



**GUIA  
PARA EL  
IMPULSO  
DE LOS  
DERECHOS HUMANOS  
DESDE LA  
INNOVACION  
SOCIAL**



LEHENDAKARITZA  
Bakegintza eta Bizikidetzarako  
Idazkaritza Nagusia  
*Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza*

PRESIDENCIA  
Secretaría General para la Paz  
y la Convivencia  
*Dirección de Víctimas y Derechos Humanos*

asociación  
**moviendote**  
por la integración y la participación ciudadana



# GUIA PARA EL IMPULSO DE LOS DERECHOS HUMANOS DESDE LA INNOVACION SOCIAL

RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 2018, de la Directora de Víctimas y Derechos Humanos, por la que se resuelve la convocatoria de ayudas a entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen proyectos en materia de convivencia y derechos humanos.

asociación  
**moviendote**  
por la integración y la participación ciudadana



LEHENDAKARITZA  
Bakegintza eta Bizikidetzarako  
Idazkaritza Nagusia  
Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza

PRESIDENCIA  
Secretaría General para la Paz  
y la Convivencia  
Dirección de Víctimas y Derechos Humanos



<b>01</b>	¿PARA QUÉ SIRVE ESTA GUÍA?	// 11 - 14
<b>02</b>	¿CÓMO UTILIZARLA? SÁCALE EL MÁXIMO PARTIDO	// 15 - 20
<b>03</b>	NUEVOS ESCENARIOS, VIEJOS PROBLEMAS Y NUEVOS RETOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	// 21 - 34
<b>04</b>	DOSSIER DE HERRAMIENTAS PRÁCTICAS	// 35 - 60
<b>05</b>	CONSTRUYENDO CONOCIMIENTO COMPARTIDO, REFLEXIONES	// 61 - 65



| 01

INTRODUCCIÓN  
// SARRERA





No olvidemos nunca que un libro, un lápiz, un niño y un profesor pueden cambiar el mundo.”

Malala Yousafzai,  
activista paquistaní por la educación.

## ◆ ¿PARA QUE SIRVE ESTA GUIA? ◆

Esta Guía, ha sido desarrollada por el equipo de la Asociación Moviéndote como un documento base que contiene herramientas prácticas enfocadas a impulsar la puesta en marcha de actividades e iniciativas dirigidas a la promoción de los derechos humanos en diferentes esferas de la sociedad civil.

Conscientes de la necesidad de generar una cultura cotidiana basada en la promoción y defensa de los derechos humanos, con este proyecto buscamos dar respuesta a la necesidad de trabajar en herramientas concretas que incorporen de manera transversal una dimensión, que transforme la cotidianeidad en una oportunidad constante para el ejercicio de los derechos humanos en los nuevos escenarios de conflicto.

Para ello, pensamos en la innovación social como filosofía que nos permita desarrollar estrategias de trabajo en aras de fomento de los derechos humanos más allá de las fórmulas convencionales, hacia el ámbito de la vida diaria, las empresas, las instituciones, las entidades de la sociedad civil, dotando en definitiva a estos espacios de nuevas herramientas que permitan la vivencia de los derechos humanos de una manera integral.

En este marco, repensaremos las dinámicas y recursos actuales relacionados con los derechos para construir una mirada fresca e incluyente de la garantía de éstos en el quehacer cotidiano de entidades de la sociedad civil y asociaciones que trabajan por y para fomentar y promover los derechos humanos.

Pensamos para ello en un dossier de herramientas versátiles y flexibles, que se adapten a los retos en materia de derechos humanos que generan las nuevas realidades, ofreciendo a su vez nuevas ópticas para afrontar problemáticas enquistadas.

Las dimensiones que podremos trabajar con las herramientas que hemos recopilado en esta Guía, de carácter eminentemente práctico, serán:

- » Derecho a la vida, a la libertad, a la integridad y a la seguridad personal.
- » Derecho a la igualdad y no discriminación.
- » Derecho Internacional Humanitario y conflicto armado.
- » Cultura y educación en derechos humanos y paz.
- » Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.
- » Derechos de las víctimas





| 02

¿CÓMO UTILIZARLA?  
¿CÓMO SACARLE EL  
MAXIMO PARTIDO?



## ◆ ¿CÓMO UTILIZARLA? ◆ ◆ ¿CÓMO SACARLE EL MAXIMO PARTIDO? ◆

Nuestro objetivo es que te acerques a este material con curiosidad. Que lo leas y lo releas, que nos mandes tus ideas, que lo adaptes a tus necesidades y que hagas un uso que te permita sacarle el máximo partido.

Es un material pensado para ti y diseñado con el objetivo de guiar los parámetros que te ayuden a comprender mejor que son los derechos humanos desde la óptica de la innovación social.

La innovación social, engloba aquellas iniciativas que no sólo son buenas para la sociedad, sino que permiten mejorar la capacidad de actuación de las personas. Se basan en la creatividad de las personas, de las organizaciones de la sociedad civil, de las empresas y de la comunidad en general.

