

Building Intercultural Competence for Ministers Bilingual

Committee on Cultural Diversity in the Church
United States Conference of Catholic Bishops

Building Intercultural Competence for Ministers

MODULES FOR TRAINING WORKSHOP

Bilingual Edition

*In Fulfillment of the Priority Plan of the Bishops of the United
States in Recognition of Cultural Diversity*

Committee on Cultural Diversity in the Church

UNITED STATES CONFERENCE OF CATHOLIC BISHOPS

WASHINGTON, DC

Building Intercultural Competence for Ministers was developed as a resource by the Committee on Cultural Diversity in the Church of the United States Conference of Catholic Bishops (USCCB). It was authorized by the committee chairman, Bishop Jaime Soto. It has been directed for publication by the undersigned.

Msgr. Ronny E. Jenkins
General Secretary, USCCB

Excerpts from by James Banks, *An Introduction to Multicultural Education* © 1993, John Wiley & Sons, Inc. This material is reproduced with permission of John Wiley & Sons, Inc.

Excerpts from Stella Ting-Toomey, "The Matrix of Face: An Updated Face-Negotiation Theory," in *Theorizing About Cultural Competence*, edited by William B. Gudykunst. Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 2005. Used with permission.

Excerpts from Eric Law, *The Wolf Shall Dwell with the Lamb: A Spirituality for Leadership in a Multicultural Community*. St. Louis, MO: Chalice Press, 1993. Used with permission.

Excerpts from the work of Father Boniface Hardin, OSB, used with permission of Saint Meinrad's Abbey.

Excerpts from Robert J. Schreiter, CPPS. *The Ministry of Reconciliation: Spirituality and Strategies*. Maryknoll, NY: Orbis Books, 1998. Used with permission.

Excerpts from *The Documents of Vatican II*, Walter M. Abbott, SJ, General Editor, copyright © 1966 by America Press, Inc. Reprinted with permission. All rights reserved.

Excerpts from the *Catechism of the Catholic Church*, second edition, copyright © 2000, Libreria Editrice Vaticana–United States Conference of Catholic Bishops, Washington, D.C. Used with permission. All rights reserved.

Scripture texts used in this work are taken from the *New American Bible*, copyright © 1991, 1986, and 1970 by the Confraternity of Christian Doctrine, Washington, DC 20017 and are used by permission of the copyright owner. All rights reserved.

Illustration of church on top of the world, © Leon Zernitsky www.leonzernitsky.com.

ISBN 978-1-60137-887-3

First printing (bilingual edition), December
2014 Third printing, March 2017

Copyright © 2014, United States Conference of Catholic Bishops, Washington, DC. All rights reserved. No part of this work may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without permission in writing from the copyright holder.



A new evangelization is synonymous with mission, requiring the capacity to set out anew, go beyond boundaries and broaden horizons. The new evangelization is the opposite of self-sufficiency, a withdrawal into oneself, a status quo mentality and an idea that pastoral programs are simply to proceed as they did in the past. Today, a “business as usual” attitude can no longer be the case. Some local Churches, already engaged in renewal, reconfirm the fact that now is the time for the Church to call upon every Christian community to evaluate their pastoral practice on the basis of the missionary character of their programs and activities.

Synod of Bishops XIII Ordinary General Assembly
The New Evangelization for the Transmission of the Christian Faith, Lineamenta,
no. 10

CONTENTS

INTRODUCTION.....ix

FOREWORD.....xiii

**MODULE 1: FRAME ISSUES OF DIVERSITY THEOLOGICALLY IN
TERMS OF THE CHURCH’S IDENTITY AND MISSION TO EVANGELIZE..... 1**

Goals..... 1

Outcomes..... 1

What Is Evangelization? 2

What Are the Challenges of the New Evangelization in the United States? 3

The New Evangelization in a Society and Church of Many Cultures 4

A Theology for Intercultural Ministry..... 4

Resources..... 5

Group Activities 5

**MODULE 2: SEEK AN UNDERSTANDING OF
CULTURE AND HOW IT WORKS 6**

Goals..... 6

Outcomes..... 6

Culture and Intercultural Competence..... 6

Parameters of Interacting with Other Cultures..... 10

Resources..... 13

Group Activities 14

**MODULE 3: DEVELOP INTERCULTURAL COMMUNICATION SKILLS IN
PASTORAL SETTINGS 15**

Goals.....	15
Outcomes.....	15
The “Face” of Groups.....	15
Conducting Meetings with Differing Cultures.....	17
Dealing with Conflicts in the Community	18
Resources.....	20
Group Activities	20

MODULE 4: EXPAND KNOWLEDGE OF THE OBSTACLES THAT IMPEDE EFFECTIVE INTERCULTURAL RELATIONS..... 21

Goals.....	21
Outcomes.....	21
The Dynamics of Prejudice and Stereotypes.....	21
The Reality of Racism.....	23
Resources.....	25
Group Activities	25

MODULE 5: FOSTER ECCLESIAL INTEGRATION RATHER THAN ASSIMILATION IN CHURCH SETTINGS WITH A SPIRITUALITY OF HOSPITALITY, RECONCILIATION, AND MISSION 26

Goals.....	26
Outcomes.....	26
Spirituality for Intercultural Ministry and Reconciliation	26
Models for Ministry in Shared and Intercultural Parishes	29
Five Principles for Achieving Ecclesial Integration and Inclusion.....	32
Resources.....	33
Group Activities	33

APPENDIX 1: INTERCULTURAL COMMUNICATION: THE MUTUAL INVITATION PROCESS 35

APPENDIX 2: WORKING WITH GROUPS IN INTERCULTURAL SETTINGS: A CYCLE OF ADAPTATION AND MODELS OF MULTICULTURAL LIVING	36
APPENDIX 3: DEVELOPING INTERCULTURAL SENSITIVITY	38
APPENDIX 4: GLOSSARY OF TERMS.....	40
APPENDIX 5: SAMPLE PRAYERS AND LITURGICAL AIDS.....	44

INTRODUCTION



In 2007, the United States Conference of Catholic Bishops (USCCB) established several priorities for action during the 2008-11 planning cycle. One of those priorities was “recognition of cultural diversity.” In highlighting this priority, the bishops were not only pointing to the profound demographic transformation that has been taking place in the United States and in the Church over several decades, they were also manifesting the Catholic Church’s concern with diversity not just as a practical matter but as something integral to the Church’s very identity and mission.

The focus on cultural diversity is grounded on the urgent need to grow in knowledge and develop appropriate attitudes and skills for the purpose of carrying out the Church’s mission of evangelization. One cannot adequately preach, teach, or form persons in the Catholic faith without attending to the ways in which Catholic faith and identity become embodied in culture. Proficiency in matters of culture and intercultural relations is an essential feature of the ongoing process of conversion by which the Gospel becomes life for people. The New Evangelization, so ardently championed by Pope Benedict XVI and his predecessors, and currently led by Pope Francis, hinges on the acquisition of competencies that advance both the proclamation of the Gospel and the intercultural dialogue leading to the Christian conversion of individuals and entire cultures.

The program outlined in this manual is aimed at anyone involved in ecclesial ministry. This, of course, includes bishops, priests, and deacons; religious men and women; and lay ecclesial ministers who serve in dioceses, parishes, schools, and Catholic organizations.

The background and proficiency offered by this program are for every cultural, ethnic, or racial group in the Church. While it is true that persons of European ancestry constitute the majority of those involved in ecclesial ministries today, very sizable cohorts of Catholics from all cultural families enjoy positions of leadership, not only among their own groups but increasingly among diverse communities. The reality of shared or multicultural parishes is becoming the norm in many places.

Building Intercultural Competence for Ministers (BICM) should therefore be offered to persons from all the major cultural families, not just European Americans, for example. At the Cultural Diversity Network Convocation held at the University of Notre Dame in May 2010, the participants were selected from among six major families: (1) European Americans; (2) Hispanics/Latinos; (3) African Americans; (4) Asian and Pacific Islanders; (5) Native Americans; and (6) migrants, refugees, and travelers. These categories reflect the subcommittees the bishops have established for the Committee on Cultural Diversity.

What is particularly notable about identifying these categories is the fact that they may be used to establish certain equality among all the groups, whatever their histories and relative numbers in relation to the entire Catholic (diocesan or parish) population. In this approach, the European American context—the prevailing or dominant culture—is not presumed to provide the only, or even the main, framework or paradigm for the other

communities.

This helps create a “level playing field” and facilitates the development of greater trust and mutuality among all groups, including the European Americans. It is recommended that groups seeking to apply the methods for building intercultural relations and communications contained in these modules consider adopting this same approach.

One of the important, if not essential, lessons learned in the process of convening diverse groups at Notre Dame was the central role that storytelling played in setting the tone for everything that followed. Each community was eager to share its stories, and everyone found them engaging and informative. While a simple procedure, this was the key to beginning the delicate process of intercultural encounter in an inclusive, effective way. As such, creating opportunities for meaningful storytelling is essential in dioceses, parishes, and organizations that seek to build greater Christian community among diverse cultural families.

Using These Guidelines: A Practical Overview

The following pages provide five modules designed to assist those leading workshops on building intercultural competence for ministers. The intent is to offer ministry leaders an opportunity to achieve a basic level of awareness and proficiency in the area of intercultural competency through the five guidelines recommended by the USCCB Committee on Cultural Diversity in the Church.

STRUCTURE OF THESE GUIDELINES

These guidelines are divided into five sections representing five different modules:

- Module 1:** Frame issues of diversity theologically in terms of the Church’s identity and mission to evangelize.
- Module 2:** Seek an understanding of culture and how it works.
- Module 3:** Develop intercultural communication skills in pastoral settings.
- Module 4:** Expand one’s knowledge of the obstacles which impede effective intercultural relations.
- Module 5:** Foster ecclesial integration rather than assimilation in Church settings with a spirituality of hospitality, reconciliation, and mission.

The appendices have additional resources such as a glossary of terms, supplementary resources, and sample introductory and concluding prayer services to support the application of the competencies outlined in this guide.

HOW TO USE THE BUILDING INTERCULTURAL COMPETENCE FOR MINISTERS (BICM) GUIDELINES

At the beginning of each module is a list of goals and outcomes clearly identified to guide the training process. There are also group activities specific to each module that encourage effective interaction and constructive group dynamics. This promotes an atmosphere that is most conducive to open authentic dialogue within a group setting.

Additionally, each section features a list of resources relevant to that specific module. The glossary of terms at the end of this resource provides useful terminology in the area of cultural diversity.

Additional Resources

It is recommended that further reading be done on this topic, such as the material outlined in the *Catholic Cultural Diversity Network Convocation Notebook*, which is a valuable additional resource based on the experience of the Catholic Cultural Diversity Network Convocation (CCDNC). For instance, the process by which

“witnesses” were

selected to voice the stories of their particular community is detailed in the *Notebook* available on the USCCB Cultural Diversity in the Church web page.

The BICM video gives an introductory overview of the workshops and the overall vision that brought forth the development of the competencies. It serves as an inspirational visual guide on the work that has been piloted by the Committee on Cultural Diversity in the Church.

Finally, the results of a *National Consultation on Best Practices in Culturally Diverse/Shared Parishes* is now available in print.

Additional resources on this topic and updates on workshops and related events can also be found on the USCCB website. Search for “intercultural competencies” or go to www.usccb.org/issues-and-action/cultural-diversity/intercultural-competencies/.

FOREWORD



“Go, therefore, and make disciples of all nations . . . teaching them to observe all that I have commanded you.”

—Matthew 28:19-20

The Catholic bishops of the United States, in their priority plan entitled “Deepen Faith, Nurture Hope, Celebrate Life,” chose recognition of cultural diversity with emphasis on Hispanic ministry as one of five priorities for the planning cycle of 2008-11. In response to this priority, several activities emerged as recommended by the Task Force on Cultural Diversity, which was established by the USCCB Committee on Priorities and Plans in 2008 and is chaired by Bishop Ricardo Ramírez, CSB. The foundational activity proposed by the task force and endorsed by the full body of bishops was the development of guidelines for intercultural competence. This course has been designed to express these guidelines in the form of competencies. To disseminate this resource as widely as possible, regional workshops are being planned. A core group of trainers will be recruited and trained in providing pastoral leaders of all cultural backgrounds with this introductory course. What follows here is additional information about the content, some of the adult learning methodology, and other resources.

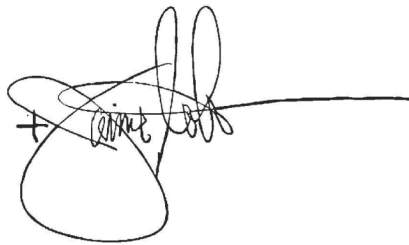
In light of demographic changes taking place throughout the nation today, these competencies are increasingly necessary for effective pastoral leadership in the Catholic Church in the United States. Although traditional pastoral approaches, such as the personal or national parish, have been useful over the years, they are increasingly more difficult to sustain or inadequate for the growing diversity of the Church. Today’s urban and suburban parishes are becoming “shared” or multicultural parishes. They find themselves serving a daunting combination of nationalities, language groups, cultures, and races, going well beyond the monolingual and monocultural approaches of either the national parish or the assimilated suburban parish of just a few decades ago.

More importantly, knowledge, attitudes, and skills in intercultural and interracial relations are indispensable requirements for engaging in the Church’s evangelizing mission to preach, teach, and witness to the Gospel. To evangelize is to engage cultures and transform them in light of the Gospel of Jesus Christ (see *Evangelii Nuntiandi*, no. 20). Pope Benedict XVI, recalling us to the vision of a New Evangelization first proposed by Pope John Paul II, has given renewed urgency to the task of engaging culture and “re-proposing” belief in Christ and his Gospel in the context of a secularized world (Pope Benedict XVI, Homily, Solemnity of SS. Peter and Paul, June 28, 2010).

The course draws on the knowledge and practices derived from cultural anthropology as well as the insights of intercultural studies. At the same time, it is grounded in the Church's teaching about the human person and Christian spirituality. This course will frame many of the questions about the cultural plurality of American society within the larger context of the Church's identity and mission to engage cultures for the sake of the Gospel and evangelize them.

The workshop is directed to all those engaged in some form of ecclesial ministry, including bishops, priests, deacons, religious men and women, lay ecclesial ministers, and other pastoral agents. It brings participants to an introductory level of familiarity with intercultural relations for ministry, providing both theological and spiritual foundations. The members of the Committee on Cultural Diversity in the Church hope the knowledge, attitudes, and skills proposed here will become common competencies for all ministers in the United States.

May the intercession of our Blessed Mother, Santa María de Guadalupe, grace this earnest pastoral effort with the wisdom and grace of her Son, Jesus.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jaime Soto', with a large, stylized flourish extending to the right.

✠ Jaime Soto
Chair, Committee on Cultural Diversity in the Church
United States Conference of Catholic Bishops
September 15, 2011

MODULE 1

Frame Issues of Diversity Theologically in Terms of the Church's Identity and Mission to Evangelize



GOALS

1. To better understand the meaning and purpose of both evangelization and the New Evangelization
2. To examine the U.S. prevailing culture in light of the New Evangelization
3. To explore key ethnic and cultural groups in the Church as well as the opportunities and challenges these present for the New Evangelization
4. To understand the meaning of inculturation, or evangelization of cultures



OUTCOMES

- Ability to articulate an understanding of the Church's mission and identity in terms of evangelization and its relation to the New Evangelization
- Familiarity with the basic elements of evangelization in terms of "four pillars" and examples of how evangelization engages individuals and cultures in today's world
- A grasp of the theological foundations for the Church's mission to evangelize in Scripture, tradition, and contemporary Church teaching

This module places the entire course within the framework of the Church's identity and mission to evangelize and the New Evangelization. Pope John Paul II first used the term "New Evangelization" in his encyclical *Redemptoris Missio*. It is to be understood as presenting anew or, as Pope Benedict XVI has put it, "re-proposing" the faith of Jesus Christ, especially in places where adherence to the Gospel has already taken root but is now in decline, so that believers may grow more deeply in discipleship. Pope John Paul II added his own insight about the process of evangelization and spoke of the New Evangelization as proclaiming the Gospel with new methods, expressions, and ardor.

The task begins by examining the New Evangelization as it might apply to the United States—especially to its prevailing culture—and then focuses on the essential need to develop greater capacity for intercultural communication. In so doing, we may see new challenges and opportunities for presenting the message of Jesus Christ. The module refers to the Catholic bishops of the United States' document *Go and Make Disciples* as expressing their vision of evangelization in providing the framework for the Church's identity and mission in the United States.

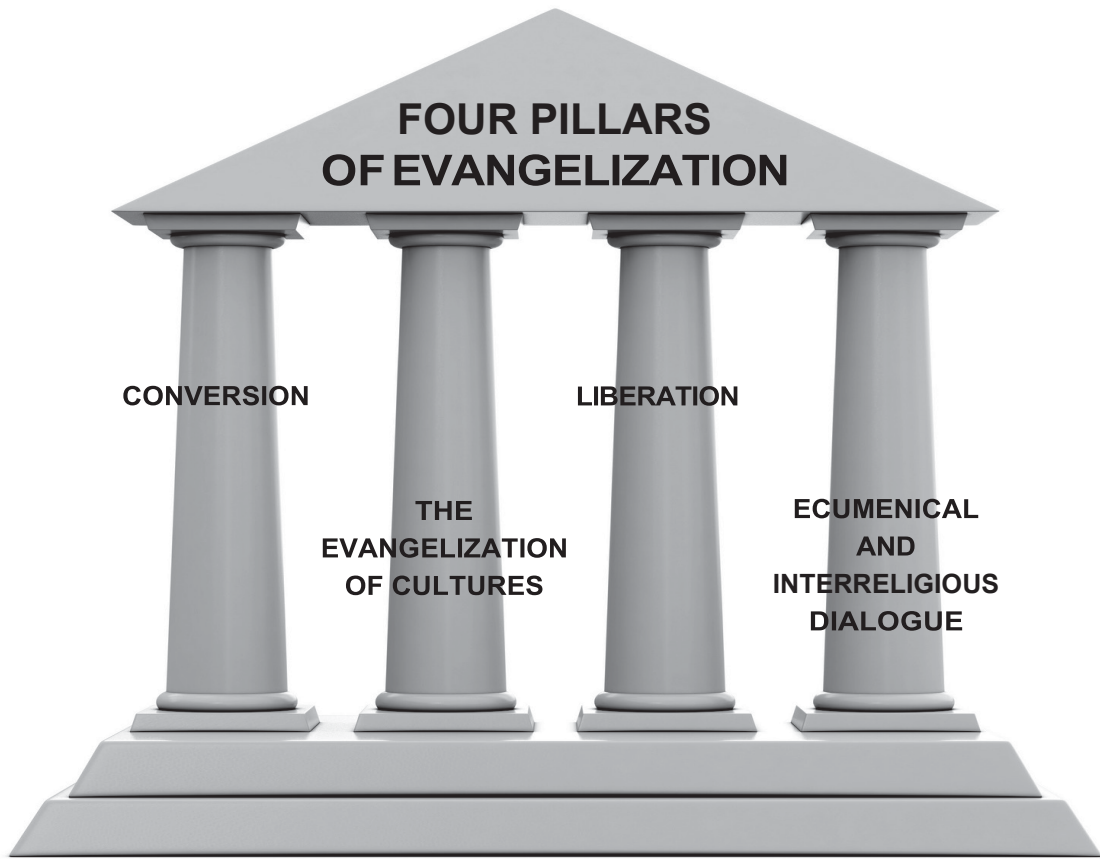
What Is Evangelization?

The purpose of the Church is to evangelize: “The Church has received from the apostles Christ’s solemn command to proclaim the truth which saves, and it must carry it to the very ends of the earth” (*Lumen Gentium*, no. 17). To *evangelize* means literally to “spread the Good News.” At the heart of that message is the encounter with Jesus Christ and the salvation he brings to the world. From that encounter comes incorporation into the Body of Christ, which is the Church. The Church’s very nature is missionary—that is, to share this message with the entire world. Thus, missionary activity is not something left solely to the professional foreign missionary; it is a responsibility incumbent on all believers.

In his 1975 apostolic exhortation *Evangelii Nuntiandi*, Pope Paul VI elaborated profoundly on the meaning of evangelization. It is not directed only to the salvation of individual souls, but to entire societies and cultures.

In his understanding of the “evangelization of cultures,” those values and patterns of living that shape individual lives and societies are brought into encounter with Christ so that all may have life in abundance (see Jn 10:10). Evangelization can be understood as having four pillars:

1. Conversion: a personal encounter with Jesus Christ
2. The evangelization of cultures: the encounter between a people’s rituals, symbols, and myths (narratives) and the Gospel, leading to the transformation of culture (inculturation)
3. Liberation: the transformation of social, economic, and political orders in light of gospel values of life and human dignity
4. Ecumenical and interreligious dialogue: work to bring about the unity of all peoples in pursuit of Jesus’ mandate



In *Redemptoris Missio*, Pope John Paul II focused on re-igniting the fire of faith in the baptized so that they might be evangelizers of those around them. He urged the faithful to seek out the new *areopagoi*—that is, the new social forums in which the faith is to be presented. Indeed, the call to a New Evangelization became a cornerstone of John Paul II's papacy.

Pope Benedict XVI has continued the call for a New Evangelization. His homily to the Catholic bishops of the United States in April 2008 in Washington, DC, underscored the importance of the New Evangelization for America. In July 2010, he established the Pontifical Council for Promoting the New Evangelization. He has reminded the faithful of the function of the Court of the Gentiles, which brought non-Jews into dialogue with people from all cultures in the precincts of the Temple in Jerusalem.

In *Go and Make Disciples*, the Catholic bishops of the United States stress outreach in dialogue based on a clear sense of Catholic identity. They outline three goals in this document: (1) to deepen the faith of Catholics so that they might share their faith with others, (2) to invite all in the United States to hear the message of salvation, and (3) to foster gospel values in society.

cultures has given the nation a pluralist quality.

What Are the Challenges of the New Evangelization in the United States?

The ongoing Pew Forum on Religion and Public Life (www.pewforum.org) and reports from the Center for Applied Research in the Apostolate (CARA) at Georgetown University (cara.georgetown.edu) provide rich background material for understanding the religious and demographic context as well as the challenges facing the Catholic Church in the United States. Much of what follows here is culled from these sources.

The United States is the fifth most multicultural country in the world (after Australia, Switzerland, Canada, and Sweden, though these countries have much smaller populations) (see Organization for Economic Cooperation and Development, *International Migration Outlook Annual Report, 2006 Edition* [OECD Publishing, 2006]). It has also been a land of immigration. The presence of so many

Although Catholics make up the single largest religious body in the United States (some 24 percent of the population), the prevailing culture has a Protestant flavor. Indeed, anti-Catholicism has marked much of U.S. history.

The United States is a *secularized* society, as are most financially well-off countries around the world today. However, it is not as secularized as many countries in Europe or as Canada, Australia, and New Zealand. Fifty-eight percent of Americans say they pray at least once a day (see religions.pewforum.org/comparisons). Nevertheless, the number of Americans who claim to have no religious belief at all continues to rise (see Barry A. Kosmin and Ariela Keysar, *American Religious Identification Survey [ARIS 2008] Summary Report* [Hartford, CT: Institute for the Study of Secularism in Society and Culture, 2009], and Keysar, Egon Mayer, and Kosmin, "No Religion: A Profile of America's Unchurched," *Public Perspective* 14[1]: 28-32).

Although the Catholic Church has continued to grow in numbers (something not experienced by the so-called "mainline" Protestant churches), this growth has been largely because of immigration and immigrants' larger families (see Robert D. Putnam and David E. Campbell, *American Grace* [New York: Simon and Schuster, 2010], 138). Many Catholics drift away from the Church, especially as young adults. It has been said that if all the former Catholics in the United States were to constitute a church denomination, it would perhaps be the second largest church in the country, after the Catholic Church (2007 U.S. Religious Landscape Survey, Pew Forum on Religion and Public Life).

Individualism has long been a characteristic of the prevailing culture in the United States. Connected with that individualism is a strong sense of freedom to choose one's lifestyle and profession. Individualism can make space for creativity and achievement, but it can also be a source of selfishness.

Because of its wealth, U.S. society can be a *materialistic* one, meaning that having more and more possessions becomes the criterion for self-fulfillment and success. Recent studies have indicated that while the United States is one of the

richest countries in the world, it ranks only about fourteenth in terms of happiness (see www.nationmaster.com/graph/lif_hap_lev_qui_hap_lifestyle-happiness-level-quite-happy).

Where do Catholics find themselves regarding secularism, individualism, and materialism? Secularism traditionally carries with it important values such as respect for human rights and freedom of religion. When the secular crowds out the religious, however, it needs to be challenged. Religion provides important pathways to the transcendent that every society needs.

Respect for the dignity of every human person is a central tenet of Christian faith. In Catholic social teaching, the basic social unit is not the individual, but the family. Catholic faith sees every human being as interdependent with a community, not as solitary individuals.

Material goods are necessary for human survival and well-being, but when material goods become idols—taking away our relation to God and putting something else in its place—the quest for material goods needs to be critiqued.

The New Evangelization in a Society and Church of Many Cultures

So what does the New Evangelization look like in light of a culturally pluralistic society and Church? Here are some thoughts for reflection:

- The faith of Native Americans, African Americans, and immigrants from elsewhere may serve as a stimulus to the faith and devotion of those in the Church who are more aligned with the prevailing culture. Devotion to family among immigrant populations may bring about a rethinking of how the family structure has eroded in a secularized and globalized society.
- A fresh or a first encounter with Jesus Christ, seen through the eyes of those marginalized by the prevailing culture, can rekindle commitment to social justice and *solidarity*.
- The response to evangelization is *conversion*, a recommitment to Jesus Christ and his message of salvation. As people from different cultures encounter one another, they may be able to see their faith in a new light.
- The Catholic Church is the most ethnically diverse of all the U.S. denominations (see Putnam and Campbell, *op. cit.*, 292). If we, as Catholics,

find ways of creating genuine *communion* among the various groups within the Church, we can serve as a model for the rest of society.

- Although first-generation immigrants often experience an increase in religiosity upon coming to the United States (partly because their faith is a form of continuity with their lives in their homelands), there is significant falloff in the second generation (see Paul Perl, Jennifer Z. Greely, and Mark M. Gray, “How Many Hispanics Are Catholic? A Review of Survey Data” [Washington, DC: CARA, 2004]). What forms should the New Evangelization take in young adult ministry?

communion” (no. 43). The Church is not sectarian and meant only for a chosen few.

A Theology for Intercultural Ministry

A theology for intercultural ministry finds its sources in the Christian understanding of the human person and in a theology of the Church as communion, as truly “catholic” (or universal), and as missionary in nature.

Christian Anthropology: The Understanding of the Human Person

Christianity bases its understanding of the human person on the first Creation story in Genesis. There we read that human beings are made in the “image” and “likeness” of God (Gn 1:26-27). The dignity of human beings is rooted in their creation in this image and likeness of God, and “it shines forth in the communion of persons, in the likeness of the unity of the divine persons among themselves” (CCC, no. 1702). It is in this light that Christians understand that every person, regardless of race or ethnicity, is to be treated with dignity and respect.

The Church as Communion

The Church is a communion modeled on the love among Father, Son, and Holy Spirit. It seeks to mirror that communion of Divine Persons in the way it welcomes and gathers in all peoples—“every tribe and tongue, people and nation” (Rev 5:9). As Pope John Paul II put it in *Novo Millennio Ineunte*, the Church is to be the “home and school of

The Church as Catholic

Moreover, our Church is a *catholic* Church; in its universality, it intends to gather in all peoples without exception. It is a communion in diversity, not in uniformity. It is Catholic, too, in its believing all that the Lord has revealed. It is within this frame of mind that the Church undertakes ministry among all cultures for the sake of bringing all people together into communion with one Lord and one common Father.

