

El diagnóstico antirumores en centros educativos

diversit.



El diagnóstico antirumores en centros educativos

Autora: Marta Pérez Ramírez

Coordinación: Dani de Torres

Revisión y edición: Team Diversit.

© Diversit, diciembre 2021

Con la colaboración de:



1 Introducción __ 3

2 Por qué es necesario un diagnóstico __4

3 Cómo elaborar el diagnóstico __7

1. Propuesta de índice
2. Metodología

4 Contenido del diagnóstico __10

1. El centro educativo

- a) El proyecto educativo, la base de donde partimos
- b) Profesorado: perfil, capacitación y percepciones
- c) El personal gestor y no docente

2. Alumnado

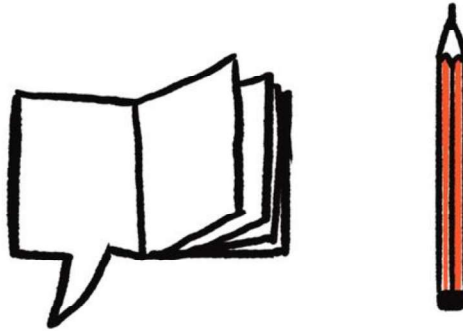
- a) Perfil del alumnado
- b) Competencias interculturales
- c) Percepciones

3. La comunidad

- a) Contexto institucional y social
- b) Familias y AFAs
- c) Mapeo de agentes
- d) Mapeo de iniciativas y proyectos

4. Retos y oportunidades

5 Anexos __22



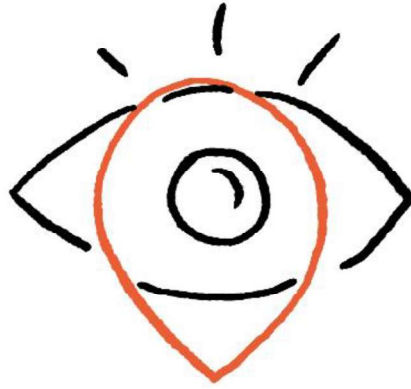
#01 Introducción

En junio de 2020 se publicó la Guía Antirumores en el ámbito educativo. El objetivo de esta guía era adaptar la Estrategia Antirumores (EAR) al ámbito específico de la educación. A partir del análisis de algunas experiencias y proyectos, del contenido del Manual Antirumores del Consejo de Europa y del análisis de diversas investigaciones, este documento se marca como objetivo identificar pautas de intervención y criterios que pudan inspirar a aquellos agentes implicados en el ámbito educativo.

La fase de testeo de la Guía Antirumores en el ámbito educativo ha revelado la necesidad de hacer un esfuerzo en la definición de criterios compartidos a la hora de realizar un buen diagnóstico del centro o centros en los que se quiere actuar, ya sea para iniciar el diseño de una EAR o la realización de acciones antirumores. Los Ayuntamientos que han priorizado esta línea de trabajo en el marco de sus EAR –a menudo de la mano de entidades sociales- han manifestado la necesidad de contar con recursos que les faciliten este proceso de diagnóstico.

#02

**Por qué es necesario un
diagnóstico**



Por qué es necesario un diagnóstico

¿De dónde partimos? ¿Cuáles son los retos relacionados con los prejuicios y rumores que se plantean en el centro educativo? ¿Qué estamos haciendo ya para abordarlos y cómo lo estamos enfocando? ¿Qué agentes son clave y debemos implicar en la Estrategia Antirumores del centro y, por lo tanto, en su diagnóstico?

El diagnóstico debe entenderse como un proceso continuado en el tiempo y que durante la implementación de la estrategia se podrá seguir enriqueciendo y actualizando. Se ha de entender como una oportunidad de 'parar', tomar perspectiva y escuchar a muchas voces. Además, los resultados y conclusiones del diagnóstico servirán para fines más allá del diseño e implementación de una EAR.

Se pueden resumir los objetivos del diagnóstico en los siguientes 4 puntos:

- Es importante conocer la realidad del centro desde una mirada multidimensional e identificar retos sobre los que se deberá hacer hincapié escuchando a un amplio abanico de agentes. Esta realidad incluye, por un lado, **el contexto y entorno del centro**: el barrio o distrito, la comunidad educativa, las familias, las administraciones públicas, etc.
- Por otro lado, el diagnóstico permitirá conocer la situación respecto a los **prejuicios existentes y la circulación de rumores en el centro**. Es importante recalcar que si bien se van a detectar los principales rumores relacionados con la diversidad (y aquellos que afectan a los grupos más estigmatizados), se debe entender esta identificación como una oportunidad de crear espacios de escucha activa de las percepciones, emociones y preocupaciones de los distintos agentes alejándonos de un enfoque culpabilizador, y promoviendo la reflexión, el debate abierto y el pensamiento crítico. Esto es, los rumores son un punto de partida para abordar temas más complejos relacionados con las causas y las consecuencias de los prejuicios como la discriminación o las desigualdades.
- En raras ocasiones los centros educativos parten de cero en su trabajo de lucha contra la discriminación o los prejuicios. Este trabajo puede ser susceptible de incluir el enfoque antirumores, sin ser necesario diseñar acciones nuevas. Es por ello necesario **conocer qué se está haciendo** tanto en el centro como en su entorno para detectar si se puede aprovechar el trabajo realizado y ver cómo se puede mejorar este trabajo desde una perspectiva

antirumores. El mapeo debe marcarse como objetivo conocer no solo las iniciativas en las que está implicado el centro, sino también a aquellos agentes que intervienen en el ámbito educativo y que pueden convertirse en aliados de una EAR.

- Todo este conocimiento permitirá **definir las prioridades y objetivos específicos** de la intervención en los centros con un enfoque antirumores, en qué agentes se quiere incidir, con qué organizaciones se quiere establecer una colaboración, sobre qué ámbitos se quiere incidir, etc.

#03

**Cómo elaborar el
diagnóstico**



Cómo elaborar el diagnóstico

Propuesta de índice

Existen numerosas formas de presentar y organizar la información del diagnóstico. A continuación, se propone una estructura sencilla que puede servir como referencia a la hora de plantear qué información es necesaria.

