



**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

RESPIRAMOS INCLUSIÓN

en espacios educativos

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EDUCADORES



Respiramos inclusión en los espacios educativos
Propuesta metodológica para educadores

María José Bermeo y Diana Rodríguez Gómez
Autoras

Segunda edición:
Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

Quito, abril 2018

Coordinación editorial: Sonia Aguilar

Diseño, ilustración, diagramación e impresión: AQUATTRO

Este documento está licenciado bajo la licencia
Creative Commons de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada
CC BY-NC-ND



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

ISBN: ISBN: 978-9942-8511-3-0

Este documento ha sido posible gracias a la colaboración de muchas organizaciones, instituciones públicas y personas que, desinteresadamente, han compartido su experiencia y conocimiento. Esperamos que este documento se convierta, de igual manera, en una herramienta para el enriquecimiento y colaboración que favorezca espacios educativos donde todas y todos participen. Ustedes, Inspiran Dignidad. Respiramos igualdad.

ÍNDICE

Introducción	05
1. Desmantelando la discriminación interna Componente auto-reflexivo	11
2. Armando la inclusión en nuestra institución educativa Componente institucional	35
Ideas para fortalecer la inclusión en nuestras instituciones educativas	59
3. Armar la inclusión en nuestra aula Componente pedagógico	65
Ideas para desarrollar actividades en el aula que nos permitan desarmar la discriminación	89
4. Armar la inclusión en nuestro encuentro educativo Componente de educación no formal	103
Ideas para desarrollar actividades en nuestro encuentro educativo	117



Glosario	127
Bibliografía	130
Anexo A: Herramienta para el diseño de preguntas e indicadores para evaluar la inclusión en espacios educativos	136
Anexo B: Herramienta de evaluación para materiales impresos	146
Anexo C: Herramienta de evaluación para una planificación inclusiva	147
Anexo D: Ejemplo de una planificación	148

INTRODUCCIÓN

INSPIRAS DIGNIDAD. RESPIRAMOS IGUALDAD.

Con el lema “Inspiras dignidad. Respiramos igualdad” la campaña contra la discriminación nace en el año 2013 a partir de la asociación de la Defensoría del Pueblo y de la Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR. Esta campaña apela a la ciudadanía para que emprenda acciones que derriben las barreras de la discriminación y permitan que todos y todas ejerzamos nuestros derechos libremente. Para enfrentar este reto es esencial construir un modelo de sociedad que integre las diferencias y la diversidad como condiciones deseables. La amenaza real, lo verdaderamente anormal, es continuar justificando la desigualdad y la exclusión.

En el 2014 el eje prioritario de trabajo fue la protección y promoción de derechos de las personas en movilidad humana, emigrantes, inmigrantes, refugiados, retornados, apátridas, de las personas víctimas de delitos contra la movilidad humana (trata y tráfico). Esta campaña aspira a aglutinar a organizaciones e instituciones que quieran sumarse al objetivo común de que las personas en condición de movilidad humana sean vistas en relación con la sociedad de acogida desde su realidad, su riqueza y sus aportes a la sociedad.

A través de esta campaña esperamos poder expandir experiencias positivas y canalizar un mensaje fundamental: los derechos humanos van más allá del papel o las leyes. El cumplimiento de los derechos humanos asegura una vida digna para todos y todas. En éste contexto y con el propósito de ofrecer herramientas que permitan que todos los niños, niñas y jóvenes del Ecuador respiren igualdad, nace esta propuesta metodológica.

LA DISCRIMINACIÓN EN EL ECUADOR.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce que todas las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades que habitan en el Ecuador son libres e iguales y tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades. Sin embargo, prejuicios que justifican la desigualdad social, la pobreza y la exclusión aún impiden que individuos pertenecientes a ciertos grupos sean considerados parte integral de la sociedad. Esta situación de trato desfavorable que se manifiesta en el nivel individual y colectivo es lo que en esta propuesta denominamos discriminación. La discriminación es una forma de violencia que se activa cuando aspectos de las identidades de ciertas personas o grupos no corresponden con los ideales del grupo de acogida.

En nuestra vida cotidiana somos testigos de las dificultades que enfrentan las personas en condición de movilidad humana. Para las personas refugiadas y solicitantes de asilo, las personas retornadas, las víctimas de trata y las personas que permanecen indocumentadas, tareas tan cotidianas como arrendar un espacio para vivir, solicitar un crédito, encontrar un trabajo estable, inscribir a sus hijos en las escuelas y colegios, obtener una licencia de conducir o cobrar un cheque, adquieren todo un nuevo significado cuando no se cuenta con el estatus de ciudadano ecuatoriano. Actualmente se evidencia una corriente en la opinión pública que tiende a relacionar la inseguridad en el país con la llegada de extranjeros. En este sentido, las personas refugiadas, en especial las provenientes de Colombia, sufren un creciente estigma asociado con la delincuencia. Sin embargo, la vasta mayoría de los refugiados que viven en Ecuador son quienes escapan de la violencia y no quienes la causan. Las generalizaciones que

asocian refugio y criminalidad ocultan las dificultades enfrentadas por estas familias, sus historias de vida y la especificidad de cada uno de sus casos.

Incluso los niños, niñas y adolescentes en condición de movilidad humana se ven afectados por el círculo e impacto adverso de la discriminación. Muchos de ellos son objeto de sospechas, acusaciones, aislamiento y maltrato físico y psicológico a causa de su origen nacional, su género, su lengua, su etnia, su religión, entre otros, lo cual acrecienta los retos para su acceso y permanencia en el sistema educativo ecuatoriano. Investigaciones han demostrado que un 33% de los estudiantes colombianos reportan sufrir discriminación en el ámbito educativo, incluyendo “comentarios prejuiciosos, la negación del ingreso y el rechazo para participar en actividades escolares” (Ortega y Ospina, 2012). Frenando el acceso al aprendizaje, también hay evidencia que confirma la persistencia de prácticas discriminatorias dentro del aula de clase, entre ellas subsisten los comentarios desagradables respecto a la nacionalidad, raza, acento o léxico; la reducción de notas; la amenaza de baja de grado; tareas extras; y mayor incidencia de relaciones de maltrato (Sánchez, 2012).

No obstante, las historias de solidaridad de quien acoge en su casa a una persona recién llegada, de quien ofrece una oportunidad laboral desde la confianza y no desde el color de la piel, el pasaporte o las posesiones, son los ejemplos que utilizamos como referentes en esta propuesta. Referentes inspiradores que nos nutren para provocar una acción conjunta y decidida que revierta los efectos de las múltiples facetas de la discriminación.

En el marco de la campaña “Inspiras dignidad. Respiramos igualdad,” desde el reconocimiento de la riqueza de las experiencias que el Estado ecuatoriano y particularmente las organizaciones de la sociedad civil vienen implementando en el país y con el fin de promover espacios educativos en el Ecuador libres de discriminación, ACNUR se propuso desarrollar una propuesta metodológica dirigida a agentes educativos que trabajan en espacios de educación formal e informal. Esta guía nace con el fin de aportar al bienestar y la inclusión de todos los niños, niñas y adolescentes que aprenden en el Ecuador.

NUESTRA PROPUESTA: RESPIRAMOS INCLUSIÓN EN LOS ESPACIOS EDUCATIVOS.

Esta propuesta es el resultado de un balance bibliográfico extensivo, de un análisis del marco legal educativo ecuatoriano y de un mapeo de las acciones que las instituciones gubernamentales y no gubernamentales han emprendido en los últimos cuatro años (2010-2014) a favor de la inclusión y no discriminación de población en condición de movilidad humana. La misma propende por la aplicación del principio de inclusión y no discriminación, el cual aspira a garantizar el goce pleno de los derechos y las libertades por parte de todas las personas sin distinción alguna de género, orientación sexual, sexo, edad, raza, nacionalidad, etnia, religión, lengua, condición física, clase social, entre otras.

LOS CUATRO EJES DE NUESTRA PROPUESTA.

Cuatro ejes atraviesan esta guía: identidad, diversidad, justicia y cambio social. Estos cuatro ejes están planteados como una secuencia que inicia con el conocimiento de sí mismo, continúa con la apropiación de la diversidad como un valor positivo, transita hacia la identificación y nombramiento de injusticias como la discriminación y finaliza con la construcción de una sociedad más inclusiva.

Identidad

Todos podemos reconocer y vivir nuestra identidad en plenitud.

Este eje propende por el reconocimiento positivo de las múltiples identidades que tiene un ser humano y por la garantía de espacios donde éstas puedan ser desplegadas con confianza y dignidad. El reconocimiento de la identidad es un proceso continuo y flexible producto de la auto reflexión, la confianza y el respeto en si mismo, el auto reconocimiento, entre otros.

- Reconocemos y valoramos los diferentes elementos que conforman nuestra identidad individual y nuestras identidades sociales.
- Nos sentimos libres de vivir nuestra identidad en plenitud y sin miedo.
- En nuestras instituciones reconocemos y valoramos los elementos que conforman la identidad de las personas que conforman nuestra comunidad educativa.

Diversidad

Valoramos y disfrutamos la diversidad que conforma nuestra comunidad.

Este eje busca la apropiación positiva de la diferencia. Dicha apropiación se evidencia en la valoración de la pluralidad, en la mirada crítica a los prejuicios, en la aceptación de múltiples explicaciones del mundo y en la construcción de relaciones humanas genuinas con personas diferentes a sí mismas. Este eje se desarrolla y fortalece a través de habilidades como la escucha activa, el diálogo, la empatía, la apertura a la diferencia, la curiosidad y el pensamiento crítico.

- Reconocemos las diversidades y similitudes que conforman nuestra comunidad al tiempo que entendemos y apreciamos nuestra interdependencia.
- Reconocemos que la discriminación personal, cultural e institucional crea y sostiene privilegios para algunos mientras que despliega y sostiene desventajas para otros.
- Sabemos reconocer y dismantelar prejuicios.
- Tenemos las capacidades para convivir y formar lazos genuinos con otros.
- En nuestras instituciones valoramos la diversidad en un ambiente de convivencia que es construido día a día.

Justicia

Reconocemos y velamos por la justicia y la igualdad social.

Este eje aspira generar la capacidad para nombrar injusticias de diversa índole y establecer empatía hacia aquellos que las sufren. Este eje se hace evidente cuando existe un lenguaje para identificar y nombrar injusticias para eliminarlas. Para que este eje se cumpla es necesario desarrollar habilidades que nos permitan formular y responder preguntas desde una mirada crítica y constructiva, interpretar la realidad y evaluar la diferencia entre lo justo e injusto.

- Valoramos la justicia y el derecho de todos de vivir una vida libre de discriminación.
- Sabemos reconocer situaciones de injusticia y discriminación.
- Tenemos el lenguaje específico para nombrar la injusticia y las prácticas discriminatorias.
- En nuestras instituciones rigen políticas y procedimientos de justicia y existen mecanismos de veeduría, resolución de conflictos y reparación de daños.

Cambio social

Estamos empoderados para generar cambios de forma individual y colectiva en contra de los prejuicios y la discriminación.

Este eje busca generar las habilidades para transformar las injusticias en oportunidades para la inclusión y la no-discriminación. Este eje está condicionado por la capacidad para comunicarse y realizar trabajo cooperativo y colaborativo, ser creativo, innovador, tomar decisiones y ejecutar y evaluar planes y proyectos.

- Tenemos las habilidades para poder intervenir en situaciones de injusticia y generar cambios de forma individual y colectiva en contra de los prejuicios y la discriminación.
- Estamos empoderados para participar en la transformación positiva de nuestras instituciones y comunidad.

NOTAS AL LECTOR

Esta propuesta fue diseñada especialmente para los agentes educativos que trabajan en las zonas urbanas y rurales del Ecuador. Agentes educativos son todos aquellos que desde una acción intencionada buscan formar a niños, niñas y jóvenes. Reconocemos en ustedes – rectores, docentes y talleristas – agentes de cambio poderosos que facilitan la construcción de una sociedad en la que todos podamos vivir con dignidad y respirar inclusión.

Desde un enfoque que reconoce que todos estamos en proceso de aprendizaje y que busca conectar lo personal con lo sistémico y la reflexión con la acción, consideramos fundamental que todos los usuarios de la propuesta inicien su lectura a partir del primer componente. El segundo componente resulta vital para quienes estén interesados en generar inclusión desde el nivel institucional, ya sea desde una escuela, un colegio o una organización de la sociedad civil. Por su parte, en línea con la propuesta del Ministerio de Educación, el tercer componente está dirigido a docentes de escuelas y colegios, tanto públicas como privadas. El cuarto y último componente fue escrito para los empleados de organizaciones de la sociedad civil y de los talleristas que trabajan en espacios de educación no formal. Todos los componentes cuentan con actividades y sugerencias que pueden ser adaptadas de acuerdo a las necesidades del contexto, por lo que docentes y talleristas encontrarán contenidos útiles para su labor dispersos en todos los componentes. Como es de suponer los cuatro componentes son complementarios y se encuentran profundamente interrelacionados. Las unidades dentro de cada componente cuenta con los siguientes elementos:

Definición y descripción de conceptos claves,

- Actividades para fomentar la comprensión y la práctica de los conceptos,
- Herramientas para evaluar el nivel de inclusión en la institución, el aula, o el proyecto , y
- Preguntas de reflexión

Recomendamos leer esta guía de forma consecutiva y el interior de cada componente de forma secuencial, los contenidos, las actividades, las sugerencias y las herramientas de evaluación están listas para ser adaptadas a las necesidades específicas de cada educador. En esta medida, le proponemos al lector utilizar esta guía como una herramienta entre otras. En ella esperamos comunicar una visión de una educación inclusiva que responde a las necesidades de todos y todas. Con el fin de guardar un lenguaje ágil y fluido hemos mantenido el uso del masculino, sin embargo, aclaramos que éste representa todos los géneros.

Si bien esta propuesta puede ser implementada de forma individual por un docente o un tallerista, esperamos que sea apropiada de forma colectiva. Dicha apropiación se puede llevar a cabo a través de círculos de aprendizaje, procesos de formación y/o proyectos piloto en las instituciones. Para el caso de las instituciones educativas recomendamos vincular a toda la comunidad, incluidos representantes, padres y madres de familia. Estamos seguras que una mirada holística a la inclusión y no discriminación es más efectiva y sostenible que acciones aisladas.

En la bibliografía aparecen las fuentes que alimentaron ésta propuesta. Los invitamos a visitarlas y utilizarlas.

Por último, para nosotras resulta fundamental conocer las diferentes formas en que nuestros lectores utilicen ésta propuesta, por esa razón los invitamos a escribirnos a los correos mjb2174@tc.columbia.edu (María José Bermeo) y dmr2164@tc.columbia.edu (Diana Rodríguez) Queremos conocer y responder a sus preguntas, comentarios y/o sugerencias. Para nosotras la lucha a favor de la inclusión y no discriminación, es una apuesta personal.


1
DESMANTELANDO LA DISCRIMINACIÓN INTERNA

Componente auto-reflexivo





OBJETIVOS DEL COMPONENTE

- Establecer un lenguaje común sobre la discriminación, la no discriminación y la inclusión.
 - Reconocer y valorar la identidad, la diversidad, la justicia y el cambio social.
 - Reconocer y desestabilizar los prejuicios.
 - Reconocer las conexiones entre la discriminación interpersonal, institucional y sistémica.
 - Desarrollar estrategias para la no discriminación en nuestras interacciones diarias.
- 

Introducción

Los seres humanos somos distintos en un millar de maneras – estamos compuestos por experiencias, características y creencias que conforman nuestras distintas identidades. Esta diversidad es parte de nuestra riqueza. Desafortunadamente, con demasiada frecuencia en vez de valorar y gozar de nuestra diversidad, creamos barreras alrededor de ella. Estas barreras se convierten en procesos y prácticas de discriminación, como el racismo, la xenofobia y el sexismo, que con el tiempo generan desigualdad social e injusticia. Para garantizar los derechos y el bienestar de todos tenemos la responsabilidad de desenterrar estos procesos de discriminación y construir en su lugar espacios inclusivos.

Los espacios inclusivos son aquellos en los que todos contamos con igualdad de oportunidades para ejercer nuestros derechos. Eso no implica que busquemos ser iguales, sino por el contrario que valoramos nuestra diversidad y fomentamos interrelaciones en que podamos expresar nuestras identidades libremente, sentirnos acogidos y tener plena capacidad para ejercer nuestros derechos.

La construcción de la inclusión y no-discriminación inicia desde nuestras interacciones diarias y nuestra capacidad para convivir desde la diversidad. Por lo tanto, el primer paso de un proceso de transformación para lograr inclusión es el trabajo auto-reflexivo. Esto implica reconocer lo que nos motiva en nuestra forma de interrelacionarnos con los demás. Para esto debemos excavar las historias y eventos que nos han llevado a convertirnos en las personas que somos y que influyen sobre nuestras decisiones e interrelaciones con otros. También implica reconocer las barreras que nos impiden valorar la diversidad humana y desarrollar estrategias para eliminarlas.

En este componente miramos los elementos internos que conforma la ruta de aprendizaje que nos lleva a la construcción de la inclusión. La ruta abarca cuatro ejes: la identidad, la diversidad, la justicia y el cambio social. En esta ruta exploramos los procesos que generan la discriminación y proponemos pasos que nos ayudan a desmantelarlos. Para esto proponemos una práctica de auto-reflexión que busca identificar los prejuicios que hemos internalizado, reconocer y desmantelar nuestras prácticas discriminatorias, y construir una mirada y actitud positiva hacia la diferencia. Desde una mirada que vincula la dimensión personal de la discriminación con la dimensión social de la misma, este componente reconoce en cada uno de nosotros la posibilidad de participar en la transformación del mundo.

Identidad: Reconocemos nuestra identidad y la vivimos en plenitud

OBJETIVOS DE LA UNIDAD:

- Explorar el concepto de identidad.
- Definir y reconocer las identidades sociales.
- Asumir una práctica de auto-reflexión para reconocer la forma en que nuestras identidades sociales influyen en nosotros y en nuestras interacciones con los otros.

En esta primera unidad del componente auto-reflexivo vamos a explorar quiénes somos como individuos y a qué grupos sociales pertenecemos. Esta reflexión nos permite entender cómo estos dos aspectos de nuestra identidad influyen en nosotros y en la manera en que interactuamos con otras personas.

¿QUÉ ES LA IDENTIDAD?

La identidad consiste en la mezcla de características que constituyen la individualidad de cada persona, es decir lo que nos hace únicos – nuestra identidad individual-. Esta individualidad es constituida por elementos como nuestras características físicas, nuestra personalidad, nuestros gustos, además de las experiencias que hemos tenido. La identidad está siempre en proceso de formación. Por lo tanto, no es algo rígido y singular, sino múltiple y dinámico.

Otro aspecto que conforma nuestra identidad son las características que compartimos con otras personas, como son la nacionalidad, el idioma, el sexo, entre otras – nuestras identidades sociales. De tal forma la palabra identidad abarca lo que nos hace únicos y también lo que nos agrupa con otras personas.

La identidad es un aspecto que tiene mucha importancia personal y cuando una situación llega a amenazar nuestro sentido de identidad, frecuentemente conlleva implicaciones muy profundas.

¿QUÉ SON LAS IDENTIDADES SOCIALES?

El concepto de identidad social se refiere a aquella parte del concepto sobre nosotros mismos que derivamos de nuestra pertenencia a un grupo (Tajfel, 1982). Se refiere a todas aquellas categorías que distinguen a los grupos sociales.

En la tabla que aparece a continuación enlistamos algunas categorías que constituyen identidades sociales. Esta lista no es exhaustiva pero nos permite comenzar a reconocer la multidimensionalidad de nuestra identidad.



TABLA DE DEFINICIONES

Nacionalidad: Se refiere al país del cual somos ciudadanos.

Raza: Se refiere a la división de personas en grupos distintos por características físicas (especialmente el color de piel), afiliaciones culturales, historia, clasificaciones étnicas y patrimonios ancestrales. Es una categorización artificial que se construyó históricamente por intereses sociales, económicos y políticos.

Etnia: Se refiere a la pertenencia a un grupo de personas que presentan afinidades lingüísticas, religiosas, culturales e históricas (ejemplos: afrodescendiente, mestizo, quichua, etc.).

Estatus migratorio: Se refiere a la situación legal que uno tiene en el país de residencia (ejemplos: ciudadano, refugiado, inmigrante, etc.)

Sexo: Se refiere a las características biológicas, genéticas o fenotípicas que diferencian a los cuerpos femeninos y masculinos (incluye genitales, estructura de cuerpo, hormonas, etc.).

Género: Se refiere a los roles sociales que se atribuyen de acuerdo al sexo (mujer, hombre, transgénero).

Orientación sexual: Se refiere a la tendencia de atracción que uno tiene a un determinado grupo de personas definidas por su sexo (heterosexual – la atracción al sexo opuesto; homosexual – la atracción a personas de su mismo; bisexual – la atracción a los dos sexos).

Discapacidad: Se refiere al estado de tener una situación física o psíquica que nos impide desarrollar ciertas actividades (puede abarcar situaciones relacionadas con la percepción, las enfermedades, el desarrollo, la psiquiatría, la movilidad, y/o limitantes ambientales).

Edad: Se refiere a los grupos que distinguen las etapas de vida en base al número de años que tiene una persona (ejemplo: niño/niña; joven; adulto/a; adulto/a mayor).

Al leer esta lista, seguramente logras reconocer elementos que distinguen los grupos sociales a los cuales perteneces y también categorías que te llevan a pensar en grupos a los que no perteneces. Para poder reconocer y valorar tu propia identidad, es importante explorar estas diversas categorías, entre otras, y reconocer como influyen en tu auto-percepción, tus experiencias y tu forma de interactuar con otros.

También es importante entablar este proceso de auto-reconocimiento ya que nos permite explorar las formas en que interactuamos con grupos parecidos y diferentes al nuestro. En nuestras sociedades las identidades sociales son valoradas de distintas formas, a veces creando privilegios para unos y desventajas para otros. Para lograr la inclusión, es necesario crear ambientes en que todos podemos expresar y respetar nuestras múltiples identidades.

ACTIVIDAD: PERFIL DE IDENTIDADES SOCIALES

Como vimos anteriormente, todos tenemos muchas identidades sociales. El ejercicio de Perfil de Identidad Social que aparece a continuación es una herramienta que nos permite visualizar los elementos de nuestra identidad y reflexionar sobre cómo estas nos influyen.¹

Paso 1: Identificar tus identidades sociales

En la primera columna de la tabla, se enlistan distintas categorías sociales que forman parte de la identidad. También encontrarás espacio para que añadas otros factores que consideres importantes.

Sugerencia: Puedes referirte a la lista de conceptos en la sección anterior o al glosario si te surgen preguntas sobre las distintas categorías.

Identidades sociales	En esta columna escribe como te defines para cada categoría
Nacionalidad	
Color de piel	
Etnia	
Sexo	
Género	
Estatus migratorio	
Idioma	
Religión	
Capacidades físicas	
Edad	
Orientación sexual	
Rasgos físicos distintivos	
Clase social	
Nivel de educación	

Paso 2: Analizar

Ahora que has generado una lista que identifica algunas de las identidades sociales que conforman parte de tu identidad, completa las siguientes indicaciones.

- Marca con un visto (✓) las categorías que están más presentes en tu diario vivir. ¿De cuáles de estos elementos de tu identidad eres más consciente?
- Marca con un asterisco (*) las categorías que están menos presentes para ti en tu vida cotidiana o de las cuales casi no eres consciente. ¿Cuáles de estas nunca se te ocurren?
- Marca las categorías que tienen mayor impacto sobre cómo te ven los demás. Utiliza un más (+) si percibes que ven ese aspecto de tu identidad de forma positiva y un menos (-) si percibes que lo ven de forma negativa.
- Encierra en un círculo las categorías que te brindan privilegio y poder. Los privilegios son aquellos recursos o poderes que derivamos de nuestra pertenencia a un grupo social.

Después de realizar este proceso de análisis, reflexiona: ¿qué sentiste? ¿qué te sorprendió? ¿qué aprendiste?

1. Adams, M., Bell, L.A., y Griffin, P. (1997). Teaching for diversity and social justice: A sourcebook. (Enseñar por la diversidad y la justicia social.) Nueva York: Routledge.

Paso 3: Reflexión

Escoge el elemento de tu identidad social del cual eres más consciente y en una hoja aparte contesta las siguientes preguntas.

- ¿Cuándo fue la primera vez que te diste cuenta de este elemento de tu identidad?
- ¿En qué situaciones te sientes más consciente de este elemento de tu identidad?
- ¿En qué momentos sientes que este componente de tu identidad te trae beneficios?
- ¿En qué momentos sientes que este componente de tu identidad te crea dificultades?
- ¿De qué manera impacta este elemento a tu forma de interactuar con aquellos que lo comparten y con aquellos que no lo comparten?

Estas preguntas se pueden repetir con todos los elementos.

Sugerencia: Es común que al realizar este ejercicio surjan preguntas sobre las categorías utilizadas para representar los diferentes grupos sociales. Es importante tener en cuenta que se presenta este marco para generar diálogo y reflexión y no para imponer categorías establecidas. También te darás cuenta que no siempre es posible establecer una categoría fija, y es necesario crear combinaciones (por ejemplo, una persona puede auto-definirse como multi racial). Es importante destacar que la autodefinición está abierta a la interpretación y la contradicción y está en flujo constante. Te invitamos a utilizar otros nombres para los grupos sociales a los cuales perteneces y formular preguntas sobre las palabras que estos utilizan para autodenominarse. Este marco es imperfecto y es posible que no represente toda la gama de perspectivas y la complejidad que se debe tener en consideración cuando se analiza la pertenencia a los grupos sociales. Te invitamos a utilizarlo como un punto de partida y a adaptarlo a las realidades de tu contexto.

LA IDENTIDAD COMO EJE DE LA INCLUSIÓN

Este ejercicio nos lleva a reconocer la multidimensionalidad de nuestra identidad. Al reflexionar sobre los elementos de nuestras identidades sociales nos damos cuenta que tenemos diversos lentes por los cuales leemos nuestro entorno. Nuestra lectura del mundo va cambiando dependiendo del lente que utilicemos, ¿no es verdad? Es posible que estos lentes actúen de forma poco consciente a pesar de su poderoso impacto en nosotros y nuestra vida cotidiana.

Por medio de este ejercicio, también nos damos cuenta de que participamos en varios grupos sociales y podemos reconocer grupos a los que no pertenecemos. A lo mejor te diste cuenta que existen grupos distintos al tuyo con los que casi no interactúas. ¿Por qué crees que son menos visibles? ¿Cómo nos impacta reconocerles?

Este proceso nos ayuda a ver que algunas identidades son más aceptadas y reconocidas que otras, y por lo tanto es posible que las tratemos de distintas formas. Para lograr inclusión, es imprescindible poder reconocer, expresar y gozar nuestras múltiples identidades en plenitud.

Preguntas de reflexión:

- ¿Qué elementos conforman tu identidad? ¿Sientes que los puedes expresar con libertad y sentirte feliz por ellos? ¿Por qué sí? y ¿Por qué no?
- ¿Cómo se relaciona nuestra identidad con la inclusión?



DIVERSIDAD: Valoramos la diversidad que conforma nuestra comunidad

OBJETIVOS DE LA UNIDAD:

- Definir y apreciar la diversidad.
- Descubrir los procesos de categorización que nacen de la mezcla de mensajes sociales y condicionantes que recibimos de nuestro entorno.
- Reconocer y dismantelar nuestros prejuicios.

En esta segunda unidad del componente auto-reflexivo vamos a explorar cómo vivimos la diversidad. Para esto analizamos cómo aprendemos sobre las diferencias. Esta reflexión nos permite reconocer los prejuicios como barreras a la convivencia.

¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD?

La diversidad implica entender que tenemos un abanico de diferencias que nos constituyen, al mismo tiempo que reconocemos que somos interdependientes. Las dimensiones de la diversidad humana incluyen habilidades, rasgos físicos, edad, género, etnicidad, creencia religiosa, orientación sexual, estatus socio-económico, afiliación política, estatus migratorio, entre otras. Cuando hablamos de diversidad suponemos el reconocimiento de esta heterogeneidad humana y el interés de valorar nuestras diferencias y de crear una convivencia pacífica e incluyente.

Para convivir en diversidad debemos entender y apreciar nuestra interdependencia y nuestras diferencias. Esto implica que interactuamos el uno con el otro desde la solidaridad y el respeto, que tenemos una actitud de curiosidad y tolerancia hacia las diferencias, reconociéndolas como elementos que nos enriquecen. Para lograr una convivencia positiva es necesario entender como aprendemos a interactuar con las diferencias que existen entre nosotros.

¿CÓMO APRENDEMOS SOBRE LAS DIFERENCIAS?

Los seres humanos nacemos sin conceptos previos sobre las diferencias. Aunque nacemos en grupos sociales, no tenemos ninguna información sobre nosotros mismos o sobre los demás. Es a través de un proceso de socialización que adquirimos las actitudes, valores y creencias que informan nuestra forma de entender el mundo y de interactuar con otras personas. Así aprendemos a categorizar y diferenciar a las personas.

La socialización es el proceso a través del cual aprendemos e interiorizamos las normas y los valores de la sociedad en que vivimos. Comienza desde que nacemos y continúa durante toda nuestra vida. La socialización ocurre por medio de nuestras interacciones con nuestros padres, familiares, profesores, amigos – todas aquellas personas que confiamos y que son modelos para nosotros. Es por medio de estas interacciones que aprendemos sobre las expectativas de nuestra sociedad, sus normas y valores y los roles establecidos. Estas fuentes de aprendizaje son reforzadas a nivel consciente e inconsciente a través de los mensajes constantes impartidos por las instituciones (iglesias, escuelas, medios de comunicación, el sistema legal, etc.) y la cultura (patrones de pensamiento, prácticas, idioma, medios visuales, canciones, etc.).

Es a través de este proceso de socialización que aprendemos sobre las diferencias humanas. Un ejemplo que nos ayuda a entender este proceso es la manera en que llegamos a entender las expectativas asociadas con nuestra identidad de género. Desde el proceso de gestación, las personas comienzan a preguntar si el bebé será niño o niña y desde ese momento conforman toda una serie de expectativas concordantes. Se compra ropa de un color en particular -normalmente rosa o celeste-, juguetes específicos con símbolos distintos y se comienzan a formar expectativas sobre el posible futuro de la persona aun antes de que nazca; algo que continúa durante toda la vida por medio de los mensajes que recibe de quienes le rodean. Estas expectativas llegan a determinar muchas de nuestras conductas a lo largo de nuestra vida. De forma similar a como sucede con el género, somos socializados a participar en un sinnúmero de normas y conceptos culturales relacionados con nuestras distintas características de identidad.

ACTIVIDAD: RECONOCER EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN

Reflexiona sobre como aprendiste sobre las diferencias relacionadas con la raza y/o etnicidad.

- ¿Cuándo fue la primera vez que te sentiste consciente de que habían personas distintas a ti (en cuanto a su etnicidad o raza)?
- ¿Qué mensajes te dieron en casa sobre los distintos grupos raciales y/o étnicos?
- ¿Cuándo fue la primera vez que viste que las personas de diferentes razas y/o etnicidad reciben trato distinto?
- ¿Qué mensajes ves en los medios de comunicación sobre los distintos grupos raciales y/o étnicos? (Por ejemplo en las películas y los programas de televisión o en las propagandas)
- ¿Qué asociaciones e ideas tienes sobre grupos raciales y/o étnicos distintos al tuyo? ¿Cómo aprendiste estos conceptos?

Es importante reconocer el proceso de socialización ya que determina la forma en que entendemos nuestro entorno. Muchas veces, las normas que establecemos a través de este proceso no son justas y terminan por limitar a las personas de tal forma que no pueden expresar libremente lo que constituye su identidad porque sienten que tienen que conformarse con lo que dicta la sociedad.

Frecuentemente la socialización opera en nosotros de manera inconsciente. Como el pez que no se da cuenta que está en agua, frecuentemente no somos conscientes de las normas culturales que rigen en nuestras vidas. Les vemos simplemente como verdades y por tanto se convierten en filtros que determinan nuestra manera de leer el mundo y que nos dictan cómo percibir y valorar las diferencias humanas.

BARRERAS AL GOZO DE LA DIVERSIDAD: LOS ESTEREOTIPOS, LOS PREJUICIOS Y LA DISCRIMINACIÓN

Los mensajes que recibimos sobre las diferencias humanas y que forman parte de las normas y los valores de la sociedad en que vivimos, muchas veces crean conceptos fijos sobre los distintos grupos sociales. Establecen ideas fijas sobre las capacidades y formas de ser de las personas que conforman parte de los grupos sociales. Cuando interiorizamos estos conceptos sobre los grupos sociales nos arriesgamos a crear barreras que nos impiden apreciar y valorar la diversidad. Estas barreras operan por medio de los estereotipos, los prejuicios y la discriminación.



¿Qué son los estereotipos?

Los estereotipos son las características generalizadas que atribuimos a un grupo social. Por ejemplo, si alguien pregunta ¿cómo son los colombianos?, rápidamente se genera una lista de características que asociamos con ese grupo de personas. Esas características y generalizaciones constituyen los estereotipos.

A pesar de que a veces podemos encontrar a personas que cumplen con algunas de las características identificadas, los estereotipos son generalizaciones simplificadas. El riesgo es que terminamos creyendo que aplican para todos los integrantes del grupo.

ACTIVIDAD: IDENTIFICA ALGUNOS ESTEREOTIPOS COMUNES

Identifica un estereotipo que existe para cada una de las siguientes categorías:

• Mujer:

• Persona afrodescendiente:

• Persona de bajos recursos:

Los estereotipos se vuelven problemáticos cuando se convierten en prejuicios y comienzan a limitar la forma en que percibimos e interactuamos con otras personas. Por ejemplo, si afirmamos el estereotipo que las personas afrodescendientes están vinculadas al crimen, terminamos generando una actitud negativa hacia todas las personas afrodescendientes, muchas veces sin darnos cuenta.

¿Qué son los prejuicios?

Los prejuicios son juzgamientos y supuestos que tenemos sobre personas de grupos sociales distintos al nuestro y que trasladamos a los individuos que integran ese grupo. Son ideas preconcebidas que surgen en nosotros como sentimientos, pensamientos, actitudes y supuestos internos. Los prejuicios se manifiestan en las actitudes que tenemos frente a un individuo, pero son basadas en ideas preconcebidas que tenemos sobre el grupo al cual pertenece ese individuo. Los prejuicios siempre son injustos porque la persona hacia la cual están dirigidos no los ganaron por su forma de ser o actuar, sino simplemente por pertenecer a un determinado grupo social.

En su peor encarnación, los prejuicios nos pueden llevar a lo que se denomina “exclusión moral”: un proceso psicológico donde los miembros de un grupo consideran que su propio grupo es superior a los demás y llegan a no considerar a los integrantes de otros grupos, por lo tanto los menosprecian, marginan, excluyen y hasta deshumanizan. La exclusión moral es lo que permite que unos grupos no sientan malestar al infligir violencia hacia otros grupos – por ejemplo, la exclusión moral facilitó la matanza de las personas indígenas en América Latina en el tiempo de la colonización y permitió que las sociedades antiguas justificaran la esclavitud humana.

Muchos queremos pensar que no tenemos prejuicios. Sin embargo, es muy difícil estar libre de prejuicios ya que se construyen a través de nuestro proceso de socialización, que tiende a ser inconsciente. Nuestros prejuicios están tan normalizados que no nos damos cuenta que los tenemos. De ahí que reconocer los prejuicios requiere un proceso de cuestionar las ideas que damos por sentado. Por tanto, el primer paso para dismantelar los prejuicios es identificarlos.



ACTIVIDAD: DESCUBRIR NUESTROS PREJUICIOS

Retomemos las categorías sociales que revisamos anteriormente y reflexionemos para identificar nuestros prejuicios. En la primera columna de la tabla a continuación, encierra un grupo social al cual **no** perteneces. Luego contesta las preguntas en las columnas que siguen.

Identidades sociales	¿En que momentos interactúo con este grupo social?	¿Tengo estereotipos sobre este grupo? Si es que sí, ¿cuáles son?	En ciertas situaciones ¿actúo desde estos estereotipos? Si es que sí, ¿cómo y cuándo? (ejemplos, siento algo en particular o reacciono de una forma específica, etc.)
Ecuatoriano/ Colombiano			
Afrodescendiente/Mestizo/ Indígena			
Mujer/Hombre/Transgénero			
Bisexual/Heterosexual/ Homosexual/			
Ciudadano/Refugiado/ Indocumentado			
Hispano hablante/ Kichwa- hablante/ Shuar-hablante/Otras idiomas			
Cristiano/Católico/ Musulmán/ Hindú			
Con capacidades especiales/ Sin capacidades especiales			
Niño/Joven/Adulto/ Adulto Mayor			
De recurso económico bajo/ medio/alto			

Si no reconocemos y examinamos nuestros prejuicios, sin duda estos afectan la manera en que actuamos. Los prejuicios nos llevan a discriminar.

¿Qué es la discriminación?

