



RESPECTFUL COMMUNICATIONS GUIDELINES

- R** take **RESPONSIBILITY** for what you say and feel without blaming others
- E** **EMPATHETIC** listening - enter into the other person's situation and point of view
- S** be **SENSITIVE** to differences in communication styles
- P** **PONDER** what you hear and feel before you speak
- E** **EXAMINE** your own assumptions and perceptions
- C** keep **CONFIDENTIALITY**
- T** **TOLERATE** ambiguity because we are *not* here to debate who is right or wrong

MUTUAL INVITATION PROCESS

PURPOSE: to ensure that each person in the group is invited by name to share in an atmosphere of mutual respect.

METHOD:

1. The leader clarifies what the group members are being invited to share.
2. The leader gives guidelines about the use of time
3. The leader may share first or may invite another person by name to share.
4. Whom you invite does not need to be the person next to you.
5. After the person has spoken, that person is given the privilege to invite another to share.
6. If the person invited chooses not to share, the person may simply say "pass" and proceed to invite another to share.
No explanation is needed or given for passing.
7. The process will continue until everyone has been invited to speak.
8. At that time any person who passed will be invited again to share. Persons are still free to pass.
9. The main activity of the group is to listen.

RATIONALE:

The Invitation Method is a way to include all people in the conversation in a very respectful atmosphere. While each person is speaking, the others listen. No one may interrupt the speaker nor jump in to speak without being invited by name. In this method, no one has more authority than anyone else - each person is invited to share, and after sharing that person has the privilege to invite who will share next.

RESPECTO

- R** Asume la **RESPONSABILIDAD** de lo que dices y sientes sin culpar a los demás.
- E** Escucha con **EMPATÍA**, desde la situación y punto de vista de la otra persona
- S** Se **SENSIBLE** a las diferencias en los estilos de comunicación.
- P** **PIENSA** bien lo que escuchas y lo que sientes antes de hablar.
- E** **EXAMINA** tus propias suposiciones y percepciones.
- T** **TOLERA** la ambigüedad porque no estamos aquí para discutir quién tiene razón y quién no la tiene.
- O** **OYE** todo con cuidado y guárdalo confidencialmente.

PROCESO DE INVITACIÓN MUTUA

PROPÓSITO: asegurarse que se invite a cada persona por nombre para que comparta en un ambiente de respeto mutuo

MÉTODO:

1. El/La coordinador/a presenta el tema o la pregunta que se va a compartir.
2. El/La coordinador/a da a conocer a los participantes cuánto tiempo tienen para este proceso, para que todos sepan cuánto tiempo tendrá cada persona.
3. El/La coordinador/a puede compartir primero o invitar por nombre a otra persona para que comparta.
4. No necesitas invitar a la persona junto a ti..
5. Después de que la persona ha hablado, esa persona tiene el privilegio de invitar a otra para que comparta.
6. Si no quieres decir nada, simplemente di “paso” y procede a invitar a otra persona para que comparta. No hay necesidad de explicar porque uno pasa.
7. Haremos esto hasta que todos hayan recibido la invitación para hablar.
8. En ese momento invitarás de nuevo a aquellas personas que pasaron para ver si les gustaría ahora hablar.
9. La actividad principal del grupo es escuchar.

RACIONAL:

El Método de Invitación es una manera de incluir a todas las personas en la conversación dentro de un ambiente muy respetuoso. Mientras una persona habla, los demás escuchan. Nadie debe interrumpir al que está hablando ni empezar a hablar sin ser invitado por nombre. En este método, nadie tiene más autoridad que los demás – cada persona recibe la invitación para compartir, y después de hacerlo esa persona tiene el privilegio de invitar al/a la que compartirá después.

CULTURE

In today's society, the word "culture" carries with it many connotations. Culture is the particular way in which a human group interprets life and relates with nature, God, the world, and other peoples. Culture is not accidental, but an integral part of human life. Culture is lived and expressed through traditions, relationships, food, music, religion, beliefs, thought patterns, myths and how we act. Culture is all encompassing of our lives. It is not only how we are, it is who we are. It is our history, our ethnicity, how we think about our families, who we include in our families, how we speak and when we speak, how we think about God, how we relate to God and to the Mother of God. It is how we relate to each other and how we relate to the stranger. We are born into a culture and learn what is right according to our elders. We are formed by our culture. Where we are we bring our culture. It is a core part of us.

