ¿en qué trabajan?, ¿pertenecen a algún grupo en situación de discriminación?, ¿asisten de manera voluntaria y están interesados en el tema?, ¿qué tipo de problemática enfrentan? Lo importante es que se conozca la diversidad que integra al grupo, se trabaje para atenderla y se evite dar por sentado que son un grupo homogéneo de personas.

Durante

La evaluación formativa implica valorar de manera constante qué tan efectivas han sido las decisiones que ha tomado la persona encargada de la promoción y los aprendizajes de las y los participantes. Se recomienda detenerse brevemente, por ejemplo, después de realizar cada técnica, para analizar la pertinencia de las acciones educativas, lo que ha resultado bien y lo que se debe mejorar, para hacer los ajustes necesarios y lograr que se cumplan los objetivos, tanto los generales como los específicos.

Asimismo, es fundamental involucrar a las y los participantes en este tipo de valoración; por ello, al finalizar cada técnica se sugiere cuestionarlos sobre lo que aprendieron, si consideran que se logró el propósito de la técnica, si se quedaron con dudas o inquietudes o si tienen alguna sugerencia para enriquecer el curso-taller, por mencionar algunos ejemplos.

Al final

Es fundamental realizar una última valoración que involucre a todas las personas que participaron para conocer sus puntos de vista sobre los resultados de la actividad educativa. Se recomienda que tanto las y los participantes, como quien llevó a cabo la promoción, se autoevalúen y hagan una evaluación general del evento, mencionando los logros y aquello que pueda mejorar.

Table with multiple columns and rows, mostly illegible due to blurring. Some faint text is visible in the header area.

discriminación



Sección 1. Para iniciar

Las técnicas de integración te servirán para romper el hielo, facilitar la cohesión del grupo y el conocimiento entre las y los participantes.

- » Técnica 1. *Autógrafos*
- » Técnica 2. *Los vagones*
- » Técnica 3. *La plaza*

promoción para la igualdad y no discriminación

las características que se exponen en cada pregunta y pídete su firma

Características	Firma
el grupo cuyo nombre empiece tra que el mio.	
el grupo que le guste mi música	
el grupo que sea de mi estado, región.	
el grupo que hable una segunda idioma.	
el grupo que le gusten las películas como género que a mi.	
el grupo que tenga hijos o hijas.	
el grupo que le de miedo lo que yo.	
el grupo que me indigne por las cosas que yo.	
el grupo que califique a una persona del grupo que califique a los zapatos.	
el grupo que haga un trabajo para...	



promoción para la igualdad y no discriminación

las características que se exponen en cada pregunta y pídete su firma

Características	Firma
el grupo cuyo nombre empiece tra que el mio.	
el grupo que le guste mi música	
el grupo que sea de mi estado, región.	
el grupo que hable una segunda idioma.	
el grupo que le gusten las películas como género que a mi.	
el grupo que tenga hijos o hijas.	
el grupo que le de miedo lo que yo.	
el grupo que me indigne por las cosas que yo.	
el grupo que califique a una persona del grupo que califique a los zapatos.	
el grupo que haga un trabajo para...	

Técnica 1. Autógrafos

Tema: Reconocimiento de nuestra diversidad.

Tipo de técnica: Integración.



Objetivos

Con esta actividad las y los participantes podrán:

- » Conocer a sus compañeros y compañeras e identificar la diversidad de la que se conforma el grupo.
- » Convivir en un ambiente de trabajo basado en la confianza, cordialidad y respeto.
- » Mencionar sus expectativas de la actividad educativa (curso, taller, plática, etc.).



Materiales

1. Anexo 1. *Autógrafos* (una copia por participante).
2. Bolígrafos y/o lápices.
3. Rotafolio y cartel reciclado.
4. Plumón.



Tiempo

- » 5 minutos para repartir el material y explicar la técnica.
- » 10 minutos para el desarrollo.
- » 5 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 20 minutos.



Preparativos

- Toma en cuenta un espacio dentro o fuera del salón para que el grupo pueda desplazarse cómodamente. En caso de que los espacios físicos no lo permitan, ten presente cómo puedes adaptarte a ellos y generar la reflexión en el grupo sobre la importancia de romper las diversas barreras para favorecer procesos de inclusión.
- Infórmate sobre la diversidad que representará el grupo con el que vas a trabajar.



La integración del grupo es imprescindible para crear un ambiente de confianza, cordialidad y respeto.



Instrucciones

Inicio

1. Explica que ésta es una técnica para que las y los participantes del grupo se conozcan.
2. Reparte a cada participante una hoja de autógrafos y pide a alguien del grupo que lea la instrucción en voz alta.
3. Pregunta si hay dudas sobre la técnica que se llevará a cabo y, si es el caso, resuélvelas.

Desarrollo

4. Indica a las personas que se pongan de pie y se muevan libremente por el salón para conversar y conseguir los autógrafos entre sus compañeras y compañeros.
5. Menciona que tienen diez minutos para realizar la actividad.
6. Intégrate al grupo, si lo crees conveniente, o circula entre las personas para animarles a participar y asegurarse que todas las personas se sientan integradas.

Cierre

7. Pide al grupo que vuelva a ocupar sus lugares.
8. Facilita la construcción grupal de la conclusión, realizando una plenaria. Te sugerimos las siguientes preguntas:
 - » ¿Qué coincidencias encontraron con sus compañeros y compañeras?
 - » ¿Cómo te sientes cuando encuentras personas que son distintas a ti?
 - » ¿Creen que es posible que todos pensemos o actuemos igual? ¿Por qué?
9. Destaca la diversidad de intereses y formas de vivir de las personas y la importancia de conocerlas y respetarlas. Haz hincapié en que el respeto a la diversidad implica conocer otras perspectivas, posturas o puntos de vista que no se habían considerado.
10. Pide a las y los participantes que mencionen sus expectativas del curso, taller o plática. Si te es posible, anótalas en un rotafolio o cartel reciclado. Es importante que realices los ajustes necesarios para cumplir con las expectativas del grupo. Si alguien del grupo tiene una expectativa que sale de tu ámbito de competencia, coméntalo con él o ella en algún receso.

Técnica 2. Los vagones

Tema: Reconocimiento de nuestra diversidad

Tipo de técnica: Integración



Objetivos

Con esta actividad las y los participantes podrán:

- » Conocer la diversidad de la que se conforma el grupo.
- » Construir un ambiente de trabajo basado en la confianza y respeto hacia las y los demás.
- » Despertar su interés y compromiso a favor de la no discriminación.



Materiales⁵

1. Hojas de rotafolio o pizarrón
2. Marcadores



Tiempo

- » 5 minutos para acomodar al grupo y explicar la técnica.
- » 10 minutos para el desarrollo.
- » 5 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 20 minutos.



Preparativos

Toma en cuenta un espacio dentro o fuera del salón para que el grupo pueda desplazarse cómodamente.

⁵ Los materiales para esta técnica son opcionales.



Instrucciones

Inicio

1. Solicita al grupo que se ponga de pie y se acomode formando un círculo en un espacio dentro o fuera del salón, de manera que pueda desplazarse cómodamente.

Desarrollo

2. Pregunta al grupo: ¿Qué medio de transporte público utilizan comúnmente en su comunidad para desplazarse?.
3. A partir de las respuestas del grupo, menciona que todas y todos se tendrán que agrupar en taxis, camiones, bicicletas, tranvías, etc. (según sea el caso), pero lo realizarán a partir de tus indicaciones. En este caso, se utilizará como ejemplo “los vagones de metro”.
4. Pide a las y los participantes agruparse en:
 - » Vagones de metro de hombres y mujeres.
 - » Vagones de metro de personas que fuman y que no fuman.
 - » Vagones de metro por estado civil.
 - » Vagones de metro de personas que tengan y no hijos propios o adoptados.
 - » Vagones de metro por década de nacimiento (canción representativa).
 - » Vagones de metro por lugar de nacimiento.
 - » Vagones de metro por lugar o zona donde viven.
 - » Vagones de metro por mes en que nacieron.
 - » Vagones de metro por estaturas.
 - » Vagones de metro por religión.
 - » Vagones de metro por tonos de piel.
 - » Un vagón de metro de seres humanos.
5. Cada vez que menciones una indicación, explica a las y los participantes que deberán localizarse rápidamente en su “vagón”; para ello, tendrás que motivar al grupo a comunicarse y conformar sus “vagones” y agruparse en círculos.
6. Tras cada indicación, invita al grupo a que observen cómo están conformados los vagones. De forma opcional y si el tiempo te lo permite, puedes escribir el número de participantes y características de los vagones en hojas de rotafolio, por ejemplo: si solicitaste



Invita a que las y los participantes decidan individualmente en qué vagón colocarse, evita que las personas asuman un vagón por imposición tuya o del resto del grupo. Es válido que existan vagones conformados por una persona.

conformar vagones por estado civil, tal vez se hayan conformado tres o más vagones; de casadas/os, solteros/as, viudas/os, divorciadas/os, etc., por lo que podrás escribir en las hojas de rotafolio cuántos vagones se conformaron y cuántas personas los integran.

Cierre

7. Marca el fin de la actividad, con la última indicación: “Formemos un vagón de metro de seres humanos”, e invita al grupo a reflexionar sobre:
 - » ¿Qué pudieron conocer de sus compañeros y compañeras?
 - » ¿Qué nos dice la conformación de “vagones”?
 - » ¿Por qué este ejercicio nos sirve para trabajar el tema de la discriminación?

Recupera las respuestas del grupo e invita a que reconozcan la diversidad de la que se conforma el grupo, nuestra comunidad y nuestro país. La diversidad social y cultural se expresa a través de nuestras formas de ver y pensar el mundo, las cuales pueden materializarse en prácticas, vestimentas, saludos, comida o hasta en los medios de transporte que utilizamos para trasladarnos de un lugar a otro, por ello, comenta que la “diversidad” será una categoría de análisis para trabajar el tema del derecho a la no discriminación puesto que, en la mayoría de los casos, es la causa de la negación y restricción de derechos.



Variante de la técnica

Las instrucciones para la conformación de los vagones sólo son sugerencias, así que tú puedes elaborar otras si deseas conocer otras características de tu grupo, o bien, motiva a tus participantes a generar sus propias instrucciones. Lo importante será visibilizar cualquier forma de expresión de nuestra diversidad humana.



Técnica 3. *La plaza*

Tema: Reconocimiento de nuestra diversidad

Tipo de técnica: Integración



Objetivos

Con esta actividad las y los participantes podrán:

- » Conocer la diversidad de la que se conforma el grupo.
- » Construir un ambiente de trabajo basado en la confianza y respeto hacia las y los demás.
- » Despertar su interés y compromiso a favor de la no discriminación.



Materiales⁶

1. Música rítmica (variada).
2. Equipo para reproducción de sonido.



Tiempo

- » 5 minutos para explicar la técnica.
- » 15 minutos para el desarrollo.
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 30 minutos.



Preparativos

- » Selecciona una música para la técnica.
- » Toma en cuenta un espacio dentro o fuera del salón para que el grupo pueda desplazarse cómodamente.

⁶ Los materiales para esta técnica son opcionales.



Instrucciones

Inicio

1. Solicita al grupo que se ponga de pie y forme un círculo. Las y los participantes deberán tener espacio para desplazarse cómodamente.

Desarrollo

2. Pide a las personas que cierren los ojos e invítalas a que se imaginen una plaza pública. Describe brevemente cómo te imaginas una plaza pública: con un quiosco, con jardineras, en un día soleado, etcétera.
3. Enciende la música de fondo, pero asegúrate que se escuche tu voz.
4. Pide que abran los ojos e invítalas a caminar por la plaza que imaginaron. Enseguida, menciona que deberán saludar a las personas de las siguientes maneras:
 - » con la cabeza,
 - » con los brazos,
 - » con los codos,
 - » con las rodillas,
 - » con las plantas de los pies, etc.

Cambia la instrucción cuando cada participante haya podido saludar a dos o tres personas.

5. Apaga la música y menciona que ahora *tendrán que saludarse como comúnmente lo hacen* (esto puede ser con la mano, un abrazo, un beso, etc.).
6. Realiza una pausa e invita al grupo a que se organicen en parejas; esto lo pueden hacer con la última persona que saludaron.
7. Una vez conformadas las parejas, pide que conversen por 5 minutos acerca de:



Permanece atenta/o a las respuestas de tus participantes, esto te permitirá identificar los sentimientos generados y podrás abrir un diálogo sobre los contenidos de tu actividad educativa.

- » ¿Quién soy? (cómo me llamo, a qué me dedico, por qué estoy aquí).
- » Una experiencia propia o ajena relacionada con el derecho a la no discriminación. ¿Qué sucedió? ¿Por qué sucedió? ¿Cómo me sentí? ¿Qué aprendizaje obtuve de la situación?...

Cierre

8. Cuando las parejas hayan terminado sus conversaciones, recupera la actividad preguntando al grupo:

- » ¿Cómo se sintieron al saludarse?
- » ¿Qué otras formas de saludo conocen dentro de su comunidad, familia o lugar de trabajo?

Invita a las y los participantes a que compartan con el grupo los saludos que conozcan y sus significados. Resalta la idea de que la diversidad social y cultural se expresa a través de nuestras formas de ver y pensar el mundo, el cual puede materializarse en prácticas, vestimentas, comida y en la forma de saludarnos.

9. Finalmente, recupera en plenaria las interrogantes que compartieron en pareja y enfatiza la importancia de hablar sobre la no discriminación dentro de nuestro contexto actual, pues se trata de una problemática social que nos afecta a todas y todos.



Variante de la técnica

Si tus tiempos no te permiten realizar toda la actividad, invita a tus participantes sólo a saludarse de la forma que más prefieran. Será un ejercicio breve que puedes realizar aun cuando tengas un grupo numeroso o desees implementar una conferencia o plática, ya que te permitirá despertar el interés y atención de tus asistentes, al mismo tiempo que fomentas la convivencia y el respeto mutuo.





Sección 2. Derechos humanos y no discriminación

Cinco técnicas para abordar los temas siguientes:

1. Derechos humanos.
2. El derecho a la no discriminación.
3. Autonomía e identidad.
 - » Técnica 4. *Explorando las palabras: derecho y ser humano*
 - » Técnica 5. *Cuestionario individual: ¿Es o no es discriminación?*
 - » Técnica 6. *Factores que determinan nuestra identidad*
 - » Técnica 7. *Privilegios y desventajas*
 - » Técnica 8. *Animales*
 - › Hoja informativa 1

diurnalera que no asiste
a escuela.



Técnica 4. Explorando las palabras: derecho y ser humano⁷

Tema: Los derechos humanos.

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad las y los participantes podrán:

- Formular una definición de ser humano y derecho.
- Reconocer la importancia de los derechos humanos para el desarrollo de las personas.



Materiales

1. Anexo 2. *Declaración Universal de Derechos Humanos* (una hoja por participante).
2. 5 ó 6 hojas de rotafolio.
3. Marcadores.
4. Cinta adhesiva.



Esta técnica la puedes hacer en partes, dependiendo del objetivo que busques y el tiempo del que dispongas. Revisa los tiempos estimados para cada parte.



Tiempo

- » 30 minutos para la parte 1: ¿Qué significa ser humano?
- » 20 minutos para la parte 2: ¿Qué es un derecho?
- » 15 minutos para la parte 3: Sobrevivencia, dignidad humana o bienes materiales
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 75 minutos.

⁷Técnica adaptada de Nancy Flowers (ed.), *Human Rights Here and Now, Celebrating the Universal Declaration of Human Rights*. Minnesota, University of Minnesota, Human Rights Resource Center. <<http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-3/Activity1.htm>>. [Consulta: 26 de julio, 2013].



Preparativos

- » Si el grupo es menor a 20 personas, te recomendamos que realices la técnica en plenaria; si es de 20 o más personas, forma equipos de aproximadamente 5 personas.
- » Pega las hojas de rotafolio en un espacio visible del salón antes de iniciar la actividad.
- » Revisa los tratados internacionales de derechos humanos que México ha ratificado; los puedes consultar en la página del Conapred, en la sección “Marco legal contra la discriminación”, en http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=160&id_opcion=170&op=170.



Instrucciones

Parte 1. ¿Qué significa ser humano?

Inicio

1. Escribe en el pizarrón o en dos rotafolios las palabras SER HUMANO y DERECHO. Debajo de cada título, dibuja un círculo grande.

Desarrollo

2. Inicia una lluvia de ideas sobre qué cualidades definen a un ser humano, por ejemplo: simpatía, inteligencia, voluntad, etc. Escribe las palabras o símbolos que el grupo mencione adentro del círculo del cartel que dice SER HUMANO.

Ser humano	Derecho
1. _____ 2. _____ 3. _____	

3. Pregunta a las y los participantes qué se necesita para proteger, mejorar y desarrollar al máximo las cualidades que quedaron plasmadas en el interior del círculo. Enlista las respuestas abajo del círculo y, si te es posible, pide que expliquen sus aportaciones.
4. Inicia un diálogo en equipos o en plenaria sobre las cuestiones siguientes:
 - » ¿Qué significa ser un humano pleno? ¿Cuál es la diferencia entre estar vivo o sobrevivir?

- » Retomando la lista que redactamos, ¿qué necesitan las personas para vivir con dignidad?
 - » ¿Nos pueden despojar de alguna de las características esencialmente humanas, las que escribimos adentro del círculo? ¿Seguiríamos siendo humanos?
 - » ¿Qué pasa cuando una persona o gobierno nos priva de algún elemento necesario para vivir dignamente? (Listado afuera del círculo).
 - » ¿Qué pasaría si una persona tiene que renunciar a uno de estos elementos enlistados afuera del círculo?
5. Entrega a cada participante una versión resumida de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Anexo 2). Menciona al grupo que todo lo escrito adentro del círculo se relaciona con la dignidad humana y que todo lo que se escribió afuera del círculo representa lo que es necesario para vivir con dignidad humana. Los derechos humanos están basados en estas necesidades.
- » ¿Podrían hacer el cruce de los derechos que tienen en las hojas con la lista de elementos necesarios para vivir con dignidad? Por ejemplo: si adentro del círculo se escribió la palabra “salud” y en el listado se escribió “hospitales o doctores”, aquí pueden hacer el cruce con el derecho a la salud.
 - » ¿Nos faltó algún derecho o algún elemento necesario para vivir con dignidad?

Parte 2. ¿Qué es un derecho?

Ahora vamos a analizar la palabra *derecho*.

6. Inicia una lluvia de ideas sobre los diferentes significados de la palabra *derecho* (ejemplo: lo que es bueno, exigible, lo que está escrito en la ley, etc.; puedes incluir expresiones coloquiales como: “No tienen derecho a pegarme”, “está en su derecho”, etc.).
7. Pregunta al grupo: ¿Cuál es el significado de la palabra *derecho* cuando hablamos de derechos humanos?
8. Forma equipos para que las y los participantes redacten una definición de derechos humanos. Si tienes poco tiempo y un grupo pequeño, puedes realizar esta actividad en plenaria. Trata de formular una definición que contenga los elementos que el grupo propone y en la que todos y todas estén de acuerdo.

Parte 3. Sobrevivencia, dignidad humana o bienes materiales

9. Coloca tres rotafolios con los encabezados siguientes:

Sobrevivencia	Vida digna	Bienes y servicios
---------------	------------	--------------------

10. Discute brevemente con el grupo el significado de cada uno de los tres encabezados.
11. Pide a alguien del grupo que lea la lista que elaboraron sobre los elementos necesarios para vivir con dignidad; para cada elemento pregunta al grupo en cuál categoría lo colocarían. Por ejemplo: la educación, ¿es necesaria para sobrevivir?, ¿para llevar una vida digna?, ¿se trata de un bien o un servicio? Recuerda que un elemento puede estar en los tres recuadros.

Cierre

12. Facilita la construcción grupal de una conclusión a través de las preguntas detonadoras siguientes:

» ¿Los derechos humanos deben proteger sólo las necesidades básicas de subsistencia?, ¿Por qué sí o por qué no?

» ¿Los derechos humanos deben proteger también los elementos que colocamos en la categoría de bienes y servicios?, ¿Por qué sí o por qué no?



Enfatiza la idea de que los derechos humanos no protegen ni garantizan bienes y servicios como tener joyas o ropa cara, o deseos que vayan más allá de necesidades básicas para llevar una vida digna y lograr un desarrollo pleno.

Enfatiza el hecho de que los derechos humanos surgieron como una protección a las necesidades más básicas de los seres humanos para su subsistencia y desarrollo. El desarrollo de las personas es un concepto complejo que cambia con el tiempo y en cada lugar, sin embargo, los derechos humanos que se abordaron en esta técnica son fundamentales para que las personas lleven a cabo el plan de vida que mejor les convenga.



Variante de la técnica

El trabajo de esta técnica se puede llevar a cabo en equipos; recomendamos esta variante si vas a tener un grupo grande. Puedes variar los tiempos que quieras dedicarle a cada parte de la técnica, esto dependerá de las necesidades del curso y los intereses del grupo.

Técnica 5. ¿Es o no es discriminación?

Tema: ¿Qué se entiende por discriminación?

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Distinguir un acto de discriminación.
- » Analizar el concepto de discriminación desde el punto de vista legal.



Materiales

1. Anexo 3. *Cuestionario individual: ¿Es o no es discriminación?* (un cuestionario por participante).
2. Hoja informativa 1 (una hoja por participante).
3. Diapositiva 1.
4. Equipo de cómputo y proyector.
5. Pantalla o pared blanca para proyectar diapositivas.⁸
6. Bolígrafos y/o lápices.
7. Mobiliario para que las y los participantes puedan escribir cómodamente.



Tiempo

- » 5 minutos para explicar la técnica y realizar una lluvia de ideas.
- » 15 minutos para el trabajo individual.
- » 15 minutos para la plenaria.
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 45 minutos.



Preparativos

- » Revisa las situaciones que se plantean en el Anexo 3. Considera que te harán preguntas sobre por qué algunas situaciones son discriminatorias y por qué otras no lo son.

⁸ Los materiales de los puntos 4 y 5 son opcionales.