La discriminación es toda aquella actividad que nace de nuestros prejuicios. Es decir, la discriminación ocurre cuando nuestros sentimientos, pensamientos, actitudes y supuestos internos hacia otros grupos determinan la forma en que nos relacionamos con ellos. En la siguiente unidad examinamos en detalle las distintas prácticas discriminatorias que existen.

LA DIVERSIDAD COMO EJE DE LA INCLUSIÓN

Para construir la inclusión debemos valorar a cada persona y ver las diferencias como elementos que nos enriquecen, no como limitantes. Para esto necesitamos una orientación de apertura y empatía hacia los demás y debemos desarrollar las habilidades interpersonales que nos permiten comunicarnos y formar lazos genuinos con quienes nos rodean. Al mismo tiempo debemos desarrollar la capacidad de cuestionar las normas y valores inconscientes que se establecen por medio de la socialización para asegurarnos que estas son justas y permiten la plena expresión de nuestras múltiples identidades.

Esta unidad nos llevó a reconocer las distintas barreras que limitan nuestra capacidad de identificar, valorar y disfrutar de la diversidad humana. Nos ayudó a ver como a partir de los mensajes que recibimos de nuestro entorno formamos prejuicios – juicios y supuestos que tenemos sobre personas de grupos sociales distintos al nuestro y que trasladamos a los individuos que integran ese grupo. Los prejuicios se convierten en barreras para la convivencia entre grupos distintos ya que en vez de interactuar con “el otro” desde la curiosidad y el respeto, reconociendo lo único y valioso de cada persona, terminamos por juzgar y categorizar según las ideas preconcebidas que tenemos sobre su grupo social. Por lo tanto, identificar y dismantlar los estereotipos y los prejuicios es un ejercicio indispensable para lograr la inclusión.

Preguntas de reflexión:

- ¿Cuáles son las barreras que limitan nuestro gozo de la diversidad? ¿Cómo podemos identificarlas y disminuirlas?
- ¿Qué desafíos y resistencias encontramos al intentar reconocer nuestros prejuicios?
- ¿Qué habilidades interpersonales crees que son necesarias para poder convivir en diversidad?



JUSTICIA:

Reconocemos y velamos por la justicia y la igualdad social



OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Definir la discriminación.
- Reconocer las prácticas discriminatorias en sus distintos niveles.
- Reconocer el vínculo entre la discriminación y la desigualdad social.

En esta tercera unidad del componente auto-reflexivo vamos a explorar como ocurre la discriminación en sus diversos niveles y como estas contribuyen a la injusticia y desigualdad social. Para lograr una inclusión verdadera es necesario identificar y nombrar las prácticas discriminatorias individuales y colectivas, y comprometernos a velar por la justicia social.

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

Como vimos anteriormente, **la discriminación ocurre cuando nuestros prejuicios determinan nuestras acciones hacia otras personas**. Cada vez que distribuimos recursos, diferenciamos el trato o limitamos la participación de una persona o un grupo de personas a causa de nuestros prejuicios estamos discriminando. Es decir, la discriminación conlleva toda situación en que, por prejuicio, negamos a un grupo de personas la posibilidad de ejercer sus derechos.

Podemos reconocer la discriminación cuando se cumplen con los siguientes elementos:

- Existe un factor identitario relacionado con la acción, como por ejemplo, la nacionalidad, raza, género, idioma, el estatus migratorio, religión, orientación sexual, afiliación política, estatus socio-económico, lugar de nacimiento, etc.
- Se manifiestan acciones negativas hacia una persona o grupo de personas, como por ejemplo, la exclusión, la imposición de restricciones, el rechazo o los ataques directos.
- Las consecuencias de las acciones emprendidas obstaculizan el ejercicio de los derechos y la libertad de la persona o grupo de personas.

La discriminación se manifiesta en muchas formas; incluye, por ejemplo, cuando ignoramos, evitamos, excluimos, nos burlamos o hacemos bromas, calumniamos, amenazamos o violentamos a las personas de otros grupos sociales. A veces las prácticas discriminatorias son muy visibles y directas. Por ejemplo, cuando un niño que es insultado o agredido por tener características asociadas con la homosexualidad. Otras veces la discriminación es más sutil y poco visible, hasta surge sin intención negativa.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Micro-agresiones: desaires, humillaciones y mensajes denigrantes breves y cotidianos enviados a las personas de un determinado grupo social.

Agresiones: ataques físicos o verbales a las personas de un determinado grupo social.

Discriminación institucionalizada: políticas y prácticas institucionales que excluyen o limitan la participación de las personas de un determinado grupo social.

Exclusión sistémica: cuando se establece un trato inferior hacia un grupo de personas a través del control institucional, la dominación ideológica y la imposición de la cultura del grupo dominante.

A continuación exploramos las formas que toma la discriminación en sus diversos niveles.

PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS: LO MICRO

De igual manera en que los prejuicios, las prácticas discriminatorias son difíciles de reconocer porque frecuentemente son inconscientes, puede ser difícil darnos cuenta cuando estamos discriminando. Un ejemplo de una práctica discriminatoria que podemos estar haciendo a diario sin darnos cuenta son las micro-agresiones.

¿Qué son las micro-agresiones?

Las micro-agresiones son desaires, humillaciones y mensajes denigrantes breves y cotidianos enviados a las personas de un determinado grupo social. Estos mensajes pueden ser verbales -“trabajé como un negro”, “no seas indio”-; no verbales -cuando apretamos nuestra cartera al ver a una persona afro descendiente en la calle-; o ambientales -por ejemplo, el que todas las muñecas que hay en la tienda sean blancas y rubias-. Por lo general, estos mensajes son transmitidos de forma inconsciente.

Las micro agresiones ocurren en distintos niveles – a veces son acciones intencionales, como prevenir que tu hijo o hija salga con una persona de otro grupo étnico o racial; otras veces son comunicaciones verbales, no verbales y ambientales que sutilmente transmiten grosería y/o falta de respeto a la identidad de una persona, como por ejemplo contar un chiste o utilizar expresiones que insulta a una identidad social o cuando las propagandas solo representan a las familias como hombre, mujer y niños rubios y blancos. Las micro invalidaciones también constituyen un tipo de micro agresión, esto se refiere a situaciones en que sutilmente excluimos, negamos o anulamos los pensamientos, sentimientos o experiencias de una persona o grupo social. Por ejemplo, decirle a una niña o mujer que no se tome tan en serio las atenciones de un hombre, a pesar de que ella explica que le incomodan es una micro invalidación.

Ejemplos de micro agresiones.

Verbales:

- “Ha incrementado la inseguridad porque han venido los colombianos”
- “Es bien judía.”
- “Merienda de negros”
- “No seas marica”
- “Indio comido, indio ido”
- “Gordita”

No verbales:

- Guardar el celular al ver acercarse a una persona afrodescendiente.
- Mirar de forma sugestiva al cuerpo de una mujer o niña en un contexto laboral.

Ambientales:

- Programas televisivos que de forma recurrente tratan a los colombianos de criminales.
- Libros de texto que solo muestran la historia cultural o visual de un grupo étnico

¿Se te ocurren otros ejemplos? Anótalos.

¿Cuál es el impacto de las micro-agresiones?

Las micro-agresiones crean un ambiente difícil para las personas a quienes están dirigidas. Puede por ejemplo reforzar mensajes negativos sobre la identidad de esa persona o incrementar su miedo a expresar libremente su identidad. Con el tiempo y en cantidad las micro-agresiones tienen impactos serios. **Las investigaciones han demostrado que para quienes las reciben, con el tiempo las micro-agresiones pueden llegar a causar un deterioro en la salud mental, el desempeño laboral, el aprendizaje en el aula, la relaciones sociales y la calidad de vida.**

Además de estas consecuencias graves para las personas discriminadas, las micro-agresiones también tienen el impacto adverso de legitimar y reforzar los prejuicios en otras personas. Por tanto, cada vez que repetimos una expresión racista participamos en fortalecer el racismo en nuestra sociedad.

ACTIVIDAD: RECONOCER LAS MICRO-AGRESIONES

Puede ser difícil darnos cuenta de las micro-agresiones. Reflexiona sobre cómo estas ocurren en tu entorno y sobre cómo reaccionas a ellas.

1. ¿Puedes recordar una situación en que recibiste una micro-agresión? Escríbela a continuación.

¿Cómo reaccionaste a esta situación? ¿Qué sentiste? ¿Qué hiciste?

2. ¿Puedes pensar en una situación en que posiblemente causaste una micro-agresión? Descríbela a continuación.

¿Por qué crees que lo hiciste? ¿Qué sentiste?

3. ¿Puedes pensar en una situación en que observaste a otra persona causar una micro-agresión? Escríbela a continuación.

¿Cómo reaccionaste a esta situación? ¿Qué sentiste? ¿Qué hiciste?

¿Qué son las agresiones?

Otra forma en que se manifiesta la discriminación en las interacciones interpersonales y diarias es como agresión directa. **Las agresiones son los ataques físicos o verbales a las personas de un determinado grupo social.** Incluyen por ejemplo el maltrato físico y ataques violentos hacia una persona por su identidad (por ejemplo, por ser homosexual o por ser mujer). También incluyen los ataques verbales como los insultos y las humillaciones fuertes y directas. Las agresiones son distintas a las micro agresiones en que no son sutiles, siempre son intencionales y conllevan impactos negativos directos.

¿Cómo reaccionamos a las micro-agresiones y las agresiones?

Las personas reaccionan a las micro-agresiones y las agresiones de diversas formas. A continuación enlistamos algunas formas comunes que respondemos a los micro-agresiones y las agresiones directas.²

- **Ignorar:** No notamos conscientemente el evento, aunque nos incomoda.
- **Partir:** Nos distanciamos físicamente de la situación.

² Fuente: Adams, M., Bell, L.A., y Griffin, P. (1997). *Enseñar por la diversidad y la justicia social*. Nueva York: Routledge. p. 78-79.

- **Evitar:** Evitamos futuros encuentros y nos retiramos emocionalmente de personas o situaciones que los provocan.
- **Silencio:** No respondemos a la situación, aunque nos molesta; la soportamos sin decir o hacer nada.
- **Resbalar:** Nos damos cuenta de la situación pero no la interiorizamos, la dejamos resbalar. No sentimos la necesidad de responder.
- **Ataque:** Respondemos con la intención de herir a quien nos ha agredido.
- **Internalización:** Interiorizamos el contenido del evento, creemos que lo que comunica es verdad.
- **Racionalización:** Nos convencemos a nosotros mismos que malinterpretamos la situación, que la intención no era hacernos daño o que estamos reaccionando de forma exagerada y de tal forma justificamos no hacer nada al respecto.
- **Confusión:** Nos sentimos molestos, pero no tenemos claro por qué nos sentimos de esa manera. Sabemos que nos sentimos enojados, heridos u ofendidos. No sabemos qué hacer al respecto.
- **Shock:** Nos toma de sorpresa, sin que estemos listos para responder. Es difícil y nos deja sorprendidos.
- **Nombrar:** Identificamos lo que nos está trastornando, se lo comunicamos a la persona o institución que lo está causando.
- **Dialogar:** Nombramos la situación e invitamos a la persona u organización que la causa a dialogar con nosotros al respecto.
- **Confrontar:** Nombramos la situación y exigimos que cambie el comportamiento o la política.
- **Estrategias:** Trabajamos con otros para desarrollar una intervención programática o política para responder a la situación en un contexto más amplio.
- **Discreción:** Debido al contexto de la situación (diferencias de poder, riesgo de violencia física, por ejemplo), decidimos que no está en nuestro mejor interés responder a la situación en ese momento y optamos por resolver la situación de alguna otra manera y en otro momento.

ACTIVIDAD: RECONOCER COMO REACCIONAMOS

Reflexiona sobre como reaccionas cuando enfrentas una situación en que recibes o observas una micro-agresión o una agresión.

- De la lista anterior, ¿cuáles son tus reacciones más típicas?
- ¿Reacciones de diferentes formas cuando tiene que ver con ciertas categorías de tu identidad en vez de otras?
- ¿Cómo quisieras reaccionar? ¿Qué te bloquea de responder de una manera que sientes que es más eficaz?

PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS: LO MACRO

La institucionalización de la discriminación

La discriminación no solo ocurre en las interrelaciones interpersonales, también surge por medio de las instituciones, como por ejemplo el sistema jurídico, las instituciones educativas y los hospitales.

Discriminación institucionalizada abarca aquellas políticas y prácticas institucionales que excluyen o limitan la participación de las personas de un determinado grupo social. Estas pueden tomar forma



a través de las políticas, los procedimientos, las metodologías, los recursos, la infraestructura y los espacios físicos.

La discriminación institucionalizada puede ocurrir de manera explícitamente excluyente, cuando se crean limitantes directos a la participación de ciertos grupos como por ejemplo prohibir la participación de las mujeres en ciertas actividades. También puede operar de manera indirecta, cuando se aplican políticas y prácticas homogeneizadoras, es decir cuando las políticas y prácticas solo toman en cuenta las necesidades de la mayoría o de un grupo dominante, sin velar por las necesidades de las minorías o de los grupos minorizados.

Los **grupos dominantes** son aquellos que determinan las normas por las que se juzgan a todos y tienen mayor acceso a los recursos de la sociedad y se benefician de esta desigualdad.

Los **grupos minorizados** son grupos sociales que reciben un trato inferior por la sociedad. Este trato incluye cómo se representa al grupo, el grado de acceso a los recursos que se le concede y como se racionaliza el acceso desigual. Tradicionalmente conocido como un grupo “minoritario” o “en minoría”, pero el término minorizado capta el proceso activo que crea el estado de ser tratado como menor por la sociedad y también señala que el estado de un grupo no está necesariamente relacionado con el número de personas referente a la población en general.

ACTIVIDAD: ANALIZAR PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS INSTITUCIONALES

Escoge una política institucional relevante para el contexto en que trabajas. Ejemplos de políticas incluyen: requerir cédulas de identidad ecuatoriana para realizar la matrícula de estudiantes; o estipular la edad para un puesto laboral o programa de becas. Analiza esta política desde la perspectiva de la inclusión:

- ¿Hay personas o grupos sociales que son favorecidos por esta política?
- ¿Hay personas o grupos sociales que son desfavorecidos por esta política? ¿Quién y cómo?
- ¿Piensas que se debería modificar esta política para que no sea excluyente? ¿Cómo la cambiarías?

Exclusión sistémica

Cuando la discriminación se vincula con procesos históricos y de largo alcance se convierte en la exclusión sistémica de un grupo de personas, ya no se basa en las acciones individuales sino que forma parte del tejido social y se normaliza. **La exclusión sistémica ocurre cuando los prejuicios de un grupo están respaldados por poder histórico, social e institucional, y por tanto establece un trato inferior hacia un grupo de personas a través del control institucional, la dominación ideológica y la imposición de la cultura del grupo dominante.** Esto también se denomina opresión.

Los ejemplos más relevantes de sistemas de opresión son el **racismo**, el **clasismo** y el **machismo**.



Racismo: La discriminación sistemática que trata como inferior a ciertos grupos sociales sobre la base de categorías de raza (ver por ejemplo el trato que reciben los afrodescendientes y los indígenas en el Ecuador).

Clasismo: La desigualdad social institucionalizada que privilegia a ciertas clases sociales por sobre otras.

Machismo: El sistema patriarcal que trata como inferior a la mujer y a los hombres homosexuales.



ACTIVIDAD: IDENTIFICAR LAS FORMAS EN QUE PARTICIPAMOS EN LA EXCLUSIÓN SISTÉMICA

Es importante resaltar que la exclusión sistemática se mantiene a través de las creencias y prácticas sociales de los individuos, por lo tanto las prácticas discriminatorias interpersonales e institucionalizadas que revisamos anteriormente son las herramientas a través de las cuales se fortalecen los procesos de opresión en nuestro diario vivir. Esto nos ayuda a reconocer que la opresión no es inevitable, sino más bien es algo que resulta de nuestras prácticas diarias.

- Escoge uno de los sistemas de opresión mencionados anteriormente: el racismo, el clasismo y el machismo. Reflexiona sobre los distintos niveles que hemos considerado en esta unidad hasta ahora – la socialización, los prejuicios, las micro-agresiones, las agresiones, y la discriminación institucionalizada – y haz una lista de ejemplos de cómo opera en tu entorno el sistema de opresión que elegiste.

La interiorización de los mensajes negativos

Los mensajes negativos comunicados constantemente por agresiones, micro agresiones y políticas y prácticas institucionales discriminatorias pueden tener el impacto negativo de infiltrar la forma en que las personas de ciertos grupos sociales se perciben a si mismos. Pueden llegar a creer que merecen la posición inferior que le otorga la sociedad. Esto se denomina **opresión internalizada**. ¿Puedes pensar en ejemplos de opresión internalizada?

LA JUSTICIA COMO EJE DE LA INCLUSIÓN

Para construir la inclusión debemos valorar y luchar por la justicia, es decir el derecho de todos a vivir una vida libre de discriminación. Esto requiere que seamos capaces de identificar y nombrar las situaciones de injusticia que construyen la desigualdad entre los grupos sociales. En esta unidad hemos explorado los distintos niveles de discriminación, desde lo interpersonal hasta lo sistémico. Este ejercicio nos permitió reconocer cómo la injusticia toma forma en nuestras prácticas diarias de discriminación, y por lo tanto a reconocer que tenemos la capacidad de desmantelar los sistemas de opresión y exclusión que crean la injusticia y la desigualdad social.



Preguntas de reflexión:

- ¿Cómo se relacionan los prejuicios con la desigualdad social?
- ¿Qué es necesario para minimizar el efecto de nuestras prácticas discriminatorias?

CAMBIO SOCIAL: Generamos cambio social de forma individual y colectiva para construir la no-discriminación y la inclusión.

OBJETIVOS DE LA UNIDAD

- Definir el cambio social para la construcción de la inclusión y no-discriminación.
- Desarrollar habilidades para generar las prácticas de inclusión y no-discriminación.

Hasta ahora hemos explorado la identidad, la diversidad y la justicia como ejes de la inclusión. Hemos visto como nacen los prejuicios y como se manifiesta la discriminación que resulta de ellos a nivel individual y colectivo. Hemos reconocido las maneras en que participamos en las prácticas discriminatorias que nos rodean y como estas en turno sostienen un sistema de injusticia y desigualdad social. En esta unidad tornamos nuestra atención al cambio social y lo que implica construir la inclusión y la no-discriminación.

¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN?

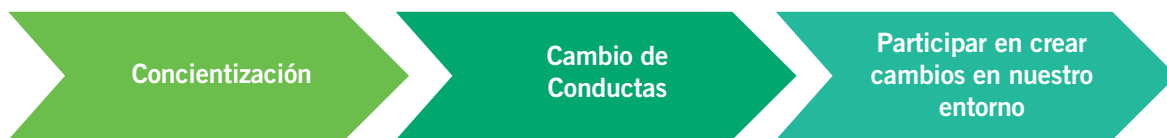
La inclusión se refiere a la condición de respetar los derechos de todos sin discriminación. Piensa en tu propia experiencia, ¿recuerdas algún lugar o momento en el que sentías que pertenecías? ¿Qué elementos te ayudaron a sentirte así? A lo mejor, es un lugar donde te reconocen por la persona que verdaderamente eres, sentiste que te incluyen, que estas seguro y libre de ser y hacer, donde te tratan con justicia y sin sospechas. Estos elementos describen un espacio donde la dignidad de todos es reconocida y valorada y es hacia esto concretamente que apunta la inclusión.

En esta propuesta metodológica presentamos los cuatro ejes de una pedagogía de inclusión.

- La plena expresión de la identidad. (Identidad)
- La apropiación de la diferencia como una condición positiva. (Diversidad)
- La valoración de la justicia y el derecho de todos de vivir una vida libre de discriminación. (Justicia)
- El compromiso individual y colectivo de generar cambios para dismantelar los prejuicios y la discriminación (Cambio social).

EL CAMBIO SOCIAL COMO EJE DE LA INCLUSIÓN

El cambio social es el proceso por el cual logramos transformar nuestra sociedad. Ya que las situaciones de discriminación e injusticia tienen sus raíces en nuestros pensamientos y supuestos, es desde allí que inicia el proceso de cambio. Por tanto, el primer nivel del cambio social es el trabajo personal que hacemos para concientizarnos con respecto a como entendemos y vivimos la diferencia. El siguiente nivel es el cambio de nuestro comportamiento, esto lo logramos identificando las prácticas discriminatorias que ejercemos y tomando medidas para eliminar estas prácticas. El tercer y último nivel del cambio social abarca el cambio en otros e incluye todas aquellas acciones que tomamos para interrumpir la discriminación, como por ejemplo intervenir cuando observamos una situación de discriminación o crear una iniciativa para sensibilizar a otras personas y cambiar prácticas discriminatorias.



¿CÓMO CONSTRUIMOS EL CAMBIO SOCIAL?

A continuación enlistamos pasos y sugerencias para generar la inclusión y la no-discriminación desde nuestras interacciones diarias.

Paso 1: Auto-reflexión.

Reconociendo que la discriminación comienza desde lo interno, construir la no-discriminación requiere una práctica constante de auto-reflexión. Debemos mantenernos siempre alerta para poder identificar como opera la socialización en nuestras vidas y para reconocer cuando actuamos desde nuestros prejuicios. Estos son pasos fundamentales para dismantelar la discriminación ya que nos permiten ser conscientes de nuestra participación en los sistemas de exclusión social y a tomar pasos de transformación personal.

Una práctica de auto-reflexión nos ayuda a reforzar las siguientes habilidades internas:

- Reconocemos y valoramos los diferentes elementos que conforman nuestra identidad individual y nuestras identidades sociales.
- Sabemos reconocer nuestros prejuicios.
- Sabemos reconocer situaciones de injusticia y discriminación.
- Tomamos acciones para dismantelar nuestros prejuicios.

Herramientas que ayudan a este proceso de transformación personal:

- *Escribir de forma auto-reflexiva.* Realizar ejercicios y utilizar preguntas como las de esta propuesta para indagar sobre nuestros conceptos y prejuicios.
- *Lectura comprensiva y crítica.* Buscar fuentes que ayudan en el proceso de sensibilización y leerlas de forma detenida y reflexiva.
- *Expresión artística.* Uso de diversas formas de expresión artística para descubrir y expresar nuestra identidad y nuestras percepciones sobre el entorno que habitamos.
- *Consumo crítico de los medios de comunicación.* Reconocer las formas en que los mensajes comunicados por los medios nos impactan y buscar diversas fuentes de información para equilibrar estos mensajes.

Paso 2: Desarrollar habilidades interpersonales.

Nuestra capacidad de desarrollar relaciones saludables y positivas con otros es la base para la construcción de la inclusión. Esto implica saber valorar las diferencias, tener una actitud de apertura y curiosidad frente a lo desconocido y desarrollar destrezas para dialogar y convivir pacíficamente.

Desarrollar nuestras habilidades interpersonales nos lleva a reforzar las siguientes habilidades internas:

- Reconocemos las diversidades y similitudes que conforman nuestra comunidad.
- Valoramos la justicia y el derecho de todos de vivir una vida libre de discriminación.
- Tenemos las capacidades para dialogar y resolver conflictos de manera constructiva.

Herramientas que ayudan a desarrollar nuestras habilidades interpersonales:

Fuente: Pollock, M. (2008) Anti-racismo de todos los días. New York: The New Press. p. 315-316

- Buscar oportunidades para conocer e interactuar con personas que no comparten nuestros rasgos e identidades.
- Identificar nuestras prácticas discriminatorias y crear estrategias para cambiarlas.
- Desarrollar destrezas de escucha empática y de diálogo.
- Aprender estrategias para la resolución de conflictos.

Paso 3: Participar en generar cambios en nuestro entorno.

Reconocer que la discriminación está presente a través de nuestras prácticas culturales e institucionales implica una corresponsabilidad. Esto requiere que desarrollemos destrezas para intervenir en situaciones donde reconocemos injusticia. También nos llama a analizar nuestras prácticas colectivas para imaginarnos nuevas formas de forjar instituciones y comunidades de forma inclusiva y no-discriminatoria. Tal participación también nos demanda trabajar en colaboración con otros.

Participar en generar cambios en nuestro entorno nos lleva a reforzar las siguientes habilidades internas:

- Estamos comprometidos con generar cambios para construir una sociedad libre de prejuicios y discriminación social.
- Tenemos las habilidades para intervenir en y transformar situaciones de injusticia y discriminación.

Herramientas que ayudan a desarrollar nuestras habilidades para generar cambios:

- Intervenir cada vez que escuchamos una micro agresión en nuestros círculos profesionales o personales.
- Conformar círculos de aprendizaje con compañeros para reflexionar de forma colectiva.
- Analizar ejemplos de procesos de cambio social en otros contextos.
- Conformar equipos de trabajo para entablar un proyecto de mejora.

Pasos para intervenir cuando observamos una práctica discriminatoria³:

1. **Identificarla:** Es importante aprender a identificar las prácticas discriminatorias, por muy sutiles que sean. Esto requiere que nos hagamos preguntas tales como: ¿quiénes son incluidos y excluidos? ¿Cómo puede impactar un comentario, decisión o política a una persona de otro grupo social?
2. **Nombrarla:** Cuando hemos identificado una práctica discriminatoria, el siguiente paso es nombrarla. Nombrar las situaciones de injusticia puede ser difícil e incómodo, pero nos permite iniciar el proceso de cambio y enseña a quienes nos rodean a identificarlas también.
3. **Interrumpirla:** Interrumpir la discriminación puede tomar distintas formas – nombrar la situación y asegurar que se buscará un cambio, pedir disculpas, entre muchas otras.
4. **Transformarla:** Si bien es importante interrumpir la situación excluyente, también es necesario construir acciones e interrelaciones inclusivas – por ejemplo desarrollar relaciones positivas, participar en procesos de sensibilización y cambio de políticas, etc.

Preguntas de reflexión:

- ¿Cómo participas en el cambio social?
- ¿Qué te impide de tomar pasos para generar inclusión en tu vida personal? ¿en tu contexto laboral?



³ Fuente: Pollock, M. (2008) Anti-racismo de todos los días. New York: The New Press. p. 315-316

EJES DE LA INCLUSIÓN



Identidad

Todos podemos reconocer y vivir nuestra identidad en plenitud.

- Reconocemos y valoramos los diferentes elementos que conforman nuestra identidad individual y nuestras identidades sociales.
- Nos sentimos libres de vivir nuestra identidad en plenitud y sin miedo.



Justicia

Reconocemos y velamos por la justicia y la igualdad social.

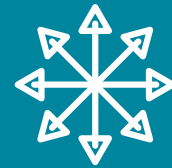
- Valoramos la justicia y el derecho de todos de vivir una vida libre de discriminación.
- Sabemos reconocer situaciones de injusticia y discriminación.
- Tenemos el lenguaje específico para nombrar la injusticia y las prácticas discriminatorias.



Diversidad

Valoramos y disfrutamos la diversidad que conforma nuestra comunidad.

- Reconocemos las diversidades y similitudes que conforman nuestra comunidad al tiempo que entendemos y apreciamos nuestra interdependencia.
- Reconocemos que la discriminación personal, cultural e institucional crea y sostiene privilegios para algunos mientras que despliega y sostiene desventajas para otros.
- Sabemos reconocer y dismantlar prejuicios.
- Tenemos las capacidades para convivir y formar lazos genuinos con otros.



Cambio social

Estamos empoderados para generar cambios de forma individual y colectiva en contra de los prejuicios y la discriminación.

- Tenemos las habilidades para poder intervenir en situaciones de injusticia y generar cambios de forma individual y colectiva en contra de los prejuicios y la discriminación.
- Estamos empoderados para participar en la transformación positiva de nuestras instituciones y comunidad.

2


ARMANDO LA INCLUSIÓN EN NUESTRA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Componente institucional





OBJETIVOS DEL COMPONENTE

- Identificar cómo ocurre la discriminación en nuestra institución educativa.
 - Reconocer oportunidades y herramientas para construir la inclusión desde nuestra institución educativa.
 - Aprovechar el diagnóstico como herramienta de inclusión.
 - Identificar estrategias para potenciar el código de convivencia en el marco de la inclusión.
 - Reconocer el conflicto como proceso para valorar la diversidad.
- 

Introducción

Como vimos en el componente auto-reflexivo, el prejuicio y la discriminación permean nuestras prácticas culturales e institucionales. Para poder construir la inclusión es necesario examinar las diversas prácticas discriminatorias que ocurren en nuestras instituciones y trabajar para eliminarlas. En este componente les invitamos a reflexionar sobre cómo promover la inclusión a nivel institucional.

Centrándonos en las instituciones educativas, examinamos la inclusión en las escuelas y los colegios. La inclusión educativa implica analizar sistemáticamente las políticas, metodologías, interrelaciones y recursos educativos para identificar las prácticas que limitan o impiden la presencia, el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes. Por lo tanto, ofrecemos estrategias para entrar en un ejercicio de auto-reflexión institucional de tal forma que se logre identificar la discriminación existente y las oportunidades que hay para transformarla. Retomando el eje de cambio social que atraviesa esta propuesta metodológica, proponemos un proceso de cambio institucional que inicia desde la toma de conciencia y la identificación de las prácticas discriminatorias, continúa en el compromiso y esfuerzo hacia la transformación de tales prácticas y finalmente facilita generar cambios en el entorno a través de la participación.

También proponemos estrategias para potenciar elementos institucionales que pueden apoyar a este proceso de cambio. Analizamos el Código de convivencia como herramienta que ayuda a fortalecer los ejes de la inclusión y no-discriminación. Ofrecemos pautas para generar la plena participación de todos los integrantes de la comunidad educativa. Finalmente, tomando el conflicto como un aspecto natural y común en las instituciones, ofrecemos sugerencias para desarrollar una práctica de resolución de conflictos constructiva.

Con el fin de lograr un institución incluyente, todos los miembros de la comunidad tendrán que participar en identificar y transformar las actitudes, comportamientos y prácticas que obstaculizan la inclusión. Por tanto es necesario contar con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa – estudiantes, docentes, administradores, representantes, padres y madres de familia, y todos los demás que participan en nuestra institución educativa.

A pesar de nuestro enfoque en los espacios educativos formales, reconocemos que esta reflexión es pertinente para toda aquella institución que realiza trabajo en el área de la educación formal e informal.

Proceso de cambio institucional para transformar nuestras instituciones en espacios de inclusión

OBJETIVOS DE LA UNIDAD:

- Reconocer el proceso de cambio institucional.
- Identificar las dimensiones institucionales que aportan a la inclusión y no discriminación.

Las instituciones están conformadas por múltiples elementos, y por tanto el cambio institucional requiere que pensemos y actuemos desde diversos niveles. En esta unidad te invitamos a reflexionar sobre lo que implicar lograr cambio en una institución.

¿CÓMO TRANSFORMAMOS NUESTRAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN ESPACIOS DE INCLUSIÓN?

Para lograr una institución inclusiva, debemos alinear todas las dimensiones de la institución con los ejes de la inclusión y la no-discriminación para generar un ambiente educativo en que todos los integrantes de la comunidad educativa,

- reconozcan y vivan su identidad en plenitud,
- valoran y disfrutan la diversidad que conforma la comunidad educativa,
- gozan de normas y políticas de justicia respaldados por mecanismos de veeduría, resolución de conflictos y reparación de daños, y
- estén empoderados para participar en la transformación positiva de la institución y la comunidad.

Cada institución requerirá estrategias distintas, ya que estas tendrán que responder a sus realidades específicas. Para que la inclusión sea una realidad en nuestras instituciones educativas necesitamos identificar las prácticas discriminatorias presentes e implementar estrategias para transformarlas, teniendo en cuenta las múltiples dimensiones que conforman nuestra institución.

¿CUÁLES SON LAS DIMENSIONES DE UNA INSTITUCIÓN?

Las instituciones están conformadas por diversos elementos, estos incluyen:

- **Políticas y procedimientos:** Las normas y pasos establecidas para estructurar nuestra institución.
- **Metodologías:** Las estrategias que utilizamos para lograr nuestros objetivos.
- **Clima de interrelaciones:** El tejido de relaciones que se evidencia en el trato, la participación y la colaboración entre miembros de la comunidad.
- **Aspectos físicos:** El uso, disponibilidad y diseño de los recursos, la infraestructura y los espacios físicos.

Para lograr una institución más inclusiva necesitamos considerar cada uno de estos niveles, identificar las prácticas discriminatorias y reemplazarlas con iniciativas que fomenten la inclusión y la convivencia. Debemos abordar las fuentes institucionales e individuales de los prejuicios y la discriminación, fomentar la formación de lazos entre grupos diversos e identificar cambios concretos para garantizar la equidad e inclusión.

Ejemplos de prácticas discriminatorias a nivel institucional

Dimensión	Ejemplos de prácticas discriminatorias
Políticas y procedimientos	Sólo se comunican eventos de forma escrita (esto puede excluir a los representantes que no leen ni escriben). Se exige cédula de identidad ecuatoriana (esto puede ser excluyente para personas en condición de movilidad humana). Se exigen contribuciones monetarias (esto puede ser excluyente para personas de bajos recursos). Existen favoritismos en la distribución de oportunidades de aprendizaje.
Metodologías	La enseñanza no esta diferenciada (por lo tanto no ofrece oportunidades para las necesidades de todos los estudiantes). La participación en clase solo ocurre oralmente (por lo tanto privilegia a aquellos estudiantes con destrezas orales).
Clima de interrelaciones	Personas de un grupo social no son escuchados o tomados en cuenta. Estudiantes de un grupo social son castigados con más frecuencia. Personas de un grupo social se sienten avergonzados de su identidad y sienten que tienen que esconderla.
Aspectos físicos	Los libros de texto y/o materiales pedagógicos refuerzan estereotipos. Ciertos grupos de estudiantes son ubicados en espacios que no favorecen su aprendizaje.

¿CUÁLES SON LOS PASOS DE UN PROCESO DE CAMBIO INSTITUCIONAL?

Paso 1: La auto-reflexión institucional

Como vimos anteriormente, el cambio social comienza desde nuestra capacidad de reconocer cómo participamos en las estructuras de exclusión – desde la forma en que pensamos, nuestras normas y valores, la manera en que interactuamos y los sistemas e instituciones que apoyamos – y por lo tanto, el primer paso para la construcción de la inclusión es la auto reflexión. Esto es relevante no solo para el proceso de cambio personal, sino también institucional.

La auto-reflexión institucional comienza desde el ejercicio de analizar nuestras prácticas y estructuras actuales. Una herramienta que permite este proceso de auto-reconocimiento es el diagnóstico. Tal análisis debe partir de un lenguaje compartido sobre lo que significa la inclusión y la discriminación. El componente auto-reflexivo puede servir como una herramienta para construir ese lenguaje compartido.

Paso 2: El diseño e implementación de las estrategias de mejora

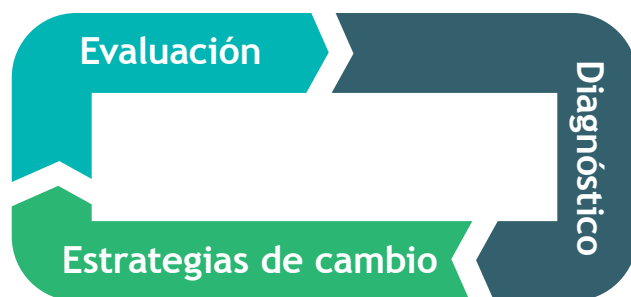
Una vez que hemos logrado identificar el estado actual de nuestras prácticas institucionales además de los elementos que queremos transformar, podemos empezar a dar forma a posibles estrategias que lleven a los cambios que queremos. Estas se conocen como “estrategias de mejora”.

Es importante identificar estrategias que pueden funcionar en el contexto de la institución y que responden a sus necesidades específicas. Para esto el diseño e implementación de estrategias de mejora efectivas requiere de pragmatismo, creatividad y la participación de todos. Para poder asegurarse que el proceso de cambio sea sostenible y logre resultados, se requiere tener muy en cuenta las limitaciones de recursos y tiempo. Es preferible llevar a cabo un proceso gradual con pasos pequeños a que éste quede a medias por entablar estrategias muy ambiciosas y poco realistas.

Paso 3: La evaluación continua

Durante y después de la implementación de nuestras estrategias de mejora es importante encontrar maneras de confirmar que estamos logrando los efectos que queremos. Para ello, la evaluación es un aspecto clave de un proceso de cambio. La evaluación toma forma utilizando las mismas herramientas que el diagnóstico. Además de ayudarnos a ver si estamos logrando los cambios que queremos, una práctica constante de auto-evaluación también nos ayuda a seguir identificando prácticas que queremos mejorar. No sobra resaltar nuevamente que para lograr una evaluación que realmente nos permita conocer la realidad de nuestra institución es necesario contar con la participación de todos.

En resumen, tomando en cuenta las múltiples dimensiones que conforman nuestra institución un proceso de cambio institucional implica un esfuerzo continuo de mirar y remirar cómo estamos logrando la inclusión.



