

Módulo 6: Superar los desafíos personales

Tiempo requerido

2 horas y 15 minutos

Objetivo

Alentar a los participantes a reconocer y cuestionar sus propios estereotipos, prejuicios y actitudes hacia las personas que no son iguales a ellos.

Lecciones

1. Efectos del privilegio y el prejuicio (45 minutos)
2. Sistemas de valores y actitudes (45 minutos)
3. Inventario de conciencia sobre uno mismo (45 minutos)

Objetivos de aprendizaje

Al final de este módulo, los participantes serán capaces de:

- Reconocer de qué manera los privilegios y los prejuicios afectan la actitud.
- Reconocer de qué modo sus propios sistemas de valores influyen sus actitudes y afectan su trabajo.
- Explicar la importancia de la autorreflexión, especialmente en la medida que se aplica a brindar apoyo a las víctimas de delitos con discapacidades.

Hoja de ejercicios del instructor

- Hoja de ejercicios del instructor para el Módulo 6, Bienvenidos a Burgville.

Hojas de ejercicios del participante

- Hoja de ejercicios 6.1, Amigos y vecinos
- Hoja de ejercicios 6.2, Inventario de conciencia sobre uno mismo

Equipos y materiales

- Los materiales necesarios para la actividad “Bienvenidos a Burgville” se mencionan en la Hoja de ejercicios del instructor para el Módulo 6, Bienvenidos a Burgville; y siguen la matriz en la Reseña general del Manual del instructor.

Preparación

- Organice la sala para la actividad “Bienvenidos a Burgville”. Las instrucciones están incluidas en la Hoja de ejercicios del instructor para el Módulo 6, Bienvenidos a Burgville; y siguen la matriz en la Reseña general del Manual del instructor.

Nota para el instructor:

Antes de la pausa previa a este módulo, seleccione a cinco voluntarios, o solicíteles que se ofrezcan, para que sean “trabajadores” durante la actividad “Bienvenidos a Burgville”. Los trabajadores deben regresar a la sala 5 minutos antes de que finalice la pausa.

Prepare la sala durante la pausa. Realice la actividad “Bienvenidos a Burgville” inmediatamente después de la pausa.

Todas las instrucciones para organizar la sala y realizar la actividad se encuentran en la Hoja de ejercicios del instructor para el Módulo 6 en el Manual del instructor; también se incluyen después de la matriz en la sección de Reseña general del Manual del instructor.



Mostrar imagen 6-1.

Presente el Módulo 6 explicando que el objetivo de este módulo es alentar a los participantes a reconocer y cuestionar sus propios estereotipos, prejuicios y actitudes hacia las personas que no son iguales a ellos.



Mostrar imagen 6-2.

Revise los objetivos de aprendizaje.

Al final de este módulo, los participantes serán capaces de:

- Reconocer de qué manera los privilegios y los prejuicios afectan la actitud.
- Reconocer de qué modo sus propios sistemas de valores influyen sus actitudes y afectan su trabajo con las personas con discapacidades.
- Explicar la importancia de la autorreflexión, especialmente en la medida que se aplica a brindar apoyo a las víctimas de delitos.

1. Efectos del privilegio y el prejuicio (45 minutos)



Mostrar imagen 6-3.

Presente la actividad.



Actividad: Bienvenidos a Burgville (40 minutos)

- 1. Organice la sala y nombre a los participantes "trabajadores" según se describe en la Hoja de ejercicios para el Módulo 6, Bienvenidos a Burgville. Coloque a los trabajadores en su lugar antes de hacer entrar al resto de los participantes.**
- 2. A medida que los participantes ingresan a la sala de la capacitación, entréguelas a cada uno una identificación con un punto de color. No diga a los participantes qué significa cada color o símbolo.**
- 3. Explique a los participantes que recién se mudaron a "Burgville". Coloque la hoja desprendible que preparó y diga a los participantes que deben hacer lo siguiente, en este orden:**
 - a. Conseguir un empleo.
 - b. Encontrar una casa.
 - c. Obtener una hipoteca para la casa.

4. Una vez que terminen, deberán ir a la Meta.

5. Otorgue 30 minutos para que los participantes realicen la actividad. Posiblemente algunos participantes todavía no han llegado a la meta porque no pudieron encontrar un empleo o una casa u obtener una hipoteca.

Analice los resultados de la actividad solicitando a los participantes que se quiten las identificaciones y **reconozcan que todos estaban interpretando un papel y que la actividad ya ha finalizado.**

Solicite a cada participante que rompa su identificación con el punto de color. **Pase** el cesto de basura u otro recipiente entre los participantes para que arrojen las identificaciones.