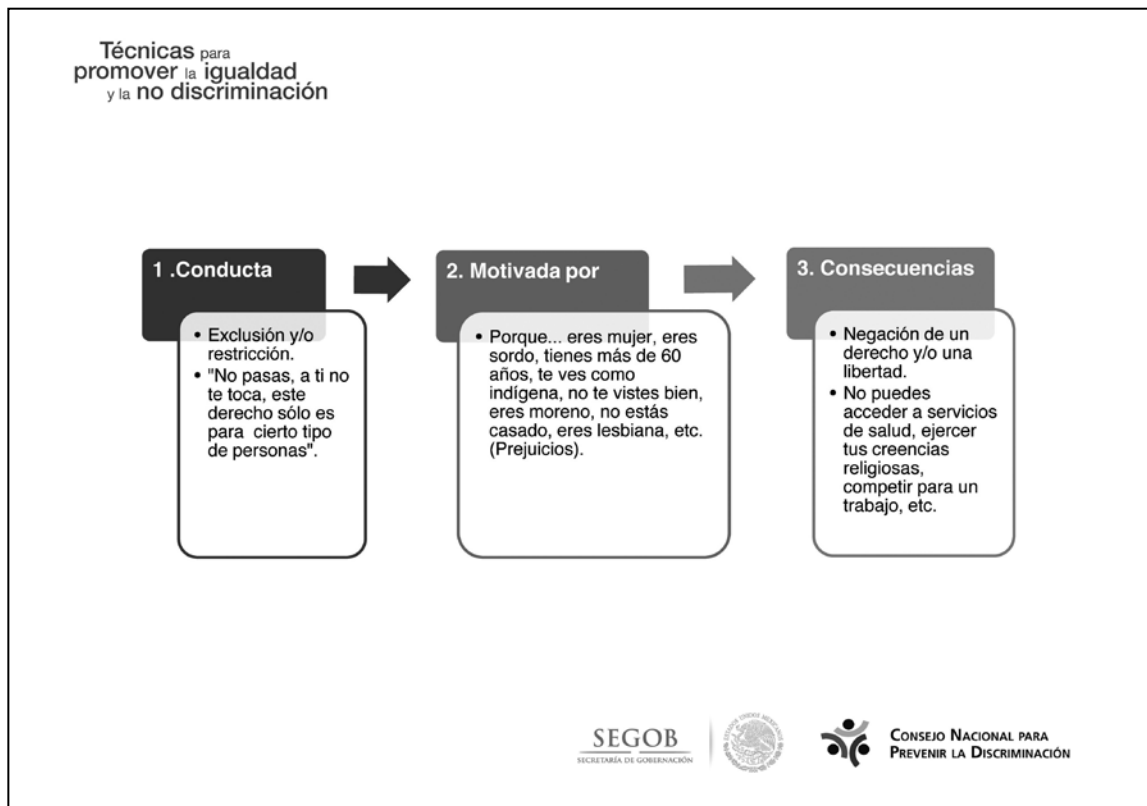


Instrucciones

Inicio

1. Muestra al grupo la diapositiva 1.
2. Explica brevemente que *discriminación* es una palabra que ha sido definida de varias maneras, pero que, para efectos de la protección y la defensa, se utilizará la definición que marca la Ley Federal para Prevenir la Discriminación.

Diapositiva 1. *¿Qué es la discriminación?*



3. Pide a tres integrantes del grupo que cada uno lea en voz alta uno de los tres elementos que conforman el acto discriminatorio.

Desarrollo

4. Reparte una copia del Anexo 3 a cada participante y explica al grupo que, basados en esta definición, lo respondan. Si alguien tiene dudas podrá dejar ese reactivo en blanco y verificarlo al final con el grupo. Infórmales que tienen de 10 a 15 minutos para terminarlo y que después lo revisarán en grupo.
5. Una vez que terminen su cuestionario de manera individual, realiza una plenaria para que revisen las respuestas y aclaren las dudas de forma colectiva.

Cierre

6. Pide a dos o tres personas que formulen una definición de discriminación.
7. Pregunta si alguien quiere compartir con el grupo qué aprendió con esta actividad.
8. Enfatiza el hecho de que un acto de discriminación es aquel en que se niega o restringe uno o varios derechos; existen actos de exclusión que obedecen a prejuicios o estereotipos, pero si no se presenta una negación de derechos, no pueden considerarse como discriminatorios.



Variante de la técnica

Cada participante puede escribir en un papel un acto de discriminación, depositarlo en una bolsa y en plenaria discutir si es o no un acto discriminatorio.



Técnica 6. Factores que determinan nuestra identidad

Tema: Identidad y discriminación.

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Identificar algunos aspectos que determinan la construcción de su identidad.
- » Reconocer la existencia de la diversidad de identidades.



Materiales

1. Anexo 4. *Nuestra identidad* (una hoja por participante).
2. Diapositiva 2.
3. Bolígrafos y/o lápices.
4. Equipo de cómputo y proyector.
5. Pantalla o pared blanca para proyectar diapositivas.
6. Hojas de rotafolio.
7. Marcadores.



Tiempo

- » 5 minutos para explicar la técnica y una lluvia de ideas.
- » 5 minutos para el trabajo individual.
- » 15 minutos para la plenaria.
- » 5 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 30 minutos.



Preparativos

Prepara las copias del Anexo 4, recuerda que es una por participante.

Instrucciones

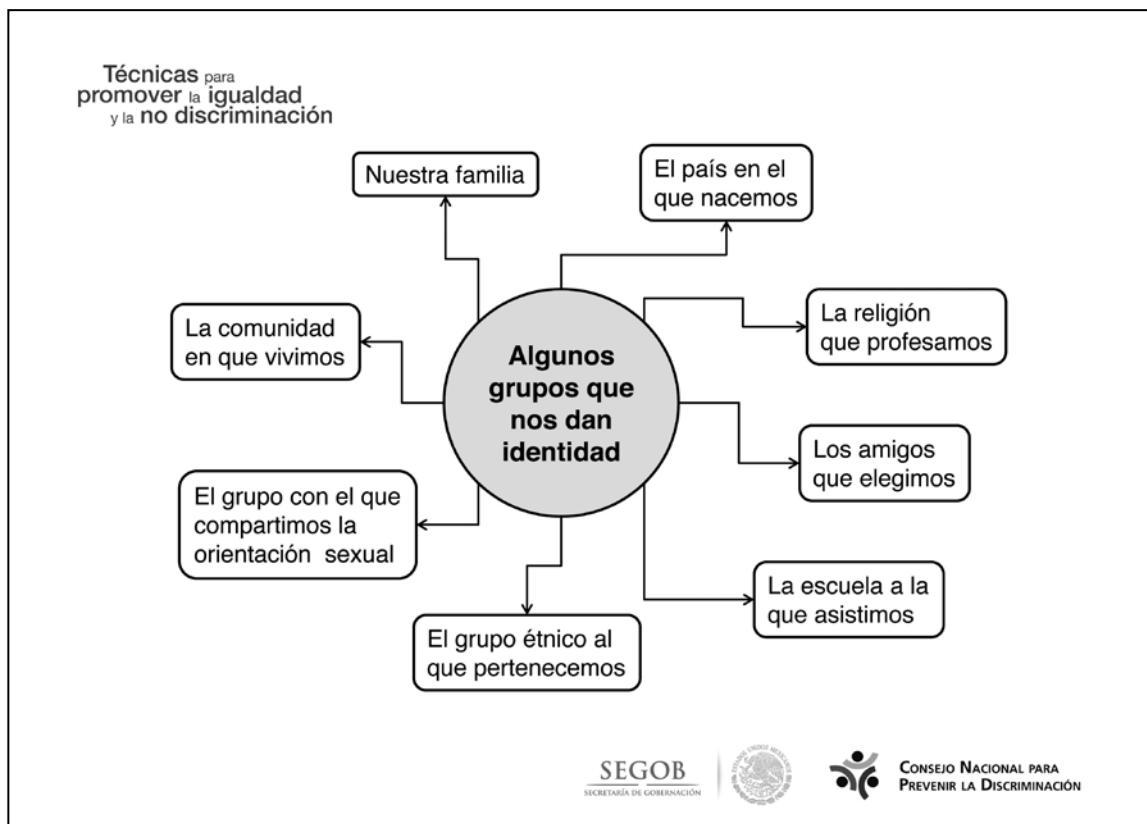
Inicio

1. Plantea al grupo las siguientes preguntas: ¿Con qué grupos sociales, políticos o culturales se identifican? ¿Creen que todas las personas compartimos la misma identidad? ¿Por qué? Puedes anotarlas en una hoja de rotafolio.
2. Pide a quienes participan que mencionen algunos aspectos que las y los identifiquen y anota las palabras en el pizarrón u hoja de rotafolio.
3. Entrega a cada persona el test sobre los factores que determinan nuestra identidad y pide que lo respondan de forma individual.

Desarrollo

4. Una vez contestado el test, solicita que describan los tres factores que consideran que más influyen en su identidad y que comparen sus respuestas.
5. Destaca las diferencias que se mencionen, señalando cómo a algunas personas las influye más la familia o la religión, a otros los amigos o el lugar en el que nacieron.
6. Proyecta la Diapositiva 2 para apoyar el tema que se aborda en esta técnica.

Diapositiva 2. *Grupos que nos dan identidad*



Cierre

7. Solicita que revisen las palabras que anotaron en la hoja de rotafolio al iniciar la técnica y que digan si agregarían o eliminarían alguna, explicando el porqué.
8. Formula la siguiente pregunta para una conclusión grupal que relacione el trabajo de la técnica con el tema de la discriminación:

Ya vimos que la identidad se forma con las cosas que son importantes para nosotros/as y que valoramos como mejores para nuestra vida. ¿Cómo te sentirías si alguien te dijera que debes renunciar a alguno de estos elementos que conforman tu identidad? Imagina que, por ejemplo, alguien te dijera que:

- » Para aceptarte en un trabajo, debes cambiar tu preferencia sexual.
- » Para aceptarte en una escuela, debes cambiar tu religión.
- » Para mantenerte a salvo, te debes vestir con faldas largas y de color negro, aunque no te guste.
- » Para hacer amistades, debes esconder tu origen étnico.

¿Qué consecuencias tiene para la sociedad la existencia de identidades diversas?
¿Cómo sería la convivencia si todas las personas compartiéramos la misma identidad?



Enfatiza el hecho de que la discriminación anula varios de los elementos que constituyen nuestra identidad y que consideramos valiosos, y trata de imponer a las personas un estilo de vida que, en muchos casos, no compartimos ni valoramos, por ejemplo: la preferencia sexual, la forma de vestir, la cultura, etc.



Técnica 7. Explorando tus privilegios y desventajas⁹

Tema: Privilegios y desventajas.

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Demostrar empatía por las personas que viven en situación de discriminación.
- » Identificar aspectos de su identidad que las y los colocan en situaciones de privilegio y desventaja.



Materiales

1. Anexo 5. *Tu identidad: privilegios y desventajas* (una hoja por participante).
2. Hoja informativa 1 (una copia por participante).
3. Diapositiva 3.
4. Bolígrafos y/o lápices.
5. Hojas de rotafolio.
6. Marcadores.
7. Equipo de cómputo y proyector.
8. Pantalla o pared blanca para proyectar diapositivas.¹⁰



Tiempo

- » 5 minutos para repartir el material y explicar la técnica.
- » 5 minutos para el trabajo individual.
- » 15 minutos para el trabajo en equipos.
- » 20 minutos para la plenaria.
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 55 minutos.

⁹Técnica adaptada de Training Material. Colorado Springs, Knapsack Institute / The Matrix Centre / University of Colorado. <<http://www.uccs.edu/knapsack/institute-curriculum-and-faculty.html>>. [Consulta: 26 de julio, 2013].

¹⁰ Los materiales de los puntos 7 y 8 son opcionales.



Preparativos

- » Ordena el mobiliario para que el grupo pueda trabajar en equipos.
- » Revisa las definiciones de las palabras: *privilegio*, *opresión* y *desventaja* en tu curso en línea.



Instrucciones

Inicio

1. Reparte a cada participante una copia del Anexo 5. *Tu identidad: privilegios y desventajas*.
2. Lee con el grupo la explicación que contiene el anexo.
3. Durante la realización de este ejercicio, proyecta y explica la Diapositiva 3 para orientar al grupo en la actividad que realizarán:

Diapositiva 3. *Privilegios y desventajas*

Técnicas para promover la igualdad y la no discriminación

Privilegios	Desventajas u opresión
<ul style="list-style-type: none">• Sistema que favorece, valora, valida e incluye una identidad social sobre otras.• Los privilegios existen cuando un grupo tiene acceso a valores y bienes diversos por ser parte de ese grupo.• Las personas no pueden optar por evadir este sistema de privilegios, pero pueden decidir cómo usar esos privilegios en beneficio de la inclusión.	<ul style="list-style-type: none">• Sistema que devalúa, desfavorece, debilita y margina a algunas identidades sobre otras.• Existen cuando a una persona se le niega el acceso a un valor o bien por pertenecer a un grupo no privilegiado.• En algún momento, todas las personas formamos parte de este sistema de opresión sin ser conscientes de ello.

SEGOB SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN



Refuerza la idea de que no son las personas las que se colocan en una situación de privilegio o desventaja, sino la sociedad.

Desarrollo

4. El grupo cuenta con 5 minutos para trabajar individualmente su situación personal de privilegios y desventajas.
5. Divide al grupo tomando como base los aspectos de su identidad en donde experimentaron privilegio, por ejemplo: hombres, personas sin discapacidad, heterosexuales, etcétera.
6. Cada grupo va a explorar los privilegios que se obtienen como perteneciente a esa categoría. Deberán hacer una lista con las formas en que han experimentado esos beneficios, por ejemplo, si se formó un grupo de hombres, deberán enlistar los privilegios que han experimentado: mayor libertad, mayor posibilidad de ser contratado o ascendido, etcétera.
7. Los equipos elegirán un relator o relatora para exponer los privilegios del grupo en una plenaria.
8. Al término de cada exposición, retoma los puntos que se plantean en la diapositiva y vincula cada privilegio con el acceso o no a derechos humanos (que son fundamentales para el desarrollo de las personas). Te sugerimos las preguntas detonadoras siguientes:
 - » Estos privilegios, ¿son exclusivos de este grupo?
 - » ¿Algún otro grupo comparte estos privilegios?
 - » ¿Por qué?
 - » ¿Cómo podrían utilizar estos privilegios a favor de la equidad y la inclusión?
9. Una vez que hayan concluido las exposiciones. Pide a 2 o 3 participantes que compartan sus aprendizajes en torno a esta actividad.

Cierre

10. Facilita la construcción de una conclusión grupal. Retoma los comentarios expuestos y formula las preguntas detonadoras siguientes:
 - » ¿Por qué no puedo escapar o salirme de un sistema de privilegios?
 - » ¿Cómo creen que este ejercicio se conecta con el tema de la discriminación?
11. Anota los puntos relevantes en un rotafolio tratando de agrupar varias opiniones en una idea.
12. Reparte a cada participante la Hoja informativa 1.



Variantes de la técnica

- » Si estás trabajando con un grupo reducido, de 8 a 12 personas, puedes analizar la situación de cada persona en una plenaria y discutir sobre los privilegios y des-

ventajas de ser mujer, homosexual, rico, pobre y demás aspectos que hayan salido en forma grupal.

- » Puedes formar grupos atendiendo a los aspectos de la identidad de las personas que las colocaron en situación de opresión y desventaja.



Resalta la idea de que el acceso a derechos nunca debe obedecer a un sistema azaroso de privilegios; muy al contrario, se trata de derechos que están garantizados en la máxima legislación que es la Constitución y los tratados internacionales.

Técnica 8. *Animales*¹¹

Tema: El derecho a la no discriminación como derecho rector.

Tipo de técnica: Vivencial.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Identificar algunos mecanismos sociales que detonan la exclusión o inclusión grupal.
- » Reconocer la importancia del sentido de pertenencia e inclusión grupal.
- » Reflexionar sobre el derecho a la no discriminación y su pertinencia para el establecimiento de una sociedad incluyente.



Materiales

1. Anexo 6. *Tarjetas de animales* (una tarjeta por participante).
2. Hojas blancas (una hoja por participante).
3. Marcadores, bolígrafos, lápices y/o colores.



Tiempo

- » 5 minutos para repartir el material y explicar la técnica.
- » 10 minutos para el desarrollo.
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 25 minutos.



Preparativos

- » Prepara las tarjetas del Anexo 6, recuerda que es una por participante.
- » Busca un espacio dentro o fuera del salón donde el grupo pueda desplazarse cómodamente.

¹¹ Técnica adaptada de *Curso integral. Derechos humanos de las personas migrantes y refugiadas en la región mesoamericana. Identificación, protección y asistencia. Formación a formadores*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR), Ciudad de México, 8-16 de abril de 2013.



Instrucciones

Inicio

1. Entrega una hoja blanca a cada participante y pon a su disposición marcadores, lápices y/o colores.
2. Reparte a cada participante una tarjeta del Anexo 6, comentando que ninguna otra persona la deberá ver.

Desarrollo

3. Una vez que las y los participantes tengan su material, pide que dibujen en su hoja el animal que corresponda a la tarjeta asignada.
4. Cuando las y los participantes tengan listo el dibujo de su animal, pide que lo enseñen al resto del grupo. Para ello, puedes colocar al grupo en círculo.
5. Enseguida menciona que: “Ya que han observado los dibujos de las y los demás, ahora deberán agruparse”.
6. Es importante que no des más explicaciones. La única consigna será que se deben “agrupar”, pues la idea es que observes de qué manera lo hacen.

Cierre

7. Cuando el grupo haya terminado de agruparse. Pide que observen cómo lo realizaron. Es muy probable que se hayan conformado en diversos grupos, dependiendo de sus animales asignados, por lo que, en un primer momento, pide a cada grupo que explique quiénes conforman su grupo y por qué lo conformaron así. En caso de que existan personas que no se encuentren en ningún grupo, pídeles que también comenten por qué se encuentran de esa manera, tal vez no fueron admitidos en ningún grupo debido a las características de su animal o personalmente decidieron no agruparse en ninguno.
8. Finalmente, para reflexionar sobre la intención del ejercicio, apóyate en las preguntas siguientes:
 - » ¿Qué criterios pueden utilizarse socialmente para incluir o excluir a una persona o grupo?
 - » ¿Pueden ser justificables estos criterios?
 - » ¿Qué relación tiene el ejercicio con los mecanismos sociales que operan en nuestra sociedad, en cuanto a la negación o acceso a nuestros derechos?

Con base en las respuestas de las y los participantes, haz énfasis en que las “diferencias” entre las personas o grupos enriquecen nuestras sociedades, por tanto, éstas no pueden ser un factor de exclusión o restricción de nuestros derechos humanos. Todas las personas o grupos son “diferentes”, pero también son “iguales” en dignidad y derechos. Asimismo, recupera la importancia del sentido de pertenencia que tenemos las personas para ser in-

cluidas en algún grupo, en tanto que somos sujetos sociales, y cómo este elemento hace que nuestras identidades personales y colectivas se construyan.



Variante de la técnica

Puedes utilizar etiquetas de colores para realizar esta técnica. La idea es que la mayoría del grupo cuente con una etiqueta del mismo color y sólo un par de personas tenga una etiqueta de color diferente. Probablemente, el grupo se agrupará de acuerdo al color de su etiqueta, así que también permanece atento/a para recuperar los criterios por los que socialmente nos solemos agrupar. Esto implica que, muchas veces, lo realizamos por nuestras “similitudes”, dejando fuera a quienes consideramos a primera vista como “diferentes”.

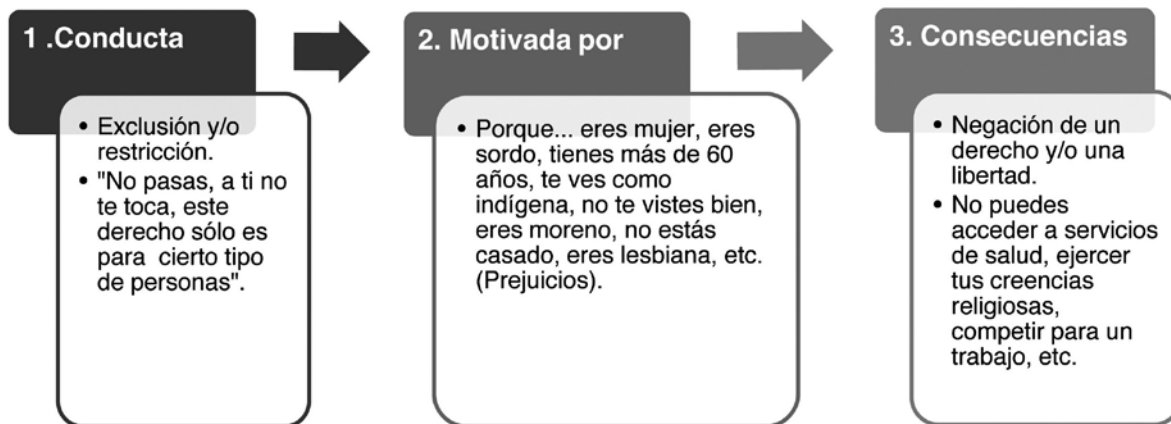


Hoja informativa 1

- » La identidad se forma de manera individual y colectiva, refleja un conjunto de valores que son muy importantes para una persona o grupo, y merece el respeto de las demás personas.
- » Algunos de los rasgos que conforman la identidad de las personas son la nacionalidad, el género, la cultura, la familia y la orientación sexual.
- » Un sistema de privilegios favorece una identidad social sobre otras y la valora como superior.
- » Un sistema de opresión devalúa, debilita, margina y coloca en desventaja a un grupo o identidad que no coincida con la identidad dominante.



Ser una persona blanca, de clase alta, heterosexual, católica, delgada y guapa son algunas de las características que colocan a las personas en situación de privilegio.







Sección 3. La discriminación en nuestra vida cotidiana

Cinco técnicas para abordar los siguientes temas:

1. Las tres dimensiones de la discriminación.
2. Prejuicios, estigmas y estereotipos.
3. Consecuencias de la discriminación.
 - » Técnica 9. *Canciones, dichos y refranes*
 - » Técnica 10. *Etiquetas*
 - » Técnica 11. *Análisis de casos*
 - » Técnica 12. *Efectos de la discriminación*
 - » Técnica 13. *Frases incompletas*
 - › Hoja informativa 2



Técnica 9. *Canciones, dichos y refranes*

Tema: Causas de la discriminación (prejuicios, estigmas y estereotipos).

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Identificar algunos de los prejuicios y estereotipos machistas o sexistas más comunes en nuestra sociedad.
- » Reflexionar y cuestionar los estereotipos de género: femeninos y masculinos.



Materiales

1. Anexo 7. *Canciones, dichos y refranes* (distribuir las tarjetas equitativamente por equipo).
2. Pantalla o pared blanca para proyectar diapositivas.
3. Hojas de rotafolio o pizarrón.
4. Marcadores.



Tiempo

- » 10 minutos para explicar la técnica y hacer una lluvia de ideas.
- » 15 minutos para el desarrollo.
- » 15 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 40 minutos.



Preparativos

- » Prepara las tarjetas del Anexo 7. Recuerda que deberás distribuirlas equitativamente a los equipos que conformes y, de ser posible, entrega una por participante.
- » Revisa los materiales siguientes:
 - › *Encuesta nacional sobre discriminación en México. Enadis. 2010: Resultados generales.*
 - › *Encuesta nacional sobre discriminación en México. Enadis. 2010: Resultados sobre mujeres.*

- › Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).



Instrucciones

Inicio

1. Forma equipos de 4 a 5 personas.
2. Proporciona a cada equipo un paquete de 4 a 6 tarjetas. Puedes repartir las tarjetas de dos formas:
 - a. Por categorías: un equipo trabajará canciones, otro, refranes y otro, dichos.
 - b. Cada equipo trabajará las tres categorías juntas.

Desarrollo

3. Pide a los equipos que lean las tarjetas, analicen el mensaje de las canciones, dichos y/o refranes y reflexionen sobre el sentido y las inferencias machistas y sexistas que se deriven de cada uno. ¿Cuáles son los roles de género que promueven las tarjetas?
4. Solicita a cada equipo que designe a una persona para escribir las ideas que surjan y otra para exponerlas ante el grupo.
5. Invita a los equipos a mencionar y explicar otras canciones, dichos o refranes que muestren prejuicios o estereotipos hacia las mujeres, los hombres u otro grupo en situación de discriminación cercano a su realidad.
6. Guía la exposición en plenaria identificando las ideas comunes de los equipos y anótalas en una hoja de rotafolio para usarlas como punto de partida de tu conclusión.



Recuerda que los prejuicios son una predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo hacia una persona en particular o un grupo, que descansa en la generalización errónea y rígida acerca de ellos.