A continuación enlistamos unas sugerencias para el proceso de transformación y cambio a nivel institucional:

- **La inclusión requiere todas las manos a la obra.** Es importante que todos participen en el proceso de cambio, sino sus resultados serán limitados. Esto requiere pensar cuidadosamente cómo involucrar a personas de diversas identidades sociales para generar estrategias que reflejen la diversidad del contexto. Se necesita crear un ambiente de participación que garantice la igualdad de estatus y genere cooperación entre las partes. El proceso y las estrategias deben contar con el apoyo de las autoridades.
- **La inclusión es un proceso de aprendizaje.** Lograr la inclusión implica un proceso de aprendizaje para todos los miembros de la comunidad educativa. Las actividades de aprendizaje deben basarse en un análisis de las necesidades de los participantes y en una evaluación continua de sus resultados, estas deben ser coherentes con el contexto local.
- **La inclusión implica cambios de comportamiento.** Las estrategias deben estar dirigidas a influir en el comportamiento de las personas y no limitarse solo a la sensibilización y el aumento de conocimiento.
- **La inclusión requiere planificación y preparación.** Se necesita apoyar a los que van a poner en práctica las estrategias de aprendizaje y cambio. Esto implica brindar espacios y recursos para la capacitación de los equipos y la planificación de las actividades.
- **La inclusión es un proceso continuo.** Es importante aceptar que lograr cambios a nivel institucional es complejo y toma tiempo. Prácticas de inclusión deben fomentarse y reforzarse continuamente. También es importante introducir nuevos integrantes de la comunidad a los valores institucionales e incluirlos en el proceso de cambio.

Preguntas de reflexión:

- ¿Cuáles son los pasos que nos llevan a transformar nuestras instituciones en espacios de inclusión?
- ¿Cuál va a ser tu primer paso después de leer esta unidad?
- Enlista tres elementos que ves como claves para lograr un proceso de transformación en tu institución, ¿Por qué?

El diagnóstico institucional como herramienta de inclusión



OBJETIVOS DE LA UNIDAD:

- Reconocer el diagnóstico institucional como una herramienta para identificar las prácticas discriminatorias y para seleccionar las iniciativas relevantes al contexto.

Una herramienta de auto-reflexión institucional es el diagnóstico. En esta unidad analizamos herramientas para realizar un diagnóstico en el marco de la inclusión.

¿QUÉ ES UN DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL?

Un diagnóstico institucional es un proceso de reflexión y análisis que tiene por objetivo identificar las principales fortalezas y oportunidades de mejora de las políticas y los procesos de una institución. En una institución educativa esto incluye la gestión educativa, los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula, además del clima de relaciones humanas. A partir de las necesidades que se detectan en conjunto con la comunidad, se busca crear un plan de acción orientado a la mejora de resultados y procesos.

Para lograr un diagnóstico sobre la situación de discriminación e inclusión en la institución tiene sentido potenciar los procesos de diagnóstico ya establecidos, tales como los procesos de auto-evaluación que se aplican para el proceso de construcción del Proyecto educativo institucional (PEI) y para la elaboración de los Códigos de convivencia. Se puede aprovechar estos procesos para integrar preguntas dirigidas a indagar sobre prácticas de discriminación e inclusión en la institución.

¿QUÉ INFORMACIÓN DEBEMOS RECOLECTAR PARA UN DIAGNÓSTICO DE LA INCLUSIÓN?

Análisis por dimensiones institucionales

Como vimos anteriormente, se debe realizar el diagnóstico teniendo en cuenta las diversas dimensiones institucionales. A continuación describimos las dimensiones y proponemos algunos aspectos que se deberían tomar en cuenta para cada una de ellas.

Políticas y procedimientos (Dimensión procedimental)

Toda institución está conformada por una serie de políticas y procedimientos. Estas se deben enunciar y analizar para poder identificar si su diseño responde a las necesidades de todos los integrantes de la comunidad.

Ejemplos de políticas y procedimientos que se deben considerar:

- La construcción y contenidos del Proyecto educativo institucional.
- La estructura organizacional.
- La selección, contratación e inducción del personal.
- La matrícula estudiantil.
- La conformación del gobierno estudiantil.
- El manejo de comportamiento, sanciones y veedurías.
- La selección de estudiantes abanderados.

- El minuto cívico y los eventos.
- La conformación de la asociación de padres.
- El proceso de planificación curricular y pedagógica (ver Componente No. 3).

Podemos hacernos diversas preguntas para analizar el diseño y efecto de estas políticas y procedimientos:

- ¿Qué categorías sociales se consideraron para diseñar dicha política o procedimiento?
- ¿Hay personas o grupos sociales que son favorecidos por la política o procedimiento? ¿Quién y cómo?
- ¿Hay personas o grupos sociales que son desfavorecidos por ésta política o procedimiento? ¿Quién y cómo?
- ¿Cómo podemos modificar esta política o procedimiento para que no sea excluyente?

Además de analizar las políticas y los procedimientos mismos, también podemos considerar sus efectos al analizar datos como el rendimiento académico y la asistencia de los estudiantes, representantes, padres y madres de familia y el personal de la institución. Temas que se deben considerar incluyen:

- Rendimiento académico: ¿Quiénes están teniendo éxito académico y quienes no? ¿Existen patrones en donde estudiantes de un grupo social determinado tienen un mejor o peor rendimiento? ¿Por qué?
- Asistencia estudiantil: ¿Quiénes manifiestan mayor tendencia a faltar clase? ¿Por qué?
- Asistencia de representantes, padres y madres de familia a reuniones y eventos: ¿Quiénes participan? ¿Quiénes no participan? ¿Por qué? ¿Qué estrategias de participación se utilizan?
- Asistencia de personal de la institución: ¿Quiénes faltan con más frecuencia al trabajo? ¿Por qué?

Metodologías (Dimensión metodológica)

En una institución educativa existen diversas metodologías que se emplean para generar oportunidades de aprendizaje. Por su puesto, las metodologías en el aula son las más evidentes, pero también vemos estrategias metodológicas cada vez que se realiza una reunión o un evento. Es importante considerar la manera en que las metodologías responden a las diversas necesidades de cada individuo y grupo social representado en la institución.

Ejemplos de metodologías que se deben considerar:

- Estrategias pedagógicas en el aula (Ver componente No, 3),
- Planificación y facilitación de eventos,
- Planificación y facilitación de reuniones con representantes, padres y madres de familia, y
- Planificación y facilitación de reuniones con personal de la institución.

De nuevo, podemos retomar las preguntas anteriores para analizar si nuestras metodologías incluyen o excluyen a diversos grupos. También podemos analizar datos de rendimiento y asistencia o las percepciones de los integrantes de la comunidad para considerar los efectos de las metodologías que empleamos.

Clima de interrelaciones (Dimensión relacional)

El clima de relaciones humanas que prevalece en las instituciones educativas es una de las variables que más influye en el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar colectivo. Una institución educativa con buen clima de interrelaciones es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, donde participan las familias y los estudiantes y donde se promueve un trato respetuoso y aprecio por los otros.

Ejemplos de temas que se deben considerar son:

- ¿Cómo es el trato entre diversos actores en la comunidad educativa? ¿Se evidencia respeto?
- ¿Se evidencia colaboración entre diversos actores en la comunidad educativa?
- ¿Todos tienen la misma oportunidad de participar en la toma de decisiones, oportunidades, eventos, etc.? ¿Quiénes tienen mayor o menor oportunidad?
- ¿Quiénes son castigados o sancionados con mayor frecuencia? ¿Existen patrones que se relacionan a un grupo social? Por ejemplo – ¿se castigan con más frecuencia a los varones afro descendientes? ¿Por qué?
- ¿Quiénes participan en la resolución de conflictos? ¿Cómo se resuelven los conflictos?
- ¿Cuáles son las expectativas del desempeño de los estudiantes? ¿Son iguales para todos o se tiene expectativas distintas para algunos grupos sociales?

Aspectos físicos de la institución educativa (Dimensión ambiental)

El uso, disponibilidad y diseño de los recursos, la infraestructura y los espacios físicos de la institución educativa es un aspecto importante de analizar ya que puede reflejar dinámicas de exclusión para algunos integrantes de la comunidad educativa.

Ejemplos de temas que se deben considerar son:

- ¿Quiénes tienen acceso a espacios privilegiados dentro de la institución? ¿Quiénes no? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son las condiciones en las que se encuentran los espacios de la institución? ¿Qué sensaciones transmiten? ¿A quiénes?
- ¿Qué identidades son excluidas de los materiales pedagógicos que se distribuyen en la institución? ¿Qué identidades privilegian?
- ¿Quiénes tienen acceso a los materiales que se distribuyen en la institución? ¿Algún grupo queda excluido?
- ¿Quiénes tienen acceso a oportunidades de capacitación y formación? ¿Quiénes no? ¿Por qué?

Diseño de preguntas e indicadores

Para poder diseñar las herramientas para recolectar la información para el diagnóstico, debemos primero desarrollar preguntas macro que nos ayudan a identificar ¿Qué queremos saber sobre nuestra institución? ¿Qué impacto queremos medir? Para un diagnóstico que nos permita analizar la forma en que nuestra institución responde a las diferencias, las preguntas macro que generamos pueden relacionarse con los ejes de la inclusión, por ejemplo:

- ¿Qué limitaciones existen a la plena expresión de la **identidad** en la institución?
- ¿Cómo es la convivencia en **diversidad** que se vive en la institución?
- ¿Qué situaciones de discriminación surgen en la institución? (**justicia**)
- ¿A través de qué experiencias aportamos a la participación en el **cambio social**?

Estas preguntas las podemos desglosar de acuerdo a las distintas dimensiones de la institución, luego en un indicador global y consecuentemente en indicadores específicos. Las preguntas macro y las preguntas específicas sirven como guía para identificar el objetivo de cada indicador.

Por ejemplo:

Pregunta Macro	Indicador Global	Preguntas específicas	Indicador específico
¿Cómo es la convivencia en diversidad que se vive en la institución?	Se respira un clima de interrelaciones de respeto, colaboración y valoración mutua.	¿Cómo es el trato entre los estudiantes y sus maestros?	- Se evidencia trato respetuoso entre los estudiantes y sus maestros. - Las relaciones que los docentes establecen con sus estudiantes están libres de prejuicios.

Sugerencia: Ver el anexo 1 por un ejemplo de una matriz de preguntas e indicadores en el marco de los ejes de la inclusión.

Es importante recordar que los indicadores cuantitativos tienen sus límites, por ejemplo, un indicador puede indicar cuántas personas participaron en una reunión, pero dará poca información sobre la naturaleza, grado y efectos de su participación. Por esto es importante complementar nuestros datos numéricos con indicadores cualitativos que permitan un análisis más complejo de la realidad social.

¿CÓMO RECOLECTAMOS LA INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO?

Con el fin de obtener una visión integral de la realidad de la institución en el proceso de diagnóstico se debe recoger información pertinente y confiable. A continuación enlistamos diversas estrategias para recolectar información en el contexto educativo:

- **Encuestas y/o entrevistas a distintos actores de la comunidad educativa.** Cuestionario y/o pauta para entrevista que se utiliza para conocer la opinión que tienen los distintos actores de la comunidad educativa (estudiantes, representantes de familia, docentes, directivos, y personal de apoyo), con el objetivo de recoger información sobre la convivencia en la institución, su bienestar y nivel de satisfacción, la gestión educativa, etc.
- **Observaciones de aula.** Observación del trabajo pedagógico utilizando una pauta de observación para identificar las principales fortalezas y oportunidades de mejora en el proceso de enseñanza y aprendizaje, entre ellos las rutinas y normas de la clase, la interacción entre profesores y estudiantes, la pedagogía, la distribución del aula, etc.
- **Observaciones de infraestructura.** Recorrido por el establecimiento utilizando un protocolo detallado con el objetivo reconocer las condiciones de las instalaciones y el espacio físico y de los recursos pedagógicos.
- **Revisión de documentos institucionales.** Revisión y análisis de documentos tales como el PEI, el Código de convivencia, entre otros, con el objetivo de reconocer su pertenencia a la realidad de la institución y el contexto.
- **Datos de rendimiento académico y asistencia.** Revisión y análisis de los datos relacionados con el rendimiento académico de los estudiantes (notas y leccionario) y la asistencia de los mismos a clase.

¿QUÉ HACEMOS CON LA INFORMACIÓN QUE RECOLECTAMOS?

Análisis de datos

Después de recolectar la información, viene la fase de análisis de datos. Para esto debemos primero organizar la información que se ha recolectado y luego leer y sintetizarla para identificar los temas, las conexiones y los resultados que arroja. Finalmente, estos deben ser compartidos con todos los integrantes de la comunidad.

¿Qué estrategias pueden implementar para hacer el análisis de datos de tal manera que todos tengan la oportunidad de participar?

Ejemplos de métodos para analizar los datos de forma participativa:

- Crear comités que analicen diferentes aspectos y dimensiones para luego realizar un espacio de puesta en común.
- Realizar una FODA a partir de los datos recolectados.
- Sintetizar los temas clave que arroja la información a través de un socio-drama.

Diseño de estrategias de mejora

El último paso de un diagnóstico consiste en tomar todo lo que se ha aprendido sobre las prácticas institucionales y establecer prioridades sobre los aspectos a mejorar. Una vez hecha la priorización, iniciamos el proceso de diseño de estrategias de mejora. Como mencionamos anteriormente, es importante que las estrategias que se seleccionen respondan a las necesidades y condiciones del contexto.

Ejemplos de estrategias de mejora:

- Conformar círculos de aprendizaje entre docentes para desarrollar metodologías pedagógicas que permitan integrar las inteligencias múltiples de todos los estudiantes.
- Conformar reuniones abiertas con diversos actores de la comunidad educativa para explorar procedimientos de admisión que garanticen la inclusión.
- Crear un comité con diversos actores para elaborar nuevas políticas y/o procedimientos.
- Establecer un sistema de manejo de conflictos para mejorar el clima de interrelaciones.
- Utilizar estrategias creativas para lograr la participación de todos en las reuniones.

Preguntas de reflexión:

- ¿Cómo han realizado los diagnósticos en tu institución educativa? ¿Cómo se podrían aprovechar estos procesos para fortalecer la inclusión?
- ¿Qué limitantes crees que pueden surgir en el proceso de diagnóstico? ¿Cómo podemos enfrentar dichos limitantes?



Guía: Romper las barreras para la plena participación de los representantes, padres y madres de familia

La inclusión y la no-discriminación implican generar un ambiente en que las voces de todos son escuchadas y son tomadas en cuenta. En este contexto todos se sienten acogidos y empoderados para participar en la transformación positiva de la institución y la comunidad. Por lo tanto es necesario identificar las barreras a la participación plena en nuestra institución educativa.

Uno de los retos que frecuentemente tienen las instituciones es involucrar a los representantes, padres y madres de familia. A continuación ofrecemos sugerencias para identificar las barreras que pueden estar limitando su participación, en particular aquellas que se relacionan con su pertenencia a un grupo social determinado, y para desarrollar estrategias que involucren a los representantes, padres y madres de familia en la institución educativa.

¿CÓMO RECONOCER LAS BARRERAS A LA PARTICIPACIÓN PLENA PARA LOS REPRESENTANTES, PADRES Y MADRES DE FAMILIA?

Para reconocer las barreras a la participación, es útil reflexionar sobre las oportunidades en que se intentó involucrar a los representantes, padres y madres de familia y el esfuerzo falló. Las respuestas a las siguientes preguntas permiten identificar las barreras y evaluar el potencial para la inclusión que tienen estos espacios.

- **Asistencia:** ¿En qué momentos invitan a los representantes, padres y madres de familia a la institución? ¿Cómo les hicieron llegar la invitación? ¿Quién vino y quién no? ¿Existen patrones de inasistencia (siempre faltan los mismos)? ¿Cuáles son algunas de las razones por las que algunos padres no asisten? ¿Hay otras formas de llegar a los padres?
- **Estrategia:** ¿Qué estrategias se utilizaron para comunicar la información? ¿Las estrategias combinaron diferentes mecanismos, por ejemplo, proyector, circulares, además de explicaciones verbales?
- **Proceso:** ¿Lograron crear un ambiente en que la voz de todos fuera bienvenida? ¿Quiénes no participaron (hablaron, hicieron preguntas, ofrecieron su opinión, etc.)? ¿Por qué?
- **Contenido:** ¿El contenido de lo que presentaron era accesible a los padres que asistieron? ¿Cómo saben? ¿Cómo evaluaron la eficacia de su comunicación? ¿El contenido que presentaron estaba libre de estereotipos y/o prejuicios? ¿Su contenido refleja la diversidad de su población estudiantil?
- **Orientación personal:** Es importante reconocer que a veces podemos comunicar nuestros prejuicios de manera inconsciente. ¿Tienes estereotipos o prejuicios sobre algunos de los representantes, padres y madres de familia? ¿Es posible que estos estereotipos o prejuicios estén influyendo en tu interacción con ellos?

Con esta mirada reflexiva, enlista las barreras que los representantes, padres y madres de familia de tu comunidad educativa pueden enfrentar.

Ejemplos de barreras:

- No reciben la invitación o no la pueden leer.
- Solo son llamados a la institución cuando hay un problema y por tanto sienten rechazo.
- Son tratados con sospecha y desconfianza cuando vienen a la institución.

- No tienen expectativa de que puedan o deban participar.
- No se sienten seguros (por ejemplo, porque han vivenciado experiencias traumáticas recientemente). Tienen dificultad para confiar en gente desconocida.
- Son nuevos y no conocen las costumbres de la comunidad y/o de la institución.
- Desconocen los recursos disponibles. No son conscientes de lo que la institución educativa puede ofrecer.
- Desconocen el sistema educativo ecuatoriano y las expectativas que hay frente a los representantes, padres y madres de familia.
- Están bajo estrés y presión debido a la falta de dinero. Tienen problemas relacionados con su salud, su vivienda, su estatus migratorio o su empleo.
- Sienten vergüenza por alguna situación personal (por ejemplo falta de dinero) y esto limita su participación.
- Sus horarios de trabajo no les permiten asistir en las horas dispuestas.
- Tienen niños pequeños y necesitan apoyo con el cuidado de ellos.
- No han sido consultados sobre sus necesidades.

¿CÓMO IDENTIFICAR FORMAS DE CONSTRUIR LAZOS CON LOS REPRESENTANTES, PADRES Y MADRES DE FAMILIA?

Reconociendo las barreras de acceso que pueden tener algunos de los representantes, padres y madres de familia es importante buscar estrategias para garantizar que no son excluidos por pertenecer a un determinado grupo social. ¿Cómo podemos disminuir las barreras?

A continuación enlistamos algunas ideas:

- Siempre brindar una cálida bienvenida y un ambiente de apoyo para establecer la confianza y las buenas relaciones.
- Comunicar las invitaciones a los eventos de diversas formas (personalmente cuando los estudiantes ingresan a la institución, por escrito, por árbol de llamadas, etc.).
- Brindar pautas claras a los representantes, padres y madres de familia sobre los valores de la institución y sobre el deseo de que ellos sean co-responsables del proceso educativo.
- Brindar diversos tipos de espacios y momentos de participación, con horarios variados, para que todos tengan la oportunidad de asistir.
- Convocar a un grupo de estudiantes, representantes y/o docentes para que apoyen en el cuidado de los niños más chiquitos mientras que los representantes, padres y madres de familia asisten a los talleres o reuniones.
- Hacer esfuerzos especiales para involucrar a los representantes, padres y madres de familia que no suelen asistir. Tratar de entender como les pueden brindar una mejor acogida.
- Consultar con los representantes, padres y madres de familia sobre sus necesidades.
- Utilizar el diálogo para lograr construir consensos sobre las estrategias que pueden tener el mejor resultado para todos.
- Utilizar estrategias como las votaciones secretas para lograr que todos pueden participar de manera sincera.

Potenciar al Código de convivencia para fortalecer la inclusión

OBJETIVOS DE LA UNIDAD:

- Reconocer los elementos estratégicos del Código de convivencia que se pueden potenciar para fortalecer la inclusión y la no-discriminación.

Las instituciones educativas en el Ecuador cuentan con una herramienta importante para combatir la discriminación: el Código de convivencia. En esta unidad vamos a retomar algunos aspectos del proceso de elaboración, implementación y evaluación del Código de convivencia para identificar las formas en que lo podemos potenciar para desarrollar la inclusión.

¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE CONVIVENCIA Y COMO APOYA A LA INCLUSIÓN?

El Código de convivencia es un instrumento, resumido en un documento de carácter público, que engloba el conjunto de acuerdos que norman las relaciones en nuestras instituciones educativas. El mismo es elaborado de forma participativa y democrática por todos los actores de la comunidad educativa.

El Código de convivencia es una herramienta estratégica para fortalecer la inclusión y la no-discriminación por varias razones.

- **Requiere la participación de todos.** Implica un proceso participativo de construcción, para el cual se requiere contar con la colaboración de todos los actores de la comunidad educativa.
- **Prioriza el bienestar individual y colectivo de todos.** Promueve el bienestar velando por cada integrante de la institución y por la colectividad.
- **Prioriza las formas en que nos relacionamos.** Reconoce la interdependencia y prioriza las relaciones humanas.
- **Educa para la empatía y responsabilidad personal.** Se fundamenta en nuestras capacidades de tomar responsabilidad personal por nuestras acciones y de reconocer con empatía los impactos de las mismas.
- **Desarrolla habilidades para el diálogo.** Construir y trabajar desde un Código de convivencia requiere que todos desarrollen habilidades para dialogar y llegar a acuerdos a pesar de nuestras diferencias.

A continuación exploramos cómo potenciar el Código de convivencia para fomentar la inclusión en cada etapa de su implementación: (1) Construcción; (2) Aplicación y (3) Seguimiento.

¿CÓMO POTENCIAR LA ETAPA DE CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA PARA FOMENTAR LA INCLUSIÓN?

El Código de convivencia se debe construir de manera participativa, generando acuerdos entre los actores. De tal forma, el Código se vuelve un ejercicio para promover un proceso de colaboración institucional, en el cual inciden todos los agentes que conforman la comunidad educativa, incluyendo los estudiantes, los docentes, los directivos, y los representantes, padres y madres de familia. Con cuidado de cubrir los diversos sectores de la comunidad educativa y fomentar su verdadera incidencia en el proceso, el Código brinda una oportunidad para desarrollar prácticas de inclusión. A continuación enlistamos elementos que nos ayudan a aprovechar esta oportunidad.

1. Conformar un equipo representativo para liderar el proceso.

Es importante pensar cuidadosamente sobre los integrantes del equipo que liderará el proceso de construcción del Código. El equipo soñado incluirá personas de los diversos sectores de la comunidad educativa y también reflejará la diversidad del contexto. Los equipos de liderazgo para el Código de convivencia se constituyen en dos niveles: a nivel institucional y a nivel de cada curso.

Es importante establecer un equipo coordinador a nivel institucional conformado por representantes de los diversos sectores de la comunidad educativa. Este puede incluir por ejemplo: 4 estudiantes, 2-3 representantes, padres y madres de familia, 2 docentes, 1 directivo y 1 personal de apoyo. Es fundamental asegurar que este grupo refleje la diversidad del contexto y sea equilibrado en términos de género, grupos étnicos y otras identidades, y que incluya representación de las minorías. Este equipo será encargado de coordinar la elaboración del Código de convivencia a nivel de toda la institución, y por tanto tendrá que tomar decisiones conjuntas. Es importante que se defina lo que implica una toma de decisiones desde el consenso, y las estrategias para manejar las diferencias de opinión y los distintos niveles de poder.

También es importante establecer equipos por curso que contribuyan al proceso, de tal forma que se logre una mayor integración de la comunidad educativa. Este puede tener una composición similar a la del equipo coordinador. Tener equipos a nivel de cursos brinda una oportunidad para expandir el nivel de impacto del proceso de elaboración del Código, reforzar el trabajo en equipo entre diversos sectores, identidades y niveles de poder, y mejorar las relaciones a nivel de curso. También pueden conformar mecanismos de veeduría y de mediación de conflictos.

2. Promover el diálogo y la construcción de consensos.

El Código de convivencia se fundamenta en la corresponsabilidad de las partes para mantener las normas establecidas. Para lograr la apropiación y responsabilidad personal que esto requiere, es fundamental una construcción colaborativa basada en el diálogo y la construcción de consensos. Estas habilidades de comunicación también son elementales para la inclusión ya que aportan al respeto de las opiniones y necesidades de diversas personas y grupos.

Ejemplos de actividades que se pueden desarrollar para promover el diálogo y la construcción de consensos son:

- Desarrollar talleres sobre principios del diálogo y la toma de decisiones en base a consensos,
- Utilizar veedurías y/o autoevaluaciones para medir el nivel de aceptación de los consensos, y
- Reforzar estas habilidades desde la enseñanza/aprendizaje, por ejemplo utilizando ejercicios que les requiere a los estudiantes llegar a consensos.

3. Promover el bienestar colectivo y las prácticas de justicia restaurativa.

El Código de convivencia es diseñado como mecanismo para garantizar el bienestar de toda la comunidad educativa. Busca establecer normas que fomentan una convivencia pacífica, respetando las necesidades de todos los integrantes de la comunidad para generar un ambiente propicio para el aprendizaje. El principio de bienestar colectivo también es un aspecto de la inclusión, ya que implica reconocer la interdependencia que tenemos los integrantes de nuestra comunidad y la necesidad de entendernos mutuamente y velar por las necesidades de todos. El bienestar colectivo también requiere que veamos por el bienestar de nuestras relaciones, por lo tanto se relaciona con el principio de justicia restaurativa que prioriza reconocer y reparar los daños para reconciliar las relaciones afectadas en situaciones donde se incumplen las normas.

Ejemplos de actividades que se pueden desarrollar para promover el bienestar colectivo son:

- Discutir lo que constituye el bienestar colectivo y analizar por qué se fundamenta en la interdependencia y requiere de la corresponsabilidad.
- Desarrollar talleres sobre la justicia restaurativa y la mediación de conflictos como parte de la elaboración del Código de convivencia.
- Establecer comités de mediación por pares como mecanismos que ayudarán a sostener el Código de convivencia.

¿CÓMO POTENCIAR LA ETAPA DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA PARA FOMENTAR LA INCLUSIÓN?

El marco conceptual para la construcción de Códigos de convivencia propone trabajar con normas, responsabilidades y sanciones consensuadas (en vez de reglas y castigos impuestos). Estas son oportunidades para promover un ambiente en el cual los estudiantes (¡y los adultos!) reflexionan y toman responsabilidad sobre el impacto de sus acciones sobre otras personas, y por tanto son elementos que contribuyen al proceso de aprender a convivir en diversidad y velar por la justicia.

Conceptos clave

- **Norma:** acuerdos que guían el comportamiento de los integrantes de una comunidad. (Este concepto se contrapone al de regla, que es la regulación con base en criterios determinados por la autoridad y establecidos por la ley.)
- **Responsabilidad:** disposición personal para asumir un compromiso personal frente a una tarea o norma. (Este concepto se contrapone a la obligación, la cual es impuesta por la autoridad o la ley.)
- **Sanción:** una consecuencia que se asume frente a un acto que causa daño a otros y a la comunidad y que está encaminado a reparar el daño ocasionado. (Este concepto se contrapone al castigo, que es la imposición de una condena para penar la falta.)

La aplicación de estos conceptos, exige establecer hábitos de reflexión empática y de toma de responsabilidad personal en situaciones en que se incumplen las normas de convivencia establecidas en el Código. A continuación ofrecemos un ejemplo.

Ejemplo de cómo lograr una reflexión empática y toma de responsabilidad con sus estudiantes

Preguntas	Ejemplo de respuestas
¿Cuál fue la situación que surgió entre ustedes?	Ellos nos estaban molestando y nosotros nos cansamos, así que les pegamos.
¿Cuáles son sus responsabilidades personales?	Debemos tratar con respeto a nuestros compañeros y no pegarles. Debemos tener más paciencia y saber dialogar cuando nos sentimos molestos.
¿Cómo se sienten los “otros” frente a este comportamiento?	Ellos están enojados porque les hicimos daño.
¿Cuál es tu compromiso?	Pedirles disculpas y desde ahora en adelante no pegarles a mi compañero.

Este ejercicio, que en verdad nos compete a todos, refleja una forma de asumir el autoconocimiento y el respeto hacia el otro. Es necesario generar espacios en que se pueden lograr reparar los daños y aprender a ver el impacto de nuestras acciones en los demás. Alcanzar ese nivel de reflexión personal y priorizar buenas relaciones en el espacio educativo deben ser los objetivos de las medidas que se toman cuando ocurre una situación conflictiva o negativa. Desde esta mirada, la existencia de normas y el énfasis en la responsabilidad personal y en las sanciones encaminadas a reconstituir el bienestar de la comunidad son claves para lograr una institución en la cual se fomenta la inclusión y no discriminación.

¿CÓMO POTENCIAR LA ETAPA DE SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA PARA FOMENTAR LA INCLUSIÓN?

Es necesario establecer mecanismos que asegurarán la sostenibilidad del Código de convivencia, y para eso se sugiere la formación de veedurías. Para fortalecer la coresponsabilidad mediante el seguimiento, es preferible que tales veedurías cuenten con representación de los diversos sectores de la comunidad educativa. Tales mecanismos de veeduría para el Código de convivencia pueden apoyar también al monitoreo de la incidencia de discriminación y al seguimiento de estrategias de mejora en el ámbito de la inclusión.

Ejemplos de mecanismos de veeduría son:

- Reuniones regulares de equipos de veeduría para evaluar el respeto a las normas.
- Presencia de personas encargadas de veeduría del Código y/o de representantes de comités de mediación para la resolución de casos en que se incumple la norma.
- Encuesta después del primer quimestre para medir la percepción del respeto a las normas.

EL CÓDIGO DE CONVIVENCIA COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN

Como vimos en esta unidad, si se aplica de forma deliberada y pedagógica, el Código de convivencia es una herramienta de mucho valor para la construcción de la inclusión. Nos permite construir conjuntamente las normas de nuestra convivencia diaria para así reflexionar y mejorar la manera en que nos interrelacionamos y garantizamos el bienestar de todos. El Código de convivencia es una herramienta que actualmente se utiliza en espacios educativos formales, pero una herramienta similar puede tener mucha relevancia en otros contextos institucionales.

Preguntas de reflexión:

- ¿Cómo se construyen las normas y reglas en tu institución? ¿Qué ocurre cuando alguien no cumple con ellas? ¿Puedes identificar prácticas discriminatorias asociadas con estos procesos?
- ¿Cómo se ha construido, aplicado y realizado seguimiento al código de convivencia en tu institución? ¿Cómo se podrían aprovechar estos procesos para apoyar la generación de la inclusión?



El conflicto como proceso que nos permite valorar la diversidad

OBJETIVOS DE LA UNIDAD:

- Reconocer el conflicto como parte natural de las interrelaciones humanas.
- Desarrollar estrategias para establecer un sistema de manejo de conflictos en nuestras instituciones educativas que nos permite convivir en diversidad de forma positiva.

El imposible imaginar una organización o institución sin conflictos. Los conflictos son parte de la vida, ocurren naturalmente y con frecuencia. Si se manejan de forma destructiva, los conflictos pueden llevar a impactos negativos para el bienestar de los involucrados. Pero por otro lado, si se administran de manera constructiva, los conflictos pueden ser fuentes de innovación, reflexión y creatividad. La capacidad de resolver los conflictos de forma constructiva y colaborativa nos permite valorar y potenciar nuestras diferencias. Con mucha frecuencia, las organizaciones pierden esta oportunidad porque recaen en hábitos de resolver conflictos por medio del poder o evadiéndolos, en vez de confiar en métodos que buscan solucionar los conflictos desde la colaboración.

La capacidad de resolver los conflictos de forma constructiva y colaborativa nos permite valorar y potenciar nuestra diversidad.

¿QUÉ ES UN CONFLICTO?

Un conflicto es una situación en que dos o más personas perciben que tienen intereses contrapuestos.

¿QUÉ ES UN SISTEMA DE MANEJO DE CONFLICTOS?

Un sistema integrado para el manejo de conflictos introduce un enfoque sistemático para la prevención, gestión y resolución de conflictos en una institución y establece procesos de reclamación y mediación.

¿CÓMO ESTABLECER UN SISTEMA DE MANEJO DE CONFLICTOS EN LA INSTITUCIÓN?

Como vimos anteriormente, el Código de convivencia puede conformar una base para un sistema de gestión de conflictos ya que establece tanto las normas como los pasos que se deben tomar en caso que estas normas no se cumplan. Frecuentemente el incumplimiento de normas es fuente de conflicto en instituciones educativas. Pero se debe reconocer que el incumplimiento de normas no es el único tipo de conflicto – por eso, el sistema de gestión de conflictos debe ser parte del Código y también responder a otros tipos de conflictos que surgen entre actores en la institución.

Para lograr establecer un sistema de manejo de conflictos en una institución educativa, es necesario comprender cómo y por qué surgen los conflictos y diseñar un sistema que permita dar respuesta a estos conflictos de una manera que sirva a los intereses de las partes interesadas y el bienestar de toda la comunidad. Esto debe tomar en cuenta los conflictos que ocurren a diversos niveles de interacción: entre estudiantes, entre estudiantes y adultos, y entre adultos.

Pasos para establecer un sistema de manejo de conflictos:

1. Identificar los tipos y niveles de conflictos que ocurren.
2. Establecer procedimientos para la resolución de conflictos en los distintos niveles.
3. Capacitar a todos los integrantes de la comunidad para desarrollar las destrezas y el conocimiento de los procesos para resolver conflictos de forma constructiva.
4. Monitorear y evaluar el sistema. Realizar mejoras cuando sea necesario.

Sugerencia: esto puede ser un elemento que se incluye en el diagnóstico previo al desarrollo del Código de convivencia

¿CÓMO SE RESUELVE UN CONFLICTO DE FORMA CONSTRUCTIVA?

En cualquier situación en que surge un conflicto, por ejemplo, en la mediación de una situación entre estudiantes o en la solución de un desacuerdo con un colega, los siguientes pasos servirán para transformarlo en un proceso constructivo.

Pasos para la resolución de un conflicto:

1. **Establecer un diálogo:** Como primer paso, es importante reconocer que existe un conflicto y establecer un espacio para poder dialogar. Esto puede incluir una persona (o grupo de personas) que apoyen en función de mediador(a).
2. **Escuchar a las partes:** Se debe crear la oportunidad para que las dos (o más) partes del conflicto puedan expresar como ven el conflicto ¿Cómo y porque surgió? ¿Qué paso? Es importante que cada una de las partes tengan suficiente espacio para comentar su perspectiva y sentirse escuchadas.
3. **Traducir las posturas en intereses y necesidades:** Las posturas consisten en las demandas concretas que hacen las partes, (por ejemplo: quiero que ella se vaya del colegio). Un paso clave para lograr transformar un conflicto es entender los intereses y las necesidades que están detrás de dichas posturas (por ejemplo: necesito sentirme segura cuando estoy en el colegio). Los intereses son aquello que nos motiva y se relacionan con nuestras necesidades humanas de seguridad, bienestar, dignidad, etc.
4. **Replantear el conflicto desde las necesidades de las partes:** una vez se han identificado los intereses y necesidades que existen detrás del conflicto, se posibilita abrir un diálogo sobre posibles soluciones. Esto ocurre mediante el ejercicio de replantear el conflicto desde la pregunta: ¿cómo logramos cumplir con las necesidades de las dos partes?
5. **Lluvia de ideas para identificar posibles soluciones:** en esta etapa, las partes buscan posibles soluciones para lograr cumplir las necesidades identificadas. Es útil plantear varias posibles soluciones para asegurarse de encontrar la mejor.
6. **Llegar a acuerdos:** El último paso es llegar a un acuerdo. Es importante que todas las partes participen en llegar a este acuerdo, ya que sino, es posible que el conflicto perviva. Es importante evaluar si realmente es factible el acuerdo mediante preguntas que ayuden a comprobarlo ¿Qué implicaciones tiene este acuerdo? ¿Podrán sostenerlo en el tiempo?. Establecer sistemas de veeduría y compromiso para lograr que se cumpla de lado y lado es otra estrategia para garantizar que los acuerdos lleguen a buen término.

Ejemplo: La escucha activa, una habilidad indispensable para el manejo de conflictos

La escucha activa es un elemento clave de la resolución de conflictos (¡y de cualquier interrelación humana!). Para que las partes en un conflicto pasen a generar soluciones, primero van a necesitar sentirse escuchados. La escucha activa implica poner toda tu atención en la persona que está hablando, en utilizar herramientas de escucha que faciliten tu atención y comprensión de lo que te comunican, tales como:

- Mirar a la persona, no hacer otras cosas sino brindarle toda tu atención.
- Realizar preguntas cerradas y abiertas para lograr que te cuente más detalles sobre lo que está diciendo.
- Parafrasear (repetir lo que dice utilizando tus propias palabras para verificar que entendiste y abrir camino para que te explique más si hace falta).
- Realizar preguntas que exploran los sentimientos y necesidades detrás de lo que está diciendo.