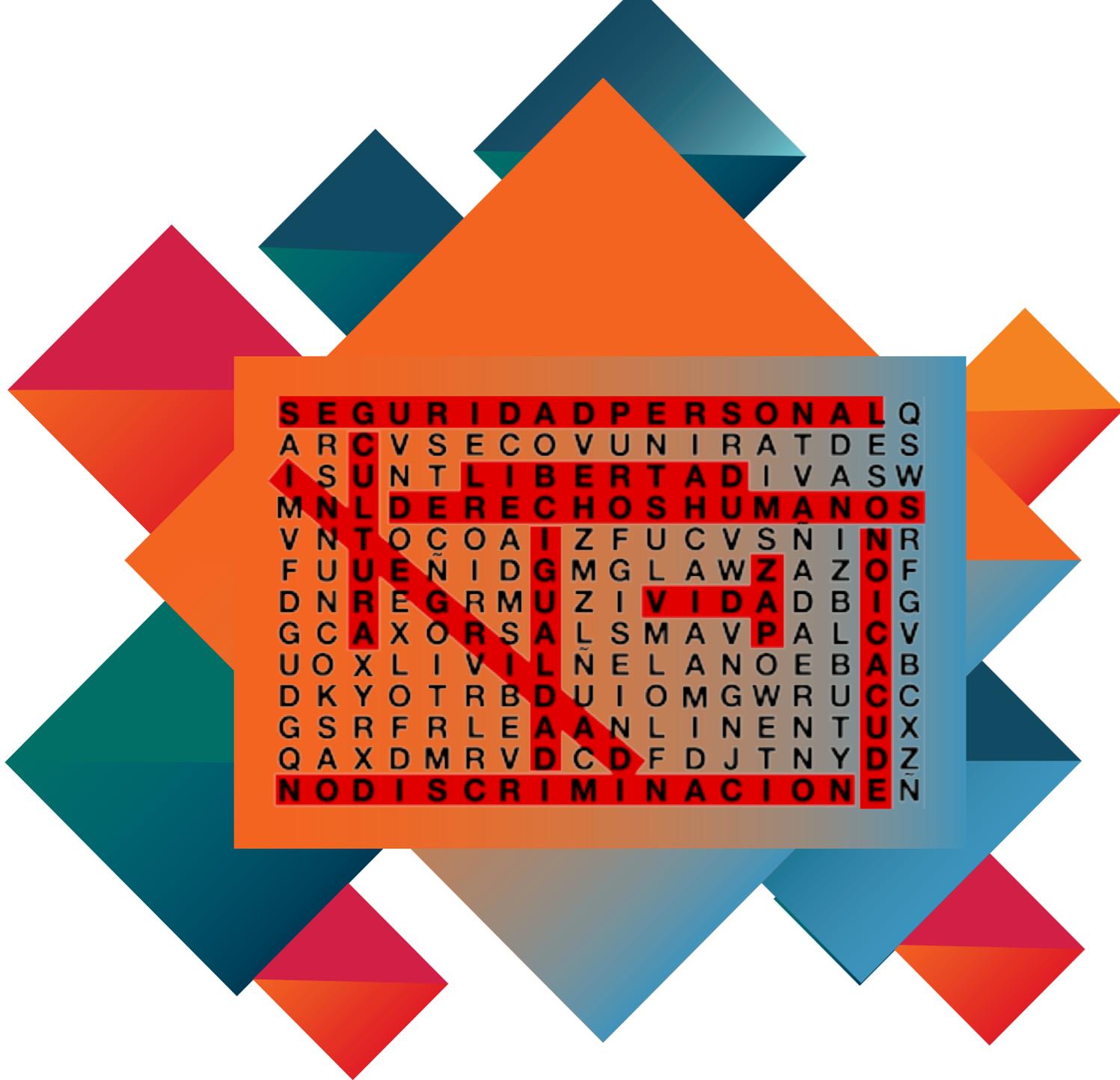


*La Innovación Social consiste en encontrar nuevas formas de satisfacer las necesidades sociales, que no están adecuadamente cubiertas por el mercado o el sector público... o en producir los cambios de comportamiento necesarios para resolver los grandes retos de la sociedad... capacitando a la ciudadanía y generando nuevas relaciones sociales y nuevos modelos de colaboración. Son, por tanto, al mismo tiempo innovadoras en sí mismas y útiles para capacitar a la sociedad a innovar...”*

INNOVATION UNION  
(European Commission 2010/10/6)







S	E	G	U	R	I	D	A	D	P	E	R	S	O	N	A	L	Q
A	R	C	V	S	E	C	O	V	U	N	I	R	A	T	D	E	S
I	S	U	N	T	L	I	B	E	R	T	A	D	I	V	A	S	W
M	N	L	D	E	R	E	C	H	O	S	H	U	M	A	N	O	S
V	N	T	O	C	O	A	I	Z	F	U	C	V	S	N	I	N	R
F	U	E	Ñ	I	D	G	M	G	L	A	W	Z	A	Z	O	F	
D	N	R	E	G	R	M	U	Z	I	V	I	D	A	D	B	I	G
G	C	A	X	O	R	S	A	L	S	M	A	V	P	A	L	C	V
U	O	X	L	I	V	I	L	Ñ	E	L	A	N	O	E	B	A	B
D	K	Y	O	T	R	B	D	U	I	O	M	G	W	R	U	C	C
G	S	R	F	R	L	E	A	A	N	L	I	N	E	N	T	U	X
Q	A	X	D	M	R	V	D	C	D	F	D	J	T	N	Y	D	Z
N	O	D	I	S	C	R	I	M	I	N	A	C	I	O	N	E	



# | 03

NUEVOS ESCENARIOS,  
VIEJOS PROBLEMAS Y  
NUEVOS RETOS  
EN MATERIA DE  
DERECHOS HUMANOS





## ◆ NUEVOS ESCENARIOS, VIEJOS PROBLEMAS Y NUEVOS RETOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS ◆

Hoy en día, podemos afirmar que prácticamente nadie pone en duda la importancia de los Derechos Humanos cuando se trata de garantizar la convivencia social y el pleno desarrollo de las personas.

Al menos, desde un punto de vista teórico, se trata de una creencia plenamente aceptada y consensuada por los principales estamentos sociales y políticos. De hecho, los Derechos Humanos, abarcan diferentes dimensiones que asimismo aúnan la totalidad de vertientes que conforman la realidad del ser humano:

El derecho de todo ser humano a la paz constituye el fundamento de la Cultura de la Paz definida por las Naciones Unidas. La Cultura de los derechos humanos es un paradigma largamente desarrollado a través de la historia y sobre el que se ha pretendido organizar el mundo, partiendo del derecho a vivir juntos.

Podemos definir la cultura de la Paz como el conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida que inspiran una forma constructiva y creativa para alcanzar (desde una visión holística) e imperfecta la paz (Tuvilla, 2004).





Esta concepción implica la búsqueda de la construcción de relaciones sociales justas e igualitarias; además del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los hombres y de las mujeres; de la libre determinación de los pueblos, de su bienestar y de su desarrollo, no sólo en aspectos económicos o sociales, sino esencialmente en el ámbito humano.

Probablemente, la clasificación más conocida de los Derechos Humanos es la que habla de las Tres Generaciones de los Derechos Humanos basada en su progresiva cobertura a lo largo de los años.