Cierre

7. Facilita una conclusión grupal en la que se plantee el daño que generan los roles y los estereotipos de género para ambos sexos.
8. Enfatiza el hecho de que la masculinidad debe ser replanteada. ¿Cómo lo harían? ¿Qué ventajas traería a la sociedad el replanteamiento de los roles masculino y femenino? Por ejemplo:
 - » Si las mujeres trabajan, entonces, las responsabilidades económicas se comparten y no se carga a un solo miembro de la familia.

- » Si a los hombres les es permitido llorar...
- » Si los hombres pueden pasar más tiempo con sus hijos e hijas...
- » Si las mujeres estudian...



Variante de la técnica

Se puede realizar la misma actividad, pero pidiendo a las y los participantes que sean ellos quienes escriban los refranes, dichos o canciones y luego los expongan al grupo. De esta manera se garantizará que las canciones, los refranes y los dichos se adecuen al contexto local del grupo y cobren una mayor significación.



Técnica 10. *Etiquetas sociales*¹²

Temas:

- » Causas de la discriminación (prejuicios, estigmas y estereotipos).
- » Consecuencias de la discriminación.
- » Grupos en situación de discriminación.

Tipo de técnica: Vivencial.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Identificar cómo se expresan los prejuicios dentro de las relaciones sociales.
- » Reconocer prejuicios, estigmas y estereotipos contruidos hacia algunas personas y grupos en situación de discriminación dentro de nuestra sociedad.
- » Identificar sus consecuencias individuales y sociales en la vida cotidiana de las personas.



Materiales

1. Anexo 8. *Etiquetas sociales* (una etiqueta por participante).
2. Etiquetas blancas adheribles (una etiqueta por participante).



Tiempo

- » 5 minutos para repartir el material y explicar la técnica.
- » 10 minutos para el desarrollo.
- » 15 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 30 minutos.



Preparativos

- » Revisa el Anexo 8 y escribe las leyendas que sugerimos en una etiqueta blanca adherible. Recuerda que tú puedes hacer tus propias etiquetas, de esta manera

¹² Adaptación de la técnica “Etiquetas de prejuicios”, en Manual para construir la paz en el aula. Constructores de paz en la comunidad escolar. Guía para docentes. 2a. ed. México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011, p. 51.

ajustarás el curso al contexto de tu localidad y a la problemática específica de discriminación que enfrenta el grupo con el que estarás trabajando.

- » Busca un espacio dentro o fuera del salón donde el grupo pueda desplazarse cómodamente.



Instrucciones

Inicio

1. Coloca al grupo de pie, formando un círculo.
2. Comenta que a cada quien le colocarás una etiqueta en la frente o espalda y que es muy importante que la persona que la tenga no sepa lo que ésta dice.

Desarrollo

3. Una vez que las y los participantes tengan pegada la etiqueta. Plantea la situación siguiente:

Estamos todas y todos reunidos para organizar la fiesta más importante de la comunidad. Fuimos elegidos y elegidas para ser el comité organizador, así que necesitamos preparar todo lo relativo a la fiesta como el lugar, la comida, la música, el día, la hora, etc.

Tendremos que tomar una serie de decisiones y, para ello, es muy importante que interactuemos tomando en cuenta las etiquetas que cada persona tiene. Así que iniciemos...

4. Detén la actividad cuando lo consideres pertinente. Esto puede ser si el grupo considera que ya tiene organizada la fiesta, o si después de 10 minutos no lo han realizado.

Cierre

5. En un primer momento, pregunta al grupo si pudieron organizar la fiesta encomendada, así como las razones por las que pudieron o no hacerlo. También puedes preguntarles:

- » ¿Las etiquetas asignadas influyeron para lograr la encomienda? ¿Por qué sí o por qué no?
- » ¿Cómo se sintieron durante la actividad? (En relación al trato hacia las y los demás o al trato recibido).

6. Finalmente, para reflexionar sobre la intención del ejercicio, pídeles que se quiten las etiquetas y pregunta si el trato recibido correspondió con la etiqueta asignada; en plenaria, trabaja con las preguntas siguientes:

- » ¿Qué indican las etiquetas asignadas?

- » ¿Cómo influyen los prejuicios representados o configurados tras las “etiquetas” dentro de nuestras relaciones sociales?
- » ¿Cuáles pueden ser las posibles consecuencias individuales y sociales de dichas “etiquetas”?

Recuperando las respuestas del grupo, resalta la idea de que las etiquetas sociales representan y fomentan los prejuicios, los estigmas y los estereotipos; en varias ocasiones, estas etiquetas son impuestas, de manera arbitraria, a personas o grupos; la consecuencia de este hecho es la restricción de derechos humanos y autonomía.



Variantes de la técnica

- » Puedes modificar las etiquetas de acuerdo a tus necesidades. Por ejemplo, si te interesa trabajar sobre el derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad, te sugerimos elaborar etiquetas basadas en los prejuicios y estigmas que rodean a dicho grupo.
- » Si tienes un grupo mayor a 30 personas, te recomendamos conformar varios equipos para que realicen la misma encomienda. Además, la situación puede girar en torno a cualquier tema de conversación que los equipos elijan. Recuerda que el objetivo de la técnica es conocer cómo influyen las “etiquetas sociales” en las relaciones que establecemos con las demás personas.



Técnica 11. Análisis de casos

Temas:

- » Las tres dimensiones en que se presenta la discriminación.
- » Discriminación directa e indirecta.

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Analizar casos de discriminación indirecta para advertir la complejidad y las consecuencias graves de este tipo de discriminación.
- » Identificar los diversos modos en que se produce este tipo de discriminación.



Materiales

1. Anexo 9. *Casos* (un caso por equipo).
2. Hojas blancas.
3. Bolígrafos y/o lápices.



Tiempo

- » 5 minutos para repartir el material y explicar la técnica.
- » 20 minutos para el desarrollo.
- » 15 minutos para las exposiciones.
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 50 minutos.



Preparativos

- » Ordena el mobiliario para que el grupo pueda trabajar en equipos.
- » Revisa los casos que trabajarán los equipos y prepárate para las dudas que puedan surgir. Te recomendamos la lectura de la unidad 2 del curso en línea de formación de promotores. Recuerda que puedes incluir algún otro caso que sea más conocido o que suceda con mayor frecuencia en tu localidad.



Instrucciones

Inicio

1. Forma equipos de 4 a 5 personas y entrega un caso a cada equipo.
2. Explica al grupo que cada equipo deberá leer su caso y contestar las preguntas que aparecen en cada hoja.

Desarrollo

3. Los equipos deberán nombrar a una persona relatora para que exponga sus respuestas al grupo.
4. Cada equipo pasará al frente para exponer el caso que le tocó; en la medida de lo posible, recomienda que no lean el caso sino que, con sus palabras, se lo narren al grupo. Después expondrán las respuestas que dieron a cada pregunta.
5. Pregunta si alguien del equipo quiere hacer algún comentario.
6. Pregunta si alguien del grupo quiere hacer algún comentario con respecto al caso expuesto.

Cierre

7. Una vez que todos los equipos hayan expuesto sus casos, realiza una reflexión grupal. Utiliza las siguientes preguntas:
 - » ¿Qué similitudes observan en cada caso?
 - » ¿Qué papel juega la sociedad en todos estos casos?
 - » ¿Qué diferencia observan entre la discriminación directa que se da entre dos o más personas?
 - » ¿Cómo podríamos definir la discriminación indirecta?

Discriminación indirecta: Se ejerce de manera inercial, involuntaria y hasta inconsciente. Este tipo de discriminación se encuentra en normas, reglamentos, instituciones y/o rutinas que, a pesar de no estar dirigidas contra alguien en particular, perpetúan las desventajas inmerecidas de los grupos que han sido discriminados a lo largo de la historia. A diferencia de la discriminación directa, en este tipo de discriminación resulta difícil señalar al culpable y/o responsable del acto, medida o práctica discriminatoria. Sin embargo, los daños a los derechos llegan a ser más graves que los causados por la discriminación directa.¹³



¹³ Jesús Rodríguez Zepeda, La otra desigualdad. La discriminación en México, p. 67.

Técnica 12. Efectos de la discriminación

Tema: Consecuencias de la discriminación.

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Identificar algunas consecuencias de la discriminación hacia personas que pertenecen a ciertos grupos.
- » Reflexionar sobre el impacto de los prejuicios y la discriminación.



Materiales

1. Anexo 10. *Las consecuencias de la discriminación*.
2. Bolígrafos y/o lápices.
3. Hoja de rotafolio o cartel reciclado.
4. Plumones.



Tiempo

- » 5 minutos para explicar la técnica y repartir los anexos.
- » 10 minutos para el trabajo en equipo.
- » 15 minutos para la plenaria.
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 40 minutos.



Preparativos

- » Infórmate sobre las situaciones de discriminación y sus consecuencias a partir de los grupos que se mencionan en el Anexo 10.
- » Revisa el texto siguiente:

“La discriminación: Una realidad estructural y cultural”, en Jesús Rodríguez Zepeda, *La otra desigualdad. La discriminación en México*. México, Conapred, 2011, pp. 19-27. Puedes descargar el texto en <http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Catedra%20UNESCO_ACCSS.pdf>.



Instrucciones

Inicio

1. Forma equipos pequeños, de 2 a 3 personas.
2. Entrega a cada equipo una copia del Anexo 10. Menciona al grupo que para realizar esta técnica trabajarán con una tabla en la que se mencionan los prejuicios más comunes que pesan sobre algunos grupos en situación de discriminación.
3. Explica que la actividad consiste en identificar las consecuencias que tienen estas ideas erróneas para las personas que forman parte de estos grupos. Recuerda al grupo que la consecuencia de la discriminación es la negación de uno o más derechos.

Desarrollo

4. Pide al grupo que complete la tabla que aparece en el Anexo 10, señalando que tienen 10 minutos para hacerlo.
5. Una vez transcurrido ese tiempo, solicita al equipo 1 que mencione la(s) consecuencia(s) que anotó para el caso 1, continúa con el equipo 2 y así sucesivamente. Cuando todos terminen, abre un espacio de reflexión y diálogo sobre las consecuencias expresadas. Continúa de la misma forma hasta terminar todos los casos.
6. Asegúrate de mencionar que el trato diferenciado y las relaciones de poder tienen como base y sustento un estereotipo y/o prejuicio *negativo* hacia el dominado/a y *positivo* para quien domina. Por ello, los grupos que la sociedad ha colocado en situación de discriminación están en una condición de desventaja que, en algunos casos, los excluye, generando dependencia y aislamiento social.

Cierre

7. Termina esta técnica facilitando una conclusión grupal a través de las preguntas siguientes:
 - » De manera general, ¿qué consecuencias tiene la discriminación en la vida de las personas?
 - » ¿De qué forma la discriminación vulnera el desarrollo libre y autónomo de las personas?

Técnica 13. Frases incompletas¹⁴

Temas:

- » Causas de la discriminación (prejuicios, estigmas y estereotipos).
- » Grupos en situación de discriminación.

Tipo de técnica: Vivencial.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Conocer algunas de las causas que detonan las prácticas discriminatorias.
- » Identificar prejuicios, estigmas o estereotipos (propios o ajenos) hacia las personas y grupos en situación de discriminación.
- » Adquirir herramientas para desarticular prejuicios, estigmas o estereotipos.



Materiales

1. Pelota pequeña o peluche suave.
2. 3 hojas de rotafolio y/o pizarrón.
3. Marcadores.¹⁵



Tiempo

- » 5 minutos para acomodar al grupo y explicar la técnica.
- » 20 minutos para el desarrollo.
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 35 minutos.



Preparativos

- » Busca un espacio dentro o fuera del salón donde el grupo pueda colocarse de pie a manera de círculo.

¹⁴ Adaptación de la técnica “Frases incompletas”, en Paco Cascón Soriano y Carlos Martín Beristáin, *La alternativa del juego. II. Juegos y dinámicas de educación para la paz*. 10a. ed. Madrid, Los libros de la Catarata, 2007, p. 63.

¹⁵ Las hojas de rotafolio, el pizarrón y los marcadores son opcionales.

- » Pega las 3 hojas de rotafolio en un espacio visible del salón antes de iniciar la actividad.
- » Investiga la diferencia entre un prejuicio, un estereotipo y un estigma (o consulta la Hoja informativa 2).



Instrucciones

Inicio

1. Pide a las y los participantes que formen un círculo y colócate en el centro.
2. Menciona que la actividad consistirá en completar las frases que dirás en voz alta.
3. Los turnos para completar la frase se marcarán con la pelota; la persona que cache la pelota será quien complete la frase y quien aviente la pelota para la frase siguiente.
4. Las frases se deberán completar de inmediato pues se pretende que las respuestas sean espontáneas. Si alguien se tarda más de 15 segundos, perderá su turno y deberá aventar la pelota a alguien más.
5. Menciona que es importante mostrar respeto y atención a todas las respuestas que se expresen.

Desarrollo

6. Una vez que el grupo esté listo, lanza la pelota/peluche a cualquier persona del grupo e inicia con la dinámica de la técnica a partir de las frases que se sugieren a continuación:
 - » En mi trabajo/comunidad, las mujeres son...
 - » Las personas adultas mayores no sirven para...
 - » En mi trabajo/comunidad, los hombres a diferencia de las mujeres...
 - » Una persona con discapacidad no puede...
 - » Las personas indígenas se comportan...
 - » El sentido de responsabilidad en las y los jóvenes es...
 - » En el trabajo, una mujer no debe...
 - » Las personas con VIH no pueden...
 - » Los puestos directivos deben ser ocupados por...
 - » Las y los jóvenes no deberían dirigir un equipo de trabajo porque...
 - » Las personas con discapacidad hacen....
 - » Las personas indígenas acostumbran....
 - » Los niños y niñas deberían...
 - » Las personas migrantes nunca...
 - » En mi país, las personas afrodescendientes se encuentran...
 - » La apariencia física es...
 - » En lugares públicos, una persona homosexual...
 - » La condición económica de una persona indica que...
 - » Una religión diferente a la católica es...
 - » Las personas con alguna adicción deberían...

7. Detén la actividad cuando lo consideres pertinente, por ejemplo, cuando todas las personas del grupo hayan respondido al menos una frase.

Prejuicios	Estigmas	Estereotipos
1. _____ _____	1. _____ _____	1. _____ _____
2. _____ _____	2. _____ _____	2. _____ _____
3. _____ _____	3. _____ _____	3. _____ _____

8. Pide que, de manera individual, escriban en las hojas de rotafolio algún prejuicio, estigma o estereotipo que hayan identificado al momento de completar las frases propias o ajenas. Para ello, indica que las 3 hojas de rotafolio colocadas en el salón servirán para distinguir dichos elementos (prejuicios, estigmas y estereotipos).
9. Tú también puedes escribir los prejuicios, estigmas o estereotipos que hayas identificado.

Cierre

10. Cuando terminen de escribir en las hojas de rotafolio, desarticula con el grupo algunos de los prejuicios, estigmas o estereotipos identificados o los que consideres que hayan sido invisibilizados. Por ejemplo, si se presentó la idea de que “el sentido de responsabilidad en las y los jóvenes es... nula”, puedes guiar la reflexión acerca del estigma de “irresponsabilidad” que pesa sobre este grupo.
11. Finalmente, facilita una reflexión grupal sobre:
- » ¿Dónde y cómo aprendimos dichos prejuicios, estigmas o estereotipos?
 - » ¿Qué personas o grupos se ven afectados por dichos prejuicios, estigmas o estereotipos?
 - » ¿Qué relación tienen dichos prejuicios, estigmas o estereotipos con las prácticas discriminatorias?
 - » ¿Cómo podemos desarticular nuestros propios prejuicios, estigmas o estereotipos?

Evita personificar los prejuicios expresados, pues lo importante es indicar que éstos son fruto de construcciones sociales más amplias que hemos aprendido. Enfatiza la idea de que todas las personas tenemos prejuicios, pero eso no quiere decir que todas discriminamos.

12. Cierra la actividad y enfatiza la importancia de visibilizar las causas socioculturales que mueven las prácticas discriminatorias, para desarticularlas con argumentos sólidos desde la construcción de paz y de derechos humanos.



Variantes de la técnica

- » Elabora frases de acuerdo al tema central de tu actividad de promoción, de manera que si decides trabajar sobre el derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad, mujeres, indígenas, etc., construyas frases que te permitan detonar los prejuicios, estigmas o estereotipos relacionados con dicha población.
- » Para completar las frases, puedes solicitar al grupo que las escriban en hojas de rotafolio colocadas previamente en un lugar visible del salón, o bien que las respondan individualmente de manera anónima. Puedes retroalimentar las respuestas de las y los participantes, a través de una reflexión por parejas o tríos y posteriormente su recuperación en plenaria.
- » En grupos cuyo perfil de sensibilización sea alto, se recomienda que al completar las frases (a través de la pelota o su elaboración escrita) lo hagan desde una perspectiva social más amplia, de manera que las respuestas reflejen concepciones más allá de sus posturas personales.

Hoja informativa 2

Todos los actos de discriminación tienen como base un prejuicio, un estereotipo o un estigma:

Prejuicio: Creencia falsa y sin fundamento real o científico que la justifique. Un prejuicio puede ser hacia un grupo, hacia un atributo o característica en particular o una persona en concreto. Por ejemplo, alguien puede creer que los hombres que llevan el pelo largo consumen drogas y son desobedidos. Un prejuicio puede ser una creencia de una persona en particular sin que necesariamente la comparta con más personas.

Estigma: Evidencia, física o no, de un atributo que ha sido prejuiciado como algo negativo, malo o inferior, y que se asocia directamente con la persona que lo posee. Por ejemplo, los tatuajes han sido asociados con el crimen, por tanto, una persona que tiene tatuajes será vinculada con prácticas criminales. Una característica del estigma es que, por lo general, se deriva de un atributo del que la persona no se puede escapar u ocultar: el color de piel, una discapacidad, el sexo, etc.

Estereotipo: Generalización de un prejuicio que se aplica, de forma injustificada, a un grupo entero, y por tanto, resulta en una falsa generalización que ignora por completo la diversidad de un grupo. Por ejemplo, “todos los mexicanos son tramposos”, “las mujeres son frágiles”, etc. Un estereotipo, a diferencia de un prejuicio, es una creencia falsa que comparte un gran número de personas.

A grandes rasgos, la discriminación ocurre de dos formas:

a) Discriminación directa.

¿Quién discrimina?

Ocurre cuando una persona (o colectivo) recibe un trato menos favorable que otro grupo o persona que se encuentra en la misma situación, o bien cuando se deja de hacer algo que perjudica a una persona o grupo y que obedece a las causas mencionadas en la ley: sexo, preferencia sexual, edad, apariencia, pertenencia étnica, etc.

b) Discriminación indirecta.

¿Cómo se discrimina?

Normas, reglamentos, instituciones y/o rutinas que, aparentemente, no discriminan a nadie en particular, pero en la realidad práctica influyen y perpetúan las desventajas inmerecidas sobre los grupos que han sido discriminados a lo largo de la historia: indígenas, mujeres, jóvenes, niños y niñas, migrantes, personas con discapacidad, población LGTBTTI, etc.* A diferencia de la discriminación directa, en este tipo de discriminación resulta difícil señalar al culpable y/o responsable del acto, medida o práctica discriminatoria.

* LGTBTTI es una sigla que designa a las personas lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero e intersexuales.





Sección 4. *Rostros de la discriminación*

Cinco técnicas para abordar los temas siguientes:


1. Vulnerabilidad.
2. Grupos en situación de discriminación.
3. Acciones afirmativas.
 - » Técnica 14. La línea de la vida
 - » Técnica 15. Inequidad en la contienda
 - » Técnica 16. Siluetas
 - » Técnica 17. Posturas
 - » Técnica 18. Lo más valioso
 - › Hoja informativa 3

Soy un adulto mayor
que vive en la Sierra
Tarahumara.



Manual de procedimientos...

Artículo 12
Tercera Parte Quinta



El Asesoría y Comisión de los
elementos básicos para
y el desarrollo personal
falta de alimentos básicos
educación, servicios
vivienda, trabajo
ingreso económico

Soy afroamericano

Soy estudiante
universitario
prestado

Técnica 14. *La línea de la vida*

Temas:

- » Privilegios y desventajas.
- » Grupos en situación de discriminación.
- » Acciones afirmativas.

Tipo de técnica: Vivencial.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Reflexionar sobre la situación de desigualdad que enfrentan diversas personas y grupos del país.
- » Generar empatía hacia las situaciones de las personas y grupos en situación de discriminación.
- » Comprender la importancia de las acciones afirmativas.



Materiales

1. Anexo 11. *La línea de la vida* (tarjetas; una tarjeta por participante).
2. Hoja informativa 3 (una hoja por participante).
3. Equipo de cómputo y proyector.



Tiempo

- » 5 minutos para repartir material y explicar la técnica.
- » 20 minutos para desarrollo.
- » 10 minutos para cierre.

Total de tiempo: 35 minutos.



Preparativos

- » Toma en cuenta un espacio dentro o fuera del salón donde el grupo pueda colocarse en una línea horizontal.
- » Si tienes un grupo pequeño, selecciona las tarjetas que mejor representen la desigualdad social.
- » Revisa el material siguiente:

- » *Encuesta nacional sobre la discriminación en México. Enadis. 2010. Resultados generales.*



Instrucciones

Inicio

1. Pide a las y los participantes que se levanten de su asiento y formen una línea recta.
2. Entrega una tarjeta a cada participante y solicita que la lean, de manera individual y en silencio, con la intención de que asuman el rol asignado en dicha tarjeta. Pide que imaginen el día a día que vive esa persona.

Desarrollo

3. Lee el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de la Constitución mexicana, enfatizando la prescripción de igualdad entre las personas.
4. Invita a las personas a que sigan tus instrucciones, de acuerdo con el rol que les tocó en la tarjeta, moviéndose como se indica a continuación:



Recuerda a las personas participantes que los pasos que darán no responden a quienes son en realidad, sino al rol que les asignaste.

- » Un paso adelante si eres del sexo masculino.
- » Un paso hacia atrás si eres del sexo femenino.
- » Un paso adelante si eres una persona adulta.
- » Un paso atrás si eres un niño o niña.
- » Dos pasos adelante si tienes trabajo o estudias.
- » Un paso atrás si estás desempleado/a.
- » Tres pasos atrás si eres niño o niña y trabajas.
- » Un paso adelante si eres heterosexual.
- » Dos pasos atrás si eres travesti, transgénero o transexual.
- » Un paso atrás si eres lesbiana o gay.
- » Un paso atrás si eres indígena.
- » Dos pasos atrás si tienes alguna discapacidad.
- » Un paso adelante si no tienes discapacidad.
- » Dos pasos atrás si eres migrante.
- » Un paso adelante si se respetan tus ideas y opiniones en tu familia.
- » Dos pasos atrás si sientes que tu familia te rechaza o excluye.
- » Un paso adelante si viajas de vacaciones con tu familia regularmente.
- » Un paso atrás si constantemente estás enfermo/a.
- » Un paso atrás si tienes VIH o sida.
- » Un paso atrás si eres madre soltera.

- » Un paso atrás si no tienes seguridad social.
 - » Dos pasos adelante si recibes un sueldo justo por tu trabajo.
5. Solicita a las personas del grupo que permanezcan en sus lugares y que observen la posición en que cada una quedó con respecto al lugar en el que se encontraban inicialmente.
 6. Invítalas a que traten de adivinar el rol de las personas que quedaron en los extremos, es decir, quién quedó hasta adelante y quién hasta atrás.
 7. Pregunta si alguien más quiere compartir el rol que le tocó y su experiencia con la técnica.
 8. Explica que las acciones afirmativas son medidas temporales, cuya finalidad es emparejar el terreno de juego, y que no son para todas las personas, sino sólo para aquellas que se encuentran en una situación de exclusión y vulnerabilidad extrema. Realiza la ejemplificación siguiente:

Como acción afirmativa, el gobierno de México va a ofrecer transporte escolar y apoyo económico a las niñas de comunidades rurales e indígenas. Así pues, todas las niñas indígenas den dos pasos al frente.