Debata sobre la actividad concentrándose en estas preguntas:

1. En el caso de aquellos participantes que no hicieron de “trabajadores”, ¿nos podrían decir –teniendo en cuenta el modo en que fueron tratados– qué indicaban sus etiquetas de identificación? En ese caso, ¿qué les hizo darse cuenta?
2. ¿Cuándo se dieron cuenta de que las reacciones de los trabajadores hacia ustedes eran diferentes a las de las personas con otras etiquetas de identificación?
3. En el caso de los “trabajadores”, ¿cómo se sintieron al tener el control sobre el futuro de las otras personas?
4. ¿La interpretación de este papel les recordó el servicio deficiente que recibieron en el pasado? En ese caso, ¿podrían describir una situación?
5. ¿De qué modo caracterizarían a las personas que terminaron primero? ¿Qué clase de personas creen ustedes que serían en la vida real? ¿Por qué creen eso?



Mostrar imagen 6-4.

Parafrasear:

Esta actividad ilustra el concepto de privilegio. Un privilegio es esencialmente un derecho o una ventaja. El privilegio no es necesariamente malo, al menos cuando es merecido. Si alguien gana el reconocimiento del “empleado del mes” y como resultado recibe el privilegio de estacionar en un lugar mejor durante ese mes, el empleado se *merece* ese privilegio a través de mucho esfuerzo en su trabajo.

Sin embargo, el privilegio *inmerecido* no se adquiere a través del talento o la habilidad o el trabajo con esfuerzo, es el resultado de ventajas otorgadas a alguien no por lo que ha hecho sino en virtud del nacimiento, la posición social o la concesión. Los privilegios inmerecidos pueden ser muy sutiles y las personas que los tienen a veces no son totalmente conscientes de tener el privilegio. Por otro lado, aquellos *sin* el privilegio a veces son *muy* conscientes de la diferencia.

La conciencia sobre el privilegio inmerecido es esencial debido a que su presencia en diferentes entornos puede crear tensión, estrés y frustración. Muchos de los privilegios inmerecidos son reafirmados por las normas y las prácticas de la sociedad. Imagínense una persona hispana que no puede conseguir un préstamo bancario/otros grupos que consiguen un préstamo bancario con mayor facilidad o un oficial de policía que detiene a los conductores afroamericanos con mayor frecuencia que a los conductores blancos.

2. Sistemas de valores y actitudes (45 minutos)



Mostrar imagen 6-5.

Parafrasear:

Los valores son una parte esencial de cada cultura. Las personas se congregan por los valores compartidos. A lo largo del tiempo, los valores compartidos se transforman en tradiciones que los grupos de personas consideran importantes y se convierten en valores culturales. Formar parte de una cultura que comparte un mismo conjunto de valores centrales crea expectativas y previsibilidad que mantienen a la cultura unida y brindan a sus miembros la sensación de identidad y valor.



Mostrar imagen 6-6.

Parafrasear:

Como adultos, nuestros sistemas de valores no solo son un producto de nuestra cultura; son un reflejo de nuestros orígenes: cómo fuimos criados, qué nos han enseñado, a quiénes hemos conocido y muchas otras experiencias. Junto con las creencias y las presunciones de cosmovisión, los valores guían nuestras conductas y forman las bases de nuestras actitudes. Los valores identifican, para cada uno de nosotros, lo que es bueno, importante, correcto, hermoso, etc. Los valores determinan también las acciones de una persona. Los valores pueden ser positivos o negativos; algunos son destructivos.

Al vivir nuestras vidas, tendemos a buscar personas que comparten nuestros valores. Cuando las personas comparten los mismos valores, tienden a reflejarse en los demás respecto del modo en que viven, el lugar donde viven y con quienes viven.



Mostrar imagen 6-7.

Presente la actividad.

 **Actividad: Amigos y vecinos (15 minutos)**

- 1. Remita a los participantes a la Hoja de ejercicios 6.1, Amigos y vecinos, que se encuentra en el Manual del participante. Pídales que trabajen solos para responder las preguntas de la hoja de ejercicios, que han sido creadas para caracterizar sus vidas.**
- 2. Una vez que terminen todos los participantes, solicite voluntarios para compartir la información. Los participantes no tienen que compartir su información si no se sienten cómodos para hacerlo.**

Nota para el instructor:

Quizás quiera completar la hoja de ejercicios usted mismo en caso de que ningún participante se ofrezca como voluntario.