1. Así, los de Primera Generación surgen con la Revolución Francesa como rebelión contra el absolutismo del monarca.

- » Se encuentra integrada por los denominados Derechos Civiles y Políticos.
- » Imponen al Estado respetar siempre los Derechos y Libertades Fundamentales del ser humano a la vida, la libertad, la igualdad, etc.
- » Sólo pueden ser limitados en los casos y bajo las condiciones previstas en la Constitución.
- » El titular en los Derechos Civiles es todo ser humano en general, y en el caso de los Derechos Políticos todo ciudadano/a.
- » Su reclamo corresponde al propio individuo

2. Los Derechos Humanos de Segunda Generación surgen como resultado de la Revolución Industrial, en México

- » Constituida por los Derechos Sociales, Económicos y Culturales. (Derechos de tipo colectivo).

- » Constituyen una obligación de hacer del Estado, satisfacción de necesidades y prestación de servicios.
- » Son de satisfacción progresiva de acuerdo a las posibilidades económicas del mismo.
- » Son derechos de contenido social para procurar las mejores condiciones de vida.
- » El titular es el individuo en comunidad, que se asocia para su defensa.
- » Son legítimas aspiraciones de la sociedad.

3. Por último, la Tercera Generación de Derechos Humanos surgen posteriormente como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones, así como los distintos grupos que las integran.

- » Está formada por los Derechos de los Pueblos o de Solidaridad.
- » Se hace referencia a tres tipos de bienes:
- » Paz (Derechos Civiles y políticos)
- » Desarrollo (Económicos, Sociales y Culturales) y
- » Medio Ambiente (Cooperación entre los pueblos)
- » Pertenecen a grupos imprecisos de personas que tienen un interés colectivo común.
- » Su titular es tanto un Estado como toda la Comunidad Internacional.

En el actual escenario que dibuja las diferentes dimensiones de los derechos humanos, el ámbito socioeconómico juega un papel de gran importancia, de ahí que nos detengamos en el mismo y en como su transformación ha sido clave en estos nuevos escenarios de los derechos.



Y es que es clave para determinar nuestras experiencias vitales y de hecho determina en buena medida nuestros roles y procesos de identificación en materia de derechos humanos.

Una nueva óptica nos exige establecer puntos de encuentro y colaboración entre organizaciones y empresas.

Las finalidades sociales de la empresa pueden reducirse a dos, finalidades internas y finalidades externas. Las finalidades sociales internas de las empresas pretenden conseguir el pleno desarrollo de sus empleados, mientras que las finalidades sociales externas intentan lograr el Desarrollo Integral del entorno en el que actúan.



Como manifestación de todo ello, cada día es más habitual que las empresas utilicen herramientas como el Balance Social, no incluido en la contabilidad tradicional, con el que se pretende detallar e informar de todas aquellas actuaciones relacionadas con el ámbito social.

El Balance social, es la herramienta que permite Informar a la colectividad sobre los efectos de la actividad social de la empresa en los individuos y grupos sociales con los que se relaciona. Pero si la empresa se limita a este tipo de información, el Balance Social se convierte en un mero instrumento de la imagen de esta.

Por ello, ha de trabajarse para que sirva como medio de información para mejorar la gestión orientada a la consecución de los objetivos sociales, lo que facilitara que se convierta en instrumento de conciliación laboral y aumento de la productividad. Para ello, con esta herramienta se comunica tanto a la dirección de la empresa como a los trabajadores los fines, problemas e impactos sociales de dentro y fuera de la empresa.

Deteniéndonos en los tipos de finalidades, la finalidad social exclusivamente interna de la empresa es la de permitir la consecución plena de los derechos de los que trabajan en ella. Es consecuencia básicamente de la satisfacción por la ejecución de sus tareas y por las relaciones que mantienen con el resto de los compañeros y compañeras. Esta finalidad supone superar la visión meramente economicista del trabajo.

Pasando a las finalidades sociales propiamente externas, destacar en primer lugar, que la empresa, al ser la institución esencial e impulsora de las relaciones económicas, es la principal creadora de riqueza. Esta riqueza constituye la oferta que se destina a la sociedad.

Cabe hablar en este marco de dos conceptos de carácter innovador, que pueden resultar muy útiles a la hora de trabajar bajo la óptica con las que estamos experimentando.

Son los conceptos de ciudadanía empresarial y el de marketing con causa.

La ciudadanía empresarial quiere recalcar el sentido social de la ayuda de la empresa, ampliando el concepto de patrocinio, e intentando paliar los problemas sociales más actuales.

El marketing con causa, “consiste en alinear las acciones de marketing de la empresa con las de alguna causa promovida por organizaciones no lucrativas; una conjunción entre la empresa y la organización sin ánimo de lucro”.

Por otro lado, hay también otras cuestiones que cabe enmarcarlas, a la vez, como finalidades sociales internas y externas. Nos referimos como no podía ser de otra manera a su papel como creadoras de empleo.

Las actividades y los objetivos económicos de las empresas se conjugan con otros de tinte social, lo que supone que las empresas tengan en este nuevo escenario compatibilizar eficiencia económica y eficiencia social. Eficiencia social entendida no sólo como la realización de prestaciones sociales sino también como la integración de los trabajadores en la empresa.

Promover la colaboración de la empresa con la sociedad no depende únicamente de la institución económica. No podemos hablar únicamente de las responsabilidades de la empresa con la sociedad, sino también de la sociedad con la empresa, de modo que existan una serie de derechos reconocidos entre el Estado, la Sociedad Civil y la institución empresarial.

Como vemos, el aprendizaje del mundo socioeconómico y el de los derechos humanos es bidireccional. Cada uno puede tomar del otro, elementos que les pueden ayudar a conseguir sus objetivos.

Por ello la empresa con vocación de transformación social, existe para cambiar el entorno en el que opera. Por ello, su actividad se centra en ofrecer respuestas que mejoren determinados problemas o situaciones de injusticia social.

Este tipo de empresa, existe para cambiar el entorno en el que opera. Por ello, su actividad está centrada en ofrecer respuestas que mejoren determinados problemas o situaciones de injusticia social. En este grupo podemos encontrar empresas sociales sin ánimo de lucro, las que no buscan maximizar sus beneficios o las que buscan un lucro moderado.