A partir de hoy, todas las dependencias de gobierno tendrán la obligación de contratar a personas con discapacidad, de modo tal que 3% de las y los empleados tengan alguna discapacidad. Así pues, las personas con discapacidad den tres pasos al frente.

9. Destaca el hecho de que las acciones afirmativas buscan igualar el acceso a derechos que toda persona debe tener. Estas acciones no son para todas las personas, sólo para aquellas que, históricamente, han experimentado exclusión, vulnerabilidad y discriminación.

Cierre

10. Indica a las personas del grupo que abandonen el rol asignado y vuelvan a sentarse.
11. Formula las siguientes preguntas para generar la reflexión:
 - » ¿Cómo se sintieron asumiendo el rol asignado?
 - » ¿Qué significó para ustedes moverse hacia atrás o hacia adelante?
 - » ¿Cuáles fueron sus impresiones al ver moverse a las demás personas?
 - » ¿Qué personas, según sus condiciones, enfrentan la discriminación en mayor medida?
 - » ¿Alguien había escuchado sobre las acciones afirmativas? ¿Qué opinión tienen al respecto?
12. Reparte a cada participante la Hoja informativa 3.



Variante de la técnica

- » Si el espacio es muy reducido o el grupo es grande, puedes invitar a participar en la línea sólo a una parte del grupo y pedir al resto que observe la actividad o pueden hacerlo en círculo.
- » Indica a los “espectadores” que observen la posición en que cada persona quedó y que traten de adivinar el rol de quienes quedaron hasta adelante y hasta atrás.
- » Para cerrar, puedes plantear las mismas preguntas y agregar alguna sobre su papel de espectadores, por ejemplo:
 - › ¿Cómo te sientes al ser testigo de la desigualdad?
 - › ¿Qué casos de discriminación conoces que sean similares a los que viste en esta técnica?

Técnica 15. Inequidad en la contienda¹⁶

Temas:

- » Grupos en situación de discriminación.
- » Consecuencias de la discriminación.

Tipo de técnica: Vivencial.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Generar una actitud empática hacia las personas y grupos en situación de discriminación.
- » Identificar algunas consecuencias de la discriminación.
- » Reconocer la inequidad que genera un sistema arbitrario de privilegios y desventajas.



Materiales

1. Bolsas con materiales diversos para elaborar un móvil: alambre, limpia-pipas, hojas de colores, plumones, estambre, pegamento, brillantina, perforadora, clips, tijeras, revistas, etc.
2. Hojas de rotafolio o pizarrón y marcadores.



Tiempo

- » 5 minutos para repartir el material y explicar la actividad.
- » 15 minutos para el desarrollo.
- » 10 minutos para la plenaria.
- » 20 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 50 minutos.

¹⁶ Adaptación de la técnica “Constructing and Deconstructing Privilege”, en *Understanding Prejudice*, disponible en <<http://www.understandingprejudice.org/teach/highact.htm>>. [Consulta: 26 de julio, 2013.]



Preparativos

- » Arma 6 bolsas (o más, si el grupo es numeroso) de la manera siguiente:
 - › A dos bolsitas le pondrás mucho material y muy variado a fin de que tengan todos los elementos para hacer un móvil colorido y espectacular: tijeras, perforadora, limpiapipas de varios colores, alambre, resistol, colores o plumones, estampas, etc.
 - › A tres bolsas les pondrás: una hoja blanca reciclada o que ya haya sido usada de un lado, 10 clips y un marcador.
 - › A una bolsa le pondrás: tijeras, un plumón, 3 hojas de colores distintos y 10 clips.



Instrucciones

Inicio

1. Organiza al grupo en 6 equipos de 4 a 5 personas (dependiendo del número de participantes).
2. Explica al grupo que la actividad consistirá en realizar un móvil o una escultura que represente el concepto de *multiculturalismo*; luego deberán exponerlo en una plenaria. Todos los equipos tendrán 15 minutos para realizar esta actividad.

Desarrollo

3. Entrega a cada equipo las bolsas que preparaste con el material. Una vez que todos los equipos tengan su material, debes señalar lo siguiente:
 - » Para elaborar el móvil sólo pueden utilizar el material que está en la bolsa.
 - » Nadie puede pedir prestado material u objetos personales.
 - » Nadie puede ver lo que los otros equipos están haciendo.
 - » Se evaluará la presentación del trabajo.
4. Cuando transcurran los 15 minutos, solicita a los equipos que guarden el material sobrante en la bolsa.
5. Pide a uno de los equipos que tuvo a su disposición mucho material a que exponga su móvil. Es posible que las y los participantes hayan advertido que su bolsa de material era muy distinta a la de los demás equipos; si esto sale a colación, diles que abordarán el tema al final de la exposición.
6. Alterna la exposición de los grupos de forma tal que se pueda advertir la disparidad de recursos que tuvo cada equipo. Al final de las exposiciones pueden hacer una votación por el mejor móvil. Es importante que el grupo vea todos los trabajos juntos.

7. Para este punto de la técnica, seguramente ya habrá varios integrantes de los equipos menos favorecidos con el material, expresando su descontento. Realiza las preguntas siguientes:
 - » ¿Cómo se sintieron con esta actividad? Busca la opinión de cada uno de los 3 equipos que tuvieron distintas bolsas de material.
 - » Los que tuvieron materiales diversos, ¿se percataron de que había equipos con muy poco material?
 - » ¿Alguien ha visto este tipo de inequidades en situaciones concretas de la vida cotidiana?
 - » ¿En qué situaciones de la vida real se experimenta esta inequidad para obtener algún bien o servicio? (Por ejemplo, en la educación, en los servicios de salud, en el trabajo, etc.).

Cierre

8. Redacta con el grupo una conclusión que haga referencia a las consecuencias que genera la discriminación en las personas. Puedes utilizar, las siguientes preguntas como guía:
 - » ¿Qué consecuencias tiene la discriminación en la vida y el desarrollo de las personas?
 - » ¿Me podrían mencionar algunos ejemplos?
 - » ¿Qué experimentan las personas que durante toda su vida han competido en condiciones de desigualdad teniendo las mismas capacidades que las demás personas?



Técnica 16. Siluetas

Tema: Grupos en situación de discriminación.

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Analizar los prejuicios, estigmas y estereotipos construidos hacia diversos grupos en situación de discriminación.
- » Identificar los diversos factores que colocan a una persona en una situación de discriminación.



Materiales

1. Copias del Anexo 12 (una por participante).
2. Hojas de rotafolio (una hoja por equipo).
3. 4 ó 5 plumones o crayolas gruesas de diferentes colores (un paquete por equipo).
4. Cinta adhesiva.



Tiempo

- » 5 minutos para explicar la técnica.
- » 10 minutos para el desarrollo.
- » 10 minutos para la plenaria.
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 35 minutos.



Preparativos

- » Investiga sobre los grupos con mayor grado de vulnerabilidad en tu región, ¿Cuáles son las situaciones de discriminación que enfrentan?
- » Escribe cada grupo en un papelito, dóblalos y guárdalos en una caja o bolsa para que cada equipo elija un grupo al azar. Por ejemplo:

Migrantes

Jóvenes



Mantén una actitud neutral al momento de decir las frases. Pon atención a las reacciones y comentarios del grupo y a los prejuicios y estereotipos que puedan surgir. Recupera esta información en el cierre de la técnica.

- » Ordena el mobiliario para que el grupo pueda trabajar en equipos.
- » Revisa el material siguiente:
 - › *Encuesta nacional sobre la discriminación en México. Enadis. 2010. Resultados generales.*



Instrucciones

Inicio

1. Forma equipos de 5 o 6 personas.
2. Reparte una hoja de rotafolio a cada equipo.
3. Pide a una persona del equipo que saque un papel de la bolsa o caja.
4. Reparte a cada participante una copia del Anexo 12 y explícalo brevemente.
5. Menciona que cada equipo deberá dibujar la silueta que mejor represente al grupo asignado.
6. Adentro de la silueta, el equipo deberá escribir las condiciones o características que pueden generar una situación de riesgo o vulnerabilidad; afuera de la silueta, deberán escribir las situaciones, características y/o creencias que el entorno social y ambiental impone a esa silueta y lo ubica en una situación de vulnerabilidad.

Desarrollo

7. Para que los equipos realicen sus carteles, te recomendamos realizar las preguntas siguientes:
 - » ¿Por qué este grupo se encuentra en una situación de riesgo o vulnerabilidad?
 - » ¿A qué riesgos se expone?
 - » ¿Es responsable de todos los riesgos a los que está expuesto? ¿Cuáles?
 - » ¿Tiene acceso a los derechos de educación, salud, alimentación, integridad física, libertad religiosa y de creencias, libertad para elegir su pareja y su identidad?
8. Al terminar su cartel, cada equipo presentará su silueta al grupo y la explicarán en una plenaria. Abre una ronda de preguntas y respuestas y aclara las dudas, prejuicios y/o estereotipos que se presenten.



Ejemplo de un cartel que representa la silueta de una persona transexual:

Cierre

9. Recupera las situaciones de discriminación de los grupos que se trabajaron y enfatiza la idea de que, principalmente, es la sociedad –y no las personas– la que coloca a ciertos grupos o personas en dicha situación.
10. Inicia una lluvia de ideas para elaborar una conclusión grupal sobre los factores sociales que colocan a las personas o grupos en una situación de discriminación.



Técnica 17. Posturas¹⁷

Temas:

- » Grupos en situación de discriminación.
- » Tolerancia.

Tipo de técnica: Vivencial.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Construir un ambiente de respeto y tolerancia hacia las opiniones y posturas de las y los demás.
- » Analizar las barreras que impiden el establecimiento de un marco de tolerancia y de respeto a los derechos humanos.
- » Conocer las ventajas de la tolerancia para el respeto de nuestros derechos humanos.



Materiales

1. Anexo 13. *Posturas* (letreros para colocar en el salón).
2. Cinta adhesiva.



Tiempo

- » 5 minutos para acomodar al grupo y explicar la técnica.
- » 15 minutos para el desarrollo.
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 30 minutos.



Preparativos

- » Revisa el Anexo 13 y coloca los letreros en las paredes del salón para que las personas se desplacen hacia un letrero o hacia otro.
- » Busca un espacio dentro o fuera del salón donde el grupo pueda desplazarse cómodamente.

¹⁷ Adaptación de la técnica “Definiendo posturas”, en *Manual para construir la paz en el aula, op. cit.*, p. 49.



Instrucciones

Inicio

1. Acomoda al grupo en una línea recta.
2. Indica al grupo que observe las indicaciones de los letreros porque, de acuerdo con las frases que tú les dirás en voz alta, cada participante tendrá que desplazarse hacia el letrero que mejor exprese su postura ante la frase enunciada.
3. Advierte que es importante mantener una actitud tolerante y de respeto hacia las posturas de las y los demás.

Desarrollo

4. Enuncia las siguientes frases y, al momento de que las y los participantes tomen postura sobre ellas, pide que, de manera voluntaria, argumenten su postura.
 - » Matrimonio entre personas del mismo sexo.
 - » Bailar.
 - » Trabajo sexual.
 - » Infidelidad.
 - » Beber en las fiestas.
 - » Trabajo del hogar remunerado.
 - » Matrimonio con una persona de una religión distinta a la mía.
 - » Consumo de drogas.
 - » Hablar una lengua indígena.
 - » Aborto.
 - » Adopción de hijos/as para parejas del mismo sexo.
 - » Trabajar con una persona con discapacidad intelectual.
 - » Contratar un joven con tatuajes y perforaciones para atención al público.

Cierre

5. Cuando hayas terminado las frases pide al grupo que regrese a sus lugares e inicia una reflexión grupal a través de las preguntas siguientes:
 - » ¿Cómo me sentí al tomar mis posturas? ¿Fue fácil o difícil?
 - » ¿Cómo me siento al escuchar posturas u opiniones diferentes a las mías?
 - » ¿Por qué este ejercicio nos sirve para establecer un marco de tolerancia y respeto dentro de nuestra sociedad?
6. En este momento, puedes retomar los prejuicios que pudieron expresarse durante la actividad. Recuerda mantener una actitud neutral sobre dichas expresiones y, de forma respetuosa, guía al grupo en la desarticulación de esos prejuicios.

7. Termina la actividad resaltando la importancia de construir una comunidad tolerante y respetuosa de los derechos humanos. En un ambiente de tolerancia, las personas podemos expresar sin temor nuestras opiniones, creencias y preferencias, y enriquecer la diversidad social.



Variante de la técnica

- » Para que las y los participantes puedan argumentar sus posturas, puedes utilizar una pelota o peluche a fin de que la persona que la tenga pueda hacer uso de la palabra.
- » También puedes hacer un debate con el grupo a partir de algunas de las frases propuestas. Para ello, divide al grupo en dos, un subgrupo deberá tomar postura “a favor” de la frase y el otro tomará una postura “en contra”; durante el ejercicio, ambos subgrupos tendrán que argumentar las posturas asignadas.



Recuerda al grupo que la tolerancia es aceptar que otras personas tienen creencias muy distintas a las mías, con las que puedo no estar de acuerdo, PERO reconociendo que son igual de legítimas que las mías.



Técnica 18. *Lo más valioso*¹⁸

Tema: Grupos en situación de discriminación.

Tipo de técnica: Vivencial.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Identificar las cosas que le dan sentido a su vida para reconocer su implicación en el ejercicio y respeto a los derechos humanos.
- » Generar empatía en contra de las situaciones violatorias de los derechos humanos de las demás personas y grupos.



Materiales

1. Anexo 14. *Lo más valioso* (una copia por participante).
2. Bolígrafos y/o lápices.
3. Hojas de rotafolio/pizarrón.
4. Marcadores.¹⁹



Tiempo

- » 5 minutos para repartir el material y explicar la técnica.
- » 20 minutos para el desarrollo.
- » 15 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 40 minutos.



Preparativos

- » Prepara las copias del Anexo 14; recuerda que es una por participante.
- » Esta técnica puede detonar recuerdos traumáticos para algunas de las personas participantes, por lo que, no obstante ser un ejercicio individual, en ocasiones se recomienda aplicarla en parejas, previendo que alguna persona requiera contención.

¹⁸ Adaptación de la técnica “Lo más valioso de mi vida”, en *Manual para construir la paz en el aula, op. cit.*, pp. 24-25.

¹⁹ Los materiales de los puntos 3 y 4 son opcionales.

» Revisa el material siguiente:

Encuesta nacional sobre discriminación en México. Enadis 2010: Resultados generales.



Instrucciones

Inicio

1. Reparte a cada participante una copia del Anexo 13.
2. Explica que será un ejercicio individual, por lo que es muy importante que cada persona se concentre en su actividad.

Desarrollo

3. Las y los participantes responderán la información que se pide en el Anexo 13, a saber:
 - » 3 personas que le dan sentido a tu vida.
 - » 3 deseos o metas que deseas alcanzar.
 - » 3 valores que guían tu vida.
 - » 3 posesiones materiales que sean las más apreciadas en tu vida.
4. Una vez que cada participante haya elaborado su lista, plantea al grupo la situación siguiente:

El país atraviesa actualmente un momento de crisis. Es una situación que, desafortunadamente, no les permitirá a ustedes continuar con sus vidas como hasta ahora; por tal motivo, tendrán que renunciar a tres cosas de su lista.

5. En seguida, indica que deberán tachar tres cosas de su lista.
6. Continúa el ejercicio, añadiendo:

Las condiciones del país han empeorado, así que todas las personas deberán tachar otros cuatro elementos de su lista.

Es importante que le recuerdes al grupo que, si la técnica está detonando recuerdos y emociones fuertes, la o el participante puede parar la actividad y abandonar el salón (de preferencia con la persona promotora que te acompaña). Recuérdale que todo está bien, que sus familiares y su vida siguen siendo los mismos.

Continúa la técnica, diciendo:

A partir de este momento, la situación en el país es insostenible. Toda la población deberá buscar refugio en otro país y pueden llevar únicamente un elemento de su lista, es decir, lo más valioso.

7. En seguida, pide que recuerden las personas, cosas, deseos y valores que tuvieron que borrar de su lista, y solicita que se concentren en el único elemento que les queda. Pídeles que piensen cómo será su vida con este único elemento de su lista.
8. Da el tiempo suficiente para que cada participante se concentre en su situación. Si lo consideras conveniente, puedes pedirles que cierren los ojos e imaginen cómo sería su vida a partir de este momento.
9. Pide a las y los participantes que abran los ojos y regresen a la situación actual. Están en el salón, haciendo una técnica vivencial sobre la negación de derechos humanos. Debes estar preparado/a para brindar contención a las personas que lo requieran; para ello, dile a las y los participantes que fue sólo un ejercicio vivencial y que todas las cosas, personas, metas y valores que escribieron en su lista permanecen intactas en sus vidas.

Cierre

10. Comenta con el grupo que esta situación es la que experimentan miles de personas en el mundo cuando les han violado y negado sus derechos más fundamentales. Facilita una reflexión grupal a través de las siguientes preguntas:

- » ¿Cómo me sentí al tener que despojarme de mis seres queridos, metas, valores y objetos materiales?
- » ¿Qué relación tienen los derechos humanos con los elementos a los que tuve que renunciar tras la situación planteada?
- » ¿Qué responsabilidad asumo para el respeto, protección y promoción de los derechos humanos?



Permanece atento/a a las reacciones y sentimientos generados por las y los participantes, con la idea de brindar contención y encauzar las emociones hacia un marco de reflexión y crítica de su realidad.

En una hoja de rotafolio, puedes enlistar los sentimientos y reacciones generadas tras la técnica, a partir de las respuestas de las y los participantes y, con base en ellas, cierra la actividad, enfatizando las implicaciones de garantizar o no el ejercicio de los derechos. Asimismo, recupera la actividad con otros temas transversales, por ejemplo, con las situaciones que atraviesan las personas migrantes y refugiadas, las y los niños en situación de calle o las familias que viven en pobreza extrema, etcétera.



Variante de la técnica

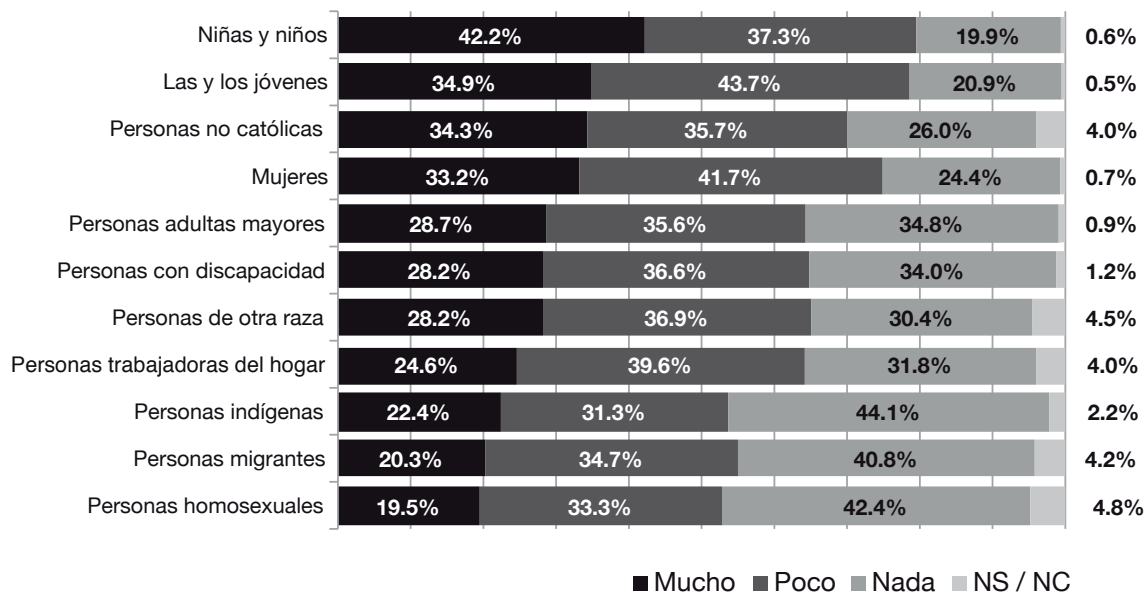
- » El método para realizar esta técnica puede variar según el grado de sensibilización que desees alcanzar. Si lo prefieres, puedes replantear la situación propuesta por situaciones específicas que pueden enfrentar los diversos grupos en situación de

discriminación; por ejemplo, plantea una situación en la que deberán desprenderse de los elementos de sus listas si se ven enfrentados por una situación de VIH, discapacidad, etc. La intención será identificar que la discriminación es un factor que amenaza la permanencia de los elementos de sus listas.

- » En lugar de una lista, puedes repartir una hoja a cada participante y pedirle que la doble 5 veces por la mitad; esto le permitirá cortar el papel en 16 pedazos y escribir 4 elementos para cada categoría. En lugar de tachar, puedes pedirles que depositen los papeles en una caja.

Hoja informativa 3

¿Qué tanto se respetan o no se respetan los derechos de...?



Definición:

a) Ausencia o carencia de los elementos básicos para la subsistencia y el desarrollo personal, por ejemplo: falta de alimentos balanceados, agua, educación, servicios de salud, vivienda, trabajo que genere algún ingreso económico, etcétera.

b) Insuficiencia de herramientas o estrategias para hacer frente a situaciones adversas, por ejemplo: apoyo familiar, conocimiento de algún oficio, autocontrol, estabilidad emocional, acceso a la información, capacidad de adaptación, redes de apoyo comunitario, etcétera.

CAUSA 1. Enfoque natural: Todas aquellas situaciones que no dependen de la voluntad de las personas, pero que las colocan en situaciones de riesgo, por ejemplo: la edad, tener una discapacidad o alguna enfermedad. Este enfoque también considera los desastres naturales a los que estamos expuestas todas las personas: temblores, inundaciones, huracanes, tormentas, sequías, etc

VULNERABILIDAD

CAUSA 2. Enfoque social: Estructuras y procesos socioeconómicos de desigualdad y pobreza como causantes de la vulnerabilidad y lo que posibilita los desastres, esto es, las consecuencias de ciertos modelos económicos y de desarrollo cuyos resultados son el aumento de la pobreza, la segregación y el aislamiento de ciertos colectivos sociales. Bajo este enfoque, se considera que existen aspectos no económicos que se vinculan a la vulnerabilidad, éstos son: poder político, relaciones intrafamiliares, estrategias de afrontamiento de la crisis, redes sociales de ayuda mutua, o bien los económicos que tienen que ver con el poder adquisitivo de las familias. Sin duda, las estructuras económicas, políticas y sociales son las mayores causantes de la desigualdad y las que han colocado, por años, en situación de altísimo riesgo a las poblaciones indígenas, principalmente.

CAUSA 3. Enfoque de análisis micro (individual): Considera las situaciones que ponen en riesgo o en situación de vulnerabilidad a una persona en particular y que se vinculan a: percepciones subjetivas, bagaje cultural, creencias religiosas, control de las redes sociales y capacidad de decisión y actuación. Bajo este enfoque, se puede apreciar que la pobreza no es el único generador de vulnerabilidad o riesgo, así pues, se puede observar a personas de clase media con un alto índice de vulnerabilidad.