Una alternativa de estructura es utilizar la lógica de los principios interculturales: igualdad, reconocimiento de la diversidad e interacción positiva/participación. El ámbito educativo brinda la oportunidad de poner en práctica este ejercicio, ya que, de alguna manera, funciona como un municipio a pequeña escala.

Marco de referencia

- contexto institucional y social
- proyecto educativo

Radiografía

- Datos socio-demográficos del barrio / distrito / ciudad
- Datos del centro educativo (perfil alumnado, profesorado)
- Identificación de rumores, prejuicios
- La convivencia en la diversidad en el centro

Mapeo

- Quién es quién: agentes clave para la EAR
- Iniciativas, proyectos, acciones existentes dentro y fuera del centro educativo

Análisis: espacios de mejora y oportunidades

Plan de acción: hacia el diseño de una EAR

Es necesario apuntar que el contenido de esta guía no sigue la misma estructura que el índice propuesto, sino que el contenido se estructura en los agentes protagonistas en el ámbito educativo: la institución (profesorado, equipo directivo y personal no docente), el alumnado y la comunidad educativa. Sin embargo, se ofrecen herramientas y pautas para poder recopilar la información para cada sección del índice: marco de referencia, radiografía, mapeo y análisis.

Metodología

El diagnóstico se puede (y se recomienda) realizar utilizando una combinación de métodos y herramientas: entrevistas individuales con agentes clave, encuestas en línea, grupos focales o encuentros más informales con diferentes agentes como el equipo directivo, el profesorado, las familias, las entidades del entorno, etc. Muchos territorios han utilizado un diseño estándar de cuestionario o encuesta facilitado por expertos para identificar los retos y rumores ligados a la diversidad. Estos incluyen preguntas cerradas, escalas de valoración y preguntas más abiertas y cualitativas. Se pueden hacer online para llegar a más gente, pero también son útiles algunas entrevistas cara a cara con agentes clave, ya que ofrecen un espacio para el debate y el análisis.

El trabajo con el alumnado se podría enfocar en acciones de carácter participativo y lúdico, adaptándolas a las distintas edades y objetivos que persigamos. Es posible que sea necesario el asesoramiento o la implicación directa de profesorado o expertos en la dinamización de este tipo de acciones.

El diagnóstico también requerirá del análisis de documentación: proyecto educativo, plan de convivencia (en los casos en que estos planes existan), plan de formación, programas, evaluaciones, informes e investigaciones que impacten al centro, políticas autonómicas y locales, proyectos e iniciativas en las que participe el centro, etc. Dicho esto, es probable que ningún centro parta de cero, ya que como se verá, la elaboración de proyectos educativos y planes de convivencia exige de un cierto diagnóstico previo del centro. Además, son numerosas las universidades que investigan temas relacionados con la segregación escolar, el abandono escolar prematuro y los Departamentos de Educación que presentan informes al respecto.

A lo largo de la siguiente sección se realizan propuestas metodológicas para recopilar información. Estas propuestas referencian a los anexos, que incluyen ejemplos de cuestionarios, encuestas y dinámicas.

#04

**Contenido del
diagnóstico**

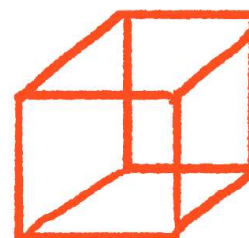


Contenido del diagnóstico

Reducir los prejuicios es una responsabilidad compartida, y las intervenciones desde un enfoque antirumores deberán tener como destinatarios y destinatarias no solo al alumnado, sino también al profesorado del centro, a los padres y madres e incluso a la comunidad más cercana. En este sentido, la sección se estructura en base a los diferentes agentes que forman parte del ámbito educativo.

1. El centro educativo

a) El proyecto educativo, la base de donde partimos



Para dar respuesta a la diversidad es indispensable conseguir consensos y acuerdos que incluyan a toda la comunidad educativa, acuerdos que quedarán reflejados en los distintos documentos del centro como el Proyecto Educativo (PEC) o el Plan de Convivencia¹.

El PEC constituye el marco de referencia que recoge la identidad, objetivos y organización de un centro educativo. Este concreta los currículos aprobados por la administración educativa, así como el tratamiento de la educación en valores. Idealmente, para elaborar el PEC el centro realiza un análisis de su entorno social y cultural y, a través de estas circunstancias, determina las necesidades específicas y cómo se abordarán, trazando además un **plan de convivencia** y la forma en que se atenderá a la diversidad del alumnado. Este plan, a su vez, parte de un análisis de la situación de convivencia del centro. Una vez realizada la valoración de los aspectos a mejorar, se plantean una serie de objetivos y actuaciones para mejorar la convivencia. Los planes, asimismo, contemplan métodos de coordinación con los demás miembros de la comunidad educativa.

¹ En algunas CC. AA como Cataluña el Plan de Convivencia es obligatorio. En otras, como Euskadi se desarrolla un Plan de Respuesta a la Diversidad que ha de ir alineado con el Plan de Convivencia.

El PEC puede contener otros elementos como por ejemplo el plan de formación del profesorado, los criterios para organizar y distribuir el tiempo escolar y extraescolar u otros planes que impulse el centro para fomentar capacidades específicas del alumnado.

En esta línea, el primer paso para realizar un diagnóstico antirumores debería partir de un análisis del propio PEC, incluido el Plan de Convivencia (si lo hubiese) y de los análisis de situación que se hayan realizado para establecer estos marcos. A continuación, se exponen algunas cuestiones que pueden facilitar el análisis de las estrategias y planes del centro.

- ¿Existe un órgano o una estructura interdepartamental responsable de las estrategia/planes interculturales o de convivencia?
- ¿Ha realizado el centro un análisis del contexto social y cultural para la elaboración de los planes educativos? ¿Están recogidos y analizados los cambios socio-demográficos del centro a lo largo de los años?
- ¿Con qué información se cuenta en relación a la convivencia tanto fuera como dentro del centro? ¿Qué retos se identifican en el ámbito de la convivencia -en el barrio y en el centro-?
- ¿Qué iniciativas o acciones concretas se fija para mejorar aspectos relacionados con la igualdad, el reconocimiento de la diversidad y la convivencia o interacción positiva?
- ¿Cómo asegura el centro la representación y puesta en valor de la diversidad (a través de los métodos de enseñanza, la toma de decisiones, los códigos de conducta, el currículo, etc.) más allá de la resolución de conflictos?
- ¿Incluye un plan de formación en competencias interculturales para el profesorado?
- ¿Qué capacidades específicas, relacionadas con la diversidad - interculturalidad se plantea fomentar entre el alumnado?