 **Respeto** de los **derechos humanos**

 **Integridad**

 **Transparencia**

 **Respeto** a los **intereses**  
de las **partes interesadas**



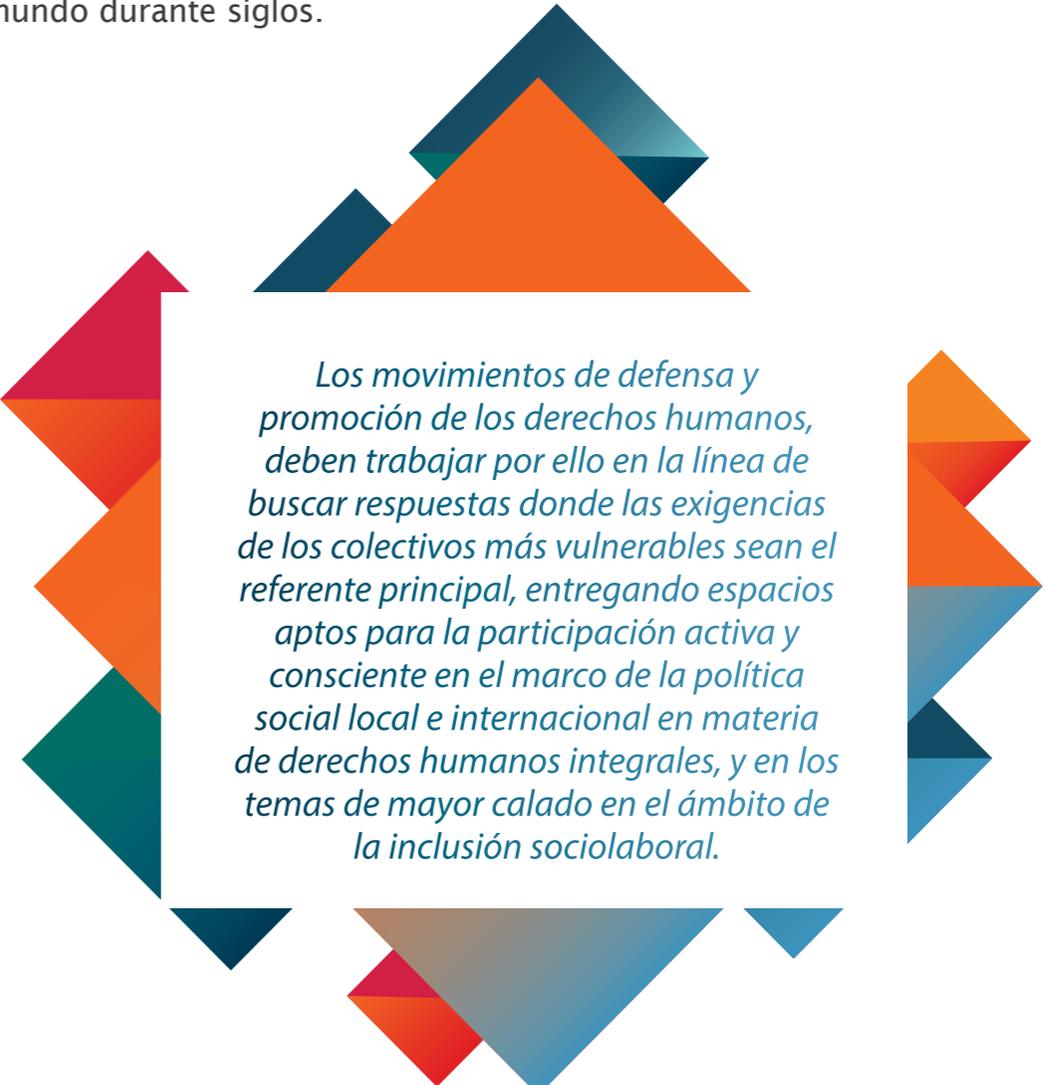
La solidaridad tiene mucho que ver con el compartir. Compartir causas comunes, ideologías, estrategias, intereses. Cuando se habla de solidaridad vienen a la mente conceptos e ideas ligadas a intereses comunes y colaboración y apoyo mutuo que tiene algunos grupos de personas u organizaciones en temas de luchas sociales, por ejemplo, movimientos para la integración social.

Se podría hablar de la solidaridad como necesidad<sup>1</sup>. Se trata de la necesidad de luchar contra el embrutecimiento de hombre y mujeres, y del planeta, en pos de un continuo crecimiento económico salvaje, promovido por las élites del poder político, económico y financiero, implantado en el mercado, y apoyado por los estados.

Las redes transnacionales y movimientos sociales solidarios son un medio proactivo y eficaz para la participación solidaria. Ellas llevan en su seno estrategias coherentes y tangibles de cooperación y solidaridad.



Instaurar la creencia universal de que el ser humano es un sujeto de derecho, supuso romper con la existencia de las creencias sobre supremacías “naturales” que dividieron al mundo durante siglos.



*Los movimientos de defensa y promoción de los derechos humanos, deben trabajar por ello en la línea de buscar respuestas donde las exigencias de los colectivos más vulnerables sean el referente principal, entregando espacios aptos para la participación activa y consciente en el marco de la política social local e internacional en materia de derechos humanos integrales, y en los temas de mayor calado en el ámbito de la inclusión sociolaboral.*



Hoy en día, podemos afirmar que prácticamente nadie pone en duda la importancia de los Derechos Humanos cuando se trata de garantizar la convivencia social y el pleno desarrollo de las personas.

Al menos, desde un punto de vista teórico, se trata de una creencia plenamente aceptada y consensuada por los principales estamentos sociales y políticos.

Los Derechos Humanos, abarcan diferentes dimensiones que asimismo aúnan la totalidad de vertientes que conforman la realidad del ser humano:

Los valores fundamentales de la libertad, la dignidad humana, la justicia social y la no discriminación son esenciales para el desarrollo económico y social sostenible.





| 04

DOSSIER DE  
HERRAMIENTAS  
PRACTICAS



## ◆ DOSSIER DE HERRAMIENTAS PRACTICAS ◆

Las herramientas que desde la innovación social nos van a permitir trabajar el ámbito de los derechos humanos desde diferentes ópticas y con diferentes colectivos, entran en el proceso de creación de procesos de socialización que permitan respetar la diferencia y trabajar en aras de lograr una buena cooperación que fructifique en afianzar los valores de solidaridad, respeto y cooperación.



Por ello estas herramientas que presentamos y en las que hemos trabajado están enfocadas a la creación de espacios no formales en los que compartamos herramientas, técnicas y recursos que se transformen en habilidades que nos faciliten llevar a cabo reflexiones serias y rigurosas sobre los derechos humanos.