Paso	Ejemplos de cómo decirlo
Alentar a la persona a compartir lo que quiere decir.	“Quiero entender por qué estás molesto” “Quiero saber lo que realmente esperas de esta situación”
Aclarar el problema real (en vez de interpretarlo) – hacer preguntas te permite obtener información y le comunica a la persona que de verdad estás tratando de entenderle.	“¿Puedes decir más sobre eso por favor?” “¿Suele ocurrir así?”
Repetir lo que has escuchado, para poder demostrar lo que has entendido hasta ahora. Es posible que la otra persona se de cuenta que se necesita información adicional.	“Entiendo que en esta situación....” “Lo que ocurrió fue...”
Tomar nota de los sentimientos que expresa la persona (a veces esto es algo que se nota por expresiones no verbales).	“Me puedo imaginar lo molesto que te sentiste.” “Veo que esto te causa tristeza”
Validar las preocupaciones de la otra persona, incluso si es difícil alcanzar una solución en el momento. Expresar tu reconocimiento puede ser un mensaje muy poderoso si se transmite con sinceridad y respeto.	“Realmente aprecio que estamos hablando de este tema.” “Me alegro de que estamos tratando de resolver esto.”

Preguntas de reflexión:

- ¿Cómo se vincula la resolución de conflictos a la inclusión?
- ¿Cómo se resuelven los conflictos entre diversos actores en tu institución? ¿Qué crees que podrían hacer en tu institución para fortalecer la resolución de conflictos de manera constructiva?



Guía: Establecer un programa de mediación por pares.

La mediación de pares es un proceso donde los estudiantes facilitan la resolución de disputas entre personas y/o grupos de su misma edad. Este proceso ha demostrado ser eficaz en las instituciones educativas, cambiando la forma en que los estudiantes entienden y resuelven los conflictos en sus vidas. Contribuye a la reducción de acciones disciplinarias y de peleas. También ayuda a mejorar la autoestima, la escucha y las habilidades de pensamiento crítico, además del ambiente de aprendizaje.

INDICACIONES

- El proceso de mediación debe siempre ser un proceso voluntario para ambas partes.
- Los mediadores no tomarán decisiones, sino serán facilitadores para que las partes lleguen a acuerdos mutuos para resolver su disputa.
- Tipos de conflictos pueden incluir: desacuerdos o conflictos entre amigos; uso inadecuado de tecnología; enfrentamientos relacionados con discriminación; problemas relacionados con los rumores y chismes; peleas. NO es apropiado para resolver problemas más serios, tales como el consumo de drogas, portar armas, abuso sexual o problemas legales; para estos se requiere un adulto.
- Un programa de mediación por pares requiere coordinación por educadores formados en la mediación de conflictos y con tiempo designado para implementar el programa.

RECURSOS

- Un espacio dedicado para la mediación
- Personal docente con tiempo dedicado a apoyar el proceso (la formación de los mediadores, y la organización del programa).

PASOS PARA ESTABLECER UN PROGRAMA DE MEDIACIÓN POR PARES

Paso 1: Establecer un equipo de liderazgo estudiantil.

Los estudiantes forman un equipo de liderazgo, apoyados por un (o más) docente. El equipo puede ser nombrado o los estudiantes se pueden auto-elegir. El equipo se compromete a participar por un periodo mínimo de un año.

Paso 2: El equipo se prepara.

El equipo investiga la mediación entre pares, los tipos de conflictos que surgen en la institución educativa, cómo se resuelven los conflictos en la institución educativa y los apoyos existentes. Participan en talleres de formación sobre los elementos que conforman la resolución de conflictos.

Paso 3: Se establecen directrices para el manejo de conflictos entre pares.

El equipo establece pautas básicas para el manejo de conflictos entre pares. Esto debe contar con el apoyo de los docentes y directivos de la institución.

Ejemplos de directrices:

- ¿Cuándo se remite un conflicto al comité de mediación por pares?
- ¿Cuáles son los pasos para la medición de un conflicto?
- ¿Cómo se evalúa el éxito del programa de mediación por pares?

Paso 4: Educar a una masa crítica de la comunidad educativa mediante una campaña promocional.

Se desarrolla una campaña para educar al resto de la población de la institución educativa sobre el programa de mediación por pares.

Paso 5: Lanzamiento y seguimiento del programa.

Se da inicio al programa de mediación por pares, con seguimiento por parte del docente coordinador y se lleva a cabo una evaluación periódica.

Ejemplo: Pasos para una mediación entre pares

Antes de la sesión:

- Se acuerda que el objetivo es llegar a una solución aceptable para todas las partes.
- Las partes aceptan respetar las reglas de juego: se comprometen a resolver el problema, decir la verdad y escuchar respetuosamente al otro sin interrumpirlo.
- Las partes se reúnen con mediadores para garantizar que no haya conflictos de intereses.
- Los mediadores explican el principio de la confidencialidad (y sus excepciones), y su papel, que es usar sus habilidades de escucha y comunicación para ayudar a los estudiantes a resolver el conflicto.

En la sesión:

- Cada parte cuenta su versión de los hechos al mediador. Mientras que cuenta su historia la otra parte escucha sin interrumpir.
- Los mediadores resumen los hechos y los sentimientos de ambos lados.
- Las partes repiten la historia del otro para demostrar que entienden la postura del otro.
- Los mediadores facilitan una conversación de los intereses y necesidades que existen detrás de los hechos, reconocen la dificultad de hacer frente a su carga emocional.
- Los mediadores facilitan una lluvia de ideas sobre posibles soluciones al conflicto.
- De forma colaborativa las partes y los mediadores conversan sobre las posibles soluciones y determinan las implicaciones de estas soluciones. Evalúan su viabilidad.
- Las partes seleccionan la solución que creen les dará el mejor resultado.
- Las partes firman un acuerdo.
- Los mediadores agradecen a cada parte por su contribución al proceso y por permitir que el apoyo del servicio de mediación.

Armando la inclusión de nuestra institución educativa

En nuestra institución respiramos la inclusión.

- Reconocemos y valoramos los elementos que conforman la identidad de las personas que conforman nuestra comunidad educativa.
- Valoramos la diversidad en un ambiente de convivencia que es construido día a día.
- Rigen políticas y procedimientos de justicia y existen mecanismos de veeduría, resolución de conflictos y reparación de daños.
- Estamos empoderados para participar en la transformación positiva de nuestra institución y comunidad.

Herramientas para la inclusión:



La auto-reflexión y transformación institucional: Nos hacemos preguntas críticas para reconocer y transformar las prácticas discriminatorias que ocurren en nuestra institución. Analizamos las siguientes cuatro dimensiones:

- *Políticas y procedimientos (Dimensión procedimental):* Las políticas y procedimientos de la institución deben responder a las necesidades de todos los integrantes de la comunidad.
- *Metodologías (Dimensión metodológica):* Las diversas metodologías que se emplean para generar oportunidades de aprendizaje deben responder a las necesidades de cada individuo y grupo social representado en la institución.
- *Clima de interrelaciones (Dimensión relacional):* Una institución educativa con buen clima de interrelaciones es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, donde participan las familias y los estudiantes y donde se promueve un trato respetuoso y aprecio por los otros.
- *Aspectos físicos de la institución educativa (Dimensión ambiental):* El uso, disponibilidad y diseño de los recursos, la infraestructura y los espacios físicos de la institución educativa debe tener en cuenta las necesidades de todos los integrantes de la comunidad.

Eliminamos las barreras para que todos podamos participar en nuestra institución.



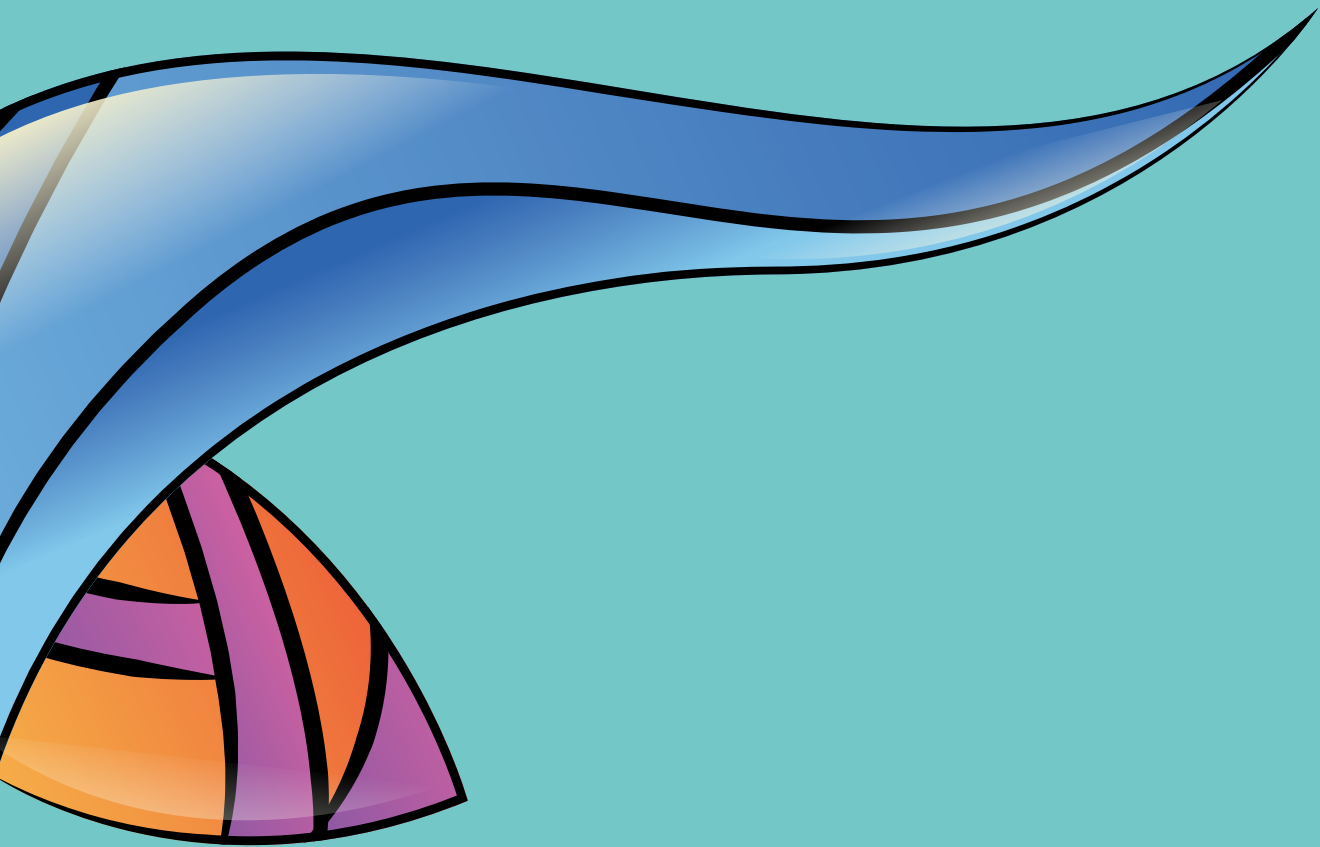
Código de convivencia: Contamos con un código elaborado de forma participativa y democrática en que establecemos nuestras normas y responsabilidades. Para construir la convivencia y el bienestar de todos priorizamos un ambiente de respeto mutuo y co-responsabilidad.



Sistema de manejo de conflictos: La capacidad de resolver los conflictos de forma constructiva y colaborativa nos permite valorar y potenciar nuestra diversidad. Por tanto, contamos con un sistema integrado para el manejo de conflictos con un enfoque sistemático para la prevención, gestión y resolución de conflictos.

Ideas para fortalecer la inclusión en
nuestras instituciones educativas





ACTIVIDAD: FACILITAR DIÁLOGOS EN QUE TODOS PARTICIPAN.

PROPÓSITO:

Lograr una participación inclusiva a través de hábitos y estrategias de facilitación.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Podemos estar de acuerdo que es importante crear espacios en que todos tienen voz y participan, pero ¿cómo se logra? Una forma de lograr una participación inclusiva es a través de hábitos de facilitación, como por ejemplo:

- **Establecer normas**

Sirve para establecer las reglas del juego para una discusión y para apoyar a que los participantes tomen riesgos y participación plenamente. Pasos:

1. **Lluvia de ideas.** Les pregunta a los participantes: ¿Qué normas necesitamos establecer para garantizar la plena participación de todos en esta reunión? Todas las ideas se enumeran; el facilitador puede agregar sus propias normas. Es importante permitir silencio al principio para que todos tengan tiempo de pensar.
2. **Discusión.** Reconociendo que esto es una lista de lluvia de ideas, el facilitador invita a la discusión. Formula preguntas para lograr acuerdos y mayor comprensión.
3. **Síntesis.** El facilitador ayuda a sintetizar las normas.
4. **Consenso.** El grupo se compromete a utilizar estas normas y revisarlas con regularidad. También acuerdan que se puede hacer cambios o añadir elementos a la lista cuando sea necesario.

- **Bzzz...**

Se pide a los participantes hablar con la persona a su lado por 3-5 minutos sobre lo que se está discutiendo (o lo que se va a discutir), eso ayuda a que todos tengan la oportunidad de apropiarse del tema y sacar más ideas. Se denomina “bzzzz” porque es rápida y el cuarto se llena de voces como el sonido que hacen las alas de una abeja.

- **Tiempo en silencio para reflexionar antes de conversar**

A veces en las reuniones tiramos una pregunta y alguien responde y todos terminan hablando sobre esa respuesta, y por tanto no escuchamos las reacciones o ideas del resto de participantes. Una pequeña estrategia que ayuda es pedirles a todos que primero anoten sus ideas referente a la pregunta o tema planteado durante 2-3 minutos antes de entrar a discutir el tema en plenaria.

Otra estrategia que apoya a la participación es el uso de protocolos. Los protocolos son “reglas del juego” que instruyen a los participantes a participar de una forma específica. Estos pueden facilitar que todos opinen y se escuchen. A continuación ofrecemos un ejemplo de un protocolo que se puede utilizar en reuniones para asegurar que todos participen.

Pelar la cebolla

Propósito: Proporcionar una forma estructurada para apreciar la complejidad de un problema.

Pasos:

1. Enunciar el problema o el tema. El facilitador hace una pregunta relacionada al problema.
2. Preguntas de clarificación. Los participantes solicitan información adicional.
3. Escucha activa. En turnos, cada uno de los participantes parafrasea o interpreta la pregunta: “Entiendo que la pregunta es....” El facilitador escucha en silencio y toma notas.
4. Profundizar. De nuevo se hace una ronda pero esta vez cada participante plantea preguntas adicionales que les surgió por haber escuchado la primera ronda.
5. Respuestas. En base a lo escuchado, el facilitador ofrece nuevas ideas sobre el problema o tema.
6. Se abre la conversación, todos pueden participar de manera no estructurada.
7. Cierre. Para cerrar se pregunta: ¿Cómo se parece este al proceso de pelar una cebolla? ¿Por qué hicimos esta actividad? ¿Qué otras cebollas están ahí para pelar en nuestro trabajo juntos?

ACTIVIDAD: RECONOCER EL IMPACTO DE NUESTRAS MÚLTIPLES IDENTIDADES.

A través de los diversos niveles de interacción en la institución existirán formas en que nuestras múltiples identidades impactan sobre la forma en que participamos. La actividad a continuación es una estrategia que brinda a los participantes una oportunidad de reflexionar sobre los diferentes necesidades de cada participante. Esta estrategia se puede utilizar, por ejemplo, como parte del proceso de planificación de un evento o para identificar barreras de acceso, entre otros.

PROPÓSITO

Reconocer las diversas formas en que somos diversos y explorar las implicaciones de estas diversidades para nuestro trabajo.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Mejor en un grupo de mínimo 20 personas (puede haber más). Si las agrupaciones se vuelven demasiado grandes, se pueden dividir en grupos pequeños para la discusión de cierre.

1. **Introducción.** La facilitadora explica que va a enunciar una categoría (ejemplos: su profesión; su nivel de educación; su edad; su género; su origen étnico) y que todos los participantes deben formarse en subgrupos según como les corresponda (ejemplo: mujeres, hombres). Los participantes definirán por sí mismos a qué subgrupo se van a unir. Las categorías deben ajustarse al propósito del grupo.
2. **Agrupación.** El facilitador enuncia la categoría. Una vez enunciada la categoría (por ejemplo, edad), el grupo se subdivide en grupos pequeños que reflejan las diversas identidades implícitas en esa categoría (por ejemplo, niño, adolescente, adulto, adulto mayor). Una vez que los grupos se han formado, tendrán una breve discusión sobre el impacto de esta identidad particular en su trabajo o el tema que se está considerando.
3. **Informes.** Después de que los miembros de cada grupo hayan tenido la oportunidad de hablar entre ellos, informarán en plenaria lo que han conversado.
4. **Reagrupación.** La facilitadora enuncia una nueva categoría. Otra vez se forman subgrupos y tienen la misma discusión sobre el impacto de esta nueva categoría. Se repite 3 a 5 veces el ejercicio de reagrupación.
5. **Reflexión.** Los participantes discuten los sentimientos que surgieron durante la actividad, junto con los puntos de vista sobre el significado de la diversidad y el impacto que tiene sobre la experiencia o tema específico que se está considerando.

Recursos: No requiere materiales.

ACTIVIDAD: EL CONFLICTO COMO PARTE DE NUESTRAS VIDAS.

PROPÓSITO:

Aprender que el conflicto es una parte normal de nuestras vidas y que se puede manejar de forma positiva.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Esta actividad toma 1 hora y requiere 5 o más participantes.

Pasos:

1. Antes de iniciar: Prepara 5 hojas de papelote con los siguientes títulos: (1) Conflictos en el aula/institución educativa; (2) Conflictos en la familia; (3) Conflictos con amigos; (4) Conflictos en la comunidad; (5) Conflictos en el mundo. Luego divide cada uno en tres columnas, con los siguientes subtítulos: (1) Descripción del conflicto (2) ¿Cómo fue manejado/resuelto? (3 min.) Soluciones alternativas.
2. Reparte un papel a cada participante. Pregúntales qué les viene a la mente cuando escuchan la palabra "conflicto". Dale tiempo a los participantes para escribir o dibujar sus respuestas en los papeles. (5 min.)
3. Reúne los papeles de los participantes y pégalos a las paredes de la sala. Dale a los participantes tiempo para pasearse y leerlos. Pídeles que noten las diferentes asociaciones que tiene la palabra conflicto. (5 min.)
4. Revisa la palabra y asociaciones en grupo. Invítalos a discutir sobre el hecho de que la mayoría de las personas tienen asociaciones negativas con el conflicto. (Palabras típicas incluyen: lucha, guerra, odio, golpes, empujones, discutir, etc.). (10 min.)
5. Señala que el conflicto puede ser manejado de manera positiva. Reparte un papel adicional. Pide a los participantes que piensen en dos palabras o imágenes positivas que se pueden asociar con el conflicto (las respuestas típicas pueden ser: hablar, escuchar, cooperar, compartir) Añade estas palabras a los papelotes de las paredes. (10 min.)
6. Divide el grupo en cinco grupos pequeños. Dale un papelógrafo (de los que preparaste previamente) a cada grupo. Pídeles que piensen en 2-3 ejemplos de conflictos que se producen en el entorno, las maneras en que se manejan y las soluciones alternativas que podrían tener. (15 min.)
7. En plenaria comparte las respuestas de los grupos. Genera una conversación sobre lo que sucede cuando se manejan los conflictos de manera positiva. ¿Cuáles son los posibles resultados cuando los conflictos se manejan de manera positiva? (Resultados posibles: nos convertimos en mejores amigos, nos sentimos respetados; se entienden las ideas de todos, buenas soluciones son posibles.) (15 min.)

Recursos: Papeles (2 por participante), Cinta adhesiva, Marcadores, 5 Papelógrafos.


3 ARMAR LA INCLUSIÓN EN NUESTRA AULA

Componente pedagógico





OBJETIVOS DEL COMPONENTE

- Definir y diferenciar pedagogía y pedagogía inclusiva.
 - Proponer estrategias para generar un aula de clase inclusiva.
 - Definir y diferenciar planificación curricular y planificación curricular inclusiva con el fin de realizar planificaciones que respondan a la diversidad del aula e integren la diferencia como un valor agregado.
 - Proponer estrategias que les permitan a los docentes de la escuela y el colegio diseñar una planificación curricular inclusiva.
 - Definir el significado de evaluación y de evaluación inclusiva.
 - Hacer sugerencias para diseñar, llevar a cabo y analizar evaluaciones inclusivas.
- 

Introducción

Como maestros y maestras tenemos presente que el aula de clase es un espacio poderoso para transformar la vida de nuestros estudiantes. Sin embargo, es importante recordar que así como el salón de clase permite desarrollar conocimiento y características que identificamos como deseables, también cuenta con el potencial para reproducir y perpetuar prejuicios y prácticas discriminatorias que aprendemos desde nuestra infancia.

La discriminación toma muchas formas dentro del aula: ésta puede aparecer en la reducción injustificada de notas, la amenaza de baja de grado y las tareas extras que les asignamos a estudiantes que cuentan con ciertos rasgos. A veces la discriminación se materializa en comentarios desagradables respecto a la nacionalidad, la raza, el acento, la religión, el género o el léxico de un individuo. La acusación no siempre fundamentada de problemas de indisciplina y comportamiento que convierte a algunos niños, niñas y jóvenes en estudiantes “problema” para la institución, es otra forma de discriminación que debemos cuestionar y eliminar de nuestra labor docente. Por ejemplo, la investigadora Sánchez (2012) afirma que es común que las familias de los niños, niñas y jóvenes refugiados sean descritas por los administrativos y docentes como “disfuncionales”. El uso de este adjetivo nos impide comprender las difíciles condiciones a las que se enfrentan las personas que han sido desplazados en otros países y ahora viven en Ecuador.

Al decidir ser maestros aceptamos convertirnos en líderes y modelos a seguir para nuestros estudiantes. Esta posición nos permite generar oportunidades para la transformación de nuestra sociedad.

En línea con la propuesta pedagógica del Ministerio de Educación del Ecuador y los cuatro ejes de ésta guía, identidad, diversidad, justicia y cambio social, este componente explica las condiciones que convierten un aula en un espacio de no discriminación e inclusión. Este componente ofrece herramientas concretas para que los docentes podamos crear nuestras planificaciones, implementarlas y evaluarlas desde una mirada inclusiva.

Antes de iniciar vale la pena retomar el contenido del Componente Número 1 con las siguientes preguntas:

¿Qué grupos sociales están representados en mis estudiantes? ¿Cómo describo a cada uno de estos grupos? ¿Estas descripciones reproducen estereotipos? ¿Cuáles? ¿Tengo prejuicios frente a alguna de sus identidades? ¿Qué tipo de prejuicios o prácticas discriminatorias identifico entre mis estudiantes? ¿Qué tipo de prácticas discriminatorias generadas por mí, por la institución o por la comunidad identifico en mi salón de clase?

Las respuestas a estas preguntas son el primer paso para transformar nuestra aula en un espacio inclusivo.

Una pedagogía inclusiva

OBJETIVOS

- Definir y diferenciar pedagogía y pedagogía inclusiva.
- Proponer estrategias para generar un aula de clase inclusiva.

¿QUÉ ES PEDAGOGÍA?

La definición de pedagogía, como el conjunto de métodos de enseñanza que los adultos utilizamos en espacios de educación formal y no formal para generar oportunidades de aprendizaje, va de la mano con el tipo de sociedad que queremos construir. Si soñamos con una sociedad donde se respire el principio de inclusión y no discriminación es fundamental que nuestros métodos en el aula de clase generen los conocimientos y las habilidades que permiten vivenciar dicho principio. Es indudable que la pedagogía tiene el potencial para generar cambios a nivel individual y colectivo. El aprovechamiento de su potencial depende del tipo de estrategias que utilicemos diariamente como líderes del proceso educativo.

¿QUÉ ES UNA PEDAGOGÍA INCLUSIVA?

Una pedagogía inclusiva es definida como el conjunto de estrategias implementadas por los docentes que son pertinentes para todos los estudiantes. Esta les permite a los niños, niñas y jóvenes relacionarse con su propio proceso de aprendizaje y experimentar frecuentemente la afirmación y desarrollo de sus múltiples identidades, gozar desde el respeto la diversidad, identificar prácticas discriminatorias como realidades injustas y emprender acciones para generar cambios en su comunidad. Al implementar una pedagogía inclusiva los contenidos que enseñamos son tan importantes como el cómo los enseñamos. Es decir, nuestras acciones demuestran las habilidades que queremos desarrollar en nuestros estudiantes.

¿CÓMO IMPLEMENTO UNA PEDAGOGÍA INCLUSIVA EN MI AULA?

Las relaciones que establecemos con nuestros estudiantes, el tipo de preguntas que formulamos y las rutinas de clase, además de las relaciones que fomentamos entre nuestros estudiantes son oportunidades para generar inclusión en el aula.

Además del trabajo individual que requiere enseñar desde una mirada de inclusión y no discriminación (Ver Componente No. 1), el trabajo del día a día exige revisar ciertas prácticas pedagógicas que sin notarlo excluyen a ciertos grupos de estudiantes. Respirar inclusión en el salón de clase es posible cuando contamos con un ambiente de confianza que promueve el aprendizaje. La tabla que aparece a continuación sintetiza dos enfoques pedagógicos, ¿con cuál te identificas más?



¿En qué aspectos te identificas con la columna del sol? ¿Cómo afecta éste aspecto la promoción de la inclusión en tu aula? ¿Cómo defines tu estilo de liderazgo en el aula? ¿Qué responsabilidades compartes con tus estudiantes en el día a día? ¿Cómo promueves las habilidades sociales de tus estudiantes? ¿Cómo intervienes cuando hay episodios de discriminación en el aula? ¿Qué estrategias puedes implementar para hacer tu práctica pedagógica más inclusiva?

Relaciones enriquecedoras entre docentes y estudiantes

A través de las relaciones que nosotros como adultos establecemos con nuestros estudiantes ellos aprenden a relacionarse con el mundo. Como maestros debemos ser conscientes del impacto que tiene en nuestros estudiantes la percepción que nosotros tenemos de ellos. Los maestros junto a sus familiares les mostramos cómo deben ser tratados y cómo deben tratar a los demás.

Escuchar al otro.

Escuchar a nuestros estudiantes implica que por un momento dejamos de pensar en nuestras propias preocupaciones y concentramos todos nuestros sentidos en comprender el mensaje que ellos quieren comunicar. Escuchar activamente significa que les hacemos preguntas pertinentes y no emitimos juicios. Cuando los escuchamos de esta forma, podemos exigirles que ellos también lo hagan con nosotros. Una buena escucha es clave en la construcción de una relación enriquecedora y saludable.

Los docentes que promueven inclusión en sus clases:

- Permiten que sus estudiantes definan su propia identidad en términos de nacionalidad, estatus migratorio, sexualidad, lengua, religión, entre otros.
- No utilizan estereotipos o prejuicios al interactuar con sus estudiantes.
- Promueven el desarrollo de habilidades sociales en el aula.
- Garantizan que los materiales que utilizan en clase no reproducen prejuicios.
- Motivan a sus estudiantes con recursos y actividades que responden a sus múltiples inteligencias.
- Trabajan de la mano con los estudiantes que más lo necesitan.
- Atienden a sus estudiantes respetando sus ritmos de trabajo, al tiempo que garantizan mayor apoyo para aquellos que más lo necesitan.
- Ofrecen a todos sus estudiantes las mismas oportunidades de participar en clase, presentar tareas, trabajos y evaluaciones.
- Valoran el aporte de todos sus estudiantes con frases como: ¡Excelente! ¡Muy bien! ¡Bien dicho! ¡Bien hecho!

Relaciones enriquecedoras entre estudiantes

La discriminación en el salón de clase afecta de manera negativa el ambiente escolar, el desempeño académico de los estudiantes y el concepto que ellos construyen de sí mismos. Nuestro rol como líderes en el aula es prevenir actitudes discriminatorias, como la asignación de tareas no deseables a ciertos grupos de niños o jóvenes. También podemos identificar a tiempo eventos de discriminación, como el uso de apodosos peyorativos o la exclusión de estudiantes, por aspectos de su identidad, de grupos de trabajo. Como docentes tenemos la responsabilidad de generar oportunidades de aprendizaje que les permitan desarrollar habilidades como la confianza en sí mismos, la reflexión, el pensamiento crítico, la escucha activa, la empatía, el respeto, entre otros, para integrar la diferencia en su vida cotidiana.

¿Qué puedo hacer si un estudiante es discriminado en mi aula?

Antes que nada, hazle sentir que no está solo y que ninguno de los aspectos de su identidad son inadecuados. En un espacio de absoluta confidencialidad permite que el estudiante te cuente cómo se siente. Pregúntale: ¿Cómo te sientes cuando te discriminan? ¿Qué estrategias puedes utilizar para solucionar esta situación de forma pacífica? Mantén un canal de comunicación abierto con el estudiante y pídele que cada vez que sea discriminado, te lo comunique. Si lo consideras pertinente, comunícate con las autoridades de la institución y con los padres de familia, hazles saber lo que está sucediendo y pídeles que traten el tema siguiendo las pautas de resolución de conflictos que aparecen en el Componente No. 1.

Por otro lado, para que el estudiante se sienta orgulloso de su identidad garantiza que en clase se integren contenidos que reflejen sus múltiples identidades y se desarrollen habilidades como las mencionadas anteriormente. Diseña una estrategia de trabajo que vincule a todos los estudiantes del curso, genera espacios donde se discutan los episodios de discriminación que se dan en el aula. ¡No dudes en utilizar las actividades que aparecen al final de este Componente!

Las preguntas en el aula de clase

En clase las preguntas funcionan como motores para generar aprendizaje. Dependiendo del tipo de preguntas que les formulemos a nuestros estudiantes desarrollaremos en ellos una u otra habilidad. Es común que en nuestra aula de clase hagamos muchas preguntas usando: ¿Qué? ¿Quiénes? ¿Cuándo? Sin embargo, estas preguntas exigen poco por parte de nuestros estudiantes. Necesitamos que en nuestras aulas de clase haya más preguntas abiertas con múltiples respuestas que les permitan a los niños, niñas y jóvenes generar diversas hipótesis, construir ideas y argumentar sus posturas.

Para llevar a nuestros estudiantes a desarrollar un pensamiento que integre la diferencia y concilie múltiples formas de ver el mundo, hay preguntas más pertinentes como:

- ¿Qué te hace decir eso?
- ¿Cuál sería tu respuesta si fueras...?
- ¿Cómo te sentirías si...?
- ¿Quiénes se ven afectados por esta situación/decisión?
- ¿Cómo se ve este problema desde este otro punto de vista?
- ¿Qué evidencia tienes?
- Eso es lo opuesto a lo que piensa ésta persona, ¿Cómo lo puedes convencer?
- ¿Cómo puedes relacionar lo que ella dice con tu postura?

Es fundamental poner en práctica estas preguntas una y otra vez, bien sabemos que las habilidades para pensar desde diferentes puntos de vista y generar empatía requieren ser puestas en práctica por periodos extendidos.

Preguntas para generar pensamiento crítico en el aula

Para que nuestros estudiantes se conviertan en agentes que promueven la inclusión es fundamental que cuenten con habilidades de pensamiento crítico. Las preguntas que proponemos a continuación buscan fomentar el pensamiento crítico en el aula. ¡Proponte utilizar dos preguntas como mínimo a la semana!

Para pedirles a los estudiantes que clarifiquen un comentario general:

¿Puedes decir más sobre ese punto? ¿Puedes explicar lo que quieres decir?

Para invitar a los estudiantes a explorar sus actitudes, valores o sentimientos:

¿Qué valores o creencias justifican esa perspectiva? ¿Cuál es tu reacción a este argumento?

Para invitar a los estudiantes a analizar un concepto desde otra perspectiva:

¿Cómo crees que aquellos que no están de acuerdo contigo ven este problema? Si te pusieras en los zapatos de [...], ¿Cómo verías este problema?

Para solicitarle al estudiante que refine sus ideas:

¿Cuándo aplica esa idea? ¿Cuándo no? Entonces lo que quieres decir es [...], ¿Por qué?

¿Cómo sabes eso? ¿Qué parte del texto te lleva a esa conclusión? ¿Qué evidencia tienes para decir eso?

Para facilitar que los estudiantes se contesten los unos a los otros:

¿Qué opinas de lo que tu compañero propone? ¿Por qué? ¿Estás de acuerdo o tienes otra perspectiva?

¿Por qué? ¿Tienes alguna otra solución para este problema?

Para promover que los estudiantes predigan diferentes consecuencias:

¿Qué pasaría si [...] fuera prohibido? ¿Cómo obtendrías un resultado diferente?

Para facilitar que los estudiantes relacionen diferentes contenidos:

¿Qué tiene en común este tema con lo que ustedes aprendieron en [...]? ¿Cómo se relaciona este tema con lo que apareció en las noticias?

Para evaluar el aprendizaje de los estudiantes en clase:

¿Cuál fue la idea más valiosa que generamos en la clase de hoy? ¿Puedes explicar este concepto con tus propias palabras? ¿Puedes dibujar un diagrama que ilustre esta idea/concepto?

Las rutinas en el aula de clase

Nuestras clases cuentan con una serie de rutinas que muchas veces pasan desapercibidas, por ejemplo, saludar, tomar asistencia, tomar nota en el leccionario, recoger y evaluar tareas. Instrucciones relacionadas con el orden y la limpieza del salón también son rutinas. Teniendo en cuenta que invertimos una cantidad importante de tiempo en éstas vale la pena preguntarnos, ¿Puedo identificar grupos de estudiantes a los que beneficio y a los que perjudico a través de éstas rutinas? ¿Quiénes son? Por ejemplo, las niñas son responsables de la limpieza y de la recolección de tareas o niños afrodescendientes y/o extranjeros son los únicos que aparecen en el leccionario. ¿Cómo puedo distribuir de una forma más equitativa las responsabilidades que implican las rutinas? ¿Qué prejuicios míos promueven esta división en el aula?

Preguntas de reflexión

- ¿Cuándo he experimentado, como estudiante o docente, una pedagogía inclusiva? Si no logro acordarme, ¿cómo me la imagino?
- ¿Qué tipo de relaciones difíciles tengo con mis estudiantes? ¿Por qué es difícil? ¿Tengo prejuicios hacia esos estudiantes? ¿Cómo puedo superar dichos prejuicios?
- ¿Cómo puedo construir relaciones más saludables con mis estudiantes?
- ¿Qué tipo de relaciones estoy fomentando entre mis estudiantes? ¿Con mis actitudes estoy generando tensiones innecesarias? ¿Cómo puedo facilitar que mis estudiantes formen relaciones de sana convivencia entre ellos?



Una nota sobre las inteligencias múltiples

Gardner (2011) define la palabra inteligencia como el potencial bio-psicológico que tenemos los seres humanos para resolver problemas a través de diferentes caminos, como la creación de productos innovadores a través del procesamiento de información. Si bien se reconoce la existencia de ocho tipos de inteligencias, esto no excluye la existencia de otras que aún no han sido descubiertas. A continuación presentamos una síntesis de los tipos de inteligencias descritas por Gardner (2011).

Las inteligencias múltiples

- Corporal-kinestésica: envuelve la capacidad para realizar actividades que requieren fuerza, rapidez, flexibilidad, coordinación del cuerpo y equilibrio.
- Verbal-lingüística: involucra la capacidad para comprender el orden y el significado de las palabras al leer, escribir, hablar y escuchar.
- Naturalista: implica la capacidad para comprender el entorno que nos rodea e interactuar con él de forma armónica.
- Intrapersonal: involucra la capacidad para plantearse metas, evaluar habilidades y limitaciones personales y controlar el pensamiento propio.
- Interpersonal: envuelve la capacidad para reconocer y responder a los sentimientos y personalidades de los otros.
- Musical: implica la capacidad para crear, interpretar y analizar música.
- Visual-espacial: encierra la capacidad para crear imágenes mentales y presentar ideas visualmente.
- Lógica-matemática: incluye la capacidad para calcular, formular y verificar hipótesis y llevar a cabo razonamientos inductivos y deductivos.

En los últimos años, Gardner (2011) ha hablado de otras dos inteligencias: la inteligencia existencial como aquella que le permite a los seres humanos hacerse preguntas filosóficas y la inteligencia pedagógica, como aquella que les permite transmitir conocimiento. Es importante tener en cuenta que resulta inapropiado categorizar a un estudiante de acuerdo con un tipo de inteligencia. Todos migramos de una inteligencia a otra de acuerdo a las exigencias del contexto. La propuesta de Gardner nos permite entender que la diversidad en el aula también se construye desde el reconocimiento de las múltiples inteligencias de nuestros estudiantes.

Guía para trabajar en equipo

Pedirles a los estudiantes que trabajen en grupo es una práctica común. Sin embargo, es frecuente que la instrucción “Trabajen en grupos,” genere estrés entre estudiantes que son discriminados por sus compañeros ¿Con qué grupo me junto? ¿Cómo le digo a la licen que prefiero trabajar sola? Por otro lado, es común asumir que cuando los estudiantes trabajan en grupo, estamos promoviendo espacios colaborativos. Sin embargo, cuando miramos más detenidamente nos damos cuenta este no es siempre el caso. En esta propuesta hacemos una diferencia entre el trabajo en grupo y el trabajo en equipo. El trabajo en equipo con el que soñamos es uno donde los grupos están conformados por estudiantes con diferentes habilidades, donde existe un respeto profundo por la diversidad y a través de este se logra la incorporación de diferentes perspectivas. Cuando nuestros estudiantes son equipo trabajan de forma paralela hacia el logro de un mismo objetivo, son responsables de sus propias acciones y las de sus compañeros. Un verdadero trabajo en equipo permite que cada estudiante emprenda diversos caminos sin olvidar la meta común.