The Church as Mission

From Vatican II to *Evangelii Nuntiandi* and *Redemptoris Missio*, recent Church teaching has stressed the missionary identity of the Church. Pope John Paul II, Pope Benedict XVI, and now Pope Francis have referred to the Church as being missionary in its entirety. By virtue of Baptism, all are called to be missionary disciples of the Lord Jesus Christ. The Fifth Conference of the Bishops of Latin America and the Caribbean extensively developed the theme of missionary discipleship in the 2007 *Concluding Document* of Aparecida. One of the implications of the Church's missionary character is precisely the central role of intercultural knowledge, skills, and attitudes that enable ministers of the Gospel to proclaim Christ's message effectively among all nations.



RESOURCES

Dulles, Cardinal Avery, SJ. *The Catholicity of the Church*. Oxford: Clarendon Press, 1985.

Fernández, Eduardo, SJ, Kenneth McGuire, CSP, and Anne Hansen. *Culture-Sensitive Ministry: Helpful Strategies for Pastoral Ministers*, NY: Paulist Press, 2010.

Lucido, Frank (ed.). *Reflections on Inculturation*. Washington, DC: National Catholic Educational Association, 2002.

Pope John Paul II. *Redemptoris Missio (On the Permanent Validity of the Church's Missionary Mandate)*. Washington, DC: USCCB, 1991.

Pope Paul VI. *Evangelii Nuntiandi (On Evangelization in the Modern World)*. Washington, DC: USCCB, 1975.

Wuerl, Cardinal Donald W. *Disciples of the Lord Sharing the Vision: A Pastoral Letter on the New Evangelization*. Washington, DC: Archdiocese of Washington, 2010.



GROUP ACTIVITIES

1. Small group exercise based on biblical readings regarding faith and culture: Genesis 11:1-9, Matthew 15:21-28, John 4:5-42, Acts of the Apostles 10:1-35, Acts of the Apostles 15:1-33, and Galatians 2:11-16.
2. Small group discussions regarding the following topics and how they relate to Catholic identity and values: (a) the prevailing culture in the United States; (b) particular non-European cultures (such as Hispanic/Latino, Asian Pacific Islander, Haitian, etc.); (c) migrants, refugees, and travelers; and (d) youth and young adult cultures.

MODULE 2

Seek an Understanding of Culture and How It Works



GOALS

1. To familiarize participants with the basic concepts that underlie intercultural competence: concepts of culture; dimensions of interculturality (knowledge, skills, and attitudes); and different indices for understanding culture
2. To develop the communication skills needed to function in different kinds of cultures



OUTCOMES

- Define culture and identify ways in which culture influences communication.
- Understand how cultures differ beneath the surface and how cultures respond differently to similar situations.
- Create a framework of ideas that can be applied to understanding the major concepts of intercultural communication.

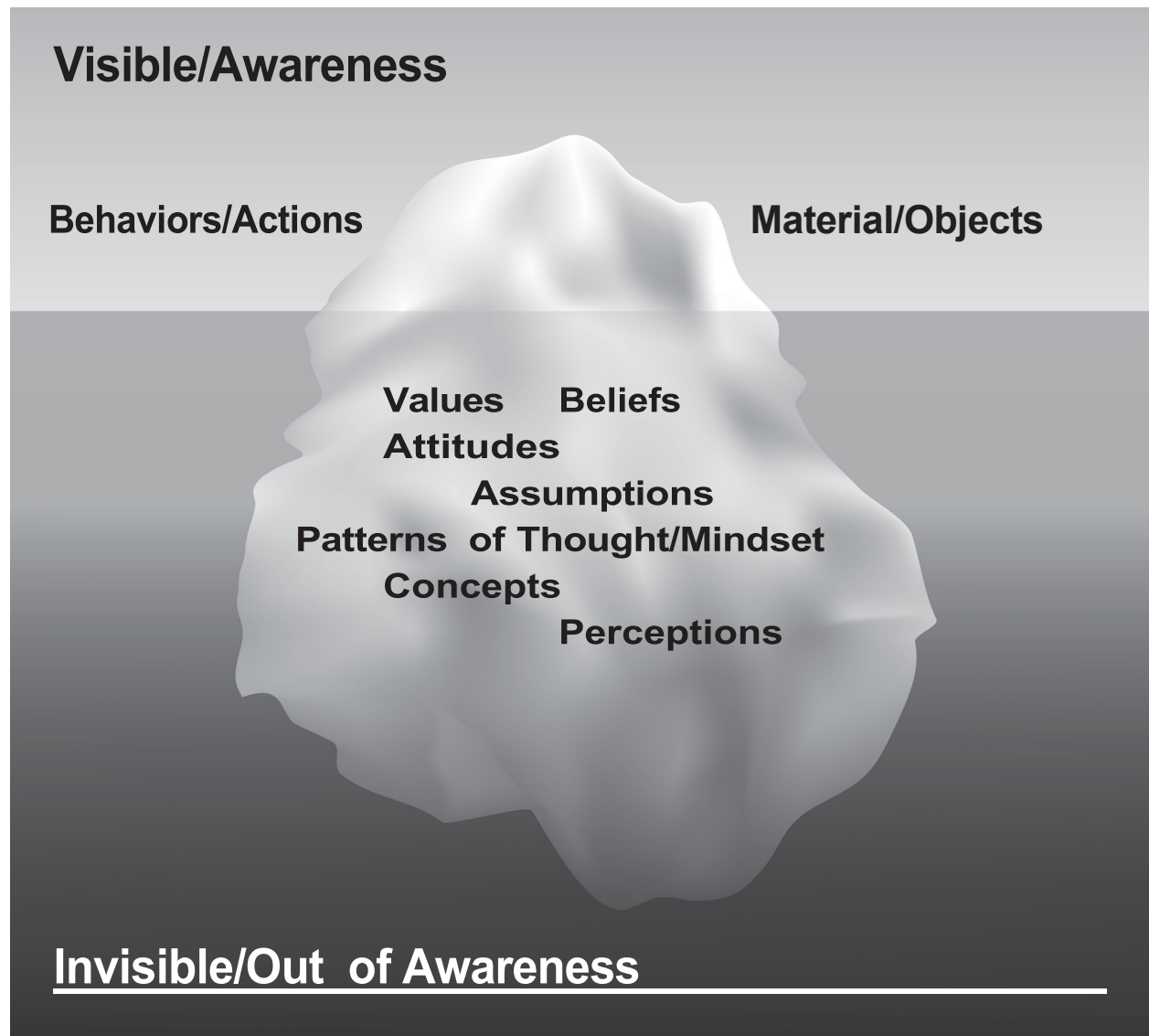
This module introduces participants to basic categories used to facilitate intercultural understanding and communication.

Culture and Intercultural Competence

What Is Culture?

There is no agreed upon definition of culture. But we quickly see cultural differences. A working definition would suggest that culture has three distinct dimensions:

1. *Cultures have ideas and ways of expressing them.* Cultures have *beliefs* about God, themselves, and others. Cultures carry *values* that shape their ways of living and interacting with others. Cultures have a *language* that conveys their ideas, feelings, and ways of living.
2. *Cultures have behaviors.* Cultures have rules about what is proper and improper behavior. Roles—for example, within the family—have distinctive features. They have ways of celebrating and extending hospitality.
3. *Cultures have material dimensions.* Cultures have material, outward signs that express and reflect their ideas and beliefs. Cultures have their special foods (what is eaten every day and what is eaten on special occasions). Among other things, they also have unique modes of dressing and furnishing their homes.



Source: Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook

Culture has been likened to an iceberg. Just as an iceberg has parts above the waterline, a larger, invisible part remains underwater. Culture, too, has some aspects that are observable and others that can only be suspected,

imagined, or intuited. Also like an iceberg, that part of culture that is visible (observable) is only a small part of a much larger whole.

Some Descriptions of Culture:

The word “culture” comes from the Latin verb *colere*, which means to cultivate the ground. Eventually, the expression *cultura animi*, the culture of souls, came to designate the personal formative process of the individual. When the process of personal formation is understood in intellectual terms, a “cultured person” is someone who simply knows a lot. However, personal formation is a process with intellectual, affective, ethical, and practical components. It touches on everything that is characteristically human. Culture is what shapes the human being as specifically human.

—USCCB, *The Hispanic Presence in the New Evangelization in the United States* (1996), 17

Culture primarily expresses how people live and perceive the world, one another, and God. Culture is the set of values by which a people judge, accept, and live what is considered important within the community.

—USCCB, *National Pastoral Plan for Hispanic Ministry* (1987), 69

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, language, relationships, food and music, and religious expressions. It embraces the totality of life of the group and the life of each individual who belongs to it; therefore, all human beings relate and respond to God and express this faith from and within their culture.

—USCCB, “Principles of Inculturation of the Catechism of the Catholic Church,” *The Living Light* (1994), 31

The word “culture” in its general sense indicates all those factors by which man refines and unfolds his manifold spiritual and bodily qualities. It means his effort to bring the world itself under his control by his knowledge and his labor. It includes the fact that by improving customs and institutions he renders social life more human both within the family and the civic community. Finally, it is a feature of culture that throughout the course of time man expresses, communicates, and conserves in his works great spiritual experiences and desires, so that these may be of advantage to the progress of many, even of the whole human family.

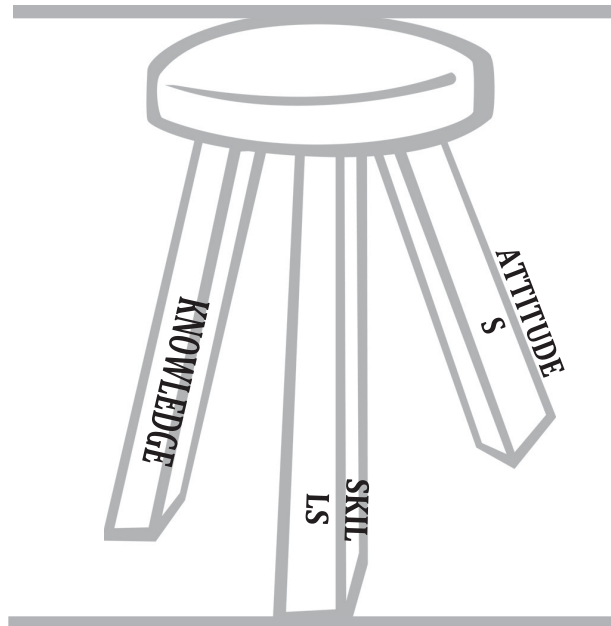
—*Gaudium et Spes*, no. 53, “The Proper Development of Culture”

Ways People Talk About Culture

There are three major ways people talk about culture. They are often referred to as *classical*, *modern*, and *postmodern*.

- **Classical.** Culture in this sense means the highest artistic products of a people: its poetry, its literature, its music, and its artwork. In this sense, some people are “cultured,” and others are not. So, if you go to the opera on Saturday night, some people would say you have culture. If you go bowling, some people may think you lack culture. Culture has a normative sense here.
- **Modern.** Culture in this sense means the unity of language, custom, and territory. Thus, if a people share a common language, have similar customs and material objects, and live within a defined territory, they represent a culture. In this sense, everyone has a culture—you are Mexican, Filipino, African American, etc. Cultures can be seen in smaller units as well: different regions of Mexico, the Philippines, etc. This is the understanding of culture that shapes most of our talk about multicultural or intercultural realities.
- **Postmodern.** Especially in urban settings where cultures (in the modern sense just discussed) rub up against one another, people may be speaking their traditional language as well as another language. They may adapt customs of their neighbors. And they don’t have their own defined territory. The place in which they find themselves is really a forum where things are borrowed and crafted together to create a way of life. This is what is known as postmodern culture. It is especially prevalent among second- and third-generation immigrants and youth.

In church documents, both classical and modern senses of culture are used. The late Pope John Paul II, in his visits to many countries, would give two speeches on culture. The first would be to the “culture-makers”: artists, journalists, and intellectuals. This is an example of the classical understanding of culture. Then he would give a speech to a beleaguered minority group, urging them to hold on to their culture. This is an example of the modern sense of culture.



What Is Intercultural Competence?

Intercultural competence is the capacity to communicate, relate, and work across cultural boundaries. It involves developing capacity in three areas: *knowledge*, *skills*, and *attitudes*.

Knowledge involves the following:

- Knowledge of more than one perspective on things
- Knowledge of different interpretations of the same cultural reality
- Knowledge of general dynamics of intercultural communication
- Knowledge of more than one’s first

language Skills entail the following:

- Ability to empathize
- Ability to tolerate ambiguity
- Ability to adapt communication and

behavior Attitudes include the following:

- Openness to others and other cultures
- Wanting to learn and engage other cultures
- Understanding intercultural interaction as a way of life, not a problem to be solved
- Mindfulness

These areas of knowledge, skills, and attitudes function in two different ways, depending on whether you are part of the prevailing culture or come from another culture:

1. If you are a member of the prevailing culture, you can get along to a great degree with very little knowledge of other cultures, because members of the prevailing culture expect those of other cultures to learn to operate in the prevailing culture. For prevailing-culture people to gain intercultural competence, they may have to learn to think in cultural categories before they can begin to exercise greater competency in moving across cultures.
2. If you are a member of a culture other than the prevailing one, you have already learned a considerable amount about intercultural communication, because you have had to in order to survive in the prevailing culture. You probably already have a grasp of cultural categories at least implicitly—that is, you know how to work with them even if you do not have a name for them. You may have developed what African American philosopher W.E.B. DuBois called a “double consciousness” (from the chapter “Of Our Spiritual Strivings” in his book *The Souls of Black Folk*), meaning you can think in your own distinctive cultural way, and you have found a way to negotiate through a prevailing culture that looks down on you as inferior. You also may carry wounds of being discriminated against, excluded, and treated as less than you really are.

People in ministry need to be able to understand both of these intercultural reactions.

or the other, though every culture will tend to be closer to one end of the spectrum than the other.

Parameters of Interacting with Other Cultures

Students of intercultural communication suggest that there are some basic parameters or coordinates along which important dimensions of cultural ideas and behaviors can be plotted. We are going to consider five such parameters here. Each of these parameters, presented as “a versus b,” should be read like a spectrum. No culture is exclusively one

The information presented here is adapted especially from the work of Geert Hofstede, a sociologist who studied these dynamics in more than fifty countries around the world, as reported in his book *Culture's Consequences* (2001).

it is predominant in about one-third of the world's cultures. Collectivism is more common in East and South Asian societies (especially where Confucian values shape the

Parameter 1: Collectivism Versus Individualism

This is the most fundamental and important parameter for understanding cultures. It has to do with how we think about groups as a whole and individuals within groups—and whether the group or the individual has priority in our thinking, our values, and our behavior.

Collectivism

In a predominantly collectivist culture, maintaining the group has priority over the individual's hopes and desires. The individual is defined by his or her position in the group: as older or younger, as male or female, as married or unmarried. The group or the elders may make major life decisions, such as about a professional occupation or about a marriage partner, for individuals within the group. Family is understood as the extended family. Maintaining the honor or the "face" of the group is of paramount importance. Loyalty to the group is the highest value. Maintaining harmony within the group is a major concern.

Individualism

In a predominantly individualist culture, the individual has priority over the group. The individual is ultimately responsible for his or her life decisions. The group is, when all is said and done, the sum of the individuals who make up the group. Family is generally understood as the immediate or nuclear family. Loyalty to the larger group is contingent on the group's performance and support of the individual's life. Individuals are expected to be independent and creative, and they are encouraged to seek self-fulfillment. How the individual stands out from the group is an important measure of this.

Further Reflections

Individualism is strongest in Western societies, and

society) as well as in Latin American and African societies. Collectivism predominates in about two-thirds of the world's cultures. Collectivism is often stronger in rural settings than in urban areas because modernization usually promotes more individualist values. The prevailing culture in the United States is markedly individualist.

Catholic teaching has leaned more toward the collectivist understanding. For example, most would agree that in Catholic social teaching, the basic unit of society is the family, not the individual. At the same time, the dignity of each human person is also a hallmark of Catholic teaching and thought.

Parameter 2: Hierarchy Versus Equality

This parameter charts how power and status are distributed in a group: whether it is highly stratified or whether loci of power are diffuse and unclear. In the literature, this is sometimes called "high power distance versus low power distance."

Hierarchy

Power is unevenly distributed, and inequality is presumed. The more power one has, so also the higher status. Authority is inherited. Sanctions and rewards are based on one's social position. Everyone in the society knows his or her place in the hierarchy. Communication between those who are lower on the power scale and those who are higher is often indirect in nature or carried out by mediators. Because so much communication is indirect, such situations are often termed "high context cultures."

Equality

The power in the group is diffuse and sometimes hard to locate. Locating power is often difficult because of the ideal of equality, but there are often unspoken rules that govern things. Authority is earned. Sanctions and rewards are based on one's performance. People can gain or lose status. Status is often seen as something earned rather than as something ascribed because of one's position. Communication is more direct in this situation. Because communication is more direct, these are often called "low context cultures."

Further Reflections

Collectivist societies usually exhibit some measure of hierarchy; sometimes they exhibit a considerable level of hierarchy. Because communication up the hierarchical scale is indirect, there are many implicit rules to learn for those coming from other cultures. One of the most difficult for outsiders is learning to read when "yes" means "yes" and when "yes" means "no": one does not dishonor one's superiors by saying "no" to them. Egalitarian societies are never completely egalitarian, but they like to present themselves as such. This can make them hard to read for outsiders.

The Catholic Church has strong hierarchical patterns, which often lead to clashes in individualist, more egalitarian societies. Thus, prevailing-culture Americans tend to understand the Church as "People of God" in a much more egalitarian form than it has been understood elsewhere. Catholics coming from more hierarchical societies will often be puzzled by the polarities in the Catholic Church in the United States, where people from a highly individualist setting challenge rules about hierarchical structures and decision making in the Church.

Parameter 3: Low Tolerance of Ambiguity Versus High Tolerance of Ambiguity

This parameter charts the relative importance of rules and degree of causality (what needs to be explained and what does not need to be explained) in a society. In other words, how much ambiguity or uncertainty is allowed in a society? In intercultural communication, some call this parameter "uncertainty avoidance."

Low Tolerance

In cultures with a low tolerance of ambiguity, every event (especially unfortunate ones) needs an explanation. For example, if a young person dies in an accident, God is punishing someone. Rules for behavior are explicit and leave little room for interpretation or for exceptions. People in such cultures work hard to avoid any uncertainty in their worldview.

High Tolerance

There are fewer explicit rules, and those rules can be interpreted in a generous way. A cause does not need to be assigned to every single thing that happens. People in such cultures live with a good deal of ambiguity.

Further Reflections

Rural communities and small-scale cultures tend to be low-tolerance ones. Catholics, especially in majority-Catholic countries, typically were low-tolerance, but that sometimes changes in urban populations. Urbanized populations, which must deal with a great deal of pluralism, tend to be more highly tolerant of ambiguity. Pope Benedict XVI's remarks about the "dictatorship of relativism" are targeted at high-tolerance societies (Joseph Ratzinger, Homily, April 18, 2005). Part of the polarization experienced in the Catholic Church in the United States is between attitudes of low-tolerance and high-tolerance.

Western modernity and postmodernity emphasize a more "feminine" approach to gender roles, especially

Parameter 4: A Masculine Versus a Feminine Understanding of Gender Roles

Geert Hofstede and other researchers talk about "masculinity" versus "femininity" in cultures. By this, they mean how relatively clear and distinct gender roles are intended to be.

"Masculine" Cultures

Gender roles are distinct and clearly allocated. Men are in charge in the public sphere, make decisions, and protect women. They are expected to be achievers and providers for their families. Women are kept in the private or home sphere, where they care for the children and the elderly. In these cultures, women are expected to be nurturing.

"Feminine" Cultures

Gender roles are not clearly defined and tend to overlap. Women and men have an equal role in the public sphere, and they often share responsibility for the care of the household and the children. Decisions are made mutually.

Further Reflections

in urban settings. This often clashes with more “mas- culine” differentiations in rural settings and more “tra- ditional” cultures. Catholic Church documents at the level of the Vatican affirm the equal dignity of women and men, but they tend toward a “masculine” reading of gender roles. The very use of the term “gender” is con- sidered in some circles as a “radical feminist” approach. How to read gender roles is a matter of great contention in Church settings.

Parameter 5:Lived-Experience Versus Abstract Time Orientation

This is a complex area, covering the meaning of time in different communities, how it affects interaction, and what values are privileged in differing understandings of time.

Lived-Experience and Short-Term Approaches to Time

In this approach, time is subjugated to the needs of the community and fostering relationships in the commu- nity. Emphasis is on the past and present. Upholding traditions and fulfilling social obligations have priority over thinking about the future.

Thus, a meeting never begins in such cultures until everyone has arrived and each person has had the chance to greet everyone else and inquire about their families. These past relationships determine the present. Long-term planning is not a priority. In these cultures, one typically thinks about the short term and places an emphasis on maintaining human relationships.

Abstract and Long-Term Approaches to Time

Time is a value in itself (“time is money”), and social interactions are to be ordered to its requirements and demands. Meetings focus on the tasks to be accom- plished more than the enhancement of human relation- ships. While emphasis is on the present, such cultures especially concentrate on the future. Abstract ideas and long-term goals are valued, and their achievement is cal- culated and calibrated into units of time. Human rela- tionships support these possibilities but are secondary.

Thus, meetings begin and end within a certain time segment, and what needs to be done is tailored to fit

within that segment. Emphasis is on the achievement of objectives.

Further Reflections

Lived-experience time works best in rural areas, where the rhythms of planting, cultivation, and harvest set the tone for human relationships. Abstract approaches to time have been influenced by industrialization in that tasks are broken down into units and complex organizations determine the role of individual workers within the design. The strength of this approach is its ability to take complex tasks and make them manageable by reducing them to discrete parts or processes.



RESOURCES

Arbuckle, Gerald A., SM. *Earthing the Gospel: An Inculturation Handbook for the Pastoral Worker*. Maryknoll, NY: Orbis Books, 1990.

Catechism of the Catholic Church (2nd ed.). Washington, DC: Libreria Editrice Vaticana-USCCB, 2000.

Gallagher, Michael, SJ. *Clashing Symbols: An Introduction to Faith and Culture*. New York: Paulist Press, 1998.

Hofstede, Geert. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2001.

Pusch, Margaret D. *Multicultural Education: A Cross-Cultural Training Approach*. New York: Intercultural Press, 1979.

Second Vatican Council. *Pastoral Constitution on the Church in the Modern World (Gaudium et Spes)*, no. 53. In *The Documents of Vatican II*, edited by Walter M. Abbott. New York: Guild Press, 1996.

WAYS PEOPLE TALK ABOUT CULTURE

- **CLASSICAL.** Culture in this sense means the highest artistic products of a people: its poetry, its literature, its music, and its artwork. In this sense, some people are “cultured,” and others are not. So, if you go to the opera on Saturday night, some people would say you have culture. If you go bowling, some people may think you lack culture. Culture has a normative sense here.
- **MODERN.** Culture in this sense means the unity of language, custom, and territory. Thus, if a people share a common language, have similar customs and material objects, and live within a defined territory, they represent a culture. In this sense, everyone has a culture—you are Mexican, Filipino, African American, etc. Cultures can be seen in smaller units as well: different regions of Mexico, the Philippines, etc. This is the understanding of culture that shapes most of our talk about multicultural or intercultural realities.
- **POSTMODERN.** Especially in urban settings where cultures (in the modern sense just discussed) rub up against one another, people may be speaking their traditional language as well as another language. They may adapt customs of their neighbors. And they don't have their own defined territory. The place in which they find themselves is really a forum where things are borrowed and crafted together to create a way of life. This is what is known as postmodern culture. It is especially prevalent among second- and third-generation immigrants and youth.



GROUP ACTIVITIES

1. Description of “Culture”: Distribute two sticky note papers and a colored pen to each participant. Ask participants to write two different words (one on each sticky note) that they associate with the concept of “culture.” Ask participants to share their words with tablemates and have participants explain why they chose them.

In the big group, ask participants to shout out examples of the words mentioned. From the examples, craft a description of what “culture” is.

Ask participants to group all the words at their respective tables into the three elements of culture— material; action or behavior; and values, beliefs, and attitudes. Ask each table to give examples of the three elements of culture that they have experienced or observed in the American, Chinese, French, or any other culture. Have participants retain their sticky notes for the next activity.
2. Iceberg Concept of Culture: Give a flip chart paper with a sketch of a floating iceberg on it to every table. Ask participants what a common characteristic is of an iceberg and “culture.” Request that participants place their words on the sticky notes (from the previous activity) above or below the depicted waterline. Identify cultural attitudes, values, or beliefs that have visible manifestations. For example, in some cultures, a high value for respect of the elderly can be shown through language (use
- of honorific words) and body language (kissing the hands of the elderly, bowing to the elderly, etc.).
3. The Orange “Take-Out” Box: The orange “take-out” box is a full box of fun and practical items to inspire participation, open-mindedness, feedback, learning, and humor. This box of tools helps learners focus, relax, and absorb information by allowing them to engage in tactile experiences. The pre-signed box can be obtained online from the Trainer’s Warehouse (www.trainerswarehouse.com).
4. In small groups, play “intercultural bingo” by listing numerous distinctive practices, terms, and events of importance to particular cultures in the United States. Then have the small group accurately explain all the items listed. Give a prize to the small group that wins. Reflect on what was learned about one’s knowledge of cultures other than one’s own.
5. Table Talk 1: Within small groups, have each table participant strive to identify his or her strengths and weaknesses regarding each of the basic components of intercultural competence.
6. Table Talk 2: Each participant completes the column entitled “Implications of Parameters of Intercultural Competence.” Within small groups, ask the participants to share their answers and examples of these parameters of interacting with other cultures. As one large group, encourage participants to discuss the implications of their answers in particular pastoral settings as well as possible weaknesses they have noted in themselves.

MODULE 3

Develop Intercultural Communication Skills in Pastoral Settings



GOALS

1. To introduce participants to how groups from collectivist and individualist perspectives see themselves and how they view groups constituted differently from themselves
2. To indicate how these different perceptions affect meetings where groups from different perspectives need to interact
3. To outline some of the cultural features that play into intergroup conflict and how these features might be addressed



OUTCOMES

- Develop practical knowledge about intercultural communications in pastoral settings.
- Increase awareness of how to communicate effectively with persons and groups in cultures other than one's own.
- Use modes of communication that are proper to the culture being addressed.
- Lead, discuss, and make decisions using culturally appropriate processes with intercultural groups.
- Apply basic skills in conflict resolution.

This module takes the material that has been learned in the previous modules and applies it to determine how

to work with groups of differing cultures in ministry situations. The module begins by considering how groups look at themselves, and it then examines how groups interact, meet, and make decisions.

The second half of the module introduces participants to the intricacies of dealing with conflict in settings where the differences fall along cultural lines.

How groups see themselves and how they interact with other groups has two particularly important dimensions: (1) whether one's group is more collectivist or individualist in nature and (2) what happens when a predominantly collectivist group and a predominantly individualist group have to interact with one another.

The "Face" of Groups

Face is the public image of a group, or how a group wants others—individuals or groups—to see it. This involves two projects: (1) presenting our face in the way we want others to perceive and interact with us and (2) doing what we need to do within our own group to support that face.

Recall that collectivist cultures often have a stronger sense of hierarchy or high-power distance. Communication is often more indirect ("high context"). Authority and status tend to be inherited. Sanctions and rewards are based on one's social position in the group.

Individualist cultures, on the other hand, are typically more egalitarian and low-power distance. Communication tends to be more direct ("low context").

Authority is to be earned rather than inherited. Sanctions and rewards are based on individual performance rather than social position.

Whether a culture is more collectivist or individualist affects how it regards and maintains its face. In other words, a collectivist or individualist orientation influences how a culture behaves to present itself to others and how it maintains itself.

Stella Ting-Toomey, one of the foremost researchers in this field, has analyzed how face works in “The Matrix of Face: An Updated Face-Negotiation Theory.” According to Ting-Toomey, there are three predominant values that shape the face of a group and are particularly important:

- *Autonomy.* My group is self-sufficient and does not need to be tutored or guided by other groups. We do not want to be treated as dependent children.
- *Morality.* My group is likeable, reliable, approachable, and deserves to be included in activities and events. We live by certain values that are good and important.
- *Competence.* My group has resources, achievements, and prized values. These need to be acknowledged and respected by other groups.

In an individualist culture, these three contents of face apply especially to individuals. In a more collectivist culture, they stand out in a particular way for the entire group.