Procesos y recursos serán por ello claves para definir estos recursos y procesos, invitando a experimentar, a reflexionar y por qué no a desarrollar un espíritu crítico que facilite adoptar diferentes visiones sobre el mismo hecho aportando diferentes puntos de vista y enriqueciendo los resultados que obtengamos y en los que trabajemos.

No olvides que el buen uso de estas herramientas dependerá de diferentes factores asociados al propio contexto sociocultural en el que se ponga en marcha el programa o actividad.

## **Y ANTES DE COMENZAR HAY QUE TENER EN CUENTA ALGUNOS DE TALLES IMPORTANTES...**

Antes de las sesiones en las que se desarrollan estas actividades, hay un montón de ideas que bullen por la cabeza de los participantes, tenemos que ser capaces de aprovecharlas, ordenarlas y potenciarlas.

Por eso plantear cuatro preguntas que orienten hacia dónde va a ir la actividad va a resultar de gran utilidad.

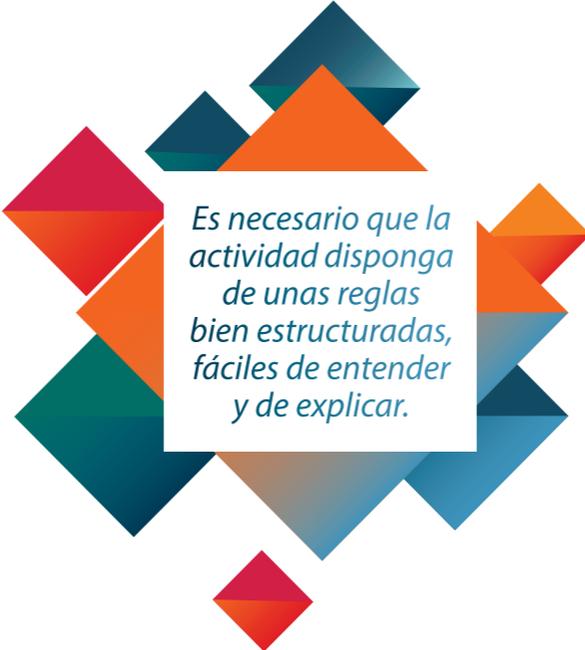
Durante todo el proceso, tenemos que tener claros nuestros objetivos.

1. TODOS los participantes tienen que saber qué van a conseguir con la dinámica y qué se va a lograr cuando se termine.

2. Para ello es necesario habilitar un espacio que es el entorno en el que vamos a desarrollar la actividad y que va a tener unas reglas, unas reglas diferentes a las del “mundo real”. Por ello todos y todas los y las participantes deben conocer y aceptar las reglas en torno a las que va a desarrollarse la misma.

3. Hemos de poner límites de tiempo y espacio. Se empieza cuando los participantes entran en el espacio donde vamos a desarrollar la actividad y se termina cuando lo abandonan.

4. Tenemos que considerar el material necesario, referenciando como tal los objetos o recursos necesarios para llevar a cabo la actividad. Es preciso que el material que utilizemos sea innovador y adecuado a la actividad que vamos a desarrollar.



*Es necesario que la actividad disponga de unas reglas bien estructuradas, fáciles de entender y de explicar.*



Bajo la premisa de una serie de temáticas sobre las que vamos a trabajar, vamos a plantear diferentes actividades y dinámicas enfocadas a extraer información, que de acuerdo a diferentes estrategias de innovación social nos permita establecer cauces de conocimiento que enriquezcan el ámbito de los derechos humanos.

- » *¿Qué entendemos por derechos humanos?*
- » *¿Qué diferencias y similitudes encontramos en diversos contextos en el marco específico de los derechos humanos?*
- » *¿Qué vivencias podemos compartir con el grupo en materia de derechos humanos?*
- » *¿Qué aspectos es necesario trabajar para ahondar positivamente en el ámbito de los derechos humanos?*
- » *Trabajamos con un mapa de Peters para profundizar en los desequilibrios y universalidad de los derechos humanos*
- » *¿Qué podemos hacer cada uno de nosotros y nosotras para garantizar los derechos humanos?*



*El enfoque de los derechos humanos es transversal ya que entra en el marco de las competencias básicas que han de desarrollarse en todas las dimensiones a nivel personal y social*



## TALLER LEGO SERIOUS PLAY

### ¿CÓMO ENTIENDO LOS DERECHOS HUMANOS?

¿Qué pensarías si te dijéramos que es posible trabajar dimensiones clave de los derechos humanos construyendo con piezas Lego? Si, si, Piezas Lego, esas piezas de colores con las que probablemente hayas jugado alguna vez.

Pues, aunque a primera vista pueda sorprenderte, la metodología LSP, es una de las más innovadoras que existe y fue creada en respuesta a un importante desafío que enfrentaba la empresa LEGO a mediados de la década de los noventa.

El proceso original se diseñó para el desarrollo interno de estrategia. Más tarde y una vez vista su efectividad, las “cabezas pensantes” de LEGO decidieron presentar el proceso al mundo exterior.

El método LEGO® SERIOUS PLAY® ayuda a los integrantes de un sistema a avanzar hacia un nuevo nivel de conocimiento en donde se construye la respuesta, es decir ayuda a expandir el sistema trabajando los problemas mediante metáforas.

El método LEGO® SERIOUS PLAY® facilita la reflexión, la comunicación y la resolución de problemas, y lo pueden utilizar tanto las organizaciones como los equipos de trabajo y las personas en general.

Se basa en investigaciones profundas realizadas en las áreas de negocios, desarrollo organizacional, psicología y aprendizaje, y está basada en el concepto del “conocimiento que tienen manos”.

- » El método LSP se basa en un conjunto de ideas fundamentales acerca de las organizaciones y el liderazgo:
- » Los líderes no tienen todas las respuestas. Su éxito depende de que escuchen todas las voces presentes.
- » La gente por naturaleza desea contribuir, ser parte de algo más grande y de asumir la dirección.
- » Al permitir que cada miembro del equipo haga su contribución y dé su opinión, se genera un proyecto más sostenible.
- » Frecuentemente, los equipos trabajan de manera sub-óptima y desaprovechan los conocimientos de sus miembros.
- » Vivimos en un mundo que se puede describir como complejo y adaptativo.

