



UN GRANITO DE ARENA

Apuntes para docentes que suman:
desmontar prejuicios y rumores en el ámbito escolar



Proyecto y Edición

Asociación
MATIZ
educación en valores

Asociación MATIZ
info@asociacionmatiz.org

ISBN
978-84-09-73755-0

Coordinación y redacción
Sara Maza Bustamante

Diseño y maquetación
Zados.es

Edición
Mayo 2025

Apoya

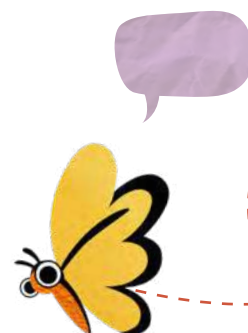


Bizkaia
foru aldundia
diputación foral

Reconocimiento - Compartir Igual (by-sa)



Se permite el uso comercial de la obra, así como de las obras derivadas, siempre que se mantenga la licencia que regula la obra original.



ÍNDICE

1	¿Qué tiene esto que ver conmigo?	04
2	Un lugar de paso y encuentro “obligado” en la escuela inclusiva	06
3	La locura de convivir: estereotipos, prejuicios y rumores... ..	10
4	La estrategia antirumor en el ámbito escolar	16
5	Mi granito de arena: tips para convivir interculturalmente	22
6	Bibliografía recomendada	26

¿QUÉ TIENE ESTO QUE VER CONMIGO?

Mucho más de lo que imaginas.

En primer lugar, este manual es para ti porque formas parte de ese personal docente consciente de que su labor va mucho más allá del logro curricular del alumnado en cada curso escolar. Consciente de que el profesorado educa en valores cada día a su grupo-aula de manera explícita e implícita y que, por tanto, para el caso de pretenderlo, tiene un potencial extraordinario como agente de cambio.

En segundo lugar, porque no podemos obviar que el alumnado pasa la mayor parte de su jornada diaria en el centro escolar y que este se configura como un espacio de obligado paso y encuentro en el que alumnado muy diverso, de distintos horizontes culturales y socioeconómicos, tendrá en no pocas ocasiones, la única oportunidad de coincidir para conocerse, de aprender a interactuar y de establecer relaciones sociales ensayando normas comunes de convivencia y respeto hacia el otro.

Por este motivo surge *“Un granito de arena”*, porque como educadoras nos resistimos a dejar pasar la oportunidad de encuentro que nos ofrece cada trayectoria escolar. Consideramos necesario aprovechar todas y cada una de ellas para impulsar una sociedad intercultural basada en el respeto a la diferencia, que valore a cada persona por ser quién es y que no se sustente en prejuicios y estereotipos sobrevenidos que, con toda probabilidad, solo contribuirán a obstaculizar la convivencia.

“Un granito de arena” ofrece de manera muy breve y práctica, de ahí que os lo presentemos como un conjunto de apuntes, una propuesta de intervención y algunos consejos para afrontar en el aula el reto de la convivencia intercultural, abordando los estereotipos, prejuicios y rumores que, a menudo, dificultan que se produzca el acercamiento espontáneo y la interacción positiva entre personas de distintos orígenes culturales.

No vamos a pecar de ingenuas. Sabemos lo que te estamos proponiendo. Gracias a nuestra experiencia dinamizando proyectos en colaboración con distintas comunidades educativas, sabemos lo costoso que resulta para el personal docente hacer frente a su labor pedagógica y retos curriculares, al tiempo que da salida a la carga administrativa, la atención a las familias, los distintos procesos formativos para reciclarse y... ese largo etcétera de tareas. Lo sabemos. Pero esto no nos puede llevar al desaliento y abandono de nuestra labor como agente transformador.

¿QUÉ TIENE QUE VER ESTO CONMIGO?

Debemos animarnos, coger aire y arremangarnos para asumir el liderazgo que nos corresponde en nuestras comunidades educativas afrontando este reto en el mismo espacio en el que se gesta y ensaya la convivencia. Debemos acompañar a las familias en la educación en valores que se brinda desde el hogar. Especialmente si tenemos en cuenta que fuera del centro escolar estos/as menores de muy distintas procedencias culturales, en muchos casos, tendrán muy pocas posibilidades (o casi ninguna), de coincidir compartiendo tiempos y espacios alternativos de calidad.

El centro escolar ofrece un contexto socioeducativo inigualable para aprender a convivir desde edades tempranas permitiendo a las futuras generaciones adquirir destrezas y competencias interculturales para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser ¹ en la sociedad futura: la sociedad multicultural.

Somos referentes.
Seamos responsables.
No deberíamos dejar pasar la oportunidad.

«... es en la escuela donde la **multiculturalidad** como situación de hecho se gestiona a través de **la interculturalidad** como proyecto, y donde verdaderamente se fragua la tarea de comprensión, comunicación y establecimiento de los vínculos que constituyen el cemento de la sociedad civil. Allí es donde entra en juego la labor de la educación democrática». ²

(Terrén, E., 2011)

¹ Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*.

² Terrén, E. (2011). *Educación democrática y ciudadanía multicultural. El reaprendizaje de la convivencia*. En García Castaño y S. Carrasco Pons (Eds.), *Población inmigrante y escuela: conocimientos y saberes de investigación*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. p. 61.