Esta valoración de documentación se debería complementar con la realización de [entrevistas o un grupo focal con el equipo directivo del centro](#). Se propone una batería de preguntas en el [anexo 1](#).

b) Profesorado: perfil, capacitación y percepciones

La fuerza laboral en el ámbito educativo no suele reflejar la diversidad de los y las residentes de la ciudad. La falta de representatividad es preocupante para el conjunto de centros escolares. Esto es todavía más evidente en aquellos centros que concentran alumnado de origen extranjero o de una determinada etnia. En este sentido, resultaría interesante realizar una **fotografía del perfil del profesorado del centro**. Es importante ir más allá del origen o nacionalidad y entender que la diversidad también engloba aspectos como las lenguas maternas, el conocimiento de lenguas oficiales, la pertenencia a minorías étnicas, la orientación sexual, etc.).

Con el objetivo puesto en el aumento y mejora de las competencias interculturales y por lo tanto en la reducción de prejuicios, es importante trabajar con el profesorado. Este debe contar con una autoconciencia y conocimiento intercultural. Asimismo, se espera que fomente el pensamiento crítico y conozca los sentimientos que rodean a los encuentros interculturales, tanto desde la perspectiva de un grupo mayoritario como desde la de una minoría. Además, tendrá un papel mediador a la hora de abordar las preocupaciones y malentendidos que puedan surgir en las aulas.

Debería ser un cometido de los y las responsables de la institución proporcionar capacitación para desarrollar competencias interculturales a todo su personal. Esta formación puede realizarse a través de programas oficiales de formación o de formaciones propias *ad hoc*. A continuación, planteamos una serie de preguntas para **conocer la formación que ofrece el centro** en temas como la educación intercultural, discriminación, diversidad, etc.

- ¿Qué formación relacionada con la interculturalidad ofrece el centro?
- ¿Estas formaciones se enmarcan en la oferta de los Departamentos de Educación (Consejerías), las organiza el Ayuntamiento o entidades sociales?
- ¿Cuál es la frecuencia, el formato y la duración?
- ¿Existe una evaluación de la formación (expectativas, resultados esperados, etc.)?
- ¿Qué porcentaje del profesorado ha recibido este tipo de formación?
- ¿Ha recibido el profesorado alguna formación antirumores? En caso afirmativo, ¿ha sido en el marco de una EAR del Ayuntamiento o por iniciativa de alguna entidad social?

Además de conocer qué formación recibe el profesorado, se plantea la opción de realizar una [encuesta online o grupos focales al profesorado](#) para indagar en sus percepciones sobre la realidad del centro, la convivencia, los rumores y prejuicios, los retos y necesidades pedagógicas y personales, las metodologías empleadas, etc. En el [anexo 2](#) se puede encontrar una propuesta de cuestionario.

c) El personal gestor y no docente

Resulta crucial no perder de vista que la falta de representatividad en los centros escolares incumbe también al **personal gestor** (equipo directivo) **y al no docente** (personal administrativo, de servicios -limpieza, cocina-, de informática o de biblioteca, monitores/as del tiempo de recreo, por citar algunos ejemplos). Son agentes que, normalmente, no se tienen en cuenta en las estrategias y planes relacionados con la diversidad. Es por ello que resultaría interesante realizar también una fotografía de los distintos perfiles que forman parte del personal del centro.

Al igual que sucede con el profesorado, el centro debería proporcionar capacitación para desarrollar competencias interculturales también al personal no docente y al propio equipo directivo a fin de garantizar que exista una visión alineada para luchar contra los prejuicios y la discriminación en el centro.

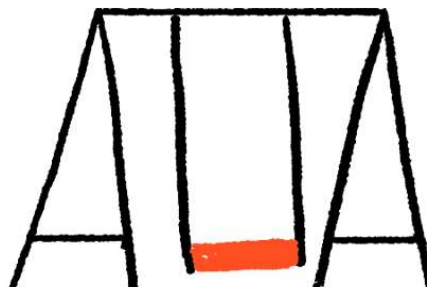
Se recomienda, por lo tanto, plantear las mismas preguntas relacionadas con la formación a estos perfiles y recoger información sobre sus percepciones, los rumores y prejuicios que detectan vía grupos focales, entrevistas o una encuesta.



Las reuniones, encuentros, entrevistas o grupos focales con el equipo directivo, el personal docente y el profesorado servirán para medir el grado de compromiso con el enfoque antirumores y hasta qué punto el centro se ve con la capacidad de lanzar una EAR. Así, podremos comenzar a perfilar quién podría formar parte del equipo impulsor. Será importante, por lo tanto, estar al tanto e identificar aquellos perfiles con mayor motivación y competencias.

2. Alumnado

a) Perfil del alumnado



De la misma manera que se realiza una fotografía del profesorado y el personal no docente, es recomendable proceder de igual manera con el alumnado del centro. A modo de ejemplo, se enumeran una serie de datos que pueden ser de interés:

- Porcentaje de alumnado extranjero. Desagregado por sexo. Principales países de procedencia.
- Porcentaje de alumnado de origen extranjero. Desagregado por sexo.²
- Porcentaje de alumnado perteneciente al pueblo gitano. Desagregado por sexo.
- Lenguas maternas habladas por el alumnado.
- Conocimiento de las lenguas oficiales.

Se recomienda, asimismo, explorar los datos relativos al éxito educativo y al abandono escolar y cruzar esta información con el origen socio-cultural del alumnado. En este sentido, se puede acudir a informes elaborados por los Departamentos de Educación a nivel autonómico³, investigaciones de Universidades o Centros de Investigación.

b) Competencias interculturales

² Si se puede, disponer de los siguientes datos desagregados: a) alumnado nacido en el extranjero y que ha llegado a España con 7 o más años, y por lo tanto no se ha incorporado al sistema educativo desde el inicio; b) alumnado nacido en el extranjero pero que han llegado a España con menos de 7 años y por lo tanto han entrado al sistema educativo obligatorio desde el principio; c) alumnado nacido en España pero con ambos progenitores (o uno, en caso de disponer solo de información de uno de los progenitores) hayan nacido en el extranjero; d) alumnado nacido en España pero con uno de sus dos progenitores nacido en el extranjero.