El éxito de la metodología radica en el potencial que encierra el concepto, según el cual sabemos mucho más de lo que creemos saber, y la idea que vivimos en un mundo que no es lineal ni predecible. Sólo articulando lo que sabemos y lo que podemos imaginar podremos trabajar de manera intencional para cambiar el mundo de la forma en que nos gustaría.

Las formas tradicionales de trabajar en grupo no siempre ofrecen a cada uno la oportunidad de expresar ideas y pensamientos críticos. En particular, la dependencia excesiva de las interacciones verbales enérgicas que caracterizan a la mayoría de las prácticas de negocios crea inevitablemente “ganadores” y “perdedores”. LEGO® SERIOUS PLAY® nivela el campo de juego al generar un 100% de atención y participación.

Esto explica el porqué de LSP: por qué funciona y por qué constituye una forma eficiente de aprovechar al máximo las potencialidades de los participantes.



Con esta metodología practicarás una forma de pensar diferente. Las manos tienen un acceso muy rápido al inconsciente y eso hace que con ellas se proyecta no sólo lo que pensamos, sino también lo que sentimos.

La mayor parte de las decisiones las tomamos de manera inconsciente, la intuición es muy importante y construir con las manos nos ayuda a aprovechar ese potencial. Algunas de las ventajas de esta metodología son:

- » Mejorar los procesos de comunicación.

- » Valorar los enfoques de los demás.
- » Fortalecer el ambiente de trabajo.
- » Potenciar la participación de todas las personas que tomen parte.
- » Desarrollar habilidades de comunicación entre los asistentes.
- » Promover el empoderamiento de las personas.

*Para organizar un taller de estas características es importante que cuentes con el apoyo de un facilitador/ facilitadora de esta metodología que te apoye en el proceso.*

Durante las sesiones se construirán modelos y escenarios con piezas de LEGO®, dándoles significado a través de historias y creando posibles escenarios.

Es un proceso que profundiza en la comprensión, agudiza la visión, y fomenta la interacción del grupo, ya que todos “jugamos” juntos. La metodología nos va a permitir a un intercambio de opiniones intangibles a través de la tangibilidad que proporciona la construcción física.

Nos va a permitir tener conversaciones que fluyen sin herir los sentimientos personales.

Vamos a poder ir experimentando retos se abordan de verdad con profundidad siendo capaces de ver las cosas a través de los ojos de nuestros compañeros, a la vez que ellos van a ser parte de nuestra visión logrando que ambas partes empaticemos a este nivel.

Ten en cuenta que la construcción no es el fin último del juego, sino la herramienta para explicar lo que significa, la historia que tratará de dar respuesta al desafío planteado.

## EJEMPLO PRÁCTICO

**TITULO DEL TALLER: ¿QUÉ ENTENDEMOS POR DERECHOS HUMANOS?**  
**DURACIÓN DEL TALLER: 09:00 – 12:00**

### RETO 1: LA TORRE

#### A1. CONSTRUIR.

El primer reto consiste en construir una torre con estas restricciones:

- » Hay que comenzar con una ficha negra (sólo hay una en el paquete, una base).
- » Hay que terminar con una ficha pequeña (aquí hay más posibilidades).
- » Para ello tenemos un par de minutos.

#### A 2. COMPARTIR

Cada uno de nosotros explicamos cómo es nuestra torre y/o por qué la hemos hecho así. No hay mucho que decir, cada uno dice lo que le parece.

#### A 3. CONCLUIR

Este reto sirve de calentamiento y es necesario en todas las sesiones en las que se trabaja con personas que no conocen la metodología.

## ◆ RETO 2. ¿POR QUÉ PARTICIPAS EN ESTE TALLER? ◆

Tenemos un modelo de referencia construido con piezas de LEGO.

### A1. PREGUNTA

Modifica el modelo de modo que expreses por qué participas en el taller.

### A2. CONSTRUIR

Expresa con las piezas tus motivaciones para participar en un taller que en este caso trata sobre los Derechos Humanos.

### A3. COMPARTIR

Explicamos lo que hemos construido. Todo lo que contemos tiene que estar en esa construcción o modelo. ¿Qué significa eso que hemos modificado?.

## ◆ RETO 3: ¿QUÉ SON PARA TI LOS DERECHOS HUMANOS? ◆

### A1. PREGUNTAR

Vamos a contar una historia que refleje qué son para nosotros los derechos humanos.

### A2. CONSTRUIR

Reflejamos esa historia en la construcción que realicemos.

### A3. COMPARTIR

Cuenta el modelo con detalle, todas las piezas que has incluido tienen que significar algo. La potencia creativa de esta herramienta te va a permitir introducir dimensiones innovadoras en tu visión sobre los derechos humanos.



## ◆ TALLER COCINANDO TUS DERECHOS ◆

### ¿QUÉ VIVENCIAS PODEMOS COMPARTIR CON EL GRUPO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS?

Dividamos la sala o área de trabajo en la que nos encontramos en tres partes:

El espacio **SUKALDE**, en el que se preparan y diseñan las ideas con los utensilios adecuados y que, en nuestro caso, pueden ser post its de colores y rotuladores.

La cazuela, donde se cocinan los ingredientes previamente preparados, que puede ser una cartulina o pizarra, en la que ir colocando los post its, y en la que vamos a reservar los distintos espacios en los que ir cocinando los diferentes platos que a su vez responden a las diferentes temáticas que nos hemos ido planteando en el marco de la actividad.

Una vez tenemos los “ingredientes” que se corresponderán con la definición de ideas que hayamos realizado, vamos a pasar a definir el “menú”.

Ya tenemos los ingredientes y una vez los probemos, tenemos que materializado en diferentes platos o estrategias, para lo que daremos nuestra opinión sobre los mismos, combinaremos ingredientes que pensamos se ajustan mejor de una u otra manera y podremos decidir sobre lo que más o menos nos gusta.

Decidiremos sobre nuestro menú.

Es donde podemos tomar decisiones y para ello vamos a trabajar con algún elemento tipo pizarra o papelógrafo, que nos permita visualizar ideas y estrategias.