UTA DE
ACUACION





Sección 5. *Propuestas para combatir la discriminación*

Cinco técnicas para fomentar la construcción de propuestas y acciones encaminadas a la transformación de una sociedad más justa, incluyente y respetuosa de los derechos de todas las personas.

- » Técnica 19. *De la indignación a la acción*
- » Técnica 20. *Ventajas de la igualdad*
- » Técnica 21. *Diagnóstico ICI*
- » Técnica 22. *Construcción de propuestas*
- » Técnica 23. *Cómo podemos reducir los prejuicios*
 - › Hoja informativa 4



Técnica 19. De la indignación a la acción²⁰

Tema: Construcción de propuestas.

Tipo de técnica: Vivencial.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Reflexionar en torno a su participación y compromiso con la igualdad y no discriminación.
- » Identificar su grado de participación en la construcción de una sociedad incluyente y sin discriminación.
- » Reconocer su responsabilidad social para disminuir y prevenir actos de discriminación.



Materiales

1. Hoja informativa 4. *Consejos para reducir los prejuicios y la discriminación* (una hoja por participante).
2. 3 cartulinas o carteles que ya no uses.
3. Cinta adhesiva.
4. Hojas de rotafolio/pizarrón.
5. Marcadores.



Tiempo

- » 5 minutos para explicar la técnica.
- » 20 minutos para el desarrollo.
- » 10 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 35 minutos.



Preparativos

- » Busca un espacio dentro o fuera del salón donde el grupo pueda desplazarse cómodamente.

²⁰ Técnica adaptada de Katherine L. Turner y Kimberly Chapman Page, *Abortion attitude transformation: a values clarification toolkit for global audiences*. Chapel Hill, NC, Ipas, 2008, p. 51.

- » Elabora con las cartulinas tres carteles o letreros tamaño póster con las leyendas que se indican a continuación y pégalas en tres esquinas del salón antes de iniciar la actividad:

No me molesta.

Me da igual.

Me molesta mucho, me indigna.

Coloca los tres letreros en tres esquinas o lugares medianamente apartados unos de otros. Recuerda que el grupo se moverá de un letrero a otro; puede ser que, en un momento dado, tengas a todo el grupo bajo el mismo letrero.



Instrucciones

Inicio

1. Explica al grupo que vas a leer una serie de afirmaciones y que al final de cada una de ellas, cada participante se deberá colocar en el letrero que mejor describa su sentir con respecto a cada una de las frases.

Desarrollo

2. Una vez que las y los participantes se ubiquen en una posición, pregunta a dos o tres personas, ¿por qué se colocaron en ese lugar? Menciona al grupo que si durante la exposición de motivos de las/los compañeros/as alguien desea cambiarse de lugar, lo puede hacer.
3. Pregunta a alguna de las personas que se hayan colocado en la sección “Me molesta mucho” si han hecho algo para cambiar esa situación. Pide al grupo alguna recomendación.

Afirmaciones (las siguientes afirmaciones pueden ser modificadas y adaptadas al contexto, lugar, edad y situación del grupo):

Escuchar frases como: “indio tenías que ser”, “¡es un naco!”, “pareces chacha”, etc.

Trabajar en un lugar en donde las personas tengan que esconder sus preferencias sexuales por miedo a las burlas y a ser despedidas.

- » Trabajar en un lugar en donde todo el personal debe ir vestido de saco, corbata, falda, medias, tacones, maquillaje discreto, etc.
- » Asistir a un antro o a una fiesta en donde todas las parejas homosexuales y heterosexuales se dan muestras de afecto.

- » Asistir a una escuela y/o que tus hijos/as asistan a una escuela en donde no se acepte a las niñas y niños con discapacidad.
 - » Escuchar frases como: “el muy marica”, “pinche puto”, “jotito”, “es del otro lado”, etc.
 - » Ver programas televisivos o películas en donde las mujeres son utilizadas como objetos sexuales.
 - » Escuchar en una conversación expresiones como: “los pobres son pobres porque son flojos”, “deberían de meter a la cárcel a todas las personas drogadictas, si son adictas es porque ellas se lo buscaron”.
 - » Ver casas o departamentos en donde las habitaciones destinadas a las y los trabajadores del hogar siempre se ubican en el rincón más oscuro, frío y pequeño del inmueble.
 - » Escuchar a personas que justifiquen el encarcelamiento y maltrato de personas usuarias de drogas.
 - » Saber que hay líderes religiosos que afirman que el VIH es un castigo de Dios a la homosexualidad.
 - » Ver anuncios en la TV que estereotipen el comportamiento masculino de forma machista.
 - » Ver publicidad que fomenta los roles de género femenino: mujeres lavando la ropa, cuidando a los hijos/as, limpiando la casa, etc.
4. Cuando termines de leer las afirmaciones, pide al grupo que vuelva a sus lugares.

Cierre

5. Inicia la recuperación de la actividad a través de las preguntas siguientes:
- » ¿Qué aprendiste de esta actividad? ¿Hubo alguna reacción que te sorprendiera?
 - » En algún momento de la actividad, ¿te sentiste tentada/o a moverte al lugar en el que se posicionaba la mayoría?, ¿Lo hiciste?
 - » Qué observaciones tienes sobre el comportamiento general del grupo y las recomendaciones expuestas.
 - » ¿Qué podemos hacer cuando atestiguamos cosas que nos indignan?

En un rotafolio, escribe las acciones que surgieron a lo largo de la actividad y evalúen en grupo aquellas que son realizables en el día a día. Enfatiza el hecho de que el combate a la discriminación es tarea de todos y todas, y que las pequeñas acciones, sumadas, pueden hacer mucho. Si cuentas con equipo de cómputo, proyector y bocinas, te recomendamos que transmitas el video de la campaña “Todos los días es el día para no discriminar”; lo puedes descargar en el enlace <<http://www.youtube.com/watch?v=YbPRcUv7xiU>>.

6. Entrega la Hoja informativa 4. *Consejos para reducir los prejuicios y la discriminación.*



Técnica 20. Galería de frases

Tema: Empecemos por nuestro lenguaje.

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Identificar frases cotidianas que reproducen prejuicios y estereotipos o hacen un uso sexista del lenguaje.
- » Reconocer las ventajas del uso de un lenguaje incluyente para favorecer la construcción de un marco de tolerancia y respeto hacia la diversidad.
- » Generar compromisos individuales y colectivos a favor de la igualdad y no discriminación.



Materiales

1. Anexo 15. *Galería de frases* (para pegar en las paredes).
2. Hojas blancas.
3. Marcadores, crayolas y/o colores.
4. Cinta adhesiva.



Tiempo

- » 5 minutos para acomodar el material.
- » 20 minutos para el desarrollo.
- » 5 minutos para la recuperación.

Total de tiempo: 30 minutos.



Preparativos

- » Localiza una pared dentro o fuera del salón donde puedas pegar la galería de frases que te sugerimos en el Anexo 15. Para ello, escribe cada frase en una hoja tamaño carta, a fin de que puedan ser visibles para todo el grupo. Si lo prefieres, pega las frases antes de iniciar la actividad.

» Revisa los materiales siguientes:

Conapred, *Diez recomendaciones para el uso no sexista en el lenguaje*. México, Conapred, 2009. Puedes consultarlo en <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=82&id_opcion=147&op=215>.

Héctor Islas Azais, *Lenguaje y discriminación*. México, Conapred, 2005 (Cuadernos de la Igualdad, 4). Puedes consultarlo en <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=203&id_opcion=147&op=215>.

Periodistas de a Pie, *Escrito sin discriminación. Sugerencias para un periodismo sin etiquetas*. México, Conapred, 2012. Puedes consultarlo en <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=234&id_opcion=147&op=215>.



Instrucciones

Inicio

1. Pega en la(s) pared(es) las frases que te sugerimos en el Anexo 15, a manera de galería. Te recomendamos sumar a esta galería algunas frases discriminatorias que se digan en tu localidad, escríbelas con plumón en un cartoncillo.

Desarrollo

2. Pide a las y los participantes que observen la galería de frases que colocaste en el salón.
3. Forma equipos de tres personas y pide que elijan la frase de la galería que más haya llamado su atención.
4. Una vez que hayan elegido la frase, explica a los equipos que harán un análisis de la frase que eligieron a partir de las siguientes preguntas:
 - » ¿Dónde he escuchado la frase?
 - » ¿Qué me dice la frase?
 - » ¿Qué prejuicios o estereotipos están detrás de esa frase?
5. Después de 5 a 7 minutos, interrumpe la actividad e inicia una plenaria para que los equipos compartan sus opiniones. Motiva a las personas participantes a que digan ¿por qué eligieron esa frase?, ¿a quién(es) afecta?, ¿conocen otras frases similares?
6. En seguida, reparte hojas blancas y plumones o colores a cada equipo y pídeles que escriban una o más frases que rompan con los prejuicios o estereotipos asumidos en la frase que eligieron, utilizando lenguaje incluyente. Puedes basarte en el ejemplo siguiente:



7. Invita al grupo a “desprender” de la pared la galería de frases con contenido discriminatorio y/o con un uso sexista del lenguaje y pide que, en su lugar, coloquen las frases que escribieron.

Cierre

8. Invita a las y los participantes a que observen toda la galería.
9. Cuando todo el grupo haya leído las frases, pide que vuelvan a sus lugares e inicia un diálogo sobre:
 - » ¿Qué emociones les generó la primera galería?
 - » ¿Por qué es importante reflexionar sobre nuestro lenguaje para el combate a la discriminación?
10. Finalmente, recupera las respuestas del grupo y enfatiza el hecho de que el uso incluyente del lenguaje no es asunto de “buenos modales” o de asumir palabras o términos sólo porque son “políticamente correctos”; muy al contrario, se trata de reconocer los derechos de las demás personas en nuestro lenguaje y hacer una especie de activismo a través de la manera de expresarnos.



Variante de la técnica

- » Construye frases que sean de uso cotidiano en el lugar donde llevarás a cabo tu promoción.
- » Facilita que el propio grupo elabore su galería con las frases que más se escuchan en la comunidad.
- » Invita al grupo a realizar un *collage* donde se expresen frases, imágenes, campañas publicitarias, refranes o dichos que perpetúan los prejuicios y estereotipos hacia cualquier grupo en situación de discriminación; después, invítalos a que construyan otro *collage* alternativo, donde se exprese y valore nuestra diversidad. También puedes dividir el trabajo y distribuir la realización de los por grupo en situación de discriminación.



Técnica 21. *Diagnóstico ICI*²¹

Tema: Construcción de propuestas.

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Reconocer la importancia de su participación en la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación.
- » Reflexionar sobre la responsabilidad institucional, social y personal para prevenir actos de discriminación.



Materiales

1. Anexo 16. *Diagnóstico ICI* (1 o 2 copias por equipo).
2. Diapositiva 4. *Principios de la discriminación*
3. Bolígrafos y/o lápices.
4. Equipo de cómputo y proyector.
5. Pantalla o pared blanca para proyectar diapositivas.
6. Hojas de rotafolio.
7. Marcadores.



Tiempo

- »
- » 10 minutos para explicar la técnica.
- » 20 minutos para el desarrollo.
- » 20 minutos para la recuperación.

Total de tiempo: 50 minutos.



Preparativos

- » Revisa el material siguiente:

Conapred, *Guía de Acción contra la Discriminación. Institución Comprometida con la Inclusión (ICI)*. México, Conapred, 2012. Puedes consultarlo en <<http://ici.conapred.org.mx/documentos/GuiaICI.pdf>>.

²¹ ICI: Institución Comprometida con la Inclusión.



Instrucciones

Inicio

1. Forma equipos de 5-8 personas.
2. Asigna a cada equipo una institución a la que aplicará el diagnóstico ICI (educativa, religiosa, gubernamental, política, privada, organización de la sociedad civil, comercial, etc.). Otra opción para esta técnica es agrupar a las personas por el tipo de institución en la que laboran, es decir, si tienes un grupo de docentes, es recomendable que trabajen el diagnóstico en una institución educativa; si tienes un grupo de policías, pídeles que hagan el diagnóstico sobre su corporación, etcétera.
3. Reparte a cada equipo el Anexo 16 y explica cada una de las categorías, así como los indicadores que conforman el diagnóstico. Puedes utilizar la diapositiva 4 para ayudarte:

Diapositiva 4. *Principios de no discriminación*

Técnicas para promover la igualdad y la no discriminación

Igualdad: Es la garantía de que todas las personas tengan las mismas oportunidades y reciban el mismo trato.

Diversidad: Es el proceso de aceptación e inclusión de todas las personas sin importar su sexo, preferencia sexual, etnia, nacionalidad, identidad, edad, opiniones o creencias.

Inclusión: Son las medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a programas, bienes o servicios.

Accesibilidad: Es la posibilidad de que todas las personas lleven a cabo sus funciones y de que tengan acceso a información, servicios, instalaciones o productos de la institución sin importar su condición o situación de vida, como discapacidad, sexo o nacionalidad, entre otras.

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBIERNO

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Desarrollo

4. Explica al grupo que cada equipo evaluará a la institución que le haya tocado, considerando los indicadores que se describen en el anexo. Los parámetros de evaluación son:
 - 2 = BIEN
 - 1 = PUEDE MEJORAR
 - 0 = MAL
5. Una vez realizado el diagnóstico, cada equipo escribirá cinco recomendaciones para reducir la discriminación en el interior de la institución y favorecer la inclusión y la diversidad.
6. Cada equipo nombrará a un relator para que exponga sus recomendaciones.



Lo más importante es que el grupo advierta la complejidad del fenómeno discriminatorio y las múltiples medidas que se deben tomar para favorecer la inclusión.

Cierre

7. Realiza una conclusión grupal de la actividad a través de las preguntas guías siguientes:
 - » Prevenir y eliminar la discriminación en el interior de una institución, ¿les pareció una tarea fácil o difícil?
 - » ¿Qué similitudes pudieron observar en las recomendaciones de los equipos?



Técnica 22. Construcción de propuestas

Tema: Construcción de propuestas.

Tipo de técnica: Análisis.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Construir propuestas colectivas de acción en materia de no discriminación para ser implementadas dentro de sus campos de influencia.
- » Generar compromisos individuales y colectivos a favor de la igualdad y no discriminación.



Materiales

1. Anexo 17. *Elaboración de propuestas* (una hoja por equipo).
2. Diapositiva 5.
3. Equipo de cómputo y proyector.
4. Pantalla o pared blanca para proyectar diapositivas.
5. Bolígrafos y/o lápices.
6. Hojas de rotafolio.



Tiempo

- » 5 minutos para repartir el material y explicar la técnica.
- » 30 minutos para el desarrollo.
- » 25 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 60 minutos.



Preparativos

- » Ordena el mobiliario para que el grupo pueda trabajar en equipos.
- » Revisa el material siguiente:

Conapred, *Guía de Acción contra la Discriminación. Institución Comprometida con la Inclusión (ICI)*. México, Conapred, 2012. Puedes consultarlo en <<http://ici.conapred.org.mx/documentos/GuiaICI.pdf>>.



Instrucciones

Inicio

1. Divide al grupo de manera proporcional en equipos de trabajo.
2. Reparte a cada equipo de trabajo el Anexo 17, hojas de rotafolio y plumones.
3. Explica que se trata de un cuadro de trabajo que tendrán que llenar a partir de las propuestas de acción que elaboren como equipo (al menos una acción por equipo de trabajo). Comenta que dicho formato les permitirá construir una ruta no sólo para describir sus acciones sino también para justificarlas, identificar los recursos con los que cuentan y visibilizar su viabilidad y alcance.

Desarrollo

4. Para que el grupo tenga claro cómo deberá realizar su esquema, presenta los ejemplos que encontrarás en la Diapositiva 5.

Diapositiva 5. *Ejemplos de acciones intra-institucionales*

Técnicas para promover la igualdad y la no discriminación			Ejemplo de acciones intra-institucionales (instituciones educativas)		
Propósito	Justificación	Descripción	Personas involucradas	Recursos	Evidencia
¿Qué esperamos?	¿Por qué lo hacemos?	¿Qué queremos hacer? ¿Cómo y cuándo lo vamos a hacer?	¿Quiénes lo van hacer?	¿Qué se necesita?	¿Qué entregaremos?
Promover el respeto a la diversidad.	Existencia de prácticas y actitudes discriminatorias en la escuela.	Adoptar el Día Kípatla: Una vez al mes, en cualquier momento de la jornada escolar (recreo, clases, ceremonias, etc.), leer un cuento o ver algún capítulo de la serie de televisión <i>Kípatla. Para tratamos igual.</i>	Cada grado escolar (docentes y alumnado) será responsable de organizarlo una vez al mes, pero toda la comunidad escolar participará.	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios físicos. • Colección de cuentos Kípatla (impresa, en audio y/o audiovisual). • Proyector, pantalla, etc. 	Fotografías.
Promover el uso de un lenguaje incluyente y de respeto a la diversidad.	Existencia de lenguaje discriminatorio hacia las poblaciones vulneradas.	Elaboración de carteles colectivos. Cada integrante llevará un cartel con un término, frase y/o imagen con contenido discriminatorio, añadiendo la desarticulación de los prejuicios o estigmas que estos reproduzcan y alternativas para el uso de un lenguaje incluyente. Los carteles colectivos se colocarán durante la semana "X".	Toda la comunidad escolar.	Espacio para la colocación de los carteles colectivos.	Fotografías, videos y/o informe de resultados.
Brindar información sobre el fenómeno de la discriminación.	Desconocimiento del tema de la no discriminación.	Realizar jornadas de cine-debates (una vez al mes durante un día) para reconocer las formas en que se expresa la discriminación y sus consecuencias.	Cada grado escolar (docentes y alumnado) será responsable de organizarlo una vez al mes, pero toda la comunidad escolar participará.	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios físicos. • Elaborar programa de trabajo. • Diseñar convocatoria. • Proyector y pantalla o televisión, etc. 	Fotografías, videos y/o informe de resultados.

5. Una vez que los equipos hayan terminado sus propuestas, invita a una persona de cada equipo a escribir en las hojas de rotafolio sus propuestas de acción, de manera que el resto del grupo pueda observarlas (no es necesario que escriban todo el cuadro de trabajo, únicamente que describan sus acciones). Para ello, deberás pegar hojas de rotafolio previamente diseñadas en una pared del salón. A continuación te damos un ejemplo:

Equipo 1	Equipo 2	Equipo 3
Acción 1 _____	Acción 1 _____	Acción 1 _____
Acción 2 _____	Acción 2 _____	Acción 2 _____
_____	_____	_____



Piensa en acciones que tu grupo puede realizar de acuerdo a sus necesidades y preséntalas, pero recuerda que tu grupo será quien las tendrá que elaborar para que les sean significativas. Pasa con cada uno de los equipos para que, en caso de ser necesario, guíes sus propuestas.

Cierre

6. Abre una plenaria para que cada equipo de trabajo presente sus propuestas de acción. Cada vez que un equipo de trabajo presente sus acciones, deja a consideración del resto del grupo su pertinencia y, de ser necesario, comenta tus sugerencias al respecto.
7. Finalmente, cierra la plenaria y enfatiza la importancia de asumir compromisos individuales y colectivos para que las acciones a favor de la igualdad y no discriminación se lleven a cabo. Para ello, es importante que tú, como promotor o promotora, le des seguimiento al cumplimiento de dichas acciones. Explica que las “evidencias” podrán entregártelas en las fechas que el grupo acuerde, ya que esto te permitirá darle continuidad a tu labor de promoción.



Variantes de la técnica

- » Si las necesidades de tu grupo son diversas, es decir, si cuentas con personas provenientes de diversas instituciones u organizaciones, puedes realizar esta actividad de manera individual. No obstante, es importante que des el tiempo su-

ficiente para que tus participantes puedan compartir sus propuestas en parejas, tríos, etcétera.

- » Si el tiempo te lo permite, te recomendamos realizar la Técnica 21. *Diagnóstico ICI* antes de implementar esta técnica. Esto permitirá a tus participantes elaborar previamente un diagnóstico escrito sobre las situaciones y problemáticas a enfrentar dentro de sus instituciones, comunidades u organizaciones, para posteriormente diseñar acciones específicas que permitan contrarrestarlas.

Técnica 23. *Cómo podemos reducir los prejuicios*²²

Tema: Empecemos por nuestro lenguaje.

Tipo de técnica: Vivencial.



Objetivos

Al final de esta actividad, las y los participantes:

- » Conocerán y practicarán diversas maneras de actuar frente a los prejuicios para hacer frente a expresiones discriminatorias.
- » Reflexionarán sobre la importancia de ser agentes activos en la reducción de prejuicios y la prevención de la discriminación y la exclusión.



Materiales

1. Materiales diversos, objetos y/o ropa para caracterizarse: bigotes de papel, sombreros, sacos, papel crepé de diversos colores, cinta adhesiva, etcétera.
2. Anexo 18 (un caso para cada equipo).
3. Rotafolio y plumones.
4. Copias de la Hoja informativa 4 una por participante.



Tiempo

- » 5 minutos para explicar la técnica.
- » 10 minutos para el desarrollo.
- » 20 minutos para la representación.
- » 10 minutos para la recuperación.
- » 5 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 50 minutos.



Preparativos

- » Salón con sillas y mesas que se puedan mover.
- » Ubicar un espacio dentro o fuera del salón para llevar a cabo las representaciones.
- » Revisa las situaciones que se plantean en el Anexo 18. Puedes adecuar las situa-

²² Técnica adaptada de S. Plous, "Responding to Overt Displays of Prejudice. A Role Playing Exercise", en *Teaching of Psychology*, 2000, vol. 27, núm. 3.



ciones al contexto y la realidad que experimentan en tu localidad y al grupo con el que vas a trabajar.

- » Si no tienes material, puedes recortar cajas de cereal con la forma de un bigote, una corbata, unos lentes, o bien hacer letreros con los nombres de los personajes a partir de los casos:



Instrucciones

Inicio

1. Forma equipos de 4 ó 5 personas. Te sugerimos que le pidas al grupo que se enumere y formen equipos de acuerdo al número que les tocó.
2. Explica a los equipos que les darás una tarjeta con una situación concreta que deberán representar en un tiempo máximo de 5 minutos.
3. Todo el grupo puede utilizar el material que recolectaste para caracterizarse, pero deberán ser cosas que se puedan quitar y poner con facilidad: un sombrero, un bigote, un saco, etc.
4. Todos los equipos deberán contar con 4 ó 5 personajes:
 - a. La persona que expresa el comentario discriminatorio.
 - b. La persona que responde al comentario prejuicioso.
 - c. Observadoras/es (2 ó 3 personas).
5. El equipo deberá representar 3 formas distintas de manifestarse en contra del comentario prejuicioso. Esto se llevará a cabo, la primera vez, por la persona que responde, la segunda vez por el (la) observador/a número 1 y la tercera vez (si es el caso) por el (la) observador/a número 2.



Es importante hacer esta actividad con equipos pequeños (4-5) para que todas/os puedan participar.

Desarrollo

6. Reparte a cada equipo una tarjeta y dales 10 minutos para que preparen su representación. Recuerda al grupo que las representaciones no deberán exceder los 5 minutos.

7. Cuando terminen, los equipos pasarán al frente a realizar su representación.
8. Al término de cada representación, realiza las siguientes preguntas al equipo:
 - a. ¿Cómo decidieron la mejor forma de responder en esta situación concreta?
 - b. ¿Fue fácil o difícil?, ¿Por qué?
9. Pregunta al grupo:
 - a. ¿Alguien ha experimentado situaciones similares? ¿Cómo se han sentido?, ¿Qué han hecho?
 - b. ¿Alguien tiene otra manera de enfrentar esta situación?
 - c. Si alguien del grupo ha dicho o pensado frases como éstas, ¿las respuestas representadas cambiarían tu forma de pensar? ¿Por qué?