UN LUGAR DE PASO Y ENCUENTRO “OBLIGADO” EN LA ESCUELA INCLUSIVA

La sociedad del siglo XXI es en esencia multicultural.³

Resulta evidente que en las últimas décadas la diversidad poblacional existente en nuestros territorios se ha visto acrecentada y enriquecida por la llegada de personas de diferentes orígenes. En concreto, desde los años 90 asistimos a una importante transformación de nuestra sociedad motivada, tanto por el aumento de la población extranjera, como por la constante pérdida de población nativa, como resultado de una tasa de natalidad a la baja y en declive, que se suma a la emigración de población autóctona joven en busca de mejores oportunidades laborales y de vida en terceros países.

Sin duda alguna, uno de los mayores desafíos con respecto a la gestión de las sociedades multiculturales es la incorporación del alumnado de origen extranjero a la escuela, que hace aún más notoria o evidente la diversidad preexistente en cada aula y la necesidad de avanzar hacia un modelo de escuela inclusiva, por lo que afrontar de manera decidida el desarrollo de políticas y prácticas interculturales e inclusivas no puede ser demorado por más tiempo. Debería ser uno de los objetivos prioritarios en la agenda escolar.

Como ya sabemos, la inclusión implica a todos los procesos que incrementan la participación del alumnado y reduce la exclusión de cada educando del currículum, la cultura y comunidad. Su objetivo es eliminar todas las barreras que impiden el aprendizaje, convivencia y participación de todo/a estudiante de una determinada comunidad, con independencia de dónde surjan o quienes la provoquen. (Arnáiz, De Haro y Maldonado, 2019; Booth y Ainscow, 2015).

De hecho, tal y como nos recuerdan autores como Besalú (2002) o Essomba (2008), la educación intercultural, enmarcada en la educación inclusiva, no debería depender de la presencia o no de alumnado de origen extranjero en el aula, sino entenderse como aquella que responde a la diversidad humana en su sentido más amplio.

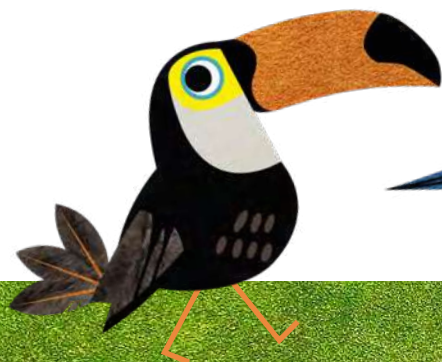
³ Council of Europe (2012). *Intercultural competence for all. Preparation for living in a heterogeneous world.* Council of Europe Pestalozzi Series, No. 2, p. 25.

Aquella diversidad inherente al ser humano que da muestra de nuestras distintas y múltiples identidades a nivel individual, distintas capacidades y experiencias, intereses, ideologías, costumbres, estilos de vida, etc., de tal suerte que “no se trata de inventar nada, sino de recrear la mejor tradición pedagógica, aquella que siempre ha tenido claro que para educar a las personas hay que conocerlas, respetarlas y acogerlas en su diversidad”. Porque la educación intercultural no es más que la respuesta al reto de proporcionar educación de calidad para todas las personas desde un enfoque de derechos.

«La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz». (Art. 26.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Aguado (1999) precisa aún más el alcance de la educación intercultural al definirla como un enfoque educativo basado en el respeto y la valoración de la diversidad cultural, dirigido al conjunto de los/as miembros de la sociedad, que propone un modelo de intervención formal e informal, holístico, integrado, configurador de todas las dimensiones del proceso educativo en orden a lograr la igualdad de oportunidades/resultados, la superación del racismo en sus diversas manifestaciones, la comunicación y sus competencias interculturales.

La riqueza de este modelo educativo se encuentra, especialmente, en que propone luchar contra la exclusión social e implementar estrategias educativas que favorecen la asunción de valores comunes compartidos a partir de la creación de un proyecto común en el que todas las personas involucradas participan y asumen responsabilidad.



Banks (1986) define cinco dimensiones para alcanzar estos objetivos:

EDUCACIÓN MULTICULTURAL

1. Integración de contenidos

Analizar desde la perspectiva cultural los contenidos académicos para incorporar elementos de otras culturas y principios de distintas disciplinas académicas.

2. Reducción de prejuicios

Detectar y trabajar la eliminación de prejuicios sobre el alumnado y su cultura.

3. Empoderar la cultura escolar

Realizar un cambio organizativo y estructural del centro escolar a través de la participación de agentes externos y del uso de recursos proporcionados fuera del recinto escolar.

4. Pedagogía de la equidad

El objetivo de los centros escolares debe basarse en ofrecer aprendizajes en términos igualitarios, lo cual ha de reflejarse en todas las actividades.

5. Construcción de conocimientos

Reconocer y transmitir que la construcción del conocimiento depende de múltiples influencias culturales.⁴

Avanzábamos al comienzo de este epígrafe que la sociedad del siglo XXI es en esencia multicultural, razón por la cual la educación intercultural no puede ser percibida como aquella que responde a una necesidad exclusiva de escuelas que acogen altas cotas de alumnado de origen inmigrante. Debemos desterrar ya esta errónea idea y percibir que la educación intercultural resulta necesaria para todo el alumnado, independientemente del centro escolar y su nivel de diversidad, la red educativa de referencia o etapa en que éste se encuentre escolarizado. Es más, pensemos, si no fuera así ¿qué ocurriría con aquellos centros escolares que no acogen alumnado inmigrante en sus aulas?