Communication Styles Based on Face Management

As has already been noted, collectivism and hierarchy often correlate in cultures. With that correlation comes a “high context” way of living. In face management, that translates into more indirect modes of verbal communication and a greater use of body language to express feelings and ideas.

In more individualist cultures, because of the likelihood of emphasizing equality and favoring a “low context” way of living, more direct communication tends to prevail, and body language does not play a significant role. For example, people coming from individualist cultures often have difficulty understanding when “yes” means “yes” and when “yes” means “no” in collectivist

cultures. In collectivist cultures, to say “no” to someone of superior rank—especially in face-to-face situations—dishonors them. Thus, people from individualist cultures need to learn the more subtle cues that indicate whether “yes” means “yes” or “yes” means “no.”

The use of silence is another form of communication that typically means something different in individualist and collectivist cultures. In individualist cultures, silence is the absence of communication or, alternatively, implicit agreement with what is being said (“silence means consent”). In collectivist cultures, silence can be a powerful mode of communication. It can mean agreement, but it also can mean profound disagreement. (See the discussion of avoidance below.) People in collectivist cultures who have been oppressed by individualist cultures will sometimes test the sincerity of their individualist counterparts. For example, in Native American cultures historically oppressed by Europeans, Native Americans tend to notice how well Europeans are able to remain silent without interrupting Native Americans who are speaking.

Body language is also an important form of communication. In individualist cultures, children being scolded are typically expected to maintain eye contact with their elders as a way of showing respect and sincerity. In many collectivist cultures, however, the exact opposite is expected: the child being scolded is expected to look down and avoid eye contact with their elders.

Another cultural variable is how close or how far away one stands from the person one is speaking with. Proximity can mean either intimacy or seriousness of intention. Distance can mean either respect or disinterest.

The same differentials hold for body contact and modes of greeting. Rules may be different for men and for women within a culture, and how one greets a person of the opposite sex differs among cultures.

Finally, expressions of emotion vary from culture to culture. Giggling may be a sign of agreement or solidarity (especially around something that is perceived as humorous) in individualist cultures, but it is frequently a sign of nervousness in collectivist cultures. Likewise, practices such as weeping in public may have different meanings across cultures.

Conducting Meetings with Differing Cultures

Meetings are part of parish and school life. What some people are not aware of is how much culture can shape meeting and decision-making styles. What follows here contrasts styles of *individualist/equality/low context/long-term time orientation* with styles of *collectivist/hierarchy/high context/short-term time orientation*. These are, of course, exaggerations or ideal types. However, by using them to create a rather stark contrast, one can get a better feel for the distinctive styles that affect meetings and decision making.

Individualist Styles of Meeting and Decision Making

Individualist cultures that work out of a sense of equality and concern for the long term are typically more *task-oriented* when it comes to meetings. Meetings are called for a purpose, and a clear agenda is established ahead of time. Meetings begin and end at prescribed times. If the work of the meeting is finished early, so much the better; people have the advantage of getting away sooner than had been expected.

There are clear rules for how to proceed in a meeting. (People often follow *Robert's Rules of Order*.) It is the task of the person moderating the meeting to keep participants on task and following the rules. To allow more people to speak, sometimes a stipulated time length for any remarks is established at the outset of the meeting.

Everyone is encouraged to speak to the issue within the timeframe allotted. There may be a procedure for determining when there has been enough debate. Ultimately, a vote is taken, with the majority (or other plurality) determining the outcome.

Collectivist Styles of Meeting and Decision Making

Collectivist cultures that work out of hierarchy and demonstrate greater concern for the short term tend to prize the maintenance of good relationships among the participants over the completion of the task. Settling a task too quickly can damage

relationships for future meetings. While a time for beginning and ending the

meeting may be established ahead of time, the meeting cannot start until everyone has had a chance to greet everyone else and inquire about their families, their health, and the like. When a sense of harmony is in place, the meeting can get under way. Meetings are preferably not ended until harmony is again re-established. This may require some eating and drinking together.

The use of *Robert's Rules of Order* is considered a rather rude way of conducting business, because it does not adequately honor a group's face. Rather, when an item of business is introduced, the elders of the respective groups must each first address the issue before it can be opened up for debate. This somewhat formal way of addressing the issue establishes the face of the group in terms of autonomy, morality, and competence. Moreover, setting time limits on elders' speaking damages face. The task of the moderator of the meeting is to ensure that the face of the various groups is honored before proceeding with debate.

In debate, individuals will speak, but rarely will a member of a group (especially if young) contradict directly anything the elder has said. If a contrary point is to be made, it must be done in a way that reinforces what the elder has said even as a slightly different point is made. Elders must be given a chance to respond and affirm what a member has said so as to show that what appears to be a contrary idea really is not so. In some instances, younger members of the group are expected not to speak at all.

If the moderator wants individuals to ask questions, it is best done by letting the groups gather to discuss the matter among themselves and then letting each group appoint a spokesperson who will present the questions to the larger group. Individuals often will not feel free to speak independently of the group.

When it comes to making a decision, groups will gather with their elders to determine how they will vote. Then the voting can take place. Often, the most important aspect of the decision is that the group is united in presenting its vote.

group, Eric Law introduced guidelines for respectful

Respectful Communication and Mutual Invitation

To facilitate sharing and discussion in a diverse

communication as well as a mutual invitation process model in the early 1990s in *The Wolf Shall Dwell with the Lamb: A Spirituality for Leadership in a Multicultural Community*. The processes he outlines promote true dialogue when diverse groups encounter one another around a meeting or discussion table. The concept of invitation empowers a person because it is a way of giving power away. Accepting an invitation is a way to claim power. In this way, invitation becomes a spiritual discipline for intercultural relationships.

advantages. If one starts from a task orientation, as individualist cultures often do, satisfaction arises from getting the task accomplished. If one begins with a relationship

Leadership and Response to Complex Issues

Beyond procedures, how groups believe leadership should be exercised and the ways in which groups think complex questions should be addressed also may fall along these individualist and collectivist lines.

In individualist settings, leadership is often seen as enabling individuals to bring their talents to bear on issues the community is facing. People will be respected as good leaders if they can demonstrate competence (by citing their training and education) and show their skills in bringing people together to carry out necessary tasks.

In facing complex issues, a good leader is someone who can break down an issue into discrete tasks and develop a timetable for meeting them. Skills in planning and setting goals and objectives are especially prized.

In collectivist cultures, leaders may be chosen based on their rank and status within the community. In such cultures, leadership is more about trustworthiness than specific skills. People will be respected as good leaders if they come from a family that has shown a capacity to keep a community together and promote harmonious relationships. In facing complex tasks, the leader who brings the community along and keeps the community together is more important than a detailed plan. Plans may be articulated, but their purpose is often more to impress outsiders with the competence of the group than to provide a detailed guide of how to get to the desired end.

Discussion

Clearly, both meeting and leadership styles have

RESPECTFUL COMMUNICATION GUIDELINE

- R:** take **RESPONSIBILITY** for what you say and feel, and speak with words others can hear and understand
- E:** use **EMPATHETIC** listening, not just words but also feelings being expressed, non-verbal language including silence
- S:** be **SENSITIVE** to differences in communication styles
- P:** **PONDER** on what you hear and feel before you speak
- E:** **EXAMINE** your own assumptions and perceptions
- C:** keep **CONFIDENTIALITY**
- T:** **TRUST** the process because we are *not* here to debate who is right or wrong but to experience true dialogue

Individualist cultures are concerned principally about individual face over the face of

orientation, as collectivist cultures often do, satisfaction arises from maintaining good relationships with everyone. Both styles also have disadvantages. A task-oriented approach can trample on the feelings of some of the participants. A relationship-oriented approach can go on and on and never complete what needs to be done.

Dealing with Conflicts in the Community

Conflicts are a natural part of human interaction. Conflict is not always an entirely negative experience; sometimes very constructive things can come from resolving a conflict. The following information shows how culture influences the way we deal with conflict. Again, the individualist-collectivist typology will be used.

The perspectives of *self* and *other* are important in examining conflicts: What do I see myself trying to do in the conflict? What do I see the other as trying to do? It is also helpful here to refer back to the discussion of *face* from the previous session.

the group. Collectivist cultures are more concerned with the face of the group than individual face.

Individualist Approaches to Conflict

Following the previous discussion about meetings, individualist approaches will often frame conflict in terms of the *issues* at stake, although relationships may be heavily involved. The concern in conflict is to resolve the issue. The mode of communication is typically a direct one rather than an indirect one. Individualist approaches may rely on a strategy of *dominating* the other in order to win. In some circumstances, these approaches will adopt a policy of *compromise*, with the intention of later returning to the conflict when conditions are more favorable for winning.

Collectivist Approaches to Conflict

Collectivist approaches may frame the conflict in terms of issues, but relationships—especially regarding group face—are always key in the strategies involved. The concern in the conflict is to maintain good group face. Because hierarchical patterns of organization are in place, the preferred mode of communication is indirect rather than direct. There is a tendency to choose strategies of *avoidance* rather than risk loss of face. If avoidance is not possible, *obliging* the other party will be an alternative. The conflict is then not resolved but

allowed to continue, albeit implicitly and indirectly, so that it makes resolved relationships difficult to achieve. By refusing to re-engage the conflict, a dispute may go on into the next generation.

According to Ting-Toomey and her colleagues, a range of behaviors (verbal or nonverbal) are employed in conflict situations to defuse, aggravate, repair damaged image, restore face loss, or heal broken relationships. These behaviors are referred to as *facework*.

Discussion

Bringing a community together where individualist and collectivist approaches are in play at the same time can be difficult. Because conflict can involve both issues and relationships, there is a likelihood that strategies will veer back and forth between these two foci.

In addition, *contextual* issues can be at stake as well. Sometimes in immigrant and minority communities, church settings may be the only places where a group's autonomy and competence face has a chance of being respected. What is happening to the immigrant or minority group outside the church circle in everyday life will constantly invade disputes within the church. This is most evident where two groups are struggling for control in the same parish—be it over Mass schedules, use of space, or whose saints and Madonnas will be honored. Hence, keeping *external context, issues, and relationships* in mind is an important component of successful conflict resolution.

FACEWORK

A ***dominating facework*** can include defensive and aggressive behaviors like yelling, credentialing, and a competitive one-up/one-down strategy that pushes for a group's own position or objective above and beyond the other group's position or interest.

Avoiding facework emphasizes the preservation of relationship and harmony, and it uses the following strategies: making excuses, not directly confronting conflict, avoiding contact with the other group, obliging or giving in to the other group, pretending to gloss over the conflict, and seeking the help of an intermediary or third party.

Integrating facework addresses both the issue resolution and the preservation of relationship and harmony. Some strategies that promote mutual face-saving are remaining calm, mindful listening, apologizing, compromising, intentional reframing, practicing collaborative dialogue, and problem solving.



RESOURCES

Cushner, Kenneth, and Richard W. Brislin (eds.). *Improving Intercultural Interactions: Module for Cross-Cultural Training Programs: Volume 2*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1979.

Gudykunst, William B. (ed.). *Theorizing About Intercultural Communication*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2005.

Law, Eric H. F. *The Wolf Shall Dwell with the Lamb: A Spirituality for Leadership in a Multicultural Community*. St. Louis, MO: Chalice Press, 1993.

Peace Corps. *Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook*. Washington, DC: Peace Corps Information Collection and Exchange, 1997.

Ting-Toomey, Stella. "The Matrix of Face: An Updated Face-Negotiation Theory." In *Theorizing About Cultural Competence*, edited by William B. Gudykunst. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2005.

USCCB. *Who Are My Sisters and Brothers? A Catholic Educational Guide for Understanding and Welcoming Immigrants and Refugees*. Washington, DC: USCCB, 1996.

USCCB. *Who Are My Sisters and Brothers? Reflections for Understanding and Welcoming Immigrants and Refugees*. Washington, DC: USCCB, 1996.



GROUP ACTIVITIES

1. What is "face" and "facework"? Solicit from participants what their understanding of "face" is. Why is it important to understand the dynamic of "face" in intercultural communication? Similarly, ask participants if they have heard about "facework" and its value to intercultural communication.
2. In the Mind of the Beholder: This activity is a quick introduction to language (verbal and nonverbal). Distribute the handout and proceed with the

exercise. The facilitator demonstrates the first three gestures. Discuss the various possible interpretations of the sample gestures and the verbal message in the exercise.

3. Four Factors to Consider When Working with Intercultural Groups: Provide a brief overview of the four factors: communication styles, meetings and decision making, leadership, and dealing with conflict.

Explain the table talk exercise. Each table will discuss one of the four factors by reflecting on the two questions assigned to the particular table. Distribute the reflection questions. Remind the groups about the mutual invitation process and respectful communication principles. Each group is to select a reporter who will take notes on the highlights of the table discussion and then give a five-minute summary of the discussion to the larger group.

The facilitator assigns a factor to each table. After the fifteen-minute table talk, the facilitator asks each table to report. After reports are given about each of the factors, the facilitator highlights a couple points mentioned by each reporter and provides a PowerPoint summary about the significant features of each of the four group communication factors.

FACE VALUES

- **Autonomy.** My group is self-sufficient and does not need to be tutored or guided by other groups. We do not want to be treated as dependent children.
- **Morality.** My group is likeable, reliable, approachable, and deserves to be included in activities and events. We live by certain values that are good and important.
- **Competence.** My group has resources, achievements, and prized values. These need to be acknowledged and respected by other groups.

MODULE 4

Expand Knowledge of the Obstacles That Impede Effective Intercultural Relations



GOALS

1. To identify the processes of in-group and out-group perception and behavior
2. To examine the ways we view the “other”
3. To explore the dynamics of racism and better understand its effects on its victims
4. To learn how to positively influence the healthy dynamics of living together in community



OUTCOMES

- Increased awareness of the presence of racism in intercultural relationships and how it affects those relationships
- Increased knowledge and understanding of racism
- Renewed willingness to confront one’s own experiences of racism
- Acknowledgement and ownership of one’s feelings about racism
- Strengthened resolve to find one’s voice to speak out against racism

This module addresses some of the obstacles to appropriate and effective intercultural communication in ministry. It focuses on the processes of prejudice— that is, how we stereotype the “other.” The module then

explores the dynamics of racism. It also provides insight into how we can move from ethnocentrism (solely focusing on our own group as normative for society) to healthy interaction between ethnically and culturally diverse groups.

The Dynamics of Prejudice and Stereotypes

Prejudice involves thinking differently about those outside our own group in one or more negative ways. Infants do not discriminate against other infants who are different from themselves. Discrimination is something that we learn from our culture.

According to evolutionary biologists, prejudice is interwoven with very old instincts in group behavior that go back some ten thousand years, to the time when people lived in small groups of hunter-gatherers. Fear of outsiders and groups other than our own was often warranted, because the other group could attack and harm us. This idea conforms to the Darwinian understanding of nature as being merely “survival of the fittest,” but recent research suggests that cooperation was as important among our ancestors as competition and protection (see R. Axelrod, *The Evolution of Cooperation* [New York: Basic Books, 1985]).

Our goal in the following portion of the module is to examine how negative reactions to outside groups occur and manifest themselves.

In-Group and Out-Group Dynamics

Contact with people unknown to us often triggers the dynamics of in-group and out-group formation.

The “in- group” is made up of people we know and trust and people we deem to be most like us. With the in-group, we feel relatively safe. Those we do not know or trust and those who seem different from ourselves in whatever way (e.g., skin color, language, customs) constitute the “out-group.” We judge these individuals by different standards than those we use for our own group. Thus, if someone in our own group does something wrong, we are more likely to condone the deed or attribute it to outside factors. The 1970s comedian Flip Wilson’s famous line “The devil made me do it!” is an example of shifting the blame away from ourselves.

However, when someone in the out-group does something bad or wrong, we are more likely to attribute it to malevolence: that person did something wrong because he or she wanted to do it.

Psychologists call this willingness to think badly of other people “projection” because we project our negative feelings (or even things we do not want to admit to ourselves that we do) onto the unknown “others.”

When we feel insecure or under threat, our suspicions about the out-group intensify, and we are more willing to make quick judgments about them.

Here are some examples of common projections onto the “other”:

- *“They are dirty.”* They do not maintain proper hygiene. Their food would be dangerous for us to eat. We should not have contact with them for fear of picking up some disease.
- *“They are lazy.”* They do not have the same habits and values that we have, so they are not to be trusted. We must keep our distance from them.
- *“They can’t control their emotions.”* They are aggressive and dangerous. They cannot control their sexual impulses. They do not keep proper boundaries.

Specific Ways We Judge the “Other”

Jesus enjoined us to love our neighbors as ourselves. This is a considerable challenge, because it seems we are generally unable to see the “others” as ourselves. This may be because we do not ever entirely know ourselves, and our own uncertainties end up getting projected on those we do not know. It may also be a way of protecting ourselves from the unknown.

UNDERSTANDING AND PROCESSING RACISM

1. Identify racial anxiety as the culturally learned behavior that cripples intercultural leadership from casting its gaze on “the elephant in the center of the living room” of the intercultural/multicultural discussion.
2. Briefly review how cultural anxiety affects the intercultural leader’s ability to speak about his or her reality.
3. Suggest a means of developing the intercultural leader’s capacities to assist others on the path to leadership within the cultural context of white privilege.
4. Present a framework for intercultural engagement that includes white privilege as a useful concept within the dialogue, and also suggest the pertinence of other variables (e.g., gender and social class) that sometimes are relegated to the margins of the intercultural dialogue.
5. Demonstrate the transformative effect of group learning that arises from expressing and sharing the reality of racism as a lived experience among diverse racial, ethnic, and cultural communities.

Here are some of the common ways of dealing with the “other” in this manner:

- *We generalize about them:* “All those people are exactly the same.” We recognize a great deal of difference and variation within our own in-group, yet we can make the broadest generalizations about members of the out-group. We can even lump all out-groups together through the use of negative stereotypes about them.
- *We demonize them:* We treat them as dangerous and out to get us. They are powerful and to be feared and are plotting against us. Consequently, they should be excluded from society. We, on the other hand, are kind and benevolent. But they wish to take advantage of our kindness and benevolence to ultimately take away what is dear to us.
- *We see them as helpless children:* They are all poorly educated and are simpletons. Hence, they need our guidance and direction. In this way, we colonize the other: we rescue them from their ignorance by our benign power over them.
- *We trivialize painful differences:* We refuse to recognize neuralgic points that divide groups against one another. For example, some Caucasians tell African Americans that they are color-blind and treat everyone alike, regardless of race, but their behavior toward African Americans tells another story. Trivialization is a way of refusing to acknowledge how differences divide people.
- *We make them invisible:* We refuse to acknowledge their presence and treat them as if they were not there. Think of Ralph Ellison’s classic book *Invisible Man*.

There are additional ways in which we judge the “others,” but these are the most characteristic, especially within powerful in-groups.

The Reality of Racism

This section of the module addresses the challenge of talking about racism in secular and Church circles because of shared cultural anxiety about the subject. In

their pastoral letter titled *Brothers and Sisters to Us*, the Catholic bishops of the United States reflect on the reality of racism, which unfortunately exists in the Church as a human—and thus sinful—institution in need of conversion as well as in secular society. Consequently, Catholic leaders need to develop the skill of finding their “voice,” or the words appropriate for capturing the reality of racism. They are called upon to give insightful, effective, and reconciling guidance in the sanctuary and the streets.

This module on race and racial privilege frames its content around the scriptural precedent in the early Christian community of identifying racism as a by-product of racial privilege. This frame of reference is transferred to the present reality we find in our church community, which mirrors the cultural dynamics of European American, Latino, Asian, and Native American responses to the culture of white privilege in everyday America. This module discusses the dynamics of ethnocentrism as the energy of a particular form of privilege by the in-group having the power to define by description as well as the power to determine how to regard and treat those who are the “others.” Racial privilege in America today is characterized by the regulating of Church and society to maintain, advance, and secure the future of white privilege over and against the “non-white others” who make up the out-group.

Intercultural Leaders with Voices That Capture the Reality of Racism

The challenge before us to deal with various kinds of racism is as old as the Church. Racism, as used in this context, is a social dysfunction in which people do not see others as their brothers and sisters in the same human family. *Racism* denotes the reality that there are many ways of depersonalizing people as the “others,” not just one means. There is the “otherness” of race, gender, class, religion, ethnicity, and culture. Let us begin our experience with a reading from our family history as Christians as we engage our present reality. This reading is used as an example of the timelessness of the human struggle in dealing with matters of racial diversity.

St. Paul's Letter to the Galatians, particularly 2:1-13 and 3:27-29, provides a clear illustration of how racial and cultural diversity was a source of controversy for the Church in its infancy. St. Paul confronts and reproaches St. Peter for not consistently following the understanding the Church had come to regarding the evangelization of the Gentiles. This episode reveals that part of the challenge of cultural diversity in the Church is to not deny that we who are framing the question are also influenced by the unperceived racism around us. As members of our cultures, we are directed to effectively deny this challenge by simply imposing a "Don't Talk" rule:

- We must not talk about race.
- We ought to deny any feelings that we have regarding race.
- We should not trust ourselves with the subject.

How do we as leaders in the Church break the "Don't Talk" rule and transform the proverbial elephant in the room into a house pet? We begin by developing the


cultural competence to find our voice in a racialized culture. We begin by practicing the "Do Talk" rule:

- We must talk about race.
- We ought to express our feelings about race.
- We should trust our own efforts to express the reality of racism to guide our journey.

To begin our journey and growth in competency, we have to find our voice. Our first exercise to find our voice in opposition to racism calls for us to identify the obstacles. The FIG Complex was developed by Fr. Boniface Hardin, OSB, to assist those seeking to free themselves from racial anxiety when discussing racial issues. Fr. Hardin sees that our racial anxiety arises from three areas: fear, ignorance, and guilt—thus, the FIG Complex.

Framing Intercultural Conversations on Diversity and Race

Intercultural leaders are called to move beyond fear and anxiety as they lead the Body of Christ into the beloved



The F I G Complex

Fear when speaking about race or racism/discrimination

Ignorance that I have when speaking about race or racism/

Guilt when talking about race or racism/discrimination

community of the Fatherhood of God. This is the work of the Gospel that all disciples of Jesus are called to in our day. When we find our voice for expressing the reality of racism, we fulfill the prayer of Jesus in the Gospel of John: “. . . so that they may be one just as we are” (Jn 17:11).

Framing Our Terms as We Find Our Voice

- The term “multicultural” frames the conversation with terms supplied by the White Anglo-Saxon Protestant (WASP) context of the racial “other.”
- “Multicultural” became the umbrella to collect “non-white” realities and avoid the four-letter “r-a-c-e” word for whites and non-whites alike in our “Don’t Talk” culture.
- Consequently, a conversation about diversity begins with the assumption that one’s social representation in the cultures of the Americas starts with racial framing in a U.S. culture that is strongly influenced by white privilege.
- The leader in the field of diversity, however, goes beyond the “multicultural” framing of the question. Such a leader possesses a dual awareness of his or her own cultural description provided by white privilege as well as how he or she simultaneously participates in numerous diverse cultures that are described within the larger context.

In the second chapter of Galatians, St. Paul criticizes St. Peter for his ethnocentrism against the Gentile converts and his hypocrisy in regarding them as the “other.” He reminds Peter that we are reborn in Christ, not as Jews and Gentiles but as people of a new creation. This kind of conflict threatened the future existence of the Church; it can and does do the same damage today if left unchecked by leaders. The plurality of racial groups in U.S. society will require a pluricultural lens to build the bridges of interculturality. Leaders who have found their voice have assisted the Church in playing its proper role and in overcoming cultural, racial, and ethnic barriers. Intercultural leaders of the twenty-first century will find St. Paul to be a role model for identifying and naming the reality of racism as well as building bridges between all God’s children.



RESOURCES

Massingale, Bryan N. *Racial Justice and the Catholic Church*. Maryknoll, NY: Orbis Books, 2010.

USCCB. *Brothers and Sisters to Us: United States Bishops' Pastoral Letter on Racism in Our Day*. Washington, DC: USCCB, 1979.

USCCB. *For the Love of One Another: Special Message on the Occasion of the Tenth Anniversary of Brothers and Sisters to Us*. Washington, DC: Bishops' Committee on Black Catholics, 1989.

Williams, Clarence. “Beyond Multiculturalism: Engaging Pluricultural Ministry.” *CHURCH Magazine*, vol. 24, no. 2 (Summer 2008).

Williams, Clarence. *Racial Sobriety: Becoming the Change You Want to See*. Detroit, MI: Institute for Recovery from Racisms, n.d.



GROUP ACTIVITIES

1. Begin a small group discussion of Galatians 2:1-13 and 3:27-29. Encourage participants to share their personal experiences with matters of race in parish, diocesan, school, or organizational contexts.
2. Review pertinent sections of the following pastoral letters on racism by the Catholic bishops of the United States: *Brothers and Sisters to Us* and *For the Love of One Another*. Ask participants to share their reflections and concerns with the larger group.

MODULE 5

Foster Ecclesial Integration Rather Than Assimilation in Church Settings with a Spirituality of Hospitality, Reconciliation, and Mission



GOALS

ecclesial integration, intercultural relationships, and stewardship. The

1. To experience a spirituality that supports intercultural ministry and reconciliation
2. To focus on the developmental process for ecclesial integration and inclusion, specifically in diverse parish settings, including competencies for
 - Building relationships
 - Effective communication
 - Decision making
3. To identify models for effective pastoral responses, principles, and practices that shape fruitful ministry in intercultural settings



OUTCOMES

- Demonstrate a clear understanding of the principle of *ecclesial integration* versus *assimilation*.
- Identify different parish models in the context of cultural diversity and a spirituality of mission and reconciliation.
- Apply the developmental process of *ecclesial integration* and its five principles to one's own parish or Catholic institution.

This module offers an appropriate spirituality to support intercultural ministries and practical applications. It includes a developmental process for

process shows how parish members reach a new sense of Catholic identity, belonging, and ownership. The module also explores generational differences among new immigrants and offers pastoral principles to develop effective intercultural ministries.

The module is written mostly from the perspective of the new immigrants and the communities that receive them. However, for the purpose of our study of ecclesial integration, where it says “immigrant,” it can also be read “newcomer.”

There may be cases where those new to the parish family or to the neighborhood are not necessarily immigrants from other countries but members of other ethnic, racial, or cultural groups. It may also be the case that the “newcomers” are members of a community that has always “been there,” but they were either neglected or ignored and now ask for inclusion.

Spirituality for Intercultural Ministry and Reconciliation

For intercultural ministry to be effective, it will need a lived spirituality to support it. It is one thing to have knowledge, ability, and skills in the area of intercultural relations, but it is quite another to be motivated to act on what one knows. The Church embodies a spirituality of *encounter, conversion, communion, solidarity, and mission*. Pope John Paul II’s apostolic exhortation *Ecclesia in America* articulates this spirituality.

The Methodology of “The Church in America”

- *Catholic identity*: Encounter with Christ leading to conversion, which means to “turn one’s mind and heart around.”
- *Communion*: The communion of the Church, rooted in God’s love, offers all people the sense of identity, purpose, and community they seek.
- *Solidarity*: A firm and persevering determination to commit oneself (and a whole faith community) to the common good.

The “Going Fishing” Response

A particularly poignant example of how pastoral ministers sometimes remain paralyzed in the face of new challenges like the ones posed by diversity is found in Chapter 21 of St. John’s Gospel. We read about the encounter of the disciples with Jesus after his Resurrection and learn how he made breakfast for them.

Discouraged by the loss of their Master, the disciples try to go back to what they did before they met Jesus. In today’s multicultural context, parish leaders may also experience the “Going Fishing” response:

- The parish leadership may feel
 - † Discouraged because many new immigrant Catholics living around them do not go to Mass or participate in parish activities
 - † Uneasy about the presence of new immigrants and wonder if they are “illegals”
- New immigrants feel discouraged by
 - † Their difficult situation as foreigners in a foreign land
 - † Economic, family, and immigration issues
 - † The Catholic parish’s doors remaining closed to them (i.e., nothing is offered in their language, access to parish facilities is denied, their faith symbols are not welcome in the church, or they are relegated to worship in the basement)

Encounter

Daylight breaks. A stranger appears on the shore and asks them about their fishing in a caring and familiar

tone. By doing this, Jesus helps them break the cycle of their obsession.

