



ÍNDICE DE CONTENIDO DE LOS RECURSOS PARA EL DIÁLOGO

Ideas fundamentales

- Premisas, prácticas y el espíritu que las anima
- Distinción entre debate y diálogo: TABLA

Preguntas antes de comenzar el diálogo

- Preguntas para quienes buscan concertar un diálogo
- Conversaciones con los participantes potenciales en el tema del conflicto y sus expectativas para el diálogo.

Diseño, facilitación y seguimiento de diálogos

- Modelo para un diálogo inicial sobre el aborto
- Fases de la reunion inicial
- Comienzo de una sesión de diálogo: turnos y preguntas
- Ejemplo de reglas básicas (acuerdos) para el diálogo
- Herramientas de autoayuda para los participantes
- Guías para los facilitadores
- Ejemplo de protocolo para una entrevista de seguimiento

Otros ejercicios y preguntas para deliberar

- Ejercicio sobre estereotipos
- Más allá de la polarización en el tema del aborto: pasos que usted puede seguir por su cuenta
- Consideraciones sobre las tensiones relacionadas con las diferencias de clase
- Meditación: el incierto camino hacia el diálogo

Nuestras observaciones y el espíritu que anima nuestras prácticas

Lo que hemos aprendido		Lo que hacemos
La gente se muestra más predispuesta al diálogo cuando se les consulta de antemano sobre la forma de establecerlo.	Colaboración mutua	Respetamos los conocimientos de los participantes, les incluimos en nuestros planes y les consultamos a lo largo del proceso de diálogo.
Los seres humanos están más inclinados a mantener un diálogo constructivo cuando no asumen una postura defensiva y se abstienen de usar formas de expresión que tienden a polarizar los temas.	Prevención	Pedimos a nuestros participantes que decidan de antemano dejar a un lado las acusaciones y los altercados y que eviten patrones de comunicación que han obstaculizado conversaciones anteriores.
El trato respetuoso e igualitario aumenta la confianza y la colaboración.	Imparcialidad	Estructuramos el diálogo de manera que cada participante pueda tener el mismo tiempo de intervención que los demás y establecemos acuerdos para promover el trato respetuoso entre los participantes.
Las personas se muestran más accesibles a nuevas formas de comunicación en una atmósfera estable, exploratoria y orientada hacia el futuro.	Optimismo	Nosotros alentamos las esperanzas y anhelos para el futuro de los participantes y destacamos la aparición de nuevas y prometedoras interacciones entre ellos.
Cuando las personas comparten historias personales brotan su individualidad y complejidad. Los intercambios personales atenúan los estereotipos y fomentan la sensibilidad.	Re-humanización	Nosotros no estimulamos un debate despersonalizado. Invitamos a nuestros participantes a compartir aquellas experiencias vitales que ellos relacionan con los puntos de vista que sustentan en la actualidad.
Cuando las personas se muestran sinceras unas con otras, desarrollan con mayor facilidad relaciones de confianza, respeto, colaboración y mutua concesión de autoridad.	Franqueza	Se estimula a los participantes para que hablen abiertamente sobre ellos mismos. Si se nos pregunta, explicamos el porqué de nuestro proceder. No expresamos nuestra opinión sobre las cuestiones que generan antagonismos.
Las personas aprenden más y se relacionan mejor cuando se escuchan atenta y cuidadosamente las unas a las otras.	Receptividad	Nosotros escuchamos atentamente. Ofrecemos estructuras y acuerdos que suscitan una forma respetuosa de escucharse.
Cuando las personas adoptan una actitud inquisitiva sobre sí mismas y sobre los demás, tienden a interactuar más constructivamente que cuando asumen una postura de total certeza.	Indagación	Estimulamos a los participantes a que hagan preguntas en vez de enjuiciar o defender. Exhortamos a los participantes a actuar con una mentalidad abierta hacia ellos mismos y hacia los demás.
Cuando en una conversación cada persona considera varias perspectivas, surgen nuevas ideas que producen enriquecimiento mutuo y se disipan polarizaciones simplistas.	Apertura	Nuestras preguntas y tareas están diseñadas para estimular la reflexión y las conversaciones que generen distinciones clarificadoras e ideas originales.

Distinción entre debate y diálogo: TABLA

DEBATE	DIÁLOGO
La comunicación que tiene lugar antes de la reunión entre los auspiciantes y los participantes es mínima y poco relevante para lo que sigue.	Los contactos previos y la preparación de los participantes antes de la reunión son elementos esenciales del proceso.
Los participantes suelen ser dirigentes conocidos por propugnar una posición muy elaborada. El público está familiarizado habitualmente con los personajes que aparecen en el debate, cuya conducta tiende a ajustarse a ciertos estereotipos.	Los elegidos para participar no son necesariamente "dirigentes" de opiniones conocidas. Hablan en carácter personal, como individuos cuyas experiencias difieren en algún aspecto de las de su "lado". Es probable que su conducta se aparte, en algún grado y dimensión, de las imágenes estereotipadas que otros puedan tener de ellos.
La atmósfera es amenazadora: los participantes prevén que pueden ser interrumpidos y atacados, y normalmente los moderadores permiten que esto suceda.	La atmósfera es segura: los facilitadores proponen reglas claras que promuevan la seguridad y un intercambio respetuoso, obtienen el acuerdo de los presentes al respecto y las hacen respetar.
Los participantes hablan en su condición de representantes de algún grupo.	Los participantes se hablan unos a otros en su condición de individuos singulares y a partir de su experiencia.
Los participantes se dirigen a sus propios partidarios, o a lo sumo a los indecisos o a los que adoptan una postura intermedia.	Los participantes se dirigen a todos los otros participantes.
Se niegan o subestiman las diferencias internas de cada "grupo".	Las diferencias internas de cada "grupo" se ponen de manifiesto a medida que se examinan los fundamentos individuales de las creencias y valores de cada persona.
Los participantes expresan su compromiso indeclinable con un punto de vista, enfoque o idea.	Los participantes se dirigen a todos los otros participantes.
Los participantes escuchan al otro con fin de refutar los datos que presenta y de mostrar las fallas lógicas de su argumentación. Las preguntas se formulan desde una posición de certeza total. A menudo son desafíos retóricos o declaraciones disfrazadas.	Los participantes escuchan a los demás con el fin de conocer mejor y comprender sus creencias e intereses. Las preguntas se formulan desde una posición de curiosidad.
Lo que se dice es previsible y ofrece poca información nueva.	Aparece información nueva.
El éxito depende de hacer declaraciones simplistas pero apasionadas.	El éxito depende del examen de los aspectos complejos del tema en disputa.
El debate opera dentro de las restricciones impuestas por el discurso público dominante. (Este discurso define el problema y las opciones para su resolución. Da por sentado que las necesidades y valores esenciales ya son claramente comprendidos.)	Se estimula a los participantes a que cuestionen el discurso público dominante, o sea, a que expresen necesidades esenciales que pueden o no estar reflejadas en aquél, y a que exploren diversas opciones para la definición y resolución del problema. Los participantes pueden descubrir fallas en el lenguaje y los conceptos habituales utilizados en el debate público.

* En este cuarto se contrasta el tipo de debates que suele verse en televisión con el tipo de diálogo que aspiramos a promover en las sesiones conducidas dentro del Proyecto de Conversaciones Públicas.

Preguntas para aquellos que buscan concertar un diálogo

¿Son las metas del diálogo previsto 1) ir más allá de los estereotipos y polarizaciones? y 2) desarrollar formas más constructivas de comunicarse y relacionarse? ¿Cuándo las metas son diferentes, sería más apropiada una mediación o una negociación?

¿Qué tan extendido está el deseo, sueño, visión o esperanza de superar los desacuerdos? ¿Creen los iniciadores que los participantes potenciales estarán dispuestos a suspender temporalmente su inclinación a centrarse en la discusión o en la búsqueda de soluciones para poner énfasis en el mejoramiento de las relaciones? Si la respuesta es positiva, ¿qué tipo de experiencias los ha llevado a considerar esta posibilidad?