³ En el caso del Departament d'Educació de Barcelona, toman como variable la vulnerabilidad del alumnado y no su origen, por ejemplo.

Se espera de los centros educativos que contribuyan a proporcionar al alumnado las habilidades cognitivas y emocionales necesarias para tener éxito en los encuentros interculturales, así como actitudes positivas hacia la diversidad socio-cultural en la sociedad. En este sentido, y usando como base el marco de referencia de las competencias interculturales del Consejo de Europa y los criterios establecidos en la [Guía Antirumores para reducir los prejuicios en los centros educativos](#), se propone a continuación una tabla que permite valorar hasta qué punto y de qué manera el centro incorpora estos criterios en su enseñanza e intervenciones:

<p>Habilidades cognitivas: promover el conocimiento y fomentar el pensamiento crítico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñar y crear conciencia sobre la existencia de diferentes culturas y visiones del mundo y concienciar sobre la historia de las culturas. - Historia de las discriminaciones y el racismo. - Conocer el concepto de cultura. - Explicar a partir de qué elementos de nuestra cultura representamos la diversidad cultural y a las personas que pertenecen a otros contextos culturales. Y cómo esos elementos determinan nuestra relación con esas personas. - Reforzar identidades más globales e inclusivas. - Fomento del pensamiento crítico a través de la presunción de que estamos sesgados.
<p>Componente emocional: trabajar la empatía</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomento de la habilidad para empatizar con la experiencia de ser «diferente»
<p>Dinámicas y espacios de interacción positiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje cooperativo, donde el alumnado trabaja conjuntamente para obtener un fin común. - Estrategias de discutir colaborativamente o dialogar en busca de consenso



Al realizar el análisis sobre si el centro incorpora (y cómo) los criterios para reducir los prejuicios y estereotipos negativos se pueden ir detectando aquellas iniciativas y proyectos que se están implementando y que formarán parte del mapeo.

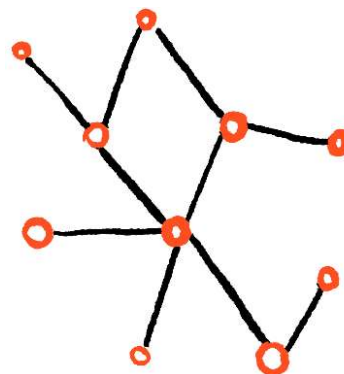
c) Percepciones

De la misma manera que se escucha al profesorado, al equipo directivo y al personal no docente, se debe escuchar al alumnado: conocer cuáles son sus percepciones en relación a la diversidad del centro, la convivencia, las relaciones entre el propio alumnado, entre el alumnado y el profesorado, etc. Pero también acerca de los principales rumores que circulan en el centro y los prejuicios que subyacen.

Se propone en el [anexo 3](#) una serie de preguntas para trabajar con alumnado de secundaria y bachiller. Para edades más tempranas se recomienda realizar alguna dinámica o juego para extraer percepciones sobre estereotipos y rumores presentes en el alumnado ([anexo 4](#)).



Se recomienda no dedicar demasiados recursos a la identificación de rumores y poner más énfasis en las narrativas negativas sobre la diversidad y sobre determinados grupos que están más estigmatizados y son susceptibles de sufrir discriminación.



3. La comunidad educativa

a) Contexto institucional y social

Es el turno de la comunidad educativa. Por un lado, conocer el **contexto socio-demográfico** cercano del barrio o distrito se presenta necesario. Esto puede incluir elementos de carácter más genérico, como la población, el PIB/ cápita, el porcentaje de personas de origen extranjero, la tasa de desempleo, etc. Además, se puede incluir una perspectiva comparativa con el resto del territorio. Además, este contexto puede incluir **datos más específicos del ámbito educativo** como la segregación escolar (y territorial), o el número de centros públicos / privados en el distrito o barrio.

Por otro lado, el análisis puede ampliarse a **las políticas locales o autonómicas** relacionadas con la educación: planes de choque contra la segregación escolar, políticas para el abandono escolar, iniciativas para alumnado vulnerable, etc.

Por último, se han de recoger aquellos debates en torno a la educación que impactan en el día a día del centro. Además, el aumento de discursos populistas, demagógicos y xenófobos van en aumento y tienen un impacto en el refuerzo de los prejuicios y las actitudes hostiles hacia 'el otro'.

b) Familias y AFAs

Las familias ejercen una influencia considerable en la construcción de los prejuicios y el comportamiento de sus hijos e hijas. Por ello, padres, madres y docentes como agentes socializadores que intervienen en la educación desde diferentes escenarios, deben complementarse y trabajar de manera conjunta si quieren reducir los prejuicios y estereotipos y mejorar la convivencia dentro y fuera del centro escolar. En el caso de que el impulso de la EAR venga desde el equipo directivo, conseguir el apoyo de parte de las familias se considera importante debido a esta influencia que tienen los padres y madres sobre sus hijos e hijas.

Será necesario, por un lado, conocer el grado de **conocimiento** de las familias sobre aquellos temas relacionados con la diversidad y de su participación en las actividades del centro educativo. Por otro lado, **escuchar las percepciones** en torno a la convivencia en el centro o explorar cómo es la relación entre familias es de nuevo un ejercicio que aportará información relevante para el diagnóstico.

Para todo ello, se propone realizar una encuesta en línea o grupos focales (café-tertulias, desayunos) con las familias. No obstante, también se recomienda aprovechar encuentros de las AFAs o eventos donde participen madres y padres (fiesta de fin de curso, fiesta de la primavera u otras) y en los cuales se puede organizar alguna dinámica participativa. De nuevo, este ejercicio servirá para tantear la predisposición y compromiso de las familias para el lanzamiento de una EAR.