Para facilitar que nuestros estudiantes hagan la transición del trabajo en grupo hacia el trabajo en equipo, proponemos las siguientes recomendaciones:

- El equipo inicia su trabajo definiendo su meta y responsabilidades de cada individuo. Es importante tener esto presente al momento de la evaluación: podemos evaluar el desempeño del equipo, además del desempeño individual.
- El equipo está compuesto de compañeros que complementan sus habilidades.
- Los docentes contestamos solamente las preguntas que los otros compañeros no han resuelto.
- Los docentes promueven que los estudiantes generen lazos positivos de colaboración e interdependencia. En caso de conflicto el docente interviene. Los conflictos son parte de la vida cotidiana y pueden ser vistos como una oportunidad para conocer mejor nuestras actitudes y posiciones y las de quienes nos rodean. La discriminación en contra de un estudiante o un grupo pone de manifiesto un conflicto latente que debe ser solucionado más allá de una charla con el/la rectora o unas disculpas. Técnicas de análisis de conflicto pueden ser aplicadas a los contenidos ciencias sociales -conflictos armados en la historia-, lengua y literatura -análisis de las tensiones entre los protagonistas de las novelas-, educación física -definición de reglas en los juegos y campeonatos-, y matemáticas -al analizar las diferentes soluciones a un problema (para más información sobre resolución de conflicto ver el Componente No. 2).

Sugerencia para evaluar el trabajo en equipo

• Los estudiantes contribuyen a la realización del objetivo de aprendizaje.	• Los estudiantes han demostrado confiar en sus compañeros.
• Los estudiantes se comunican de manera respetuosa.	• Los estudiantes colaboran con sus compañeros para alcanzar la meta final.
• Los estudiantes toman decisiones de forma participativa.	• Los estudiantes han logrado resolver sus conflictos de forma pacífica.

La planificación curricular: un mapa hacia la inclusión



OBJETIVOS

- Definir y diferenciar planificación curricular y planificación curricular inclusiva con el fin de realizar planificaciones que respondan a la diversidad del aula e integren la diferencia como un valor agregado.
- Proponer estrategias que les permitan a los docentes de la escuela y el colegio diseñar una planificación curricular inclusiva.

¿QUÉ ES UNA PLANIFICACIÓN CURRICULAR?

De acuerdo con la *Guía para la buena práctica del docente de educación general básica* publicada por el Ministerio de Educación en el año 2013, una planificación curricular es una herramienta pedagógica que contiene las destrezas, las estrategias metodológicas y los materiales que los docentes requerimos para preparar nuestras clases. En la planificación se hacen explícitas las estrategias que nos permiten atender la diversidad de nuestros estudiantes (Ministerio de Educación, 2013).

Respetando las directrices del Ministerio de Educación ésta unidad enfatiza los pasos que los docentes podemos seguir para responder a la diversidad de nuestros estudiantes.

¿QUÉ ES UNA PLANIFICACIÓN CURRICULAR INCLUSIVA?

Una planificación inclusiva es aquella que aporta al desarrollo y fortalecimiento de los cuatro ejes de esta guía: identidad, diversidad, justicia y cambio social. En este contexto, la planificación debe desarrollar a través de su contenido apreciación de las propias identidades y respeto por las diferencias. Para los estudiantes resulta fundamental ver las experiencias de sus comunidades representadas en los contenidos que estudian ya que esto les permite percibir su proceso de aprendizaje como una experiencia significativa y enriquecedora. Sin embargo, no basta con generar oportunidades para que los estudiantes valoren sus identidades. Es fundamental generar puentes que conecten sus identidades con las de sus compañeros, brindar herramientas que les permitan denunciar eventos que atenten en contra de la dignidad de una persona y promover cambio en su comunidad. Para lograr aterrizar estos propósitos en el diseño de las planificaciones proponemos tres estrategias:

- La aplicación de la teoría de las inteligencias múltiples.
- La promoción de diversas formas de ser a través de los contenidos del currículo.
- El desarrollo de habilidades sociales para la convivencia pacífica.

El temor a tratar temas difíciles, el desconocimiento o la falta de tiempo no deben ser factores que impidan hacer de nuestra planificación curricular una planificación inclusiva. Las siguientes páginas nos dan recomendaciones concretas para hacer de nuestra labor docente un trabajo que integra la diversidad como valor agregado.

¿CÓMO DISEÑO UNA PLANEACIÓN CURRICULAR INCLUSIVA?

Es necesario tener en cuenta que una mirada inclusiva a la planificación curricular atraviesa todas sus partes, los objetivos educativos, los indicadores esenciales de evaluación, las destrezas con criterios de desempeño, las estrategias metodológicas, los recursos y las actividades proyectadas para la próxima clase.

Como docente, nadie conoce mejor que tú las oportunidades que te brinda cada tema para hacer de tu aula un espacio inclusivo, por ejemplo, algunos de los temas que te ofrece el currículo nacional son más pertinentes para trabajar el fortalecimiento de la identidad propia desde la promoción de diferentes inteligencias, otros son perfectos para fortalecer la valoración de la diferencia desde la pertinencia de los contenidos y algunos son ideales para desarrollar las habilidades ligadas a los ejes de justicia y cambio social.

Para desarrollar tu planificación, sigue los siguientes pasos:

Paso No. 1: reconozco los intereses de mis estudiantes

Muchas veces la presión por cumplir con ciertas exigencias o la brecha generacional que existe entre nosotros y nuestros estudiantes nos impiden responder preguntas como, ¿Qué música oyen? ¿Por qué se visten así? ¿Qué les gusta? ¿Qué les da miedo? El conocer sus intereses y preocupaciones nos permite diseñar planificaciones curriculares más pertinentes, más realizables y más motivadoras.

Cuando nuestros estudiantes están comprometidos con su proceso de aprendizaje, los problemas de indisciplina, ausencias escolares y retiros anticipados disminuyen. Además, al conocer mejor sus intereses y preocupaciones podemos diseñar clases que responden mejor a su realidad. Por ejemplo, al inicio y al final del semestre y con el fin de conocer un poco más a nuestros estudiantes podemos entregarles un cuestionario confidencial con preguntas como, ¿Qué te interesa hacer? ¿Qué es lo que más te gusta hacer? ¿Qué preocupaciones tienes? ¿Qué metas tienes? ¿Cómo crees que ésta clase te puede aportar a alcanzarlas?

Paso No. 2: integro las historias de los estudiantes desde un mirada positiva

Los niños, niñas y jóvenes que encontramos en nuestros salones traen consigo las historias de sus barrios, de sus ciudades y de sus países, sin embargo, muchas veces nuestros prejuicios nos impiden aprovechar su conocimiento y experiencia. En una aula de clase inclusiva es fundamental que las historias de sus familias y comunidades cuenten con espacio para ser compartidas y por su supuesto expandidas a través de actividades enriquecedoras. Este tipo de experiencias educativas permite generar lazos de solidaridad, empatía y entendimiento entre los miembros de la clase. Por ejemplo, en clase de ciencias sociales se pueden construir árboles genealógicos con materiales reciclables para que los estudiantes recuperen su historia familiar y la conecten con la historia del país o de los países donde han vivido. En lengua y literatura se les puede proponer a los estudiantes redactar crónicas o novelas, inspiradas en una fotografía familiar. En clase de matemáticas los problemas pueden estar basados en las múltiples realidades de los estudiantes. El reto consiste en integrar dichas realidades desde una mirada positiva y gozosa de la diferencia, entre otros, sin estereotipos ni prejuicios.

Paso No. 3: identifico las mejores estrategias para generar inclusión y planifico mis actividades

A través de las preguntas que aparecen a continuación estudia los objetivos, los contenidos, los

indicadores y las destrezas que te brinda el currículo e identifica las oportunidades que estos te brindan para promover inclusión en tu aula, ¿Cómo puedo encauzar este objetivo hacia la inclusión? ¿Estos objetivos me permiten generar oportunidades para que mis estudiantes reflexionen y valoren su propia identidad? (identidad) ¿Estos destrezas me permiten desarrollar en ellos una mirada positiva sobre las diferencias que hay entre los grupos humanos? (diversidad) ¿Este tema me permite hablar de la discriminación como una forma de injusticia? (justicia) ¿Puedo relacionar este contenido con las formas de discriminación que hoy vivimos en el Ecuador? ¿Puedo aprovechar este taller para generar cambio a favor de la inclusión y no discriminación en nuestra institución? (cambio social). De acuerdo a tus respuestas decide si te quieres enfocar en un eje (identidad, diversidad, justicia o cambio social) o si quieres cubrir más de uno. Luego, identifica las estrategias que se adaptan mejor a tus metas.

Estrategia No. 1: Inclusión de múltiples inteligencias

A veces valoramos únicamente a aquellos estudiantes que sobresalen por su inteligencia matemática o su inteligencia lingüística y deseamos quienes podrían sobresalir si nuestra pedagogía fuera más incluyente. Hacer uso de la teoría de inteligencias múltiples nos permite incluir en nuestras clases las múltiples inteligencias que tienen nuestros estudiantes.

La estrategia que proponemos te permite integrar diferentes inteligencias en una misma actividad. Por ejemplo⁴, si el objetivo de la clase es “Aprender la tabla periódica” este tema puede ayudarte a promover diferentes tipos de inteligencias. Una docente redactó el objetivo de la clase así: “Memorizar los elementos químicos de la tabla periódica desde la identificación estructural de la misma.” Es probable que este objetivo sea alcanzado solamente por aquellos estudiantes que tienen más desarrollada su inteligencia visual espacial. Otra docente optó por redactar el objetivo como: “Comprender los elementos químicos de la tabla periódica a partir de la identificación de sus reglas (inteligencia matemática) y de su estructura gráfica (inteligencia espacial)” Este modelo le da la oportunidad a los estudiantes de alcanzar el mismo objetivo a través del desarrollo de dos inteligencias diferentes.

Estrategia No. 2: Inclusión por contenidos

Esta estrategia te permite aprovechar los contenidos del currículo para tener conversaciones sobre ¿Quiénes somos? ¿Qué prejuicios tenemos? ¿Cómo discriminamos? ¿Por qué? ¿Qué podemos hacer para superar la discriminación? La clave consiste en enriquecer el currículo propuesto por el Ministerio de Educación. Por ejemplo, al objetivo “Comprender conversaciones sobre experiencias personales y formular opiniones” podemos agregarle la siguiente frase: “...formular opiniones que respeten la diversidad de nacionalidad, lengua, estatus migratorio, género, religión, entre otras.” Otros ejemplos son “Comprender, analizar y producir publicidades y campañas sociales que abarquen temas relacionados con la discriminación” y “Describir los procesos históricos del siglo XIX. En su descripción el estudiante analiza diferentes visiones sobre la independencia del Ecuador.

Estrategia No. 3: Inclusión por habilidades

Cuando nuestros estudiantes cuentan con habilidades para la inclusión y no discriminación, los problemas de indisciplina en el aula disminuyen. La indisciplina no se supera a través de un control más estricto de los estudiantes, sino a partir de una mejor pedagogía. Una vez los niños, niñas y jóvenes cuentan con las habilidades que aparecen a continuación, ellos mismos se convierten en agentes de cambio.

⁴ Los ejemplos que aparecen a lo largo de este componente son tomados y adaptados de los libros publicados por el Ministerio de Educación del Ecuador para el nuevo currículo de la Educación General Básica.

Para desarrollar el eje de identidad es importante que los estudiantes cuenten con habilidades para reconocerse, reflexionar y confiar en sí mismos. Para fortalecer el eje de diversidad proponemos la escucha activa, la expresión oral, el diálogo y la apertura a la diferencia como algunas de las habilidades más importantes. Para promover el eje de justicia vale la pena generar oportunidades donde los estudiantes desarrollen sus habilidades para formular preguntas, interpretar la realidad y ser críticos. Respecto al eje de cambio social, es fundamental contar con habilidades como la creatividad, la imaginación, la colaboración, la cooperación, la planificación, entre otras.

Para lograr un desarrollo consciente de estas habilidades vale la pena asignar las habilidades pertinentes a cada una de las actividades que diseñamos. Al inicio de la clase podemos redactar en la parte alta del tablero el objetivo del día además de las habilidades que buscamos desarrollar y generar oportunidades de evaluación que las integren. Por ejemplo, al objetivo “Comprender, analizar y producir publicidades y campañas sociales que abarquen temas relacionados con la discriminación” puedo agregarle como indicador de evaluación, “los estudiantes definen las normas de trabajo en equipo y resuelven sus conflictos de manera productiva.”

Preguntas de reflexión

- ¿Qué espacio estoy brindando para incluir las historias, intereses y necesidades de mis estudiantes en mi planificación?
- ¿Cómo estoy integrando los diferentes tipos de inteligencias de mis estudiantes?
- ¿Cómo promuevo diversas formas de ser a través de los contenidos que estamos cubriendo?
- ¿Qué tipo de habilidades estoy desarrollando en mis estudiantes? ¿Cómo estoy desarrollando sus habilidades para generar inclusión?
- ¿Qué oportunidades estoy generando para hablar sobre discriminación, más específicamente sobre racismo, machismo, clasismo, xenofobia, homofobia, entre otras formas de exclusión social.



Una planificación curricular inclusiva nos permite

✓	Construir un ambiente inclusivo y respetuoso de la diferencia.
✓	Apoyar la identidad de cada estudiante y generar un espacio seguro para que todos puedan expresarse libremente.
✓	Desmantelar prácticas discriminatorias ya existentes, específicamente prejuicios sobre individuos y grupos.
✓	Generar oportunidades de aprendizaje colectivo que les permitan a los estudiantes valorar las diferencias de sus compañeros.
✓	Fomentar espacios de participación en el aula para que los estudiantes identifiquen y denuncien las prácticas discriminatorias a las que son expuestos en sus experiencias cotidianas.
✓	Facilitar estrategias que les permitan a los estudiantes desarrollar proyectos que promuevan en su comunidad valores como el respeto, la solidaridad y la convivencia.
✓	Evaluar los conocimientos y habilidades de los estudiantes teniendo en cuenta sus múltiples identidades.

Para tener en cuenta al hacer la planificación curricular

✓	Identificar en el currículo oportunidades para traer las historias, experiencias, intereses y conocimientos de mis estudiantes a clase.
✓	Diseñar actividades que además de los intereses de mis estudiantes, integren sus múltiples inteligencias, desarrollen en ellos habilidades para la convivencia pacífica, faciliten conversaciones sobre discriminación y generen oportunidades para el cambio social.
✓	Integrar momentos de evaluación a lo largo del quimestre y garantizar que cada prueba cuente con las mismas características de las actividades.

La planificación de La Licenciada Diana Bautista

Diana estaba cansada de las planificaciones. Sentía que cada planificación que entregaba era un requisito más. Por otro lado reconocía que en las aulas de clase en las que había enseñado un asunto había quedado irresuelto: la discriminación. En sus muchos años de experiencia había visto discriminación en el humor cruel en contra de un grupo específico, en caricaturas en la hoja trasera de los cuadernos, en las peleas que habían sido 'solucionadas' con una visita al rectorado e incluso en los comentarios racistas y xenófobos de sus compañeros, "los Colombianos son violentos, ellos son los que nos traen droga." Diana había aprendido que si bien algunas personas de nacionalidad Colombiana hacían parte del negocio global del narcotráfico, esa era una característica que no se les podía aplicar a todos los Colombianos.

Cuando recibió una nueva propuesta para promover la inclusión, la hojeó y para renovar el ya agotado ejercicio de planificación decidió seguirla. Así lo hizo:

Sacó la Guía para docentes de su asignatura, la Actualización y fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica y su libro texto. En el computador hizo una nueva plantilla. Copió de los documentos del Ministerio de Educación los requisitos para la planificación. Leyó el índice del libro texto: "Bloque curricular: Mi Familia. Bloque 1: Formo parte de una familia. "¿Cómo voy a hacer esto?" - se preguntó con un poco de angustia. Respiró hondo y empezó. Copió el eje transversal en la planificación, lo dejó intacto "Desarrollo de la salud y de la recreación". Luego empezó a copiar el objetivo: "Rescatar la riqueza del valor de la familia..." Ahí vio una oportunidad para hablar de inclusión, "¿Una familia? No todas las familias son iguales" pensó, así que a la frase: "Rescatar la riqueza del valor de la familia y su interacción con cada uno de sus miembros [...]." Le hizo un pequeño cambio: "...el valor de las múltiples formas de familia..."

Luego, analizó cada objetivo, logro, destreza e indicador y se esforzó por darle una nueva dirección: la inclusión y no discriminación. Para diseñar las actividades decidió aprovechar la segunda pregunta del preguntón del libro texto, "¿Qué personas han cuidado de ti desde que naciste?" Esta pregunta le daba la oportunidad para que los niños y niñas reflexionaran sobre sus propias experiencias y reconocieran que había muchos tipos de familias, más allá de la representación clásica de la madre, el padre y los dos hijos. Diana sabía que tenía seis estudiantes que debían reforzar su escritura, así que decidió crear una actividad que incluía la redacción de un cuento sobre sus familias, ella se enfocaría en asistir a esos seis estudiantes mientras que los demás avanzaban. Mientras que planeaba tuvo en mente los intereses de sus estudiantes, sus historias previas, sus inteligencias múltiples y sus necesidades. Su planificación no había tomado más tiempo, sino más sentido.

La primera clase del licenciado Mario Sánchez

El primer día de clases Mario entró a 4B. Después de pedirles a los estudiantes que se sentaran y tomar asistencia, le entregó a cada uno una hoja en blanco. “Deben doblar la hoja por la mitad, de tal forma que se sostenga sobre sus escritorios. Escriban su nombre completo en letras que yo pueda ver,” les señaló. Mario reconocía que ese año había aumentado su carga académica y le tomaría más tiempo de lo normal recordar los nombres de todos, necesitaba ayuda extra, estas hojitas por la mitad le servirían como etiquetas con nombres encima de cada escritorio (10 minutos).

Luego se presentó, “Me llamo Mario Sánchez y lo que más me gusta hacer es montar en bicicleta” con estos parámetros les pidió a sus estudiantes que se presentaran. Para tener una idea más clara del grupo que recibía, les entregó un breve cuestionario con las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los temas que más me interesan de esta clase? ¿Por qué? ¿Qué metas tengo para este año? ¿Qué propósitos tengo para esta clase? ¿Cuáles son mis fortalezas? ¿Qué quiero mejorar? ¿Con quién vivo? ¿Qué es lo que más me gusta hacer en mi tiempo libre? ¿Qué canción/libro es el que más me gusta? ¿Por qué? Los estudiantes entregaron sus cuestionarios marcados con su nombre. Mario los leería en su camino de regreso a la casa (30 minutos).

Después Mario les preguntó, ¿Qué es una norma? ¿Para qué sirven las normas? ¿Qué tipo de normas son útiles? Seguro de dejar a nadie fuera del ejercicio, Mario anotó todas las respuestas de sus estudiantes en el tablero. Para ayudar a sus estudiantes a construir comentarios más profundos, Mario les formuló preguntas como, ¿Qué te hace decir eso? ¿Tienes ejemplos? ¿Por qué? ¿Puedes explicarme cómo? Una vez Mario y el grupo lograron tener respuestas sólidas definieron las normas de la clase, “Bueno, estamos de acuerdo en lo que es una norma. Hemos identificado y entendido su utilidad, además describimos algunos ejemplos de normas útiles e inútiles. Ahora vamos a diseñar las normas de nuestra clase.” Los estudiantes se miraron sorprendidos (20 minutos).

Para definir las normas de la clase primero hicieron una lluvia de ideas. Mario nuevamente anotó en el tablero las ideas de los estudiantes. Luego las agrupó y con ayuda de los estudiantes identificó las normas que estaban repetidas. Por votación, los estudiantes escogieron las 5 normas de su clase (10 minutos).

Para finalizar la clase Mario les pidió a todos copiar en sus cuadernos los acuerdos ganadores. Para la próxima clase cada uno traería un párrafo comprometiéndose a cumplir con los acuerdos establecidos (10 minutos).

La segunda clase de la licenciada Gloria Vallejo

Gloria había planeado su primera clase con Mario. Los dos habían hecho la licenciatura juntos y habían aprendido que una buena primera clase, ahorra bastante trabajo posterior con los chicos. En las horas de la tarde leyó las respuestas de sus estudiantes de 10 C. Este año entre sus cuarenta y cinco estudiantes había dos bailarinas de ballet, tres cantantes de rap, tres bailarines de break dance y cuatro estudiantes que trabajaban con sus padres o abuelos antes de salir para el colegio o en las tardes después de clases. A dos estudiantes les gustaba leer, a cinco dibujar caricaturas y a cuatro les gustaban las películas. Doce estudiantes mencionaron Facebook o juegos de video como pasatiempos favoritos. Dentro de este grupo había un estudiante colombiano y otro haitiano. Una estudiante que vivía con sus abuelos porque sus padres todavía no regresaban de Madrid y dos mellizas que vivían con sus tíos porque su madre trabajaba en la sierra. Por el reporte que le entregó la licenciada del año anterior sabía que también tendría dos estudiantes repitentes, dos estudiantes refugiados y un estudiante que llegaría tarde porque el traslado de su padre aún no se había llevado a cabo. Gloria sabía que además de la diversidad que aparecía en los cuestionarios, ella tendría que considerar las múltiples creencias de sus estudiantes, sus lenguas, géneros, sexualidades, entre otros. El reto que tenía no era sencillo: planear para la diversidad.

Sabiendo que ya había entregado las planificaciones en Vicerrectoría, la única posibilidad que tenía era adaptar las clases en el día a día sin cambiar lo esencial. Debía cubrir la Primera Mitad del Siglo XX. Identificó las artes como un eje común entre la mayoría de los estudiantes, al igual que el uso del computador especialmente, las redes sociales. Decidió que en las actividades donde los estudiantes debían producir un análisis les daría diferentes opciones: una canción, un poema, un texto o un cómic. También notó las diferentes experiencias de migración que había en el curso, así que decidió profundizar en las consecuencias migratorias de la primera y segunda guerra mundial, intuía que este tema podría ser de interés para bastantes estudiantes. Sabiendo que debía ser muy cuidadosa y respetuosa de la seguridad, confidencialidad y sentimientos de sus estudiantes en condición migratoria NO optó por pedirles sus testimonios. Gloria había oído a dos estudiantes hacer comentarios xenófobos, “¿Por qué no te largas a tu país?” Sabiendo esto aprovechó los conceptos de nacionalidad y raza, tan importantes para entender la Primera y Segunda Guerra Mundial, como oportunidades para discutir los efectos negativos del nacionalismo y la discriminación. Para hacerlo, adaptó una de las actividades del Componente No. 1.

La evaluación como herramienta de inclusión



OBJETIVO:

- Definir el significado de evaluación y de evaluación inclusiva.
- Hacer sugerencias para diseñar, llevar a cabo y analizar evaluaciones inclusivas.

¿QUÉ ES EVALUACIÓN?

La evaluación es un proceso de recolección y análisis de información generada por nuestros estudiantes que nos permite comprender lo que cada niña, niño o joven entiende y hace con el conocimiento que ha adquirido durante el proceso de aprendizaje. El proceso de evaluación incluye las siguientes fases:

1. Definición de los objetivos a evaluar.
2. Diseño de la prueba.
3. Aplicación de la prueba.
4. Análisis e interpretación de los resultados, y por último,
5. Utilización de los resultados para adaptar y mejorar nuestra práctica docente a las necesidades de nuestros estudiantes.

¿QUÉ ES UNA EVALUACIÓN INCLUSIVA?

Una evaluación inclusiva es aquella que nos permite obtener evidencia de los conocimientos, destrezas y habilidades que todos nuestros estudiantes han adquirido en clase. Como docentes utilizamos dicha evidencia para brindar más apoyo a nuestros estudiantes, ajustar nuestras planificaciones curriculares y estrategias pedagógicas.

Una evaluación inclusiva requiere que los docentes tengamos presente el concepto de inclusión en tres momentos:

- cuando diseñamos la evaluación
- cuando aplicamos la evaluación
- cuando analizamos los resultados de la evaluación

¿CÓMO DISEÑO UNA EVALUACIÓN INCLUSIVA?

Para diseñar una evaluación inclusiva proponemos tener en cuenta las siguientes estrategias:

Estrategia No. 1: las clases son momentos oportunos para evaluar

Aprovechar las clases como oportunidades para evaluar el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes. Durante todas nuestras actividades podemos evaluar el proceso de aprendizaje a través de preguntas, ejercicios cortos o discusiones grupales.

Estrategia No. 2: incluir inteligencias múltiples en las preguntas que formulamos

Integrar diferentes tipos de preguntas que respondan a las múltiples inteligencias y habilidades de nuestros estudiantes. Vale la pena considerar también diseñar pruebas que incluyan diferentes formatos como por ejemplo, redacciones, dibujos, expresiones artísticas y combinar evaluaciones individuales con evaluaciones grupales.

Estrategia No. 3: incluir preguntas de argumentación

Incluir preguntas de argumentación en nuestras pruebas que les permitan a los estudiantes reconocer desde su propia experiencia lo que han aprendido. También es útil pedirles que escriban diarios de clase donde contesten las siguientes preguntas: ¿Qué aprendí? ¿Qué me costó trabajo? ¿Qué tipo de ayuda necesito? ¿Qué puedo hacer para mejorar?

¿CÓMO APLICO UNA EVALUACIÓN DE FORMA INCLUSIVA?

El proceso de aplicación de evaluaciones suele ser un momento cargado de emociones. Por un lado, los estudiantes están estresados porque sus conocimientos y habilidades van a ser puestos a prueba. Por otro lado, nosotros estamos preocupados por garantizar que nuestros estudiantes contesten bien la prueba sin copiarse. Sin embargo, el proceso de evaluación incluye otros factores que vale la pena considerar.

Estrategia No. 1: decidir en conjunto las normas para las pruebas

Normalmente cuando nuestros estudiantes se sienten seguros de sí mismos y de su progreso en el aula, sus resultados académicos son más altos. En esta lógica, un ambiente de tranquilidad, seguridad y confianza al entrar al aula puede facilitar que demuestren un mejor desempeño. Una rutina para cada evaluación que ha sido acordada previamente con los estudiantes puede ayudarles a disminuir los niveles de ansiedad.

Al inicio de cada quimestre se decide en conjunto con los estudiantes las normas para realizar las pruebas. La discusión puede iniciar a partir de la pregunta, ¿qué tipo de ambiente necesitamos para realizar pruebas con resultados más altos? Si decidimos de manera conjunta agregar las consecuencias que trae el incumplimiento de las normas, es fundamental garantizar que ninguna de ellas atenta contra de la dignidad de los niños, niñas y jóvenes.

Estrategia No. 2: las pruebas responden a las múltiples inteligencias de mis estudiantes

En línea con la propuesta de inteligencias múltiples arriba descrita es fundamental que a lo largo de cada quimestre diseñemos pruebas que respondan a las particularidades de todos nuestros estudiantes. Nuestra responsabilidad como maestros es darles a todos la oportunidad de que demuestren cuanto han aprendido.

Estrategia No. 3: entregar los criterios de evaluación

Para que todos cuenten con información suficiente para preparar la prueba, resulta útil entregar, el mismo día que anunciamos la fecha de la prueba, los criterios de evaluación que utilizaremos. Por ejemplo, “El estudiante resuelve los problemas propuestos a utilizando las cuatro estrategias vistas en clase.” Antes de iniciar la prueba es recomendable responder a las preguntas que los estudiantes puedan tener.

Estrategia No. 4: generamos un ambiente agradable durante las pruebas

Durante la prueba garantizamos que los estudiantes disfruten de un ambiente agradable donde no se permite la burla o el maltrato a estudiantes que se demoran en entregar o aquellos que no lograron alcanzar los resultados esperados.

¿CÓMO ANALIZO LAS EVALUACIONES DE FORMA INCLUSIVA?

Es común que al corregir pruebas, por presión de tiempo y exceso de trabajo, corramos a poner signos de aprobación y reprobación con color rojo, sin embargo vale la pena detenerse un momento y preguntarse:

- ¿Cómo progresó este estudiante en contraste con la prueba anterior?
- ¿En qué está fallando?
- ¿Qué puedo hacer para ayudarlo a comprender ese tema o a desarrollar esa habilidad?
- ¿Cómo ajusto el contenido de mi clase para satisfacer esta necesidad?

Es útil tener un cuaderno de notas donde además de las columnas con números guardemos registro de los avances y necesidades de cada uno de nuestros estudiantes. Este se convierte en uno de los insumos más importantes para el proceso de planificación curricular del próximo semestre.

Preguntas de reflexión

- ¿Puedo definir las pruebas que he diseñado hasta el momento como pruebas inclusivas? ¿Por qué?
- ¿Qué puedo ajustarle a mis pruebas para que sean inclusivas?
- ¿Cómo perciben los diferentes grupos de estudiantes el momento de la prueba? ¿Por qué? ¿Qué podemos hacer para que todos nos sintamos más cómodos?
- ¿Cómo he utilizado la evidencia que arrojan las evaluaciones? ¿Por qué? ¿Cómo puedo utilizarla mejor?



Guía para un aula de clase que incluye a los representantes, padres y madres de familia

Para eliminar la discriminación de nuestra institución educativa es fundamental contar con el apoyo de los representantes, padres y madres de familia. Necesitamos que los aprendizajes que los estudiantes alcanzan en la institución educativa no entren en contravía con su cotidianidad en el hogar. Para cambiar la percepción de la diversidad como una desventaja, es necesario que los padres de familia y representantes entiendan que ningún estudiante está exento de ser discriminado y su participación como defensores y monitores de la inclusión es clave para generar un cambio en la comunidad educativa. A continuación aparecen algunas sugerencias para vincular a los representantes, padres y madres de familia.

ESTRATEGIA NO. 1: COMUNICO NUESTRO PROPÓSITO DE CONSTRUIR UN AULA INCLUSIVA

Envío a través de mis estudiantes una notificación en la que les informo a los representantes que se iniciará un trabajo en contra de la discriminación en las clases. Con el ánimo de sensibilizarlos añado el siguiente texto: “Con el ánimo de superar la discriminación de nuestra aula de clase, en las próximas semanas sus representados estarán contestando preguntas como las siguientes, ¿Alguna vez se ha sentido discriminado? ¿En qué situaciones? ¿En qué espacios? ¿Qué ha hecho? Los y las invitamos a que reflexionen sobre estos temas con sus niños, niñas y jóvenes y les brinden el apoyo que sea necesario.”

ESTRATEGIA NO. 2: INVITO A PARTICIPAR EN ACTIVIDADES EDUCATIVAS

Motivo e invito a representantes para que cuenten en el aula de clase historias personales acerca de la discriminación que han experimentado. Les pido que preparen su presentación teniendo en cuenta las siguientes preguntas, ¿Qué sintió? ¿Qué hubiera hecho diferente? ¿Qué le hubiera gustado saber en ese entonces? ¿Cómo cree que podemos luchar en contra de la discriminación? Una vez la presentación ha finalizado, género una discusión con el grupo utilizando estas mismas preguntas.

ESTRATEGIA NO. 3: ORGANIZAMOS ACTIVIDADES

Invito a los representantes de mi curso a organizar actividades que comuniquen la importancia de luchar en contra de la discriminación por motivos de raza, clase, nacionalidad, lengua, estatus migratorio o género. Los invito a generar minutos cívicos, reuniones, mingas o actividades donde se puedan monitorear los niveles de discriminación en la institución y se brinde información sobre las instituciones del Estado que promueven la inclusión.

En nuestra aula respiramos la inclusión

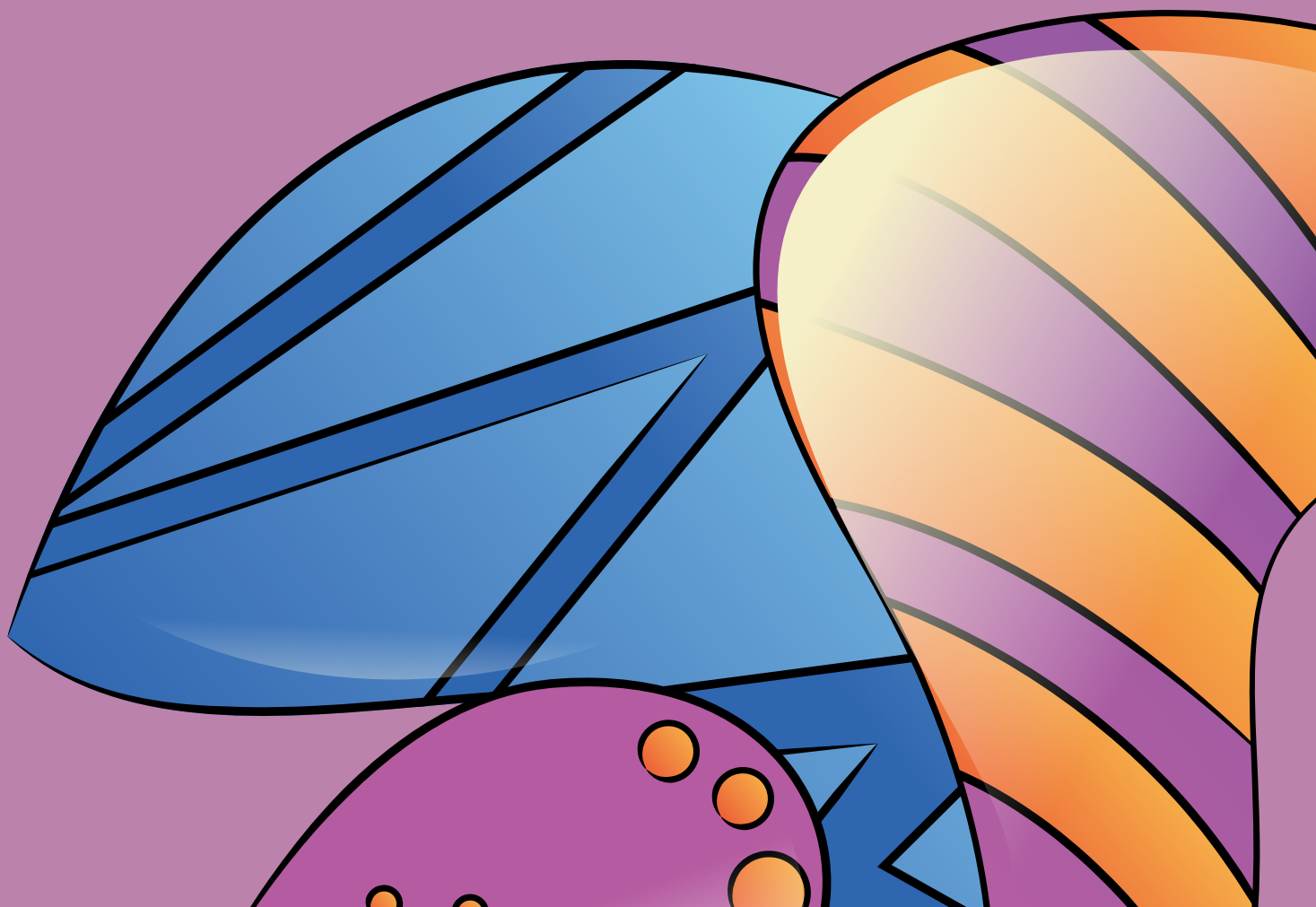


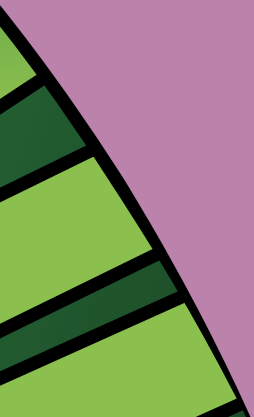
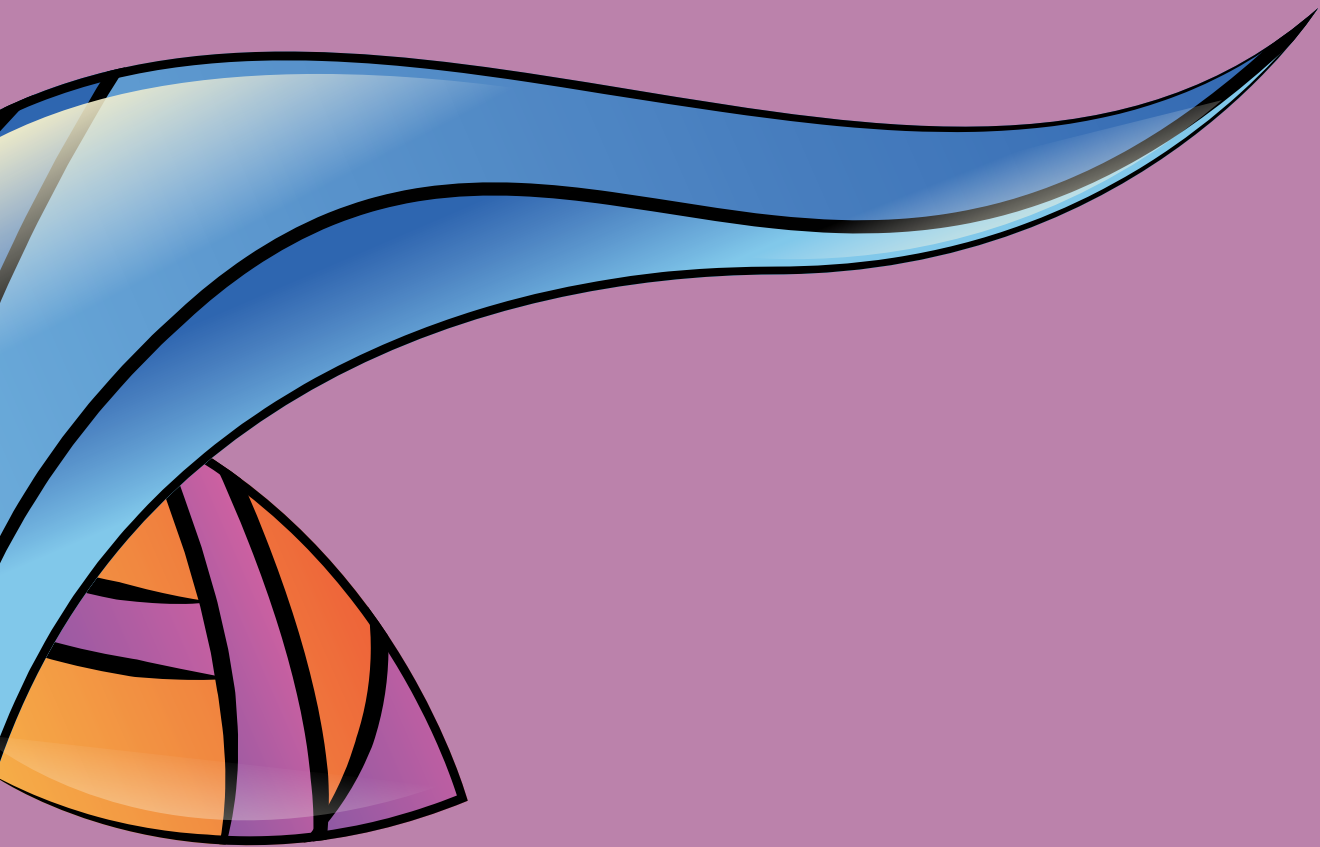
Los docentes y estudiantes comparten responsabilidades

Los materiales didácticos están libres de estereotipos

Se desarrollan habilidades sociales para la convivencia pacífica

Ideas para desarrollar actividades en el aula que nos permitan desarmar la discriminación





Introducción

Las seis actividades que aparecen a continuación son propuestas que pueden ser adaptadas a diferentes edades y contextos. Estas actividades se pueden combinar con otras más cercanas al currículo nacional o se pueden llevar a cabo en horas de tutoría, en horas libres, en actividades extracurriculares o en reuniones con representantes. Cada actividad busca crear oportunidades para que los maestros y maestras hablemos de temas que normalmente nos resultan difíciles y a veces incluso nos causan miedo. Es fundamental que nos sintamos libres de interpretar estas ideas y mejorarlas de acuerdo a las edades de nuestros estudiantes y sus intereses.