¿Qué acontecimientos condujeron a la idea de concertar un diálogo? ¿Qué otras personas han estado involucradas en esta iniciativa? ¿Qué esperanzas y/o preocupaciones se han expresado?

¿Ha habido con anterioridad intentos de mejorar las relaciones o buscar la solución del conflicto en este tema? Si es así ¿qué elementos han resultado de utilidad? ¿Qué ha resultado inútil o ha empeorado la situación?

¿Quiénes son los posibles participantes del diálogo? ¿Existen otras personas preocupadas por el tema pero que no lo han expresado verbalmente? ¿Cómo conciben los iniciadores del diálogo la historia del conflicto, los patrones de compromiso y las relaciones entre las personas involucradas? ¿Hay diferencias significativas de poder o de jerarquía entre los involucrados? ¿Qué papel(es) han desempeñado los iniciadores?

¿Se ven los iniciadores como convocantes? Si es así, ¿tienen el mismo grado de credibilidad como convocantes para todas las partes o facciones? Si la respuesta es negativa, ¿quién debería agregarse al grupo de convocantes o buscarse como un convocante alterno?

¿Qué recursos consideran los iniciadores que existen en la comunidad—en ellos mismos y en otros participantes clave-- para apoyar el proceso de diálogo, ya sea en la etapa de planificación, durante el diálogo y/o durante la fase de seguimiento?

¿Qué posibilidad existe de que seamos aceptados como dignos de confianza para actuar como convocantes o co-convocantes por los posibles participantes de ambos lados? ¿Como facilitadores? Si no es así, ¿Sería conveniente que nos asociáramos con otras personas o que cedieramos la iniciativa a terceros?

¿Hacia qué personas, de las involucradas en la iniciativa de diálogo, debemos dirigirnos para obtener una visión de conjunto? ¿Hay otras personas que conocen de manera especial esta comunidad y este conflicto que, por la razón que sea, no desean participar directamente, pero están dispuestas a tener una conversación telefónica con nosotros sobre sus puntos de vista?

Conversaciones acerca del conflicto con los posibles participantes y sus expectativas para el diálogo

Propósitos

Desde el momento en que comenzamos a trabajar sobre una iniciativa de diálogo hasta que tiene lugar la reunión, tenemos varias conversaciones con los posibles participantes y con otros que pueden contribuir a nuestra comprensión de lo que ha sido y lo que se puede esperar del conflicto. Entre los propósitos de estas conversaciones señalaremos los siguientes:

- prepararnos para poder ser diseñadores y facilitadores efectivos y bien informados del diálogo;
- hacer preguntas que promuevan la reflexión en los participantes sobre sus experiencias con respecto al conflicto y sobre lo que desearían para sus comunidades y para ellos mismos en el futuro; y
- empezar a construir una relación de colaboración con los participantes que tenga como características la curiosidad, los nuevos conocimientos, el respeto y la confianza.

Preguntas

Las preguntas que hemos desarrollado varían según la situación y la fase de planificación. Rara vez nos limitamos a preguntar sólo lo que hemos preparado, ya que muchos otros interrogantes surgen como respuesta a lo que hemos aprendido. Sin embargo, es bastante común para nosotros hacer surgir—de una manera u otra—de los posibles participantes las siete declaraciones siguientes:

- 1) Su perspectiva. ¿Cómo ve usted la situación actual? ¿Qué debería suceder? ¿Quiénes deberían estar involucrados? etc.)
- 2) Cómo se llegó a la situación actual y quiénes son los actores más importantes.
- 3) Dónde residen los recursos subutilizados. Estos recursos se revelan con mayor frecuencia cuando el recuento de las situaciones no se centra en los problemas; por ejemplo, una ocasión en que un intercambio fue satisfactorio o efectivo. (¿Qué sucedió? ¿Cómo sucedió? ¿Qué lo hizo posible? ¿Qué parte desempeñaron quienes respondieron? ¿Qué papel desempeñaron otras personas?)
- 4) Los deseos, ilusiones y esperanzas de un futuro libre de discordias que tienen las personas que responden. (Cuando animamos a las personas a hablar sobre estos temas, buscamos ir más allá de las generalidades para entender sobre los elementos específicos que componen su visión de un futuro deseable.)
- 5) Las esperanzas y preocupaciones de los participantes para el diálogo propuesto no solamente durante la reunión, sino cuando ésta se termina.
- 6) Aquello que las personas que responden (y otros) podrían necesitar para participar en el diálogo propuesto. (Con frecuencia se mencionan reglas básicas, horarios específicos, procedimientos y objetivos para la reunión; la presencia de

determinadas personas y de facilitadores que hayan leído información clave sobre los antecedentes del conflicto.)

- 7) Lo que los posibles participantes desearían personalmente realizar o abstenerse de hacer para dar la mejor imagen de sí mismos en dicha reunión.

Modelo para un diálogo inicial sobre el aborto

Notas para el lector:

El modelo que se describe a continuación fue desarrollado para una serie de sesiones de diálogo con un formato de sesión única sobre el tema del aborto que el Proyecto de Conversaciones Públicas (Public Conversations Project) llevó a cabo de 1990 a 1992 (dieciocho sesiones) y de 1995 a 1998 (diez sesiones). La mayor parte de estos diálogos se llevaron a cabo en las tardes de los fines de semana entre las 6:00 y las 9:30 con grupos de cuatro a ocho personas que no se conocían de antemano. Algunos de los participantes eran activistas pero pocos eran líderes destacados. Los grupos se distribuyeron de tal manera que hubiera un balance entre los grupos “a favor de la vida” y “a favor de la libertad de elección”. Para conocer mejor, vea en esta página web, “An Overview of the Project’s Work on Abortion” (“Una visión de conjunto del trabajo llevado a cabo por el proyecto sobre el tema del aborto”) y nuestros recursos bibliográficos (especialmente el artículo “From Stuck Debate to New Conversation on Controversial Issues”, en español. (“Del estancamiento del debate a la renovación de conversaciones sobre temas controvertidos”). Déjenos saber también si desea ordenar nuestro folleto acerca del diálogo sobre el aborto. Teléfono 617-923-1216.

Antes de comenzar el diálogo

Invitaciones telefónicas. Con el objetivo de identificar posibles participantes para el diálogo, solicitamos información de las organizaciones activistas y de nuestros contactos informales. Luego nos comunicamos por teléfono con los posibles participantes. Durante cada llamada, esbozamos los objetivos del evento, describimos los acuerdos (las reglas básicas) que se propondrían para la reunión y respondimos a las preguntas e inquietudes que surgieron durante la llamada. Si el posible participante mostraba interés y tenía tiempo disponible, le prometíamos enviarle una invitación a la vez que le pedíamos que no dudara en llamarnos si surgían nuevas preguntas e inquietudes.

Invitaciones escritas e información adicional. Todos los que accedieron a participar recibieron una invitación en la que se explicaba los objetivos del diálogo. Para definir con claridad en qué consistía éste, incluimos el cuadro titulado: Distinciones entre el Debate y el Diálogo. En la carta se adjuntaron también los acuerdos para el trabajo en grupo que se iban a proponer, algunos temas para estimular la reflexión entre los participantes antes de la reunión e información logística.

La cena anterior al diálogo. A su llegada, se ofreció a los participantes una cena ligera durante la cual tuvieron la oportunidad de conocer a los facilitadores. Se pidió tanto a los participantes como a los facilitadores que dijese algo sobre ellos mismos sin relacionarlo con sus puntos de vista sobre el aborto ni con el hecho de ser facilitadores en el diálogo. Antes de dirigirse al salón del diálogo, se pidió a los participantes que entregasen su formulario de asentimiento para una grabación de vídeo. (Para efectos de investigación, grabamos las sesiones en vídeo con la condición de que en caso que decidiésemos usar la cinta con objetivos educativos

más amplios, tales como entrenamientos o presentaciones, nos pondríamos en contacto con los participantes).