Nuestra experiencia nos lleva a coincidir con el pensamiento de autores como Carbonell, Prieto o Besalú, que advierten que "en el siglo XXI aquellos centros que no cuentan con presencia de alumnado de origen extranjero se estarían, de hecho, empobreciendo y no estarían preparando a su alumnado para competir en un mundo cada día más globalizado y diverso. De esta forma, quienes más necesidad tendrían de introducir un currículum intercultural serían, precisamente, aquellos que no cuentan con alumnado inmigrante, pues sus alumnos/as en principio serían los más incompetentes e ignorantes a nivel multicultural y los menos dispuestos a ampliar o modificar sus puntos de vista".⁵

En todo caso, en lo que parece existir consenso entre distintos/as autores, es que la inclusión es un proceso que afecta a todos los grupos e individuos. En este sentido, la escuela inclusiva debería conocer las necesidades, demandas y procesos a los que se enfrenta todo alumnado para ajustar su atención educativa, trabajando para eliminar las barreras que limitan cada proceso educativo, pero también reconociendo las habilidades, potencialidades y capacidades que este tiene. Resulta oportuno destacar, además, que la educación inclusiva y la educación intercultural, «comparten el compromiso de transformar la educación para que se dirija hacia valores y actitudes democráticos, de igualdad, respeto, autonomía y solidaridad». (Sales, Ferrández y Moliner, 2012).

Y es que, si la coexistencia está dada, **la convivencia hay que construirla**, e implica entre otras cosas, aprendizaje, tolerancia, normas comunes y regulación del conflicto. El objetivo de una pedagogía de la interculturalidad es promover una nueva percepción y una mayor comprensión de otros grupos y culturas distintos a los propios, poniendo el foco tanto en lo que nos une, las semejanzas, como en la comprensión y el respeto de aquello que nos separa, las diferencias. Para ello el estudio de las actitudes y de los prejuicios resulta fundamental para entender los comportamientos de las personas.

⁴ Banks, J. A., & Banks, C. A. M. (editoreak) (2019). *Multicultural Education: Issues and Perspectives*. John Wiley & Sons.

⁵ Besalú, X. (1999). Miguel A. Essomba (coord.). *El currículo en la escuela intercultural. Construir la escuela intercultural. Reflexiones y propuestas para trabajar la diversidad étnica y cultural*, Barcelona, Edit. Graó.

LA LOCURA DE CONVIVIR: ESTEREOTIPOS, PREJUICIOS Y RUMORES

LA LOCURA DE CONVIVIR: ESTEREOTIPOS, PREJUICIOS Y RUMORES **3**



“La educación en valores, actitudes y normas, la eliminación de los prejuicios sociales y culturales que justifican prácticas discriminatorias y racistas, es uno de los objetivos básicos de la educación intercultural”.

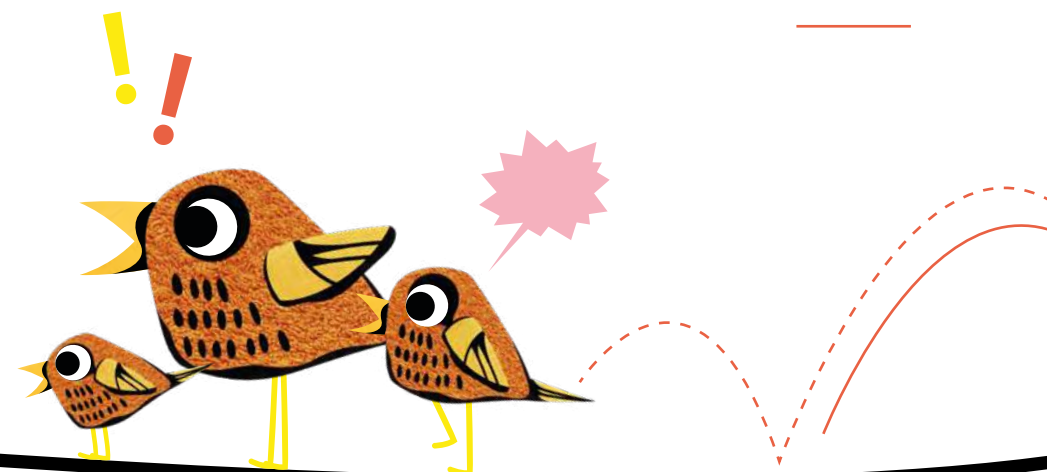
(Besalú, X., 2002)

La diversidad perturba, suscita (pre)juicios, interroga. Aunque la diversidad es parte constitutiva de cada uno de nosotros, dependiendo de los procesos de categorización social a los que nos referimos daremos un valor negativo o positivo a la diversidad del individuo/grupo que tenemos ante nosotros.⁶

Distintos estudios sobre percepción y actitudes hacia la población inmigrante apuntan que las mayores preocupaciones de las sociedades de acogida tienen que ver con las amenazas hacia su estado de bienestar, las cuales se hacen especialmente patentes con la existencia de prejuicios, estereotipos y rumores en relación con la diversidad cultural en todos los ámbitos de la sociedad, que diluyen y hacen invisible la enorme heterogeneidad de trayectorias migratorias, orígenes, circunstancias personales y familiares, necesidades, intereses y motivaciones individuales y grupales que existen entre quienes enfrentan un proyecto migratorio.

Es importante tomar consciencia de que percibir de manera homogénea a grupos de población, contribuye en gran medida a la aparición de actitudes y acciones de desconfianza, rechazo, intolerancia e incluso discriminación, que pueden desembocar en procesos de marginación y exclusión social. Y es que, ciertamente, **el desconocimiento** hace que nos basemos en el prejuicio y el estereotipo, que son meras simplificaciones de la realidad, para generalizar y gestionar lo distinto y desconocido.