It is helpful to look at culture in two parts: external and internal. (See the "Iceberg Analogy of Culture" below.)

External culture is the conscious part of culture. It is what we see and taste and hear. It is our acknowledged beliefs and values (e.g. food, music, dance, the arts).

Internal culture is the unconscious part of culture. It is implicitly learned and is very hard to change. It consists in our unconscious beliefs, thought patterns, values, and myths (e.g. the unconscious learnings that influence how we use eye contact, silence, gestures and communication styles).

Within the church, we talk in terms of culture and faith expressions. Church leaders tell us that there is no faith expression outside of culture. There is no way to authentically and deeply express our faith without bringing to that expression who we are, what we value, how we think about God, each other and the stranger....without bringing our cultural heritage.

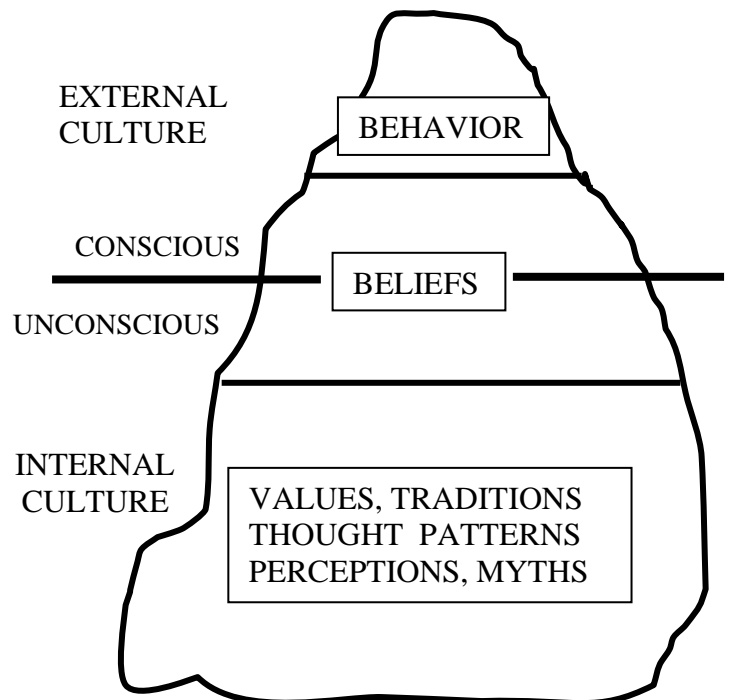
Every culture contains gifts and riches as well as a shadow side that needs to be challenged and redeemed.

THE ICEBERG ANALOGY OF CULTURE

(based on materials developed by Edward T. Hall and Eric H. F. Law)



© Mexican American Catholic College
San Antonio, Texas • www.macsa.org
• (210) 732-2156



CULTURA

En la sociedad de hoy día, la palabra “cultura” tiene muchos significados. La cultura es la manera particular en la que un grupo humano interpreta la vida y se relaciona con la naturaleza, con Dios, con el mundo y con los demás. La cultura no es algo accidental, sino una parte integrante de la vida humana. Se vive y expresa la cultura a través de tradiciones, relaciones, comidas, música, religión, creencias, modos de pensar, mitos y modos de obrar. La cultura abarca toda nuestra vida. No es sólo cómo somos, sino lo que somos. Es nuestra historia, nuestra etnicidad, cómo pensamos de nuestra familia, a quién incluimos en nuestra familia, cómo hablamos y cuándo hablamos, qué pensamos de Dios, cómo nos relacionamos con Dios y con la Madre de Dios. La cultura es cómo nos relacionamos unos con otros y como nos relacionamos con el extranjero. Nacemos dentro de una cultura y aprendemos lo que es correcto según nuestros mayores. Nuestra cultura nos educa. A donde quiera que vayamos, llevamos nuestra cultura. Es la parte íntima de nuestro ser.