El diálogo

Horario, colocación y orientación de los participantes con respecto a sus roles. En el salón del diálogo, a cada participante le fue asignado un asiento cerca de una persona cuya manera de pensar sobre el tema en discusión era opuesta a la suya. Luego, uno de los dos facilitadores hizo comentarios iniciales sobre la estructuración de la tarde.

Elaboración de acuerdos. Los facilitadores revisaron los acuerdos propuestos. Dichos acuerdos, que por lo general se adoptaron con poca o ninguna discusión, se referían a:

- El respeto a la confidencialidad.
- La participación voluntaria (por ejemplo, aceptar “paso” o “paso por ahora” como respuesta.)
- El uso de un lenguaje respetuoso (en este caso pedimos el uso de términos “a favor” en vez de “en contra de” para describir enfoques sobre el aborto).
- Evitar atribuciones negativas, estereotipos y otras formas de comunicación que tienden a crear barreras defensivas en el interlocutor.
- Escuchar con atención, evitar interrumpir y quitar tiempo de intervención a los demás.

Preguntas iniciales. Se formularon tres preguntas y se procedió de la siguiente manera: Se leyó la pregunta. Se dio a los participantes un minuto para pensar. Luego cada persona dio su respuesta. La primera y segunda preguntas se respondieron por turno y la tercera al estilo *popcorn* (intervención espontánea), es decir, cuando la persona se sentía preparada para hacerlo. Se pidió a los participantes que se tomaran tres minutos para las preguntas número uno y número tres y dos minutos para la pregunta número dos.

Primera pregunta: ¿Qué eventos o experiencias personales pueden haber moldeado sus puntos de vista y sus sentimientos actuales acerca del aborto?
¿Puede usted decirnos algo acerca de uno o dos de esos eventos y experiencias?

Segunda pregunta: ¿Qué considera usted como esencial en esta temática?

Tercera pregunta: Muchas personas que han participado en diálogos como éste han expresado que, en lo que respecta al enfoque del tema, aún encaran algunos dilemas debido a sus creencias, por ejemplo, conflictos de valores o sentimientos ambivalentes. ¿Experimenta usted sentimientos encontrados, conflicto de valores, incertidumbres u otros dilemas en su perspectiva global sobre este tema?

Preguntas que surgen de la curiosidad. Invitamos a los participantes a que se hicieran preguntas unos a otros. Se les pidió que evitaran formular preguntas retóricas, y en su lugar, que formularan preguntas que surgieran de su curiosidad genuina sobre los sentimientos, creencias y experiencias de las personas del salón.

Preguntas de cierre. Alrededor de veinte minutos antes de finalizar la sesión, formulamos dos preguntas de cierre, cada una contestada por turno.

Primera pregunta: ¿Qué cree usted que ha hecho o dejado de hacer que haya podido contribuir a que esta conversación se desarrollara de esta forma?

Segunda pregunta: ¿Desearía pronunciar algunas palabras de despedida para llevar esta conversación a un cierre satisfactorio?

Después del Diálogo:

Evaluación del grupo. Una vez retirados los participantes, los facilitadores hicieron un análisis de la sesión, intercambiaron opiniones sobre la forma como habían trabajado juntos e individualmente y sobre si algún momento difícil les había hecho pensar en la necesidad de cambiar el modelo en un futuro. Consideraron también si había que hacer nuevas preguntas en la llamada telefónica de seguimiento.

Llamadas telefónicas de seguimiento. Alrededor de dos semanas después de la sesión, llamamos a los participantes para pedirles retroinformación (*feedback*) sobre los resultados del proceso, preguntarles sobre sus reflexiones después del mismo y saber cómo es que esta experiencia había afectado sus vidas.

Fases comunes en una reunión inicial

Debido a la naturaleza de colaboración mutua de nuestro diseño de reuniones y al alto grado de adaptación a las situaciones que se viven, no podemos presentar un formato de reunión “típica” Sin embargo, muchas reuniones –en especial aquellas en que un grupo se reúne por primera vez—tienen las siguientes fases:

FASE	OBJETIVO
ENTRADA	Saludar a las personas a medida que entran de una manera cálida y hospitalaria.
COMENTARIOS INICIALES	Dar la bienvenida a las personas como integrantes de un grupo; recordarles los objetivos de la reunión y tal vez, la historia de la misma. Decir unas pocas palabras sobre la estructura y límites de tiempo de la reunión.
PRESENTACIONES	Ayudar a que los integrantes se conozcan unos a otros como personas.
ACUERDOS	Lograr consenso en el grupo sobre la forma como los participantes desean relacionarse durante la reunión. Esto involucra la aceptación o revisión de los acuerdos que se han incluido en las comunicaciones previas a la reunión. (Esta fase puede ocurrir antes de las presentaciones)
PREGUNTAS INICIALES FORMULADAS POR LOS FACILITADORES	Generar una fuente compartida de información sobre las preocupaciones e intereses de las personas presentes en el salón: revelar información sobre el tema que generalmente permanece encubierta; estimular a los participantes para que mediten y hablen desde la perspectiva de sus experiencias y aumentar su interés sobre los puntos de vista de los demás.
LOS PARTICIPANTES HACEN PREGUNTAS QUE SURGEN DE SU CURIOSIDAD	Con el propósito de estimular la conducta de escuchar orientada por la curiosidad y el interés, y también apoyar y ampliar las intervenciones que tengan novedad y atractivo.
FASE MEDIA	Los objetivos de esta fase dependen en gran medida de los objetivos de los grupos para la reunión y sobre lo que ha ocurrido hasta el momento. La gama de posibilidades es amplia y abarca desde ejercicios altamente estructurados hasta discusiones muy abiertas.
PROXIMOS PASOS	Evaluar si lo que ha ocurrido ha estimulado la aparición de ideas que puedan transformarse en acciones y, si es así, lograr el consenso sobre lo que debería suceder y sobre quién tendría que actuar—y de qué forma—para que esto suceda.
REFLEXIONES Y PALABRAS DE DESPEDIDA	Dar a los participantes la oportunidad de reflexionar y hablar sobre sus contribuciones durante el proceso, su aprendizaje, los cambios en el nivel de comprensión y a su vez expresar agradecimiento a los compañeros por sus aportaciones. Este es también un buen momento para hablar de lo que se dejó por fuera o quedó incompleto y tal vez para destacar lo que ha sido especialmente útil y lo que es susceptible de mejorar.

Comienzo de una sesión de diálogo: turnos y preguntas

Presentaciones por turno

Con frecuencia pedimos a nuestros participantes que, respetando el turno asignado, cada uno diga su nombre y comuniquen al grupo algo sobre sí mismo, por ejemplo, “si a mí me tocara responder esa pregunta, yo diría...”

Algunas de las peticiones iniciales que hacemos para que se les de respuesta de acuerdo con el turno son:

Por favor, díganos en una o dos frases a qué tuvo que renunciar o dejar a un lado para poder estar aquí hoy; algo que demandaba su atención o algo que tuvo que dejar pasar para estar aquí.

Háblenos de algo que le gustaría que supiésemos sobre usted; algo que usted considera que es uno de sus puntos fuertes, que valora de sí mismo, posiblemente una cualidad personal que puede ser un recurso para este proceso.

Por favor, díganos algo sobre su persona que considere importante y que no esté directamente relacionado con el tema que discutimos, algo acerca de una pasión, un interés, un pasatiempo, o una preocupación en su vida.

Preguntas a considerar en la fase inicial

- 1) ¿Tiene usted temores o preocupaciones sobre su participación en estas conversaciones que le gustaría identificar antes de comenzar? ¿Qué le permitió estar presente hoy en esta actividad a pesar de sus temores y preocupaciones?
- 2) ¿Le gustaría expresar las expectativas que tiene en cuanto a estas conversaciones? ¿Qué podría suceder durante nuestra reunión que pudiera fortalecer esas expectativas?
- 3) ¿Puede decirnos algo acerca de una o más experiencias a través de su vida que usted relaciona con el nivel de compromiso que usted asume hacia los temas que estamos considerando hoy?