El [anexo 5](#) recopila una serie de cuestiones a modo de propuesta.

c) Mapeo de agentes

Para el diseño y lanzamiento de una EAR, uno de los criterios fundamentales es contar con una amplia diversidad de aliados, aliadas y agentes clave. En el caso de los centros escolares, esto debe comenzar con las familias, pero poco a poco es deseable ir más allá e involucrar a otros agentes del barrio. Además, el contacto con las administraciones públicas y con otros centros educativos es crucial. La cooperación y el trabajo en red con otros centros parte de la voluntad de dar una respuesta educativa coherente y coordinada a los retos educativos, estableciendo unos objetivos compartidos para el diseño de acciones.

De este modo, el primer paso es realizar un mapeo no solo de los agentes que ya interactúan en mayor o menor grado con el centro educativo, sino aquellos agentes que son potenciales aliados, pero también en espacios en el barrio donde se producen interacciones. El siguiente listado recoge algunos de los agentes que podemos localizar:

1. Administración Pública y equipamientos de proximidad: ayuntamiento, centros juveniles, bibliotecas, centros cívicos, centros deportivos, centros culturales, etc.
2. Entidades sociales y culturales, asociaciones juveniles, entidades que representan a minorías o colectivos específicos.
3. Otros centros educativos.
4. Centros de personas mayores (i.e. centros de día).
5. Otros espacios de interacción: comercio de proximidad, centro de salud, espacios abiertos (parques, plazas).

d) Mapeo de iniciativas y proyectos

Como se ha mencionado, el mapeo de iniciativas y proyectos sirve para detectar qué se está haciendo y ver si se puede aprovechar el trabajo realizado por iniciativas o proyectos similares, creando sinergias y avanzando en objetivos comunes. Tras recoger aquellas acciones que se dan en el propio centro, ya sea por iniciativa del equipo directivo, del profesorado o del alumnado, se pueden recopilar iniciativas de las familias o las AFAs, las entidades y agentes culturales cercanos o incluso que la ciudad cuente con una EAR e intervenga en el ámbito juvenil o educativo.

A continuación, se presenta una herramienta para recopilar información relativa a las iniciativas (internas o externas) relacionadas con la reducción de prejuicios y que puede ir completándose con las respuestas recibidas en encuestas y entrevistas, así como con la exploración de los agentes de la comunidad educativa.

La columna de la izquierda es únicamente indicativa y está basada en la tipología de acciones antirumores que un centro puede diseñar en función de su objetivo. Una iniciativa concreta puede cumplir varios objetivos, por lo que ha de interpretarse de manera flexible. Además de ayudarnos a identificar las distintas intervenciones y proyectos, esta clasificación nos puede servir para detectar qué tipo de acciones están menos presentes, y por lo tanto qué objetivos debería priorizar el centro.

Iniciativa (descripción)	Responsable / Organización	Incorpora perspectiva intercultural y / o enfoque antirumores
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover el conocimiento y la sensibilización sobre la cultura, la diversidad cultural, los componentes históricos de desigualdad y discriminación (i.e. invitar a referentes). ▪ Fomentar el pensamiento crítico y la auto-reflexión (i.e. tareas etnográficas). ▪ Trabajar la empatía (i.e. juegos de rol, realidad virtual). ▪ Promover dinámicas y espacios de interacción positiva (i.e. contacto directo, videoconferencias, redes sociales, tareas cooperativas – rompecabezas), discusiones y debates en busca de consenso, contacto indirecto). ▪ EAR a nivel de ciudad (i.e. acciones en el ámbito educativo y juvenil) ▪ Acciones impulsadas desde el Ayuntamiento / CA (redes de centros, ciclos de conferencias, etc.) 	<p>Centro</p> <p>Entidad /Asociación barrio</p> <p>AFA</p> <p>Adm. Pública</p>	<p>Sí / De qué manera</p> <p>No/ Cómo podría incorporarla</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Involucrar a las familias ▪ Confrontación directa de prejuicios y rumores ▪ Visibilizar el compromiso con el respeto y reconocimiento a la diversidad (días internacionales, campañas de sensibilización o comunicación). 		
---	--	--



El mapeo de iniciativas también ha de servir para hacer una evaluación de estas: ¿Son estas iniciativas eficaces para promover la interculturalidad, cuestionar los prejuicios y fomentar el pensamiento crítico? Esto es, no se debería reducir este ejercicio a una 'check-list', sino que debe incorporar una revisión crítica de lo que se está implementando.

4. Retos y oportunidades

Una de las maneras de analizar toda la información recopilada como resultado de las entrevistas, las encuestas o la documentación, es siguiendo el 'check-list' que se propone a continuación y valorando, para cada ámbito, los retos y las oportunidades para, posteriormente, tomar una decisión sobre el plan a seguir:

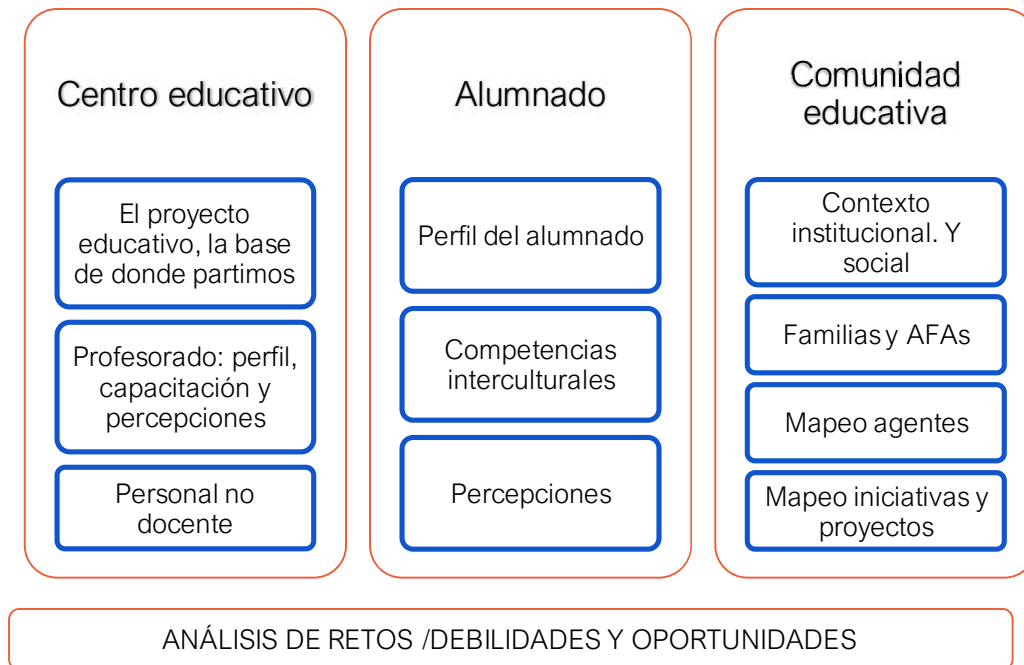
Elementos para el diseño de una EAR	Retos / debilidades	Oportunidades
Compromiso del equipo directivo. Voluntad y soporte político y técnico a nivel local o autonómico.	<i>p.e. no existe una EAR a nivel local</i>	<i>p.e. decisión en coherencia con las políticas y principios del centro</i>
Representatividad del personal docente y no docente	<i>p.e. profesorado poco diverso y personal de servicios de origen extranjero</i>	<i>p.e. existe una estrategia intercultural en la ciudad con un Plan para diversificar la plantilla</i>
Elementos estructurales del centro educativo	<i>p.e. falta de recursos</i>	<i>p.e. escasa rotación del profesorado</i>
Implicación y compromiso de la AFA. Voluntad y participación de las familias.	<i>p.e. baja participación de las familias</i>	<i>p.e. un grupo de padres y madres comprometidos</i>