Por lo tanto la clave de esta actividad reside en:

1. Generar ideas para diseñar los platos que van a conformar nuestro menú.

### ¿QUÉ TAL ALGO ASÍ?

**PRIMER PLATO:** Derecho al trabajo

**SEGUNDO PLATO:** Derechos civiles

**POSTRE:** Derecho a la Igualdad y a la no discriminación

1. Proponiendo ideas para los diferentes “platos” y plasmándolas en los post-its de colores. Después, combinando los ingredientes para se vayan cocinando lentamente, ten en cuenta que los ingredientes por separado pueden parecer muy apetitosos pero lo que estamos cocinando es un plato. Estamos trabajando en estrategias.
1. Y, finalmente, analizando las ideas resultantes, combinándolas, separándolas y generando nuevas ideas a partir de “nuestros ingredientes iniciales”. Cada una de las ideas que nos parezcan interesantes las apuntaremos para seguir trabajando con ellas.

Cuando tengamos un número suficiente de ideas, repasamos el trabajo realizado y entre todos y todas decidiremos sobre las que más se adecuan al reto o debate que nos estamos planteando.

## DINAMICA ON/OFF

Un aspecto que es fundamental cuando trabajamos temáticas en grupo, es tener claras las consignas de lo que queremos conseguir.

Cuando organizamos una actividad de estas características, los participantes solemos tener ganas de dar respuestas satisfactorias al planteamiento que se está haciendo para guiar la actividad.

Una buena dinámica es la que nos permite:

EMPEZAR  
SEGUIR  
PARAR

*Queremos identificar qué aspectos pueden potenciar o dificultar la consolidación de los derechos de no discriminación en una organización/entidad.*



Vamos a hacer estas preguntas a las personas que están participando de la dinámica:

- ◆ **QUÉ ES LO QUE NO ESTAMOS HACIENDO AHORA QUE DEBERÍAMOS HACER (EMPEZAR)**
- ◆ **QUÉ ESTAMOS HACIENDO AHORA QUE DEBERÍAMOS SEGUIR HACIENDO (SEGUIR)**
- ◆ **QUÉ ES LO QUE ESTAMOS HACIENDO AHORA QUE DEBERÍAMOS DEJAR DE HACER (PARAR)**

Trabajaremos con un panel que recoja estas tres áreas, de manera que nos permita clasificar la información que vayamos obteniendo. No es necesario que tengamos una gran infraestructura puede ser una cartulina o mismamente papel de embalar que pegaremos en la pared.

Para recoger las ideas que vayan surgiendo, vamos a ir trabajando con post its de colores, que resultan muy útiles para identificar las partes que vamos a ir descubriendo como mejoras en el funcionamiento de un proceso determinado y que nos van a proporcionar información que nos va a permitir a su vez ir ahondando sobre las diferentes dimensiones que vayan surgiendo en el debate.

Los colores pueden servirnos para clasificar la información que vayamos obteniendo en cada uno de los bloques con los que vamos a trabajar.

Vamos a pedir además a los asistentes que dibujen la realidad sobre la que estamos tratando. De esa manera aplicamos principios del Visual Thinking que facilitan el proceso de pensamiento a los asistentes.

Usar un lenguaje gráfico, que es universal, nos va a permitir por ejemplo conectar con cualquier persona del mundo. Por ello es muy útil si queremos trabajar los derechos con grupos interculturales. Si en vez de ser dibujos, fueran textos sería imposible comunicarse.

*Esta metodología no se aprende con un libro, se aprende practicando, disfrutando creando notas e inspirándose de otros.*

*Un porcentaje muy alto de la población piensa de forma visual, no en palabras. Lo que permite un mayor acercamiento del conocimiento.*

A medida que los participantes van produciendo ideas se van colgando los post its ordenadamente en el panel agrupando las ideas similares y diferenciando ideas nuevas.

Una vez colocadas, comentaremos los resultados en grupo y debatiremos sobre las diferentes propuestas abriendo un debate entre los participantes.

Un porcentaje muy alto de la población piensa de forma visual, no en palabras. Lo que permite un mayor acercamiento del conocimiento.



## DINAMICA DEL SENTIMIENTO DE PERTENENCIA

Nos detenemos en esta dinámica porque el sentimiento de pertenencia está muy asociado a muchos de los derechos básicos con los que se trabajan en el área de los derechos humanos.

La identificación de la comunidad con la nación no únicamente la somete a idea de Estado o pertenencia, sino que introduce un dilema en materia de exclusión e inclusión.

En la actualidad, las discriminaciones “internas” (por ejemplo, de sexo o de raza) permanecen, aunque parecen cada vez más contradictorias con el principio de igualdad de derechos inherente a la idea o concepto de ciudadanía moderna.

La discriminación parece justificada por un principio de comunidad arbitraria en una época de grandes migraciones fruto de un inevitable proceso de globalización.

*¿Cómo han irrumpido los nuevos escenarios de derechos humanos en el seno de la sociedad vasca?*



En esta dinámica aprovechamos la ronda de presentación de las personas asistentes para tratar este tema.

Para ello en un papel doblado por la mitad solicitamos que comencemos escribiendo en un lado su nombre, y en el otro, que contesten a tres preguntas:

◆ **NACÍ EN...**  
◆ **VIVO EN...**  
◆ **ME SIENTO DE..**

*¿el lugar de nacimiento?, ¿el lugar dónde se vive? ¿dónde se trabaja? ¿el hecho de pertenecer a una determinada comunidad? ¿se puede pertenecer a más de un sitio?)*

Esta dinámica nos va a permitir empezar a explorar los factores que influyen en el sentimiento de pertenencia.

Porque qué determina este sentimiento:

Después de un breve debate, comenzamos a trabajar directamente con los participantes en la actividad.

Vamos a utilizar de nuevo la simbología de los colores y en este caso cada color va a representar un nivel territorial.

En fichas o post it vamos a trabajar que significan para los participantes los sentimientos, ideas o imágenes que dan respuesta a esa idea de pertenencia que estamos trabajando, introduciendo variables que permitan trabajar los derechos humanos desde una óptica multidimensional.

Esta dinámica permite que afloren símbolos e ideas que los participantes tienen respecto a cada uno de los niveles o sentimientos de pertenencia.

Tras el ejercicio, entre todos vamos a trabajar en interpretar los resultados que hemos ido obteniendo y vamos a comentar las diferentes aportaciones realizadas por los participantes en el proceso.