Exploremos brevemente estos conceptos que han acompañado a la humanidad a lo largo de toda su historia y que, hoy por hoy, siguen siendo objeto de gran interés científico.



Allport (1954) apunta que los **estereotipos** negativos son los componentes de la actitud prejuiciosa, definida como una actitud hostil o desconfiada hacia «una persona que pertenece a un grupo, simplemente por su pertenencia a dicho grupo». Son creencias que tenemos sobre las características de un colectivo determinado, sobre todo aquellas que lo diferencian de otros grupos (género, edad, nacionalidad, etnicidad, aspecto físico, etc.), que nos llevan a atribuir cualidades a una persona como miembro de un grupo y no por su individualidad. Se trata de generalizaciones que pueden ser negativas o positivas, aunque tendemos a generar más de las primeras, e incluso las positivas pueden tener consecuencias negativas.

El **prejuicio**, por otra parte, alude a opiniones o actitudes que tienen las personas que pertenecen a un grupo respecto a otro. Se trata de una evaluación positiva o negativa de un grupo social y sus miembros. Suelen basarse en rumores más que en pruebas o hechos y tienden a ser reacias al cambio, aunque se acceda a más información. Los prejuicios están estructurados como oposiciones y tienen un alto grado de generalización.

A diferencia del estereotipo, el prejuicio muestra una dimensión afectiva de nuestras actitudes. Incluye emociones y sentimientos que pueden expresarse en forma de desconfianza, miedo o incluso odio, aunque también se dan prejuicios más ambivalentes o incluso positivos. Por otra parte, cabe mencionar que «al ser generalizaciones exageradas, los estereotipos y los prejuicios no admiten la individualización y el reconocimiento de la diversidad de los/as miembros del grupo estereotipado. Pueden tener cierta base empírica, pero no se corresponden con cada persona del grupo y esto los hace injustos y limitantes».⁷

⁶ Dusi, P. (2021). *El profesor como agente de cambio. Competencias Interculturales para la escuela de hoy* en GONZALEZ, I. (2021) *Atención a la diversidad cultural en el contexto educativo. Claves y aportaciones para la escuela inclusiva*. Editorial Pirámide. p. 83.

⁷ De Torres, D. (2017). *Manual Antirumores*. Consejo de Europa. p.13.

«Los estereotipos se pueden cambiar, aunque esto no ocurre fácilmente. Las impresiones iniciales de los grupos, como las primeras impresiones que producen los individuos, tienden a imprimirse con un poder duradero. Los estereotipos establecidos, a menudo influyen en los pensamientos y conductas de forma tal que los vuelven resistentes a la modificación. Pero, las defensas que protegen del cambio a los estereotipos pueden ser superadas en determinadas condiciones. De este modo, los estereotipos negativos pueden ser reemplazados por impresiones más favorables, y el prejuicio, por evaluaciones más positivas».⁸

A nivel social, la **discriminación** se concreta en las acciones o prácticas sociales que producen desigualdades sociales dirigidas contra los individuos o grupos minoritarios por el simple hecho de pertenecer a una categoría social concreta (Giddens, 1993). Dichas prácticas sociales o normas tienen como consecuencia la exclusión de los grupos discriminados y su vulnerabilización y pueden variar desde el tratamiento diferencial hasta la negación del acceso a los derechos básicos.⁹ Y es que la discriminación es un problema muy serio que afecta a la vida de las personas que la padecen en muy diferentes aspectos (vivienda, trabajo, educación, salud, etc.) y que puede manifestarse tanto de forma directa como de forma indirecta. La discriminación directa o abierta supondría, por ejemplo, la aceptación de normas que limitan o impiden el acceso al colectivo discriminado a ciertos derechos o servicios, mientras que la indirecta se traduce en la utilización de mecanismos más implícitos con el mismo objetivo.

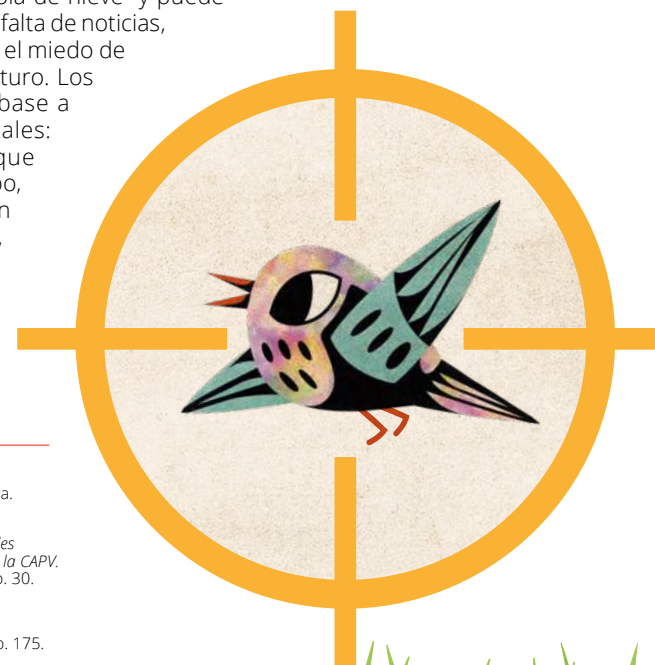
En resumen, nuestras actitudes hacia miembros de grupos externos vienen determinadas por tres factores: el cognitivo, que consiste en una creencia (estereotipos); el afectivo, que incluye emociones y sentimientos (prejuicios); y la conducta, que son acciones concretas (discriminación). De esta forma, el estereotipo-prejuicio-discriminación están siempre en estrecha relación cognitivo-afectivo-conductual y todos ellos tienen que ver, de una u otra manera con las actitudes, en general, y las discriminatorias en particular.