Consejos en cuanto al diseño y la facilitación

CONCEDA TIEMPO A LOS PARTICIPANTES PARA PENSAR: Después de formular una pregunta, tratamos de conceder tiempo para que la persona piense antes de responder. Este tiempo de reflexión permite a los otros participantes decidir lo que van a decir. Después de decidirlo, pueden escuchar atentamente lo que dicen los demás. Cuando les llega su turno de hablar, están más dispuestos a expresar sus propias ideas, que ya han tenido tiempo de reflexionar y no simplemente reaccionar ante lo dicho por los demás.

ESPECIFIQUE EL TIEMPO DE INTERVENCIÓN DE CADA UNO. En nuestras reuniones, damos a los participantes un tiempo específico (y algo corto) para responder a cada pregunta. Esto limita las desigualdades en el tiempo de intervención y evita que el tiempo sea monopolizado por unos pocos. El tiempo permitido varía de pregunta a pregunta. A menudo hacemos que los participantes se involucren en la administración del tiempo al pedirles que vayan pasando un reloj de mano en mano. La persona que acaba de hablar cuenta el tiempo de la persona que tiene el turno siguiente.

OFREZCA UNA ESTRUCTURA PARA HABLAR Y ESCUCHAR. Con frecuencia hacemos un formato de hablar por turno en el cual cada participante interviene después de que la persona que está sentada a su lado termina de exponer. Este formato permite que la gente centre su energía en hablar y escuchar y no en decidir cuál es el momento para intervenir. (Si la persona no está preparada para hablar cuando le llega el turno, puede “pasar” y se le dará otra oportunidad cuando hayan terminado los demás,) De acuerdo con lo convenido anteriormente, cuando la persona que está hablando se da cuenta de que su tiempo ha terminado, pone punto final a su intervención y, si es necesario, expresa su conclusión. Una alternativa a este Procedimiento, es el formato “*popcorn*”, que permite que los participantes determinen el orden de sus intervenciones y pidan la palabra solamente cuando se sientan listos para hacerlo.

Ejemplos de reglas básicas (acuerdos) para el diálogo¹

- 1) Hable a título personal, como individuo, no como representante de una organización o desde una posición específica.
- 2) Evite asignar intenciones, creencias o motivos a los demás. (Consulte con ellos en vez de emitir afirmaciones o suposiciones sin prueba.)
- 3) Respete el derecho de cada persona de “pasar” o abstenerse de hablar si no se siente preparada o dispuesta a hacerlo.
- 4) Antes de empezar a hablar, permita que termine de hacerlo la persona que tiene la palabra.
- 5) Comparta el tiempo disponible.
- 6) Respete las peticiones de confidencialidad o anonimato a las que el grupo se ha comprometido.²
- 7) No se desvíe del tema.
- 8) Llame a las personas y a los grupos por los nombres con que desean ser llamados.³

¹ Con frecuencia usamos el término “acuerdos” en lugar de “reglas básicas” para hacer hincapié en la autoridad que tienen los participantes en el desarrollo del proceso. Los acuerdos que proponemos están diseñados específicamente en respuesta a las expectativas y preocupaciones expresadas por los participantes en la fase de planificación. La lista que proponemos se convierte en acuerdos del grupo solamente después de que el grupo la ha modificado y adoptado al comienzo de la reunión.

² Muchos grupos establecen un acuerdo provisional de confidencialidad al comienzo de la reunión cuando todavía no se sabe cómo va a evolucionar. Ejemplo: “a menos que cambiemos nuestro acuerdo de confidencialidad al final de la reunión, ninguno de los presentes puede decir quién estuvo presente o lo que aquí se discutió. Al terminar la reunión revisaremos el tema de confidencialidad y cambiaremos el acuerdo si todos lo aprueban.”

³ Por ejemplo, un participante prefiere que se le llame “afro-americano” en vez de “negro” o “a favor de la vida” en vez de “en contra del aborto.”

Herramientas de autoayuda para los participantes¹

- 1) **Si piensa que lo han *interrumpido***, dígalo abiertamente o haga caso omiso de la interrupción. (“Si me permiten terminar el punto,,,”)
- 2) **Si piensa que *sus palabras se prestaron a equívocos***, aclare lo que quiso decir. (“Permítanme expresarlo de otra manera...”)
- 3) **Si piensa que *no fue escuchado correctamente***, pida al interlocutor que repita lo que oyó. Luego confirme o corrija sus palabras.
- 4) **Si se siente *herido o que no ha sido respetado***, exprese estos sentimientos. Si es posible, describa exactamente lo que oyó o vio que provocó su resentimiento o hizo que no se sintiera respetado. (“Cuando usted dijo x, sentí como si hubiera dicho y...” Donde “x” se refiere a un lenguaje específico.) Si es difícil pensar en qué decir, sólo diga “¡huy!” para demostrar su reacción.
- 5) **Si se siente *enojado***, exprese directamente su enojo (por ejemplo, “me molestó oírle decir x...”) en vez de actuar con irritación o expresar su ira de forma indirecta (por ejemplo, satirizando la intervención de una persona o haciendo preguntas sarcásticas o pedantes.)
- 6) **Si se siente *confundido***, formule una pregunta concreta que necesite ser aclarada o ampliada con nueva información. Puede optar por volver a repetir con sus palabras lo que ha oído. (“Dice usted que...?”)
- 7) **Si se siente *incómodo con el proceso***, exprese su descontento, y consulte con el grupo para determinar cómo están sobrellevando los demás lo que está sucediendo. (No me siento cómodo con la tensión que percibo en el salón en estos momentos y me pregunto si los demás se sienten igual.) Si otros comparten su inquietud y tiene usted alguna idea que podría ayudar, preséntela. (“¿Qué les parece si nos tomamos un minuto de descanso para reflexionar respecto a lo que nos proponemos hacer juntos?”)
- 8) **Si cree que la conversación *se está desviando del tema***, comparta su impresión y verifique con los demás. (“Pensé que íbamos a discutir algo relacionado con x antes de pasar a y, pero parece que hemos omitido x y nos estamos concentrando en y. ¿Están de acuerdo conmigo?) Si es así (“Me gustaría que volviéramos al asunto x y escuchar más opiniones al respecto.”)

¹Estas herramientas de auto-ayuda han surgido de conversaciones que hemos sostenido con los participantes sobre los momentos difíciles del diálogo y sobre lo que éstos manifestaron que harían en el futuro en situaciones semejantes.

Guías para los facilitadores

A. Prevenga: Más vale prevenir que tener que lamentar.

¿Cuáles serían algunas medidas de prevención?

- 1) Una actitud de colaboración entre los participantes conduce a compartir responsabilidades por lo que suceda.
- 2) Las expectativas generales de los participantes se incluyen en la invitación, se vuelven a repetir al comienzo de la reunión y se aceptan explícitamente.
- 3) Los acuerdos se llevan a cabo en forma explícita y cubren muchos aspectos de las acciones individuales y de las interacciones entre el grupo.
- 4) Las expectativas y acuerdos específicos pueden desarrollarse a medida que el grupo avanza.

B. Prepare: Enseñe a los participantes cómo enfrentarse a los retos.

- 1) Se puede preguntar a los participantes que recuerden lo que les ha resultado útil en experiencias conflictivas anteriores.
- 2) Se deben dar sugerencias a los participantes (herramientas de autoayuda) sobre cómo actuar cuando se enfrenten a situaciones que suponen un reto para ellos dentro del grupo.

C. Respete la legalidad: Lleve a cabo intervenciones autorizadas por el grupo.

- 1) Acuerdos generales durante todo el proceso de diálogo.
- 2) Acuerdos específicos sobre cada sección en que se divida el dialogo.
- 3) Una descripción de la función del facilitador que haya sido aprobada por el grupo.

D. Demuestre su actitud compasiva siendo flexible y no rígido, positivo y no punitivo, indagador y no censor, transparente y humano, en vez de enigmático y mecánico.