One example:

- Parish leadership
 - † Is obsessed with expecting new immigrants to just come through the door and fit in—speak English, assimilate, and “be like us”
- New immigrants
 - † Are homesick
 - † Sometimes feel that they deserve to be excluded

Conversion, or *metanoia* in Greek, means “to turn one’s mind around.” This means turning away from sin and turning

An encounter with the Living Jesus Christ is the point of departure for Christian discipleship. Some encounters with Jesus mentioned in the Gospel are clearly personal, as when Jesus summons someone to follow him (Mt 9:9; Mk 2:13-14; Lk 5:27-28). In these cases, Jesus deals with familiarity with his hearers: “Rabbi, where are you staying? . . . Come and see.” In other cases, the encounters are communal in nature, as when Jesus spoke to the Twelve: “To you it has been given to know the secrets of the kingdom of heaven, but to them it has not been given” (Mt 13:11). The Church is the place where men and women, by encountering Jesus, can come to know the love of the Father (Jn 14:9) through the powerful agency of the Holy Spirit, transforming believers and giving them new life.

Conversion

It is only when they lower the nets on the other side, when they are free from their obsession, that they are able to recognize who has been standing on the shore.

One example:

- Parish leadership realizes that
 - † The presence of new immigrants in their midst is a blessing from God
 - † They need to reach out to them, for Jesus is also present among them
 - † Their call to go out and make disciples is rekindled
- New immigrants
 - † Free themselves from thinking only about their economic needs and from their homesick state of mind
 - † Begin to seek God, rekindling their hope for the Good News

Conversion was at the heart of Jesus’ message.

toward God. In an intercultural ministry, we turn away from the sins of racism and prejudice. We turn toward the image and likeness of God to be found in each human being, including the “other” and those who are “different.” The New Testament stories of the Good Samaritan (Lk 10:25-37) and Jesus’ encounters with the Syro-Phoenician woman (Mk 7:24-30) and the Samari- tan woman (Jn 4:4-42) are examples of what intercul- tural ministry should be trying to do.

Conversion means both a conversion of our hearts and the conversion of those social structures and biases that perpetuate racism and discrimination.

Communion

Jesus becomes the gracious host, cooking for them and invit- ing them to contribute their own newly caught fish.

- Parish leaders follow Jesus’ example as gracious hosts by welcoming the new immigrant community; taking into account their culture, language, expectations, and contributions; and realizing that the “guests” should soon become “hosts” like them.
- New immigrants feel at home in an environment of trust, kindness, and safety.

The communion of the Church, rooted in God’s love, is called to offer all people the sense of identity, purpose, and community they seek. Claimed by Christ and baptized into the Holy Spirit, Catholic people from all generations, cultures, races, immigration statuses, and social situations have become full members of the Church, and all are worthy of the love, the respect, and the support of the entire Christian community. In a society that is increasingly diverse and to some extent divided, we must urgently proclaim with joy and firm faith that through our “communion with Christ . . . we enter into living communion with all believers” (*Ecclesia in America*, no. 33). Living out a theology of communion entails creating greater harmony among peoples. It does not call for the erasure of difference; rather, it brings dif- ferences into harmony with one another. An intercul- tural ministry must be one that welcomes the stranger and works out of an understanding of the Church as communion in which collaboration is central to pasto- ral service (what in Hispanic ministry is understood as *pastoral de conjunto*). As

such, it is a manifestation of the catholicity of the Church.

Solidarity

Jesus asks Simon, son of John, "Do you love me?"

- Jesus reconnects the parish leadership to himself and to the community, more specifically to new immigrants.
- They overcome stereotypes and fear by getting to know new immigrants and recognizing each of them as one of their own.
- Parish leaders rediscover that the victim is made in the image and likeness of God and is therefore of inestimable value.
- Jesus reconnects new immigrants to himself and to the community, ending the isolation that severs trust.
- Jesus empowers new immigrants to reclaim their self-worth.
- God's grace restores their humanity.

Pope John Paul II defines the virtue of solidarity as "a firm and persevering determination to commit oneself [and a whole faith community] to the common good; that is to say to the good of all and of each individual, because we are all really responsible for all" (*Sollicitudo Rei Socialis*, no. 38). This understanding of solidarity is based on the belief in the sanctity of human life and the inherent dignity of every human person, which is deeply rooted in the Gospel and articulated in Catholic social teaching. Solidarity is manifested in a special way in advocacy: for immigrants and the poor, for respect for life from conception to natural death, against discrimination, for the integrity of families, and for justice and peace in a globalized world.

Mission

Jesus commissions Simon Peter by telling him to feed his sheep. Once again, Peter is the Rock upon which the community is built. Peter's vocation to care for Jesus' flock allows him to remember his own past in a different way and to help create a community where trust is nurtured so that denial will never happen again.

- All members of the parish community, both well-established and new arrivals, are fully aware that they are called to take care of one another.
- From their separate stories and narratives, they

begin to generate a common narrative that is

centered in the grace of the Resurrection and our experience of reconciliation.

- We all partake in what God has done for us in Christ.

The burning desire to invite others to encounter the Living Jesus Christ is the start of the evangelizing mission to which every Catholic is called. This mission is the grace and vocation proper to the Church and her most profound identity (see *Ecclesia in America*, no. 68). The entire Church is missionary by its very nature.

Each baptized person is called to missionary discipleship of Jesus Christ. This means reaching out and establishing relationships with others, especially those on the margins of society, the poor, and the forgotten. Bringing the Good News to an increasingly culturally diverse population takes us out of the church building, the parish facilities, and the weekly meetings of parish groups. It moves us from pews to shoes to go two by two into the public schools, the neighborhoods, the workplace, the movie theaters, the dance halls, the labor camps, and wherever else Catholic people gather.

Reconciliation as Spirituality for Intercultural Contexts

We all have been victims and wrongdoers at some point in our lives. Intercultural contexts can sometimes give rise to situations in which people feel they have been wronged, treated unfairly, or dehumanized. That is why reconciliation is an integral part of our identity and well-being—of our very lives as Christians.

In *The Ministry of Reconciliation: Spirituality and Strategies*, Fr. Robert J. Schreiter offers the following observation on the nature of reconciliation from a Christian perspective:

First of all, *reconciliation is the work of God, who initiates and completes in us reconciliation through Christ*. Ultimately, reconciliation is not a human achievement, but the work of God. Furthermore, God initiates the work of reconciliation in the lives of the victims. Ordinarily we would expect reconciliation to begin with the repentance of the wrongdoers. But experience shows that wrongdoers are

rarely willing to acknowledge what they have done or come forward of their own accord. If reconciliation

depended entirely upon the wrongdoers' initiative, there would be next to no reconciliation at all.

God begins with the victim, restoring to the victim the humanity which the wrongdoer has tried to wrest away or to destroy. This restoration of humanity might be considered the very heart of reconciliation. The experience of reconciliation is the experience of grace—the restoration of one's damaged humanity in a life-giving relationship with God. Humans are created in the image and likeness of God (Gn 1:26). It is that image by which humanity might mirror divinity, by which humanity comes into communion with divinity, which is restored. That God would begin with the victim, and not the evildoer, is consistent with divine activity in history. God takes the side of the poor, the widowed and the orphaned, the oppressed, the marginal and the imprisoned. It is in the ultimate victim, God's son Jesus Christ, that God begins the process that leads to the reconciliation of the whole world to its Creator and Lord in Christ (Col 1:20).

In like manner, God begins the process of human reconciliation with the victim. It is through the victim that the wrongdoer is called to repentance and forgiveness. Seen from this perspective, repentance and forgiveness are not the preconditions for reconciliation, but are rather the consequences of it.

Consequently, the parish staff need not gain special language and intercultural communication skills. Newcomers, however, do not feel welcome and experience alienation.

Models for Ministry in Shared and Intercultural Parishes

Parish life provides different approaches for immigrants to adapt to the prevailing culture within the Church and in society. Instituto Fe y Vida has identified some useful and currently employed parish models, namely Americanizing, personal/ethnic, inclusive, segmented, mission outreach, and integrated.

In the *Americanizing parish*, newcomers are welcome, but they are expected to adapt to the language and culture of the dominant group.

In the *personal/ethnic parish*, the community is served in its particular cultural context and language; leadership and parish staff reflect the culture of the parish; and people from other cultural groups do not participate in these parishes for the most part.

In the *inclusive parish*, newcomers are welcome, and some measure of accommodation is exercised regarding the music, cultural traditions, and celebrations of the immigrant group.

In the *segmented parish*, the parish becomes one of parallel communities, each of which has its own staff.

In the *mission outreach parish*, the predominant group tries to reach out to the other cultural groups, and so it develops some language and intercultural communication skills.

In the *integrated parish*, all cultural groups are equitably and suitably served. There will be residual resentment on the part of the various groups, and some groups will need help embracing such integration.

These parish models constitute a developmental continuum rather than separate modalities. This process is propelled by a spirituality of hospitality, reconciliation, and mission, and it presents four major thresholds: *welcoming*, *Catholic identity*, *sense of belonging*, and *sense of ownership*. Each threshold has movements or steps and requires certain communication competencies.

Ministry with new immigrant communities seeks the healthy inclusion or integration of newcomers into the life and mission of the Church, particularly the parish. In a recent study, CARA shows that 33 percent of parishes in the United States celebrate Mass in a language other than English, compared with 22 percent in 2000 (“U.S. Catholic Parishes Grow in Size and Diversity,” *The CARA Report* 16:3 [Winter 2011]). The great majority of these parishes are “shared” by two or more distinct cultural/ethnic communities. The shared parish model strives to achieve a high level of ecclesial integration among its diverse members in a spirit of unity in diversity.

Ecclesial Integration and Inclusion Versus Assimilation

“Integration is not to be confused with assimilation. Through the policy of assimilation, new immigrants are forced to give up their language, culture, values, and traditions . . . By [ecclesial] integration we mean that [all cultural/ethnic communities] are to be welcomed to our church institutions at all levels. They are to be served in their language when possible, and their cultural values and religious traditions are to be respected. Beyond that, we must work toward mutual enrichment through interaction among all our cultures.”

—National Pastoral Plan for Hispanic Ministry, no. 4

The Process for Ecclesial Integration and Inclusion

Here are foundational stages in the larger process of ecclesial integration:

Catholic Identity

Movement 1: Reach Out and Meet People Where They Are

- **Mission:** Visit them with the Good News of Christ.
- **Affirmation:** Affirm their gifts and contributions.
- **Invitation:** Invite them to the faith community as a home away from home.

Movement 2: Demonstrate Hospitality and Make People Feel at Home

- **Welcoming:** Give them the ecclesial space to be themselves.
- **Identity:** Give them room to develop their own sense of identity.
- **Trust and Safety:** Enable them to adapt to a different culture from a position of strength.

Movement 3: Organize by Developing Ministries and Ministers

- **Opportunity:** They provide for their own ministerial needs and aspirations.
- **Support:** Parish staff and leaders work with them to develop a comprehensive ministry.
- **Room to Grow:** Ministries include the four dimensions of Christian life modeled in the first Christian communities (Acts 2:42-47) and explained in *Encuentro and Mission* (*Living the Present with Enthusiasm*, no. 28).

Belonging

Movement 4: Build Relationships Across Cultures and Ministries

- **Community:** Share their stories, religious traditions, and cultural richness with one another.
- **Celebration:** Celebrate faith and life together with other ministries and cultures.
- **Relationships:** Build relationships, community, and unity between different cultural groups and ministries of the parish.

Movement 5: Champion Leadership Development and Formation

- **Mentoring:** Learn and seek opportunities for ongoing faith formation and training for ministry.
- **Access:** Invest time and talent in certificates and degree programs that are accessible.
- **Recognition:** The entire parish community recognizes and supports newcomers in their ministerial roles.

Movement 6: Open Wide the Doors to the Decision-Making Process

- **Decisions:** Provide space at the table where decisions are made on culturally specific ministries.
- **Leadership:** Encourage an active voice on the life and direction of the faith community as a whole.
- **Representation:** Encourage a place in ministry leadership, parish staff, and other decision-making groups.

Ownership

Movement 7: Strengthen a Sense of Ownership

- **Discernment:** Determine meaningful ways to be involved in the life of the faith community.
- **Solidarity:** Work toward responsiveness from all parish staff on the needs and aspirations of their families and communities.
- **Authority:** Parish leadership and structure recognize newcomers as members on equal terms.

Movement 8: Sow and Reap Full Ownership and Stewardship

- **Shared Responsibility:** Newcomers contribute time, talent, and treasure.
- **Inclusivity:** All parish members build a culturally diverse faith community that is their own.
- **Discipleship:** Newcomers are active participants of a community of faith in which all cultures are constantly transformed by gospel values to be leaven for the Kingdom of God in society.

Movement 9: Achieve Full Commitment to the Mission of the Parish

- **Unity:** Strengthen the unity of the parish while honoring its diversity.
- **Mission:** Be alert and ready to invite and welcome newcomers.
- **Universality:** Become “gente-puente” (a bridge-building people) by ministering with Catholics of all cultural backgrounds.

Intergenerational Communication Among Immigrant Communities

Along with the dynamics of intercultural communication that have already been explored in this module, there is a pattern found in immigrant communities that cuts across other particularities. This pattern involves the stances taken in first and second generations.

“First-generation” people are those who immigrate in adulthood. Their life patterns and language skills are already well in place before they arrive in a new land.

“Second-generation” people include those who

arrive in the new country as infants or children and those who are born in the new country. Their developmental

patterns and language capacity are shaped by the new country more than those of the first generation.

Because their developmental years are already behind them, the first generation tends to view and interact with the new culture through the lens of their home country. They will often struggle to keep those values and to transmit them to their children.

The second generation finds itself caught between the world of their parents and the culture of the land where they are growing up. This may lead to conflict at home with their parents. They sometimes do not speak the language of their parents well, and they find themselves preferring to speak the language of the new country. They may reject patterns of the parents' culture (such as having their marriage partner or their profession chosen by their parents). This is especially the case when the home culture of their parents is collectivist, and the children find themselves living in a predominantly individualist culture.

Outside the home, the second generation may not receive acceptance from their peers because they are "different." They may speak the language of the dominant culture with a slightly foreign accent. They may be profiled as "foreign." Being caught in between cultures can create special challenges for the second generation, particularly during adolescence and early adulthood as their adult identities begin to coalesce. This reality poses significant challenges for youth and young adult ministries in immigrant settings.

Effects of this conflict are sometimes seen in the third generation (i.e., the children of the second generation), especially when the second generation has tried to jettison the cultural identity of their immigrant parents. The third generation may become especially interested in the culture and even the language of their grandparents, causing tension between the third and the second generation.

Language is always an important factor, and it is an index of where the first and the second generation locate themselves vis-à-vis the two cultures.

These generational differences pose unique concerns for youth and young adult ministries and Catholic educational systems in immigrant settings.

Five Principles for Achieving Ecclesial Integration and Inclusion

1. Articulate a vision of ministry based on ecclesial integration and inclusion:
 - Recognize and affirm cultural, linguistic, and racial differences as a gift from God, not a problem to be solved.
 - Promote the formation of culturally specific ministries, parish groups, and apostolic movements as a means for conversion and community building.
 - Avoid the temptation to expect others to assimilate into a one-size-fits-all youth group, program, or activity.
2. Foster the inculturation of the Gospel in all cultures:
 - Be aware of your own cultural heritage.
 - Use the concept of *inculturation* of the Gospel.
 - Be willing to be a *bridge-builder* rather than a gate-keeper.
 - Avoid the tendency to see your culture as better or more valuable than the cultures of others, and always avoid "we-them" language.
 - Commit to the spirit of mission of the New Evangelization and its ongoing transformation of all cultures by gospel values.
3. Plan with the people, not for the people:
 - First, listen to and welcome the unique perspectives of the diverse parishioners you are trying to reach.
 - Include them—from the beginning—in the development of plans, programs, and activities.
 - Avoid planning for others and judging them when they don't show up to your activity.
4. Broaden your understanding of ministry groups, programs, and structures, and cast a bigger net:
 - Recognize the unique experiences, needs, and aspirations of each cultural/ethnic community in your parish.
 - Understand that the existence of more than one cultural group in your parish is a blessing.

- Promote the formation of culturally specific groups and apostolic movements.
 - Avoid the perception that allowing the formation of culturally specific groups creates division or separation.
 - Commit to creating welcoming spaces for all Catholic people living in your parish.
5. Empower people from different cultures and ethnicities into leadership positions:
- Understand the way in which people from different cultures view leadership, organize themselves, and make decisions.
 - Identify indigenous leaders and mentor them into leadership positions in ministry within their own cultural/ethnic community and in the parish as a whole.
 - Avoid a mentality of scarcity—“there is not enough for everyone”—and foster a vision of mission and growth that generates more resources and abundance for all.

USCCB. *Strangers No Longer: The Journey of Hope, A Pastoral Letter of the U.S. Bishops on Migration*. Washington, DC: USCCB, 2003.

USCCB. *Asian and Pacific Presence: Harmony and Faith*. Washington, DC: USCCB, 2001.

USCCB. *Encuentro and Mission: A Renewed Pastoral Framework for Hispanic Ministry*. Washington, DC: USCCB, 2002.

USCCB. *Native American Catholics and the Millennium*. Washington, DC: USCCB, 2002.

USCCB. *Reconciled Through Christ: On Reconciliation and Greater Collaboration Between Hispanic American and African American Catholics*. Washington, DC: USCCB, 1997.

USCCB. *What We Have Seen and Heard: A Pastoral Letter of the African American Bishops on Evangelization*. Washington, DC: USCCB, 1984.



RESOURCES

CARA. “Parish Survey Project,” in *The Changing Face of U.S. Catholic Parishes*. Washington, DC: Georgetown University, 2011. www.cara.georgetown.edu.

Pope John Paul II. *Ecclesia in America*. Washington, DC: USCCB, 2000.

Schreier, Robert J., CPPS. *The Ministry of Reconciliation: Spirituality and Strategies*. Maryknoll, NY: Orbis Books, 1998.

USCCB. *Brothers and Sisters to Us: United States Bishops’ Pastoral Letter on Racism in Our Day*. Washington, DC: USCCB, 1979.



GROUP ACTIVITIES

1. Using the nine movements in the process of ecclesial integration, reflect on where (what stage) your parish, diocese, school, or organization may be in the process. Share your reflections with others.
2. Read, reflect, and pray with John 21:1-17. Share your reflections regarding a spirituality of hospitality, reconciliation, and mission for ecclesial integration.

APPENDIX 1

Intercultural Communication: The Mutual Invitation Process



Respectful Communication Guideline

- R:** take **RESPONSIBILITY** for what you say and feel, and speak with words others can hear and understand
- E:** use **EMPATHETIC** listening, not just words but also feelings being expressed, non-verbal language including silence
- S:** be **SENSITIVE** to differences in communication styles
- P:** **PONDER** on what you hear and feel before you speak
- E:** **EXAMINE** your own assumptions and perceptions
- C:** keep **CONFIDENTIALITY**
- T:** **TRUST** the process because we are *not* here to debate who is right or wrong but to experience true dialogue

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 or 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.

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. Who 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.

—Eric H. F. Law, *The Wolf Shall Dwell with the Lamb: A Spirituality for Leadership in a Multicultural Community*

Used by permission. All rights reserved. Kaleidoscope Institute.
www.kscopeinstitute.org.

APPENDIX 2

Working with Groups in Intercultural Settings: A Cycle of Adaptation and Models of Multicultural Living



Many years ago, James Banks proposed that immigrants often go through a cycle of adaptation to their new culture. This cycle is helpful in understanding why immigrant communities will respond differently at different times. There are four stages in the cycle: immersion, withdrawal, negotiation, and institutionalization.

the

Immersion

In the first stage, immigrants eagerly try to adapt to the new culture, especially if they have come voluntarily to the new country. Eventually, however, they run into obstacles: the difficulty and complexity of the task, unforeseen challenges, or rejection by the prevailing culture. Any of these will dampen their initial enthusiasm.

Withdrawal

As a result of their loss of motivation for adapting to the new culture, immigrants will sometimes withdraw into their own culture, emphasizing their own language and customs over and against those of the prevailing culture. This is a time for regrouping and strengthening immigrants' self-esteem.

Negotiation

Newly strengthened by the withdrawal, immigrants will then re-enter the fray and try to negotiate with

prevailing culture to get some social space for aspects of their own culture, such as use of their own language, recognition of their customs and cultural artifacts, or celebration of their special feast days. By so doing, their competence face is acknowledged and recognized.

Institutionalization

The stage of institutionalization is reached when the prevailing culture comes to understand and accept the cultural contribution of an immigrant group as part of the prevailing culture. We have seen this especially in the United States as specific types of ethnic food (e.g., pizza, tacos) have come to be seen as simply “American food.”

This cycle may repeat itself as immigrant cultures continue to find a place in the prevailing culture. This pattern may be particularly intense in the case of second-generation adolescents who may demand recognition of certain practices, but by the time they have been implemented by adults, the practices are no longer of interest to the adolescents.

Over the years of encounter between cultures, three models of living amid many cultures have developed. They might be designated as follows: *assimilation*, *multi-culturalism*, and *selective adaptation*.

Assimilation

Assimilation assumes that the culture of immigrants will eventually dissolve and immigrants will gradually

become indistinguishable from those of the prevailing culture. Language is usually the first aspect of immigrant culture to dissolve, followed by values and customs. Often, food is the only cultural component that remains. The image here is of the “melting pot.” (The term came from a 1905 Broadway play of the same name, written by a Russian immigrant named Israel Zangwill.) The concept of a cultural “melting pot” was widely held in the United States until the 1970s. While it does describe what frequently (but not always) happens among immigrant groups, it failed to show respect for cultures. Assimilation is a view from the prevailing culture that does not take into account the experiences and feelings of immigrants about their own cultures.

Multiculturalism

This concept first appeared in the 1970s, and it was seen as a response to the weaknesses of assimilation. Multiculturalism stressed the right of people to maintain their distinctive cultures. Rather than a “melting pot,” the image was one of a “salad bowl” in which the ingredients maintain their integrity while mutually contributing to the flavor of the whole.

The model of multiculturalism remained in favor until the late 1990s and is still used by many people today. However, it lost appeal in some circles for two reasons. First, it misreads what often happens to minority cultures in a new setting. It is difficult to maintain the complete integrity of a minority culture within a powerful prevailing culture, and there is some inevitable erosion. Thus, multiculturalism ignores the dynamics of power at work in such settings.

Second, a policy of maintaining cultures in their total integrity can lead to a lack of integration or engagement

with the prevailing culture that adversely affects the economic and even social well-being of a minority culture. This is not as evident in the United States as it is in many European countries, where a *laissez-faire* mentality and a rather generous welfare system allow immigrants to remain disengaged from the larger culture, even into the third generation.

Occasionally, emerging leaders from particular groups are deprived of their own time and place to develop. Special development opportunities can occur in the name of multiculturalism, but they may be eliminated for economic reasons when departments are downsized and programs are merged. Sometimes this is inevitable, but the possible diminishment of emerging cultural groups and leaders needs to be considered and, if possible, avoided.

Selective Adaptation

A new model is arising in response to the weaknesses of the concept of multiculturalism. It does not yet have an accepted name, but it might be called “selective adaptation.” This model tries to balance the need for cultural integrity and respect of immigrant cultures with the inevitable loss of elements in those cultures to the prevailing culture and the economic and social necessity of engagement with the prevailing culture. The precise method of creating the balance still needs to be resolved and may vary from community to community.

What should be enacted as a general social policy and what the Church should try to do in its ministry do not always exactly coincide. Because ministry is directed to the whole human person, it takes into account more than economic necessities. At the same time, culture should not be treated as a museum piece or an object of nostalgia.

APPENDIX 3

Developing Intercultural Sensitivity



This presentation aims at helping people track the growth of intercultural sensitivity in their pastoral settings. It largely follows the model developed by Milton Bennett in his essay titled “Toward Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensibility.” His model proposes a progressing growth in intercultural sensitivity from high levels of prejudice to healthy interaction.

People unaware or unconnected to other cultures around them are often *ethnocentric*—that is, centered on their own culture as the only valid way to live in the world. To live any other way is deviant or standard. This is an attitude found among those who are part of a prevailing culture that can afford to ignore other cultures around them. People growing up in a minority culture, on the other hand, are keenly aware of powerful “others” and learn from childhood how to survive in such situations. However, ethnocentrism can also be found among minority cultures and groups.

Bennett’s model is intended especially for prevailing-culture individuals wanting to overcome ethnocentrism and develop greater intercultural sensitivity. It is especially useful in ministry settings for working with people who are part of the prevailing culture of the parish or school and feel they are being “invaded” by others. In addition, it can be helpful for all ministry staff members who are trying to understand such reactions and help move people along to greater empathy for others.

Bennett charts six stages on the path from ethnocentrism to what he calls “ethnorelativism.” (Note: “Ethnorelativism” is probably not the best word to

use

in ministry settings because “relativism” connotes indifference. A good substitute would be “healthy interaction” or even “communion.”) Bennett’s six stages to developing intercultural sensitivity are denial, defense, minimization, acceptance, adaptation, and integration.

Stage 1: Denial

Denial is a refusal to deal with the issue. It can be dealt with by trying to *isolate* the other culture away from ourselves (by not talking about it) or to *contain* it by seemingly benign stereotypes (such as treating the others as helpless children who cannot be mixed with the “adults”). Sometimes denial takes the form of maintaining a strict separation between ourselves and the other group. An example of this was the practice of setting up “chapels” for African Americans in white parishes.

Stage 2: Defense

When the “others” cannot be kept at arm’s length any longer, a defensive attitude may set in. Because this attitude sees the other group as threatening, we have to take steps to defend ourselves. We then demonize members of the other group (see above) or denigrate them by using negative stereotypes.

At the same time, as we demonize or denigrate, we emphasize our own superiority.

Stage 3: Minimization

This is an attempt to minimize the difference between ourselves and the “others.” While such minimization may be well-intended and less adversarial than the first two stages, it is still a tactic to avoid engagement with the “others.” Sometimes it does this by trivializing differences, acting as if the differences do not matter when in fact they do determine behavior. It may start from the assumption that culture is just an overlay on biology. Because all peoples share a common biology, the cultural differences are peripheral. Bennett calls this “physical universalism.” At other times, a kind of “transcendent universalism” (Bennett’s phrase) will be invoked. In church circles, as differences are being addressed, it is not uncommon to hear, “But we are all brothers and sisters in Christ!” This is indeed true, but in this particular setting, it is often a rhetorical stratagem to stop conversation about dealing with differences.

Stage 4: Acceptance

This marks the turning point in the process. In this stage, we move from defending ourselves from the “invading others” to finding ways of living and working together. At this point, difference begins to be valued more positively. We begin to realize that difference is irreducible and can even be helpful.

This step involves learning enough about others to come to respect their *behavioral differences* and realize that although their ways of acting and interacting are different, they have their own integrity. (The parameters presented in the second module of this workbook can be helpful here.) Also, behind those behavioral differences may be *value differences* that configure the world differently from our own. For example, what constitutes “family” is different in individualist and collectivist societies.

Stage 5: Adaptation

The next step after cognitively accepting difference is to take action. This involves adapting our own attitudes and behavior to accommodate the “others.” Two adaptations are important here.

The first is *empathy*, or the capacity to feel what others feel and to see in some measure how they see the world. A capacity to experience empathy lays the

groundwork for living and working together. Empathy is a little different from *sympathy*, which is the ability to show feelings of togetherness or solidarity toward others but always on our own terms.

The second is *pluralism*, or acknowledging that there are different and legitimate ways of living in the world. (In the context of a community of faith, this means recognizing that there are diverse and legitimate ways of living and even expressing such faith.)

Stage 6: Integration

At this stage, people become genuinely multicultural persons. We appropriate elements of the culture of the other group and make them our own, not in a patronizing, domineering, or colonizing way but by appreciating that their ways enrich our own culture or give better expression to our values. Their ways may address issues that our own culture does not do as well. Such integration makes interacting and appropriating *indispensable* for a fuller sense of life.