Analice los resultados de la actividad explicando que es más que probable que la mayoría de nosotros vivamos en vecindarios de personas muy parecidas a nosotros, y nos afiliemos a clubes u organizaciones donde los miembros son muy parecidos a nosotros. Esto no tiene nada de malo, pero si nos aislamos demasiado de las demás comunidades, y nos sentimos demasiado cómodos con nuestro propio modo de vivir, nos volvemos desconfiados y temerosos de aquellos que viven de manera diferente, como debatiremos a continuación.

 **Mostrar imagen 6-8.**

Parafrasear:

Las personas en general se sienten más cómodas con personas que son un reflejo de ellas mismas. Cuando se enfrentan a un cambio en el vecindario, por ejemplo, los residentes antiguos a veces reaccionan eludiendo a los recién llegados o mudándose a otra área. ¿Qué sucede generalmente cuando un grupo étnico se muda a un vecindario ocupado por otro grupo étnico? ¿O si en un vecindario abren un hogar comunitario para personas con discapacidades intelectuales/del desarrollo?

 **Mostrar imagen 6-9.**

Parafrasear:

Muchos de nosotros permanecemos en nuestras zonas cómodas durante toda la vida. Pero cuando algo sucede y cambia esto, por ejemplo, perdemos el trabajo o somos víctimas de un delito o adquirimos una discapacidad, sentimos que ya no estamos entre “personas como nosotros”. Somos *diferentes*. Puede ser una transición incómoda y desagradable, pero finalmente desarrollamos una nueva imagen de nosotros mismos. Entonces, quizás, comencemos a buscar personas que reflejen nuestra *nueva* imagen.

Pregunte: ¿Esto está mal? ¿Por qué lo hacemos? **Permita** que den unas cuantas respuestas.



Mostrar imagen 6-10.

Parafrasear:

Si solo nos rodeamos de personas que nos reflejan a nosotros mismos, nunca nos sentiremos realmente cómodos con otras personas que no se parecen a nosotros. Asimismo, perdemos la oportunidad de conocer las experiencias de los demás.



Mostrar imagen 6-11.

Parafrasear:

El problema de interactuar solo con personas como ustedes es que desaprovechan un “viaje esclarecedor” en el cual las “vistas son increíbles”. Desaprovechamos la oportunidad estupenda de conocer las experiencias de aquellos que llevan una vida diferente a la nuestra. La desaprovechamos porque no sabemos nada sobre esas vidas. Y le *tememos* a lo desconocido.

Pregunte: ¿Cómo podemos aprender a no temerle a lo desconocido, para poder aprovechar ese “viaje esclarecedor”?

Si los participantes no lo hacen ellos mismos, **guíe** la discusión para que se den cuenta de que el mejor modo de tratar esos temores es conociendo personas que viven sus vidas de manera diferente. **Enfatice** que familiarizarse con personas que no se reflejan en nosotros nos puede ayudar a eliminar los estereotipos y reducir nuestros temores.



Mostrar imagen 6-12.

Parafrasear:

Es importante comprender que, aunque tengan experiencia en el trabajo con poblaciones diversas, incluidas las personas con discapacidades, posiblemente en algunas ocasiones se sorprendan de sus propias reacciones. Pueden sentirse ansiosos/inseguros sobre qué decir o cómo decirlo. Pueden sentir resentimiento: la víctima de un delito con una discapacidad puede requerir más tiempo, atención y/o apoyo. O pueden sentir lástima: no ven las habilidades y los talentos de la persona en su totalidad; en cambio, se concentran en la discapacidad. En otras palabras, la *discapacidad* se convierte en el centro de atención, en lugar de la *persona*.

Cuando sucede esto, se pierde la oportunidad de expandir el conocimiento sobre la persona en su totalidad. Además, marginan a la víctima del delito con una discapacidad al no ofrecerle apoyo y servicios similares.

3. Inventario de conciencia sobre uno mismo (45 minutos)



Mostrar imagen 6-13.

Parafrasear:

Los proveedores de servicios para víctimas de delitos generalmente no cuentan con el equipo suficiente como para tratar a las víctimas de delitos con discapacidades, por la estereotipia personal basada en su conjunto de valores y actitudes, por falta de conocimiento o por una combinación de ambos.

Hasta hace muy poco, se separaba a los niños y los adultos con discapacidades de las personas sin discapacidades; primero en la escuela, luego en las instituciones u hogares comunitarios. La actitud era que ellos “no se podían adaptar” o que ellos “no encajaban” o que “necesitaban atención especial”. Las personas *sin* discapacidades tenían pocas oportunidades de familiarizarse con las personas *con* discapacidades. Eran “diferentes” simplemente porque no estaban familiarizados con aquellas personas sin discapacidades. Y para muchos de nosotros, hasta que lo poco familiar se convierte en familiar, reaccionamos con torpeza, incomodidad e incluso miedo.