<p>Identificación de agentes clave para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - crear el equipo impulsor formado por diferentes perfiles y agentes (que puede estar formado por alumnado, profesorado, equipo directivo, AFAs o representantes de alguna entidad). - crear una futura Red Antirumores o sumarse a una Red existente. <p>*Aspectos a valorar: perfil diverso, creencia en el proyecto, capacidades y conocimientos previos, motivación, capacidad de generar alianzas, flexibilidad, creatividad...</p>	<p><i>p.e. dificultad de horarios, idioma</i></p>	<p><i>p.e. espacios en el centro donde ya existan padres, madres y profesorado comprometidos (coro, equipos deportivos)</i></p>
<p>Metodologías / Iniciativas con enfoque intercultural/antirumores</p>	<p><i>p.e. transversalizar el enfoque antirumores más allá de acciones puntuales en el ámbito del arte, la cultura o la historia</i></p>	<p><i>p.e. iniciativas y acciones existentes alineadas con el enfoque antirumores; pertenencia a un proyecto o red de centros y la posibilidad de un intercambio de buenas prácticas</i></p>
<p>Capacitación y formación de profesorado, familias y equipo directivo</p>	<p><i>p.e. recursos escasos</i></p>	<p><i>p.e. profesorado con formación previa en la materia; cursos formativos ofertados por el Dep. Educación</i></p>
<p>Contexto socio-económico y cultural</p>	<p><i>p.e. alta segregación escolar en la ciudad, concentración de alumnado vulnerable</i></p>	<p><i>p.e. el barrio cuenta con equipamientos culturales y servicios públicos</i></p>
<p>La realidad del centro, relaciones, convivencia, interacciones, prejuicios y rumores.</p>	<p><i>p.e. casos de bullying, escasa interacción entre alumnado de orígenes socio-culturales diversos</i></p>	<p><i>p.e. profesorado con perfiles socio-culturales diversos</i></p>



En ocasiones, un análisis de estas características servirá también para ordenar el trabajo que se está realizando y reconocer positivamente aquello que se está haciendo bien y que tiene un impacto positivo en el alumnado, profesorado y /o la comunidad educativa.

Resumen del contenido del diagnóstico:



Este análisis llevará al diseño de un plan de acción concreto, priorizando aquellos ámbitos, agentes y tipo de intervenciones que emprenderá el centro educativo para poner en marcha una Estrategia Antirumores o bien para adaptar sus iniciativas al enfoque antirumores, en función de los objetivos del centro.

#05 Anexos

Anexos

Anexo 1. Preguntas para el equipo directivo⁴

CENTRO EDUCATIVO

1. ¿El centro cuenta con políticas concretas que fomentan la incorporación de personas de orígenes y bagajes socio-culturales diversos? Explica en qué consiste
2. ¿El centro cuenta con una normativa relacionada con los casos de discriminación? (procesos educativos, disciplinarios, etc.) ¿Hay alguna oficina de atención o intervención en casos de discriminación? Y, ¿se lleva un registro de casos de discriminación entre los miembros del centro, incluido equipo técnico y docente?
3. ¿El centro fomenta actividades culturales y/o sociales que ayuden a visibilizar la realidad diversa del centro o entorno? Comenta algún ejemplo o experiencia.
4. ¿El centro ofrece en el marco de sus actividades curriculares o extracurriculares el aprendizaje de lenguas de origen/ maternas?
5. ¿Se tienen en cuenta las necesidades de todo el alumnado/personal a la hora de diseñar y gestionar los servicios de comedor? En caso afirmativo, ¿de qué manera?
6. ¿El centro ofrece actividades extracurriculares que faciliten el conocimiento de otras realidades socio-culturales? Comenta algún ejemplo o experiencia.
 - a. ¿Se tiene en cuenta la diversidad del alumnado, profesorado y personal a la hora de diseñar, contratar o promocionar actividades extracurriculares?
 - b. ¿Se tiene en cuenta la diversidad de monitores/as, formadores/as o proveedores/as de actividades extracurriculares?
7. ¿Se favorecen medidas concretas para garantizar la no segregación en el entorno del centro?
8. ¿Se tiene en cuenta la diversidad a la hora de planificar los espacios de interacción o infraestructuras generales (baños, vestuarios, taquillas, comedor, etc.)?
9. ¿El centro desarrolla o participa en programas internacionales para sus estudiantes y/o profesorado?
10. ¿Los órganos de gobierno/representación del centro cuentan con representación equitativa de los distintos colectivos? En este sentido, ¿existen estrategias concretas para fomentar que las personas de orígenes socio-culturales diversos participen en los órganos de gobierno/representación del centro?

PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE

11. ¿El personal NO docente del centro refleja la diversidad del centro? ¿Y la del entorno? Y el profesorado, ¿refleja la diversidad del centro? ¿Y la del entorno?

⁴ Estas preguntas están adaptadas de la herramienta para la salud intercultural de AFS Intercultura y Travesías.