Es de mucha ayuda el mirar nuestra cultura en dos partes: externa e interna. (Véase la “Analogía del Témpano de Hielo de la Cultura” más abajo).

La cultura externa es la parte consciente de la cultura. Es lo que vemos y gustamos y escuchamos y tocamos. Son nuestras creencias y valores reconocidos (P.Ej. Comida, música, baile, las artes.)

La cultura interna es la parte inconsciente de la cultura. Se aprende implícitamente y es muy difícil cambiarla. Consiste de nuestras creencias inconscientes, nuestros modos de pensar, nuestros valores y mitos. (P.Ej. lo aprendido inconscientemente que nos influencia cómo usar los ojos, el silencio, los ademanes, los estilos de comunicación.)

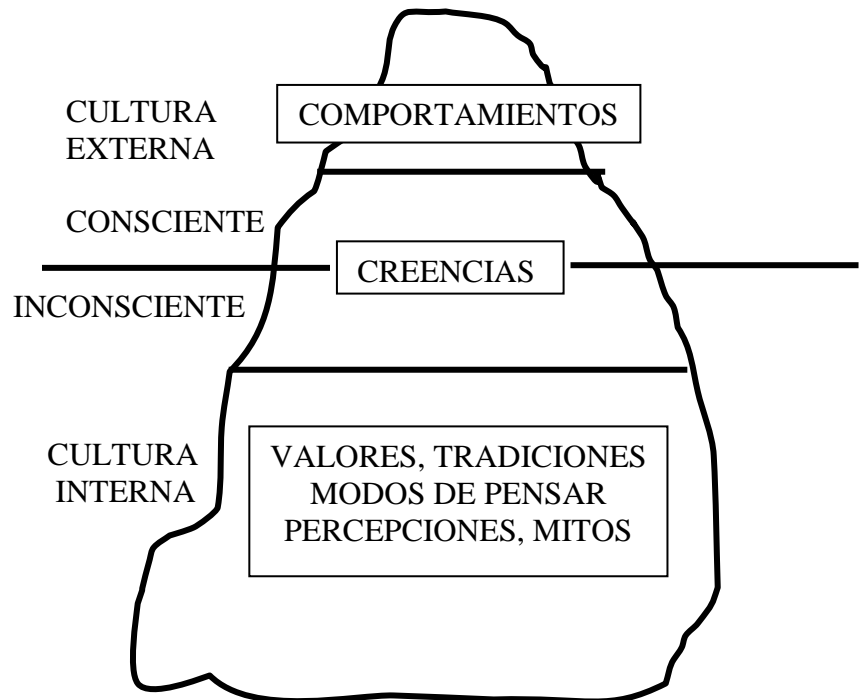
Dentro de la iglesia, hablamos en términos de cultura y expresiones de fe. Los dirigentes de la iglesia nos dicen que no hay expresión de fe fuera de la cultura. No hay modo de expresar auténtica y profundamente nuestra fe sin llevar a esa expresión lo que somos, lo que valoramos, como pensamos de Dios, de los demás y del extranjero... sin llevar nuestra herencia cultural.

Cada cultura contiene dones y riquezas pero también sombras que deben desafiarse y redimirse.

LA TEORÍA DEL TÉMPANO DE HIELO DE LA CULTURA
(basado en el material desarrollado por Edward T. Hall y Eric H.F.Law)



© Mexican American Catholic College
San Antonio, Texas • www.maccca.org
• (210) 732-2156





CULTURAL IDENTITY

REFLECTION GUIDE

1. How do you identify yourself culturally? _____

Name one or two examples of your own cultural heritage that are a part of

a. external culture:

b. internal culture:

2. Reflect upon a time when you felt different. The difference could be your race, culture, customs, language, etc. How did it feel? Write or draw about the experience.



IDENTIDAD CULTURAL

GUIA REFLEXIÓN

1. ¿Cómo te identificas culturalmente? _____

Enumera uno o dos ejemplos de su propia cultura que son parte de...

