**Actividad en grupo 2**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo/título de la actividad** | Grupo de trabajo + Preguntas y respuestas  “Afrontar las preguntas prejuiciadas y estereotipadas sobre derechos humanos y discapacidad” |
| **Duración total** | De 45 minutos a 1 hora |
| **Local(es) necesario(s)** | Un salón de reunión más tres salas para los subgrupos |
| **Equipo que se necesita** | 4 rotafolios y rotuladores, uno en cada sala (para preparar las estrategias) |
| **Otro apoyo** | El facilitador/la facilitadora debe supervisar y apoyar las actividades de los grupos de trabajo |

**Objetivo de la actividad**

Uno de los dilemas que suelen afrontar quienes trabajan en el ámbito de los derechos humanos (lo mismo en la sociedad civil que en organizaciones intergubernamentales o en departamentos del gobierno) es la necesidad de responder a preguntas y declaraciones críticas (o incluso perturbadoras) sobre la función de los derechos humanos en la sociedad. La teoría de la discapacidad no constituye una excepción. Existen varios mitos y estereotipos en torno a las personas con discapacidad; los nuevos enfoques que buscan abrirse a la diversidad, la inclusión de los individuos marginados y el compromiso en nombre del Estado pueden suscitar fácilmente oposición y escepticismo.

Esta actividad se propone preparar a las personas que trabajan o van a trabajar en el ámbito de los derechos relativos a la discapacidad para que puedan afrontar esas preguntas y declaraciones adversas. Y lo hace mediante la descripción de situaciones en las que los profesionales y los diversos interlocutores participan en conversaciones y reuniones hipotéticas.

*Estrategias de declaraciones y respuestas*

El interlocutor o la interlocutora formulará una pregunta o hará una declaración. La otra persona responderá. Ambos, el que pregunta y el que responde, prepararán primero su “estrategia”, con el apoyo de sus grupos respectivos.

**Dinámicas, roles y tiempo necesario**

1. El facilitador/la facilitadora explica la actividad a la audiencia (propósito, dinámica, etc.) en el salón principal, luego separa a la audiencia en *cuatro subgrupos de trabajo* y los reparte entre las salas y el salón principal (5 minutos).
2. El facilitador/la facilitadora se reúne con los grupos de trabajo en cada una de las salas, les asigna las tareas y las lee (instrucciones impresas); se asegura de que todos han comprendido; invita a los grupos a que designen a un cronometrador y a dos portavoces para ambas tareas (5 minutos o menos).
3. Los grupos de trabajo preparan sus estrategias de preguntas y respuestas, y designan a un “portavoz” que “planteará las preguntas” y “responderá” al otro grupo (15 minutos).
4. Regreso a la plenaria. Los dos grupos que hayan realizado la tarea 1 presentarán sus preguntas/respuestas a los otros dos grupos. Los dos grupos que hayan realizado la tarea 2, presentarán a su vez sus preguntas/respuestas. El facilitador/la facilitadora establecerá el orden y el tiempo que se concede para cada debate; asimismo el facilitador/la facilitadora equilibrará el tiempo entre las sesiones de preguntas y respuestas – los participantes no deben usar argumentos largos (10 minutos; 5 minutos para cada debate).
5. Al término de los “dos debates”, se expondrán las conclusiones, los comentarios orientados a reforzar las estrategias y se hará un resumen (10 minutos).

**Instrucciones impresas para los grupos de trabajo (ejemplo)**

A continuación figuran algunos ejemplos de instrucciones impresas para cuatro grupos de trabajo que el facilitador/la facilitadora debe preparar antes de la actividad (y que, por supuesto, pueden adaptarse al contexto y al grupo destinatario).