Bennett suggests that two outcomes are evident at this stage. The first is a capacity to evaluate behavior in light of its context, knowing that there is more than one perspective on the matter. He calls this “contextual evaluation.”

The second demonstrates the capacity to stand outside a culture while having appropriate and effective interaction with it. He calls this “constructive marginality” because we are indeed in the margins of the culture, though we are not necessarily marginalized. We are able to engage the culture in appropriate and effective ways. While reaching this sixth stage marks a certain completion of a journey from ethnocentrism to being able to work with other cultures well, it does not mark the end of learning about other cultures. This model shows the stages through which people go in becoming genuinely multicultural persons. As such, it provides a way of mapping a parish’s or a community’s capacity to interact with other cultures, and it can thus help ministers and staff move along to greater intercultural sensitivity.

Resources

Bennett, Milton. “Toward Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity.” In *Appendix 9: Developing Intercultural Sensitivity in Education for the Intercultural Experience*, edited by

R. Michael Page. Yarmouth, ME: Intercultural Press, 1993.

APPENDIX 4

Glossary of Terms

experience, unreli-



ACCULTURATION: The changes that take place as a result of continuous firsthand contact between individuals of different cultures; usually refers to the experiences of adults

ASSIMILATION: The process whereby an individual or group is absorbed into the social structures and cultural life of another person, group, or society

COMMUNICATION STYLE: A set of culturally learned characteristics associated with both language and learning style, involving such aspects of communication as formal versus informal, emotional versus subdued, direct versus indirect, objective versus subjective, and responses to guilt and accusation

CROSS-CULTURAL: The various forms of encounter and exchange between disparate cultural groups, often in a manner that reflects mutual respect

CULTURAL GENERALIZATION: The tendency to assume that a majority of people in a particular cultural group hold certain values and beliefs and engage in certain patterns of behavior. (A generalization is most appropriately based on research, held lightly as a hypothesis, and tested carefully by non-judgmentally observing the individual from another culture.)

CULTURAL STEREOTYPE: The application of a generalization to every person in a cultural group or generalizing from only a few people in a group. (Stereotypes are frequently based on limited

able sources, hearsay, or media reporting. It is the rigid adherence to simplified perceptions of others, which is sometimes called “hardening of the categories.”)

CULTURE: The learned and shared values, beliefs, and behaviors of a group of interacting people

CULTURE-SPECIFIC APPROACHES: Cross-cultural training approaches designed to prepare individuals to live and work with people of a particular culture or group

DEMOGRAPHICS: Vital statistics regarding age, gender, ethnicity, and so forth that characterize human populations. (Often generated from census data, demographics can be used to project future trends and to assist educators in meeting the needs of minority groups.)

DISCRIMINATION: A prejudiced or prejudicial outlook, action, or treatment (e.g., racial discrimination)

DIVERSITY (INCLUDING BOTH DOMESTIC AND GLOBAL DIVERSITY): Diversity is defined as difference in the manner of human social interaction. It is rooted in the anthropological reality of distinct familial and communal traditions operative within local communities, peoples, and nations. These differences are transmitted over time within a community, and manifest themselves in distinct cultural traditions by which human communities transmit values, behaviors and priorities. These differences are deeply affected by religious traditions within a culture, and touch upon how diverse communities organize and understand the most basic elements of human existence,

including attitudes towards life and death, the raising of children, and the respect due to others in the community. Cultural distinctiveness is profoundly formative of individuals, and is a constituent element of human identity.

ENCULTURATION: The sociological process of raising a child to be a member of a particular culture or cultural group (e.g., immigrant cultures adapting to the U.S. experience). (Enculturation is not to be confused with inculturation, which is a theological and religious process.)

ETHNIC GROUP: Groups that share a common heritage and reflect identification with some collective or reference group, often in a common homeland. (Identification with an ethnic group is reflected in a sense of peoplehood, or the feeling that a person's own destiny is somehow linked with others who share this same ethnic background.)

ETHNIC IDENTITY: A sense of belonging and identification with one's ancestral ethnic group

ETHNOCENTRISM: The tendency that people have to evaluate others from their own cultural reference

EVANGELIZATION: Aimed at both the interior change of individuals and the external change of societies, the Church's evangelizing activity consists of several essential elements: proclaiming, preaching and bearing witness to Christ; teaching Christ; and celebrating Christ's sacraments. The four pillars or basic tasks of evangelization are

(1) fostering a personal encounter with Christ; (2) inculturation or the transformation of cultures in light of Christian revelation; (3) liberation or the transformation of the social, economic, and political order by gospel values; and (4) ecumenical and interreligious dialogue in pursuit of unity among all peoples.

GENERALIZATION: An assumption that a majority of people in a particular cultural group tend to hold certain values and beliefs and engage in certain patterns of behavior. (This assumption can be supported by research and can be applied broadly to a large percentage of a given population or group.)

GLOBALIZATION: The process by which nations of the world become connected and interdependent through ties created by electronic communication, rapid means of travel, and interlocking economies

IMMIGRANTS: People who voluntarily move to a country of which they are not natives with the purpose of taking up permanent residence

INCARNATION: A central theological mystery and doctrine of Christianity that refers to the Second Person of the Blessed Trinity, the Son of God, becoming a human being in Jesus of Nazareth, a Galilean Jew, while also remaining God. St. John's Gospel refers to the Incarnation as the Word becoming flesh and dwelling among us (see Jn 1:15). This doctrine underlies the Catholic Church's identity and mission, which is to preach the Word of God and thus transform individuals, societies, and cultures in the image of Christ himself. This mystery also provides an example of unity in diversity to the extreme.

INCLUSION: The belief in and practice of creating heterogeneous groups and communities in classrooms, churches, and associations (e.g., the practice of teaching students with disabilities in regular classrooms); the opposite of exclusion. (Inclusion holds a certain affinity with the spirit of catholicity. At times, however, there may be quite legitimate reasons to exclude.)

INCULTURATION: A theological term for the engagement of Sacred Scripture and Church Tradition, especially the Gospel, in which culture is understood as a people's way of thinking, feeling, acting, and being; also called "evangelization of cultures." This process consists mainly of the transformation of a people's identity and deepest motivations and desires, especially their sacred stories, symbols, and rituals, through dialogue and the power of grace that accompanies the Christian proclamation. This process may pertain to discrete cultures (e.g., Mexican, United States, or Filipino) as well as to the overarching global cultures of modernity or postmodernity.

INDIGENOUS PEOPLE: People living in an area generally since prehistoric (or pre-European contact) times; related terms include aboriginal people (particularly in Australia) and first-nation people (particularly in Canada)

INTEGRATION: The process by which different groups or individuals are brought into a relationship characterized by mutuality and inclusiveness in such a

manner as to create real unity in diversity without destroying the particularity and distinctiveness of each member

INTERCULTURAL COMMUNICATION: The study of theories and practices related to face-to-face interaction between people whose cultures are significantly different from one another

INTERCULTURAL COMPETENCE: A set of cognitive (mindset), affective (heartset), and behavioral (skillset) skills and characteristics that support effective and appropriate interaction in various cultural contexts

MARGINALIZATION: The practice of excluding a social group from the mainstream of the society, placing that group legally or socially on the “margins” of the society

MELTING POT: An image used to describe the process by which distinct cultures are totally assimilated into a new society and cease being what they were

MINORITY GROUP: A social group that occupies a subordinate position in a society, often experiences discrimination, and may be separated by physical or cultural traits that are disapproved of by the dominant group

MULTICULTURALISM: The re-elaboration of relationships within institutions or organizations as a result of the encounter of diverse cultures within them for the purpose of achieving integration rather than assimilation; a dynamic reality that occurs increasingly in the context of migration and the movement of people. (For the Catholic Church, multiculturalism has always been a fundamental feature of its catholicity and mission to preach the Gospel to all cultures and draw them into a communion in difference or diversity. Multiculturalism, however, has been critiqued for abetting a “one-size-fits-all mentality” in pastoral ministry by creating a situation in which all groups are put into the same basket. This can have a negative effect on diverse communities by depriving them of the exercise of subsidiarity and of opportunities to form their own leaders and develop appropriate pastoral and educational models, resources, and initiatives.)

NARRATIVE: A story that provides a cogent meaning for grasping and transcending one’s reality by using imagination and insight to engage one’s

vision of the world and motivation for living; considered an element constitutive of cultures

NEWEVANGELIZATION: Re-proposing an encounter with Jesus Christ to people and cultures who have already been exposed to Christ and his message but have distanced themselves from them and participation in the life of the Church under the influence of secular society, particularly in Europe and North America. It also involves prayerfully listening to the contemporary world and proclaiming the Good News with renewed ardor, expressions, and methods that are mindful of the opportunities afforded by mass and social media as well as new technology.

PASTORAL DE CONJUNTO: Planned and collaborative pastoral activity that reflects a serious commitment to inclusivity, communion, and participation while paying attention to the ministerial and ecclesial reality and context. The concept for such activity originated in the thought of the episcopal conferences of Latin America, especially the documents of Medellín and Puebla. It was adopted in the United States by Hispanic ministry through *Encuentro* processes and in documents such as the Catholic bishops of the United States' *National Pastoral Plan for Hispanic Ministry*.

PEOPLE OF COLOR: A phrase that refers to non-white minority group members, such as African Americans, Mexican Americans, Puerto Ricans, and Native Americans, but that also reflects recent demographic realities of the United States; often preferred over the phrase "ethnic minority" because these groups are, in many schools and communities, the majority rather than the minority

PREJUDICE: Uninformed judgments about others that are often unconscious, harsh, or discriminatory and that involve rejection

PREVAILING CULTURE: The culture of the social or political group that holds the most power and influence in a society; sometimes called the dominant culture

PROJECTION: The attribution of one's own ideas, feelings, or attitudes to other people or to objects, especially the externalization of blame, guilt, or responsibility as a defense against anxiety

RACE: In a biological sense, the clustering of

inherited physical characteristics that favor adaptation to a particular ecological area. (Race is culturally defined)

in that different societies emphasize different sets of physical characteristics when referring to the concept of race. Thus, race is an important constructed, social characteristic not because of its biology but because of its cultural meaning in any given group or society.)

RACIAL IDENTITY: One's sense of belonging and identification with a racial group; may also refer to the categorization of an individual in terms of a racial group by society or other social groups

RACIAL PROFILING: The practice of constructing a set of characteristics or behaviors based on race and then using that set of racially oriented characteristics to decide whether an individual might be guilty of some crime and therefore worthy of investigation or arrest

RACISM: A social dysfunction characterized by an inability to see others as brothers and sisters, members of the same human family, because of the color of their skin or some other physical characteristic. (Significantly, racism is a social construct with no foundation in biology or any other science because the human family is so mixed genetically that there are no "pure" races.)

RITUAL: A repeatable, often customary action with deep meaning and significance by which persons express and reinforce relationships among themselves or with God; considered a constitutive element of culture

SHARED PARISH: A parish in which distinctive language or cultural groups share a common parish plant. (The term stands in contrast to "multicultural parish," which may raise ideological expectations or reflect a certain understanding as to how the diverse groups there interact or are supposed to interact. The term "shared parish" is neutral and raises fewer expectations.)

SECULARISM: A way of thinking, an ideology, that tends to ignore or reject values and concerns that spring from religious faith. It is a tendency to remove religious matters of ultimate concern from any consideration in the public square and relegate them to the private sphere. Religions thus lose social relevance.

SECULARIZATION: A social process whereby personal and institutional religious values and concerns are progressively relegated to the private sphere leading

to a decline in the influence of faith and religious values on society in the public square

SOCIAL CLASS: The categorization of individuals in a stratified social system based on characteristics that are often related to (but may not be limited to) child-rearing practices, beliefs, values, economic status, prestige and influence, and general life chances

STEREOTYPES: Unsubstantiated beliefs about the personal attributes of the members of a group based on inaccurate generalizations that are used to describe all members of the group and that thus ignore individual differences

SYMBOL: A constitutive element of culture that Gerald

A. Arbuckle defines as “emotionally experienced meaning” (*Culture, Inculturation, and Theologians*, Collegeville, MN: Liturgical Press, 2010)—that is, a sign expressing some reality in a graphic, emotionally moving, and motivating way (e.g., the U.S. flag, the Cross of Christ, the image of Our Lady of Guadalupe, or the Statue of Liberty)

THEOLOGICAL ANTHROPOLOGY: The relationship between human beings and God; the study of the meaning of human beings created in God’s image and thus enjoying a special relationship with the divine as well as among themselves insofar as all mankind has but one common Creator, Redeemer, and Liberator: Jesus Christ

WHITE PRIVILEGE: The tendency of societies to conceptualize matters pertaining to race in terms of the perceptions and interests of the prevailing or dominant community (in the United States, of whites). White privilege is different from prejudice or racism in that it merely gives a special place, or privilege, to the concerns of one group. The features and causes of negative social, economic, or political circumstances faced by non-white people in U.S. society are largely ignored or denied. White privilege is a factor in creating what may be called society’s tendency toward “benign neglect.” However, this tendency is not exclusive to whites. Any group, if it attains a sustained level of hegemony, may fall prey to this tendency. For instance, in Mexico, which is a largely mestizo (mixed indigenous and Spanish heritage) nation, one might

speak of a “mestizo privilege” that overlooks the realities faced by the indigenous or black people of Mexico.

APPENDIX 5

Sample Prayers and Liturgical Aids



Introduction

Building Intercultural Competence for Ministers was designed to begin and end with prayer. The prayers were composed to include the six cultural and racial families: Native Americans; African Americans; Hispanics; Europeans; Asian Pacific Islanders; and migrants, refugees, and travelers. These prayers include thanksgiving, petition, Scripture reading, reflection, and praise.

Opening Prayers

Activities

Offering of Symbols of Hope and Suffering

- In a meditative spirit, the witnesses from the different families, chosen two to three weeks before the training, are called upon to share their hopes and sufferings by bringing forward the different symbols that represent the hope and suffering of their respective cultural and ethnic communities in their daily lives.
- The witnesses offer the symbols at the altar as gifts that the families bring to the community of faith.

- They offer prayers to God so that through his Word, the people may be nourished and bear fruit.
- They offer prayers so that the community may remain hopeful in truth, justice, mutual love, and respect for one another.

Closing Prayer/Sending Forth Prayer

The purpose of the closing prayer is to lift the participants to God, asking God to bless them and their work. Each of the participants is prayed over and presented with a lighted candle. Inspired by the Holy Spirit, they are commissioned to carry the Gospel of peace and love to all peoples of all nations and cultures. "Go, therefore, and make disciples of all nations" (Mt 28:19). They must go forth to be leaven to themselves and others wishing to grow in unity and to become interculturally competent ministers.

Suggested Materials/Holy Objects

- Holy water
- Lighted candles
- Cross
- Holy Bible

Examples of Symbols of Hope and Suffering

Hispanic

Symbol of Hope: ***Our Lady of Guadalupe***

Our Lady of Guadalupe is significant to Hispanic culture because it sends a message that the world of the indigenous people of the Americas is not over. This message is conveyed by the words of Our Lady and by her appearance as a young Native American woman. It sends a message that they are also children of the true God and that they will be taken care of. Further, Our Lady of Guadalupe chose Juan Diego, a Native American, to request that a temple be built on her behalf on the hill of Tepeyac so that the indigenous people could be heard, be consoled, and made to feel at home in the Church. With this symbol and shrine came the first massive evangelization movement of the Americas and a message of liberation, harmony, and hope that is still important to Hispanic Catholics today.

Symbol of Suffering: ***Cristo Mojado***

This image, the “wet-back” Christ, is significant to Hispanic culture because it represents the difficult journey that thousands of Hispanics and other undocumented immigrants endure when attempting to enter the United States every year. This image calls us to be mindful of the hundreds of people who die each year trying to cross the border between the United States and Mexico. The image is born of a belief that people of the faith have to respond to the plight of our brothers and sisters who are coming to our country to work and yet are often treated like criminals.

African American

Symbol of Hope: ***Daniel Rudd’s picture***

Daniel Rudd has become a symbol of hope for African American Catholics. He was a passionate advocate for the Catholic Church, becoming an advocate for justice and freedom for African Americans. He gave voice to this cause through the development of the National Black Catholic Congress. There were five Congresses in the 1800s, and there have been five more Congresses since. The XI Congress will be held in the summer of 2012.

Symbol of Suffering: ***Chains or slave ship; a book of slave narratives***

It has been 150 years since Abraham Lincoln issued the Emancipation Proclamation on January 1, 1863, yet racism is still a challenge. Specific concerns are poverty, housing, health care, prison systems, inclusion, and inclusive ministry.

European American

Symbol of Hope: ***Celtic Cross***

Irish Catholics believe that the Celtic Cross became an emblem of the Celtic Christian Church when the Celts converted from paganism to Christianity. They believe that the circle on the cross is a symbol of eternity that emphasizes the endlessness of God’s love. The appearance of the circle has also been explained by the Irish Catholics as the mystery of the Crucifixion and Resurrection of Christ.

Symbol of Suffering: ***Letters***

The letters represent the prejudice that was expressed against Irish immigrants simply in response to the spelling of their last names. One Irish immigrant reportedly could not find a job after a period of rejection. Finally, someone made the comment to him that if he learned to spell his name “right,” he might find a job. He accordingly changed the spelling of his name to reflect a Scottish spelling rather than an Irish one, and he found a job shortly after.

Asian and Pacific Islander

Symbol of Hope: ***Bamboo plant***

For several Asian cultures, the bamboo plant, which has a long life, symbolizes longevity. Bamboo also has positive spiritual significance. There are many merits of bamboo according to its characteristics. Its deep roots denote resoluteness, and its straight, long stems represent pliability and adaptability when strong winds blow. The latter attribute plays a positive role in encouraging people to hold on when facing tough situations.

Symbol of Suffering: ***Internment camps for Japanese Americans***

The internment camps for Japanese Americans during World War II and the “yellow peril” discrimination

against the Chinese and other Asians are symbols of social actions and attitudes that do not permit full integration. Such actions and attitudes fail to recognize the many contributions of Asian and Pacific Islanders to American society and to the Church.

Native American

Symbol of Hope: ***St. Kateri Tekakwitha***

St. Kateri Tekakwitha, is a symbol of hope for Native American Catholics because she is the first and only Native American in the United States and Canada to be canonized a saint by the Roman Catholic Church. She is a hero and role model for all Roman Catholics because she lived a life of great sanctity. She also exhibited great courage in the face of the extreme opposition and persecution that she experienced as she boldly strove to follow our Lord, Jesus.

Symbol of Suffering: ***Faceless Native American infant doll***

The faceless Native American infant doll calls to mind the unjust activities of the U.S. government and other institutions to assimilate North American Indians into

the mainstream through the various efforts they undertook to wipe out their identities and cultures. One of the most heinous and devastating programs was the removal of Native American children from their families and communities and forced placement in residential boarding schools. This was done with total disregard for their basic, God-given dignity and freedom.

Migrant, Refugee, and Traveler

Symbol of Hope: ***SKU (Unity Symbol)***

The *unities* are treasured throughout Africa as a symbol of the African struggle for freedom and as a symbol of family and the unity of the people. Each of the *unities* teaches simple lessons of love, life, and harmony. Each of the *unities* shows the harmony of people within a community.

Symbol of Suffering: ***Ship***

Amidst the strong wind and waves that batter the ship, which symbolize our earthly journey, Christ—our Way and our Light—leads us safely toward the eternal homeland.

Sample Opening Prayer/Liturgy

CALL TO PRAYER

Leader: Gathered together this evening and knowing that You, Lord, who show no partiality, are in our midst, we pray that we may be mindful that it is through You alone that we have gathered in this space. Send forth Your Spirit to enlighten our minds and enable our hearts as we continue our service as ministers and leaders. Keep us diligent in our tasks and caring in our relationships, and provide us with the tools to effectively carry out our duties and responsibilities to all people of all cultures and backgrounds. This we ask through Jesus Christ, our Lord.

Amen.

Opening Song: *We Are Your People*

Offering of Symbols

Offering of Symbols of Hope

Offering of Symbols of

Suffering

INVOCATION

Side 1: Let us begin in the name of the Father, and of the Son, and of the Holy Spirit. Amen.

Side 2: We gather to proclaim the greatness of our Lord,

Side 1: To acclaim the beauty of His creation,

Side 2: To listen to the voices and heartbeats from the distant lands.

Side 1: We praise You; we welcome You in our gathering,

Side 2: Father, Son, and Holy Spirit, Trinity in unity undivided.

Side 1: God of protection, God of unity, God who loves us and blesses us,

Side 2: God who cares for His suffering people,

Side 1: We thank You for the wonder of our being.

Side 2: May all our activities for this special event nurture our faithfulness to your divine calling.

Side 1: May it promote peace, love, unity, and justice among Your children.

Side 2: God, plant the seed of true wisdom in our hearts; may we love and respect others as you do.

All: Word of comfort, come heal us, come fill our hearts, come renew us, and bring us hope.

Scripture Reading: Acts 10:34-43

Then Peter proceeded to speak and said, "In truth, I see that God shows no partiality. Rather, in every nation whoever fears him and acts uprightly is acceptable to him. You know the word (that) he sent to the Israelites as he proclaimed peace through Jesus Christ, who is Lord of all, what has happened all over Judea, beginning in Galilee after the baptism that John preached, how God anointed Jesus of Nazareth with the holy Spirit and power. He went about doing good and healing all those oppressed by the devil, for God was with him. We are witnesses of all that he did both in the country of the Jews and (in) Jerusalem. They put him to death by hanging him on a tree. This man God raised (on) the third day and granted that he be visible, not to all the people, but to us, the witnesses chosen by God in advance, who ate and drank with him after he rose from the dead. He commissioned us to preach to the people and testify that he is the one appointed by God as judge of the living and the dead. To him all the prophets bear witness, that everyone who believes in him will receive forgiveness of sins through his name."

The Word of the Lord.

R. Thanks be to God.

Reflection:

“The truth I have come to realize is that God has no favorites, but any person of any nationality who fears God and does what is right is acceptable to him.” Acts 10:34-35

As we gather to reflect on the significance of our ministry of building intercultural competence in the Church, we make the above expression of St. Peter our own. St. Peter was convinced of this truth in his outreach ministry to Cornelius and others who were outside the traditional Jewish culture. We must recognize that cultural diversity has changed the demographic reality of the Church in the United States.

When we celebrate our cultural diversity, we do not do it for the sake of promoting diversity, but in appreciation of this great gift of God to humanity, as manifested in our various cultural backgrounds.

This training is an opportunity for us to celebrate the richness of human culture. The richness of various cultures must be recognized, admired, and cherished. The Gospel proclaimed and lived by each person is distinct from but closely linked with the culture in which the person is rooted. As *Embracing the Multicultural Face of God* states, “Ministry in the twenty-first century calls for a two-fold commitment to unity in diversity: to welcome and foster the specific cultural identity of each of the many faces in the Church, while building a profoundly Catholic identity that strengthens the unity of the one body of Christ” (9; see *Encuentro and Mission*, no. 36).

This is our calling; this is our ministry for the Church and for people of all cultures.

PRAYER OF INTERCESSION

**Response: Oyenos, Señor;
Ding gin mo ka mi;
Xin nham loi chung con;
Hear our prayer, O Lord.**

1. Let us pray that people everywhere may recognize in various cultures the blessings of God to humanity. We pray to the Lord.
2. That people of different cultures may be inspired by the Spirit to use their gifts for the building of God’s Kingdom on earth. We pray to the Lord.
3. That strangers and people from foreign cultures may find a place of welcome and love among us. We pray to the Lord.
4. That Christians everywhere may be encouraged and empowered to live out their faith within their cultures. We pray to the Lord.
5. That God may eradicate discrimination and cultural prejudice among Christians everywhere. We pray to the Lord.

CLOSING PRAYER

Eternal and loving God, You are the Creator of all that exists. You sent your Son into our world, born within a human culture. Open our eyes to your blessings in the world; inspire us to use them for your good and for the good of all. Help us to appreciate and encourage one another as members of your Holy Church and citizens of your Kingdom. Heal the wounds that separate us from one another and from your love, and bind us together as one family in Christ Jesus, Your Son. We ask this through our Lord, Jesus Christ, your Son, who lives and reigns with you and the Holy Spirit, one God for ever and ever.

Amen.

Sample Closing and Sending Forth Liturgy

INVITATION TO PRAYER

Let us begin in the name of the Father, and of the Son, and of the Holy Spirit. Amen.

OPENING SONG

OPENING PRAYER

Loving God, you give your gifts of grace for every time and season as you guide us in the marvelous ways of your love. Send your Spirit to open our minds and hearts to that love and show us how to live it in our different ministries. May God the Father, God the Son, and God the Holy Spirit fill each of us with faith, hope, and love. We ask this through your Son, Jesus. Amen.

PRAYER OF INTERCESSION

Side 1: Spirit of God, give us your gifts of wisdom and knowledge.

Side 2: Come, Holy Spirit.

Side 1: Spirit of God, give us your gifts of understanding and counsel.

Side 2: Come, Holy Spirit.

Side 1: Spirit of God, give us your gifts of fortitude and piety.

Side 2: Come, Holy Spirit.

Side 1: Spirit of God, give us your gift of holy fear of the Lord.

Side 2: Come, Holy Spirit.

BLESSING OF THE CANDLE AND PRESENTATION OF THE CANDLE AND CROSS

(Name), may God help you to be a light for others as Jesus calls us to be.

Response: Amen.

Song: *This Little Light of Mine*

Song: *We Are Marching in the Light of God/Siyahamba*

CLOSING PRAYER AND BLESSING

O God, you have instructed the hearts of the faithful by the light of your Holy Spirit. Grant that by that same Spirit we may judge what is truly right and ever rejoice in your consolation. May we be constant reminders of the Spirit and of the blessings we have received. May we continue to live in a manner worthy of our calling, with humility and gentleness, with patience and respect, bearing with one another through love, striving to preserve the unity of the Spirit through the bond of peace. We ask this through Christ, our Lord. Amen.

NOTES

Desarrollando la capacidad intercultural de los ministros

MÓDULOS PARA EL TALLER DE FORMADORES

Edición Bilingüe

En cumplimiento con las prioridades de los Obispos de los Estados Unidos, en reconocimiento de la diversidad cultural

Comité de la Diversidad Cultural en la Iglesia

CONFERENCIA DE LOS OBISPOS CATÓLICOS DE LOS ESTADOS UNIDOS WASHINGTON,
DC

Desarrollando la capacidad intercultural de los ministros fue elaborado como un recurso por el Comité de Diversidad Cultural en la Iglesia de la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos (USCCB) y autorizado por el presidente del comité, obispo Jaime Soto. Su publicación fue ordenada por el suscrito.

Monseñor Ronny E.
Jenkins Secretario General,
USCCB

Extractos de James Banks, *An Introduction to Multicultural Education* © 1993, John Wiley & Sons, Inc. Este material fue reimpreso con permiso de John Wiley & Sons, Inc.

Extractos de Stella Ting-Toomey, "The Matrix of Face: An Updated Face-Negotiation Theory," en *Theorizing About Cultural Competence*, editada por William B. Gudykunst. Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 2005. Reimpreso con permiso.

Extractos de Eric Law, *El Lobo Habitará con el Cordero: Una Guía de Liderazgo Espiritual en una Comunidad Multicultural*. St. Louis, MO: Chalice Press, 1993. Reimpreso con permiso.

Extractos del trabajo por el Padre Boniface Hardin, OSB, usado con permiso de Saint Meinrad's Abbey.

Extractos de Robert J. Schreiter, CPPS. *The Ministry of Reconciliation: Spirituality and Strategies*. Maryknoll, NY: Orbis Books, 1998. Usado con permiso.

Las citas de los documentos del Concilio Vaticano II han sido extraídas de la página web oficial del Vaticano. Todos los derechos reservados.

Extractos del Catecismo de la Iglesia Católica, segunda edición, permiso de autor © 2000, Libreria Editrice Vaticana-United States Conference of Catholic Bishops, Washington, DC. Reimpreso con permiso. Todos los derechos reservados.

Citas bíblicas usadas en esta obra fueron tomadas de la *Biblia Latinoamericana*.