Cierre

10. Dirige una conclusión grupal sobre las constantes que se vieron reflejadas en todas las representaciones. Anótalas en un rotafolio. Resalta la importancia de convertirse en agente de cambio; comenta que con acciones pequeñas, como éstas, se pueden lograr avances.
11. Distribuye a cada participante una copia de la Hoja informativa 4 y, si tienes tiempo, revísalas con el grupo.

Consejos para reducir los prejuicios y la discriminación

Reducir los prejuicios es una meta que involucra a la sociedad, pero también a las personas en forma individual. La siguiente lista contiene elementos para ayudar a reducir los prejuicios que hay en nosotros mismos y en las personas que nos rodean.

1. Acepta que has aprendido información prejuiciosa sobre otras personas.

Sólo aceptando que hemos aprendido prejuicios podremos discutir abiertamente la desinformación que los ocasiona y así encaminarnos a cambiarlos. Debemos reflexionar sobre el momento en que aprendimos a ver como normales acciones similares a las siguientes:

- » Que a las mujeres se les pida una prueba de embarazo cuando solicitan empleo.
- » Que no haya rampas en todos los edificios de gobierno.
- » Que las trabajadoras del hogar no tengan un horario, seguro social y sus funciones bien definidas en un contrato.

2. Haz equipo con personas cercanas a ti.

El compromiso hecho con otros es más fuerte que el que se hace con uno mismo. Una buena forma de iniciar es establecer, con tu grupo de amigos y amigas, el compromiso de dejar de usar palabras como: naco, indio, retrasado u otras similares.

3. Desafía la irracionalidad de los pensamientos prejuiciosos.

Muchas veces, sólo tienes que mirar más de cerca para darte cuenta de que cualquier afirmación que tengamos sobre algún grupo de personas se derrumba bajo el examen informado de dichas afirmaciones. Debemos tomarnos tiempo para evaluar y cuestionar los pensamientos que devalúan a otras personas, lo cual implica un esfuerzo de buscar información objetiva que reemplace la información falsa que lleva al prejuicio.

4. Incrementa el contacto con aquellas personas que pertenecen al grupo o grupos de los cuales hemos generado prejuicios y estereotipos.

Si nunca nos damos la oportunidad de conocer a una persona a quien tenemos clasificada como rara, naca, tonta, extraña, etc.,



Ten cuidado cuando hagas afirmaciones con las palabras *todos los / todas las... son...*

²³ Adaptado de Jim Cole, *Beyond Prejudice, Reducing Your Prejudicial Behavior*, en <http://www.beyondprejudice.com/reduce_your.html>.

tampoco podremos ver que esa persona tiene talentos y virtudes y que, el hecho de ser diferente, no la hace ser menos valiosa o talentosa. No se trata de que convirtamos a esa persona en nuestro mejor amigo/a, sino en ser abiertos y tolerantes, apreciar la diferencia y convivir con todo tipo de personas.

5. Aprende cómo otros grupos nos ven a nosotros y al grupo al que pertenecemos.

Imagina cómo te perciben las personas o grupos que son estereotipados. Esto puede tomar tiempo, ya que se necesita desarrollar una relación de confianza. Cuando los demás compartan sus prejuicios sobre nosotros y los grupos a los que pertenecemos, debemos tratar de no negarlos o de excusarnos, sino que debemos escucharlos y tratar de entender por qué nos ven de tal manera.

6. “Ponte en los zapatos del otro/a”.

Ponte en el lugar de la otra persona y trata de imaginar su situación familiar, económica, social y lo que vive día a día, dicho de otro modo, genera empatía. Por ejemplo:

- » Imagina que fueras una persona con discapacidad motriz, imposibilitada para desplazarse en la ciudad con facilidad, que no tuvieras acceso fácil al transporte público o que encontraras los lugares reservados en los estacionamientos ocupados por otra persona que no tiene discapacidad. ¿Qué sentirías?
- » Imagina que vivieras con VIH o sida y fueras despedido de tu trabajo o que no quisieran otorgarte los servicios médicos que requirieras. ¿Cómo te sentirías?

7. Edúcate: aprender sobre otros grupos.

Necesitamos aprender sobre aquellos grupos por los que manifestamos prejuicios. Infórmate sobre estos colectivos o busca un acercamiento con ellos.

8. Reacciona frente a las bromas o comentarios prejuiciosos, pero de forma pacífica y sin ofender.

- a. No te rías de las bromas homofóbicas, racistas, misóginas o que atenten contra la dignidad de alguna persona o un grupo. Al reírte, validas el prejuicio.
- b. Haz notar tu incomodidad con estas bromas o comentarios.
- c. Comenta de forma pacífica que la información de la broma o el comentario es falsa o inexacta. Puedes hacer uso de alguno de los argumentos siguientes:²⁴
 - › ¿De verdad todos (los pertenecientes a determinado grupo) son así?
 - › Yo conozco a alguien de ese grupo que no es como tú dices.
 - › Yo he tenido la oportunidad de convivir con personas de ese grupo y las que yo conozco, no son así.
 - › Creo que estás generalizando, no creo que todos/as sean como tú dices.

²⁴ Debes tener en cuenta que las observaciones que hagas deben ser pacíficas y sin afán de violentar o exponer a la persona que está haciendo el comentario o la broma.





Sección 6. *Para concluir*

- » Tres técnicas de cierre:
 - › Técnica 24. *Reflexiones de cierre*
 - › Técnica 25. *“Hoy dejo... hoy tomo...”*
 - › Técnica 26. *La rueda*
- » Dos formatos de evaluación.
- » Un formato de planeación.
- » Dos ejemplos de planeación.



Soy ciega

Soy senadora

Técnica 24. Reflexiones de cierre²⁵

Tema: Reflexiones para cerrar el taller.

Tipo de técnica: Cierre.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes:

- » Identificarán el impacto que tuvo el curso o taller en su vida personal, sus creencias, emociones y valores.
- » Identificarán áreas en las que la igualdad y la no discriminación les represente un problema y/o una confrontación con sus creencias y valores.



Materiales:

1. Copias del Anexo 19. Reflexiones personales del taller (una copia por participante).
2. Bolígrafos.



Tiempo

- » 5 minutos para reflexionar y completar la hoja de trabajo (Anexo 19).
- » 15 a 20 minutos para compartir las reflexiones en una plenaria.

Total de tiempo: 20 a 25 minutos.



Preparativos

- » Revisa el Anexo 19 y, en caso de ser necesario, adapta la hoja de trabajo a las especificidades del grupo.

²⁵ Técnica adaptada de Katherine L. Turner y Kimberly Chapman Page, “Closign Reflections”, en *Abortion attitude transformation. A values clarification toolkit for global audiences*. Chapel Hill, NC, Ipas, 2008, p.102.



Instrucciones

Inicio

1. Reparte una copia del Anexo 19 a cada participante.

Desarrollo

2. Pide al grupo que, en silencio, lean cada una de las oraciones de la hoja de trabajo y que reflexionen sobre las respuestas que cada quien, en lo individual, daría a cada oración.
3. Invita al grupo a que reflexione sobre sus experiencias y aprendizajes durante el curso-taller y el impacto que estos aprendizajes tendrán en su vida diaria.
4. Recuerda a las y los participantes que las respuestas que escriban deberán ser de su experiencia personal, por lo mismo, no hay respuestas correctas o incorrectas.

Cierre

5. Cuando el grupo haya terminado, pregunta si alguien quiere compartir alguna de sus reflexiones con el grupo.
6. Agradece la participación del grupo y anuncia que el curso ha concluido.



Esta actividad de cierre requiere un poco más de tiempo pero es una excelente oportunidad para que el grupo haga una reflexión sobre los aprendizajes que tuvo durante el curso.

Es una buena forma de que las personas identifiquen si han cambiado alguna opinión o si siguen estando ambivalentes con respecto a ciertas cuestiones.

Esta técnica te permitirá hacer una evaluación indirecta de tu trabajo.

Técnica 25. Hoy dejo... hoy tomo...²⁶

Tema: Lo que aprendimos.

Tipo de técnica: Cierre.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Generar compromisos individuales y colectivos a favor de la igualdad y no discriminación.



Materiales

- » Hoja de rotafolio o cartel reciclado.



Tiempo

1. 5 minutos para acomodar al grupo y explicar la técnica.
2. 10 minutos para el desarrollo.
3. 5 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 20 minutos.



Preparativos

- » Busca en cuenta un espacio dentro o fuera del salón donde el grupo pueda colocarse de pie formando un círculo.



Instrucciones

Inicio

1. Anota el nombre de la técnica en una hoja de rotafolio o cartel reciclado y pégala en un lugar visible.

²⁶ Técnica adaptada de Paco Cascón Soriano y Carlos Martín Beristáin, *La alternativa del juego* [2]. *Juegos y dinámicas de educación para la paz, op. cit.*

2. Explica al grupo que esta técnica sirve para dar por terminado el taller, curso o plática, así como para generar compromisos individuales y colectivos a favor de la igualdad y no discriminación.
3. Pide al grupo que se ponga de pie y forme un círculo.

Desarrollo

4. Explica que cada participante deberá expresar, en una frase, un prejuicio o estereotipo sobre un grupo en situación de discriminación que desea evitar o una acción de exclusión y discriminación que ha decidido no volver a reproducir.
5. En seguida, deberá manifestar una afirmación que favorezca la inclusión y refleje una actitud tolerante o un compromiso para realizar acciones personales en favor de la igualdad y la no discriminación.
6. Ofrece alguno de los ejemplos siguientes:
 - » *“Hoy dejo los prejuicios que tengo sobre las personas indígenas” y “hoy tomo la información que me ha brindado el curso para cambiar mis ideas sobre...”*.
 - » *“Hoy dejo las actitudes que contribuyen a excluir a las personas, como afirmar que las personas con discapacidad están enfermitos” y “hoy tomo la oportunidad de reflexionar sobre la discapacidad y el compromiso de hacer cambios en mi lenguaje”*.
7. Invítalas a que expresen sus frases de manera voluntaria y asegúrate de que todas las personas participen.
8. Cuando hayan terminado, menciona al grupo la importancia de reflexionar, hacer compromisos y afirmaciones sobre los cambios que se desea realizar en favor de la igualdad y la no discriminación.

Cierre

9. Concluye la técnica haciendo una breve recapitulación de las afirmaciones y compromisos que se mencionaron; primero identifica las coincidencias y al final las diferencias. Agradece al grupo su participación en el evento (curso, taller, plática).



Variante de la técnica

- » Pide a cada participante que escriba algunas frases comenzando con: “Hoy dejo...”, “hoy tomo...”.
- » Dales unos minutos para reflexionar sobre cómo comenzaron el taller y los cambios que creen necesarios hacer o lo que se llevan del taller.
- » Después, puedes pedir que lean sus frases.



Con este ejercicio puedes favorecer el cierre de tu actividad de una manera amena y lúdica.

Técnica 26. La rueda

Tema: Lo que aprendimos.

Tipo de técnica: Cierre.



Objetivos

Con esta actividad, las y los participantes podrán:

- » Reflexionar sobre las experiencias y aprendizajes obtenidos mediante la actividad de promoción.
- » Generar compromisos individuales y colectivos a favor de la igualdad y la no discriminación.



Tiempo

- » 5 minutos para acomodar al grupo y explicar la técnica.
- » 10 minutos para el desarrollo.
- » 5 minutos para el cierre.

Total de tiempo: 20 minutos.



Preparativos

- » Busca un espacio dentro o fuera del salón donde el grupo pueda colocarse de pie formando un círculo.



Instrucciones

Inicio

1. Pide al grupo que se ponga de pie y forme un círculo.

Desarrollo

2. Explica que cada participante tendrá que responder, con una sola palabra, la pregunta: ¿Cómo me voy del taller /curso /plática?
3. Puedes iniciar tú y en seguida la persona que tienes a tu lado derecho o izquierdo. Cada vez que las y los participantes digan en una palabra cómo se van del taller, in-

dica que tendrán que tomar de la mano a su compañero o compañera que tengan a su lado. La idea es que, al terminar este primer momento del ejercicio, todo el grupo estará unido conformando una rueda.

4. En este momento puedes invitar al grupo a reflexionar sobre la importancia de conformar “alianzas” individuales y colectivas a favor de la no discriminación.
5. En seguida, pide a las y los participantes que ahora tendrán que responder con una sola palabra la pregunta: ¿Qué dejo en el taller/curso/plática?
6. Cuando las y los participantes respondan, deberán soltarse de su compañero o compañera que tengan a su lado izquierdo o derecho, según corresponda.

Cierre

7. Da por terminado el curso y agradece al grupo su participación.



Variante de la técnica

- » Recorta hojas blancas y/o de color (pequeñas) y pide a cada participante dibujar una “carita” que exprese cómo se va del taller, curso, plática, etc. Posteriormente, la tendrán que mostrar al resto del grupo.
- » También puedes invitar a tus participantes a que expresen con “mímica” cómo se van del taller, curso, plática, etcétera.



Con este ejercicio puedes favorecer el cierre de tu actividad de una manera amena y lúdica.

Anexos



Anexo 1. Autógrafos

Busca una persona que reúna las características que se indican en la columna izquierda y pídele su firma.

Características	Firma
Una persona del grupo cuyo nombre empieza con la misma letra que el mío.	
Una persona del grupo a quien le guste mi música favorita.	
Una persona del grupo que sea de mi estado, municipio o región.	
Una persona del grupo que hable una segunda lengua.	
Una persona del grupo a quien le gusten las películas del mismo género que a mí.	
Una persona del grupo que tenga hijos o hijas.	
Una persona del grupo a quien le dé miedo lo mismo que a mí.	
Una persona del grupo que se indigne por las mismas causas que yo.	
Una persona del grupo que calce zapatos del mismo número que yo.	
Una persona que tenga un trabajo parecido al mío.	

Anexo 2. Declaración Universal de Derechos Humanos (versión resumida)

Artículo 1. Todos los seres humanos nacemos libres y con los mismos derechos y dignidad.

Artículo 2. Derecho a no ser discriminado/a.

Artículo 3. Derecho a vivir libremente y con seguridad.

Artículo 4. Derecho a no estar sometido a ninguna forma de esclavitud.

Artículo 5. Derecho a estar libre de torturas y tratos crueles, inhumanos o humillantes.

Artículo 6. Derecho a ser reconocido como persona ante la ley.

Artículo 7. Derecho a la igualdad ante la ley.

Artículo 8. Derecho a pedir la protección de la justicia.

Artículo 9. Derecho a no ser detenido de forma arbitraria.

Artículo 10. Derecho a la justicia.

Artículo 11. Derecho a ser considerado inocente hasta que se demuestre lo contrario.

Artículo 12. Derecho a la privacidad.

Artículo 13. Derecho a entrar y salir de nuestro país cuando queramos.

Artículo 14. Derecho a pedir protección o asilo en otro país.

Artículo 15. Derecho a tener una nacionalidad o cambiarla.

Artículo 16. Derecho a casarte y formar una pareja.

Artículo 17. Derecho a poseer bienes u objetos.

Artículo 18. Derecho a la libertad de creencias y religión.

Artículo 19. Derecho a la libertad de opinión y de expresión.

Artículo 20. Derecho a reunirnos y asociarnos, de forma pacífica, con quien deseemos.

Artículo 21. Derecho a participar en el gobierno y las elecciones.

Artículo 22. Derecho a la seguridad social.

Artículo 23. Derecho al trabajo libremente elegido, justo y a afiliarse a sindicatos.

Artículo 24. Derecho al descanso.

Artículo 25. Derecho a un nivel de vida adecuado y digno.

Artículo 26. Derecho a la educación.

Artículo 27. Derecho a participar y a beneficiarnos de la vida cultural y del progreso científico.

Artículo 28. Derecho a que exista un orden social e internacional que haga posibles estos derechos.

Artículo 29. Derecho al reconocimiento y el respeto de la libertad y los derechos de los otros.

Artículo 30. Derecho a que ningún Estado, grupo o persona intervenga en el goce de estos derechos.

Anexo 3. Cuestionario individual: ¿Es o no es discriminación?

Escribe si las siguientes situaciones representan o no un acto de discriminación	Sí / No
1. Realizar eventos culturales, para todo público, en un lugar que no cuenta con rampas.	
2. Un equipo de baloncesto sobre ruedas le pidió a una compañía trasnacional que le financiara los uniformes. La compañía se negó argumentando que no tenía presupuesto.	
3. Eduardo no fue invitado a una de las cenas de fin de año en la empresa donde trabaja. Supone que lo excluyeron porque es gay. El evento era sólo para directores y subdirectores; para el personal de otros puestos, como él, se organizó otra fiesta.	
4. Una mamá lleva a su hijo con discapacidad física a la feria. El encargado del juego mecánico le niega el acceso, ya que no cumple con los requisitos mínimos de altura para poder subir.	
5. Una subdirectora despidió a un jefe de departamento porque, durante un año, no cumplió con las responsabilidades que le fueron asignadas. El jefe de departamento tiene una discapacidad.	
6. Una maestra de 4º año de primaria de una escuela pública enseñó a sus alumnos y alumnas la oración <i>Padre Nuestro</i> y los obliga a rezarlo al inicio de clases. La maestra sabe que en su salón hay dos niños testigos de Jehová y dos niñas cristianas.	
7. Una persona ciega o débil visual no puede abrir una cuenta bancaria si no va acompañada de una persona que pueda ver.	
8. A una persona no la dejaron pasar a un restaurante porque no quería dejar de fumar.	
9. Una persona concursó para una vacante en una empresa cuyos dueños son católicos. A pesar de tener la experiencia y los estudios necesarios, no la contrataron porque en la solicitud de trabajo escribió que no tenía religión.	
10. Fernanda dejó de llevarse con Paulina cuando supo que se había hecho un aborto. Ahora sólo la saluda y se aleja, ya no platica con ella ni van juntas a ningún lado.	

Anexo 4. Nuestra identidad

Contesta el test para conocer los aspectos que más influyen en tu identidad. En cada caso, selecciona con una ✓ el grado (mucho, poco o nada) en que este factor ha determinado tu identidad.

Factores que influyen en mi identidad		Mucho	Poco	Nada
1.	Mi edad			
2.	Mi apariencia o condición física			
3.	Mi origen étnico o racial			
4.	Mi orientación sexual o identidad sexogenérica			
5.	Mis creencias religiosas			
6.	Mi familia: padre/madre, hermanas/os, abuelas/os, etc.			
7.	Mi nacionalidad o el lugar en donde nací/crecí			
8.	Los amigos de mi infancia y/o juventud			
9.	Los estudios que realicé			
10.	El trabajo que realicé			

Si lo consideras necesario, escribe otros factores que conforman tu identidad:

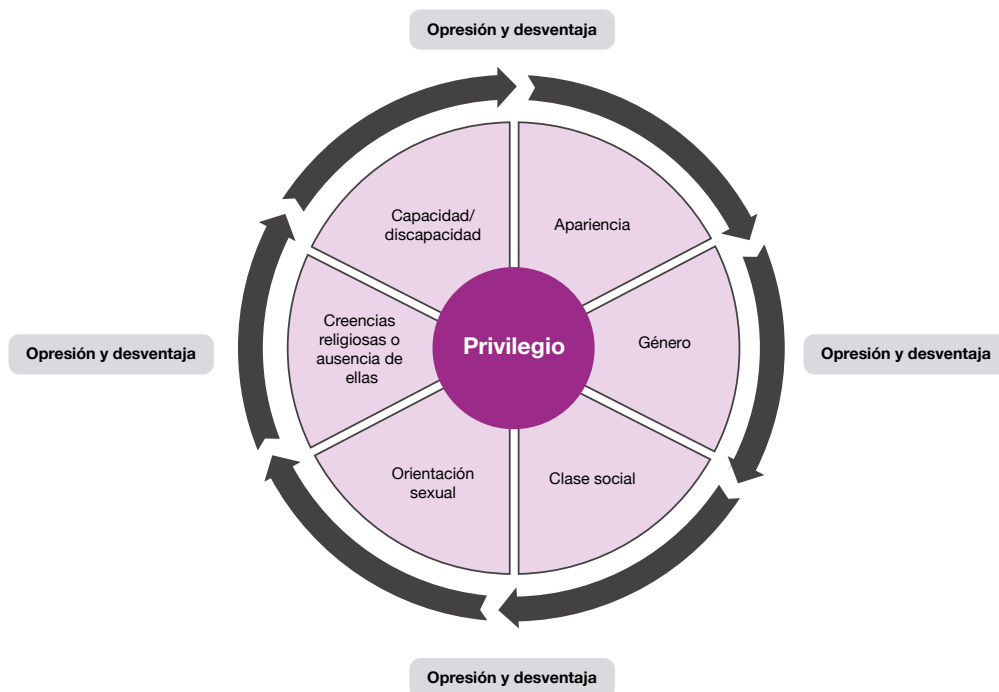
¿Qué aprendiste con esta técnica?

Anexo 5. Tu identidad: privilegios y desventajas

A continuación te presentamos una matriz que ubica los privilegios en el centro del círculo y las desventajas en la parte externa del mismo.

El círculo está dividido en seis de los aspectos más básicos que conforman la identidad de las personas. Examina cada uno de estos elementos y coloca un punto en el área en donde hayas experimentado un privilegio o una desventaja basada en algún elemento de tu identidad; si tienes dudas o has experimentado ambas situaciones, coloca el punto entre ambos extremos del círculo. Repite la misma acción con cada una de las divisiones del círculo.

Cuando termines, une los puntos para que puedas identificar los aspectos de tu identidad que te colocan en situación de privilegio o de desventaja.



¿Qué aprendiste con esta actividad?

Anexo 6. Tarjetas de animales



Mariposa

Gusano

Perro

Elefante

Chango

Mariposa

Gusano

Catarina



Pez

Catarina

Ballena

Camello

Vaca

Catarina

Gusano

Pájaro



Pájaro

Gato

Elefante

León

Chango

Perro

Gato

Vaca



Pájaro

Catarina

Gato

Cerdo

Cocodrilo

Mariposa

Vaca

Catarina



Ballena

Pez

Perro

Gusano

Mariposa

Pájaro

Chango

Cangrejo

Anexo 7. Canciones, dichos y refranes



Casado, pero no castrado.

**A la tía se le apalea,
a la prima se le arrima, a la
hermana con más ganas.**

**Amarren a sus gallinas,
porque mi gallo anda suelto.**

**A la mujer y a la burra,
cada día una zurra.**

**Hijo de mi hija, mi nieto será;
hijo de mi hijo, sólo Dios sabrá.**

Mujeres juntas, ni difuntas.



Conduce como vieja.

**Detrás de cada gran hombre,
hay una gran mujer.**

Le pego porque la quiero.

**Las mujeres, como las escopetas:
cargadas y atrás de la puerta.**

**Si las mujeres fueran buenas,
Dios tendría una.**

Los hombres no lloran.



**Mamacita, tú con esas curvas
y yo sin frenos.**

**Es un mandilón,
se la pasa cuidando niños y
limpiando la casa.**

**Un buen hombre es el
que mantiene a su familia.**

Lloras como vieja.

La suata
(Arrolladora Banda Limón)

**Ya con esta me despido,
no quiero hacer más corajes.
Suata, cállate el hocico,
vas a hacer que te lo raje,
para qué te fuiste, suata,
si ni ibas a ganar nada.**

Te estoy engañando con otra
(Calibre 59)

**Te estoy engañando con otra
en la recámara suite,
a los que no agarran nada
yo les puedo dar un tip:
con dinero y troca nueva,
caen morritas VIP.**



El carrito

(Los Cadetes de Linares)

Vengo a decirle
a la que no me supo amar
que chingue a su madre,
ya la voy a abandonar.
La eché en un carrito
que la fueran a tirar,
lejos muy lejos,
donde no vaya a apestar.