**✂**

|  |
| --- |
| Tarea 1 – grupo 1: Usted es el jefe de una comunidad tradicional. La pobreza es flagrante en la comunidad. Todo lo “diferente” se percibe como peligroso y perturbador. En su comunidad hay niños con discapacidad mental; a la mayoría de los niños se les considera hechiceros y deben permanecer en sus hogares con sus madres. Sus padres suelen ser esposos frustrados. Los médicos han venido al pueblo y han aportado información; pero los padres también tienen otros hijos y carecen de tiempo suficiente para ocuparse de todos. Usted está hablando con un trabajador social que vino al poblado. El trabajador social afirma que todas las personas son iguales y que los niños con discapacidad mental también deben participar en la comunidad. Usted sabe que hay bondad en sus palabras, pero sabe también que en la comunidad existen reglas que deben perdurar. Formule una pregunta al funcionario o haga una declaración en apoyo de sus propios argumentos. |
| Tarea 1 – grupo 2:  Usted es un trabajador social y está reunido con el jefe de una comunidad tradicional. Una organización médica de beneficencia informó que en el poblado hay niños con parálisis cerebral y otros traumatizados por conflictos recientes que permanecen encerrados en sus casas, sin recibir tratamiento. Su situación ha empeorado, en vez de mejorar. La comunidad considera que los niños son una carga y se han dado casos de maridos que han maltratado a sus mujeres porque las consideran responsables. Tenga en cuenta los diversos factores, escuche lo que el jefe tiene que decir y formule una respuesta. |
| Tarea 2 – grupo 1: Usted ejerce la docencia en un centro especializado para niños con discapacidad. Durante 35 años, usted ha trabajado con niños con discapacidad, incluso con niños con epilepsia, síndrome de Down, parálisis cerebral y con adolescentes con trastornos bipolares. Usted sabe muy bien lo difícil que es trabajar con esos niños y está convencido de que toda esa palabrería acerca de hacer que los niños con discapacidad mental estudien junto con los demás niños es demasiado idealista. Usted no se opone al principio, pero cree que es poco práctico. Plantee una pregunta al funcionario o formule una declaración en apoyo de sus propios argumentos. |
| Tarea 2 – grupo 2: Usted es miembro del personal de las Naciones Unidas y está reunido con un docente de un centro especializado para niños con discapacidad. El docente ha trabajado durante muchos años con niños con discapacidad, entre ellos niños pequeños con discapacidades mentales muy graves. Usted no desea “aleccionar al docente” acerca de qué es lo mejor –usted carece de esas competencias– sino que sólo quiere transmitirle el mensaje de que la educación inclusiva es la gran oportunidad para que todos los niños con discapacidad puedan estudiar y jugar con otros niños e integrarse en la sociedad. Sopese los diferentes factores, escuche lo que el docente tiene que decir y formule una respuesta. |

**Consejos para el facilitador/la facilitadora**

* Asegúrese de que los grupos de trabajo están bien equilibrados en cuanto a experiencia y antecedentes de sus integrantes.
* Los “portavoces” no tienen que hacerlo todo; la idea es que durante la sesión de preguntas y respuestas el grupo funcione como una “mesa redonda”; si fuera necesario, el portavoz podría invitar a otros miembros del grupo a que intervengan o respondan (la atención se centra en el fondo del asunto).
* Estimule las preguntas y respuestas pertinentes y sucintas.
* Imprima instrucciones para las diferentes tareas y distribúyalas únicamente a los miembros de un mismo grupo de trabajo.
* Fomente la máxima participación de todos los integrantes.
* Explique claramente a los participantes que el eje de la actividad es el contenido. Al discutir con un interlocutor escéptico sobre las ventajas de un nuevo enfoque de la discapacidad, es mejor ceñirse a las estadísticas, la experiencia y el potencial, y no argüir en términos de “obligaciones morales” o “jurídicas”. Las declaraciones del tipo “es inmoral mantener encerradas en instituciones a las personas con discapacidad”, o “la Convención estipula…”, pueden resultar poco eficaces para combatir los mitos.
* Las preguntas y respuestas tienen que ser realistas y basarse en experiencias y conocimientos auténticos; algunos interlocutores tenderán a apoyar sus argumentos en lo que “creen” y otros los apoyarán con lo que “saben”, pero ninguno de ellos deberá “inventar” estadísticas o informaciones.
* Aun cuando el propósito de la actividad no sea evaluar la capacidad de presentación y/o comunicación, se espera que las sesiones de preguntas y respuestas se rijan por el máximo respeto y las normas básicas de comunicación, o sea, no interrumpir a quien pregunta o responde antes de que haya terminado. Si la actividad se convierte en una disputa, ambas partes podrían perder el beneficio derivado de la interacción.