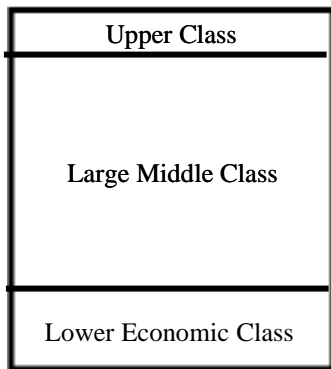
a. la cultura externa:

b. la cultura interna:

2. Piensas en una ocasión en tu vida cuando te sentiste diferente la diferencia podría haber ido por ser tu raza o tu cultura. Escribe o dibuja sobre la experiencia. ¿Cómo te sentiste?

POWER

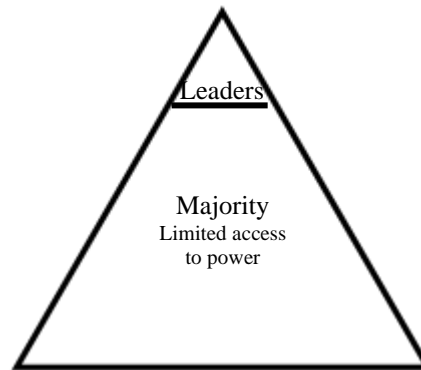
Low Power Distance (Closer to source of power)



- inequality is not accepted
- hierarchy for convenience
- superior are equal to subordinates
- all are equal
- majority feel powerful
- not afraid to challenge
- doing the right things, I can gain power, education, wealth

**PERCEPTION:
I AM POWERFUL**

High Power Distance (Farther from source of power)

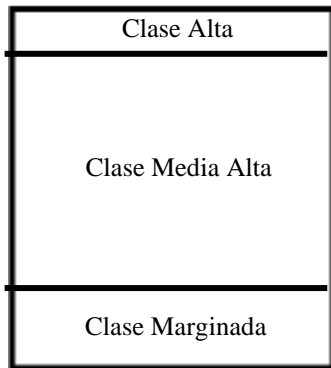


- accepted inequality
- rightful place
- superiors are not equal to subordinates
- small top group is entitled
- majority feel powerless
- change through revolution
- strength is in the large group

**PERCEPTION:
I AM POWERLESS ALONE**

EL PODER

Poca Distancia del Poder
(Cerca de la fuente del poder)



- no se acepta la desigualdad
- la jerarquía por conveniencia
- los superiores y los subordinados son iguales
- todos son iguales
- la mayoría se siente con poder
- no tiene miedo de desafiar
- al hacer las cosas correctas puedo ganar poder, saber, y riqueza

**LA PERCEPCIÓN:
TENGO PODER**

Mucha Distancia del Poder
(Lejos de la fuente del poder)



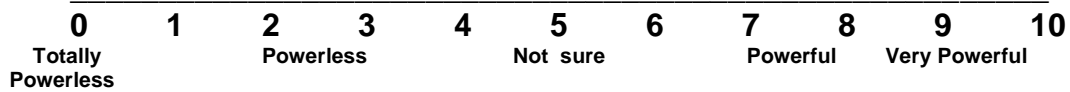
- se acepta la desigualdad
- cada uno tiene su lugar
- los superiores y los subordinados **no** son iguales
- el grupo pequeño de arriba tiene poder por derecho
- la mayoría se siente sin poder
- el cambio se da por revolución
- la fuerza se encuentra en el grupo grande

**LA PERCEPCIÓN:
NO TENGO PODER**

PERCEPTION OF POWER

REFLECTION GUIDE

1. Where are you on the power perception continuum?



What are some self-observations that give reasons for your answer?

2. How does your perception of yourself influence

⇒ The way you behave?

⇒ the way you interact with others?

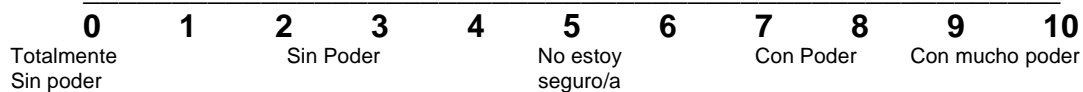
3. What assumptions and expectations do you bring to the group because of your self-perception?