- 1) Sea flexible. Intervenga para lograr el bienestar y el progreso del grupo. Participe con más frecuencia al comienzo para hacer respetar las normas de conducta que se han especificado en los acuerdos. Más tarde, no intervenga ante cada infracción. Esté alerta y sea flexible.
- 2) Sea positivo. En vez de señalar las infracciones, sugiera una alternativa que se ajuste al caso y que concuerde con lo convenido. Si alguien se está tomando demasiado tiempo, usted puede preguntar si a aquellos que no han tenido la oportunidad de intervenir, les gustaría hacerlo. Si alguien está hablando en términos demasiado generales sobre la experiencia de los demás, usted puede preguntar, “¿Cómo fue su experiencia en este caso?”

- 3) Muéstrese genuinamente interesado en el proceso de grupo y las necesidades que surjan. Si existe algún dilema sobre la mejor forma de proceder, señálelo y proponga una conversación con límite de tiempo para evaluar las opciones.
- 4) Sea transparente y humano. Si no está seguro de cómo responder o qué hacer, investigue qué ideas o perspectivas tienen los miembros de su equipo y/o los participantes del grupo.

Prototipo de protocolo para una entrevista de seguimiento

- 1) ¿Cuáles fueron para usted los puntos sobresalientes del diálogo?
- 2) ¿Alguna otra cosa le interesó, conmovió o sorprendió de manera especial?
- 3) ¿Encontró algo difícil o molesto? Si así fue, ¿Puede usted pensar en alguna forma en que los facilitadores hubieran podido ayudar a solucionar este asunto?
¿Puede usted pensar en alguna forma en que la dificultad hubiera podido evitarse?
- 4) ¿Tiene usted alguna retroinformación (*feedback*) específica para los facilitadores? ¿Cuál fue el grado de imparcialidad y ecuanimidad de cada uno de ellos?
- 5) ¿Tiene usted algún tipo de retroinformación (*feedback*) para nosotros sobre la invitación o los intercambios anteriores al diálogo?
- 6) ¿Prevé usted que su experiencia en el diálogo afectará su forma de pensar, de hablar, o su conducta con respecto a este tema? Si es así, ¿cómo?
- 7) En general, ¿cómo clasificaría usted su experiencia en el diálogo en una escala de 1 a 5 donde 5 es sobresaliente y 0 es “desearía no haber asistido”?
- 8) ¿Tendría usted algunas ideas que compartir con una persona que no se siente segura de participar en un diálogo semejante?

Ejercicio sobre estereotipos

Datos relacionados con el ejercicio sobre estereotipos

Este ejercicio fue concebido originalmente por Richard Chasin, MD, Miembro Asociado *Senior* del PCP, para ser utilizado en un seminario en Moscú durante el Congreso de Médicos del Mundo para la Prevención de la Guerra Nuclear (en Inglés IPPNW) celebrado en 1986. El doctor Chasin y sus colegas Margaret Herzig (también Asociada *Senior* del PCP) y Paula Gutlove, DMD adaptaron este ejercicio para su uso en los seminarios subsiguientes de IPPNW. Para información sobre este trabajo vea el artículo “Creating Systemic Interventions” (*La creación de intervenciones sistémicas*) en la sección de recursos de la página web de PCP.

A través de la historia del Proyecto de Conversaciones Públicas hemos adaptado este ejercicio de diferentes maneras. Aquí presentamos dos versiones.

La versión del subgrupo partisano se usó en un diálogo llevado a cabo en una población de Pensilvania, con un grupo de 20 mujeres cuyos intereses comunes en una YWCA (Asociación de Jóvenes Cristianas) chocaban con sus profundas divisiones sobre el aborto. Este grupo de diálogo estaba claramente conformado por integrantes con perspectivas opuestas y el ejercicio se llevó a cabo con esos dos subgrupos.

La versión individual se concibió para uno de los diálogos que organizamos sobre los Northern Forests (Bosques del Norte). En este caso estuvieron involucrados numerosos interesados, muchos de ellos difíciles de clasificar. Parecía que cualquier intento de agruparlos podría chocar contra los objetivos de realzar la importancia de la variedad de perspectivas individuales y de la visión de conjunto de los participantes. De hecho, conducir el ejercicio en subgrupos podría haber tenido el efecto de estimular un modo de pensar estilo “nosotros contra ellos”.

Ejercicio sobre estereotipos: versión del subgrupo partisano

Nota: los límites de tiempo que se indican aquí son para un grupo de más o menos 20 personas y pueden ajustarse según el caso.

INTRODUCCIÓN

TIEMPO: 1 minuto

A través de nuestros trabajos anteriores hemos aprendido que las relaciones conflictivas son a menudo provocadas por las percepciones distorsionadas que las personas tienen unas de otras, es decir, por las ideas preconcebidas contra aquellos que no comparten sus puntos de vista, o su cultura o experiencias. Muchas personas desean no ser juzgadas por los demás a través de estereotipos. Nos gustaría guiarlos a través de un ejercicio que les permita expresar cómo se sienten cuando son víctimas de los estereotipos y señalar cuáles de esos estereotipos son los más equivocados e hirientes.

GENERACIÓN DE LISTAS

TIEMPO: 15 minutos (en subgrupos)

INSTRUCCIONES: Queremos que el grupo que se siente más identificado con una perspectiva a favor de la libertad de elección se reúna alrededor de este atril y los que se identifican con una perspectiva a favor de la vida, alrededor de aquel otro. Su tarea consistirá en escribir en una cartulina por lo menos ocho estereotipos que, según su opinión, sostienen sobre ustedes las personas que defienden ideas contrarias a las suyas. Por ejemplo, cuando alguien con determinada idea sobre el aborto sabe que usted sostiene una actitud a favor de la vida, o a favor de la libertad de elección, ¿qué características negativas sospecha usted que esa persona le atribuye? ¿Qué creencias estereotipadas, actitudes e intenciones usted se imagina que esa persona considera que usted tiene? Le damos 15 minutos para esta tarea. Puede empezar con una rápida deliberación en grupo sobre los diversos estereotipos, luego haga una revisión e identifique los que son más o menos destacables. Uno de nosotros actuará como facilitador en cada grupo. Al terminar los 15 minutos, les pediremos que nombren a uno de los miembros de su subgrupo para informar sobre la lista al grupo completo.

MARCANDO LAS LISTAS

TIEMPO: de 5 a 8 minutos (en subgrupos)

INSTRUCCIONES: Ahora queremos darles una oportunidad para que reflexionen sobre estos estereotipos y para que piensen cuál de ellos consideran más inexacto desde su punto de vista y cuál es el más doloroso, es decir, cuál les hiere más profundamente cuando consideran que alguien pueda pensar de esa manera sobre ustedes. Queremos que cada uno de ustedes ponga una "I" al lado de los tres estereotipos que ustedes consideran más *inexactos*. Luego coloquen una D al lado del estereotipo que es más *doloroso* u *ofensivo*. Finalmente les pedimos que pongan una "C" al lado del estereotipo o estereotipos que ustedes consideran más *comprensibles*. Al hacer esto, no quiere decir que ustedes lo aceptan como verdadero; lo que expresarían con esta "C" es que es un estereotipo que su movimiento ha hecho muy poco por erradicar. Esta categoría es opcional y nos gustaría pedirles que se tomaran un tiempo para reflexionar sobre ella. Antes de que cualquiera de ustedes se acerque a los atriles, por favor, piensen durante un minuto. Cuando se sientan preparados, pueden comenzar. Cuando hayan terminado de hacer las listas, nombren a una persona de su grupo que informe al otro grupo cuáles son los estereotipos que les inquietan, qué estereotipos marcaron y, si lo desean, pueden hacer algún comentario sobre la marcha del proceso.

INFORMES DE LOS GRUPOS

TIEMPO: de 8 a 10 minutos (con el grupo completo)

INSTRUCCIONES: Ha llegado el momento en que cada grupo informará al otro. Cada grupo ha sido invitado a compartir no sola las listas y los estereotipos marcados, sino a hacer algún comentario acerca del proceso.