Cabe señalar que tener actitudes es algo natural e inevitable del ser humano y que toda actitud cumple distintas funciones, a saber: la función de organización del conocimiento, la función instrumental, la función defensiva del yo y la de expresión de valores.¹⁰ La primera de ellas está en directa relación con la estereotipia y nos sirve para organizar y estructurar la información que recibimos del mundo exterior al permitirnos simplificarla y realizar valoraciones o juicios. «En este sentido, la clasificación social es útil porque permite a la gente relacionarse con los demás de forma eficaz y apropiada. Sin embargo, la clasificación social también exagera las similitudes dentro de los grupos y las diferencias entre los grupos y a partir de ahí, desarrolla las bases de la estereotipia».¹¹

Un **rumor** es una proposición específica de una creencia, que suele transmitirse oralmente de una persona a otra, sin una evidencia fiable. Se trata de proposiciones diseñadas para ser creídas, que se transmiten de una persona a otra, sin que existan datos para comprobar su veracidad. Podemos afirmar que los rumores tienen credibilidad no porque haya pruebas directas que los sostengan, sino porque hay mucha gente que se los cree.

Allport & Postman (1967) entienden que todo rumor es una narración relacionada con hechos cotidianos, creíble o factible de ser creída, vinculada también con un problema concreto o con alguna inquietud puntual, de la cual no se puede verificar su exactitud, aunque tampoco demostrar directamente su falsedad; se reproduce bajo el efecto “bola de nieve” y puede surgir sobre un prejuicio, ante la falta de noticias, bajo la presión de la ansiedad o el miedo de la gente por el presente y el futuro. Los rumores se conformarían en base a tres componentes fundamentales: el **objeto** (diana) del rumor, que puede ser una persona, un grupo, una organización, una situación social, etc.; el **contenido** del rumor, que puede ser más o menos relevante en un contexto social determinado y, por último, la **relación**, generalmente ambigua, entre el objeto o grupo diana y el contenido.



⁸ Smith, E.R. & Mackie D.M. (1997). *Psicología Social*. Editores: Madrid Médica Panamericana. p. 170.

⁹ Shersneva, Y. (2015). Tesis Doctoral: *Actitudes intergrupales de la inmigración extranjera en la CAPV*. Departamento de Sociología 2. UPV-EHU. p. 30.

¹⁰ Shersneva, Y. (2015). *Íbidem*. p. 36.

¹¹ Smith, E.R. & Mackie D.M. (1997). *Op. Cit.* p. 175.

En definitiva, en un contexto social y cultural cada vez más diverso, los rumores basados en prejuicios y estereotipos se convierten en uno de los principales obstáculos para lograr la convivencia intercultural y para la plena integración de personas con las que convivimos y nos relacionamos día a día, pero que siguen siendo percibidas como extranjeras. Por este motivo, para luchar contra ellos y reducir el impacto que ocasionan sobre la convivencia entre grupos diversos, es importante plantear estrategias que, además de dar argumentos para responder a los rumores, den herramientas para conseguir una comunicación más eficaz que permita establecer un **diálogo productivo y positivo entre personas diversas** y en los distintos ámbitos de relación y convivencia, entre los cuales, toma especial relevancia el ámbito educativo como espacio fundamental de socialización y convivencia ciudadana.

Los rumores no son neutros y, normalmente, son aceptados y transmitidos cuando concuerdan con nuestros valores y/o intereses. Además, la credibilidad de un rumor no se basa en que exista evidencia directa y disponible para apoyarlo, sino en que otras personas parecen creer que su contenido es cierto, aunque el mensaje recibido sea incompleto o ambiguo. Esta ambigüedad puede darse por falta de claridad en la transmisión de la noticia, o por el simple hecho de recibir versiones contradictorias.

Allport y Postman propusieron una proporcionalidad matemática para definir al rumor, a saber: (Rumor) es proporcional a (Importancia) x (Ambigüedad). Según De Torres (2017), esta fórmula indica que la intensidad del rumor en circulación varía según la importancia del tema para los individuos y la ambigüedad de la evidencia asociada al tema en cuestión. Ni la ambigüedad por sí sola ni tampoco la importancia, pueden sostener un rumor. De esta forma el alcance, la intensidad, la duración y la fiabilidad del rumor serían equivalentes, más o menos, a la importancia que atribuimos al rumor si es verdad, multiplicado por la ambigüedad que rodea al rumor. Según el Manual para comprender y diseñar estrategias para combatirlos "Cómo abordar los rumores", editado por la Diputación de Barcelona, el factor de atracción más poderoso del rumor consistiría en la dependencia emocional que crea y su gran capacidad de dispersión. Es un mensaje simple y breve, cuyo contenido pone en peligro nuestros intereses, cosa que no podemos tolerar y ante la cual nos rebelamos, extendiendo todavía más el mensaje.

LA ESTRATEGIA ANTIRUMOR EN EL ÁMBITO ESCOLAR

"La interculturalidad fundamenta su acción en el reconocimiento de un axioma básico: todos los seres humanos somos iguales en esencia y diferentes en existencia.

Por eso las prácticas interculturales no tienen por qué ser un muro sino un puente".