12. ¿El centro impulsa y facilita formación intercultural complementaria para su equipo docente? En caso afirmativo, ¿qué tipo de formación?
13. ¿El centro realiza evaluaciones sobre las competencias interculturales de su equipo docente y técnico? ¿Cómo?
14. ¿Existe en el centro la figura de especialista en mediación intercultural? ¿Se cuenta con organizaciones, expertos/as externos/as para el apoyo en la mediación y/o resolución de conflictos? ¿Cuáles y en qué casos?
15. ¿El centro cuenta con profesionales o miembros del equipo docente o técnico con diferentes habilidades lingüísticas?

ALUMNADO

16. ¿El alumnado del centro refleja diversidad del entorno o del municipio?
17. ¿El centro ofrece apoyo a la acogida de nuevas personas teniendo en cuenta las necesidades específicas en cada caso? Explica el tipo de apoyo.
18. ¿El centro impulsa y facilita formación intercultural para su alumnado? En caso afirmativo, ¿qué tipo de formación? Y, ¿desarrolla evaluaciones sobre las competencias interculturales de su alumnado?
19. ¿El centro fomenta que su actividad cultural o social impulse el conocimiento, sensibilidad o competencias interculturales de su alumnado? ¿Cómo?

COMUNIDAD EDUCATIVA

20. ¿El porcentaje de miembros de la AFA/AMPA refleja la diversidad del entorno? ¿Y la del propio centro? ¿Cuenta el centro con alguna estrategia para fomentar la participación de padres y madres de orígenes socio-culturales diversos en la AMPA/AFA?
21. ¿El centro mantiene relaciones con el área de interculturalidad/convivencia/migración de su ayuntamiento? ¿De qué tipo?
22. ¿El centro mantiene relaciones con las organizaciones o asociaciones de inmigrantes, de promoción de la interculturalidad de su municipio/entorno? En caso afirmativo, ¿con qué tipo de entidades? Comenta algún tipo de actividad.
23. ¿Facilita el centro la participación de asociaciones, entidades, etc. en sus actividades culturales, extracurriculares, etc.?

Anexo 2. Preguntas para el profesorado

Se plantea un cuestionario semi-abierto. Algunas de las preguntas se pueden modificar para convertirlo en un cuestionario abierto, que serviría en entrevistas individuales o en pequeños grupos focales de máximo 5 personas.

1. ¿Qué es para ti la interculturalidad?
2. ¿Qué entiendes por educación intercultural?
3. ¿Has recibido algún tipo de formación en educación intercultural, reducción de los prejuicios, la discriminación y los discursos de odio, el enfoque antirumores, etc.?
4. En caso afirmativo,
 - ¿Cuál o cuáles?
 - ¿Ha sido por iniciativa propia o del centro?
5. ¿Cuentas con los instrumentos necesarios (materiales, recursos...) para la atención y gestión de la diversidad en el centro?
6. Detalla los instrumentos con los que cuentas y qué otras herramientas serían necesarias:
7. ¿Has vivido alguna situación que haya provocado un conflicto a causa de las diferencias culturales?
8. ¿Cómo la has abordado?
9. Realizas en el aula acciones o talleres que fomenten el conocimiento y el pensamiento crítico en torno a la diversidad socio-cultural? En caso afirmativo, ¿qué tipo de acciones?
10. ¿Tienes en cuenta las diferentes sensibilidades a la hora de diseñar tus clases, contenidos, etc.? ¿De qué manera? ¿Y a la hora de elegir los libros de texto, lecturas y otros materiales?
11. ¿Cómo describirías la relación entre el alumnado del centro de orígenes, culturas y/o creencias diversas y el alumnado 'autóctono'?
 - MUY BUENA
 - CORDIAL
 - INDIFERENTE
 - DISTANTE
 - INEXISTENTE
12. ¿En qué espacios /momentos se dan esas relaciones?
13. ¿Involucra el centro a agentes de la comunidad educativa en la organización de actividades?
 - SI CASI SIEMPRE
 - A MENUDO
 - A VECES
 - POCAS VECES
 - NO CASI NUNCA

Comenta algún ejemplo o experiencia

14. ¿Colabora con otros centros en acciones conjuntas?

- SI CASI SIEMPRE
- A MENUDO
- A VECES
- POCAS VECES
- NO CASI NUNCA

Comenta algún ejemplo o experiencia

Anexo 3. Preguntas para el personal no docente

Se plantea un cuestionario semi-abierto prácticamente igual al del profesorado, con algunos cambios y más breve. Algunas de las preguntas se pueden modificar para convertirlo en un cuestionario abierto, que serviría en entrevistas individuales o en pequeños grupos focales de máximo 5 personas.

1. ¿Qué es para ti la interculturalidad?
2. ¿Qué entiendes por educación intercultural?
3. ¿Has recibido algún tipo de formación en educación intercultural, reducción de los prejuicios, la discriminación y los discursos de odio, el enfoque antirumores, etc.?
4. En caso afirmativo,
 - ¿Cuál o cuáles?
 - ¿Ha sido por iniciativa propia o del centro?
5. ¿Cuentas con instrumentos (materiales, recursos...) para la atención y gestión de la diversidad en el centro?
6. Detalla los instrumentos con los que cuentas y qué otras herramientas serían necesarias:
7. ¿Has vivido alguna situación que haya provocado un conflicto a causa de las diferencias culturales?
8. ¿Cómo la has abordado?
9. ¿Cómo describirías la relación entre el alumnado del centro de orígenes, culturas y/o creencias diversas y el alumnado 'autóctono'?
 - MUY BUENA
 - CORDIAL
 - INDIFERENTE
 - DISTANTE
 - INEXISTENTE
10. ¿En qué espacios /momentos se dan esas relaciones?

Anexo 4. Preguntas para el alumnado

Las ciudades con Estrategia Antirumores han empleado distintas metodologías para identificar rumores. Y en este sentido, la experiencia ha demostrado que a veces es más provechoso combinar enfoques más tradicionales (encuestas, cuestionarios, grupos focales) con métodos más participativos y creativos.

En el caso de los cuestionarios o entrevistas, es mejor empezar con preguntas generales y abiertas, que dan más libertad a las personas para expresar sus percepciones:

- ¿Cuáles son, en tu opinión, los principales retos relacionados con la convivencia en tu centro escolar?
- ¿Alguno de estos retos está asociado a grupos específicos? ¿Puedes dar ejemplos concretos?