## ¿ESTÁ ASOCIADO EL SENTIMIENTO DE PERTENENCIA AL DERECHO A TENER DERECHOS?

El “derecho a tener derechos” fue introducido por Arendt:

*Llegamos a ser conscientes de la existencia de un derecho a tener derechos y de un derecho a pertenecer a algún tipo de comunidad organizada, sólo cuando aparecieron millones de personas que habían perdido y que no podían recobrar estos derechos por obra de la nueva situación política global.” (OT, II, 430)”*

*¿Está asociado el sentimiento de pertenencia al derecho a tener derechos?*

## EL WORLD CAFE

Estamos en la década de los 90 en algún lugar de EEUU, concretamente en California, y un grupo de empresarios y profesores de diferentes universidades se han citado para debatir sobre una serie de temas. La lluvia ha impedido la llegada de una parte importante de las personas que habían sido convocadas.

Aun así, un grupo de unas veinte personas han conseguido llegar al lugar de la cita. Se agrupan de manera espontánea en diferentes mesas y empiezan a hablar sobre los temas de la reunión.

A medida que hablaban, apuntaban las ideas que iban surgiendo en servilletas de papel. De vez en cuando interrumpían las conversaciones y cambiaban de mesa para compartir visiones con el resto del grupo.

Las servilletas de papel quedaban en las mesas como testigos del debate que había tenido lugar allá y era la base a partir de la cual se iba profundizando en los temas en nuevas rondas de conversaciones.



Este proceso dio lugar a una experiencia de inteligencia colectiva que se bautizó como “World café”.

La idea subyacente era que el lugar en que la gente realmente comenta y discute sobre lo que se ha dicho en una reunión son precisamente los ambientes informales que se asocian a un entorno formal.

A diferencia de lo que sucede durante una conferencia, que se realiza en un espacio cerrado y en el que sólo habla una persona o un número limitado de personas, en el momento del descanso todo el mundo puede hablar, opinar y discutir de igual a igual. Pero estas conversaciones e ideas se expresan en un espacio informal... y se pierden.

La técnica del world café se ha ido perfeccionando. Se han definido los principios básicos, se ha determinado el concepto de liderazgo conversacional subyacente a todo el proceso, se han desarrollado herramientas de soporte ...

*¿Qué os parece reuniros a hablar de un tema tan apasionante como los derechos humanos alrededor de un café? Os sorprendería ver el valor que los contextos informales de aprendizaje aportan a las ideas y el conocimiento.*

## LOS ROLE MODELS

### ¿EN QUÉ CONSISTE LA INICIATIVA FIGURAS INSPIRADORAS (ROLE MODELS)?

Esta iniciativa tiene por objeto la promoción de los valores a través del conocimiento de personas con una experiencia vital inspiradora.

Esta actividad se enmarca dentro de la iniciativa “Role Models” de la Comisión Europea como parte de las medidas de apoyo de los estados miembros para combatir la radicalización y la discriminación social, de acuerdo con la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y social y al Comité de las Regiones (COM 2016, 379), apoyando la prevención de la radicalización que conduce al extremismo violento. Así, la educación y la cultura se manifiestan como un elemento fundamental y facilitador de la integración y de la cohesión social, y como parte de la solución al problema de la violencia.

### ¿QUIÉNES INTERVIENEN EN LA INICIATIVA?

En la puesta en marcha de esta iniciativa intervienen 4 agentes:

- ◆ LA AGENCIA NACIONAL ERASMUS+ (SEPIE), COMO COORDINADORA
- ◆ LA AGENCIA NACIONAL ESPAÑOLA (ANE) DE JUVENTUD
- ◆ LAS FIGURAS INSPIRADORAS
- ◆ LOS CENTROS EDUCATIVOS

¿Crees que tu experiencia personal puede inspirar a otras personas? ¿Qué experiencias o personas se te ocurren como inspiradoras en el campo de los derechos humanos?

Esta actividad está abierta a todas aquellas personas comprometidas con los valores europeos y que acepten el desafío de defenderlos mediante un relato personal de su experiencia vital.



| 05

**CONSTRUYENDO  
CONOCIMIENTO  
COMPARTIDO,  
REFLEXIONES**





## ◆ CONSTRUYENDO CONOCIMIENTO COMPARTIDO, REFLEXIONES ◆

Esperamos que esta Guía te haya resultado útil.

Aportar la dimensión de la innovación y más concretamente los principios de la innovación social al desarrollo de estos contenidos, es la base para crear, para descubrir y para seguir aprendiendo.

Porque la educación en derechos humanos es un proceso necesaria en el que pueden y deben participar todas las personas sin limitaciones de edad o género. Sirve a las personas para desarrollar las habilidades y actitudes necesarias para promover la igualdad, la dignidad y el respeto en sus comunidades y sociedades y en todo el mundo.

Y recuerda que trabajar desde la innovación supone crear un entorno propicio al pensamiento crítico, damos espacio a las personas para que reflexionen sobre sus propios valores y actitudes y, en definitiva, modifiquen su propia conducta.

Para poner en práctica las herramientas que hemos recogido en esta Guía:

- » Trabajar en equipo es la clave.
- » Sólo a través del trabajo de equipo se pueden identificar, combinar y llevar a cabo distintos puntos de vista.

- » Las metodologías son herramientas que te van ser de gran utilidad para identificar como puede potenciar a cada componente de su equipo.
- » El trabajo en equipo significa tener una diversidad de conocimiento, distintos puntos de vista y perspectiva.



Y es que, lograr una consolidación democrática viene de la mano del fortalecimiento del sistema de protección de los derechos humanos, en el que nuevamente el papel de la participación de la sociedad será fundamental, y afrontarlo desde un enfoque pedagógico adecuado dará la clave para el éxito de cualquier iniciativa en este ámbito.

El respeto, la promoción y la protección de los derechos humanos es un elemento intrínseco de todo régimen democrático, por lo que podemos afirmar que existe una relación indisoluble ente democracia-estado de derecho y derechos humanos.

De esta manera, en la medida en que trabajemos por garantizar el estado de derecho y el respeto a los derechos humanos de todos los habitantes de un Estado, el fortalecimiento de cualquiera de estos elementos impactará directamente en el enraizamiento de los demás.





# [www.moviendote.org](http://www.moviendote.org)