Ilustración de la iglesia sobre el mundo, © Leon Zernitsky www.leonzernitsky.com.

ISBN 978-1-60137-887-3

Primera impresión (edición bilingüe), diciembre de 2014
Tercera impresión, marzo de 2017

Copyright © 2014, United Conference of Catholic Bishops, Washington DC. Ninguna porción de este material puede reproducirse o ser transmitida por ningún medio electrónico, mecánico ya sean fotocopias, grabaciones o cualquier otro medio de comunicación o por cualquier información guardada o sistema de retiro, sin permiso por escrito del que tiene los derechos de imprenta.



Entonces, nueva evangelización es sinónimo de misión; exige la capacidad de partir nuevamente, de atravesar los confines, de ampliar los horizontes. La nueva evangelización es lo contrario a la autosuficiencia y al repliegue sobre sí mismo, a la mentalidad del status quo y a una concepción pastoral que retiene suficiente continuar a hacer las cosas como siempre han sido hechas. Hoy el “business as usual” ya no es válido. Como algunas iglesias locales se empeñaron en afirmar, es tiempo que la iglesia llame a las propias comunidades cristianas a una conversión pastoral, en sentido misionero, de sus acciones y de sus estructuras.

XIII Asamblea General Ordinaria de Sínodo de Obispos
*La nueva evangelización para la transmisión de la fe cristiana, Lineamiento,
no. 10*

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	61
---------------------------	-----------

PREFACIO.....	65
----------------------	-----------

MÓDULO 1: ENCUADRAR TEOLÓGICAMENTE LOS ASUNTOS DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN EL DESARROLLO DE LOS TEMAS DE LA IDENTIDAD Y LA MISIÓN DE EVANGELIZAR DE LA IGLESIA

Metas.....	67
-------------------	-----------

Resultados	67
-------------------------	-----------

¿Qué es la evangelización?	68
---	-----------

¿Cuáles son los desafíos de la nueva evangelización en los Estados Unidos?	69
---	-----------

La nueva evangelización en una sociedad e iglesia de muchas culturas.....	70
--	-----------

Una teología para el ministerio intercultural.....	70
---	-----------

Recursos	71
-----------------------	-----------

Actividades en grupos.....	71
-----------------------------------	-----------

MÓDULO 2: TRATAR DE ENTENDER QUE ES CULTURA Y CÓMO FUNCIONA

Metas.....	72
-------------------	-----------

Resultados	72
-------------------------	-----------

Cultura y capacidad intercultural.....	72
---	-----------

Parámetros de interacción con las otras culturas	76
---	-----------

Recursos.....	79
Actividades en grupos.....	80

MÓDULO 3: DESARROLLAR HABILIDADES DE COMUNICACIÓN INTERCULTURAL EN LOS CONTEXTOS PASTORALES

Metas.....	81
Resultados	81
“La imagen” de los grupos.....	81
Dirigiendo reuniones con diferentes culturas	83
Lidiando con los conflictos en la comunidad.....	85
Recursos.....	86
Actividades en grupos.....	87

MÓDULO 4: AMPLIAR EL CONOCIMIENTO DE LOS OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN LAS RELACIONES INTERCULTURALES EFECTIVAS

Metas.....	88
Resultados	88
Las dinámicas del prejuicio y de los estereotipos	88
La realidad del racismo.....	90
Recursos.....	92
Actividades en grupos.....	93

MÓDULO 5: FOMENTAR LA INTEGRACIÓN ECLESIAL EN LUGAR DE LA ASIMILACIÓN EN LOS CONTEXTOS ECLESIALES, CON UNA ESPIRITUALIDAD DE HOSPITALIDAD, RECONCILIACIÓN Y MISIÓN

Metas.....	94
Resultados	94
Espiritualidad para el ministerio intercultural y la reconciliación	95
Modelos para el ministerio en parroquias compartidas e interculturales.....	98
Cinco principios para lograr integración eclesial e inclusión	101
Recursos	101
Actividades en grupos.....	102

APÉNDICE 1: COMUNICACIÓN INTERCULTURAL: EL PROCESO DE INVITACIÓN MUTUA	103
---	------------

APÉNDICE 2: TRABAJANDO CON LOS GRUPOS EN LOS CONTEXTOS INTERCULTURALES: UN CICLO DE ADAPTACIÓN Y MODELOS DE VIDA MULTICULTURAL.....	104
--	------------

APÉNDICE 3: DESARROLLANDO LA SENSIBILIDAD INTERCULTURAL	106
--	------------

APÉNDICE 4: GLOSARIO DE TÉRMINOS	109
---	------------

APÉNDICE 5: GUÍA OPCIONAL DE ORACIONES Y AYUDAS LITURGICAS.....	114
--	------------

INTRODUCCIÓN



En el 2007, la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos (siglas en inglés, USCCB) estableció varias prioridades para la acción durante la planeación del ciclo del 2008-11. Una de esas prioridades fue “el reconocimiento de la diversidad cultural”. Al subrayar esta prioridad, los obispos no sólo apuntaron a la profunda transformación demográfica que ha ido tomando lugar en los Estados Unidos y en la iglesia, a lo largo de varias décadas sino también, manifestaron la preocupación de la Iglesia Católica con la diversidad, no sólo como un asunto práctico sino como algo integral a la verdadera identidad y misión de la iglesia.

El enfoque en la diversidad cultural está cimentado en la necesidad urgente de crecer en conocimiento y desarrollar actitudes y habilidades apropiadas con el propósito de llevar a cabo la misión de evangelización de la iglesia. No puede uno adecuadamente predicar, enseñar o formar personas en la fe Católica sin tomar en cuenta las maneras en las cuales la fe y la identidad católica se incorporan en la cultura. El conocimiento en los temas de cultura y relaciones interculturales es esencial en el proceso continuo de la conversión, por medio del cual el Evangelio viene a ser vida para el pueblo. La Nueva Evangelización, tan ardientemente potenciada por el papa Benedicto XVI y sus predecesores y actualmente impulsada por el papa Francisco está vinculada a la adquisición de las capacidades que impulsen tanto la proclamación del Evangelio y como el diálogo intercultural, con el fin de llevar a la conversión cristiana a individuos y a culturas enteras.

El programa delineado en este manual está dirigido a cualquiera que está involucrado en el ministerio eclesial. Esto, por supuesto incluye a obispos, sacerdotes y diáconos; religiosos, religiosas y ministros laicos eclesiales que sirven en diócesis, parroquias, escuelas y organizaciones católicas.

El fundamento y las habilidades de comunicación ofrecidos por este programa son para todas y cada una de las culturas o grupos étnicos en la iglesia. Si bien, hoy en día la mayoría de los ministros eclesiales son liderados por personas de raíces europeas, hay cada vez más líderes católicos de todas las otras familias culturales animando, no sólo sus propios grupos, sino las diversas comunidades y en ocasiones a la comunidad entera. Las parroquias con diversas culturas está llegando a ser la norma.

Por lo tanto el programa *Desarrollando la capacidad intercultural de los ministros*, deberá ser ofrecido a las personas de las principales familias culturales, no solamente a los europeo americanos. En la “Convocación de la red de trabajo en diversidad cultural”, que se celebró en la Universidad de Notre Dame en mayo del 2010, los participantes fueron seleccionados de entre las seis familias principales: (1) americanos-europeos; (2) hispanos/latinos; (3) afroamericanos; (4) asiáticos e isleños del Pacífico; (5) nativo-americanos y (6) migrantes, refugiados, y viajeros.

Estas categorías reflejan los subcomités que los obispos han establecido para el Comité de Diversidad Cultural en la Iglesia.

Lo que es particularmente notable al identificar estas categorías es el hecho de que pueden ser usadas para establecer cierta igualdad entre todos los grupos, sin importar sus historias particulares y porcentajes en relación a la población católica (diocesana o parroquial). Desde esta visión no se presume que el contexto americano europeo —la cultura prevalente o dominante— provea el único marco de referencia o paradigma para las otras comunidades. Esto ayuda a crear un “ambiente de igualdad” que facilita el desarrollo de mayor confianza y solidaridad entre todos los

grupos, incluyendo a los europeos americanos. Se recomienda que se apliquen estas mismas categorías en los entrenamientos y en la metodología contenida en estos módulos.

Una de las lecciones aprendidas, quizás la más importante en la convocación en Notre Dame, fue la experiencia de contar historias en todos los procesos, pues estableció el tono para todo lo que siguió. Cada comunidad estaba ansiosa por compartir sus testimonios y todos los otros grupos las encontraron informativas y cautivantes. A pesar de ser un procedimiento sencillo, esto fue clave para comenzar el delicado proceso del encuentro intercultural de una manera inclusiva y efectiva. Como vemos, crear oportunidades para relatar historias grupales o personales significativos es esencial en las diócesis, parroquias y organizaciones que buscan construir verdaderas comunidades cristianas uniendo a las diversas familias culturales.

Usando estas guías: un vistazo práctico

Las siguientes páginas proveen cinco módulos diseñados para asistir a quienes dirigirán los talleres de “Construyendo capacidades interculturales para ministros”. La intención de los módulos es ofrecer a los líderes ministeriales una oportunidad para lograr un nivel básico de entendimiento del tema y la capacidad de comunicación en el área de las relaciones interculturales, a través de los cinco lineamientos recomendados por el Comité de Diversidad Cultural en la Iglesia de la USCCB.

ESTRUCTURA DE ESTA GUIA

Esta guía está dividida en cinco secciones, representadas en cinco módulos diferentes:

- Módulo 1:** Encuadrar teológicamente los asuntos de la diversidad cultural en el desarrollo de los temas de la identidad y la misión de evangelizar de la iglesia.
- Módulo 2:** Tratar de entender qué es cultura y cómo funciona
- Módulo 3:** Desarrollar habilidades de comunicación intercultural en contextos pastorales.
- Módulo 4:** Ampliar el conocimiento sobre los obstáculos que impiden las relaciones interculturales efectivas.
- Módulo 5:** Fomentar la integración eclesial en lugar de la asimilación en los contextos eclesiales, con una espiritualidad de hospitalidad, reconciliación y misión.

Además, cada sección ofrece recursos adicionales relacionados con cada módulo. Al final de este manual encontrará un glosario de términos sobre la diversidad cultural que le será de mucha utilidad.

CÓMO USAR LA GUIA DESARROLLANDO LA CAPACIDAD INTERCULTURAL DE LOS MINISTROS (BICM por sus siglas en inglés)

Al principio de cada módulo encontrará una lista de metas y resultados, claramente identificados, para guiar el entrenamiento. Encontrará también actividades y dinámicas de grupos específicas para cada módulo diseñadas para lograr una interacción efectiva y constructiva promoviendo una atmósfera de diálogo auténtico dentro del grupo.

Adicionalmente, cada sección ofrece una lista de recursos relevantes para cada módulo específico. El glosario de términos al final de este recurso provee una terminología útil en el área de la diversidad cultural.

Recursos Adicionales

Se recomienda que se promuevan lecturas posteriores sobre este tema, tales como el *Cuaderno de trabajo de la convocatoria de la diversidad cultural católica*, el cual es un recurso adicional valioso basado en la experiencia de la “Convocatoria de la diversidad cultural católica” (siglas en inglés, CCDNC). Un buen ejemplo es el proceso por el cual fueron seleccionadas las voces de los “testigos” que narraron las historias de cada comunidad particular. El *Cuaderno de trabajo* está disponible en el sitio en la Red de la Diversidad Cultural en la Iglesia de la USCCB.

El video de BICM, ofrece una introducción a los talleres y a la visión de este programa. Sirve como una guía visual motivadora tomada de los talleres que ya se han dado en el programa piloto dirigido por el Comité de Diversidad Cultural en la Iglesia.

Finalmente, los resultados de una *Consulta nacional sobre las mejores prácticas en parroquias culturalmente diversas/ parroquias compartidas* están disponibles en forma impresa.

Puede encontrar recursos adicionales sobre este tema, talleres y eventos en la página en la Red de la USCCB. Busca “capacidades interculturales” o visita el sitio: www.usccb.org/issues-and-action/cultural-diversity/intercultural-competencies/.

PREFACIO



“Vayan, pues, y hagan discípulos de todas las naciones . . . enseñándoles a guardar todo lo que les he mandado.”

—Mateo 28:19-20

Los obispos Católicos de los Estados Unidos, en el plan de prioridades titulado: “Profundizando en la Fe, Nutriendo la Esperanza, Celebrando la Vida”, decidieron reconocer la diversidad cultural con énfasis en el ministerio hispano, como una de las cinco prioridades de la planeación del ciclo del 2008-11. En respuesta a esta prioridad emergen diferentes actividades, como las recomendadas por el Equipo de trabajo del Comité de Diversidad Cultural establecido por el Comité de Prioridades y Planes de la USCCB en el 2008 y encabezada por el Obispo Ricardo Ramírez, CSB. La actividad fundacional propuesta por el equipo de trabajo y patrocinada por la totalidad de los obispos, fue el desarrollo de unas guías para desarrollar capacidades interculturales. Este curso ha sido diseñado para implementar estas guías en forma de capacidades o habilidades. Los talleres regionales están planeados para diseminar este recurso tan ampliamente como sea posible. Un grupo central de entrenadores serán reclutados y entrenados para ofrecer a todos los grupos de las diferentes culturas este curso básico.

A la luz de los cambios demográficos que se están dando en toda la nación, estas capacidades o habilidades son cada vez más necesarias para un liderazgo pastoral efectivo en la Iglesia Católica de los Estados Unidos. A pesar de que los modelos tradicionales de parroquia, como la parroquia personal o la parroquia nacional, que han sido útiles en el pasado, hoy son cada vez más difíciles de sostener o son inadecuados para el crecimiento de la diversidad en la iglesia. Hoy, las parroquias urbanas y suburbanas están convirtiéndose en “compartidas” o multiculturales y se ven a sí mismas sirviendo a una combinación sorprendente de nacionalidades, lenguajes, culturas y razas, que va más allá del modelo mono-lingüe y mono-cultural o el modelo de las iglesias nacionales o las parroquias suburbanas asimiladas, de recientes épocas pasadas.

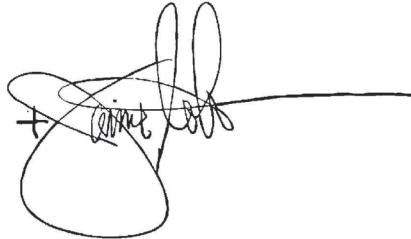
Para realizar la misión de la iglesia de evangelizar, predicar, enseñar y dar testimonio del evangelio, son requisitos indispensables y de gran importancia el conocimiento, las actitudes y las habilidades en las relaciones interculturales e interraciales. Evangelizar es trabajar con las culturas y transformarlas a la luz del Evangelio de Jesucristo (Ver *Evangelii Nuntiandi*, no. 20). El papa Benedicto XVI nos volvió a llamar a la nueva evangelización, propuesta primero por el papa Juan Pablo II. El ha dado una urgencia renovada a la tarea de relacionarse con las culturas y “re-proponer” la fe en Cristo y de su Evangelio dentro del contexto de un mundo secularizado (Homilía del papa Benedicto XVI, Solemnidad de SS. Pedro y Pablo, 28 de junio, 2010).

El curso se basa en el conocimiento y prácticas derivadas de la antropología cultural y en los avances de los estudios interculturales. Al mismo tiempo está cimentado en las enseñanzas de la iglesia sobre la persona humana y la espiritualidad cristiana. Este curso confronta muchas de las preguntas sobre la pluralidad cultural de la sociedad americana, dentro del contexto de la identidad y misión de la iglesia, para que ella sepa cómo relacionarse con las culturas, y cómo proponer el Evangelio.

El taller está dirigido a todos aquellos comprometidos en alguna forma al ministerio eclesial, incluyendo a los obispos, sacerdotes, diáconos, religiosos y religiosas, ministros eclesiales laicos y otros agentes pastorales. Ofrece a los

participantes un nivel introductorio para que se familiaricen con el tema de las relaciones interculturales, proveyendo los fundamentos teológicos y espirituales. Los miembros del Comité de diversidad cultural en la iglesia esperan que, el conocimiento, actitudes y habilidades aquí propuestos lleguen a ser capacidades comunes para todos los ministros en los Estados Unidos.

Que la intercesión de nuestra Bendita Madre Santa María de Guadalupe, bendiga este sincero esfuerzo pastoral con la sabiduría y gracia de su Hijo Jesús.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jaime Soto', with a long horizontal line extending to the right.

Jaime Soto
Presidente del Comité de la Diversidad Cultural en la
Iglesia Conferencia de los Obispos Católicos en los Estados
Unidos Septiembre 15, 2011

MÓDULO 1

Encuadrar teológicamente los asuntos de la diversidad cultural en el desarrollo de los temas de la identidad y la misión de evangelizar de la iglesia



METAS

1. Entender el significado y propósito de la evangelización y la nueva evangelización.
2. Examinar la cultura prevalente en los Estados Unidos, a la luz de la nueva evangelización.
3. Explorar grupos étnicos y culturales claves en la iglesia, al igual que las oportunidades y desafíos que estos presentan para la nueva evangelización.
4. Entender el significado de inculturación o evangelización de las culturas.



RESULTADOS

- Tener la habilidad de articular una adecuada comprensión de la evangelización como elemento fundamental de la misión e identidad de la iglesia y su relación con la nueva evangelización.
- Estar familiarizado con los elementos básicos de la evangelización explicados en los “cuatro pilares” y sugerir ejemplos de cómo la evangelización involucra a los individuos y a las culturas en el mundo de hoy.
- Acercarse a los fundamentos teológicos de la misión evangelizadora de la iglesia desde la Escritura, la tradición y las enseñanzas contemporáneas de la iglesia.

Este módulo fundamenta el curso entero en la identidad, en la misión de evangelizar de la iglesia y en la nueva evangelización. El papa Juan Pablo II usó por primera vez el término “Nueva Evangelización” en su encíclica *Redemptoris Missio* entendiéndola como presentar de nuevo, o como lo ha dicho el papa Benedicto XVI, “reproponer” la fe en Jesucristo, especialmente en los lugares donde la adherencia al Evangelio se arraigó pero ahora está declinando, de manera que los creyentes puedan crecer más profundamente en el discipulado. El papa Juan Pablo II explicó el proceso de evangelización y habló de la nueva evangelización cómo la proclamación del Evangelio con nuevos métodos, nuevas expresiones y nuevo ardor.

La tarea comienza por examinar cómo se podría aplicar en los Estados Unidos la nueva evangelización, —especialmente en la cultura prevalente— y a partir de eso, enfocarse en desarrollar mejores habilidades en la comunicación intercultural. Si lo hacemos podremos ver nuevos retos y nuevas oportunidades para presentar el mensaje de Jesucristo. El módulo está basado en el documento de los Obispos Católicos de los Estados Unidos, *Vayan y hagan discípulos*, que contiene la visión de los obispos sobre la evangelización, y nos ofrece el marco teórico para entender la identidad y la misión de la iglesia en Estados Unidos.

¿Qué es la evangelización?

El propósito de la iglesia es evangelizar: “Este solemne mandato de Cristo de anunciar la verdad salvadora, la iglesia lo recibió de los Apóstoles con orden de realizarlo hasta los confines de la tierra (*Lumen Gentium*, no. 17). Literalmente, evangelizar significa: “esparcir la Buena Nueva”. El corazón de éste mensaje es el encuentro con Jesucristo y la salvación que él trae al mundo. De este encuentro viene la incorporación al Cuerpo de Cristo, que es la iglesia. La verdadera naturaleza de la iglesia es misionera, esto es, tiene que llevar este mensaje al mundo entero. Entonces, la actividad misionera no es una cosa para dejarla solamente al misionero profesional extranjero. No, esto es una responsabilidad que incumbe a todos los creyentes.

En su exhortación apostólica de 1975, *Evangelii Nuntiandi*, el papa Paulo VI explicó profundamente el significado de la evangelización. Explica que la evangelización no va dirigida solamente a la salvación individual de las almas, sino a las sociedades y las culturas

enteras. El entiende por “evangelización de las culturas”, como la tarea de confrontar los valores y patrones de vida de los individuos y las sociedad a la luz del encuentro con Cristo, de manera que todos puedan tener vida en abundancia (Ver Jn 10:10). La evangelización puede ser entendida como un edificio sostenido por cuatro pilares:

1. Conversión: un encuentro personal con Jesucristo
2. La evangelización de las culturas: es el encuentro de los rituales de la gente, sus símbolos y mitos (historias) con el Evangelio, orientando para lograr la transformación de la cultura (inculturación)
3. Liberación: la transformación del orden social, de las estructuras económicas y políticas a la luz de los valores del Evangelio y de la dignidad humana
4. El diálogo ecuménico e interreligioso: trabajar para llevar a cabo la unidad de todas las personas siguiendo al mandato de Jesús



Cuatro pilares de la evangelización

en el mundo (después de Australia, Suiza, Canadá y Suecia;

En *Redemptoris Missio*, el papa Juan Pablo II puso el acento en re-inflamar el fuego de la fe en los bautizados para que ellos se conviertan en evangelizadores de aquellos que están a su alrededor. Él urgía a los fieles a buscar el nuevo *areópago*, que viene a ser el nuevo foro social en el cual se presenta la fe. Y por supuesto, el llamado a una nueva evangelización se convirtió la piedra angular del papado de Juan Pablo II.

El papa Benedicto XVI continuó el llamado para una Nueva Evangelización. En su homilía a los Obispos Católicos de los Estados Unidos, de abril 2008, en Washington, DC, recalcó la importancia de la nueva evangelización para los Estados Unidos. En julio del 2010 estableció el *Consejo Pontificio para la Promoción de la Nueva Evangelización*. Él ha recordado a los fieles la función de la Corte de los Gentiles, la cual trajo a los no-judíos al diálogo con la gente de todas las culturas, en losprecintos del templo de Jerusalén.

En *Vayan y hagan discípulos*, los obispos católicos de los Estados Unidos enfatizan el alcance que el diálogo puede lograr, basándose en un claro sentido de la identidad Católica. Allí delinearon las tres metas de la evangelización: (1) profundizar la fe de los católicos, así ellos podrán compartir su fe con otros; (2) invitar a todos en los Estados Unidos a escuchar el mensaje de salvación; (3) fomentar los valores del evangelio en la sociedad.

¿Cuáles son los desafíos de la nueva evangelización en los Estados Unidos?

Las investigaciones del *Pew Forum on Religion and Public Life* (www.pewforum.org) y los reportes del *Center for Applied Research in the Apostolate* (CARA) de Georgetown University (cara.georgetown.edu) proveen un rico antecedente de materiales para entender, tanto los contextos religiosos y demográficos como los riesgos que enfrenta la Iglesia Católica en los Estados Unidos. Mucho de lo que sigue fue tomado de estas fuentes.

Estados Unidos es el quinto país más multicultural

aunque estos países tienen una población mucho más pequeña) (Ver Organización para Cooperación Económica y Desarrollo, *Internacional Migration Outlook Annual Report, 2006 Edition* (OECD Publishing, 2006). También ha sido una tierra de inmigrantes, la presencia de muchísimas culturas ha dado a la nación una cualidad pluralista.

Aunque los católicos somos el grupo religioso más grande en los Estados Unidos (24 por ciento de la población), la cultura prevalente tiene un sabor protestante, por esa razón, el anti catolicismo ha marcado mucho la historia de los Estados Unidos.

Estados Unidos es una sociedad secularizada, así como la mayoría de los países que están financieramente estables hoy, alrededor del mundo. Sin embargo, no está tan secularizado como muchos países de Europa, o como Canadá, Australia y Nueva Zelanda. Cincuenta y ocho por ciento de los americanos dicen que oran por lo menos una vez al día (Ver religions.pewforum.org/comparisons). No obstante, continúa creciendo el número de americanos que afirman no tener creencias religiosas. (Ver Barry A. Kosmin y Ariela Keysar, *American Religious Identification Survey [ARIS 2008] Summary Report* [Harford, CT: Institute for the Study of Secularism and Society and Culture 2009], y Krydr, Egon Mayer, y Kosmin, "No Religión: A Profile of America's Unchurched", *Public Perspective* 14[1]:28-32).

Aunque la Iglesia Católica ha continuado creciendo en números, (algo que no ha sucedido en las iglesias protestantes tradicionales), este crecimiento se debe en gran parte a la inmigración y a que la mayoría de los inmigrantes católicos tienen familias numerosas (Ver Robert D. Putnam and David E. Campbell, *American Grace* [New York: Simon and Schuster, 2010], 138). Muchos católicos se van de la iglesia, especialmente los jóvenes adultos. Se ha dicho que si todos los que eran católicos en los Estados Unidos formaran una denominación religiosa, quizás serían la segunda iglesia más grande en el país después de la Iglesia Católica (2007 US Religious Landscape Survey, Pew Forum on Religion and Public Life).

El *individualismo* ha sido por mucho tiempo una característica de la cultura prevalente en los Estados Unidos. Un fuerte sentido de la libertad para que cada uno pueda elegir su estilo de vida y su profesión, está conectado con ese individualismo.

espacio para la creatividad y el éxito pero también puede ser una fuente de egoísmo.

Por su riqueza, la sociedad de los Estados Unidos, puede convertirse en *materialista*, cuando el tener más y más posesiones llega a ser el criterio para la auto-realización y el éxito. Estudios recientes han indicado que mientras los Estados Unidos es uno de los países más ricos en el mundo, en términos de felicidad su rango es solamente el catorceavo. (Ver www.nationmaster.com/graph/lif_hap_lev_qui_hap_lifestyle-happiness-level-quite-happy).

¿Cómo se identifican los católicos a sí mismos con respecto al secularismo, individualismo y materialismo? Tradicionalmente el secularismo aporta valores importantes, como el respeto por los derechos humanos y la libertad de religión, pero cuando la sociedad secular expulsa lo religioso necesita ser cuestionada. La religión provee caminos importantes para la trascendencia que toda sociedad necesita.

El respeto por la dignidad de cada persona es un principio central de la Fe Cristiana. En la enseñanza social católica la base de la sociedad no es el individuo sino la familia. La doctrina católica ve a cada ser humano interdependiente con una comunidad, no como un individuo solitario.

Los bienes materiales son necesarios para vivir y estar bien, pero cuando idolatramos a los bienes materiales —supliendo nuestra relación con Dios, entonces la búsqueda de los bienes materiales necesita ser examinada.

dentro de las poblaciones inmigrantes puede llevarnos a tomar conciencia de cómo la estructura de la familia ha sido erosionada en una sociedad secularizada y globalizada.

La nueva evangelización en una sociedad e iglesia de muchas culturas

Entonces, ¿en qué consiste la nueva evangelización desde la óptica de una sociedad culturalmente pluralista? Aquí ofrecemos algunos puntos para reflexionar:

- La fe de los nativos americanos, africanos americanos e inmigrantes de cualquier lugar, puede servir como un estímulo a la fe y devoción de quienes en la iglesia están más alineados con la cultura prevalente. El respeto a la familia

- Un renovado o quizás un primer encuentro con Jesucristo, visto a través de los ojos de aquellos marginados por la cultura prevalente, puede reencender el compromiso con la justicia social y la *solidaridad*
- La respuesta a la evangelización es la *conversión*, que significa comprometerse con Jesucristo y su mensaje de salvación. Al encontrarnos con personas de diferentes culturas podríamos ser capaces de ver la fe bajo una nueva luz.
- La Iglesia Católica es la comunidad religiosa más diversa étnicamente de todas las denominaciones de los Estados Unidos (Ver Putnam and Campbell, op. cit., 292). Si nosotros como católicos logramos encontrar maneras de crear una genuina *comunión* entre los diversos grupos dentro de la iglesia, podemos servir como un modelo para el resto de la sociedad.
- Aunque la primera generación de inmigrantes frecuentemente experimenta un aumento en la religiosidad al venir a los Estados Unidos, (en parte porque su fe es un modo de continuar con la vida que llevaba en su tierra natal), hay un significativo descenso en la segunda generación (Ver Paul Perl, Jennifer Z. Greely, and Mark M. Gray, "How many Hispanics Are Catholic? A Review of Survey Data"; Washington, DC: CARA, 2004). ¿Qué formas debería de tomar la nueva evangelización en el ministerio con los jóvenes adultos?

humano fue hecho a "imagen" y "semejanza" de Dios (Gén 1:26-27). La dignidad del ser humano está arraigada en la creación,

Una teología para el ministerio intercultural

Una teología para el ministerio intercultural encuentra sus fuentes en la visión cristiana de la persona humana, en la teología de la iglesia como comunión, en la certeza de que es verdaderamente "católica" (o universal) y en el reconocimiento de su naturaleza misionera.