Además, se recomienda evitar incluir rumores o grupos concretos en las preguntas. Resulta más objetivo plantear preguntas neutrales, como por ejemplo:

- ¿Cuáles son los principales rumores que has oído en tu centro educativo sobre la diversidad?
- ¿Estos rumores se refieren a grupos específicos? (personas inmigrantes, refugiadas, minorías étnicas, grupos mayoritarios, gitanos, musulmanes, etc.)

Como no se persigue únicamente la identificación de rumores, sino conocer qué piensan de ellos y cómo actúan, si la respuesta es: “He oído rumores de que los inmigrantes abusan de las ayudas sociales”, se podría continuar con:

- ¿Crees que estos rumores son ciertos, falsos, exageraciones, o distorsiones de la realidad, y por qué crees que es así?
- ¿Esta opinión la defienden grupos concretos (políticos, autóctonos, extranjeros, usuarios de servicios sociales, medios de comunicación, etc.)?
- ¿A través de qué canales /mensajeros /espacios se difunden estos comentarios? (amigos, redes sociales, medios de comunicación, familia, entorno laboral)
- ¿Has intentado alguna vez rebatir esta opinión? ¿Qué argumento(s) usaste? ¿Cuál tuvo un mejor impacto?

Anexo 5. Dinámicas para el alumnado

Como se indica en el Manual Antirumores, un método importante para identificar rumores y promover simultáneamente el debate y la sensibilización es organizar talleres de “recogida de rumores”, de unas 2-3 horas. Un método consiste en repartir al alumnado en grupos de cuatro a seis personas y hacerles las siguientes preguntas:

- ¿Has sido objeto de rumores o estereotipos (ligados al género, edad, profesión, aspecto físico, etc.)? Y si es así, ¿cómo te has sentido?
- ¿Cuáles son los principales rumores que has oído en tu centro escolar?

A partir de aquí, se puede continuar con los rumores relacionados con la diversidad y con diferentes grupos sociales:

- ¿Cuáles son los principales rumores que has oído en tu centro educativo sobre la diversidad? ¿Estos rumores se refieren a grupos específicos?
- ¿Crees que estos rumores son ciertos, falsos, exageraciones, o distorsiones de la realidad? ¿Por qué crees que es así?

Una vez presentados los resultados por parte de los grupos, los facilitadores o facilitadoras del taller dinamizarán un debate y destacando los principales hallazgos.

Muchas ciudades han encontrado métodos creativos y originales para identificar rumores con un impacto importante.

- El contenedor de basura contra los prejuicios: invitar al alumnado a deshacerse de sus prejuicios. En un folio, cada alumno/a escribe en un lado un prejuicio o rumor que se haya dicho sobre él o ella y, del otro lado, un prejuicio que tenga él mismo o ella misma. Posteriormente, los echan al contenedor.
- Incorporar el anonimato es una estrategia que ha funcionado en algunos territorios. Una opción, es crear un buzón donde el alumnado pueda responder tanto a una pregunta genérica sobre la convivencia en el centro como a la recogida de rumores.

Los juegos y acciones antirumores sirven no solo para promover el conocimiento y pensamiento crítico, la empatía y la interacción positiva, sino para extraer percepciones sobre estereotipos y rumores presentes en el alumnado. Dinámicas como la de “Quién es quién”, ‘brazos cruzados’, o ‘teatro-estatua’ contribuyen a estos objetivos. Esta [guía](#) promovida desde la Estrategia antiRumores de Bilbao recopila una serie de juegos para trabajar los estereotipos y prejuicios. Por su parte, la [Guía Antirumores en el ámbito educativo](#) también recoge acciones en esta línea.

Por último, destacar que las formaciones antirumores son también un escenario idóneo para identificar percepciones, actitudes y estereotipos en torno a la diversidad cultural, para después, promover el análisis, la auto-reflexión y el pensamiento crítico.

Anexo 6. Preguntas para familias.

1. ¿Cuáles dirías que son los retos y las ventajas de un centro educativo con diversidad de alumnado en cuanto al origen, la etnia, las lenguas habladas, la orientación sexual o identidad de género, etc.?
2. ¿Has vivido alguna situación que haya provocado un conflicto a causa de las diferencias socio-culturales en el centro educativo? En caso afirmativo, ¿cómo la has abordado?
3. ¿Se realizan entre las familias del centro acciones o talleres que fomenten el conocimiento y el pensamiento crítico en torno o a la diversidad socio-cultural? En caso afirmativo, ¿qué tipo de acciones?
 - ¿Has participado en este tipo de acciones? ¿De que forma?
 - ¿Consideras que las acciones que se realizan son adecuadas y suficientes?
4. ¿Cómo describirías la relación entre padres/ madres de orígenes y bagajes socio-culturales diversos y padres/madres 'autóctonos'?
 - MUY BUENA
 - CORDIAL
 - INDIFERENTE
 - DISTANTE
 - NO HAY CASI RELACIÓN
5. ¿En qué espacios/momentos tienen lugar estas interacciones o relaciones?
6. ¿Consideras que los órganos de decisión del centro (Consejo escolar, Asociación de padres y madres...) son representativos de la diversidad del alumnado del centro?
7. ¿Involucra el centro a agentes de la comunidad educativa en la organización de actividades o participa en actividades del barrio como centro?
 - CASI SIEMPRE
 - A MENUDO
 - A VECES
 - POCAS VECES
 - CASI NUNCA

Comenta algún ejemplo o experiencia
8. ¿Colaboras o participas en estas actividades comunitarias en el barrio?
 - CASI SIEMPRE
 - A MENUDO
 - A VECES
 - POCAS VECES
 - CASI NUNCA

Con las familias también se puede trabajar en formato taller o formación, o aprovechar alguna acción antirumores para recoger las percepciones en torno a los estereotipos, prejuicios y rumores que circulan en el centro. Durante el mapeo, es importante identificar qué espacios de interacción (espontáneos o no) se dan entre las familias.

diversit.

El diagnóstico antirumores en centros educativos



RECI

Ciudades Interculturales
Ciutats Interculturals
Kultura Arteko Hiriak
Cidades Interculturais