(Essomba, M. Á., 2006: 44-45)

Como es natural nuestro conocimiento e interpretación de otros sistemas culturales parte de una posición etnocéntrica de nuestra cultura y con los estereotipos que esta nos ofrece, por este motivo resulta fundamental avanzar en la convivencia intercultural, favoreciendo los espacios de encuentro y la interacción positiva para **desmitificar** los estereotipos e ideas preconcebidas. «Desde este punto de vista, la interculturalidad plantea como meta tener una comunicación "más allá de los prejuicios, de los estereotipos y de las discrepancias" de las culturas de origen, y exige un esfuerzo permanente para relacionarse de una manera positiva y creativa para ir construyendo modos posibles de relacionarnos en condiciones de igualdad». ¹² De hecho, existe una evidencia abrumadora para demostrar que cuanto más contacto (directo e indirecto) tienen entre sí las personas de diferentes orígenes y estilos de vida, menos probabilidades tienen de pensar y comportarse de manera prejuiciosa.

La Estrategia Antirumores (EAR) nace en Barcelona en el año 2010 y pretende, precisamente, combatir los prejuicios y estereotipos vinculados a la inmigración y a la diversidad cultural en general, que juegan un papel determinante en la configuración de un entorno más o menos proclive a la buena convivencia intercultural, a la prevención de conflictos y a la eliminación de situaciones de discriminación y racismo.

Si bien su mayor desarrollo se produce a nivel municipal, poco a poco esta metodología está siendo introducida también en el ámbito escolar, como herramienta pedagógica clave para desarrollar habilidades cognitivas, promoviendo el conocimiento y pensamiento crítico; trabajar la empatía a nivel emocional y facilitar espacios de encuentro y dinámicas de interacción positiva.

Enmarcada en el enfoque intercultural de gestión de la diversidad, se basa en los principios de igualdad, respeto a la diversidad y la promoción de la interacción positiva y se configura como un **proyecto participativo** en el cual las comunidades educativas concernidas son protagonistas de su propio diseño convirtiéndolo en una propuesta de centro y un sello de identidad.

¹² Consejo de Europa (2017). *Nuevo paradigma CIUDADES INTERCULTURALES Conectando las agendas de igualdad, diversidad e inclusión*, p. 9.

Algunos elementos o criterios que conviene contemplar para garantizar una adecuada implementación de la EAR son:

La existencia de un **compromiso firme** por parte del equipo directivo del centro escolar a la hora de impulsar una EAR.

La **implicación** del conjunto de la comunidad educativa (equipo directivo, claustro, familias, alumnado y personal no docente) y otros actores relevantes a nivel local buscando un mayor alcance o impacto (asociaciones de vecinos, proveedores de servicios y de actividades extraescolares, centros cívicos y culturales, bibliotecas, etc.).

La promoción del **pensamiento crítico** a partir del diálogo y la reflexión, sin sentimiento de culpabilidad. Todas las personas tenemos prejuicios.

El uso de la **creatividad** en el tipo de las acciones, en cómo se trabaja en red y en cómo se implica al conjunto de actores en un proceso que debe vivirse de manera comunitaria, resultar estimulante y motivador.

La **orientación de las acciones** hacia la obtención de resultados, basándonos en el conocimiento (teórico y práctico) existente sobre este tema.

La **sostenibilidad** de la EAR en el medio-largo plazo, que podrá depender de variables, como el compromiso y consensos existentes por parte de los actores, el atractivo de las actividades implementadas, el nivel de participación alcanzado o el impacto obtenido, entre otros aspectos clave.

PASOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA EAR

Apuntamos a continuación los pasos o fases más adecuadas, que deberíamos seguir para impulsar una EAR en el ámbito escolar, de manera breve. En la bibliografía final compartimos material *ad hoc* que te permitirá profundizar en su desarrollo metodológico si considerases una opción proponer su abordaje en tu centro escolar.

1 Asumir el compromiso para su impulso y conformar un equipo motor

Es recomendable que el centro escolar asuma el **compromiso** de realización que conlleva a nivel organizacional y cuente con el interés y la motivación del conjunto del claustro. Si bien la implicación de otros agentes educativos puede irse estableciendo en todo momento a lo largo de la intervención, contar con el interés inicial de la AFA y otros actores del entorno para recabar apoyo y ampliar el potencial impacto del proceso resultará siempre positivo. Convendría también identificar si existe una EAR a nivel local, ya que esto nos permitirá, probablemente, establecer mecanismos de coordinación y/o colaboración enriquecedores durante el proceso.

Por último, debemos conformar un **equipo motor** en el que se encuentren, preferentemente, representados los distintos actores implicados. Esto facilitará sobremanera su dinamización.

2 Capacitación del equipo motor

Es recomendable que el equipo motor al cargo de liderar el proceso (3 a 4 personas, mínimo), se forme en el enfoque y metodología de la EAR. A tal fin se puede contratar la dinamización de alguna sesión introductoria o taller que permita trabajar la adquisición de competencias clave relacionadas con la gestión de procesos de participación, la creación de espacios de trabajo comunitario, o la dinamización de metodologías prácticas, creativas e innovadoras.

Obvia mencionar, que siempre resultará útil y adecuado que otros actores concernidos participen en esta formación si así lo desean. No debemos olvidar que es una estrategia de intervención de carácter **comunitario y participativo**, por lo que el protagonismo del conjunto de agentes educativos es no solo bienvenido, sino también necesario.