Bruta, ciega, sordomuda

(Shakira)

Bruta, ciega, sordomuda,
torpe, traste y testaruda,
es todo lo que he sido,
por ti me he convertido
en una cosa que no hace
otra cosa más que amarte.

Una estúpida más

(Pimpinela)

Me engañaste, me mentiste,
me tomaste cuando te hice falta
y ahora me tiras, me usaste
y tapaste conmigo el fracaso
de toda tu vida.

Sin él

(Marisela)

No quiero esta vida,
no sé qué hacer,
sin él no la puedo entender,
hoy sé que lo amo, pero se fue,
lo dejé partir,
y hoy no sé vivir sin él...

La gasolina

(Dady Yankee)

Esto va pa' las gatas de to' colores,
pa' las mayores, pa' las menores,
pa' las que son más zorras
que los cazadores,
pa' las mujeres que no
apagan sus motores.

A ésa

(José José)

A ésa,
que las ves ahí dando tumbos
con borrachos, con ilusos,
hasta el alma le entregué.

A ésa,
que hoy se enreda con cualquiera,
yo le di mi vida entera
y hoy se la daría otra vez.

Anexo 8. Etiquetas sociales



Tengo 80 años.	Tengo VIH.	Tengo tatuajes.
Soy trabajador/a del hogar.	Tengo una discapacidad intelectual.	Soy emo, tengo 18 años.
Soy narcotraficante.	Consumo heroína.	Soy de clase alta.
Soy sacerdote.	Soy alcohólico/a.	Soy ciego/a.
Soy migrante.	Soy travesti.	Soy lesbiana.
Soy exitoso/a.	Soy muy inteligente.	Soy trabajador/a sexual.
Soy indígena.	Soy millonario/a.	Soy negro/a.
Vivo en la calle.	Tengo 8 años.	Soy doctor/a.
Soy testigo de Jehová.	Soy senador/a.	Soy famoso/a.
Tengo sobrepeso.	Soy sordo/a.	Soy una chava de 17 años.

Anexo 9. Análisis de casos



Caso 1

En una tienda departamental, por políticas de la empresa, se contrata sólo a personal que muestre una figura delgada y un arreglo y vestimenta convencionales. Siguiendo esta lógica, una mujer de estatura baja, con sobrepeso y rasgos indígenas, nunca podrá ser contratada en esa empresa. Esta mujer podría pedirle una explicación al Director de Recursos Humanos y éste, a su vez, argüir que debe seguir las políticas internas de contratación, mismas que él no diseñó. La mujer podría ir más arriba y exigirle cuentas al dueño/a de la empresa; esta persona podría explicarle que la gente delgada vende y atrae más clientes que la gente con sobrepeso y con rasgos indígenas, que este hecho de la vida real no es su culpa y que, como dueño/a, tiene que velar por el éxito de su negocio.

Respondan en equipo:

- ¿Creen que esta discriminación es consciente o inconsciente? ¿Por qué?
- ¿Qué prejuicios se ven involucrados?
- ¿En quién recae la responsabilidad de este acto de discriminación?
- ¿Qué daños ocasiona?

Caso 2

Una convocatoria para becas de posgrado en una universidad tiene como uno de los requisitos una edad máxima de 35 años. Si alguien de 37 años quisiera solicitar la beca, podría ir con quien coordine el posgrado y exigirle una explicación de este requisito discriminatorio; sin embargo, es posible que esa persona afirme que ella no fue quien incluyó este requisito, sino el comité de becas. Tal vez, la persona solicitante pueda acudir a la defensoría de los derechos universitarios (si existe tal organismo), para exigir una explicación. Después de varios días y de tocar varias puertas, es posible que la universidad recapacite, al ver y analizar que no hay ninguna razón pertinente, suficiente y necesaria que justifique esta restricción al derecho a la educación.

Respondan en equipo:

- ¿Creen que esta discriminación es consciente o inconsciente? ¿Por qué?
- ¿Qué prejuicios se ven involucrados?
- ¿En quién recae la responsabilidad de este acto de discriminación?
- ¿Qué daños ocasiona?



Caso 3

En varias escuelas del país no aceptan a niños o niñas con algún tipo de discapacidad. Una madre de familia se quejó con la Directora ante este hecho. La Directora le respondió que su personal docente no tenía la capacitación para tratar a niños y niñas con discapacidad. Además, le comentó que atender a una persona con discapacidad supondría una menor atención al resto del grupo y, por tanto, un menor aprovechamiento escolar del grupo. La Directora aprovechó para comentarle que, en una ocasión, la escuela había recibido a una niña con discapacidad y que todos los padres y madres de familia escribieron una carta para pedir la expulsión de la niña, pues pensaban que la maestra no le ponía atención al resto de las y los estudiantes, y que el nivel educativo del grupo de tercero de primaria había disminuido. Incluso amenazaron con cambiar a sus hijos de escuela y, bueno, la escuela se sostiene y funciona con las colegiaturas de las y los alumnos.

Respondan en equipo:

- ¿Creen que esta discriminación es consciente o inconsciente? ¿Por qué?
- ¿Qué prejuicios se ven involucrados?
- ¿En quién recae la responsabilidad de este acto de discriminación?
- ¿Qué daños ocasiona?

Caso 4

En varios centros nocturnos o “antros” existe la figura del cadenero. La función principal de esta persona es permitir o impedir la entrada a las personas que desean ingresar. En la mayoría de los casos, los cadeneros tienen la instrucción de dejar entrar a personas con ciertas características, por ejemplo: que aparenten tener dinero y/o que sean “guapos” (que cumplan el estereotipo de las personas que salen en la TV o las películas) y que su vestimenta y peinado sean como lo marca la moda.

Mariela y Gonzalo fueron invitados a un antro muy popular para festejar el cumpleaños de Jorge. Todos se quedaron de ver en la entrada del lugar para pasar juntos. A Mariela y Gonzalo no los dejaron entrar, porque “no iban bien vestidos”; cabe señalar que ambos son mayores de edad, llevaban su IFE y dinero para pagar su consumo. Sus amigos sospechan que no los dejaron entrar porque, además, son morenos y tienen rasgos indígenas.

Respondan en equipo:

Si a ti te hubieran dejado entrar:

- ¿Qué hubieras hecho?
- ¿Cuál crees que es un buen motivo para restringir el acceso a un establecimiento público?

Si no te hubieran dejado pasar:

- ¿Cómo te habrías sentido?
- ¿Qué te hubiera gustado hacer?
- ¿Qué prejuicios se ven involucrados?
- ¿En quién recae la responsabilidad de este acto de discriminación?

Anexo 11. La línea de la vida



Soy una niña de 7 años, desde los 4 años trabajo en la pizca del café. Siempre me duele la cabeza y me siento cansada.

Soy un hombre gay y un exitoso publicista. Tengo un posgrado en el extranjero.

Soy una mujer migrante, tengo un bebé de 4 meses, producto de una violación. Nadie me quiere dar trabajo.

Soy una mujer lesbiana, estoy desempleada y enferma. Mi pareja no me puede incluir en su seguro social.

Soy un chavo de 20 años, estoy estudiando medicina en la mejor universidad de México. En el verano me iré con mi novia a Canadá.

Soy un indígena rarámuri de 70 años, estoy enfermo del corazón. La sequía acabó con mi cosecha y mis hijos se fueron para Estados Unidos.

Soy una mujer transexual. Mi familia no me habla y el único trabajo que puedo hacer es de tipo sexual.

Soy un niño de 10 años, vivo con VIH y me expulsaron de la escuela cuando se enteraron. Trabajo vendiendo dulces en una esquina.

Soy un joven ciego. Acabé la primaria, pero nadie me quiere dar trabajo. Tengo una novia que me ayuda a mandar mi currículo por internet.



<p>Soy una niña de una comunidad maya de Quintana Roo. Asisto a una escuela bilingüe por las mañanas y en las tardes juego con mis hermanitos.</p>	<p>Soy una mujer con discapacidad motriz. No tengo trabajo y mi familia me mantiene. Sufro de depresión severa.</p>	<p>Soy una chava punk y lesbiana, estudio la prepa y en mi casa respetan mis ideas. ¡Estamos planeando unas vacaciones a Veracruz!</p>
<p>Soy un hombre atrapado en un cuerpo de mujer. Mi familia piensa que estoy loca porque me visto como hombre y la gente me rechaza.</p>	<p>Soy una niña que proviene de una familia muy tradicional y católica. Mi papá no quiere que termine la primaria, porque me va a casar con el hijo de su compadre.</p>	<p>Soy un campesino purépecha, se me acusa de algo, pero no entiendo de qué. No hablo bien el español y me dicen que iré a la cárcel.</p>
<p>Soy un prestigiado académico, tengo una plaza de investigador y viajo por todo el mundo dando conferencias.</p>	<p>Soy secretaria de la Profeco, tengo tres hijos pequeños. Mi marido me abandonó, así que tengo que encerrar con llave a mis hijos para irme a trabajar.</p>	<p>Soy un chavo de 14 años, tengo problemas de adicción. Desde los 9 años vivo en la calle porque mi mamá está en la cárcel.</p>



Soy un futbolista de la selección mexicana, muy guapo y hago publicidad para varios productos.

Soy una mujer de 40 años, estudié lo que yo quería y tengo un trabajo que me gusta y me da para vivir bien.

Soy una niña con discapacidad motriz. Mis papás siempre me tienen encerrada en un cuarto. Me gustaría aprender a leer, pero dicen que no hay escuelas para mí.

Soy un hombre hondureño que busca pasarse al otro lado. Dejé a mi familia para buscar un trabajo en Estados Unidos y mandarles dinero.

Soy la heredera y directora de una de las empresas más importantes de México.

Soy una mujer soltera de 24 años, tengo un hijo de 5 años. Atiendo un puesto y estoy tratando de acabar la prepa, pero es muy difícil.

Soy pescador de una comunidad de la costa. Nunca fui a la escuela, pero siempre he tenido una casa y un trabajo.

Soy un chavo gay de 15 años. No me atrevo a decirle a nadie porque en mi familia y mi pueblo creen que eso es algo malo. Me quiero ir de aquí, pero no sé a dónde.

Soy una mujer de 70 años, me cuesta trabajo caminar. Vivo en casa de mi hija y le hago el trabajo doméstico. Mi marido nunca me permitió trabajar o estudiar.



Soy una mujer de 70 años que limpia oficinas. No tengo prestaciones ni seguro social. En las tardes cuido a mis cinco nietos y nietas.

Tengo 17 años y dos hijos pequeños, vivo en una comunidad mixe. Cursé hasta el segundo año de primaria. Me gustaría trabajar pero mi esposo me lo prohíbe.

Soy una chava sorda de 15 años. Me encanta aprender cosas nuevas, pero no me aceptan en ninguna prepa de mi localidad porque nadie habla lengua de señas mexicana.

Tengo 8 años, llevo 6 meses viviendo en las calles de una ciudad. Salí huyendo porque en mi casa abusan de mí.

Soy un hombre de 20 años con un problema de adicción a drogas inyectables y, a causa de esto, vivo con VIH. Todas las personas me tratan mal y abusan de mí. Necesito ayuda.

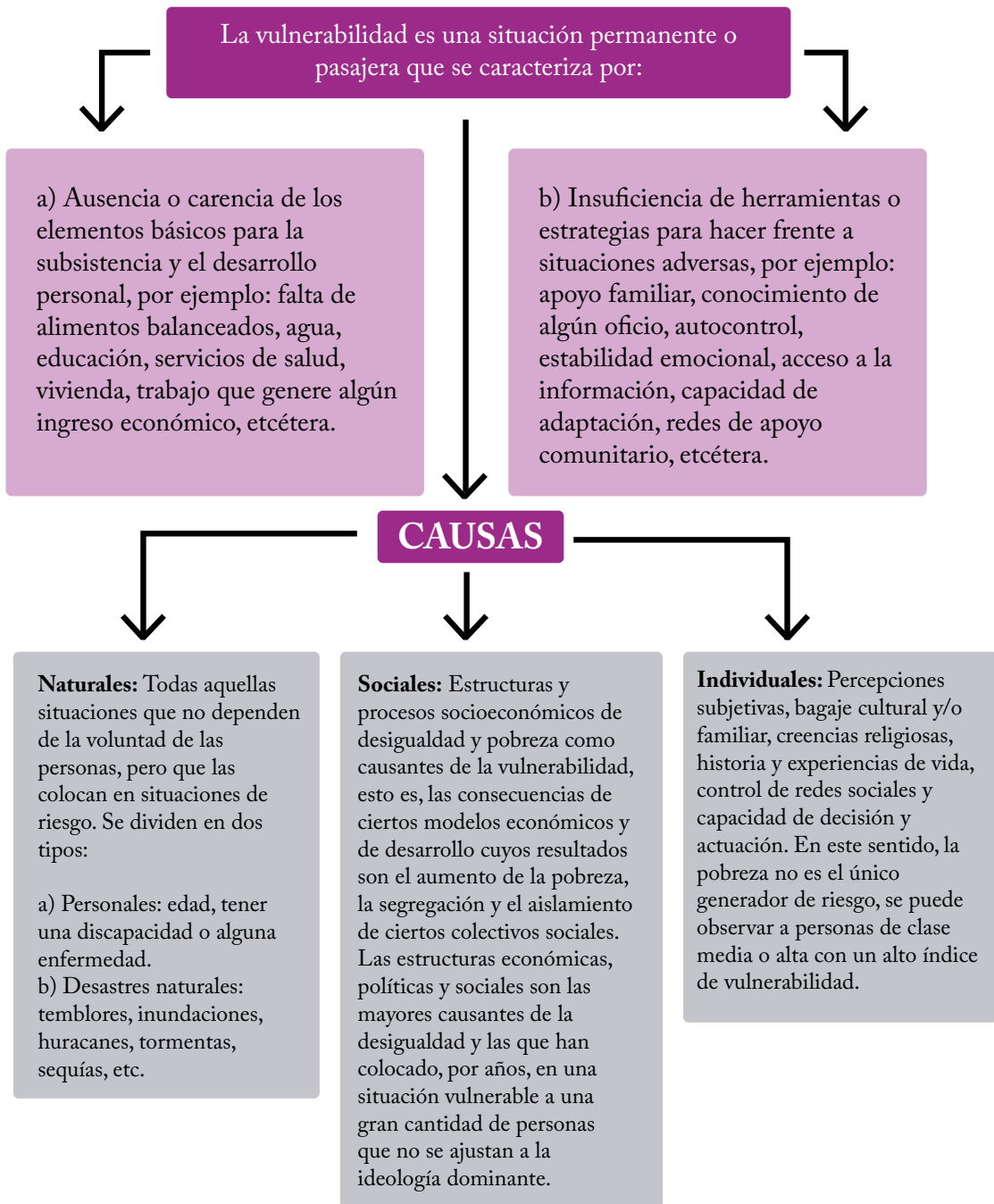
Soy una mujer de 60 años, doy consultorías sobre análisis financiero. En las tardes hago ejercicio y veo a mi familia.

Soy un chavo de 16 años, voy a la prepa, pero mis maestros me tratan mal porque me cuesta entender lo que enseñan y sus tareas me parecen absurdas. Me gustaría dejar la escuela y trabajar.

Tengo 23 años y llevo 3 meses trabajando en una empresa y acabo de enterarme que estoy embarazada. Tengo miedo de que me corran. Tenía planeado iniciar una carrera técnica.

Soy un hombre de 29 años que trabaja en el crimen organizado. En mi pueblo no había de otra. Vivo con miedo de que maten a mi esposa y a mis hijos, pero ya no me puedo salir de este trabajo.

Anexo 12. Siluetas





**Sí, para mí.
No, para los demás.**



Sí, para mí.

Sí, para los demás.



**No, para mí.
No, para los demás.**



**No, para mí.
Sí, para los demás.**

Anexo 14. Lo más valioso

Anota tres personas que le dan sentido a tu vida.

- 1.
- 2.
- 3.

Anota tres metas que deseas alcanzar en tu vida dentro de un mediano o largo plazo.

- 1.
- 2.
- 3.

Anota tres valores que guían tu vida.

- 1.
- 2.
- 3.

Anota tres posesiones materiales que sean las más apreciadas en tu vida.

- 1.
- 2.
- 3.

¿Qué aprendiste con esta técnica?

Anexo 15. Galería de frases



**¡Se trataba de mejorar la raza,
no de empeorarla!**

**La culpa no es del indio,
sino del que lo hace compadre.**

**El bebé está precioso,
¡salió güero, güero!**

**Mujeres de cabellos largos
e ideas cortas.**

**¡De seguro tiene sida
porque es gay!**

**¡Pobre viejo, sólo nos
está robando oxígeno!**



**¡Que se regresen a su país,
aquí sólo nos roban el trabajo!**

**Si es lesbiana es porque no
me ha conocido a mí.**

**Te vas por la sombra,
no te vayas a 'emprietar'.**

**¡Trabajas como negro
para vivir como güero!**

¡Los hombres no lloran!

**Lugar reservado
para minusválidos.**



¡Pégale duro, no seas marica!

**¡Ya salte de tu casa!
Eres un mandilón.**

**Haz patria...
mata a un chilango.**

**Ni los negros quieren
hacer esos trabajos.**

**La promovieron a directora,
seguro se acuesta con el jefe.**

Tienes gusto de nuevo rico.



Pareces india bajada del cerro.

**¡Mujer al volante,
peligro constante!**

**En el fondo, los homosexuales
quieren ser mujeres.**

**Es una golfa,
sale con mil chavos.**

**¿No entiendes?
¡Pareces niño down!**

**Obvio que la violaron,
mira cómo iba vestida.**

Anexo 16. Diagnóstico ICI

		Calificación 2= Bien 1= Puede mejorar 0= Mal
1. Contratación		
Diversidad	Se contrata al personal sin importar la apariencia, talla o estatura, sexo, edad u origen étnico.	
Accesibilidad	La institución contrata al personal solicitando información respecto a su salud, siempre y cuando esté justificado en el perfil del puesto, sin requerir información sobre su situación socioeconómica.	
Inclusión	La institución implementa políticas de inclusión laboral (personas con discapacidad, personas adultas mayores o personas que viven con VIH), las cuales permiten una convocatoria de vacantes pública y transparente.	
Igualdad	Durante el proceso de reclutamiento del personal, los siguientes elementos determinan la selección o contratación del mismo: apariencia, talla, estatura, preferencia sexual, edad, origen, color, religión, entre otros.	
2. Condiciones de trabajo		
Diversidad	En la institución respetan diferencias como el rango de edad, tipo de formación académica ya sea pública o privada, preferencias sexuales o políticas, la apariencia física de las personas que laboran en ella, el color de piel, religión, entre otros.	
Accesibilidad	La institución cuenta con instalaciones que permiten la movilidad del personal (con alguna discapacidad) y cuenta con el equipo y mobiliario necesarios para el desempeño de sus funciones.	
Inclusión	Las prestaciones institucionales contemplan los permisos de paternidad, enfermedades, actividades escolares o situaciones familiares. La institución cuenta con la paridad de acceso a los puestos directivos.	
Igualdad	Los servicios que brinda la institución se caracterizan por ser de acceso igualitario, sin importar la condición de vida de las personas (madres solteras, personas homosexuales, transgénero, travestis, matrimonios del mismo sexo, etc.).	
3. Desarrollo profesional		
Diversidad	La institución brinda oportunidades de desarrollo laboral, ascenso y capacitación a las personas que la conforman, es decir, sin importar el origen étnico, preferencia sexual, edad, condición de salud, entre otras.	

Accesibilidad	La capacitación y actualización que ofrece la institución es en espacios accesibles para personas con alguna discapacidad y para todo el personal. La institución cuenta con las herramientas, equipo y material para que el personal desempeñe su actualización de manera óptima.	
Inclusión	La institución promueve el servicio de capacitación y actualización a todo el personal, sin importar aspectos como su color, preferencia sexual o política, religión, origen étnico, entre otros.	
Igualdad	La institución brinda el acceso igualitario de oportunidades a todo el personal antes y durante la actualización.	
4. Clima institucional		
Diversidad	En la institución se desarrolla la igualdad de trato digno y adecuado a las personas, sin importar su preferencia sexual, alguna discapacidad, religión, enfermedades, entre otros.	
Accesibilidad	Dentro de las actividades institucionales se realizan campañas para fomentar la igualdad y el derecho a la no discriminación y permearlos en el trabajo en equipo o ámbito laboral.	
Inclusión	La institución cuenta con algún programa de inclusión laboral dirigido a personas con alguna discapacidad, personas adultas mayores o que viven con VIH. La institución implementa políticas de igualdad de género o algún mecanismo de denuncia por casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral.	
Igualdad	La institución fomenta el respeto a la diversidad cultural, así como un lenguaje respetuoso incluyente, libre de prejuicios y discriminación. El personal utiliza un lenguaje respetuoso e incluyente libre de prejuicios y discriminación.	
5. Atención a personas		
Diversidad	La institución brinda un trato igual y digno a las personas usuarias o beneficiarias de sus servicios, sin importar su preferencia sexual, edad, color, religión, discapacidad, entre otros.	
Accesibilidad	El acceso a sus servicios se caracteriza por ser adecuado (entre ellos sus instalaciones) para las personas usuarias o beneficiarias de los mismos.	
Inclusión	La institución brinda oportunidades de acceso a sus servicios sin importar la condición socioeconómica, preferencia sexual, color, discapacidad, entre otros.	
Igualdad	Brinda igualdad de trato a las personas beneficiarias o usuarias sin importar su origen étnico, racial o nacional, sus creencias religiosas, preferencia sexual, discapacidad, entre otros.	

Anexo 18. *Cómo podemos reducir los prejuicios*



Caso 1

En una reunión de trabajo, el jefe dice la frase siguiente: “Entonces, cuidado con los nacos, acuérdense que siempre están viendo la forma de abusar de la compañía, así son los indios”.

Caso 2

Es el cumpleaños de la abuela y se reúne toda la familia. En plena comida, el abuelo dice: “¡Qué tal! ¡Ahora resulta que los jotos y las marimachas se pueden casar!”.

Caso 3

En una reunión de amigos y amigas, una pareja les cuenta que, en la escuela de su hija, aceptaron a un niño ciego. La frase que dijeron fue: “No tenemos nada en contra de esas personas, pero para eso hay escuelas especiales para ciegos. Estamos muy preocupados, porque resulta obvio que va a bajar el nivel del grupo”.

Caso 4

Te encuentras en casa de la familia de tu novia/o cenando. La mamá de tu pareja hace el comentario siguiente: “Esos pentecostales son unos locos y unos fanáticos. La otra vez vi en la tele uno de sus rituales y todos cantan, bailan y algunos hasta parece que están poseídos por el demonio”.

Caso 5

Te encuentras en tu trabajo, en donde la gran mayoría son mujeres, y tu jefa, quejándose de su jefa, dice: “Ojalá que el próximo Director sea hombre, la verdad es que las mujeres no podemos trabajar juntas, somos tan complicadas, en serio, es mejor tener un jefe hombre”.

Caso 6

Vas caminando con amigas y amigos y se encuentran a dos usuarios de drogas inyectables. Uno de ellos les pide dinero. Tu amigo le dice: “Largo de aquí %&#\$ drogadicto y mejor ponte a trabajar y báñate. Te voy a echar a la patrulla”.