Antropología cristiana: El entendimiento de la persona humana

El cristianismo basa su entendimiento de la persona humana en la primera narración de la creación, en el libro del Génesis. Allí nosotros leemos que el ser

en esta imagen y semejanza de Dios, y “resplandece en la comunión de las personas, a semejanza de la unidad de las personas divinas entre sí” (CCC, no. 1702). Es bajo esta luz que los cristianos entendemos que cada persona, sin importar la raza u origen étnico debe ser tratada con dignidad y respeto.

conocimiento, habilidades y actitudes interculturales que capaciten a los

La iglesia es comunión

La iglesia es una comunión siguiendo el modelo del amor entre el Padre, el Hijo y el Espíritu Santo. Ella busca reflejar esa comunión de las Divinas Personas en la manera como reúne y acepta a todas las personas —“cada tribu y lengua, gente y nación” (Ap 5:9). Como el papa Juan Pablo II lo escribió en el documento *Novo Millennio Ineunte*, la iglesia está para ser “casa y escuela de la comunión” (no. 43) La iglesia no es sectaria, lo que significa que no existe sólo para unos pocos elegidos.

La iglesia es católica

Además, nuestra iglesia es una iglesia *católica*; y en su universalidad intenta reunir a todas las personas sin ninguna excepción. Esto es una comunión en la diversidad, no en la uniformidad. Es católica también en la certeza de todo lo que el Señor le ha revelado. Es dentro de este marco que la iglesia asume el ministerio entre todas las culturas, con el fin de reunir a todas las gentes hacía una comunión con un solo Señor y Padre de todos.

La iglesia es misionera

Del *Vaticano II* a *Evangelii Nuntiandi* además de *Redemptoris Missio*, los documentos recientes de la iglesia han enfatizado la identidad misionera de la iglesia. El papa Juan Pablo II, el papa Benedicto XVI y ahora el papa Francisco, se han referido a la iglesia como una comunidad misionera. En virtud del Bautismo todos somos llamados a ser discípulos misioneros de nuestro Señor Jesucristo. La Quinta Conferencia de los Obispos de Latinoamérica y el Caribe celebrada en Aparecida desarrolló ampliamente el tema del discipulado misionero. En el *Documento de las conclusiones* se señala que una de las implicaciones del carácter misionero de la iglesia es precisamente el rol central del

ministros del Evangelio para proclamar efectivamente el mensaje de Cristo a todas las naciones.

nos, etc.); inmigrantes, refugiados y viajeros; y (d) culturas de jóvenes y jóvenes adultos.



RECURSOS

Dulles, Cardinal Avery, SJ. *The Catholicity of the Church*. Oxford: Clarendon Press, 1985.

Fernández, Eduardo, SJ, Kenneth McGuire, CSP, and Anne Hansen. *Culture-Sensitive Ministry: Helpful Strategies for Pastoral Ministers*, NY: Paulist Press, 2010.

Lucido, Frank (ed.). *Reflections on Inculturation*. Washington, DC: National Catholic Educational Association, 2002.

Papa Juan Pablo II. *Redemptoris Missio: Sobre la Permanente Validez del Mandato Misionero de la Iglesia*. Washington, DC: USCCB, 1991.

Papa Pablo VI. *Evangelii Nuntiandi, la Evangelización en el Mundo Contemporáneo*. Washington, DC: USCCB, 1975.

Wuerl, Cardenal Donald W. *Discípulos del Señor: Compartiendo la Visión; Carta Pastoral sobre la Nueva Evangelización*. Washington, DC: Archdiocese of Washington, 2010.

ACTIVIDADES EN GRUPOS



1. Actividad en grupos: compartir lecturas bíblicas referentes a la fe y la cultura: Génesis 11:1-9, Mateo 15:21-28, Juan 4:5-42, Hechos de los Apóstoles 10:1-35, Hechos de los Apóstoles 15:1-33 y Gálatas 2:11-16.
2. Discusiones en grupos pequeños sobre los siguientes temas y como se relacionan con la identidad y valores Católicos: (a) la cultura prevaleciente en los Estados Unidos; (b) culturas particulares no-europeas, (tales como hispana/latina, de las islas del Pacífico, haitia-

MÓDULO 2

Tratar de entender que es cultura y cómo funciona



METAS

1. Familiarizar a los participantes con los conceptos básicos que preparan para la capacidad intercultural: cultura, dimensiones interculturales (conocimientos, habilidades, y actitudes), y los diferentes indicadores para entender la cultura
2. Desarrollar las capacidades necesarias de comunicación para funcionar en los diferentes tipos de culturas



RESULTADOS

- Definir la cultura e identificar las maneras mediante las cuales la cultura influye en la comunicación
- Entender cómo las culturas difieren bajo la superficie y cómo las culturas responden diferentemente en situaciones similares
- Crear un marco de ideas de trabajo que puedan aplicarse a la comprensión de los conceptos fundamentales de la comunicación intercultural

Este módulo introduce a los participantes en las categorías básicas usadas para facilitar el entendimiento intercultural y la comunicación.

Cultura y capacidad intercultural

¿Qué es cultura?

No hay acuerdo sobre una definición de cultura, sin embargo, nosotros rápidamente identificamos cuando hay diferencias culturales. Pensando en una definición de trabajo, podríamos decir que la cultura tiene tres dimensiones específicas:

1. *Las culturas tienen ideas y maneras de expresarlas.* Las culturas tienen *creencias* acerca de Dios, de ellas mismas y de otros. Las culturas tienen *valores* que dan forma a su manera de vivir y de interactuar con otros. Las culturas tienen un *lenguaje* que conlleva sus ideas, sentimientos y maneras de vivir.
2. *Las culturas tienen comportamientos.* Las culturas tienen reglas acerca de qué comportamiento es propio o impropio. Roles —por ejemplo, dentro de la familia— tienen características distintas. Ellos tienen sus maneras de celebrar y de mostrar la hospitalidad.
3. *Las culturas tienen dimensiones materiales.* Las culturas son materiales, tienen signos externos que expresan y reflejan sus ideas y creencias. Las culturas tienen sus comidas especiales (lo que se come cada día y lo que se come en las ocasiones especiales) entre otras cosas, ellas también tienen modos únicos de vestir y de amueblar sus hogares.

A la cultura se le compara con un témpano de hielo. Y al igual que el témpano de hielo tiene partes que

sobresalen de la línea del agua, hay una larga e invisible parte permanece bajo el agua. La cultura también tiene aspectos que son observables y otros que son solamente

VISIBLE/CONSCIENTE

Comportamiento/Acciones

Materiales/Objetos

Valores Creencias

Actitudes

Suposiciones

Patrones de pensamiento

/Idiosincrasia

Conceptos

Percepciones

INVISIBLE/LO INCONSCIENTE

Fuentes: Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook

sospechados, imaginados o intuitos. Al igual que el témpano de hielo, esa parte visible de la cultura (observable) es sólo una pequeña parte de algo mucho más grande.

su literatura, su música y su arte. En este sentido algunas

Las maneras como la gente habla acerca de la cultura

Hay tres maneras muy populares de referirse a la cultura:

clásica, moderna y postmoderna.

- **Clásica.** La cultura en este sentido significa el más alto producto artístico de la comunidad: su poesía,

personas son “cultas” y otras no lo son. Así, si tú vas a la opera la noche del sábado, algunas personas podrían decir que tienes cultura. Si tú vas al boliche, algunas personas pueden pensar que careces de cultura. La cultura así entendida tiene un sentido normativo.

- **Moderna.** La cultura en este sentido significa unidad de lenguaje, costumbres y territorio. Entonces, si las personas comparten un lenguaje común, tienen costumbres y objetos materiales similares, y viven dentro de un territorio definido, ellos representan una cultura. En este sentido, todos tienen una cultura —tú eres mexicano, filipino, africano, americano, etc. Las culturas pueden también ser unidades pequeñas:

Algunas descripciones de la cultura:

La palabra “cultura” viene del verbo latín *colere*, que significa cultivar la tierra. Eventualmente, la expresión *cultura animi*, la cultura de las almas, vino a designar el proceso de formación personal del individuo. Cuando el proceso de formación se entendió solamente en lo intelectual entonces una “persona culta” era aquella que sencillamente sabía bastante. Sin embargo, la formación personal es un proceso de componentes intelectuales, afectivos, éticos y prácticos, que incluyen todas las cosas que son característicamente humanas. La cultura es lo que forma específicamente como ser humano al ser humano.

—USCCB, *La Presencia Hispana en la Nueva Evangelización en los Estados Unidos* (1996, sólo en inglés), 17

La cultura expresa principalmente como un pueblo vive y percibe el mundo, los demás y Dios. La cultura es el conjunto de valores con los cuales un pueblo juzga, acepta y vive lo que considera importante para la comunidad.

—USCCB, *Plan Nacional Pastoral para el Ministerio Hispano* (1987), 69

La cultura es la manera particular en la cual un grupo humano interpreta y se relaciona con la vida, la naturaleza, Dios, el mundo y las otras gentes. La cultura no es accidental es una parte integral de la vida humana. La cultura se vive y se expresa a través de tradiciones, lenguaje, relaciones, comida, música y expresiones religiosas. Abarca la totalidad de la vida del grupo y la vida de cada individuo que a ella pertenece. Por lo tanto, todos los seres humanos se relacionan y responden a Dios y expresan esa fe desde y dentro de su cultura.

—USCCB, “Los Principios de la Inculcación del Catecismo de la Iglesia Católica”, *La luz viviente* (1994, sólo en inglés), 31

Con la palabra *cultura* se indica, en sentido general, todo aquello con lo que el hombre afina y desarrolla sus innumerables cualidades espirituales y corporales; procura someter el mismo orbe terrestre con su conocimiento y trabajo; hace más humana la vida social, tanto en la familia como en toda la sociedad civil, mediante el progreso de las costumbres e instituciones; finalmente, a través del tiempo expresa, comunica y conserva en sus obras grandes experiencias espirituales y aspiraciones para que sirvan de provecho a muchos, e incluso a todo el género humano.

—*Gaudium et Spes*, no. 53, “El Desarrollo Propio de la Cultura”

diferentes regiones de México, de las Filipinas, etc. Este va a ser el concepto de cultura que más aparece en nuestro tema sobre las realidades multiculturales o interculturales.

- **Postmoderna.** Especialmente en el contexto urbano, donde las culturas (en el sentido moderno anteriormente presentado) se rozan una contra la otra, las personas pueden hablar en su lenguaje tradicional y al mismo tiempo otro lenguaje, pueden adaptar costumbres de sus vecinos y no tienen un territorio propio definido. La sociedad es un foro, donde las cosas son compartidas y articuladas de manera que sirvan para crear una forma de vida. Esto es lo que se conoce como cultura postmoderna, presente especialmente en la segunda y tercera generación de los inmigrantes y los jóvenes.

En los documentos de la iglesia, el concepto de cultura se emplea tanto en el sentido clásico como el moderno. El papa Juan Pablo II, en sus visitas a muchos países realizaba dos discursos: el primero era a los “hacedores de cultura”: artistas, reporteros e intelectuales. Este es un ejemplo de cultura en el sentido clásico. Después él ofrecía un discurso a grupos minoritarios animándolos a perseverar en su cultura, este es un ejemplo de cultura en sentido moderno.

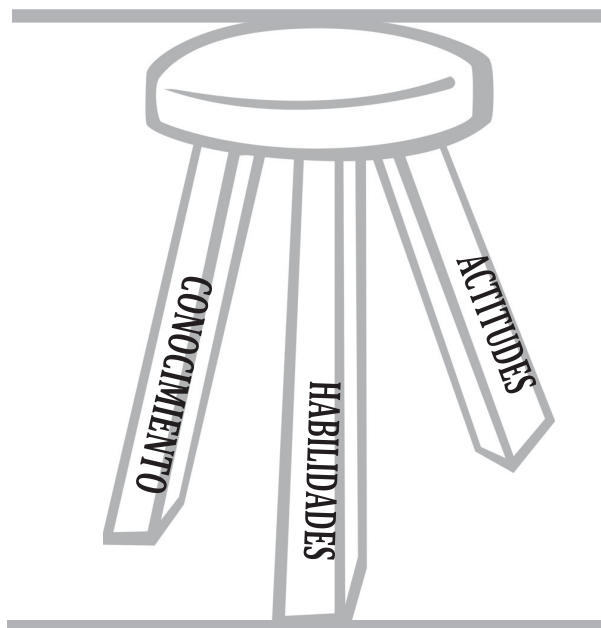
¿Qué es la capacidad intercultural?

La capacidad (habilidad) intercultural es la habilidad de comunicarse, relacionarse y trabajar en los diferentes ambientes culturales, requiere el desarrollo en tres áreas: conocimiento, habilidades y actitudes.

El conocimiento incluye lo siguiente:

- conocimiento de más de una perspectiva cultural en diferentes temas,
- conocimiento de las diferentes interpretaciones de una misma realidad cultural,
- conocimiento de las dinámicas en general de la comunicación intercultural,
- conocimiento de algún lenguaje además del propio.

Las habilidades implican lo siguiente:



- habilidad para enfatizar,
- habilidad para tolerar ambigüedades,

- habilidad para adaptar la comunicación y el comportamiento.

Las actitudes incluyen lo siguiente:

- apertura a los otros y a las otras culturas,
- querer aprender y participar con las otras culturas,
- entender las interacciones interculturales como una manera de vida, no como un problema a resolver,
- poner atención sin juzgar.

Estas áreas de conocimiento, habilidades y actitudes, funcionan en dos diferentes maneras, dependiendo de si tú eres parte de la cultura dominante o si vienes de otra cultura:

1. Si eres parte de la cultura dominante, muy posiblemente tienes poco conocimiento de otras culturas aunque te puedas llevar más o menos bien con las otras culturas; porque los miembros de la cultura dominante esperan de aquellos de las otras culturas sean los que aprenden a operar en su cultura. Pero para que las personas de la cultura dominante puedan desarrollar la competencia intercultural, tienen que entender lo que son las categorías culturales, y a partir de allí podrán comenzar a moverse en las diferentes culturas y desarrollar una mayor competencia intercultural.

2. Si no eres miembro de la cultura dominante seguramente ya estás aprendiendo una cantidad considerable de comunicación intercultural, que has aprendido para sobrevivir en la cultura dominante. Probablemente ya tienes un conocimiento básico de las categorías culturales, al menos implícitamente —esto es, tú sabes cómo trabajar con ellas, aún sin saber su nombre. Tú puedes haber desarrollado lo que el filósofo afroamericano W.E.B. DuBois llamó una “doble consciencia” (del capítulo “De Nuestros Esfuerzos Espirituales” en su libro *Las almas de los negros*) lo que significa que tú puedes pensar en tu propia y específica manera cultural y has encontrado una forma para negociar con la cultura dominante que te mira como alguien inferior. Posiblemente también llevas las heridas de haber sido discriminado, excluido y tratado como alguien inferior a quien realmente eres tú.

Las personas en el ministerio necesitan ser hábiles para entender ambas reacciones interculturales.

Este es el parámetro más fundamental e importante para entender a las culturas. Trata de cómo nosotros pensamos acerca de los grupos, tanto del grupo completo como del

Parámetros de interacción con las otras culturas

Los estudiosos de la comunicación intercultural sugieren que, hay algunos parámetros básicos o coordenadas para explicar las dimensiones e ideas culturales más importantes así como los comportamientos culturales. Nosotros vamos a considerar aquí cinco de ellos. Cada uno de estos parámetros es presentado como “versus” o “contra”, y deberá entenderse dentro de una visión amplia o espectro. Ninguna cultura expresa exclusivamente un aspecto del espectro, aunque cada cultura tenderá a estar más cerca de un extremo. La información aquí presentada se adaptó especialmente del trabajo de Geert Hofstede, un sociólogo que estudió esas dinámicas en más de cincuenta países alrededor del mundo y las reportó en su libro *Consecuencias culturales* (2001).

Parámetro 1: Colectivismo versus individualismo

individuo dentro de los grupos —ya sea que el grupo o el individuo tengan prioridad en nuestro pensamiento, nuestros valores o y en nuestro comportamiento.

Colectivismo

En una cultura predominantemente colectivista, se desea y se espera mantener al grupo como prioridad sobre el individuo. El individuo (él/ella) está definido por su posición en el grupo: como mayor o joven, hombre o mujer, casado o soltero. Los mayores pueden tomar decisiones importantes en la vida de los demás, tales como la profesión o la pareja de matrimonio. La familia es entendida como familia extensa. Mantener el honor es como “el rostro visible” del grupo y es de importancia primordial. La lealtad al grupo es el valor más importante. Mantener la armonía dentro del grupo es la mayor preocupación.

Individualismo

En una cultura predominantemente individualista, el individuo tiene prioridad sobre el grupo. A fin de cuentas el individuo (él/ella) es responsable por sus decisiones en la vida. El grupo existe, como la suma de las individualidades que forman el grupo. La familia es generalmente entendida como la familia inmediata o nuclear. La lealtad al grupo depende de su eficacia y del apoyo que ofrezca a la vida del individuo. Se espera que los individuos sean independientes y creativos y se les anima a buscar su auto realización. La manera como el individuo destaca en el grupo, es como se mide su realización.

Reflexiones sobre el parámetro 1

El individualismo es más fuerte en las sociedades occidentales y es predominante en cerca de un tercio de las culturas del mundo. El colectivismo es más común en el este y en el sudeste asiático (especialmente donde los valores de Confucio dieron forma a la sociedad), al igual que en Latinoamérica y las sociedades africanas. El colectivismo predomina en cerca de dos tercios de las culturas del mundo. Es más fuerte en los ambientes rurales que en las áreas urbanas porque usualmente, la modernización promueve los valores individualistas. La cultura dominante en los Estados Unidos es marcadamente individualista.

La enseñanza católica tiene más inclinación hacia

el colectivismo. Por ejemplo, la mayoría estaría de acuerdo que en la doctrina social de la iglesia, la unidad básica de la sociedad es la familia, no el individuo aunque al mismo

tiempo, se proponga la dignidad de cada persona humana como una marca indeleble de las enseñanzas y doctrinas de la iglesia.

que vienen de otras culturas. Una de las más difíciles de aprender para los de fuera es entender

Parámetro 2: Jerarquía versus igualdad

Este parámetro observa cómo el poder y la autoridad son distribuidos en un grupo, si este es altamente estratificado o si el ejercicio del poder es difuso y no claro. En la literatura especializada a esto se le describe como “altamente jerarquizado o difusamente jerarquizado”.

Jerarquía

El poder está distribuido de manera dispareja y se presume desigualdad. El poder más alto está unido al estatus más alto. La autoridad es heredada. Las sanciones y las recompensas se basan en la posición social. Cada uno (él/ella) en la sociedad conoce su lugar en la jerarquía. La comunicación entre aquellos que están debajo de la escala del poder y de aquellos que están arriba, usualmente es de naturaleza indirecta o llevada a cabo por mediadores. Como la mayor parte de la comunicación es indirecta, tales situaciones son generalmente identificadas como “culturas de contexto alto”.

Igualdad

El poder en el grupo es difuso y algunas veces difícil de localizar. El poder es frecuentemente difícil de localizar a causa del ideal de igualdad, pero hay algunas reglas no habladas que gobiernan las cosas. La autoridad se gana. Las sanciones y las recompensas se basan en las acciones de cada individuo.

Las personas pueden ganar o perder su rango o posición en la sociedad. El rango es generalmente visto como algo que se ha ganado en lugar de verlo como algo asignado por la posición social. La comunicación es más directa. Como la comunicación es más directa, se les considera “culturas de contexto bajo”.

Reflexiones sobre el parámetro 2

Las sociedades colectivistas exhiben usualmente alguna medida de jerarquía; algunas veces un considerable nivel de jerarquía. Como la comunicación de arriba abajo es indirecta, hay muchas reglas implícitas por aprender para aquellos

cuando “sí” significa “sí” y cuando “sí” significa “no”; en una sociedad colectivista no puedes deshonrar al superior diciéndole “no”. La sociedad igualitaria nunca es completamente igualitaria, pero a ellos les gusta presentarse a sí mismos como tales. Esto puede ser difícil de entender para los de fuera.

La Iglesia Católica tiene un esquema jerárquico, por lo que frecuentemente se ve enfrentada con las sociedades individualistas que evitan jerarquías y son más igualitarias. Por ejemplo, la cultura dominante americana tiende a entender a la iglesia como “Pueblo de Dios” en una forma mucho más igualitaria, que como se entiende en otros lugares. Los católicos que vienen de sociedades más jerárquicas se desconciertan frecuentemente por la polarización de la Iglesia Católica en los Estados Unidos, donde las personas que son de un contexto altamente individualista cuestionan las reglas, las estructuras de la jerarquía y la forma en que la iglesia toma sus decisiones.

Parámetro 3: Baja tolerancia a la ambigüedad versus alta tolerancia de ambigüedad

Este parámetro señala la importancia de las reglas y los grados de causalidad (lo que necesita ser explicado y lo que no necesita ser explicado) en una sociedad. En otras palabras, ¿qué tanta ambigüedad o incertidumbre es permitida en una sociedad? Algunos llaman a éste parámetro, “la evasión de la incertidumbre” de las comunicaciones interculturales.

Baja tolerancia

En las culturas con una baja tolerancia a la ambigüedad, cada evento (especialmente los infortunados), necesitan una explicación. Por ejemplo, si una persona joven muere en un accidente, esto significa que Dios está castigando a alguien. Las reglas para el comportamiento son explícitas y dejan poco espacio para la interpretación o para las excepciones. Las personas en tales culturas trabajan duro para evitar cualquier incertidumbre en su cosmovisión.

Alta tolerancia

Hay muy pocas reglas explícitas y esas reglas pueden

ser interpretadas de una manera generosa. No se necesita buscar una causa para cada cosa que sucede. En tales culturas las personas saben lidiar con la ambigüedad.

Reflexiones sobre el parámetro 3

Las comunidades rurales y las culturas no dominantes tienden a ser de baja tolerancia. Los católicos en la mayoría de los países católicos, típicamente eran de baja tolerancia, pero esto cambia en las poblaciones urbanas. Las poblaciones urbanizadas que tienen que lidiar con altas dosis de pluralismo, tienden a ser más tolerantes a la ambigüedad. Los comentarios del papa Benedicto XVI sobre la “dictadura del relativismo” están dirigidos a las sociedades de alta tolerancia (Joseph Ratzinger, Homilía del 18 de abril 2005). Parte de la polarización experimentada en la Iglesia Católica de los Estados Unidos es, por las actitudes de los grupos de baja tolerancia en contraposición a los grupos de alta tolerancia.

aproximación más “masculina” en los contextos rurales y en las culturas más tradicionales.

Parámetro 4: Cómo se entienden el rol masculino versus el rol femenino

Geert Hofstede, y otros investigadores hablan de “masculinidad” versus “feminidad” en las culturas. De esta manera, ellos quieren expresar que el género desempeña un rol relativamente claro y distinto en las culturas.

Culturas “masculinas”

Los roles de género se distinguen y son claramente asignados. Los hombres están a cargo en la esfera pública, toman decisiones y protegen a las mujeres. Se espera que ellos sean los proveedores y consigan superarse para bien de sus familias. A las mujeres se les mantiene en la esfera privada o en el hogar, donde cuidan de los niños y de los ancianos. En estas culturas se espera que las mujeres se encarguen de la crianza.

Culturas “femeninas”

Los roles de género no están claramente definidos y tienden a sobreponerse. La mujer y el hombre tienen un rol igual en la esfera pública, y ellos comparten frecuentemente las responsabilidades del cuidado de la casa y de los niños. Las decisiones se hacen de común acuerdo.

Reflexiones sobre el parámetro 4

La modernidad occidental y la post modernidad enfatizan una aproximación más “femenina” a los roles de género, especialmente en el contexto urbano. Estos chocan frecuentemente con la

Los documentos de la Iglesia Católica a nivel universal afirman la igual dignidad de la mujer y del hombre, sin embargo, tienden hacia una lectura “masculina”. Simplemente el uso de la palabra “género” está considerado en algunos círculos como una aproximación al “feminismo radical”. El role del “género” es un tema controversial en algunos ambientes de la iglesia.

dentro de un cierto segmento de tiempo, y lo que necesita hacerse se acopla para ser terminado dentro de ese segmento. El énfasis está en el logro de los objetivos.

Parámetro 5: Experiencia vivida versus orientación abstracta del tiempo

Esta área es compleja y se refiere al significado que las diferentes culturas dan al tiempo, cómo este afecta la interacción, y qué valores son privilegiados en las diferentes maneras de entenderlo.

Experiencia vivida, el tiempo en el corto plazo En esta forma, el tiempo está sometido a las necesidades de la comunidad y a fomentar las relaciones en la comunidad. El énfasis está en el pasado y en el presente. Conservar las tradiciones y realizar las obligaciones sociales tienen la prioridad sobre lo que puede pasar en el futuro.

En tales culturas entonces, una junta nunca comienza hasta que cada uno ha llegado y cada persona ha tenido la oportunidad de saludar a todos, y les ha preguntado sobre sus familias. Las relaciones pasadas determinan el presente. La planeación a largo plazo no es una prioridad. En estas culturas, uno típicamente piensa en el corto plazo y pone el énfasis en cuidar las relaciones humanas.

El tiempo como un concepto abstracto y a largo plazo

El tiempo es un valor en sí mismo (“el tiempo es dinero”) y las interacciones sociales deben responder a sus requisitos y demandas. Las reuniones se enfocan en las tareas que hay que realizar, más que en mejorar las relaciones humanas. Aunque el énfasis está en el presente, tales culturas se concentran especialmente en el futuro. Las ideas abstractas y las metas a largo plazo son valoradas y sus logros son calculados y calibrados dentro de unidades de tiempo. Las relaciones humanas apoyan a estas posibilidades, pero son secundarias.

Entonces, las reuniones comienzan y terminan

Reflexiones sobre el parámetro 5

La perspectiva de los grupos que valoran el tiempo en el corto plazo se encuentran más frecuentemente en las áreas rurales, donde el ritmo de plantar, cultivar y cosechar pone el tono a las relaciones humanas. Las formas abstractas de abordar el tiempo, son más urbanas y provienen de la industrialización, donde las tareas son divididas en unidades y las organizaciones complejas determinan el rol de cada trabajador dentro de un organigrama. La importancia de esta forma es su habilidad para tomar las tareas complejas y hacerlas manejables, reduciéndolas a procesos determinados.



RECURSOS

Arbuckle, Gerald A., SM. *Earthing the Gospel: An Inculturation Handbook for the Pastoral Worker*. Maryknoll, NY: Orbis Books, 1990.

Catecismo de la Iglesia Católica (2da Edición). Washington, DC: Librería Editrice Vaticana-USCCB, 2000.

Gallagher, Michael, SJ. *Clashing Symbols: An Introduction to Faith and Culture*. New York: Paulist Press, 1998.

Hofstede, Geert. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2001.

Pusch, Margaret D. *Multicultural Education: A Cross-Cultural Training Approach*. New York: Intercultural Press, 1979.

Concilio Vaticano II, Constitución Pastoral sobre la Iglesia en el Mundo Actual (*Gaudium et Spes*), no. 53. Ver la página web oficial del Vaticano.