Elaboración del diagnóstico de partida

La fase de diagnóstico resulta fundamental para poder establecer las prioridades y objetivos específicos que queremos alcanzar de manera adecuada. Para ello, en colaboración con el alumnado, familias, profesorado y personal no docente del centro, así como con la participación del resto de actores locales concernidos, conviene obtener una radiografía de la “rumorología” existente en la zona. Esto es, trataremos de **detectar y analizar** los principales rumores que operan a nivel escolar y social, sobre los distintos colectivos en función de su procedencia y cultura distinguiendo, en caso de ser posible, aquellos que afectan a mujeres y a hombres de manera diferenciada.

La recogida de información podemos dinamizarla utilizando distintas técnicas y herramientas propias de la investigación social. Podemos considerar, entre otras, la realización de entrevistas y encuestas personales; o a nivel grupal, podemos organizar grupos focales o grupos de discusión, dinamizar talleres de carácter lúdico con alumnado, etc. Conviene utilizar distintas dinámicas para adaptarnos al conjunto de agentes educativos. En ocasiones, para facilitar que las personas se expresen con mayor libertad, puede resultar recomendable establecer sesiones diferentes para familias locales y de diferentes orígenes, e incluso, en caso de considerarse necesario, por colectivo específico y sexo.

Creación de una Red Antirumores

La creación de una Red Antirumores es un elemento central de la EAR. Una estructura que debería estar idealmente conformada por una amplia representación de los distintos actores involucrados inicialmente, para ir poco a poco creciendo, a partir de la realización de distintas acciones de comunicación y formación.

La Red resulta fundamental para difundir nuestro mensaje antirumor y expandir los efectos de la EAR a otros contextos distintos que quedan fuera de nuestro alcance inmediato. Además, nos ayudará a movilizar recursos, ampliar la participación de personas motivadas y **crear sinergias positivas** entre agentes manteniendo su interés, sentido de responsabilidad y compromiso. Toma en este punto especial interés, la posible existencia de una EAR a nivel local con la cual establecer mecanismos de coordinación y buscar posibles sinergias.



5 Formación de agentes antirumores

Se recomienda impulsar un proceso formativo dirigido a toda la comunidad educativa, que incluya **acciones formativas** específicas para cada agente, alumnado, profesorado, equipo directivo, personal no docente, familias y otros posibles actores, con el fin de que todas las personas participantes puedan ampliar sus conocimientos y habilidades prácticas para contrarrestar los prejuicios y rumores.

Estas actividades podrían centrarse en sensibilizar sobre el impacto que tienen los rumores sobre los colectivos a los que aluden y sobre la convivencia entre grupos culturales diversos, por una parte y, por otra, trabajar en sus formas de prevención, contribuyendo a fomentar el pensamiento crítico y la capacidad de empatía entre las personas participantes. En todo caso, la propia etapa de diagnóstico realizada nos habrá arrojado información sobre las necesidades formativas existentes.

6 Diseño de la “Hoja de Ruta Antirumor”

El equipo motor de la EAR, junto con la colaboración de los distintos agentes ya capacitados, seleccionará, de entre los rumores identificados durante la etapa de diagnóstico, aquellos considerados de mayor impacto o relevancia en el contexto educativo de referencia. Estos rumores y su desactivación, estableciendo **propuestas de acción** concretas para enfrentarlos, conformarán lo que llamamos “hoja de ruta” o “plan de acción antirumor”.

Para implementar este proceso de construcción colectiva, organizaremos las sesiones de trabajo que sean necesarias para esbozar la metodología y formato más adecuados para disminuir la incidencia de esos rumores. A tal fin, podemos conformar grupos mixtos de trabajo en los que participen distintos agentes de manera voluntaria, o bien, hacer sesiones individualizadas con cada agente. En este último caso, podríamos organizar una sesión plenaria final en la que se presentaran y votaran todas las propuestas de acción o actividades sugeridas por los distintos agentes educativos, con el fin de seleccionar y priorizar las más adecuadas y establecer así el orden o ruta de actuación a seguir.

Convendría también incluir un posible cronograma de ejecución, así como las tareas o responsabilidades que podría asumir cada agente educativo para ya, pasar a la acción.

Como podemos comprobar, la EAR implica procesos de formación, reflexión, toma de conciencia y acción por parte de los agentes educativos participantes en coordinación con otros actores locales (instituciones y entidades sociales), como solución a los obstáculos de carácter cultural que se dan en los procesos de convivencia en el entorno educativo. Se configura como un proceso a medio-largo plazo, porque influye sobre las personas a modo de “sirimiri” o lluvia fina, calando suave y densamente. El cambio en los marcos de visión e interpretación requiere no solo de la asunción de una metodología práctica y reflexiva, sino también del intercambio de experiencias y conocimientos de las propias personas protagonistas que retroalimentan sus puntos de vista desde la pertenencia a una comunidad.

MI GRANITO DE ARENA: TIPS PARA CONVIVIR INTERCULTURALMENTE

Coincidimos con Díaz-Aguado (2002), cuando afirma que uno de los problemas que se manifiesta a la hora de establecer relaciones y vínculos interculturales ha sido la relevancia que hemos otorgado a las diferencias en detrimento de los aspectos que nos unen, que nos igualan, y en la base de dichos aspectos hay uno fundamental: todos somos personas que tenemos múltiples identidades personales. Encontramos aquí el fundamento de la educación intercultural, para que ese respeto y entendimiento pueda transformarse en una realidad será necesario que todas las personas se sientan valoradas, apreciadas y aceptadas por ser quiénes son y no únicamente por su procedencia y cultura de pertenencia.