¿Cuáles son mis identidades? Una actividad para reconocer mis múltiples identidades.

PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD:

Identificar y diferenciar las diferentes identidades que tenemos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Se propone que cada estudiante dibuje un universo con un sol que contenga su nombre en el centro. Luego le agrega planetas y estrellas alrededor.

Una vez que todos los estudiantes han terminado de pintar el universo se les pide que en cada estrella o planeta plasmen sus múltiples identidades sociales. Por ejemplo: edad, equipo de fútbol, nacionalidad, etnia, género, religión, entre otros.

Cuando los estudiantes han terminado su universo, comparten su dibujo con un compañero. En parejas contrastan los grupos a los que pertenecen. Si hay coincidencias entre los grupos que los dos estudiantes han identificado, escriben el nombre de su par en el planeta o estrella que corresponde.

El docente pinta un universo en el tablero con un sol y bastantes planetas y estrellas. A partir de las intervenciones de los estudiantes anota en el sol, los planetas y las estrellas los grupos que los estudiantes mencionan.

La actividad finaliza con una discusión grupal que incluye las siguientes preguntas: ¿Cuántas identidades tenemos? ¿Por qué es importante reconocer todas las identidades que tenemos? ¿En qué momentos de nuestras vidas unas identidades importan más que otras? ¿Qué consecuencias tiene eso? ¿Qué podemos hacer para que podamos expresar nuestras identidades?

RECURSOS:

Hojas de papel (puede ser papel de reciclaje), colores, tablero y tiza o marcadores

¿Qué es lo que veo? Una actividad para desmantelar prejuicios.

PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD:

Generar una oportunidad para que nuestros estudiantes identifiquen los estereotipos y prejuicios que tienen frente a las personas que encuentran fuera de su núcleo más cercano.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Les pedimos a nuestros estudiantes que saquen una hoja y un lápiz. Les explicamos que en los próximos veinte minutos les vamos a mostrar cinco imágenes de cinco personas – cada imagen tiene una historia oculta que solamente será compartida después de la primera discusión grupal. Por cada imagen, ellos tendrán 4 minutos para escribir sus ideas respecto a: la clase social del personaje, su estado civil, profesión, personalidad y relaciones con familiares y amigos. Por último anotarán si les hace sentir miedo o no.

Una vez hemos terminado esta primera fase del ejercicio, les pedimos que en mesa redonda discutan sus comentarios frente a cada imagen. Es fundamental hacer énfasis en la argumentación de sus respuestas, ¿Por qué? ¿Qué te hace decir eso? (Ver Guía para generar pensamiento crítico en mi aula). Una vez la mesa redonda finaliza leemos las historias que aparecen a continuación:

La actividad culmina con las siguientes preguntas: ¿Qué es un estereotipo? ¿Qué es un prejuicio) (Ver Componente No. 1) ¿Qué nos dice esta actividad sobre nuestros prejuicios? ¿Dónde los aprendimos? ¿Cómo podemos evitar tener y perpetuar estos prejuicios?

RECURSOS:

Hojas de papel (puede ser papel de reciclaje)

Lápices

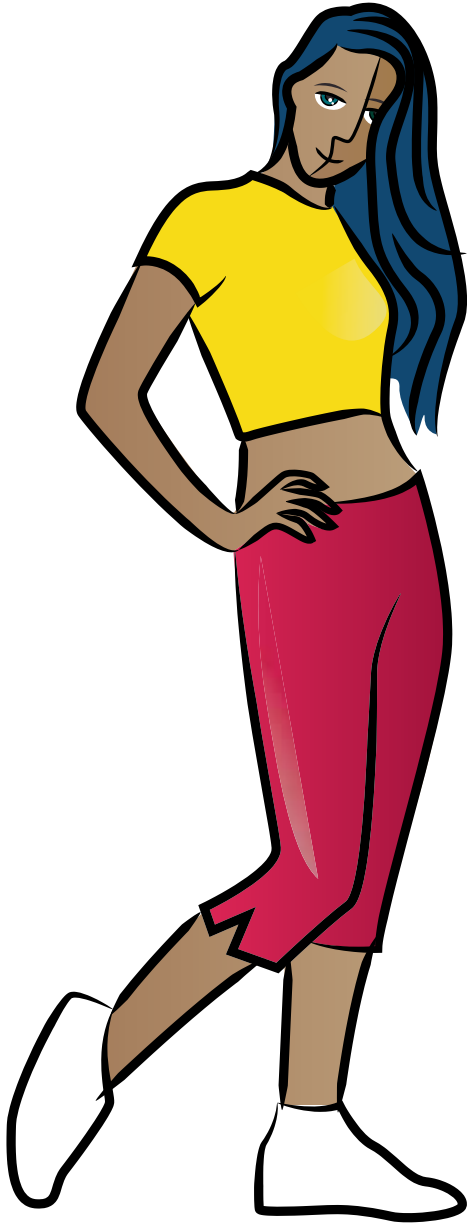
Las ilustraciones que acompañan esta propuesta

Tablero y tiza o marcadores

Kevin

Kevin vive en el barrio las Lomas de Quito. Llegó desde Medellín hace nueve años cuando fue adoptado por una familia ecuatoriana. Es el mejor estudiante de su clase y ha sido becado por su excelente promedio por tres años consecutivos. En el rap descubrió una forma conocer nuevos amigos, de expresar sus pensamientos y sentimientos y de compartir con otros su forma de ver el mundo. Kevin se auto-reconoce como un pacifista.



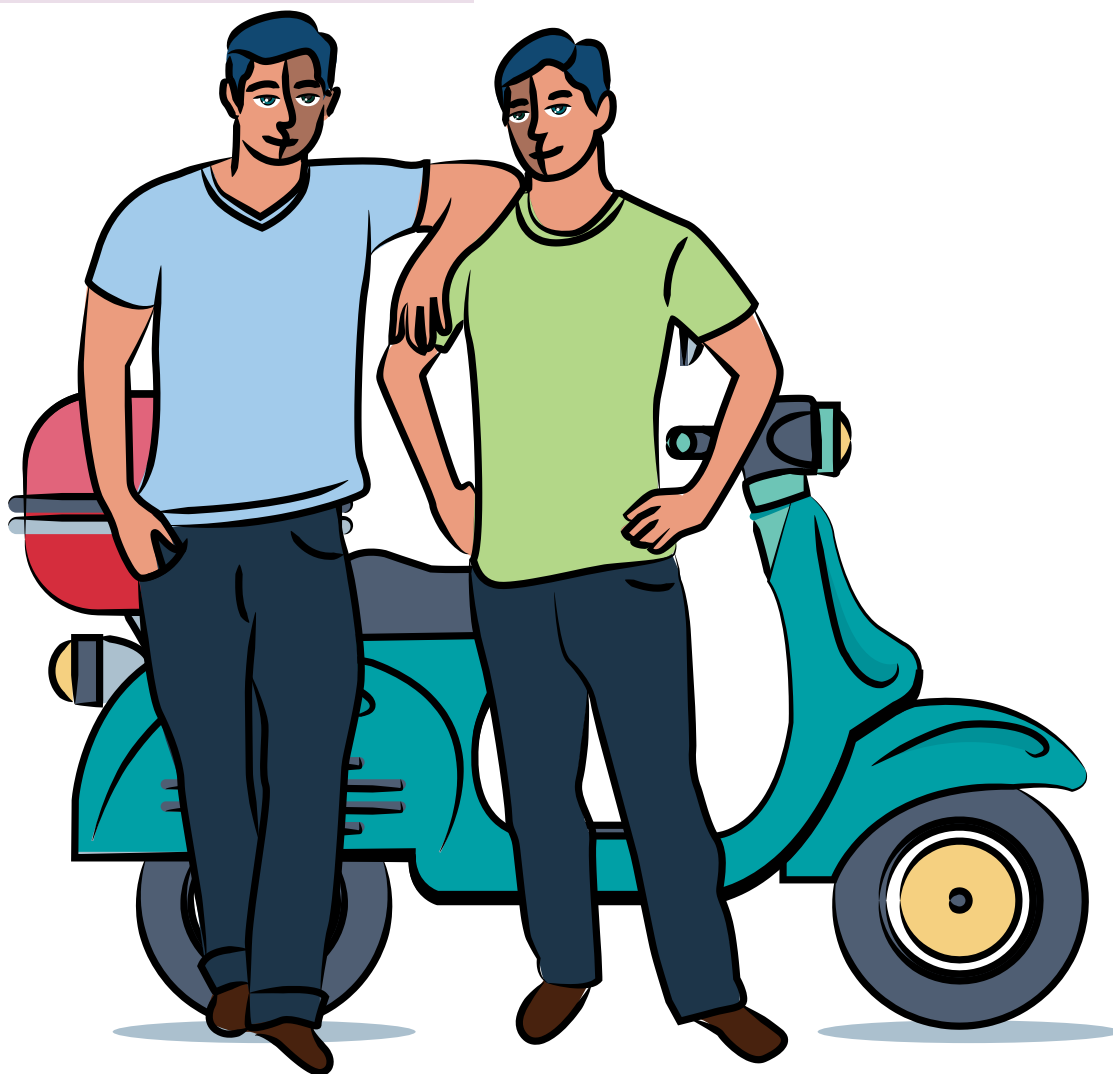


Tatiana

Tatiana nació en Cali. Desde que tenía 9 años se preparó para ser bailarina profesional, sin embargo, una fractura en el tobillo el año pasado le impidió alcanzar su sueño. De su vida de bailarina conserva con mucho cariño sus mallas de gimnasia y las camisillas. Tatiana tiene 22 años. Este año planea terminar sus estudios como secretaria bilingüe y aplicar a una beca que le permita mejorar su inglés.

Andrés y Ramón

Andrés y Ramón son hermanos mellizos. Regresaron de Estados Unidos después de vivir en Nueva York por 10 años. En Cuenca trabajan en un taller de motos que tiene un servicio a domicilio, esto explica la cantidad de tiempo que pasan en motocicleta por las calles de la ciudad.



María Patricia

Después de que cumplió 18 años, María Patricia empezó a trabajar en un restaurante de mariscos. Desde ese entonces lleva 8 años sin tener vacaciones, excepto por tres días que su jefa le da los días de navidad. Para celebrar los 70 años de su abuelita decidió finalmente pedir cinco días libres y con sus ahorros invitarla a la playa para celebrar.



Isabel y Miguel

Isabel y Miguel tuvieron a sus tres hijos cuando Miguel tenía un trabajo estable como abogado y la pareja se encontraba muy enamorada. La amenaza de la toma del pueblo por parte de la guerrilla obligó a Miguel a tomar sus ahorros y enviar a Isabel con los tres niños al Ecuador. Su familia, no es una familia disfuncional, es una familia que por el momento se encuentra separada y espera poder reunirse nuevamente tan pronto Miguel pueda terminar los casos que tenía pendientes. Miguel e Isabel se aman mucho y sus hijos lo saben.



¿Qué apodos usamos? ¿Por qué? Una actividad para identificar prácticas discriminatorias en la vida diaria.

PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD:

Crear conciencia en nuestros estudiantes del impacto que tiene el uso de apodos denigrantes.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

El uso de apodos de tono discriminatorio y denigrante es una práctica común en las instituciones educativas del Ecuador. Es común que aquellas características que se identifican en el otro como no deseables se conviertan en apodo. Así una niña más pesada es catalogada como “La gorda” o “La michelin,” un niño Afro-Ecuatoriano es llamado “el negro” o “Nido de comején” y el joven de nacionalidad colombiana como “el Guerrillerito,” “el narcotraficante,” o “el colombiche.” Sin embargo, el intercambio de apodos surgidos desde la exclusión y el rechazo a un grupo social es una práctica que podemos cambiar a partir de la concientización de nuestros estudiantes.

Para facilitar una reflexión más profunda y personal, cada estudiante contesta las siguientes preguntas de forma escrita ¿Qué apodos utilizo con mis amigos, compañeros de clase y otros conocidos de la institución? (Hago una lista) ¿En qué momentos los utilizo? (Hago una lista) ¿Cómo me hace sentir usar apodos negativos? (Describo mis sentimientos por escrito o con un dibujo) ¿Cómo me hace sentir que me llamen con apodos negativos? (Describo mis sentimientos por escrito o con un dibujo) ¿Por qué me hacen sentir así? (Describo mis sentimientos).

Una vez todos los estudiantes han contestado las preguntas, el docente grafica en el tablero una tabla similar a la que aparece a continuación:

Apodos que utilizamos	Momentos en que los usamos	¿Cómo nos hace sentir usarlos con otros?	¿Cómo nos sentimos cuando los usan con nosotros?

Tan pronto los estudiantes han contribuido con sus aportes, el docente plantea la última pero tal vez más importante pregunta: ¿Qué estrategias vamos a diseñar para no usar apodos con ninguno de nuestros compañeros? Para llevar a que los estudiantes den respuestas que vayan más allá de lo obvio les podemos pedir que en cada ronda cada uno de dos soluciones originales, es decir que nadie haya dicho antes. Una vez la primera ronda haya finalizado, inicia la segunda con la misma condición: nadie puede repetir. Los estudiantes analizan las posibles soluciones y seleccionan las mejores estrategias. El grupo redacta un decálogo que puede ser colgado en el aula como cartelera.

RECURSOS:

Hojas de papel (puede ser papel de reciclaje), lápices, tablero y tiza o marcadores

Un mapa de la discriminación en mi comunidad. Una actividad para identificar prácticas discriminatorias en mi comunidad.

PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD:

Generar un espacio donde los estudiantes identifiquen los espacios de su comunidad en donde se han sentido discriminados y compartan sus experiencias.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Como habitantes de un barrio y de una comunidad, los estudiantes son conocedores de los espacios que habitan y de las personas con las que conviven. En grupos de cuatro personas los estudiantes hacen un mapa de la zona que rodea la institución educativa. En el croquis identifican avenidas y calles, locales de venta privados y vendedores públicos, además de transeúntes.

Una vez los grupos han finalizado sus mapas, les pedimos que marquen con círculos los lugares en donde se han sentido excluidos y/o discriminados y que compartan sus historias. Para ayudarles a guiar la conversación se les propone contestar las siguientes preguntas, ¿Cuándo fue? ¿Cómo sucedió? ¿Cómo me sentí? ¿Cómo respondí? ¿Cómo me hubiera gustado responder?. Es clave que mientras que los estudiantes comparten sus experiencias se respire una atmósfera de respeto mutuo profundo, se evidencie empatía y un ánimo de solidaridad hacia el otro.

Una vez nuestros estudiantes han contado con tiempo para compartir sus experiencias personales, los traemos a todos en círculo y les proponemos contestar las siguientes preguntas:

- ¿En qué espacios o momentos hemos percibido prácticas discriminatorias en nuestra comunidad? ¿Qué tipo de discriminación (i.e. racismo, clasismo, xenofobia, homofobia) experimentamos?
- ¿Por qué hay discriminación? ¿Cómo podemos superarla?
- ¿Cómo podemos evitar que esto suceda?
- ¿Qué acciones debemos emprender para evitar que haya discriminación en nuestra institución educativa?
- ¿Qué aprendimos con esta actividad?

Sugerencia: El mapa puede recrear la institución educativa, sobre la comunidad, el barrio o cualquier otro espacio que el docente considere pertinente.

RECURSOS:

Pliegos de papel (puede ser papel de reciclaje) y colores o marcadores.

¿Cómo diferencio mis pensamientos y sentimientos de los hechos? Una actividad para aprender a diferenciar lo que siento de lo que pienso.

PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD:

Es común que la discriminación funcione no desde nuestro ser racional, sino desde nuestro ser emocional, ¿Cómo diferenciamos el uno del otro? Esta actividad busca generar oportunidades para que nuestros estudiantes puedan diferenciar los hechos, de sus pensamientos y de sus sentimientos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Identifica con la ayuda de los estudiantes una situación que genere debate al interior del grupo y que esté relacionado con el tema de discriminación por motivo de raza, nacionalidad, estatus migratorio, sexualidad, género, entre otros. Por ejemplo, la inmigración al Ecuador.

Pídeles a tus estudiantes que en la primera línea de la tabla que aparece más adelante redacten cómo se sienten frente a esa situación. Genera un clima de silencio y tranquilidad en el aula para que el proceso de auto-reflexión se pueda llevar a cabo.

Solicítale a tus estudiantes que identifiquen los hechos y eventos de esa situación. Es decir, que consulten en periódicos, revistas y otras fuentes para restablecer los hechos tal como ocurrieron desde múltiples perspectivas. Por ejemplo, ¿Qué significa el refugio para los colombianos que llegan? ¿Qué los obligó a llegar al Ecuador? ¿Cómo era su vida en Colombia? ¿Cómo perciben algunos ecuatorianos a los colombianos refugiados? Una vez hayan recogido suficiente información pídeles que redacten los eventos.

Tan pronto hayan terminado el proceso de investigación, pídeles que de forma individual reflexionen nuevamente acerca de sus sentimientos, ¿Cómo se sienten ahora que entienden mejor la situación de la población Colombiana refugiada en el Ecuador? ¿Qué sentimientos han cambiado? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Por último, pídeles que redacten un párrafo con su conclusión respecto al ejercicio. Puedes finalizar el ejercicio con una discusión grupal donde contestan las siguientes preguntas: ¿Cómo se sentían respecto a este tema antes de hacer esta actividad? ¿Qué cambió? ¿Qué diferencia hay entre los hechos, los pensamientos y los sentimientos? ¿Qué aprendimos con esta actividad?

Sugerencia: Para adaptar esta actividad a diferentes asignaturas se puede variar el tema, por ejemplo, en el área de naturales puede resultar útil para discutir el tema de basuras y contaminación y discriminación hacia los recicladores; en el área de ciencias sociales puede ser utilizada para cubrir el tema de esclavitud y en el área de lengua y literatura para facilitar que los estudiantes identifiquen la diferencia entre el tono de una crónica y un reportaje y el tono de una columna editorial que más allá de representar hechos tiene una postura – una forma de pensar particular. Para adaptar esta actividad a otros niveles se puede variar el lenguaje utilizado y el nivel de profundidad en la investigación realizada.

¿Cómo respiramos igualdad en nuestra institución?

PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD:

Esta actividad les permite a nuestros estudiantes definir estrategias para luchar en contra de la discriminación que viven en sus comunidades y que ha sido evidenciada en las actividades anteriores. A través de esta actividad, ellos no solamente utilizan su creatividad sino su capacidad para evaluar opciones y descartar aquellas que no prometan resultados.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

En grupos de cuatro, los estudiantes describen los problemas de discriminación que hay en la institución y ofrecen posibles soluciones. Los docentes acompañamos el proceso de redacción para garantizar que las ideas sean expresadas de tal forma que no generen conflicto.

En el lado izquierdo del tablero, los maestros tomamos nota de todas las formas de discriminación que los estudiantes identificaron. En el lado derecho, copiamos las ideas que arrojaron para evitar que haya discriminación en el aula.

Una vez que todas las ideas han sido copiadas en el tablero, el grupo decide cuáles ideas pueden ser parte de un mismo plan. Por ejemplo: una clase sobre la historia de la discriminación en ciencias sociales, una clase de lengua y literatura dedicada a construir un slogan a favor de la inclusión, una campaña social en la institución con el apoyo de las autoridades y un minuto cívico liderado por el grupo sobre un tipo de discriminación específica.

En una línea de tiempo en el tablero, todos identifican las actividades que hay que realizar, los responsables y las fechas de entrega. Se nombran a dos líderes que monitoreen la implementación del plan (Ver componente No. 4 para más información sobre desarrollo de proyectos).

RECURSOS:

Hojas de papel (puede ser papel de reciclaje), lápices, tablero y tiza o marcadores.

Sugerencia: Para ver más actividades no dude en consultar la sección de actividades del Componente No. 4.


4
ARMAR LA INCLUSIÓN EN NUESTRO
ENCUENTRO EDUCATIVO

Componente de educación no formal





OBJETIVOS DEL COMPONENTE

- Definir y diferenciar educación no formal y educación no formal inclusiva.
 - Proponer una mirada crítica y constructiva a la información que se utiliza para desarrollar proyectos sociales.
 - Establecer estrategias que faciliten el diseño de proyectos sociales para promover la inclusión.
 - Proponer una metodología para el proceso de evaluación proyectos sociales.
- 

Introducción

A diferencia de los espacios de educación formal donde los docentes están obligados a seguir de manera estricta el currículo nacional, los espacios de educación no formal cuentan con una flexibilidad y libertad que les facilita responder de forma creativa e innovadora a los intereses de los niños, niñas y jóvenes. La educación no formal cuenta con el conocimiento y la experiencia para generar oportunidades de aprendizaje que además de la mente, vinculan también el cuerpo y las emociones de los participantes.

Más allá de ocupar el tiempo libre de una forma divertida, estos espacios cautivan a sus participantes con las oportunidades que generan para el crecimiento personal y el cambio social. Desde el principio de inclusión y no discriminación, una meta de la educación no formal es que éste crecimiento se evidencie en la adquisición y consolidación de nuevos aprendizajes y habilidades que les permitan a los participantes ser más conscientes del espacio que ocupan en el mundo. En medio del gozo que normalmente significan los talleres de las tardes o de los sábados por la mañana, vale la pena preguntarse, ¿Cómo estamos fortaleciendo el auto-estima de los chicos que atendemos? ¿Qué oportunidades les brindamos para que se sientan cómodos en un contexto diverso? ¿Qué lenguaje les estamos ayudando a construir para que describan la discriminación como una forma de injusticia? ¿Qué habilidades para la inclusión y no discriminación les estamos ayudando a desarrollar? Siguiendo los cuatro principios de esta guía, identidad, diversidad, justicia y cambio social, el objetivo de este componente es ofrecer herramientas para que desde el diseño, implementación y evaluación de los proyectos generemos oportunidades educativas para la inclusión y no discriminación. Esta propuesta no compite con el enfoque de los proyectos que actualmente se adelantan, por el contrario, lo enriquece.

Antes de iniciar, vale la pena retomar el contenido del Componente Número 1 y contestar las preguntas que aparecen a continuación:

- **¿Qué grupos sociales están representados en los participantes de mis proyectos? ¿Qué grupos están ausentes? ¿Por qué?**
- **¿Tengo prejuicios frente a alguna de las identidades de los participantes? ¿Qué esfuerzos he realizado para superarlos?**
- **¿Qué tipo de prácticas discriminatorias he logrado identificar entre los participantes? ¿Qué oportunidades de aprendizaje puedo desarrollar para generar espacios de inclusión y no discriminación?**

Previo al diseño del proyecto: análisis de la información

OBJETIVOS

- Definir y diferenciar educación no formal y educación no formal inclusiva.
- Proponer una mirada crítica y constructiva a la información que se utiliza para desarrollar proyectos sociales.

¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN NO FORMAL?

La educación no formal hace referencia a programas voluntarios de educación. Estos son diseñados con el fin de complementar los alcances de la educación formal. Normalmente son liderados por personas entrenadas, quienes a través de una secuencia de experiencias educativas buscan resolver un problema y desarrollar ciertas habilidades en los participantes. La mayoría de programas de educación no formal cuentan con un enfoque participativo y se organizan en actividades extracurriculares o talleres que se desarrollan los fines de semana, después de clases o durante las vacaciones.

¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN NO FORMAL INCLUSIVA?

Además de contar con las características arriba enunciadas, los programas de educación no formal inclusivos se caracterizan por promover un cambio social que derriba las barreras impuestas por la discriminación. En esta medida, estos programas se convierten en oportunidades de educación personal, social y política para niños, niñas y jóvenes. A través de actividades que vinculan la mente, el cuerpo y las emociones, estos programas de educación no formal les permiten a los participantes adquirir un lenguaje para apropiarse de la discriminación como un problema social, analizar sus consecuencias y proponer modelos de sociedad más inclusivos.

¿QUÉ INFORMACIÓN NECESITO PARA DISEÑAR PROYECTOS INCLUSIVOS?

Antes de iniciar el diseño de un proyecto inclusivo es necesario reconocer nuestros propios prejuicios (Ver Componente No. 1) y buscar información que a partir de evidencia cuantitativa y cualitativa nos permita comprender las condiciones de vida de la población que queremos atender. Para recoger información podemos realizar entrevistas, encuestas, diagnósticos o líneas base y/o recurrir a bases de datos, reportes y estudios realizados por instituciones académicas, organizaciones gubernamentales, multilaterales y otras organizaciones de la sociedad civil. Al incluir información generada por otros actores vale la pena preguntarse, ¿Existe algún prejuicio que favorece o desfavorece a una población en particular? ¿Qué tan precisos son los datos que arroja? ¿De dónde obtuvieron los datos? ¿Qué debo confirmar? ¿Qué vacíos tiene? ¿Estos vacíos afectan el diseño de mi proyecto? ¿Qué ha cambiado desde que el estudio fue publicado?⁵ Contestar estas preguntas permite cuestionar presunciones sobre la condiciones de vida de nuestros futuros participantes.

Una vez hemos analizado desde una perspectiva crítica la información con la que contamos, podemos llevar a cabo una lluvia de ideas para detectar el problema que queremos resolver o la necesidad que buscamos satisfacer. Además herramientas como la espina de pescado, el árbol de problemas, entre otras, las respuestas a las siguientes interrogantes son útiles para dirigir el proyecto hacia la inclusión y no discriminación:

⁵ Tomado y adaptado de ARC Resource Pack. Study material. Foundation module 3. Programme design. Recuperado de www.arc-online.org

Respecto a nuestros participantes:	¿Qué conocimiento y habilidades tienen y/o necesitan nuestros participantes para sentirse orgullosos de su propia identidad? ¿Qué oportunidades podemos generar para que nuestros participantes para dismantlar los prejuicios que tienen sobre otros grupos? ¿Cómo podemos facilitar que nuestros participantes identifiquen prácticas discriminatorias como formas de injusticia? ¿Cómo podemos preparar a nuestros participantes que sean agentes de cambio?
Respecto al contexto:	¿Qué prácticas discriminatorias podemos identificar? ¿Quiénes son discriminados? ¿Por qué motivos? ¿Qué prejuicios respaldan dichas prácticas discriminatorias? ¿Cómo se evidencia la discriminación en las instituciones educativas a las que asisten los participantes? ¿Cómo se manifiesta en el barrio donde viven? ¿Cuáles son las respuestas más comunes a casos de discriminación? ¿Estas respuestas promueven inclusión? ¿Es necesario transformarlas? ¿Qué otros actores están generando oportunidades para luchar en contra de la discriminación en esa comunidad? ¿Puedo unirme a ellos? ¿Cómo puedo conseguirlo?

Con el ánimo de conectar la realidad de nuestros participantes con las estructuras sociales, contestamos la pregunta ¿Por qué existe este problema? Para responder esta pregunta identificamos las condiciones que contribuyen a la persistencia de la discriminación en nuestra sociedad. Estas circunstancias pueden estar relacionadas con el marco legislativo, el discurso político, las condiciones de vida de las personas, los imaginarios sociales que circulan en los medios de comunicación, entre otros. Si bien es cierto que un proyecto no logra modificar las estructuras sociales, la respuesta a esta pregunta nos permite tener claridad sobre las condiciones que perpetúan la discriminación y conectar el contenido de nuestros talleres con las realidades de nuestros participantes.

Es fundamental tener en cuenta que un proyecto sí puede facilitarle a los participantes el reconocimiento positivo de sus múltiples identidades, apropiarse de la diferencia como un valor positivo, desarrollar el conocimiento y el lenguaje para identificar y nombrar eventos discriminatorios y adoptar una posición crítica y activa frente a la discriminación por motivo de raza, nacionalidad, género, estatus migratorio, religión, entre otros.

Preguntas de reflexión

- ¿Había incorporado la inclusión como marco para el diseño de los proyectos que lidero? Si mi respuesta fue afirmativa, ¿Cómo lo hice?
- ¿Qué ventajas tuvo la forma en que promoví la inclusión? ¿Qué limitaciones?
- ¿Cómo quiero incorporar la inclusión en mi próximo proyecto?
- ¿Qué evidencia justifica la necesidad de hacerlo de esta forma?



El diseño y la evaluación del proyecto: un mapa hacia la inclusión

OBJETIVOS

- Establecer estrategias que faciliten el diseño de proyectos para promover la inclusión.
- Proponer una metodología para el proceso de evaluación de proyectos sociales.

¿CÓMO DISEÑO UN PROYECTO INCLUSIVO?

Si bien el proceso de recolección y análisis de la información permite un primer acercamiento a las barreras para la inclusión que enfrentan nuestros participantes, el proceso de planeación nos permite considerar y elegir de manera informada las mejores opciones para garantizar el cumplimiento de nuestras metas. Un proyecto que apunta a la promoción del principio de inclusión y no discriminación permite no solamente enfrentar los síntomas de la discriminación en nuestros encuentros educativos, sino también exponer sus causas.

Paso No. 1: definición de la meta de tal forma que ésta apunte a la inclusión

La meta define qué va a lograr el proceso. En un proyecto que busca generar inclusión y no-discriminación, ésta debe aparecer explícitamente en la meta. Por ejemplo, “Los participantes desarrollan habilidades comunicativas a partir del diseño y divulgación de campañas comunicativas que promueven el principio de inclusión y no discriminación en su comunidad.” Bien vale tener presente que metas como la anterior, que presentan a los participantes como agentes de cambio, facilitan que el impacto del proyecto desborde el número de participantes ligados directamente a la organización.

Paso No. 2: definición de los objetivos

Los objetivos definen el cómo se van a alcanzar las metas. Normalmente inician con verbos, se caracterizan por ser cortos, concretos y siguen una secuencia. Una mirada holística a los cuatro fundamentos de ésta guía, identidad, diversidad, justicia y cambio social, implica que los objetivos del proyecto contienen estos cuatro elementos.

Por ejemplo, a través del diseño y la divulgación de campañas sociales los participantes entre 13 y 18 años:

- Exploran de manera positiva rasgos de sus identidades y las de sus compañeros.
- Identifican problemas de discriminación en su comunidad.
- Diseñan estrategias de comunicación para erradicar prácticas discriminatorias en sus instituciones educativas.
- Divulgan las estrategias de comunicación que diseñaron en las instituciones educativas de su comunidad.
- Evalúan el impacto de las estrategias de comunicación que diseñaron e implementaron.

Paso No. 3: diseño de las experiencias educativas de forma secuencial

El potencial transformador de la educación no formal reside en su capacidad para vincular la mente, el cuerpo y las emociones de sus participantes. En esta medida resulta común seleccionar actividades que a través de las artes y el deporte generen oportunidades de crecimiento personal y colectivo. Las experiencias diseñadas para cada proyecto se pueden agrupar de acuerdo a los ejes propuestos por esta guía, identidad, diversidad, justicia y cambio social. Si bien estos aparecen como una serie, es posible que para responder a las necesidades de una población específica en los objetivos del proyecto se haga más énfasis en unos ejes que en otros. Las definiciones que aparecen a continuación pueden servir como modelos para diseñar nuevas experiencias.

Las relaciones que formo con los participantes de mis proyectos reflejan el conocimiento, los valores y las habilidades que quiero desarrollar en ellos.

Identidad

El objetivo de las experiencias educativas que corresponden a este eje es generar oportunidades para que los participantes reconozcan y se apropien de sus múltiples identidades y reconozcan con alegría su individualidad. En esta medida actividades que desarrollan el autoestima, la autoconfianza y la autoreflexión generan las condiciones para que los niños, niñas y jóvenes puedan reconocer las múltiples facetas de su identidad.

Diversidad

El objetivo de las experiencias educativas que responden a este eje generan espacios para que cada participante se sienta gozoso en contextos diversos y listo para establecer relaciones enriquecedoras con personas que le resultan diferentes. Las experiencias más apropiadas para desarrollar este eje brindan herramientas para hablar sobre discriminación con un lenguaje apropiado y cercano a los niños, niñas y jóvenes. Además, fomentan habilidades como el diálogo, la escucha activa, la empatía, el pensamiento crítico, la aceptación de múltiples perspectivas y formas de ser, entre otros.

Justicia

El objetivo de este eje es lograr que los niños, niñas y jóvenes que participan en nuestros proyectos reconozcan la discriminación como una forma de injusticia, adquieran un lenguaje para nombrarla y comprendan el impacto que ésta tiene en las personas. Por eso las experiencias educativas más oportunas son aquellas que desarrollan habilidades como interpretar el mundo que los rodea, formular preguntas desde una mirada crítica y diferenciar lo justo de lo injusto.

Cambio Social

El objetivo de este eje es destacar la capacidad de nuestros participantes para cambiar su entorno. En esta medida los participantes no son vistos como agentes pasivos que reciben bienes, entrenamiento en una serie de habilidades o experiencias recreativas, sino como sujetos activos en la transformación del mundo que habitan. Las experiencias educativas que contribuyen a desarrollar este eje generan las oportunidades para que los niños, niñas y jóvenes demuestren su capacidad para actuar y construir una sociedad libre de discriminación. Habilidades relacionadas con la creatividad, la innovación, la responsabilidad, el planificación, el trabajo cooperativo y colaborativo y la convivencia pacífica son claves.

Sugerencia: Para obtener más información sobre posibilidades pedagógicas consulte el Componente No. 3

Paso No. 4: identificación de socios

Es fundamental que desde el diseño del proyecto y a lo largo de la implementación del mismo se desarrollen alianzas que garanticen la sostenibilidad de las iniciativas realizadas. Rectores y docentes de instituciones educativas, padres y madres de familia, líderes comunitarios y religiosos, técnicos de las organizaciones gubernamentales, entre otros, pueden ser actores que contribuyan a la sostenibilidad de las iniciativas en la comunidad.

Vale la pena considerar la construcción de una red a favor de la inclusión y no discriminación en donde a partir de un clima de confianza, compromiso, transparencia y riesgo compartido se generen oportunidades para la continuidad y el fortalecimiento de las acciones iniciadas por pequeños proyectos.