COMPARTIENDO LOS ESTEREOTIPOS MÁS DOLOROSOS

TIEMPO: 20 minutos

INSTRUCCIONES: Queremos que cada persona aproveche la oportunidad para decir algo acerca del estereotipo que ha señalado como el más doloroso. (Repetimos, si lo desea puede dejar pasar su derecho a intervenir). Aquí puede expresar lo que hace que usted considere éste como el estereotipo más doloroso, basándose en su forma de comprenderse, de conocerse a sí mismo, y según lo que hay en sus experiencias pasadas. Queremos que exprese sus sentimientos sólo con un par de frases. Repetimos, ¿qué hay en su forma de percibirse, de conocerse a sí mismo o en sus experiencias pasadas, que hace que uno de estos juicios o percepciones distorsionadas sea tan doloroso para usted? Esta vez, en vez de ir por turnos, usaremos el formato de *popcorn* (o de intervención espontánea), lo que quiere decir que usted puede hablar cuando se sienta preparado. Y luego, cuando nos acerquemos al fin del tiempo reglamentario, estaremos atentos para que todo el que quiera hablar, tenga oportunidad de hacerlo.

Ejercicio sobre estereotipos: versión individual

INTRODUCCIÓN

Los estereotipos han desempeñado un importante papel en el conflicto entre _____ como sucede en tantos conflictos crónicos. Nos gustaría darle la oportunidad de abordar esta dinámica directamente y de hablar sobre cómo se ha sentido usted cuando ha sido víctima de los estereotipos por parte de quienes sostienen puntos de vista diferentes al suyo en este tema.

REFLEXIÓN INDIVIDUAL Y GENERACIÓN DE LISTAS (en forma individual)

Cuando una persona que tiene determinado punto de vista sobre _____ se entera de que usted mantiene una perspectiva opuesta, ¿que juicios negativos cree usted que él o ella tiende a atribuirle? ¿Qué creencias, actitudes e intenciones imagina usted que esa persona le atribuye a usted? Por favor, haga una lista de 4 a 6 estereotipos sin poner atención, por el momento, al grado de verdad o falsedad que encierran.

EL MARCADO DE LAS LISTAS (en forma individual)

Reflexione sobre su lista y considere lo siguiente:

- 1) ¿Qué afirmaciones (señale uno ó dos) considera las más inexactas en lo que se refiere a su persona? (Marque con una "I")
- 2) ¿Cuál de los estereotipos encuentra usted más ofensivo o doloroso en lo que a usted respecta? (Marque con una "D")
- 3) ¿Cuál estereotipo de su lista piensa usted que es comprensible que se aplique a usted, aunque no sea totalmente exacto? (Si hay alguno, márkelo con una "C".)

LA ACCIÓN DE COMPARTIR (con el grupo completo o con diversos subgrupos con 6 a 10 participantes)

Estereotipos dolorosos: Por favor, si lo desea háblenos de un prejuicio o estereotipo que usted consideraría como muy ofensivo o doloroso si se lo aplicaran a usted y luego explíquenos, ¿qué hay en su forma de percibirse, de conocerse a sí mismo o en sus experiencias pasadas, que hace que este estereotipo sea tan doloroso para usted?

Estereotipos inexactos: ¿Hay estereotipos inexactos en su lista que le gustaría comentar, indicando, con base a su conocimiento de sí mismo, la diferencia que existe entre esos estereotipos y la persona que usted es en realidad? Por favor, si los hay, comparta con nosotros su manera de pensar sobre el estereotipo y por qué considera que éste es inexacto.

Estereotipos comprensibles: Muchos estereotipos tienen cierto grado de verdad, aunque sea mínimo, cuando se aplican a algunas personas o grupos políticos. Resulta útil para las personas que tienen diferentes perspectivas “reconocer” algunos aspectos de sus puntos de vista o de su activismo de los cuales no se sienten muy orgullosos, o con los cuales si bien como individuos se sienten cómodos, hay personas que les asignan connotaciones negativas. ¿Hubo en su lista alguno semejante? Si la respuesta es sí, por favor, si lo desea comparta esa observación con el grupo.

REFLEXIÓN (del grupo completo)

Por favor, hable brevemente acerca de una o dos cosas que le sorprendieron, conmovieron o interesaron mientras participaba en este ejercicio.

Más allá de la polarización sobre el aborto: pasos que usted puede tomar por su propia cuenta

Tenga una nueva conversación con usted mismo

- Escuche su diálogo interno.
- ¿Piensa a veces que los que no están de acuerdo con usted “son todos iguales”?
- ¿Alguna vez se refiere a los activistas “del otro lado” en términos tales como “asesinos” o “fanáticos religiosos”?
- ¿Hay consignas usadas en su “lado” que no concuerdan totalmente con su experiencia o con sus valores? ¿Algunas de éstas le ofenden, confunden o inquietan?
- ¿Ha conocido a alguien “del otro lado” que parece ser una excepción a la imagen que usted tiene de “ellos”?
- ¿Son sus puntos de vista más complejos de lo que la gente cercana a usted se imagina?
- ¿Tiene usted ideas o sentimientos sobre el aborto que tiende a callar?
- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de silenciar su propia complejidad?
- ¿Cuáles podrían ser las ventajas y desventajas de re-examinar algunas de las suposiciones que usted sustenta sobre las personas “del otro lado”? ¿Para usted? ¿Para “su lado”? ¿Para la comunidad en general?
- ¿Cuáles podrían ser las ventajas y desventajas de participar en una conversación en la que pudiera expresar lo que verdaderamente piensa y oír puntos de vista diferentes? ¿Para usted? ¿Para “su lado”? ¿Para la comunidad en general?

Tenga una nueva conversación con un “aliado”

- Hable con alguien que generalmente comparte sus puntos de vista y haga acuerdos sobre guías para la comunicación que promuevan el escuchar y el hablar constructivamente.
- Convengan en que su objetivo es el entendimiento común y no llegar a un acuerdo.
- Traten de aprender de los puntos de vista de cada uno dejando atrás los términos “a favor de la elección libre” y “a favor de la vida.”
- ¿Encuentra que las diferencias entre sus experiencias y creencias están oscurecidas por esas etiquetas? Por ejemplo, si ustedes están de acuerdo en la cuestión de si el aborto debe o no ser legal, ¿Se diferencian ustedes en la forma en que llegaron a esa posición? Cuando se pregunta a cada uno de ustedes “¿dónde reside el núcleo de la cuestión para usted?” ¿Son sus respuestas idénticas?
- Si descubre algunas diferencias, díganos cómo se siente cuando las ve surgir.
- ¿Desleal? ¿Auténtico? ¿Un poquito de los dos?

- ¿Qué hizo difícil esta conversación?
- ¿Qué hizo esta conversación gratificante?
- ¿Qué hizo o dejó de hacer cada uno que contribuyó al desarrollo de esta conversación?
- ¿Qué aprendió usted acerca de promover en el futuro conversaciones auténticas y constructivas sobre el aborto u otros temas “candentes”?

Tenga una nueva conversación con un “oponente”

- Invite a participar en un diálogo a alguien con una perspectiva sobre el aborto diferente a la suya.
- Convengan en que su objetivo es el entendimiento común y no el acuerdo.
- Desarrollen y acuerden ciertas reglas básicas de comunicación y directrices antes de empezar. (Por ejemplo, los dos pueden ponerse de acuerdo en abstenerse de interrumpir, desafiar o tratar de persuadirse el uno al otro, y hablen solamente cada uno por sí mismo. Pueden establecer límites de tiempo, etc.)
- Evite palabras que puedan poner a su interlocutor a la defensiva. Exprese sus sentimientos y puntos de vista de tal forma que se conviertan en fuentes de unión y aprendizaje y no de alienación y antagonismo.
- Tenga su mente abierta a nuevos aprendizajes. Oiga y busque comprender.
- Empiecen por transmitirse el uno al otro las experiencias personales relacionadas con el desarrollo de sus puntos de vista. Luego hablen sobre “lo que para cada uno de ustedes es lo crucial del tema.”
- Destaquen lo que no comprendan y formulen preguntas que nazcan de un deseo genuino de alcanzar una mejor comprensión.
- Escuchen respetuosamente las respuestas de cada uno y no repliquen ante ninguna afirmación.
- Concédanse tiempo para hacer una declaración final sobre lo que han aprendido sobre el asunto y sobre el diálogo constructivo.