Es en este momento en el que nuestro papel como **agente transformador** cobra especial sentido. Tenemos que entrar de lleno a trabajar por la escuela que queremos, aquella que celebra la diversidad promoviendo la igualdad. Aquella que necesita nuestro alumnado.

Enumeramos a continuación algunos consejos o tips, que pueden servirnos tanto para reflexionar sobre nuestra propia praxis y capacidad de agencia intercultural, como para trabajar en aula con nuestros grupos adecuando nuestro estilo pedagógico a cada etapa y grupo escolar.

Como educadores podemos:

MI GRANITO DE ARENA: TIPS PARA CONVIVIR INTERCULTURALMENTE 5

1 Tomar conciencia de nuestros marcos de referencia: o lo que distintos autores llaman “autoconciencia cultural” o “descentramiento”, que consiste en relativizar nuestros puntos de vista examinando los propios marcos de referencia para descodificar la cultura del otro. Observar cuál es nuestro marco cultural e histórico, a partir del cual aprendimos a leer e interpretar el mundo, identificando al mismo tiempo nuestro propio currículum oculto.

2 Descubrir el marco de referencia del otro: actitud de apertura y de escucha, y de cuestionamiento propio. De interés por el otro –aunque su forma de ser nos pueda desconcertar–, facilitando un proceso de conocimiento y reconocimiento que permitirá un trabajo en común.

3 Gestionar las diferencias y posibles conflictos: tomando conciencia de las emociones y estilos de afrontamiento que afloran ante los conflictos; revisando creencias, prejuicios o estereotipos, que condicionan nuestra actitud y comportamiento. Podemos cambiar de opinión, practicar la escucha activa y el diálogo intercultural, y establecer normas mediante la negociación y la mediación para evitar la asimilación, pero sin respetar ciegamente las diferencias.

4 **Capacitarnos y profundizar en nuestro conocimiento y desarrollo de competencias interculturales para intervenir de manera activa:** rebajar el etnocentrismo existente en el currículum, buscar referentes universales, experimentar nuevas prácticas didácticas (aula invertida, aprendizaje cooperativo, tutoría entre iguales, etc.); revisar contenidos, materiales y recursos didácticos para garantizar que son respetuosos y adaptados a los diferentes estilos cognitivos del alumnado. Conviene tener en cuenta enfoques como el interseccional y el antirracista para profundizar en la reflexión y ayudarnos a adecuar nuestra praxis.

5 **Promover el pensamiento y la reflexión crítica con el alumnado trabajando por desmontar las narrativas contrahegemónicas que perpetúan la desigualdad.** Podemos promover actividades de investigación y reflexión en torno a distintas corrientes de pensamiento (perspectiva decolonial, la Teoría Crítica de la Raza (CRT) o pensamiento posabisal, por ejemplo) para facilitar que el alumnado pueda poner en cuestión la desigualdad existente, los privilegios o las estructuras de poder desde las perspectivas antirracista, interseccional y de género.

6 **Utilizar los tiempos de tutoría en el aula** para trabajar la gestión de conflictos de tipo cultural, entrenar competencias interculturales con el grupo, provocar momentos de encuentro que les permitan compartir lo que les une e introducir dinámicas que permitan la interacción positiva dentro del aula.

7 **Sumar un granito de arena...**



BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

- Cohen-Emerique, M. (2013). *Por un enfoque intercultural en la intervención social*. Educación Social. Revista de Intervención Socioeducativa, 54, p. 11-38.
- Council of Europe (2012). *Intercultural competence for all. Preparation for living in a heterogeneous world*. Council of Europe Pestalozzi Series, No. 2.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa
- Dusi, P. (2021). *El profesor como agente de cambio. Competencias Interculturales para la escuela de hoy*, en GONZALEZ, I. (2021) *Atención a la diversidad cultural en el contexto educativo. Claves y aportaciones para la escuela inclusiva*. Editorial Pirámide.
- Essomba, M.A. (2006). *Liderar escuelas interculturales e inclusivas. Equipos directivos y profesorado ante la diversidad cultural y la inmigración*. Barcelona: Graó, 169 pp.
- Gallego, F. (2010). *Cómo abordar los rumores. Manual para comprenderlos y diseñar estrategias para contenerlos*. Diputación de Barcelona. Disponible en: https://www.getxo.eus/DocsPublic/inmigracion/SENSIBILIZACION/ANTIRUMORES/Como_abordar_Rumores.pdf
- Martínez, M.F. (2015). *Manual de ayuda para deconstruir rumores*. Sevilla: Junta de Andalucía. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/deconstruir_rumores_manual.pdf
- Maza, S. (2020). *Manual de competencias Interculturales aplicadas al desarrollo de proyectos en la Administración Pública*. Fundación General de La Laguna. Disponible en: <https://asociacionmatiz.org/2021/02/17/manual-de-competencias-interculturales-aplicadas-al-desarrollo-de-proyectos-en-la-administracion-publica/>
- Pérez, M y De Torres, D. (2020). *Guía antirumores en el ámbito educativo*. Ed. Equipo Diversit. Disponible en: <https://rm.coe.int/guia-antirumores-en-el-ambito-educativo/16809f976a>
- Pérez, M y De Torres, D. (2021). *El diagnóstico antirumores en centros educativos*. Ed. Equipo Diversit. Disponible en: <https://rm.coe.int/el-diagnostico-antirumores-en-centros-educativos/1680a604f2>