Anexo 19. Reflexiones personales del taller

Completa las frases siguientes:

» Mis sentimientos con respecto a la discriminación son _____

» Mis responsabilidades en el combate a la discriminación y la promoción de la igualdad son _____

» Tal vez no estoy de acuerdo con _____
pero debo respetar que _____

» Sigo sin entender muy bien _____

» Me gustaría informarme más sobre _____

» Cuando pienso en la igualdad de trato y la no discriminación, sigo teniendo conflictos con _____

» En este taller descubrí que tengo prejuicios, una acción que llevaré a cabo para erradicarlos es _____

» Este taller me ayudó a _____

» Como resultado de este taller voy a _____

Anexo 20. Formato para la evaluación inicial

¿Qué personas conforman el grupo con el que voy a trabajar?	
1.	¿Qué edades tienen?
2.	¿Cuál es su escolaridad?
3.	¿Cuántos hombres y mujeres son?
4.	¿En qué trabajan? ¿Qué tipo de actividades realizan?
5.	¿Pertenece a algún grupo en situación de discriminación?
6.	¿Asisten de manera voluntaria y están interesados en el tema?
7.	¿Qué tipo de problemática enfrentan?

Anexo 21. Formato para la evaluación final (para participantes)

Institución: _____

Promotor/a: _____

Fecha: _____

Contenido	Sí	Puede mejorar	No
¿Se alcanzaron los objetivos del curso?			
¿Los contenidos fueron adecuados a tus intereses, necesidades y expectativas?			
¿Tiene relación el tema de la no discriminación con tu labor cotidiana?			
Metodología			
¿El orden de los temas fue adecuado?			
¿Las técnicas, ejercicios y dinámicas te parecieron apropiadas?			
¿El tiempo dedicado a cada tema te pareció conveniente?			
Promotor/a			
¿Manifestó conocimiento y dominio de los temas?			
¿Su lenguaje fue claro y facilitó el entendimiento y comprensión de los temas?			
¿Atendió las intervenciones de las y los participantes?			
¿Hubo coherencia entre el tema de la sesión y su actitud?			
Autoevaluación			
¿Participé activamente en este evento?			
¿Los conocimientos adquiridos me permitirán mejorar mis actividades?			

Comentarios o sugerencias:

Anexo 23. Ejemplo de planificación para un curso-taller de cuatro horas

Tema	Estrategia didáctica	Materiales	Tiempo
Bienvenida Presentación del taller	Exposición dialogada	<ul style="list-style-type: none"> Laptop Proyector y pantalla 	10 min
Integración	Técnica 2. <i>Los vagones</i>	Ninguno	15 min
¿Qué es la discriminación?	Técnica 5. <i>¿Es o no es discriminación?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 3 Hoja informativa 1 	45 min
Causas y consecuencias de la discriminación	Técnica 10. <i>Etiquetas sociales</i>	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 8 Hoja informativa 2 	30 min
Receso			15 min
Grupos en situación de discriminación	Técnica 16. <i>Siluetas</i>	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 12 (uno por participante) Hojas de rotafolio (una hoja por equipo) 4 ó 5 plumones o crayolas gruesas de diferentes colores (un paquete por equipo) Cinta adhesiva 	50 min
¿Cómo prevenir la discriminación?	Técnica 19. <i>De la indignación a la acción</i>	<ul style="list-style-type: none"> Hoja informativa 4 3 cartulinas o carteles que ya no uses Cinta adhesiva Hojas de rotafolio o pizarrón Marcadores 	50 min
Cierre	Técnica 26. <i>La rueda</i>	Ninguno	10 min
Evaluación		Anexo 21	10 min

Anexo 24. Ejemplo de planificación de un curso-taller de ocho horas

Sesión 1

Tema	Estrategia didáctica	Material	Tiempo
Bienvenida Presentación del taller	Exposición dialogada	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Proyector y pantalla 	10 min
Integración	Técnica 1. <i>Autógrafos</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Anexo 1 • Bolígrafos y/o lápices • Rotafolio y cartel reciclado • Plumones 	20 min
Derechos humanos	Técnica 4. <i>Explorando las palabras: derecho y ser humano</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Anexo 2 • 5 ó 6 hojas de rotafolio • Marcadores • Cinta adhesiva 	45 min
El derecho a la no discriminación	Técnica 5. <i>¿Es o no es discriminación?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Anexo 3 • Hoja informativa 1 	30 min
Receso			15 min
Causas de la discriminación	Técnica 13. <i>Frases incompletas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelota pequeña o peluche suave • 3 hojas de rotafolio y/o pizarrón • Marcadores • Hoja informativa 2 	40 min
Dimensiones de la discriminación	Técnica 11. <i>Análisis de casos</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Anexo 9 • Hojas blancas • Bolígrafos y/o lápices 	50 min
Cierre de la sesión 1	Técnica 25. <i>Hoy dejo... hoy tomo...</i>	Ninguno	15 min

Sesión 2

Tema	Estrategia didáctica	Material	Tiempo
Grupos en situación de discriminación	Técnica 17. <i>Posturas</i>	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 13 Cinta adhesiva 	30 min
Consecuencias de la discriminación	Técnica 12. <i>Efectos de la discriminación</i>	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 10 Bolígrafos y/o lápices Hoja de rotafolio o cartel de reciclado Plumones 	40 min
Vivir la discriminación	Técnica 15. <i>Inequidad en la contienda</i>	<ul style="list-style-type: none"> Bolsas con materiales diversos para elaborar un móvil Hojas de rotafolio o pizarrón Marcadores Hoja informativa 3 	50 min
Receso			15 min
Prejuicios y estereotipos	Técnica 20. <i>Galería de frases</i>	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 15 Hojas blancas Marcadores, crayolas y/o colores Cinta adhesiva 	30 min
Construcción de propuestas	Técnica 21. <i>Diagnóstico ICI</i>	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 16 Diapositiva 4 Bolígrafos y/o lápices Computadora y proyector Hojas de rotafolio Marcadores 	45 min
Cierre	Técnica 24. <i>Reflexiones de cierre</i>	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 19 Bolígrafos 	20 min
Evaluación		<ul style="list-style-type: none"> Anexo 21 	10 min

Glosario



Glosario²⁷

Accesibilidad. Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo de los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.²⁸

Acción afirmativa. Medida dirigida a un grupo determinado con la que se pretende suprimir y prevenir una situación de discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “discriminación positiva”). La acción afirmativa puede contemplarse como la promoción gubernamental y social de la inclusión social de un grupo, la cual puede lograrse con distintas medidas, cuyo propósito último es la igualdad de oportunidades.

Buenas prácticas. Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional y atención a clientes, personas usuarias y proveedores.

Derechos humanos. Derechos inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color de piel, religión, lengua o cualquier otra condición. Son universales, interdependientes, indivisibles, inalienables y progresivos.

Diálogo. La principal forma de comunicación entre personas se da en el diálogo; éste es el espacio privilegiado en el que confluyen las ideas de unas y otras para lograr el entendimiento. No se trata de un simple intercambio de ideas, sino de la convergencia y la compenetración con el otro, de tal manera que, en las relaciones personales, hablar con los demás se convierte en ese momento en el que podemos fusionar nuestros pensamientos, con pensamientos diversos. El diálogo verdadero es una relación viva de palabras, preguntas, silencios y gestos en donde está implicada nuestra existencia, pues somos en gran medida lo que decimos.²⁹

Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.³⁰

²⁷ Los términos que conforman este apartado se retomaron de diversas fuentes. Los que no tengan referencia a pie de página están basados en los glosarios de las siguientes publicaciones del Conapred: Guía de Acción contra la Discriminación. Institución Comprometida con la Inclusión (ICI) y Guía para la acción pública contra la homofobia.

²⁸ Ver Glosario de términos sobre discapacidad. México, Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos, s/f.

²⁹ Ver Manual para construir la paz en el aula. Constructores de paz en la comunidad escolar. Guía para docentes. 2ª. ed., México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011.

³⁰ Diario Oficial de la Federación, reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el 12 de junio de 2013.

Diversidad. Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

Empatía. Es la capacidad de “ponerse en los zapatos del otro” e imaginar cómo es la vida para esa persona, incluso en situaciones con las que no estamos familiarizados. Esta habilidad nos ayuda a aceptar y respetar a las personas y mejora nuestras interacciones sociales. Nos ayuda a fomentar la solidaridad y el apoyo hacia las personas.³¹

Equidad. Principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y reconocimiento de las diferencias sociales. La equidad requiere medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden a las mujeres y los hombres desempeñarse sobre un terreno parejo. La equidad conduce a la igualdad.

Género, categoría de. Conjunto de ideas, creencias y representaciones sociales de la diferencia sexual entre hombres y mujeres. A partir de él suelen establecerse relaciones desiguales de poder y un orden jerárquico donde lo masculino (ser hombre) es superior a lo femenino (ser mujer). Son las conductas esperadas y socialmente aceptadas como lo femenino y lo masculino. El género se modifica histórica y geográficamente.

Homosexualidad. Deseo o práctica de relaciones sexuales-erótico-afectivas entre personas del mismo sexo o género. Este término se acuñó en 1868 en Alemania durante los debates en torno a la ley prusiana contra la sodomía; luego se utilizó en Inglaterra como parte de ensayos históricos que apelaban a la existencia de prácticas homosexuales desde la Antigüedad.

Homofobia. Miedo irracional a la homosexualidad o a las personas con orientación homosexual, o que parecen serlo. Se expresa en rechazo, discriminación, ridiculización y otras formas de violencia, que dan pie a prácticas que pueden ser violatorias de los derechos humanos. Se hace extensivo para incluir el rechazo a todas las expresiones sociales que no cumplen con los roles y las prácticas tradicionales de género.

Identidad de género. Manera en que cada persona experimenta su pertenencia a un género (masculino o femenino). Como se trata de un registro de la experiencia de vida, en él intervienen los códigos sociales y culturales, y en él también influyen el momento histórico y el lugar en que la persona se desarrolla.

Igualdad. Principio básico de los derechos humanos que supone la existencia de prerrogativas inherentes a la persona. Más allá de las diferencias innegables entre los seres humanos –por rasgos físicos, capacidad intelectual, clase social, nivel educativo–, la cualidad de disfrutar derechos básicos los iguala como personas.

Igualdad de oportunidades. Creación de políticas que reconozcan las diferencias entre las personas para satisfacer sus necesidades, acompañadas de estrategias de intervención capaces de atender las inequidades que limitan el acceso y control de los recursos materiales y no materiales.

Igualdad de trato. Exigencia de que todas las personas sean tratadas “de la misma manera” y sin discriminación alguna, lo que supone una “protección igual y efectiva”

³¹ Ver Sara San Martín, *Ocúpate*. Programa educativo de habilidades para la vida. Guía del educador o educadora. México, Rostros y Voces FDS, s/f.

para todas ellas. En este trato se incluye a las personas tradicionalmente discriminadas por su pertenencia a un grupo estigmatizado.

Inclusión. Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Intersexual. Presencia en la anatomía de una persona de órganos sexuales que corresponden a características de ambos sexos o estructuras que son difíciles de definir o resultan ambiguas desde la lógica que reconoce sólo dos sexos.

Lesbiana. Mujer que se relaciona erótico-afectiva-amorosa-vitalmente con mujeres. Se utiliza como sinónimo de la identidad de las mujeres homosexuales. Es una construcción identitaria y resulta también una manera de autodenominación.

Medidas compensatorias. Permiten equilibrar la situación de desventaja que han padecido a lo largo del tiempo las personas o los grupos vulnerados. Consisten en estrategias a favor de la igualdad en su sentido constitutivo, pero implican la aceptación de diferencias de trato para favorecer temporalmente a quienes pertenecen a los grupos vulnerados. Esta idea de igualdad permite considerar a la así llamada “acción afirmativa” como parte de las medidas compensatorias.

Metodología participativa. Su premisa básica es el reconocimiento del participante o educando con conocimientos, experiencias, saberes y capacidades, procurando establecer una relación de diálogo o intercambio entre el educador y el educando. Todas las personas tenemos un saber y una experiencia que se deben rescatar en el proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje; al compartirlo con otros, podemos ir aprendiendo todos de todos y construyendo conocimiento; la comunicación es un elemento indispensable en el proceso.³²

Metodología socioafectiva o vivencial. Facilita la construcción grupal en un ambiente que privilegia la autoestima y la confianza, el cual permite que personas y colectivos se empoderen y desarrollen habilidades de comunicación, cooperación y resolución de conflictos. Esta metodología es la columna vertebral de la educación para la paz y los derechos humanos.³³

Orientación sexual. Deseo o atracción erótico-afectiva por otras personas. Se presenta en un continuo que va desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad. Puede manifestarse en forma de comportamientos, pensamientos y fantasías o deseos sexuales, o en una combinación de estos elementos. Se puede definir como: homosexualidad (atracción por personas del mismo sexo), heterosexualidad (atracción por personas de distinto sexo) y bisexualidad (atracción por otras personas sin importar su sexo). El término se utiliza como sinónimo de *preferencia sexual*.

Personas con discapacidad. Las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.³⁴

³² Idem.

³³ Ver Guía para la educación en derechos humanos. Sembremos derechos y compromisos para cosechar la paz. Guía para docentes. 2ª. ed. México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011.

³⁴ Ver Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Resolución de conflictos. Nos permite enfrentar de manera constructiva y pacífica (sin violencia) los problemas en la vida con nosotros mismos y con los demás, encontrando soluciones justas y satisfactorias para cada parte. Los problemas importantes que no se resuelven pueden convertirse en una fuente de malestar físico, mental o psicosocial.³⁵

Respeto. Nos permite valorar y apreciar, con sus diferencias, tanto a los demás como a nosotros mismos. El respeto a uno mismo y a los demás exige proceder de acuerdo con la condición y circunstancias de uno y otros, partiendo de la consideración y valoración de la dignidad de la persona humana.³⁶

Roles de género. Normas o papeles socialmente asignados a las personas, determinados por su sexo biológico y según los cuales se debe comportar cada sexo (mujer/femenino-hombre/masculino). Cada persona los asume o no, al construir su identidad, afectividad y autoestima.

Sexismo. Valoración asimétrica entre ser hombre o mujer, o entre lo masculino y lo femenino; generalmente se traduce en prácticas discriminatorias hacia un sexo (casi siempre las mujeres), por considerarse inferior al otro.

Tolerancia. Se entiende como la virtud de respetar las diferencias, la diversidad de la identidad de las demás personas y grupos que componen las distintas sociedades. Es dar supremacía al valor de las personas, a su dignidad y sus características específicas; por tanto, considerar y respetar sus opiniones, creencias o prácticas, aunque no se compartan.³⁷

Transexual. Condición humana por la que una persona, habiendo nacido con determinado sexo biológico, tiene una identidad de género (sexo psicológico) distinta a la que le “corresponde”, por lo que manifiesta inconformidad o malestar con su sexo biológico. A esta condición se le llama “discordancia sexo-genérica”. La transexualidad no depende de si se realiza o no la reasignación sexo-genérica.

Transgénero. Condición humana por la que una persona tiene cualidades y comportamientos de género (el ser masculina o femenina) que no coinciden con su sexo de acuerdo con los patrones sociales y culturales, por lo que se identifica o adopta los del género opuesto. El uso del atuendo del género opuesto es la conducta más ostensible de la transgeneridad.

Transversalidad de género. Proceso para incorporar la perspectiva de género en la planeación, trámite de legislación, políticas o programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para que las necesidades de mujeres y hombres formen parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de los géneros.

³⁵ Ver Sara San Martín, *Ocúpate*, op.cit.

³⁶ *Idem*.

³⁷ Ver *Sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia. Manual para el servicio público*. 2ª. ed. México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2007.

Bibliografía



Bibliografía

- CARBONELL, Miguel, *El derecho a no ser discriminado entre particulares*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006. (Estudios, 3)
- CARBONELL, Miguel, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación comentada*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2007. (Estudios, 4)
- CASCÓN SORIANO, Paco y Carlos Martín Beristáin, *La alternativa del juego [2]. Juegos y dinámicas de educación para la paz*. 10a. ed. Madrid, Los libros de la Catarata, 2007.
- COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, *Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia*. México, CDHDF, 2004.
- COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, *Manual para construir la paz en el aula. Constructores de paz en la comunidad escolar. Guía para docentes*. 2a. ed. México, CDHDF, 2011.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, *Curso taller Prohibido Discriminar*. 2a. ed. México, Conapred, 2008.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, *Encuesta nacional sobre discriminación en México. Enadis 2010: Resultados generales*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Conapred, 2011.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, *Encuesta nacional sobre discriminación en México. Enadis 2010: Resultados sobre diversidad cultural*. México, Conapred, 2011.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, *Guía de acción contra la discriminación. Institución comprometida con la inclusión (ICI)*. México, Conapred, 2012.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, *Guía para la Acción Pública contra la Homofobia*. México, Conapred, 2012.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, *Manual de lectura de los cuentos Kipatla, para tratarnos igual*. México, Conapred, 2011.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, *¿Qué es la discriminación? Carpeta informativa*. México, Coapred, 2004.
- FLOWERS, Nancy (ed.), *Human Rights Here and Now. Celebrating the Universal Declaration of Human Rights*. Minnesota, University of Minnesota, Human Rights Resource Center. <<http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-3/Activity1.htm>>. [Consulta: 26 de julio, 2013.]
- GOFFMAN, Erving, *Estigma, la identidad deteriorada*. Argentina, Amorrortu, 2003.
- GUTIÉRREZ, Rodrigo y Pedro Salazar, *Igualdad, no discriminación y derechos sociales. Una vinculación virtuosa*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011.
- ISLAS AZAÏS, Héctor, *Lenguaje y discriminación*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005. (Cuadernos de la Igualdad, 4)
- KLAINER, Rosa Ester *et al.*, *Educación en derechos humanos*. México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2007.

- KNAPSACK INSTITUTE/THE MATRIX CENTRE/UNIVERSITY OF COLORADO, *Training Material*. Colorado Springs, Knapsack Institute/The Matrix Centre/University of Colorado. <<http://www.uccs.edu/knapsack/institute-curriculum-and-faculty.html>>. [Consulta: 26 de julio, 2013.]
- MINISTRY OF COMMUNITY, *Student Taking Action Against Racism Toolkit. A Project of Abbotsford Community Services*. British Columbia, Canadá, Ministry of Community, Aboriginal and Women's Center. <<http://static.diversityteam.org/files/140/students-taking-action-against-racism-tool-kit.pdf>>. [Consulta: 26 de julio, 2013.]
- MÚJICA, Rosa María, *La metodología de la educación en derechos humanos*. San José, Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2002.
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo*. Nueva York/Ginebra, ACNUDH, 2006.
- PAPADIMITROU, Greta (comp.), *Programa de Educación en los Valores de la Paz y los Derechos Humanos*, México, AMNU-ILCE, 1999.
- PLOUS, S., "Responding to Overt Displays of Prejudice. A Role Playing", en *Exercise in Teaching of Psychology*, 2000, vol. 27, núm. 3. <<http://www.diversityteam.org/resources?page=6>>. [Consulta: 26 de julio, 2013].
- RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús, *La otra desigualdad. La discriminación en México*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011.
- RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?* México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2004. (Cuadernos de la Igualdad, 2)
- SAN MARTÍN, Sara, *Ocúpate. Programa educativo de habilidades para la vida. Guía del educador o educadora*. México, Rostros y Voces FDS, s/f.
- TURNER, Katherine L. y Kimberly Chapman Page, *Abortion Attitude Transformation. A Values Clarification Toolkit for Global Audiences*. Chapel Hill, NC, Ipas, 2008.
- UNDERSTANDINGPREJUDICE.ORG, "Constructing and Deconstructing Privilege", en *Understanding Prejudice*. <<http://www.understandingprejudice.org/teach/highact.htm>>. [Consulta: 26 de julio, 2013.]

Directorio

Secretaría de Gobernación

Miguel Ángel Osorio Chong

SECRETARIO

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Ricardo Antonio Bucio Mújica

PRESIDENTE

Junta de Gobierno

Representantes del Poder Ejecutivo Federal

Lía Limón García

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

Fernando Galindo Favela

SECRETARÍA DE HACIENDA

Y CRÉDITO PÚBLICO

Pablo Antonio Kuri Morales

SECRETARÍA DE SALUD

Alba Martínez Olivé

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

José Adán Ignacio Rubí Salazar

SECRETARÍA DEL TRABAJO

Y PREVISIÓN SOCIAL

Representantes designados por la Asamblea Consultiva

Santiago Corcuera Cabezut

Clara Jusidman Rapoport

Mauricio Merino Huerta

Ricardo Raphael de la Madrid

Gabriela Warkentin de la Mora

Instituciones invitadas

Lorena Cruz Sánchez

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

José Manuel Romero Coello

INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD

Nuvia Magdalena Mayorga Delgado

COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Aracely Escalante Jasso

INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

Patricia Uribe Zúñiga

CENTRO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y EL CONTROL DEL VIH/SIDA

Laura Vargas Carrillo

SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA

Manuel Galán Jiménez

Sergio Federico Gudiño Valencia

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Asamblea Consultiva

Mauricio Merino Huerta

PRESIDENTE

Elvira Arellano

Judit Bokser Liwerant

Santiago Corcuera Cabezut

Katia D'Artigues Beauregard

Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín

Clara Jusidman Rapoport

Marta Lamas Encabo

Esteban Moctezuma Barragán

Rebeca Montemayor López

José Antonio Peña Merino

Luis Perelman Javnozón

Juan Martín Pérez García

Ricardo Raphael de la Madrid

Pedro Salazar Ugarte

Tiaré Scanda

Regina Tamés Noriega

Fabienne Venet Rebiffé

Gabriela Warkentin de la Mora

Técnicas para promover la igualdad y la no discriminación
se terminó de imprimir en noviembre de 2013 en los
talleres de Corporación Mexicana de Impresión S. A. de
C. V., General Victoriano Zepeda 22, col. Observatorio,
del. Miguel Hidalgo, 11860 México, D. F.
Para la composición se utilizaron las familias tipográficas
Adobe Caslon Pro y Helvetica Neue.
Se tiraron 1 000 ejemplares.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) es la institución del Gobierno Federal que articula las políticas del Estado mexicano en contra de la discriminación. El Conapred tiene como mandato velar porque quienes residen o transitan por el territorio nacional gocen, sin discriminación, de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano, independientemente de su origen, condición, características, ideas o preferencias. Uno de los objetivos para lograrlo es instrumentar una estrategia educativa dirigida a instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil, con el fin de formar promotoras y promotores de la cultura de la igualdad y del respeto al derecho a la no discriminación. *Técnicas para promover la igualdad y la no discriminación* es una herramienta teórica y práctica susceptible de ser enriquecida mediante otras experiencias en el campo de la no discriminación.

El manual está dividido en dos partes. La primera, “Antes de empezar”, presenta las nociones básicas para la educación en derechos humanos y la no discriminación, así como la metodología para utilizarlo: la planeación de sesiones, la evaluación y el papel de la persona promotora. La segunda parte, “Manos a la obra”, está dividida en seis secciones, las cuales contienen diversas técnicas para abordar los temas del curso y hojas informativas con datos y definiciones necesarias, cuyo propósito es dotar a las personas participantes de materiales de referencia y consulta rápida de los contenidos temáticos. Cada técnica cuenta con una explicación del inicio, desarrollo y cierre de la actividad, y en algunos casos propone posibles variantes para adaptarla a las necesidades del grupo. Se incluye, además, un CD con materiales para poner en práctica algunas de ellas.