Ayude a que suceda algo nuevo en su comunidad

- Considere iniciar un diálogo en su comunidad o en un grupo cívico o religioso. Trate de formar un equipo de planificación con participantes de los dos “lados”.
- Invite personas con perspectivas diferentes sobre el tema del aborto para explorar lo que se puede hacer para evitar la polarización e identificar preocupaciones y objetivos comunes.
- Si conoce personas con habilidades y destrezas para actuar como “tercera parte” tales como facilitadores, terapeutas, sacerdotes, educadores, mediadores o negociadores, hable con ellos sobre la posibilidad de crear un ambiente en el que se puedan llevar a cabo conversaciones constructivas sobre este tema.

- Llame al Proyecto de Conversaciones Públicas (617-923-1216) o visite la página en Internet del PCP la cual ofrece una lista extensa de recursos para este tipo de proyecto (<http://www.publicconversations.org>).

Solicite a los medios de comunicación que aporten algo nuevo

- Pida a los representantes de los medios de comunicación que concedan más tiempo y atención a quienes tienen puntos de vista complejos sobre el aborto. Anímelos a que traten de convertir las conversaciones sobre estos temas en algo más interesante que los enfrentamientos a gritos y las afirmaciones extremistas. Escriba cartas de agradecimiento cuando lo llevan a cabo.
- Exprese su preocupación cuando los representantes de los medios de comunicación favorecen la información errada, usan estereotipos condenatorios, informan en forma tendenciosa sobre los acontecimientos, hacen preguntas inflamatorias, etc.

Pensamientos acerca de las tensiones relacionadas con las diferencias de clase

SU DESCRIPCIÓN:

Describa con un compañero una situación en la que experimentó tensiones relacionadas con las diferencias de clase.

Diga dónde estaba, quién estaba allí, qué sucedió, qué dijo e hizo la gente, si alguien enfrentó la situación y todo lo que sea necesario para que su compañero comprenda las circunstancias y cómo se relacionan con la clase social. Incluya, si es posible, sus pensamientos y sentimientos en ese momento; lo que se dijo a sí mismo; lo que hizo entonces; lo que dijo usted; lo que pensó hacer pero no hizo.

MIRADA RETROSPECTIVA

¿Qué expectativas sociales o culturales respaldaron su decisión de expresarse públicamente?

¿Qué expectativas sociales o culturales le impidieron su expresión pública?

¿Qué convicciones personales respaldaron su decisión de expresarse públicamente?

¿Qué convicciones personales impidieron su expresión pública?

MIRADA HACIA EL FUTURO

Si se encuentra mañana en una situación similar...

¿Qué pensaría y sentiría? ¿Qué se diría a sí mismo? ¿Qué diría o haría?

Circunstancias sociales o culturales actuales que respaldarían su decisión de expresarse públicamente.

Circunstancias sociales o culturales actuales que impedirían su decisión de expresarse públicamente.

Creencias personales actuales que respaldarían su expresión pública.

Creencias personales actuales que impedirían su expresión pública.

Lo que le gustaría que hicieran o dijeran los demás.

DIFERENCIAS ENTRE ENTONCES Y AHORA

¿Qué diferencias hay entre la forma de pensar, sentir, creer y tendencia a actuar que usted tiene ahora comparado con la época en que surgió la situación?

¿Cómo se explica esa evolución?

Después de dar su explicación, solicite a su interlocutor que haga algunos comentarios sobre algo que usted dijo y que le resultó especialmente esclarecedor, conmovedor o interesante.

Meditación: el incierto camino hacia el diálogo

Sallyann Roth

Publicado en *Relational Responsibility: Resources for Sustainable Dialogue*, (“Responsabilidad recíproca: recursos para un diálogo sostenible”) editado por S. McNamee y K. Gergen con comentarios invitados, Capítulo 8, 93-97. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 1999.

Lo invito a meditar conmigo. Las preguntas que siguen no pretenden buscar información; son invitaciones a experimentar el sentido de la confraternidad humana y de la responsabilidad compartida que surge cuando nos permitimos maravillarnos, no comprender, participar en la re-personalización de lo que ha sido objetivado y generalizado, abrir un espacio para el futuro, para un mundo que está surgiendo ahora, un mundo forjado entre todos. Tal vez, también, las preguntas son respuestas en sí mismas, respuestas que señalan más allá de las palabras.

Piense en la palabra “YO” como su propia voz mientras lee y medita

Algunas veces me involucro en una conversación, o una discusión, o tal vez en un encuentro a gritos que no lleva a ninguna parte, un encuentro que no produce más que exaltación. Algunas veces tengo la certeza de que sé lo que alguien está a punto de decir y me anticipo, con absoluta seguridad, a predecir que todo no será más que un desatino.

Algunas veces me siento abatido porque creo que nunca voy a ser oído, comprendido o escuchado por una persona determinada o en una conversación determinada o sobre un tema determinado. Algunas veces me llevo a cansar de tratar de hacerme comprender. Yo no quiero tratar de explicarme de nuevo, o sentirme desdeñoso o tal vez violento. Algunas veces siento el deseo de pasar por encima de lo que otros dicen.

En momentos así,

- ¿Cómo puedo impedir que me invadan el dolor, la desesperación, la ira o la insolencia?
- ¿Cómo puedo impedir que me domine la idea de que es la otra persona o el otro grupo los que constituyen un problema?
- ¿Cómo puedo evitar encerrarme en mí mismo?

Pero luego, por otra parte,

- ¿Qué hago yo que hace que los demás se encierren en sí mismos?
- ¿Qué hago yo que hace que los demás se sientan insignificantes, vacíos, fuera de lugar, silenciados, separados por un muro, incapaces de sincerarse cuando están conmigo?
- ¿Qué hago yo que provocho en los demás el deseo de convencerme de su rectitud, de mi perversidad, de imponerme sus aserciones, de no hablarme directamente o ignorar mi presencia y hasta mi existencia?

Cuando conozco personas que desafían mis puntos de vista, mis creencias o mis valores,

¿Qué hace posible que yo pueda escucharlos?

¿Qué hace posible que yo pueda invitarlos a que me digan más sobre lo que piensan y sienten?

¿Qué hace posible que pueda preguntarles cómo llegaron a pensar y sentir de esa manera?

Cuando me siento desafiado y hasta atemorizado por otros,

¿Qué hace posible que me maraville, que me sienta interesado, que pregunte cómo llegaron a creer lo que creen o a “saber” lo que saben cuando es tan diferente de lo que yo creo y de lo que yo “sé”?

Qué clase de acciones y contextos me estimulan

¿a hablar con el corazón en la mano?

¿a escuchar con el corazón en la mano?

En qué clase de ambientes me siento seguro,

¿Para poder hablar y escuchar tan abiertamente a los demás de tal forma que la relación pueda cambiarme y que la conversación pueda ejercer influencia sobre mí?

¿Qué clase de acciones y ambientes hacen posible que pueda cambiar el significado que yo doy a mi experiencia de los acontecimientos pasados y presentes y de los futuros que imagino?

¿Cómo puedo yo emprender abiertamente la tarea de explorar nuestras muchas diferencias, nuestras historias, nuestras vidas, nuestras actuales circunstancias?

¿Cómo puedo yo hablar abiertamente aunque al hacerlo puede revelarse el hecho de que simplemente no podemos entendernos el uno al otro?

¿Qué clase de acciones y contextos me estimulan?

¿A abandonar la presunción de que yo sé lo que otros quieren decir?

¿A desviar mi pasión hacia la investigación de cosas que no entiendo o no puedo comprender?

¿A revelar las muchas cosas que no puedo comprender?

¿A dejar un espacio para la desigualdad de experiencias, para el significado que le doy a esas experiencias y para toda clase de diferencias que puedan existir?

¿Qué hago yo que logro que los demás revelen aquello que generalmente no revelan abiertamente?