4. How do others in the community perceive you in regards to power?

PERCEPCIÓN DEL PODER

GUÍA PARA LA REFLEXIÓN

1. ¿Dónde te encuentras en esta escala en cuanto a tu percepción del poder?



¿Cuáles son algunas auto-observaciones que justifican tu respuesta anterior?

2. ¿Cómo influencia tu percepción de ti mismo/a

⇒ el modo como te portas?

⇒ el modo como te relacionas con los demás?

3. ¿Qué presuposiciones y expectativas traes al grupo debido a tu auto-percepción?

4. ¿Cómo te perciben los otros miembros de la comunidad en cuanto a tu poder?

CHARACTERISTICS OF LOW- AND HIGH-CONTEXT COMMUNICATION STYLES

(Based on *Beyond Culture* by Edward T. Hall)

LOW-CONTEXT	HIGH-CONTEXT
<ul style="list-style-type: none"> • individual-oriented • rely on explicit coding of information being communicated; less aware of contexts • linear logic • adjust to new situation quickly • conflict may occur because of violations of individual expectations • deal with conflict by revealment • direct, confrontational attitude • fact finding • focus on action and solution • open, direct strategies 	<ul style="list-style-type: none"> • group-oriented • rely heavily on the physical context or the shared context of the transmitter and receiver; very little is in the coded, explicit, transmitted part of the message • spiral logic • take time for contexting in new situation • conflict may occur because of violations of collective expectations • deal with conflict by concealment • indirect, non-confrontational attitude • face saving • focus on relationship • ambiguous, indirect strategies

CARACTERÍSTICAS DE ESTILOS DE COMUNICACIÓN

POCO CONTEXTO	MUCHO CONTEXTO
<ul style="list-style-type: none"> • es mejor individualmente • depende del modo explícito por el cual se comunica la información, menos sólo una consciente del contexto • lógica lineal • se ajustan rápidamente en un situación nueva • Puede haber conflicto por violar expectativas individuales • Manejan el conflicto revelándolo • actitud directa, confrontando • encontrar los hechos • Se fija en la acción y en la solución • franqueza, estrategias directas 	<ul style="list-style-type: none"> • es mejor en grupo • depende mucho del contexto; parte pequeña del mensaje transmitido está en los símbolos, en las palabras • lógica espiral • necesitan tiempo para contextualizar una situación nueva • Puede haber conflicto por viola expectativas colectivas • Manejan el conflicto ocultándolo • actitud indirecta, sin confrontaciones • Salvar “su nombre” • Se fija en las relaciones. • Ambigüedad, estrategias indirectas

HIGH/LOW CONTEXT COMMUNICATION SELF ASSESSMENT

On a scale of 1 to 6, [6 being very high-context and 1 being very low-context] where do you think you are? (Circle a number)

Very low-context 1 2 3 4 5 6 very high-context

Describe as many self-observations as you can that support your assessment. Be sure to include as many behavioral observations as possible.

Answer only ONE of the following three questions:

1. If you are on the low-context side of the continuum, what kind of potential problems can you anticipate when communicating with a person from a high-context culture? What specific self-adjustment would you make in order to resolve these potential problems?
2. If you are on the high-context side of the continuum, what kind of potential problems can you anticipate when communicating with a person from a low-context culture? What specific self-adjustment would you make in order to resolve these potential problems?
3. If you are in the middle of the continuum, what specific behavior, communication skill, attitude and value will you emphasize when communicating with a person from a very high-context culture? And with a person from a very low-context culture?

COMUNICACIÓN DENTRO DE POCO Y MUCHO CONTEXTO AUTO EVALUACIÓN

En una escala de 1 a 6, [6 siendo el nivel de mucho contexto y 1 el de poco contexto] ¿dónde te colocas? (Pon un círculo alrededor del número)

poco contexto 1 2 3 4 5 6 mucho contexto

Describe varias auto-observaciones de tu conducta que apoyan tu evaluación.