Algunos asesores de las personas con discapacidades pueden sentir lo mismo con respecto a las víctimas de delitos, especialmente las víctimas de violencia doméstica y sexual. O quizá ni siquiera puedan reconocer los signos de violencia perpetrados en las personas a quienes apoyan. Los cambios de conducta de una persona que ha sido víctima de un delito son similares para las víctimas con y sin discapacidades. Sin embargo, a veces, un cambio de conducta en una persona con una discapacidad puede ser pasado por alto o descartado porque los miembros de la familia y/o el personal no notan el cambio de conducta como un resultado de la victimización por el delito, sino como una nueva manifestación de la discapacidad.

Los profesionales de servicios para víctimas y para personas con discapacidades, al igual que aquellas personas con profesiones relacionadas tal como las autoridades policiales, se beneficiarían si ampliaran su zona de comodidad. Esto significa que es necesario comenzar a cambiar el modo de pensar sobre las personas que asesoramos. Es importante recordar que no es necesario ser un especialista en todo. Solo necesitamos saber *qué* necesitamos.

El inventario de conciencia sobre uno mismo que están a punto de completar tiene como finalidad ayudarlos a reflexionar sobre las situaciones que se encuentran fuera de su zona de comodidad. Algunos elementos han sido adaptados de *Cross Training Workbook: Violence Against Women with Disabilities in Wisconsin*, desarrollado por un grupo de trabajo del Proyecto sobre violencia contra las mujeres con discapacidades de Wisconsin.



Mostrar imagen 6-14.

Presente la actividad.



Actividad: Inventario de conciencia sobre uno mismo (30 minutos)

- 1. Remita a los participantes a la Hoja de ejercicios 6.2, Inventario de conciencia sobre uno mismo, que se encuentra en el Manual del participante. Pídales que trabajen solos para responder las preguntas de la hoja de ejercicios, que han sido creadas para hacerles pensar sobre cómo se sentirían si estuviesen expuestos a una situación fuera de su zona de comodidad. Enfatice la importancia de la honestidad; no se juzgará a nadie por cómo responda.**
- 2. Explique que hay preguntas específicamente para los proveedores de servicios para víctimas de delitos y preguntas específicamente para los asesores de personas con discapacidades. Los participantes deben omitir las secciones que no se aplican a ellos.**
- 3. Una vez que todos los participantes terminaron de completar sus encuestas, solicíteles que seleccionen uno o dos puntos que fueron importantes para ellos y tómeselos alrededor de 15 minutos para debatir sobre sus respuestas con el grupo.**
- 4. Diga a los participantes que a pesar de que esta actividad trata sobre la expansión de la zona de comodidad de uno mismo, posiblemente haya participantes que se nieguen a compartir sus pensamientos y sentimientos personales. No fuerce a nadie a participar.**
- 5. Después de la discusión grupal, solicite a dos o tres voluntarios que describan algunas de sus respuestas y la discusión con sus grupos.**

Analice los resultados de la actividad explicando que siempre que nos enfrentamos a la necesidad de hacer un cambio, también enfrentamos desafíos. Expandir la zona de comodidad es uno de esos desafíos.

Pregunte: ¿Por qué es tan difícil cambiar? Las respuestas pueden incluir:

- El cambio afecta el *status quo*.
- La reacción con respecto al cambio crea resistencia.
- Los efectos del cambio generalmente requieren un nuevo aprendizaje.
- El cambio crea tensión e incertidumbre.



Mostrar imagen 6-15.

Parafrasear:

La incomodidad a veces es buena. Es señal de que algo necesita un cambio. Para hacer el cambio personal necesario para proporcionar mejores servicios y apoyo a las víctimas de delitos con discapacidades, necesitan información, tiempo para procesarlo y tiempo para familiarizarse con ello. Posiblemente no puedan lograrlo de un día para otro. Ser consciente de sus sentimientos sobre las víctimas de delitos con discapacidades, que fue el tema del inventario de conciencia sobre uno mismo, es una buena forma de empezar. También lo es ser honesto con uno mismo.



Mostrar imagen 6-16.

Revise los objetivos de aprendizaje y **pregunte** si se cumplieron.

Al final de este módulo, los participantes serán capaces de:

- Reconocer de qué manera los privilegios y los prejuicios afectan la actitud.
- Reconocer de qué modo sus propios sistemas de valores influyen sus actitudes y afectan su trabajo.
- Explicar la importancia de la autorreflexión, especialmente en la medida que se aplica a brindar apoyo a las víctimas de delitos con discapacidades.



Mostrar imagen 6-17.

Pregunte si alguien tiene preguntas finales antes de proseguir al siguiente módulo.