¿Qué hago yo que hace brotar respuestas de rara complejidad y riqueza?

¿Qué hago yo que hace brotar las reflexiones de la gente, o sus más apasionadas intenciones?



¿Qué hago yo que hace que la gente revele sus pensamientos fragmentados, pensamientos que tan sólo son un bosquejo de un concepto completo, o aquellas cosas que han pensado, pero de las cuales jamás han hablado?

Cuando he pensado que otros encontrarían mis pensamientos, sentimientos, creencias o perspectivas “equivocadas”, “fuera de foco” o simplemente demasiado diferentes

¿Qué han hecho los demás que me ha permitido ser sincero con ellos, pensar y hablar de cosas de las que nunca había hablado antes?

¿Qué han hecho los demás que me ha permitido hablar en voz alta de aquello que me daba miedo revelar, o tal vez hasta pensar, porque imaginaba, tal vez con razón, que el hablar abiertamente podría alejar de mí a las personas que más valoro o en quienes yo más dependo emocionalmente.

¿Qué han hecho los demás para que yo pudiera expresar la totalidad de mis sentimientos y pensamientos y hablar de manera que pueda permitirme a mí mismo aceptar las confusiones, vivir con incertidumbres y abrirme al cambio a través de mi conexión con ellos?

Cuando siento que los pensamientos, sentimientos, creencias o perspectivas de los demás están “equivocadas” o son “peligrosas” o simplemente muy diferentes de las mías,

¿Qué podrían hacer o decir los demás para prepararme a escuchar aquello que parece intolerable, demasiado diferente, confuso, desafiante o incomprensible, aquellas cosas que simplemente no quiero oír?

¿Cómo puedo recordar que debo hablar por mí mismo, desde mi propia experiencia y no escudarme en el hecho de que hablo como miembro de un grupo, como si yo estuviera representando a otros?

¿Cómo puedo recordar que debo escuchar atentamente, abiertamente, con interés genuino, sin enjuiciar ni debatir las ideas desafiantes o diferentes de otros, sus sentimientos y creencias?

¿Cómo puedo mantenerme dispuesto a oír ideas originales aunque estas ideas se expresen en palabras familiares para el otro?

¿Y cómo puedo asimismo oírme atentamente, abiertamente, generosamente y sin emitir un juicio crítico contra mí mismo?

Si continúo con esta actitud abierta, y si el “otro”, el que es “diferente” hace lo mismo,

¿Podríamos experimentar y hablar de nuestras semejanzas y evitaríamos definirnos subrayando nuestras diferencias?

¿Podríamos rehusar a definirnos mutuamente como el “otro”?

Y si continúo con esta actitud abierta con las personas que piensan como yo,

¿Podríamos hablar abiertamente de nuestras diferencias cuando nos habíamos definido en el pasado por nuestras semejanzas?

¿Podríamos alejarnos de la idea de vernos como un “nosotros” que es distinto de un “ellos”?

¿Cómo podemos crear un espacio donde podamos experimentar nuestros vínculos mutuos justamente a través de nuestras diferencias? ¿Un lugar en el que ninguno de nosotros renuncie a sus creencias fundamentales, valores y compromisos, pero donde las tensiones de nuestras diferencias proporcionen una suerte de encuentro, de modo que nuestro diálogo sobre esas diferencias pueda generar una nueva cultura?

¿Qué necesitamos para que cada uno de nosotros logre la visión, la voluntad, la fuerza, y tenga la tenacidad para cruzar este camino?

¿Cómo encontraremos el valor para emprender este viaje?

Sallyann Roth, L.I.C.S.W., es una terapeuta familiar fundadora asociada del Proyecto de Conversaciones Públicas. Ha dictado conferencias tanto en los Estados Unidos como en el exterior sobre Terapias Narrativas y sobre el enfoque del Proyecto de Conversaciones Públicas en lo que respecta a los conflictos públicos generadores de antagonismos. Es autora de numerosos artículos y capítulos de libros sobre estos temas. En 1993 fue nombrada Conferenciante Distinguida de la Escuela de Servicio Social de Smith Collage. Es Codirectora del Programa de Terapias Narrativas del Instituto de la Familia de Cambridge y en la actualidad trabaja como Codirectora interina del Instituto. Es también profesora de Psicología del Hospital de Cambridge anexo a la Escuela de Medicina de Harvard.

Nota de la autora: La autora expresa su gratitud a Michael Hjerh de Estocolmo, Suecia, con quien trabaja en una versión ampliada de este capítulo, por sus acertadas observaciones y su contribución a esta meditación. La meditación encarna muchas de las ideas desarrolladas en el Proyecto de Conversaciones Públicas, por lo cual la autora manifiesta su gratitud a sus colegas y compañeros de equipo de tantos años, Carol Becker, Laura R. Chasin, Richard M. Chasin, Margaret M. Herzig y Robert R. Stains.

Bibliografía

- Anderson, R., Cissna, K.N., & Arnett, R. (Eds.). (1994). The reach of dialogue: Confirmation, voice, and community. (*El alcance del diálogo: confirmación, voz y comunidad*) Creskill, N.J.: Hampton Press, Inc.
- Arnett, R.C. (1986). Communication and community: Implications of Martin Buber's dialogue. (*Comunicación y Comunidad: implicaciones del diálogo de Martin Buber*) Carbondale & Edwardsville: Southern Illinois University Press.
- Chasin, R., Herzig, M., Roth, S. Chasin, L., Becker, C., and Stains, R. Jr. (1996) From Diatribe to Dialogue on Divisive Public Issues: Approaches Drawn from Family Therapy. (De la diatriba al diálogo en los temas públicos conflictivos: propuestas provenientes de la terapia familiar) *Mediation Quarterly*, Summer Issue 1996 13:4.

- Becker, C., Chasin, L., Chasin, R., Herzig, M. & Roth, S. (1995). From stuck debate to new conversation on controversial issues: A report from the Public Conversations Project. (*Del estancamiento del debate a la reanudación de las conversaciones sobre temas controvertidos*) *Journal of Feminist Family Therapy*, 7:1&2, 143-163.
- Chasin, R. & Herzig, M. (1994). Creating systemic interventions for the socio-political arena. (*La creación de intervenciones sistémicas para la arena socio política*) In B. Berger-Gould & D. Demuth (Eds.), *The global family therapist: Integrating the personal, professional and political.* (El terapeuta familiar global: integración de lo personal, profesional y político) Boston: Allyn and Bacon.
- Roth, S. (1993). Speaking the unspoken: A work-group consultation to reopen dialogue. (*Una voz ante el silencio: una consulta de trabajo en grupo para reabrir el diálogo*) In E. Imber-Black (Ed.), *Secrets in families and family therapy.* New York: Norton.
- Roth, S., Chasin, L., Chasin, R., Becker, C., Herzig, M. (1992). From debate to dialogue: A facilitating role for family therapists in the public forum (Del debate al diálogo: un papel facilitador para terapeutas familiares en el foro público) *Dulwich Centre Newsletter (Australia)*, 2, 41-48.
- Roth, S., Herzig, M., Chasin, R., Chasin, L., Becker, C. (1995). Across the Chasm (*A través del abismo*) In *Context*, 40, 33-35.
- Sampson, E.E. (1993). Celebrating the other: A dialogic account of human nature. (*La celebración del otro: un testimonio dialogístico de la naturaleza humana*) San Francisco: Westview Press.
- Shotter, J. (1993). Cultural politics of everyday life: Social constructionisms, rhetoric, and knowing of the third kind. (*Políticas culturales de la vida cotidiana: construcciónismos sociales, retórica y conocimientos de la tercera clase*) Toronto: University of Toronto Press.
- Stewart, J.J., & Thomas, M. (1990). Dialogic listening: Sculpting mutual meanings. (*Escuchar dialógicamente: esculpiendo el significado mutuo*) J. Stewart (Ed.), *Bridges, not walls: A book about interpersonal communication* (*Puentes, no muros: un libro sobre la comunicación interpersonal*) (5th ed.). New York: McGraw-Hill.