Paso No. 5: implementación del proceso de evaluación

Antes de iniciar el proceso de evaluación reconocemos que más allá de un requisito impuesto por los donantes o la agencia financiadora, el proceso de evaluación nos permite conocer los alcances y limitaciones de la intervención que hemos llevado a cabo. Los resultados de la evaluación sirven como insumo central para el diseño del próximo proyecto. A continuación presentamos una síntesis de la metodología que se puede desarrollar para llevar a cabo una evaluación, ¡Existen muchas más posibilidades!

La evaluación es definida como la valoración sistemática y objetiva de un proyecto. Su propósito consiste en determinar el cumplimiento de sus objetivos, además de su eficiencia, impacto y sostenibilidad. La evaluación incluye el diseño del proyecto, su implementación y sus resultados. Una evaluación tiene la responsabilidad de generar información que sea válida y útil para que facilite la incorporación de lecciones aprendidas en proyectos futuros (Ginsburg, 2013).

La evaluación se puede llevar a cabo a lo largo de la implementación del proyecto o al final del mismo, los resultados y las oportunidades de mejora que una de estas opciones brinda, son diversas.

Estrategia No. 1: construir las preguntas marco

El primer paso para llevar a cabo una evaluación es construir las preguntas-marco que dan forma al diseño de la evaluación. Para diseñar estas preguntas vale la pena considerar las respuestas a los siguientes interrogantes:

- ¿Qué quiero saber sobre el proyecto?
- ¿Qué impacto quiero medir?
- ¿Quiero conocer sobre el impacto en los participantes y/o en la comunidad?
- ¿Qué factores han limitado el impacto del proyecto?

Las preguntas-marco deben ser conscientes de los recursos asignados a la evaluación, el tiempo y los métodos de colección y análisis de información disponibles. Ejemplos de estas preguntas son:

- ¿Cuál ha sido el impacto de los talleres en las habilidades comunicativas de los participantes?
- ¿Han cambiado las prácticas de los docentes después de las capacitaciones?

La participación de los niños, niñas y jóvenes en este proceso puede enriquecer no solamente el enfoque de la pregunta-marco y del proceso de evaluación, sino también transformar su rol de beneficiarios o clientes a agentes activos en el desarrollo del proyecto. Preguntas como las que aparecen a continuación permiten que los participantes se involucren y se apropien de la iniciativa. En una evaluación participativa resulta ideal que los beneficiarios o clientes participen en todas las fases de la evaluación y el evaluador sirva también como facilitador.

- ¿Qué consideran importante que evaluemos a lo largo del proyecto?
- ¿Cómo podemos evaluarlo?
- ¿Qué limitaciones enfrentamos?

Una forma de analizar desde una mirada crítica la pregunta-marco es aplicar el siguiente cuestionario:

- ¿Es la pregunta lo suficientemente clara y concisa?
- ¿Se puede contestar?
- ¿La pregunta arrojará la información que buscamos?
- ¿Dicha información nos permitirá hacer los ajustes necesarios para mejorar el proyecto?

Es recomendable agregar a cada pregunta-marco quién, cómo y por qué utilizará la información que ésta arroje.

Estrategia No. 2: Desarrollar indicadores de evaluación

El segundo paso consiste en desarrollar los indicadores. Cada indicador debe ser tan específico como sea posible y responder de manera directa a las preguntas-marco. Por ejemplo, si la pregunta-marco es ¿Cuál ha sido el impacto de talleres en las habilidades comunicativas de los participantes? Un indicador pertinente puede ser “número de participantes que han incluido en su lenguaje cotidiano los siguientes conceptos: estereotipos, prejuicios y/o migro-agresiones.” Los indicadores deben estar redactados de tal forma que personas en distintos lugares y tiempos recolecten el mismo tipo de información.

Una vez la batería de indicadores ha sido finalizada, es fundamental que a cada indicador se le asigne una fuente de información. Es decir, debe ser explícito de dónde se obtendrá la información para medir cada indicador. Retomando el ejemplo anterior, las fuentes de información pueden ser: entrevistas a los participantes, juegos de palabras y/o encuestas a lo largo del proyecto.

Estrategia No. 3: Definir los métodos de recolección de información

El tercer paso exige definir los métodos de recolección de información. Para definir cuáles son los métodos más pertinentes vale la pena identificar: las unidades de análisis (individuos, instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil, entre otros), las necesidades de disgregación de la información (por género, edad, nacionalidad, ocupación, entre otros), las técnicas de muestreo y los instrumentos para recoger la información (cuestionarios, entrevistas, observación, mapeo, video, fotografía, entre otros). Es recomendable que el proceso de recolección de la información se realice a lo largo de todo el proyecto.

Si hay limitaciones de recursos, se recomienda hacer una primera recolección de información tan pronto inician las actividades y una última cuando éstas finalizan. La continuidad en la recolección de la información facilita que la evaluación arroje resultados sobre la intervención y no sobre algunos episodios de la misma.

Es recomendable realizar un cronograma donde cada indicador cuente con una fecha donde se especifique la información que va a permitir evaluarlo y el responsable de recolectarla.

Estrategia No. 4: análisis de la información

El cuarto paso consiste en analizar la información recaudada. Vale la pena analizar la información de acuerdo a variables de género, nacionalidad, edad, estatus migratorio, entre otras. También es útil comparar los resultados de los indicadores con resultados anteriores, establecer relaciones entre diversos indicadores y analizar el costo beneficio de la intervención.

Es importante que una vez haya concluido la fase de análisis se compartan sus hallazgos y recomendaciones con los participantes del proyecto e involucrados (padres y madres de familia y representantes, donantes, aliados, entre otros). Esto le garantiza transparencia y credibilidad al proyecto dentro de la comunidad.

Para iniciar el ciclo nuevamente, se diseña el nuevo proyecto con los resultados arrojados por la evaluación, además se invita a futuros participantes a contribuir en el diseño de la próxima intervención.

Preguntas de reflexión

- ¿Qué necesito saber para generar experiencias educativas inclusivas para los participantes de mi proyecto? ¿Cómo puedo satisfacer dichas necesidades?
- ¿Cómo puedo incorporar los cuatro ejes, identidad, diversidad, justicia y cambio, en los proyectos que diseño?
- ¿Estoy generando alianzas con otras entidades? ¿Cómo? ¿Qué limitaciones encuentro? ¿Cómo puedo convertirlas en oportunidades?
- ¿Qué uso le doy a las evaluaciones que realizo? ¿Cómo estoy incorporando a los participantes?



Guía para los facilitadores

En los espacios de educación no formal los facilitadores jugamos un papel clave, sin nosotros la experiencia educativa puede quedar limitada a una actividad recreativa más. Los facilitadores generamos las condiciones para que los participantes conecten los aprendizajes con su vida cotidiana.

A continuación presentamos las actitudes que demuestran los facilitadores que generan inclusión:

- Se reconocen a sí mismos como líderes y modelos a seguir.
- Exploran con hechos y evidencia el contexto del cual provienen los participantes, además conocen sus nombres y condiciones particulares.
- Diseñan un programa educativo pertinente que responde a las necesidades e intereses individuales y colectivos de los participantes.
- Plantean experiencias educativas que conectan la realidad individual de los participantes, con las estructuras sociales.
- Protegen el proceso de aprendizaje de todos los participantes, esto quiere decir acuerdan normas de forma conjunta y de ser necesario interrumpen prácticas discriminatorias de manera oportuna. Reconocen y analizan con ellos y ellas las dinámicas de poder y privilegio que se dan entre los miembros del grupo.
- A través de preguntas como ¿Cómo me sentiría si fuera...? ¿Qué hubiera hecho si...? ¿Qué haría si...? garantizan que los participantes tienen la capacidad para reconocer múltiples perspectivas sobre un mismo tema.
- Generan confianza y se comunican de forma clara con la mirada, la cara, el cuerpo y la voz. Hacen explícitos los objetivos de aprendizaje y les demuestran a los participantes que sus metas pueden ser alcanzadas.
- Conectan la actividad con un objetivo de aprendizaje y con la vida cotidiana de los niños, niñas y jóvenes.
- Repiten las instrucciones y preguntas con diferentes palabras para garantizar que todos y todas han entendido.
- Se hacen responsables de una comunicación clara, en vez de preguntar ¿Entendieron? La facilitadora pregunta, ¿Fui clara? ¿Me hice entender?
- Recogen ideas de todos los niños, niñas y jóvenes.
- Parafrasean las palabras de los participantes para reconocerlas como valiosas y compartirlas con los demás.
- Resaltan a quien participa con preguntas como frases como: Cuéntanos más, ¿Qué quieres decir con...? ¿Nos puedes dar ejemplos?
- Formulan preguntas abiertas con múltiples respuestas.
- Crean roles para los diferentes participantes, así todos aportan a la experiencia educativa.
- Motivan a participar sin presionar a un individuo en particular, ¿Quién más tiene una idea? ¿Alguien tiene alguna pregunta? Respetan el silencio y el tiempo que algunos requieren para construir su idea.
- Garantizan que ninguna actividad expone a un participante .

Evaluar con los participantes

Desde un enfoque de inclusión, los niños, niñas y jóvenes juegan un papel central en la evaluación del proyecto. Esto implica que las estrategias para recoger información son coherentes con su edad. A continuación presentamos tres estrategias para alcanzar este objetivo:

Estrategia No. 1: tiquetes de salida

Diez minutos antes de que se termine el encuentro se les entrega un “tiquete de salida” con preguntas cortas sobre la sesión. Las preguntas deben estar en línea con los indicadores y por lo tanto apuntar hacia las preguntas marco. La entrega del tiquete es un requisito antes de salir. Esta estrategia puede ser implementada a lo largo del proceso de evaluación y facilita recoger información sobre el proceso pedagógico de una forma rápida y fresca.

Estrategia No. 2: encuestas quincenales

Cada dos semanas se les entrega a los participantes una encuesta con no más de cinco preguntas, como por ejemplo, ¿Qué aprendí? ¿Quiénes me ayudaron a aprenderlo? ¿Cómo lo aprendí? ¿Por qué lo aprendí? Para evaluar los cambios de los participantes a lo largo del proceso se pueden formular las mismas preguntas en cada encuesta. El hecho de que se lleven a cabo cada dos semanas le permiten al tallerista ajustar el diseño de las experiencias educativas de manera oportuna.

Estrategia No. 3: el termómetro

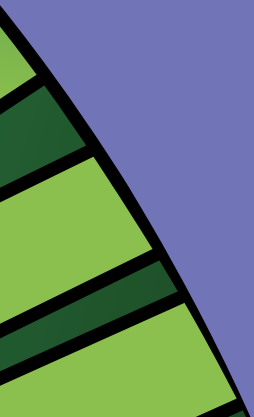
Cada participante recibe tres bolitas de papel de colores. A la salida del encuentro los participantes ven tres recipientes marcados con indicadores desglosados en: mucho, algo o poco, por ejemplo “aprendí mucho,” “aprendí algo” y “no aprendí nada.” De acuerdo con su experiencia de aprendizaje los participantes deciden en qué recipiente ponen las bolitas. Esta estrategia arroja información general sobre la experiencia de los participantes en los encuentros educativos.

Armar la inclusión en nuestro encuentro educativo



Ideas para desarrollar actividades en
nuestro encuentro educativo





Ideas para desarrollar actividades en nuestro encuentro educativo

Las actividades que aparecen en estas páginas responden a los cuatro ejes de esta guía: identidad, diversidad, justicia y cambio social. Estas actividades pueden ser utilizadas tal cual aparecen a continuación o servir como inspiración para nuevas propuestas; algunas serán utilizadas como actividades introductorias, otras como proyectos en sí mismos. Lo importante es que sin importar cómo se utilicen, el facilitador mantenga su compromiso de proteger a todos los participantes y de ser necesario contenga y acompañe sus emociones.

¿Qué significa la palabra identidad?

PROPÓSITO:

Generar un espacio para definir el concepto de identidad y de identidades.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Desde sus experiencias los participantes exploran el significado de la palabra identidad y la contrastan con la palabra identidades. En grupo se contestan preguntas como las siguientes: ¿Qué es identidad? ¿Dónde hemos oído esa palabra? ¿Por qué es importante? ¿Hay personas que no tienen identidad? ¿Cuándo y cómo sucede eso? ¿Es posible tener muchas identidades? ¿Quiénes de ustedes tienen muchas identidades? ¿Cuáles son? ¿Qué tipo de identidades son rechazadas en nuestra sociedad? Las respuestas pueden ser plasmadas en artefactos como cuadros, esculturas o letras de canciones, todo depende del enfoque del proyecto en el cual se lleve a cabo.

RECURSOS:

Por definir de acuerdo al enfoque del proyecto

¿Cuántas identidades tengo?

PROPÓSITO:

Generar una oportunidad para que los participantes reconozcan sus múltiples identidades.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Para extender la oportunidad de reconocimiento de las múltiples identidades que todos tenemos, resulta provechoso generar un espacio donde los participantes contesten las siguientes preguntas, ¿Cuál es mi nombre? ¿De dónde vengo? ¿Quién soy en mi casa? (por ejemplo, el hijo mayor, el único hombre) ¿Quién soy en la escuela o en el colegio? (por ejemplo, la estudiante más indisciplinada, el mejor deportista) ¿Quién soy en mi barrio? (por ejemplo, el vecino favorito de doña Lola o la que mejor monta bicicleta) ¿Quién soy en la iglesia? (por ejemplo, el que ayuda al cura o al pastor, la que se duerme) ¿Quién soy en los talleres? (por ejemplo, la más participativa, el más gracioso). La respuesta a estas preguntas puede ser plasmada en papel, en imágenes que representan redes, en fotos que los participantes toman, en videos que hacen, incluso en obras de teatro que representan las múltiples identidades de los participantes y cómo dichas identidades a veces entran en conflicto.

RECURSOS:

Por definir de acuerdo al enfoque del proyecto

¿Quién soy yo?

PROPÓSITO:

Generar el espacio para que el participante conteste preguntas vitales de su historia y la de su familia.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Los participantes crean su árbol genealógico y/o la línea de tiempo de su vida. Esta experiencia les permite crear y disfrutar de momentos de encuentro con sus mayores para dar respuesta a preguntas vitales. Las dos experiencias buscan contestar preguntas que vinculan la individualidad del participante con la historia de su familia y su comunidad, por ejemplo, ¿De dónde viene mi familia? ¿Por qué vivimos acá? ¿En qué me parezco a mis otros familiares? ¿Qué tradiciones mantenemos? ¿En qué hemos cambiado en los últimos 50 años?

Las respuestas pueden ser presentadas en papel, pero también pueden servir como insumo para desarrollar obras de teatro, letras de canciones, páginas web, entre otros.

RECURSOS:

Pliegos de papel
Colores o marcadores

¿Cómo me veo?

PROPÓSITO:

Generar una oportunidad para que los participantes reconozcan sus rasgos físicos y sus emociones.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Mirándose en un espejo de bolsillo los participantes hacen su auto-retrato. Más allá de una representación realista de cada participante, la meta consiste en utilizar diferentes colores para expresar sentimientos. Esta experiencia contesta preguntas como, ¿Quién soy yo? ¿Cómo me veo? ¿Qué me hace único/única? ¿Cómo me siento? ¿Qué me emociona estos días? ¿Qué me está causando dolor?

A través de una representación visual de sí mismos, se abre un espacio para la autoreflexión y conciencia sobre su propia individualidad.

RECURSOS:

Espejos de bolsillo
Vinilos
Pliegos de papel

¿Qué tenemos en común? ¿Qué nos diferencia?

PROPÓSITO:

Abrir el espacio para que los participantes reconozcan las similitudes y diferencias como puntos de encuentro.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Cada participante recibe seis tiritas de papel de diferentes colores. En tres tiritas escribe tres similitudes que encuentra entre sí y sus compañeros. Repite el mismo ejercicio con tres diferencias. Ejemplos de similitudes y diferencias pueden ser: apariencia física, composición familiar, edad, actividades extracurriculares en las que participa, pasatiempos que disfruta, nacionalidad, género o lengua.

Una vez todos han terminado de llenar las tiritas, cada participante busca a otro con quien comparta una similitud o una diferencia y con goma pegan las tiritas hasta formar una gran cadena.

Esta experiencia permite contestar preguntas como, ¿Qué tenemos en común? ¿Qué nos diferencia? ¿Comparto similitudes y diferencias con una misma persona? ¿Qué significa esto? A través de la construcción de la red los participantes evidencian las relaciones que pueden establecer con otros, incluso a partir de sus diferencias.

RECURSOS:

Tiritas de papel
Goma
Marcadores

¿Todas las papas son iguales?

PROPÓSITO:

Generar una oportunidad para comprender el efecto de los estereotipos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

El tallerista trae al encuentro papas con cáscara y les pregunta a los participantes, ¿Qué es esto? Luego, cada participante recibe una papa. Por tres minutos la analiza, identifica sus hoyitos y protuberancias, su olor y textura. El tallerista le pide a cada participante que luego de analizar su papa se la presente al resto del grupo.

Una vez todos han presentado su papa, el tallerista pregunta, “Cuando las llamamos a todas simplemente “papas”, ¿Reconocimos sus particularidades? “Cuando agrupamos a las personas en una misma categoría – como hicimos con las papas al llamarlas a todas “papas” – ¿Qué sucede con la individualidad de las personas? ¿Se les ocurren casos en los que utilizemos una sola categoría para describir a un grupo diverso de personas? ¿Qué es un estereotipo? ¿A quiénes estereotipamos? ¿Por qué? ¿Cuál es el peligro de los estereotipos?”

RECURSOS:

Papas (una por participante)

¿Es verdad o me lo contaron?

PROPÓSITO:

Propiciar el espacio para aprender a diferenciar hechos y verdad de prejuicios.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Se pegan en el sitio de encuentro pliegos de papel periódico titulados con diferentes identidades, por ejemplo: mujer Colombiana refugiada (20 años); hombre Afro-Ecuatoriano vestido con saco y pantalones anchos (17 años); mujer Kichwa con vestido tradicional (40 años); hombre mestizo con corbata y maletín (45 años); hombre Afro-descendiente que habla francés (38 años); mujer blanca con sastre (35 años). Se invita a los participantes a que escriban en cada cartel palabras, especialmente adjetivos, que vengan a su mente instintivamente con cada una de esas identidades.

Después en círculo, la tallerista plantea las siguientes preguntas: ¿Cuáles palabras son verdad? ¿Cómo garantizo que es verdad? ¿Ese adjetivo aplica para todo el grupo o solamente para un caso? ¿Dónde aprendí esto? ¿Qué diferencia existe entre una suposición y un hecho?

RECURSOS:

Pliegos de papel
Marcadores

¿Qué nos pasa por dentro?

PROPÓSITO:

Abrir una oportunidad para evidenciar las consecuencias de la discriminación

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

La tallerista trae al encuentro dos manzanas lo más parecidas posible. La primera manzana será insultada y agredida. Para este fin se le pide a cada participante que le diga cosas desagradables a la manzana y que la tire al piso sin desintegrarla. Una vez todos los participantes la han maltratado, se guarda.

La segunda manzana será consentida y querida, así se le pide a cada participante que le diga cosas bonitas. La tallerista saca las dos manzanas y las parte a las dos por la mitad, ¿Qué les sucedió a las manzanas? ¿Cómo está la manzana a la que maltratamos? Mientras que la maltratábamos, ¿Pensamos en las consecuencias de nuestras palabras? ¿Cómo podemos relacionar esta experiencia con nuestra vida diaria? ¿Encontramos alguna relación entre la manzana maltratada y la discriminación?

La experiencia puede finalizar con la redacción y firma de un manifiesto o un listado de estrategias para la no-discriminación.

RECURSOS:

Dos manzanas

Un cuchillo

¿Por qué no todos alcanzamos?

PROPÓSITO:

Crear el espacio para comprender la lógica del privilegio y la responsabilidad que éste implica.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

La tallerista dispone sillas para cada participante en el mismo formato que se utiliza en los salones de clase. Al frente de la primera fila de sillas se pone un tacho de basura. Cada participante recibe una hoja de papel viejo que hará bolita. Todos los participantes se sientan en las filas de sillas y una vez estén ubicados y sentados, la tallerista les pide que desde su puesto, sin despegarse de las sillas y sin cambiarlas de posición, metan la bolita en el tacho.

Después de tres intentos la tallerista cuenta las veces que cada participante logró que su bolita entrara, luego pregunta, ¿Quiénes acumularon más puntos? ¿En qué fila estaban sentados? ¿Qué facilitó que su bolita entrada más veces en el tacho? ¿Quiénes se están quejando de las reglas del juego? ¿En qué fila están sentados? ¿Quién tuvo mayores privilegios? ¿Cómo los recibieron? Una vez esta primera parte de la discusión ha finalizado, se formulan preguntas que vinculan el ejercicio a nuestra vida cotidiana, ¿Qué aspectos de nuestras identidades nos ponen en situaciones de privilegio? (por ejemplo, el ser hombre en vez de mujer, el ser Ecuatoriano, en vez de ser extranjero, el ser adulto en vez de ser niño) ¿Con qué privilegios contamos?

¿Qué hacemos con ese privilegio? ¿Cómo lo utilizamos respecto a otros que no lo tienen?

La experiencia puede terminar con una discusión grupal donde los participantes enlistan los componentes de la identidad que en el Ecuador otorgan privilegios y las estrategias que se pueden diseñar para no abusar de los mismos.

RECURSOS:

Un tacho de basura
Hojas de papel de reciclaje
Sillas (una por participante)

¿Estereotipos para el futuro?

PROPÓSITO:

Analizar desde una perspectiva de género los sueños de futuro de los participantes.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

El tallerista entrega materiales que les permitan a los participantes hacer dibujos que representen con seres humanos las profesiones que el tallerista nombre. Las profesiones pueden ser las siguientes: medicina, enfermería, derecho, docencia, estética, deporte y comercio. Para hacer cada dibujo el tallerista les da 10 minutos.

Una vez los participantes han finalizado, el tallerista expone los dibujos y con la ayuda de todos y todas cuenta el número de veces que los médicos fueron dibujados como hombres y como mujeres, el número de veces que los enfermeros fueron dibujados como hombres y como mujeres, y así sucesivamente con cada una de las profesiones.

Luego genera un espacio de reflexión a partir de las siguientes preguntas, ¿Qué profesiones asociamos con qué género? ¿Por qué hacemos esto? ¿Dónde aprendimos esto? ¿Qué consecuencias tiene para nuestros sueños sobre el futuro? ¿Cómo podemos transformar estos estereotipos? ¿Qué otros estereotipos tenemos? A través de esta experiencia también se pueden analizar representaciones raciales, de edad y de sexualidad.

RECURSOS:

Hojas para dibujar (ojalá de reciclaje)
Colores o marcadores

¿Cómo lo hacemos nosotros?

PROPÓSITO:

Generar una oportunidad para que los participantes se conviertan en agentes de cambio.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Esta oportunidad busca aprovechar toda la experiencia que tenemos las organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo, implementación y evaluación de proyectos para desarrollar en nuestros participantes habilidades que les permitan emprender acciones que promuevan cambio social. Como habitantes de un barrio y de una comunidad, los participantes conocen sus espacios y las personas con las que conviven. En grupos de cuatro, los participantes hacen un croquis de su barrio. Una vez los grupos han finalizado sus mapas, la tallerista les pide que marquen con círculos los lugares en dónde se han sentido excluidos y/o discriminados y que compartan sus historias. Para ayudarles a guiar la conversación se les propone contestar las siguientes preguntas, ¿Cuándo fue? ¿Cómo sucedió? ¿Cómo me sentí? ¿Cómo respondí? ¿Cómo me hubiera gustado responder? Es clave que mientras que los participantes comparten sus experiencias se respire una atmósfera de respeto mutuo profundo, se evidencie empatía y un ánimo de solidaridad hacia el otro.

Tan pronto terminan de compartir sus experiencias, la tallerista los invita a sentarse en círculo y les propone las siguientes preguntas, ¿En qué espacios o momentos hemos percibido prácticas discriminatorias en nuestra comunidad? ¿Qué tipo de discriminación (i.e. racismo, clasismo, xenofobia, homofobia) experimentamos? ¿Cómo nos hace sentir? ¿Cómo podemos evitar que esto suceda? ¿Qué acciones debemos emprender para evitar que haya discriminación en nuestra comunidad?

En futuras sesiones se diseñan e implementan acciones de cambio. Es fundamental que la tallerista aproveche la experiencia de la organización en el diseño, implementación y evaluación de proyectos. La siguiente tabla presenta ejemplos de acciones que los participantes pueden realizar:

Tipo de acción	Proyecto	Síntesis
Personal	Generar cambio en mi vida cotidiana.	Identifico acciones a través de las cuales he reproducido prácticas discriminatorias y decido erradicarlas. Por ejemplo, el uso de palabras que atentan contra la dignidad de las personas o prejuicios que me impiden trabajar en el colegio con personas diferentes a mi.
Colectivo	Diseñar y evaluar una campaña social en mi barrio.	Identifico un mensaje de inclusión que quiero propagar entre mi comunidad. Con la ayuda de otros compañeros y compañeras diseño una campaña que incluye afiches, cuña de radio, un grupo en Facebook, entre otros medios de difusión.

Tipo de acción	Proyecto	Síntesis
	Redactar peticiones a líderes sociales sobre las necesidades de inclusión de mi comunidad.	Soy consciente de la necesidad de generar cambio a través de alianzas estratégicas con otros grupos e individuos que comparten mis intereses. Con otros compañeros y compañeras redacto cartas de petición que describen un problema que afecta a mi comunidad y las estrategias que identifico para solucionarlo.
	Crear un concurso de iniciativas de inclusión en las instituciones educativas del barrio.	Teniendo en cuenta la importancia que tiene la escuela y el colegio para los niños, niñas y jóvenes diseño estrategias como campañas sociales o series de minutos cívicos que nos permitan hacer conciencia de la gravedad de la discriminación en nuestra sociedad.
	Organizar un evento que genere conciencia sobre la discriminación a la cual todos y todas estamos expuestos.	Identifico un tema de inclusión con el que quiero convocar a otros miembros de la comunidad, diseño y llevo a cabo un evento.
	Diseñar una página web	Identifico un problema de discriminación que afecta a los miembros de mi comunidad y tomo la iniciativa para desarrollar una página web que sea sostenible en el tiempo. Diseño su estructura, invito a otros a participar y redacto sus contenidos.

Agente educativo: todos los adultos que de forma intencionada interactúan con el niño, niña o joven para promover su educación y desarrollo.

Agresiones: ataques físicos o verbales.

Cambio social: hace referencia a una alteración en el orden social.

Clasismo: la desigualdad social institucionalizada que beneficia a las clases sociales más privilegiadas por sobre otras.

Conflicto: una situación en que dos o más personas o partes perciben que tienen intereses contrapuestos.

Cooperación: asociación para el beneficio mutuo; trabajar hacia un fin o propósito común.

Cultura: los aspectos que norman la vida de un grupo en un tiempo y lugar; normas son visibles e invisibles, todo lo que nos dice cómo actuar.

Discapacidad: el estado de tener una situación física o psíquica que nos impide desarrollar ciertas actividades (puede abarcar situaciones relacionadas con la percepción, las enfermedades, el desarrollo, la psiquiatría, la movilidad, y/o limitantes ambientales).

Discriminación: toda situación en que, perjuicio, se niega a un grupo de personas la posibilidad de participar o de ejercer sus derechos.

Discriminación institucionalizada: políticas y prácticas institucionales que excluyen o limitan la participación de las personas de un determinado grupo social.

Diversidad: es una realidad construida por sujetos con numerosas características, implica la exploración y apropiación de la diferencia en un ambiente de confianza.

Empatía: la capacidad de identificarse con o de comprender los sentimientos o experiencias de otra persona.

Esteretipos: características que se atribuyen a un grupo social; generalizaciones simplificadas sobre un grupo social.

Escucha activa: el proceso de comunicación en la que el oyente utiliza conductas no verbales, como el contacto visual y los gestos, así como las conductas verbales, incluyendo el tono de voz, preguntas abiertas, parafraseo y resumen, para demostrar al hablante que el oyente está prestando atención.

Estatus migratorio: condición de ciudadanía en el país en que se habita; situación de una persona que es considerada inmigrante de acuerdo con la legislación interna del Estado receptor (OIM, 2006).

Estigma: es un atributo que hace que su portador sea excluido y visto como culturalmente inaceptable.

Etnia: pertenencia a un grupo de personas que presentan afinidades lingüísticas, religiosas, culturales e históricas.

Exclusión sistémica: cuando se establece un trato inferior hacia un grupo de personas a través del control institucional, la dominación ideológica y la imposición de la cultura del grupo dominante.

Género: los valores y conductas que se atribuyen de acuerdo al sexo. Los roles, comportamientos y expectativas que la cultura asigna a los cuerpos femeninos y masculinos; es decir, lo que la cultura dicta que “deben” hacer o sentir las mujeres y los hombres.

Grupo dominante: grupo social que determinan las normas por las que se juzgan a todos y tienen mayor acceso a los recursos de la sociedad y se benefician de esta desigualdad.

Grupo minorizado: grupo social que recibe un trato inferior por la sociedad. Este trato incluye cómo se representa al grupo, el grado de acceso a los recursos que se le concede y como se racionaliza el acceso desigual. Tradicionalmente conocido como un grupo “minoritario” o “en minoría”, pero el término minorizado capta el proceso activo que crea el estado de ser tratado como menor por la sociedad y también señala que el estado de un grupo no está necesariamente relacionado con el número de personas referente a la población en general.

Homogéneo: formado por elementos de igual naturaleza, posee cualidades y características iguales.

Homogeneizar: el proceso de tomar elementos diversos y transformarlos para que tengan todas las mismas características y cualidades; en referencia a la cultura, la reducción de la diversidad cultural a través de la divulgación y difusión de una amplia gama de símbolos culturales de solo una cultura - no sólo los objetos físicos, sino la lengua, las costumbres, las ideas y los valores.

Heterogéneo: formado por elementos de distinta naturaleza, posee distintas cualidades y características.

Identidad: proceso constante de identificación que pretende generar sentimientos de colectividad y afinidad. Implica la interacción del concepto que cada uno tiene de sí mismo con el concepto que otros tienen de uno.

Inclusión: el proceso de construir espacios en los que todos los integrantes cuentan con igualdad de oportunidades para ejercer sus derechos.

Justicia: el principio de dar tratamiento justo sin distinción.

Machismo: el sistema patriarcal que trata como inferior a la mujer y a los hombres homosexuales.

Mediación: un proceso voluntario que permite a las personas que están en conflicto reunirse para hablar en un ambiente estructurado que facilita una solución pacífica que sea justa para todos.

Mediador: una persona que está capacitada para ayudar a las personas a resolver sus disputas desde una posición neutral.

Micro agresión: desaires, insultos, humillaciones y mensajes denigrantes breves y cotidianos enviados a las personas de un determinado grupo social.

Norma: acuerdos que guían el comportamiento de los integrantes de una comunidad.

Necesidades básicas: las necesidades que subyacen a todo el quehacer humano. Estas hacen referencia a la supervivencia, el autoestima, la pertenencia, la auto actualización, la autonomía, entre otras.

Participación: proceso mediante el cual se toman y comparten decisiones que afectan a un grupo de individuos.

Opresión: control institucional, dominación ideológica e imposición de la cultura de un grupo dominante sobre un grupo minimizado, ocurre cuando los prejuicios de un grupo están respaldados por poder histórico, social e institucional.

Opresión internalizada: Creer en y actuar desde los mensajes negativos sobre el grupo social al cual se pertenece. Dichos mensajes circulan constantemente en la sociedad en la que se vive y en la cual el grupo social al cual se pertenece es tratado como inferior en relación al grupo dominante. Creer que uno merece la posición inferior que le otorga la sociedad.

Orientación sexual: tendencia de atracción a un determinado grupo de personas definidas por su sexo (heterosexual, homosexual, bisexual).

Prejuicio: conceptos o juicios sobre algo que nace de forma anticipada; juzgamientos y supuestos que tenemos sobre personas de grupos sociales distintos al nuestro.

Racismo: la discriminación sistemática que trata como inferior a ciertos grupos sociales por el color de su piel o su etnicidad. En nuestro país esto impacta especialmente a los afro descendientes y los indígenas.

Raza: la categorización de personas en grupos distintos por características físicas (especialmente el color de piel), afiliaciones culturales, historia, clasificaciones étnicas y patrimonios ancestrales. Es una categorización artificial que se construyó históricamente por intereses sociales, económicas y políticas. Ligado al racismo, sistema de desigualdad social en el cual se discrimina a grupos definidos en base al color de su piel.

Resolución de conflictos: proceso que utiliza las habilidades de comunicación y el pensamiento creativo para desarrollar soluciones voluntarias que sean aceptables para las partes en una disputa.

Responsabilidad: disposición personal para asumir un compromiso personal frente a una tarea o norma.

Sanción: una consecuencia que se asume frente a un acto que causa daño a otros y a la comunidad y que está encaminado a reparar el daño ocasionado.

Sexo: las características biológicas, genéticas o fenotípicas que diferencian los cuerpos femeninos y masculinos (genitales, estructura de cuerpo, hormonas, etc.)

Socialización: el proceso mediante el cual se aprenden e interiorizan normas.

Violencia: el uso injusto o abusivo del poder; fuerza ejercida con el propósito de controlar, lesionar, causar daño o abusar de las personas o la propiedad.

Xenofobia: odio u hostilidad hacia los extranjeros.

Bibliografía

- Amnesty International. (1998). Learning Activities for Use with Young People to Explore the Issue of Discrimination. Recuperado de: <http://www.amnesty.org/en/library/asset/ACT31/005/1998/en/ce6d8bf6-d9d5-11dd-af2b-b1f6023af0c5/act310051998en.html>
- Angst, D., Farrar, M., Mouna, A. & Rothemund, A. (1996). Domino. A manual to use peer group education as a means to fight racism, xenophobia, anti-Semitism and intolerance. Recuperado de: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Publications/DOMino_en.pdf
- Antón, J. y García, F. (2009). Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusion étnica y cultural. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001879/187968s.pdf>
- ARC. (2009). ARC Resource Pack. Study Material. Foundation Module 3. Programme Design. Recuperado de: <http://www.refworld.org/pdfid/4b55d7162.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008). Constitución Política de la República del Ecuador (2007). Versión: junio 30 de 2010. Recueperado de: <http://www.presidencia.gov.ec/modulos.asp?id=109>.
- Adams, M., Bell, L.A., y Griffin, P. (1997). Teaching for diversity and social justice: A sourcebook. (Enseñar por la diversidad y la justicia social.) Nueva York: Routlege.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2013). Apoyo a la construcción del sistema de equidad e inclusion social. Recuperado de: <http://www.iadb.org/es/proyectos/project-information-page,1303.html?id=EC-T1241>
- Bardach, E. (2000). A Practical Guide for Policy Analysis. CQ Press.
- Booth, T. & Ainscow, M. (2002). Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva.
- Carron, G. & Carri-Hill, R. (1991). IIEP Research Report No. 90. Non-formal education: information and Planning Issues. Recuperado de: http://www.unesco.org/education/pdf/26_39.pdf
- Cartilla 1: Los derechos humanos son derechos de niñas, niños y adolescentes? Publicación de Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia; Ministerio de Educación; Dirección Provincial de Educación de Pichincha; Ambiente y Sociedad; ACNUR; Plan por la niñez; Consejo Metropolitano de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia de Quito. S.f.
- Cartilla 2: La participación. Publicación de Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia; Ministerio de Educación; Dirección Provincial de Educación de Pichincha; Ambiente y Sociedad; ACNUR; Plan por la niñez; Consejo Metropolitano de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia de Quito. S.f.
- Cartilla 3: Convivencia escolar y familiar. Publicación de Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia; Ministerio de Educación; Dirección Provincial de Educación de Pichincha; Ambiente y Sociedad; ACNUR; Plan por la niñez; Consejo Metropolitano de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia de Quito. S.f.
- Castro, E., Lira, M. & Orellana, N. (2010). Buenas ideas post-emergencia. Guías para la contención emocional, prevención y autocuidado. Recuperado de: <http://www.cridlac.org/digitalizacion/pdf/spa/doc18885/doc18885.htm>
- Chambers, R. (2002) Participatory Workshops: a sourcebook of 21 sets of ideas and activities. (Talleres participativos: 21 ideas y actividades). London: Earthscan.