Contesta UNA de las preguntas siguientes:

1. Si tú eres una persona de poco contexto, ¿qué tipo de problemas puedes anticipar al comunicarte con una persona de mucho contexto? ¿Qué ajustes específicos harías para resolver problemas?
2. Si tú eres una persona de mucho contexto, ¿qué tipo de problemas puedes anticipar al comunicarte con una persona de poco contexto? ¿Qué ajustes específicos harías para resolver problemas?
3. Si te encuentras entre poco y mucho contexto en el centro de la escala, ¿qué comportamientos específicos, modelos de comunicación, actitudes o valores resaltarían cuando te comunicas con una persona de mucho contexto? ¿Y con una persona de poco contexto?

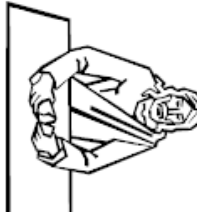

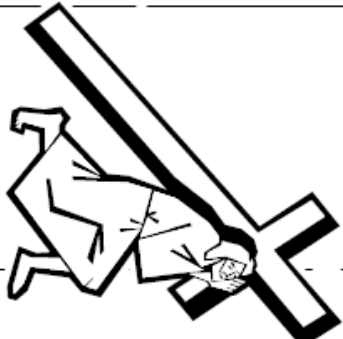
Traducido por Mexican American Catholic College, San Antonio, Texas

© 1995 Copyright Eric H.F. Law

MACC, 3115 W. Ashby Pl. San Antonio, TX 78228 • www.macsa.org • (210) 732-2156
9/21/2018



STAGES OF INTERCULTURAL RESPECT / LAS ETAPAS DE RESPETO INTERCULTURAL

ETHNOCENTRIC STAGES / ETAPAS ETNOCÉNTRICOS			STAGES OF INCLUSION – ETAPAS DE INCLUSIÓN			
STAGES ETAPAS	DENIAL NEGACIÓN	DEFENSE DEFENSA	MINIMIZATION DISMINUCIÓN	ACCEPTANCE ACEPTACIÓN	ADAPTATION ADAPTACIÓN	INTEGRATION INTEGRACIÓN
<p>The Call of the Gospel</p> <p>La Llamada Del Evangelio</p> <p>"Love one another. As I have loved you, so you must love one another. If you have love for one another, then everyone will know that you are my disciples." Jn. 13:34</p> <p>"Ámense los unos a otros. Se amarán unos a otros como yo los he amado. Así, si se aman unos a otros, todos reconocerán que ustedes son mis discípulos."</p>	<p>-1- Difference does not exist.</p> <p>-2- No existen las diferencias</p> <p>Difference is confined to broad categories</p> <p>Las diferencias se limitan a grandes categorías</p>	<p>-3- You are different = you are bad.</p> <p>-4- It's okay for you to be different, but I am better.</p> <p>-5- Está bien que eres diferente, pero yo soy mejor.</p> <p>-6- If you don't include like I do, then you are bad.</p> <p>Soy diferente, por lo tanto, soy malo/a y tu eres bueno/a</p>	<p>-7- I know that there are differences, but they are not important. Sé que hay diferencias, pero no son importantes.</p> <p>"One Body with Many Parts"</p>  <p>1 Cor. 12:12-27</p> <p>"Un cuerpo con muchas partes"</p>	<p>-8- Willingness to live in the uncertainty of being non-judgmental</p> <p>Difference is accepted and respected in both behavior and value.</p> <p>Estar dispuesto/a a vivir con la inseguridad de no juzgar.</p>	<p>-9- Learning to be more empathetic</p> <p>Difference is included in my world view.</p> <p>Aprender a ser más empático/a</p> <p>Se puede incluir las Diferencias en mi punto de vista</p>	<p>-11- Learning to do contextual evaluation.</p> <p>-12- Living the spirituality of the Gospel values</p> <p>Se puede integrar las diferencias en mi identidad.</p> <p>Aprender a evaluar dentro de la situación particular "contextualizar"</p> <p>Love / AMOR</p> <p>Vivir la espiritualidad de los valores Evangelicos</p>
		<p>"I pray that they may all be one, Father! May they be one, so that the world will believe that you sent me."</p> <p>Jn. 17:20-21</p> <p>"Te ruego Padre que todos sean uno en nosotros!"</p>	