- Change Works Consulting. (s.d.). Guidelines for Challenging Racism and Other Forms of Oppression. Recuperado de: <http://www.changeworksconsulting.org/Guidelines-Racism.pdf>
- Classroom Connections. (s.d.). Cultivating Peace Taking Action. Ready to Use Student Activities. Recuperado de: <http://www.peace.ca/CultivatingPeace.pdf>
- Close the Book on Hate. (2000). 101 Ways to Combat Prejudice. Recuperado de: <http://archive.adl.org/prejudice/closethebook.pdf>
- Consejo Nacional de Educación, Ministerio de Educación del Ecuador. (2006).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (2013). Acta Resumida de la 2170a Sesión. Impreso.
- Council for the Curriculum Examinations and Assessment. Northern Ireland Curriculum. (2008). Learning Living Together. Recuperado de: http://www.nicurriculum.org.uk/key_stages_1_and_2/areas_of_learning/pdmu/living_learning_together/year5.asp
- Derman-Sparks, L. & Olsen-Edwards, J. (2010). Anti-Bias Education for Young Children and Ourselves. Recuperado de: <http://www.teachingforchange.org/programs/anti-bias-education>
- Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas. Recuperado de: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/DOCUMENTOS,%20ARTICULOS,%20PONENCIAS,/Guia%20para%20la%20evaluacion%20y%20mejora%20de%20la%20educacion%20inclusiva.%2003.pdf
- Directorate of Social and Economic Affairs. Council of Europe. (1994). Tackling Racism and Xenophobia: Practical action at the local level. Recuperado de: http://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/Documentation/Series_Community_Relations/Tackling_racism_and_xenophobia_practical_action_local_level_en.pdf
- Dicho y hecho: guía práctica para conocer y hacer cumplir tus derechos. Publicación de Ministerio de Educación; Ambiente y Sociedad; ACNUR; y el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.
- Don Pachón se fue por el mundo. Publicación de la oficina del ACNUR en Ecuador y HIAS-Ecuador. 2006.
- Educidadanía - Grupo Faro. (2011). Acompañando el Plan Decenal de Educación. Recuperado de: <http://www.grupofaro.org/node/383>
- Fielden, A. (2008). Local integration: an under-reported solution to protracted refugee situations, New Issues in Refugee Research, Working paper No. 158, Geneva: UNHCR. Recuperado de: <http://www.unhcr.org/486cc99f2.pdf>
- Flowers, N. (2009). Compasito Manual on Human Rights Education for Children. Recuperado de <http://www.eycb.coe.int/compasito/pdf/Compasito%20EN.pdf>
- Gardner, H. (2011). The Theory of Multiple Intelligences: As Psychology, As Education, As Social Science. Recuperado de: <http://howardgardner01.files.wordpress.com/2012/06/473-madrid-oct-22-2011.pdf>
- Higgins Bejarano, Alexandra. (2013). Guía para la buena práctica del docente de Educación General Básica. De 2º a 7º grado. Ministerio de Educación. El Telégrafo: Quito.
- ICBF, Ministerio de Educación de Colombia & OIM. (2009). Tejiendo vínculos, tejiendo sueños, tejiendo vida desde la primera infancia. Recuperado de: <http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/ContenidoPrimeraInfanciaICBF/Documentación/Documentos-2014/Junio/RESILIENCIA.pdf>
- ILO, IOM & OHCHR. (2001). International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia. Recuperado de: <http://www.unesco.org/most/migration/imrdx.pdf>

- Ingram, P. (1996). La creación de un ambiente culturalmente diverso en el centro de cuidado de niños. Recuperado de: http://www.teachingforchange.org/wp-content/uploads/2012/08/ec_creatingaculturallydiverse_spanish.pdf
- Ingram, P. (2004). More Diversity Activities for Youth and Adults. Pennsylvania State University. Recuperado de: http://mep.berkeley.edu/sites/default/files/PSU_Diversity_activities.pdf
- Johnson, C. & Cutri, R., (2011). Lesson Plan Adaptation Activities. Recuperado de: <http://byuipt.net/diversity/Lesson%20Plan%20Adaptation%20Activities.pdf>
- Kerr, J. (1976). The Logic of 'Policy' and Successful Policies. En *Policy Sciences* 7, p. 351 - 363
- Klocker, S. (2009). Manual for facilitators in non-formal education involved in preparing and delivering the programme of study sessions at European Youth Centres. Recuperado de: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Publications/2009_Manual_for_facilitators_en.pdf
- La Casita en el árbol (Cuentos para niños: Aprendamos sobre el refugio). Publicación de la oficina del ACNUR en Ecuador y HIAS-Ecuador. 2008.
- Maylor, U., Read, B., Mendick, H., Ross, Ross, A. & Rollock, N. (2007). Diversity and Citizenship in the Curriculum. Research Review. Recuperado de: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/https://www.education.gov.uk/publications/eorderingdownload/rr819.pdf>
- McConnell, A. (2010). Policy Success, Policy Failure and Grey Areas in Between. En *Journal of Public Policy*, 30, 3, p. 345 – 362
- Ministère de la Famille et de l'Intégration & Service National de la Jeunesse. Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg. (2013). Non-Formal Education with Children and Young People. Learning in out-of-school settings. Recuperado de: http://www.snj.public.lu/sites/default/files/publications/Depliant_Oktober2013_GB.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). Acuerdo Ministerial 337. Registro Oficial 459 de 04 de noviembre de 2008. Recuperado de: http://aquiyalla.org/IMG/pdf/Acuerdo_ministerial_337_con_portada.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). Plan Decenal de Educación del Ecuador. 2006 – 2015. Año 2 de su ejecución. Recuperado de: <http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/EcuadorPlanDecenaldeEducacionSpa.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). Actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica. Recuperado de: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Ejes_Traversales_EGB.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Nuevo Modelo de Gestión Educativa. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/que-es-el-nuevo-modelo-de-gestion-educativa/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (s.d.). Estándares de calidad educativa. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=3239>
- Monsalve Amonacid, Julieta y Valver Erazo, Máximo. Derecho y acceso a la educación de niñas, niños y adolescentes refugiados: acciones y estrategias desde la escuela, la docencia y la comunidad educativa. Publicación de Comité Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos y ACNUR. Guayaquil. 2013.
- Observatorio sobre discriminación racial y exclusión étnica y cultural (ODREE). (2012). Informe de seguimiento a la ejecución del plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la

exclusión étnica cultural por parte del Estado Ecuatoriano: septiembre 2009 – Septiembre 2012. Recuperado de: http://www.flacsoandes.edu.ec/observatoriodiscriminacion/images/Boletines/informe%20de%20seguimiento%20al%20plan_Observatorio%20II.pdf

- OEA. (2012). Programa Interamericano sobre Educación en Valores y Prácticas Democráticas. Educación en Derechos Humanos. Recuperado de: <http://www.educadem.oas.org/Boletin9/Boletin9DEC13.pdf>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2006). Glosario sobre migración. Recuperado de: http://publications.iom.int/bookstore/free/IML_7_SP.pdf
- Oyler, C. (2011). Preparing Teachers of Young Children to be Social Justice-Oriented Educators. En Fennimore, B. & Goodwin, L. (Eds.). *Promoting Social Justice for Young Children* (pp. 147 – 161). Netherlands: Springer.
- Pager D, Shepherd, H. (2008). The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets. *En Annual Review of Sociology*. 34, p. 181-209.
- Partners against Hate. (2002). Peer Leadership: Helping Youth Become Change Agents in their Schools and Communities. Recuperado de: http://www.partnersagainsthate.org/publications/Peer_Leadership_Guide.pdf
- Partners against Hate. (2003). Helping Youth Resist Bias and Hate. A Resource Guide for Parents and Educators of Middle School Age Children. Program Activity Guide. Recuperado de:
- Partners against Hate. (2004). Building Community and Combating Hate. Lessons for the Middle School Classroom. Recuperado de: http://www.partnersagainsthate.org/educators/pag_2_ed.pdf
- Perspectives for a Diverse America & Teaching Tolerance. (s.d.). Critical Practices for Anti-bias Education. Recuperado de: <http://www.tolerance.org/module/critical-practices-anti-bias-education-instruction>
- Pollock, M. (2008) *Everyday Anti-Racism: Getting real about race in school. (Anti-racismo de todos los días.)* New York: The New Press.
- Presidencia de la República. (2012). Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe. Recuperada de: http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf
- Richards, H., Brown, A. & Forde, T. (2006). Addressing Diversity in Schools: Culturally Responsive Pedagogy. Recuperado de: http://www.nccrest.org/Briefs/Diversity_Brief.pdf
- Ritchhart, R. & Perkins, D. (2008). Making Thinking Visible. When learners speak, write, or draw their ideas, they deepen their cognition. Project Zero's Visible Thinking approach shows how. Recuperado de: http://www.visiblethinkingpz.org/VisibleThinking_html_files/06_AdditionalResources/makingthinkingvisibleEL.pdf
- Rodríguez Gómez, Diana. Yo me veo: niñas, niños y adolescentes interpretan el mundo que habitan a través de palabras e imágenes. Publicación de el ACNUR y ECHO. 2014.
- Sánchez, C. (2012). Exclusiones y resistencias niños inmigrantes en escuelas Quito. FLACSO: Quito.
- Schuh-Moore, A., Jester-Quijida, J. & Ginsburg, M. (2012). *Monitoring and Evaluation Guidebook: Parts I and II*. Washington, DC: FHI 360.
- Todd-Peters, R. (2012). *Teaching for Social Justice: Creating a Context for Transformation*. Recuperado de: <http://www.jcrt.org/archives/12.2/peters.pdf>

- Sensoy, O. y DiAngelo, O. (2012). *Is Everyone Really Equal? An introduction to key concepts in social justice education. (¿Somos todos iguales de verdad? Una introducción a conceptos claves en educación para la justicia social)*. Nueva York: Teachers College Press.
- Serie Telefónica. *Kiubo ñaño: vamos palante*. DVD 1 y 2. Publicación de Radialistas apasionados de Catholic Relief Services. S.f
- *Te cuento mi historia*. Publicación de ACNUR y ECHO con HIAS y la Cruz Roja Ecuatoriana. S.f.
- UNESCO. (2005). *Guidelines for Inclusion. Ensuring Access to Education for All*. Rescatado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224e.pdf>
- *Un nuevo hogar para Totoy*. Publicación ACNUR - Ecuador y HIAS-Ecuador. 2010.
- Verdiani, A. (ed.). (2002). *Best Practices of Non-Violent Conflict Resoution in and out-of-school. Some examples*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001266/126679e.pdf>
- Verdiani, A. (2005). *Inter-Agency Peace Education Programme. Skills for Constructive Living. Background Notes for Facilitators*. Recuperado de: http://www.ineesite.org/uploads/files/resources/subdoc_1_676_Background_Notes_for_Facilitators.pdf
- Whitney, T. (s.d.) *Respetando el tamaño del cuerpo*. Recuperado de: http://www.teachingforchange.org/wp-content/uploads/2012/08/ec_respectingbodysize_spanish.pdf

ANEXO A

Herramienta para el diseño de preguntas e indicadores para evaluar la inclusión en espacios educativos

Teniendo en cuenta que la inclusión resulta de la alineación de todos los aspectos relacionales, procedimentales, metodológicos y ambientales del encuentro educativo con el principio de la inclusión y no-discriminación, a continuación presentamos una serie de indicadores que abarcan cada una de estas dimensiones para los distintos ámbitos que incluye esta propuesta – el individuo, las instituciones educativas, el aula y el proyecto.

Esta herramienta ofrece un ejemplo de cómo desglosar los ejes de la inclusión en preguntas e indicadores para poder diseñar herramientas de evaluación. No pretende ser exhaustiva, sino instructiva, ofreciendo ejemplos que pueden apoyar la apropiación, adaptación y rediseño según las necesidades específicas del contexto educativo. Los indicadores que aparecen a continuación fueron desarrollados en razón del contenido de la propuesta metodológica y sirven como referencia para aquellas instituciones educativas que quieran medir el nivel de apropiación de este material y el ambiente de inclusión que se vive. Los invitamos a leerlos y enriquecerlos con su propia experiencia. Una vez hayan sido aplicados y los resultados analizados, es importante desarrollar planes de mejora que permitan alcanzar las metas planteadas⁶.

NIVEL INDIVIDUAL: HABILIDADES FUNDAMENTALES PARA LA INCLUSIÓN

(Estudiantes, Participantes, Representantes, Docentes, Directivos, Personal Administrativo, etc.)

Eje	Indicador global	Ejemplo de indicadores desglosados
Identidad	Cada integrante de la comunidad educativa demuestra autoconfianza, cuenta con capacidades para la autoreflexión y el autoreconocimiento y demuestra respeto y apreciación por sus identidades sociales.	Reconoce y valora su identidad, incluyendo los distintos elementos de sus múltiples identidades sociales. Es capaz de reflexionar sobre sus propias percepciones, actitudes y prácticas. Mantiene hábitos de autoreflexión. Demuestra autoconfianza.
Diversidad	Cada integrante de la comunidad educativa reconoce y valora la diversidad humana, cuenta con un vocabulario preciso para hablar sobre las diferencias y es capaz de construir relaciones humanas positivas.	Reconoce, respeta y valora las diferencias. Reconoce los prejuicios. Distingue los estereotipos de la realidad. Demuestra empatía y solidaridad hacia otros. Demuestra capacidades para el diálogo y la colaboración.

⁶ Para más información sobre evaluación consultar el Componente No. 4.

Justicia	Cada integrante de la comunidad educativa es capaz de identificar situaciones de injusticia, cuenta con el vocabulario para nombrarlas y es capaz de establecer empatía con aquellos que las sufren.	Reconoce el concepto de discriminación. Es capaz de identificar prácticas discriminatorias y situaciones de injusticia. Tiene un concepto histórico de la exclusión social de ciertos grupos.
Cambio social	Cada integrante de la comunidad educativa es capaz de tomar acciones, junto o con otros, para dismantelar los prejuicios y las prácticas discriminatorias.	Reconoce su responsabilidad en la construcción de un ambiente de inclusión con otros. Demuestra capacidades de planificación, organización y toma de decisiones. Demuestra capacidades para el diálogo y la colaboración. Genera y participa en procesos de cambio para lograr la inclusión.

NIVEL INSTITUCIONAL: PROCESOS Y PRÁCTICAS PARA UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA

Dimensión procedimental

Pasos (políticas, procedimientos y rutinas) que facilitan la administración de nuestra institución, aula o proyecto.

Indicador global: Los procedimientos son justos y equitativos y fomentan el respeto, la valoración de la diversidad y la participación de todos.

Preguntas

¿Las políticas institucionales enunciadas en el Proyecto Educativa Institucional (PEI) generan inclusión?

Ejemplos de indicadores

- La información utilizada para el diseño del PEI da cuenta de las necesidades de todas y todos los miembros de la comunidad.
- El PEI genera oportunidades para que todos los miembros de la comunidad educativa valoren sus múltiples identidades.
- El PEI genera oportunidades para que los miembros de la comunidad educativa desarrollen un lenguaje compartido para identificar injusticias.
- El PEI genera oportunidades para que los miembros de la comunidad educativa promuevan cambios dentro de su comunidad.
- Se plantean estrategias para reducir barreras para la asistencia.
- La misión y visión de la institución educativa hacia la inclusión y no discriminación.

¿Las rutinas y procedimientos fomentan el respeto, la valoración de la diversidad y la participación de todos?	<ul style="list-style-type: none"> • Los nombramientos y promociones del personal son justos. • Hay representación de minorías en las diversas funciones de la institución o proyecto. • Los momentos cívicos respetan la diversidad y crean oportunidad para la participación de todos sin discriminación por clase, raza, etnia, nacionalidad, estatus migratorio, género, sexo, orientación sexual, entre otros. • Los procedimientos para la toma de decisiones promueve la participación equitativa sin discriminación por clase, raza, etnia, nacionalidad, estatus migratorio, género, sexo, orientación sexual, entre otros. • Todos los representantes asisten a la reunión o evento.
¿Cómo se resuelven los conflictos en la institución?	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un sistema de manejo de conflictos por medio del cual se cuenta con las estrategias y los recursos para la resolución constructiva de los conflictos.

Dimensión Metodológica

Estrategias que se utilizan para alcanzar una serie de objetivos (aprendizaje, sensibilización, toma de decisiones, entre otros).

Indicador global: Las metodologías son justas y equitativas y fomentan el respeto, la valoración de la diversidad y la participación de todos.

Preguntas	Ejemplos de indicadores
¿Qué metodologías se emplean para facilitar las reuniones y la toma de decisiones entre el personal educativo?	<ul style="list-style-type: none"> • Las metodologías son participativas, colaborativas, dialógicas y se basan en la resolución constructiva de conflictos. • Se utilizan preguntas que promueven múltiples respuestas. • Se estimula la participación de todos los participantes.
¿Las metodologías son reflexivas y generan aprendizajes para apoyar a la inclusión?	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con herramientas para la evaluación entre pares y autoevaluación. • Se cuenta con oportunidades de desarrollo profesional permanente. • Las capacitaciones del personal docente le facilita responder a la diversidad del alumnado. • Se crean oportunidades de sensibilización con respeto a los cuatro ejes de la inclusión.

¿Cómo promueven los agentes educativos la inclusión y no discriminación a través de su práctica pedagógica?

- Los agentes educativos atienden a las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes.
- Los agentes educativos permiten que los estudiantes definan su propia identidad.
- Los agentes educativos motivan a todos sus estudiantes a alcanzar sus metas sin distinción de género, nacionalidad, lengua, religión, entre otros.
- Los agentes educativos utilizan estrategias y recursos para la resolución constructiva de los conflictos.
- Los contenidos seleccionados por los agentes educativos evidencian respeto por los diferentes grupos sociales.
- Todos los grupos sociales obtienen resultados académicos similares.

Dimensión Relacional

Tejido de relaciones que se evidencia en el trato, la participación y la colaboración entre miembros de la comunidad.

Indicador global: Se respira un clima de interrelaciones de respeto, colaboración y valoración mutua.

Preguntas

Ejemplos de indicadores

¿Cómo es el trato entre los distintos actores de la institución educativa?

- Se evidencia trato respetuoso entre los distintos actores de la institución educativa (entre estudiantes, entre docentes y los estudiantes, entre personal de la institución, entre personal y representantes, etc.)
- Los distintos actores de la institución educativa se describen sin utilizar estereotipos.
- Las relaciones que se establecen están libres de prejuicios.
- Los apodosos que se utilizan no hacen referencia a identidades sociales.
- El personal docente y el equipo directivo trabajan conjuntamente.
- Hay niveles positivos de satisfacción de los integrantes de la comunidad.
- Hay niveles positivos de satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa referente al sistema de manejo de conflictos y quejas.
- No existen incidentes de discriminación verbal o física.

¿Los distintos actores de la comunidad educativa cuentan con las condiciones para definir su propia identidad?

- Todos los miembros de la comunidad definen su propia identidad en términos de clase, raza, etnia, nacionalidad, estatus migratorio, género, sexo, orientación sexual, entre otros.
- Entre miembros de la comunidad se describen sin utilizar estereotipos.
- Los eventos escolares no refuerzan estereotipos.
- Los estudiantes que aparecen anotados en el leccionario no corresponden a ningún grupo social en particular.

¿Se ofrecen oportunidades equitativas para todos?	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los estudiantes pueden asistir a la institución de forma regular. • Todos los estudiantes tienen oportunidades de aprendizaje adecuadas para su nivel de desarrollo. • Todos los docentes tienen la misma oportunidad de participar en oportunidades, sin distinción de género, nacionalidad, lengua, religión, entre otros. • Se generan oportunidades para que todos los representantes de familia, sin distinción alguna, participen en reuniones, eventos y la toma de decisiones.
¿Cómo se establecen las normas en la institución?	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con un Código de convivencia. • El Código de convivencia fue construido de forma participativa. • Se evidencia respeto por las normas del Código de convivencia. • Se cuenta con mecanismos de veeduría y evaluación para dar seguimiento al Código de convivencia.
¿Cómo se resuelven los conflictos en la institución?	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un sistema de manejo de conflictos por medio del cual se cuenta con las estrategias y los recursos para la resolución constructiva de los conflictos. • Número de conflictos resueltos de forma constructiva (por medio de comités de resolución de conflictos).

Dimensión Ambiental

Uso, disponibilidad y diseño de los recursos, la infraestructura y los espacios físicos.

Indicador global: El uso, disponibilidad y diseño de los recursos, la infraestructura y los espacios físicos es justa y equitativa, tomando en cuenta las necesidades de todos.

Preguntas	Ejemplos de indicadores
¿Qué identidades promueven los recursos pedagógicos que se utilizan en el ambiente de la institución educativa?	<ul style="list-style-type: none"> • Los recursos pedagógicos reflejan las múltiples identidades de los miembros de la comunidad educativa. • El material didáctico utilizado respeta y valora la diversidad, no promueve estereotipos (Ver Tabla para la evaluación de materiales impresos).
¿Hay disponibilidad de espacio físico y materiales para responder a las múltiples necesidades de los miembros de la comunidad educativa?	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes cuentan con material de apoyo para poder responder a las necesidades específicas de sus estudiantes. • Todos los miembros de la comunidad educativa pueden acceder a los materiales didácticos y al espacio físico. • Se cuenta con un sistema para recoger información sobre uso y estado de recursos, infraestructura y espacio.

NIVEL DE AULA: PROCESOS Y PRÁCTICAS PARA UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA

Dimensión procedimental

Pasos (políticas, procedimientos y rutinas) que facilitan la administración de nuestra aula.

Indicador global: Los procedimientos son justos y equitativos y fomentan el respeto, la valoración de la diversidad y la participación de todos.

Preguntas	Ejemplos de indicadores
¿Cómo sirve la planificación como herramienta de inclusión?	<ul style="list-style-type: none"> • La planificación integra los conocimientos y experiencias previas de los estudiantes. • La planificación responde a los procesos de aprendizaje de todos los estudiantes. • La planificación integra las inteligencias múltiples de los estudiantes. • La planificación genera oportunidades para que los estudiantes valoren las múltiples identidades. • La planificación genera oportunidades para que los estudiantes valoren las múltiples identidades de sus compañeros y compañeras. • La planificación genera oportunidades para que los estudiantes desarrollen un lenguaje para identificar injusticias. • La planificación genera oportunidades para que los estudiantes promuevan cambios dentro de su comunidad.
¿Cómo se resuelven los conflictos en el aula?	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con estrategias y recursos para la resolución constructiva de los conflictos.
¿En los procedimientos de la clase se identifican grupos de estudiantes que sean excluidos?	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes que aparecen anotados en el leccionario no corresponden a ningún grupo en particular. • Todos los estudiantes asisten a clase. No se identifican estudiantes que correspondan a un grupo en particular. • Todos los estudiantes presentan sus tareas. No se identifican estudiantes que correspondan a un grupo en particular.

Dimensión metodológica

Estrategias que se utilizan para alcanzar una serie de objetivos (aprendizaje, sensibilización, toma de decisiones, entre otros).

Indicador global: Las metodologías son justas y equitativas y fomentan el respeto, la valoración de la diversidad y la participación de todos.

Preguntas	Ejemplos de indicadores
¿Qué modelan/enseñan los docentes con sus metodologías de clase?	<ul style="list-style-type: none"> • Las metodologías de enseñanza reflejan las habilidades y actitudes que el adulto espera desarrollar en sus estudiantes.

¿Cómo promueve el docente la inclusión y no discriminación a través de su práctica pedagógica?

- El docente atiende a las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes.
- El docente integra en sus clases preguntas que promueven el pensamiento crítico.
- El docente permite que los estudiantes definan su propia identidad.
- El docente motiva a todos sus estudiantes a alcanzar sus metas sin distinción de género, nacionalidad, lengua, religión, entre otros.
- El docente utiliza estrategias y recursos para la resolución constructiva de los conflictos.
- Las pruebas se llevan a cabo en un ambiente inclusivo.

Dimensión relacional

Vínculos existentes entre diferentes miembros de una comunidad.

Indicador global: Se respira un clima de interrelaciones de respeto, colaboración y valoración mutua.

Preguntas

Ejemplos de indicadores

¿Cómo es el trato entre los estudiantes y sus maestros?

- Se evidencia trato respetuoso entre los estudiantes y sus maestros.
- Las relaciones que los docentes establecen con sus estudiantes están libres de prejuicios.

¿Los estudiantes cuenta con las condiciones para definir su propia identidad?

- Los docentes permiten que los estudiantes definan su propia identidad en términos de clase, raza, etnia, nacionalidad, estatus migratorio, género, sexo, orientación sexual, entre otros.
- Los docentes describen a sus estudiantes sin utilizar estereotipos.

¿Se ofrecen oportunidades equitativas de aprendizaje para todos?

- Los docentes motivan a todos sus estudiantes a alcanzar sus metas sin distinción de género, nacionalidad, lengua, religión, entre otros.
- Los docentes generan oportunidades para que todos los estudiantes, sin distinción alguna, participen en sus clases.

¿Los representantes, padres y madres de familia cuentan con espacios de participación en el proceso educativo de los niños, niñas y jóvenes?

- Los docentes vinculan a todos los representantes, padres y madres de familia a participar en el proceso educativo de sus estudiantes.
- En las clases, reuniones y eventos el docente estimula la participación de todos los participantes.

Dimensión ambiental

Espacio físico, infraestructura y recursos de los que se dispone para alcanzar un objetivo específico.

Indicador global: El uso, disponibilidad y diseño de los recursos, la infraestructura y los espacios físicos es justa y equitativa, tomando en cuenta las necesidades de todos.

Preguntas	Ejemplos de indicadores
¿El uso del espacio promueve oportunidades equitativas de aprendizaje?	<ul style="list-style-type: none"> • El uso del espacio físico en el aula garantiza que todos los estudiantes tienen oportunidades equitativas de aprendizaje.
¿Qué identidades promueven los recursos pedagógicos que se utilizan en clase?	<ul style="list-style-type: none"> • Los recursos pedagógicos reflejan las múltiples identidades de los estudiantes (ver Tabla para la evaluación de materiales impresos).
¿Hay disponibilidad de espacio físico y materiales para responder a la diversidad de necesidades de los estudiantes?	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes cuentan con material de apoyo para poder responder a las necesidades específicas de sus estudiantes. • Todos los estudiantes pueden acceder a los materiales didácticos y al espacio físico.

NIVEL DE PROYECTO: PROCESOS Y PRÁCTICAS PARA UN ENCUENTRO EDUCATIVO INCLUSIVO

Dimensión ambiental

Pasos (políticas, procedimientos y rutinas) que facilitan la administración de nuestra proyecto.

Indicador global: Los procedimientos son justos y equitativos y fomentan el respeto, la valoración de la diversidad y la participación de todos.

Preguntas	Ejemplos de indicadores
¿Cómo sirve la planificación como herramienta de inclusión?	<ul style="list-style-type: none"> • La planificación genera oportunidades para que los participantes valoren sus múltiples identidades. • La planificación genera oportunidades para que los participantes valoren las múltiples identidades de sus compañeros y compañeras. • La planificación genera oportunidades para que los participantes desarrollen un lenguaje para identificar injusticias. • La planificación genera oportunidades para que los participantes promuevan cambios dentro de su comunidad.
¿Cómo se resuelven los conflictos en el encuentro educativo?	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con estrategias y recursos para la resolución constructiva de los conflictos.

Dimensión metodológica

Estrategias que se utilizan para alcanzar una serie de objetivos (aprendizaje, sensibilización, toma de decisiones, entre otros).

Indicador global: Las metodologías son justas y equitativas y fomentan el respeto, la valoración de la diversidad y la participación de todos.

Preguntas	Ejemplos de indicadores
¿Qué modelan/enseñan los docentes con sus metodologías de clase?	<ul style="list-style-type: none"> • Las metodologías de enseñanza reflejan las habilidades y actitudes que el adulto espera desarrollar en sus participantes.
¿Cómo promueve el tallerista la inclusión y no discriminación a través de su práctica pedagógica?	<ul style="list-style-type: none"> • El tallerista atiende a las necesidades de aprendizaje de todos los participantes. • El tallerista integra en sus actividades preguntas que promueven el pensamiento crítico y la convivencia pacífica. • El tallerista permite que los participantes definan su propia identidad. • El tallerista motiva a todos sus participantes a alcanzar sus metas sin distinción de género, nacionalidad, lengua, religión, entre otros. • El tallerista utiliza estrategias y recursos para la resolución constructiva de los conflictos.

Dimensión relacional

Vínculos existentes entre diferentes miembros de una comunidad.

Indicador global: Se respira un clima de interrelaciones de respeto, colaboración y valoración mutua.

Preguntas	Ejemplos de indicadores
¿Cómo es el trato entre los participantes y los talleristas?	<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia trato respetuoso entre los participantes y los talleristas. • Las relaciones que los talleristas establecen con los participantes están libres de prejuicios.
¿Los participantes cuentan con las condiciones para definir su propia identidad?	<ul style="list-style-type: none"> • Los talleristas permiten que los participantes definan su propia identidad en términos de clase, raza, etnia, nacionalidad, estatus migratorio, género, sexo, orientación sexual, entre otros. • Los talleristas describen a sus participantes sin utilizar estereotipos.
¿Se ofrecen oportunidades equitativas de aprendizaje para todos?	<ul style="list-style-type: none"> • Los talleristas motivan a todos sus participantes a alcanzar sus metas sin distinción de género, nacionalidad, lengua, religión, entre otros. • Los talleristas generan oportunidades para que todos los participantes, sin distinción alguna, participen en sus clases.
¿Los representantes, padres y madres de familia cuentan con espacios de participación en el proceso de formación de los niños, niñas y jóvenes?	<ul style="list-style-type: none"> • Los talleristas vinculan a todos los representantes, padres y madres de familia a participar en el proceso educativo de sus participantes. • En las reuniones y eventos el tallerista estimula la participación de todos los participantes.

Dimensión ambiental

Espacio físico, infraestructura y recursos de los que se dispone para alcanzar un objetivo específico.

Indicador global: El uso, disponibilidad y diseño de los recursos, la infraestructura y los espacios físicos es justa y equitativa, tomando en cuenta las necesidades de todos.

Preguntas

¿El uso del espacio promueve oportunidades equitativas de aprendizaje?

¿Qué identidades promueven los recursos pedagógicos que se utilizan en los talleres?

¿Hay disponibilidad de espacio físico y materiales para responder a las múltiples necesidades de los participantes?

Ejemplos de indicadores

- El uso del espacio físico garantiza que todos los participantes tengan oportunidades equitativas de aprendizaje.
- Los recursos pedagógicos reflejan las múltiples identidades de los participantes (ver Tabla para la evaluación de materiales impresos).
- Los talleristas cuentan con material de apoyo para poder responder a las necesidades específicas de sus participantes.
- Todos los participantes pueden acceder a los materiales didácticos y al espacio físico.

ANEXO B

Herramienta de evaluación para materiales impresos

Evaluación de materiales impresos		
Si	No	Identifico imágenes de niños, niñas, jóvenes y adultos de diferentes etnias.
Si	No	Identifico que las imágenes de niños, niñas, jóvenes y adultos de diferentes etnias combinan diferentes ocupaciones y profesiones.
Si	No	Encuentro que el número de imágenes de hombres y de mujeres es equilibrado.
Si	No	Encuentro mujeres en ocupaciones dentro y fuera del hogar.
Si	No	Encuentro mujeres y hombres en carreras similares.
Si	No	Encuentro personas que enfrentan condiciones físicas desempeñando diferentes actividades productivas.
Si	No	Veo que las personas 'importantes' que aparecen en mis materiales tienen diferentes características en términos de etnia, género, clase y nacionalidad.
Si	No	Encuentro estereotipos en las representaciones de los diferentes grupos que viven en el Ecuador. Por ejemplo, un hombre Afro-Ecuatoriano como pescador en contraste con un hombre Afro-Ecuatoriano como ingeniero civil. Una mujer kichwa como campesina en contraste con una mujer kichwa que ejerce como abogada.
Si	No	Identifico que las personas que aparecen en mi material dan cuenta de diferentes clases sociales.
Si	No	Identifico imágenes de personas de la tercera edad en roles que contribuyen a la sociedad.

ANEXO C

Herramienta de evaluación para una planificación inclusiva

Evaluación para una planificación inclusiva		
Si	No	Soy consciente de mis actitudes y estereotipos. En el diseño de esta clase NO estoy reproduciendo actitudes discriminatorias en contra de ningún individuo o grupo.
Si	No	Soy consciente de la necesidad de escuchar a mis estudiantes y de aprender de sus experiencias. En el diseño de esta clase genero la oportunidad para escuchar a todos mis estudiantes y de aprender de ellos.
Si	No	Soy consciente de las palabras que utilizo. En el diseño de esta clase utilizo un lenguaje que respeta las diferencias de raza, etnia, género, clase, nacionalidad, estatus migratorio, lengua u otro.
Si	No	Soy consciente de la necesidad de compartir con mis estudiantes información que no discrimina a ningún grupo o individuo. En el diseño de esta clase incluyo más de dos fuentes para que mis estudiantes puedan contrastar diferentes perspectivas.
Si	No	Soy consciente de mi rol como agente protector. En el diseño de esta clase NO pongo en riesgo de ser discriminado a ninguno de mis estudiantes.
Si	No	Soy consciente que soy un líder y un modelo a seguir para mis estudiantes. En el diseño de esta clase demuestro que valoro sus conocimientos, sus experiencias, sus talentos y diversidad.

ANEXO D

EJEMPLO DE UNA PLANIFICACIÓN

Colegio para respirar inclusión

Plan de Clase No. 1

Datos informativos

Área: Ciencias Sociales

Asignatura: Estudios Sociales

Año lectivo: 2014-2015

Docente: Licenciada María Gómez

Paralelos: A, B y C

Título de bloque

- Primera mitad del siglo XX

Eje de aprendizaje

- ¿Cómo atentan el fanatismo y la intolerancia contra el desarrollo cultural, científico y humano?
- ¿Qué opinas sobre el hecho de que los nazis quemaran libros de grandes pensadores o artistas solo por el hecho de ser judíos, comunistas o tener ideas opuestas al nazismo?

Eje transversal

- La formación de una ciudadanía democrática

Objetivos educativos de la clase

- Según el Ministerio de Educación Nacional: Obtener una perspectiva de la situación del mundo en el siglo XX y de sus principales problemas actuales, a través del análisis de fuentes directas e indirectas, con el fin de entender el marco general dentro del que se han desenvuelto Latinoamérica y nuestro país.
- Propuesta desde un modelo inclusivo: Con el fin de entender el desarrollo de Latinoamérica y Ecuador en el siglo XX, analizar múltiples perspectivas de la situación del mundo en dicho siglo (por ejemplo la perspectiva de los vencedores y de los vencidos), a través del análisis de fuentes directas e indirectas que den cuenta de diversas posturas.
- Según el Ministerio de Educación Nacional: Establecer la naturaleza de las guerras mundiales, de las crisis económicas y enfrentamientos que han ocurrido en el siglo XX, mediante el estudio de su impacto en la estructura productiva y la organización política de nuestros países, para valorar su influencia en América Latina y Ecuador⁷.
- Propuesta desde un modelo inclusivo: Comprender desde múltiples miradas y actores las dos guerras mundiales, las crisis económicas y los enfrentamientos que han ocurrido en el siglo XX y su impacto en América Latina, específicamente en el Ecuador. A través del estudio del nazismo se conceptualiza y cuestiona el concepto de superioridad racial y racismo.

⁷ Todo el contenido de esta planeación ha sido obtenido del Libro Texto de Ciencias Sociales para 10 grado publicado por el Ministerio de Educación Nacional, excepto el contenido de la columna Proceso de la clase, recursos y actividades de evaluación.

Destrezas con criterio de desempeño	Tiempo (No. De periodos)	Proceso de la clase (ciclo de aprendizaje)	Recursos	Evaluación
<p>Identificar los antecedentes y trayectoria de la Primera guerra mundial y sus consecuencias en la geopolítica y la economía, especialmente la recesión en Europa.</p>	4	<p>A partir del contenido del libro-texto, los estudiantes diseñan un mapa conceptual que sintetiza las consecuencias de la revolución industrial. Los mapas conceptuales pueden definir conceptos de forma escrita o visual.</p> <p>El/la docente hace una introducción al tema. Los estudiantes sintetizan la información correspondiente a la primera guerra mundial que aparece en el libro-texto en un comic o una narración.</p>	<p>Libro-texto Cuaderno Lápiz Colores</p> <p>Libro-texto Cuaderno Lápiz Colores</p>	<p>El docente evalúa los mapas conceptuales.</p> <p>El docente evalúa el cómic o la narración teniendo en cuenta la capacidad de comprensión y síntesis del estudiante.</p> <p>El docente evalúa la capacidad de recolección de información, síntesis y análisis de los estudiantes. Su capacidad para comprender diversas perspectivas e integrarlas en su interpretación de la guerra.</p>
		<p>El grupo se divide en 10 grupos, 9 grupos representan a los diferentes países que participaron en la primera guerra mundial (Alemania, Austria, Gran Bretaña, Francia, Bélgica, Rusia, Yugoslavia, Japón y Polonia). Dentro de cada grupo se organizan dos sub-grupos, aquellos que están a favor de la guerra y aquellos que no. El 10° grupo representa a América Latina, específicamente al Ecuador. En internet o en la biblioteca cada grupo busca información sobre la forma en que la guerra los afectó. Los grupos que representan a los países de Europa garantizan que tienen suficientes argumentos a favor y en contra de la guerra. Cada grupo realiza una cartelera con un gráfico con dos columnas: a favor y en contra. En él sintetizan la información recolectada.</p> <p>En mesa redonda el docente facilita la presentación de todos los grupos y resalta la necesidad de comprender diversas perspectivas para entender las tensiones sociales que causó la guerra.</p>	<p>Libro-texto Cuaderno Lápiz Marcadores Internet o biblioteca Papel periódico</p>	<p>El docente evalúa la habilidad de los estudiantes para expresarse visualmente y oralmente. También evalúa su capacidad de argumentación y pensamiento crítico.</p>