LAS MANERAS COMO LA GENTE HABLA DE LA CULTURA

- **CLÁSICA.** La cultura en este sentido significa el más alto producto artístico de la comunidad: su poesía, su literatura, su música y su arte. En este sentido algunas personas son “cultas” y otras no lo son. Así, si tú vas a la ópera la noche del sábado, algunas personas podrían decir que tienes cultura. Si tú vas al boliche, algunas personas pueden pensar que careces de cultura. La cultura así entendida tiene un sentido normativo.
- **MODERNA.** La cultura en este sentido significa unidad de lenguaje, costumbres y territorio. Entonces, si las personas comparten un lenguaje común, tienen costumbres y objetos materiales similares, y viven dentro de un territorio definido, ellos representan una cultura. En este sentido, todos tienen una cultura —tú eres mexicano, filipino, africano, americano, etc. Las culturas pueden también ser unidades pequeñas: diferentes regiones de México, de las Filipinas, etc. Este va a ser el concepto de cultura que más aparece en nuestro tema sobre las realidades multiculturales o interculturales.
- **POSTMODERNA.** Especialmente en el contexto urbano, donde las culturas (en el sentido moderno anteriormente presentado) se rozan una contra la otra, las personas pueden hablar en su lenguaje tradicional y al mismo tiempo otro lenguaje, pueden adaptar costumbres de sus vecinos y no tienen un territorio propio definido. La sociedad es un foro, donde las cosas son compartidas y articuladas de manera que sirvan para crear una forma de vida. Esto es lo que se conoce como cultura postmoderna, presente especialmente en la segunda y tercera generación de los inmigrantes y los jóvenes.



ACTIVIDADES EN GRUPOS

1. Descripción de “cultura”: distribuir dos hojas de un block de notas adheribles y un lapicero de color a cada participante. Pedir a los participantes que escriban dos palabras diferentes (una sobre cada hoja), que asocien con el concepto de “cultura”. Pedirles que compartan sus palabras con los compañeros de mesa y les expliquen por qué las eligieron.

En el plenario, pedir a los participantes decir en voz alta ejemplos de las palabras mencionadas. De los ejemplos, arme una descripción de lo que es “cultura”.

Pedir a los participantes dividir todas las palabras de sus mesas bajo los tres elementos de la cultura; (1) acciones o comportamientos; (2) valores, creencias, y

(3) actitudes. Pedir a cada mesa dar ejemplos de los tres elementos de la cultura que ellos han experimentado u observado en los americanos, chinos, franceses, o cualquier otra cultura. Los participantes deben conservar sus notas adheribles para la siguiente actividad.

2. El témpano de hielo como concepto de la cultura. Dé a cada mesa un papelógrafo con el dibujo de un témpano de hielo flotante. Pida a los participantes una característica en común entre el témpano de hielo y la “cultura”. Pide que los participantes escriban sus palabras en las hojas adheribles (de la actividad previa) y las coloquen sobre o debajo de la línea del agua. Pida que identifiquen las actitudes culturales, valores, o creencias que tienen manifestaciones visibles. Por ejemplo, en algunas culturas se da un alto valor al

respeto a los ancianos y este se muestra a través del lenguaje (usando palabras honoríficas) y el lenguaje corporal (besando las manos del anciano, inclinarse ante el anciano, etc.).

3. Caja anaranjada con objetos: La caja anaranjada es una caja llena de artículos prácticos y divertidos para inspirar la participación, la apertura, el aprendizaje y el humor. Esta caja llena de herramientas auxilia a los aprendices a enfocarse, relajarse y absorber información, al permitirles participar en experiencias manuales. La caja puede obtenerse por Internet en: Trainer’s Warehouse (www.trainerswarehouse.com).
4. En los pequeños grupos jueguen al “bingo intercultural”, haciendo una lista de las numerosas prácticas, los términos y eventos de importancia para las culturas particulares de los Estados Unidos. Pidan a los pequeños grupos explicar con exactitud todos los puntos listados. Dar un premio al grupo pequeño que gane. Reflexionar sobre el conocimiento aprendido acerca de las otras culturas.
5. Conversación de mesa 1: Dentro de los grupos pida que cada participante de la mesa se esmere en identificar sus fortalezas y debilidades sobre cada uno de los componentes básicos de las capacidades interculturales.
6. Conversación de mesa 2: Cada participante completa la columna titulada: “Implicaciones de los parámetros de las capacidades interculturales”. Dentro de los grupos, pida a los participantes compartir sus respuestas y ejemplos de los parámetros de interacción con las otras culturas. En el plenario anime a los participantes a discutir las implicaciones de sus respuestas en los contextos pastorales particulares, así como las posibles debilidades que ellos han notado en sí mismos.

MÓDULO 3

Desarrollar habilidades de comunicación intercultural en los contextos pastorales



METAS

1. Introducir a los participantes en la descripción de cómo los grupos de perspectivas colectivistas e individualistas se ven a sí mismos y como ellos perciben a los grupos que están constituidos de manera diferente
2. Indicar, cómo estas percepciones afectan las reuniones en donde las perspectivas de los diferentes grupos necesitan interactuar
3. Señalar algunas de las características culturales que influyen en los conflictos intergrupales y cómo se puede responder a ellas



RESULTADOS

- Desarrollar un conocimiento práctico sobre la comunicación intercultural en los contextos pastorales.
- Aumentar la conciencia de cómo comunicarse eficazmente con las personas y los grupos de culturas diferentes a la de uno.
- Usar formas de comunicación que sean apropiadas para la cultura con la que se está tratando.
- Guiar, discutir y tomar decisiones, usando procesos culturales apropiados en los grupos interculturales.
- Aplicar habilidades básicas en la resolución de conflictos.

Este módulo toma el material que ha sido aprendido en los módulos previos, y los aplica para determinar cómo trabajar con los grupos de distintas culturas en las situaciones ministeriales. El módulo comienza considerando cómo los grupos se ven a sí mismos para después examinar cómo los grupos interactúan, se reúnen, y toman decisiones.

La segunda parte del módulo introduce a los participantes en las complejidades del conflicto, en contextos donde las diferencias se cruzan con temas culturales.

La forma cómo los grupos se ven a sí mismos y cómo ellos interactúan con otros grupos, tiene dos dimensiones particularmente importantes: (1) si el grupo es más colectivista o individualista y (2) qué sucede cuando interactúan un grupo predominantemente colectivista con un grupo predominantemente individualista.

“La imagen” de los grupos

La imagen pública de un grupo es la forma en que el grupo quiere que los otros —individuos o grupos— lo vean. Esto involucra dos aspectos: (1) presentar nuestra imagen en la manera como queremos que otros nos perciban e interactúen con nosotros y (2) hacer lo que necesitemos hacer dentro de nuestro propio grupo para mantener esa imagen.

Recuerden, que las culturas colectivistas frecuentemente tienen un sentido más fuerte de jerarquía, y la comunicación es más indirecta (“alto

contexto”). La autoridad y el rango suelen ser heredados. Las sanciones

y los premios están basados en el puesto social que uno tenga en el grupo. sentimientos.

Por otra parte, las culturas individualistas usualmente son más igualitarias y la comunicación suele a ser más directa (“bajo contexto”). La autoridad se gana no se heredada. Las sanciones y los premios están basados más en la función o el esfuerzo del individuo que en la posición social.

Ya sea que una cultura sea más colectivista o individualista, esto afecta en cómo aprecia y mantiene su imagen. En otras palabras, una orientación colectivista o individualista influye en cómo una cultura se comporta para presentarse ante los otros y para mantener su propia identidad.

Stella Ting-Toomey, una de las investigadoras más destacadas en este campo, ha analizado cómo funciona “la imagen” en su libro “The Matrix of Face: An Updated Face-Negotiation Theory”. De acuerdo a Ting-Toomey, hay tres valores predominantes que forman la imagen de un grupo y que son particularmente importantes.

- *Autonomía.* Mi grupo es auto-suficiente y no necesita un tutor o ser guiado por otro grupo. Nosotros no queremos ser tratados como niños dependientes.
- *Moral.* Mi grupo es agradable, fiable, accesible y merece ser incluido en las actividades y en los eventos. Vivimos de acuerdo a ciertos valores que son buenos e importantes.
- *Capacidad.* Mi grupo tienen recursos, logros, y valores reconocidos. Estos necesitan ser apreciados y respetados por los otros grupos.

En una cultura individualista, estos tres valores predominantes de la imagen se aplican especialmente a los individuos. En una cultura más colectivista, estos deben ser reconocidos para el grupo entero.

Estilos de comunicación basados en el manejo de la imagen

Como ya se ha mencionado, el colectivismo es correlativo a la jerarquía en las culturas. Esa correlación genera un estilo de vida de “alto contexto”. En el manejo de su imagen esto se traduce en formas más indirectas de comunicación verbal y en el mayor uso del lenguaje corporal para expresar ideas y

En las culturas más individualistas que tienden a enfatizar la igualdad se favorece un estilo de vida de “bajo contexto”, la comunicación es más directa y el lenguaje corporal no ejerce un rol significativo.

Por ejemplo, la gente proveniente de una cultura individualista frecuentemente tiene dificultades para entender en las culturas colectivistas cuándo “sí” significa “sí” y cuando “sí” significa “no”. En las culturas colectivistas, el decir “no” a alguien superior en rango —especialmente en situaciones públicas, los avergüenza. Por eso, la gente de las culturas individualistas necesitan aprender las pistas sutiles que denotan cuándo un “sí” es “sí” y cuándo un “sí” significa “no”.

El uso del silencio es otra forma de comunicación, que en las culturas individualistas típicamente tiene un significado diferente de como se entiende en las culturas colectivistas. En las culturas individualistas el silencio es la ausencia de comunicación, aunque también puede significar que la persona está de acuerdo con lo que se está diciendo (“el silencio significa acuerdo”). En las culturas colectivistas el silencio puede ser un modo poderoso de comunicación. Puede significar acuerdo pero también puede significar un profundo desacuerdo. (Ver más adelante la explicación de la evasión). Las personas de las culturas colectivistas que han sido oprimidas por las culturas individualistas prueban algunas veces la sinceridad de sus colegas individualistas con el silencio. Por ejemplo, en las culturas nativo americanas históricamente oprimidas por los europeos, los nativos americanos tendían a fijarse qué tan bien los europeos eran capaces de permanecer en silencio y sin interrumpir, cuando los nativos americanos estaban hablando.

El lenguaje corporal también es una forma importante de comunicación. En las culturas individualistas se espera que cuando se castiga a los niños mantengan el contacto visual con sus mayores, como una forma de mostrar respeto y sinceridad. Sin embargo, en muchas culturas colectivistas se espera lo opuesto: el niño que está siendo castigado debe permanecer cabizbajo y evitar el contacto visual con sus mayores.

Otra variable cultural es: la cercanía o la distancia que uno adopta al estar de pie frente a la persona con quien uno habla. La proximidad puede significar intimidad o seriedad en la intención. La distancia

puede significar respeto o desinterés.

Las mismas diferencias existen en el modo de interpretar el contacto corporal y las maneras de saludar. Las reglas en estas acciones pueden ser diferentes para los hombres y para las mujeres de una cultura determinada; y lo mismo sucede en la forma como alguien saluda a una persona del sexo opuesto.

Finalmente, la expresión de las emociones varía de cultura a cultura. En las culturas individualistas, el carcajearse puede ser una señal de acuerdo o solidaridad (especialmente cuando algo es percibido como cómico) sin embargo, frecuentemente es señal de nerviosismo en las culturas colectivistas. De la misma manera, prácticas como llorar en lugares públicos puede tener diferentes significados dependiendo de cada cultura.

reunión (Usualmente se sigue lo que se conoce como “Las reglas

Dirigiendo reuniones con diferentes culturas

Las reuniones son parte de la vida parroquial y escolar. Algunas personas no están conscientes de lo mucho que la cultura puede influir en el estilo de la reunión y en la toma de decisiones. Lo que sigue aquí contrasta estilos de: *individualista/igualdad/bajo contexto/orientación de tiempo a largo plazo* con estilos de *colectivismo/jerárquicos/ alto contexto/orientación de tiempo de corto plazo*. Estas son, por supuesto exageraciones o situaciones que sirven de modelo, sin embargo, al usarlos para crear un contraste inhóspito uno puede percibir mejor los distintos estilos que afectan las reuniones y la manera como se toman las decisiones.

Estilos individualistas de reuniones y de toma de decisiones

Las culturas individualistas que trabajan bajo un sentido de igualdad y se preocupan por el largo plazo cuando se reúnen, se enfocan en “las tareas que hay que realizar.” Las reuniones se convocan para un propósito y se establece una agenda clara que todos conocen. Las reuniones comienzan y terminan en horarios prescritos. Si el trabajo de la reunión termina temprano es mucho mejor, los participantes tienen la ventaja de retirarse más temprano de lo que esperaban.

Hay reglas claras sobre cómo proceder en una

de orden de Robert”). El moderador de la reunión tiene la responsabilidad, el mantener a los participantes enfocados en las tareas y en el respeto a las reglas. Para permitir que todos puedan proponer o subrayar algún asunto, se estipula un tiempo específico para ello al comienzo de la reunión.

Se les anima a todos a hablar sobre el asunto dentro del tiempo permitido. Puede haber un procedimiento para determinar cuándo un asunto ya se ha debatido suficientemente. Al final se vota y con el voto de la mayoría (o alguna otra forma de consenso) se determina el resultado.

Estilo colectivista de reuniones y de toma de decisiones

Las culturas colectivistas que trabajan de un concepto más jerárquico y con más preocupación por el corto plazo en la visión del tiempo, tienden a enfocarse más en mantener buenas relaciones entre los participantes y no tanto en completar una tarea específica. Resolver una tarea demasiado rápido puede dañar las relaciones para las reuniones futuras. La reunión no puede iniciarse hasta que todos hayan tenido la oportunidad de saludar a todos los demás, y les hayan preguntado sobre su familia, su salud y cosas parecidas. Cuando ya hay un sentido de armonía la reunión puede empezar. Si hubo conflictos es preferible que la reunión termine hasta que la armonía se restablece. Esto podría requerir comer y beber un poco antes de concluir.

El uso de Las reglas de orden de Robert, (*Robert's Rules of Order*) se considera una manera algo ruda para arreglar asuntos, porque no honra adecuadamente la imagen grupal. Para ellos, cuando hay un asunto importante se convoca a los mayores de los grupos respectivos, para que ellos traten primero el asunto antes de que se lleve para debatirse al plenario. Esta manera formal de enfrentar un asunto establece la imagen del grupo en los términos de autonomía, moralidad y capacidad. Además, ellos consideran que fijarle un límite de tiempo a los mayores, daña la imagen que ellos quieren mantener. En este contexto, la tarea del moderador de la junta es asegurar que se respete la imagen de los grupos dentro del plenario antes de proceder al debate.

En el debate, los individuos hablarán, pero rara-

mente un miembro del grupo (especialmente si es joven)

contradice directamente cualquier cosa que un mayor haya dicho. Si surge un punto de desacuerdo, el que habla debe presentar su posición de manera que refuerce lo que el mayor ha dicho aunque su opinión finalmente sea ligeramente diferente. Se les debe dar a los mayores una oportunidad de responder y afirmar lo que el miembro ha dicho, para demostrar que lo que parece ser una idea contradictoria, no lo es. En última instancia se espera que los miembros jóvenes del grupo ni siquiera hablen.

Si el moderador desea que los individuos hagan alguna pregunta, la mejor manera de hacerlo es permitiendo que los grupos se reúnan para discutir el asunto entre ellos y entonces dejar que cada grupo asigne un portavoz que presentará las preguntas al grupo grande. Usualmente, los individuos no se sentirán libres de hablar independientemente del grupo.

Cuando se trata de tomar decisiones, los grupos se reunirán con sus mayores para determinar cómo van a votar. Es entonces que la votación puede llevarse a cabo. Frecuentemente, el aspecto más importante de la decisión es que el grupo esté unido al presentar su voto.

Comunicación respetuosa e invitación mutua

A principios de 1990, en su libro *El lobo habitará con el cordero: Una guía de liderazgo espiritual en una comunidad multicultural*, Eric Law, introdujo lineamientos para la comunicación respetuosa, al igual que un modelo del proceso de invitación mutua para facilitar el compartimiento y la discusión en un grupo diverso. El proceso que él delinea promueve un verdadero diálogo cuando los diversos grupos se hallan alrededor de la mesa de discusión o en una reunión. El concepto de invitación empoderada a cada persona, pero también a todos los presentes, es un poder compartido. Al aceptar una invitación se asume poder, pero este se comparte. De esta forma, la invitación viene a ser una disciplina espiritual para las relaciones interculturales.

Liderazgo y respuestas a asuntos complejos

La visión individualista o colectivista afecta el modo

como se manejan las reuniones, se siguen los procedimientos,

LINEAMIENTOS PARA LA COMUNICACIÓN RESPETUOSA

R: asume la **RESPONSABILIDAD** de lo que dices y sientes y habla con palabras que todos puedan oír y entender.

E: emplea la escucha **EMPÁTICA** no sólo para las palabras también para los sentimientos que la gente expresa, el lenguaje no verbal incluye el silencio

S: se **SENSIBLE** a los diferentes estilos de comunicación

P: **PONDERA** sobre lo que tú oyes y sientes, antes de hablar

E: **EXAMINA** tus propias percepciones y lo que asumes

T: **TEN CONFIANZA** en todo el proceso, *no* estás aquí para debatir quién está acertado o equivocado sino para abrirte a un diálogo verdadero

O: ofrece **CONFIDENCIALIDAD** si la piden, guárdala y no la defraudes.

se ejerce el liderazgo y se enfrentas las situaciones complejas por las que pasan los grupos.

En un contexto individualista, el liderazgo se entiende como la manera de facilitar el acceso para que las personas traigan sus talentos y con ellos aporten soluciones a los asuntos o problemas que la comunidad está enfrentando. Los buenos líderes son aquellos que demuestran que conocen de lo que hablan (citando su formación y educación), y muestran su habilidad para reunir a otros para realizar las tareas necesarias.

Al enfrentar asuntos complejos, un buen líder es aquel que puede fraccionar un asunto en tareas sencillas y programar un plazo de tiempo para realizarlas. La habilidad

en la planificación y en establecer metas y objetivos es altamente apreciada.

Por su parte, en las culturas colectivistas, los líderes usualmente serán elegidos basándose en su rango y en su estatus dentro de la comunidad. En dichas culturas, el liderazgo pone el acento en que sea confiable más que en sus habilidades específicas. La persona será respetada como buen líder si vienen de una familia que ha mostrado la capacidad de mantener a la comunidad unida y ha promovido relaciones armoniosas. Al enfrentar las tareas complejas, el líder que mantiene a la comunidad trabajando y unida se le aprecia más a que a alguien que ha desarrollado un plan detallado. Los planes pueden ser articulados, pero su propósito usualmente es demostrar a los de fuera que el grupo es competente, no interesa una guía detallada para los objetivos.

Reflexión

Ambos estilos de dirigir reuniones y ejercer liderazgo tienen sus ventajas. Si uno se enfoca en realizar las tareas, como suelen hacerlo las culturas individualistas, la satisfacción surge cuando esto se ha logrado. Si uno se enfoca en mantener buenas relaciones como suelen hacerlo las culturas colectivistas, la satisfacción surge de que los grupos se conserven unidos.

Ambos estilos tienen también sus desventajas: El trato orientado hacia la tarea puede pisotear los sentimientos de algunos participantes. El trato orientado a las relaciones puede retrasar las tareas indefinidamente y nunca terminar lo que se tiene que hacer.

Lidiando con los conflictos en la comunidad

Los conflictos son una parte natural de la interacción humana. El conflicto no siempre es una experiencia negativa; algunas veces, cosas muy constructivas pueden emerger en la resolución de un conflicto. La siguiente información muestra cómo la cultura influye en la forma como tratamos el conflicto. Nuevamente usaremos, la tipología individualista-colectivista.

Las perspectivas de *uno mismo* y del *otro* son importantes en el análisis de los conflictos: ¿Qué es lo que yo veo en mí al enfrentar el conflicto? ¿Qué es lo que yo veo en los otros? Aquí es útil hacer referencia al tema de la *imagen* de la sesión anterior. Las culturas individualistas se preocupan principalmente por la imagen del individuo más que por la del grupo. Las culturas colectivistas están más preocupadas por la imagen grupal que por la del individuo.

TRABAJANDO LA IMAGEN

Trabajar la imagen desde una cultura dominante puede incluir comportamientos defensivos y agresivos como: gritar, señalar los propios méritos, utilizar estrategias competitivas de poner a un grupo arriba y al otro abajo, o poner al propio grupo en una posición de superioridad sobre el otro grupo y sus intereses.

Trabajar la imagen desde un enfoque evasivo implica preservar una buena relación y la armonía entre todos los grupos y para ello utiliza las siguientes estrategias: pone excusas, no confronta el conflicto directamente, evita contacto con el otro grupo, son atentos o le dan al otro grupo por su lado, pretenden disimular el conflicto y buscan la ayuda de un intermediario o de una tercera persona.

Trabajar la imagen desde un enfoque integrador implica enfrentar el asunto en disputa y al mismo tiempo la buena relación y la armonía. Algunas estrategias que promueven para salvaguardar el respeto mutuo son: permanecer calmados, escuchar atentamente, disculparse, comprometerse, replantear el problema, practicar el diálogo colaborativo y la resolución de conflictos.

marchen entre el uno y el otro punto de referencia.

Manejo individualista del conflicto

Siguiendo lo dicho acerca de las reuniones, podemos afirmar que la aproximación individualista frecuentemente trata el conflicto poniendo la atención en el asunto que está en discusión. Aunque las relaciones humanas sean parte de la situación, la preocupación central es resolver el negocio o asunto. El modo de comunicación es típicamente directo nunca indirecto. Las formas individualistas podrían enfocarse en una estrategia para tratar de dominar al otro con el fin de ganar. En algunas circunstancias, estos estilos adoptarán la estrategia del compromiso, con la intención de regresar a la discusión después, cuando las condiciones sean más favorables para ganar.

Manejo colectivista del conflicto

Las formas colectivistas enfrentan el asunto que provoca el conflicto, pero las relaciones humanas — especialmente cuando afectan la imagen del grupo — siempre serán de suma importancia. Cuando se da un conflicto la prioridad es mantener la buena imagen del grupo. Teniendo en cuenta la importancia de la jerarquía y que la comunicación suele ser indirecta, estos grupos preferirán *evadir el conflicto* antes que dañar su imagen. Si la evasión no es posible, el *ser amables* con el otro grupo será la alternativa. Los grupos de tendencias colectivistas no resolverán el conflicto en el momento, en muchas ocasiones de manera implícita o indirecta permitirán que continúe. Al rehusarse a retomar el conflicto, el desacuerdo podría pasarse a la siguiente generación.

De acuerdo a Ting-Toomey, y a sus colegas, los grupos colectivistas desarrollan una variedad de comportamientos (verbales y no verbales) en las situaciones de conflicto para desactivar, agravar, reparar imágenes dañadas, restaurar la pérdida del honor o sanar relaciones quebrantadas. Estos comportamientos los podemos llamar *trabajar por la imagen*.

Reflexión

Reunir a una comunidad, en la cual hay grupos individualistas y colectivistas puede ser difícil dado que el conflicto puede envolver tanto negocios como relaciones, y es muy probable que las estrategias

Además, los asuntos del contexto externo pueden también estar en juego. Para las comunidades de migrantes y minorías, la iglesia es en muchas ocasiones el único lugar donde su autonomía y sus capacidades como grupo tienen la posibilidad de ser respetadas. Lo que le esté sucediendo al grupo inmigrante o a una minoría en la vida diaria, fuera del círculo de la iglesia, afectará los conflictos dentro de la iglesia. Esto es más evidente donde hay dos grupos luchando por el control de la misma parroquia

—ya sea por el horario de las misas, el uso del espacio, o los santos o madonas que serán venerados. Por lo cual mantener en mente el *contexto externo*, el asunto en disputa al igual que las *relaciones humanas*, se vuelve crucial para la resolución exitosa de los conflictos.



RECURSOS

Cushner, Kenneth, and Richard W. Brislin (eds.). *Improving Intercultural Interactions: Module for Cross-Cultural Training Programs: Volume 2*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1979.

Gudykunst, William B. (ed.). *Theorizing About Intercultural Communication*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2005.

Law, Eric H. F. *El Lobo Habitará con el Cordero: Una Guía de Liderazgo Espiritual en una Comunidad Multicultural*. St. Louis, MO: Chalice Press, 1993.

Peace Corps. *Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook*. Washington, DC: Peace Corps Information Collection and Exchange, 1997.

Ting-Toomey, Stella. "The Matrix of Face: An Updated Face-Negotiation Theory." In *Theorizing About Cultural Competence*, edited by William B. Gudykunst. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2005.

USCCB. *Who Are My Sisters and Brothers? A Catholic Educational Guide for Understanding and Welcoming Immigrants and Refugees*. Washington, DC: United States Catholic Conference, 1996.

USCCB. *Who Are My Sisters and Brothers? Reflections for Understanding and Welcoming Immigrants and Refugees*. Washington, DC: United States Catholic Conference, 1996.

ACTIVIDADES EN GRUPOS

¿Qué es “la imagen” y qué es “trabajar la imagen”? Solicita de los participantes lo que ellos entienden por “imagen”. ¿Por qué es importante entender la dinámica de “la imagen” en la comunicación intercultural? Pregunta también a los participantes si han escuchado acerca de “trabajar la imagen” y de su valor en la comunicación intercultural.

1. En la mente del observador, esta actividad es una introducción rápida al lenguaje (verbal y no verbal). Distribuye el material de apoyo que viene con el ejercicio. El facilitador demuestra los primeros tres gestos. Discute las diversas y posibles interpretaciones de los gestos y el mensaje verbal del ejercicio.
2. Cuatro factores a tomar en cuenta cuando se trabaja con grupos interculturales; hacer un breve repaso de los cuatro factores; Estilos de comunicación, reuniones y toma de decisiones, liderazgo y enfrentando el conflicto.

Explicar la actividad para los grupos. Cada grupo discutirá uno de los cuatro factores, reflexionando en las dos preguntas asignadas a cada grupo. Distribuir las preguntas de reflexión. Recordar a los grupos sobre el proceso de la

invitación mutua y los principios de comunicación respetuosa. Cada grupo debe elegir a un secretario(a) que tomará nota de lo más sobresaliente de la mesa y después lo compartirá en el plenario en cinco minutos.

El facilitador asignará un factor a cada mesa. Después de quince minutos de diálogo en grupo, el facilitador pedirá que pongan en común sus aportes. Después de que los reportes se han dado sobre cada factor, el facilitador realzará algunos puntos mencionados por cada secretario y proveerá un resumen en Power Point sobre los rasgos significativos de cada uno de los factores de comunicación.

VALORES DE LA IMAGEN

- **Autonomía.** Mi grupo es auto-suficiente y no necesita un tutor o ser guiado por otro grupo. Nosotros no queremos ser tratados como niños dependientes.
- **Moral.** Mi grupo es agradable, fiable, accesible, y merece ser incluido en las actividades y en los eventos. Vivimos de acuerdo a ciertos valores que son buenos e importantes.
- **Capacidad.** Mi grupo tienen recursos, logros, y valores reconocidos. Estos necesitan ser apreciados y respetados por los otros grupos.

MÓDULO 4

Ampliar el conocimiento de los obstáculos que impiden las relaciones interculturales efectivas



METAS

1. Identificar los procesos, las percepciones y los comportamientos: dentro del grupo y fuera del grupo
2. Examinar las maneras como percibimos al “otro”
3. Explorar las dinámicas del racismo y entender mejor los efectos en sus víctimas
4. Aprender cómo influir de manera positiva en las dinámicas saludables de vivir juntos en comunidad

prejuicio —o cómo estereotipamos al “otro”. Por lo tanto el módulo explora las dinámicas del racismo. También



RESULTADOS

- Concientización acerca de la presencia del racismo en las relaciones interculturales y en cómo afectan a esas relaciones.
- Aumentar el conocimiento y la comprensión del racismo.
- Disposición renovada para enfrentar nuestra propia experiencia de racismo.
- Reconocimiento y apropiación de nuestros propios sentimientos sobre el racismo.
- Determinación fortalecida para encontrar nuestra voz para hablar en contra del racismo.

Este módulo trata de algunos de los obstáculos para la comunicación intercultural apropiada y efectiva en el ministerio. Se enfoca en los procesos del

provee conocimiento sobre cómo podemos movernos del etnocentrismo (enfocándonos sólo en nuestro propio grupo, como normativo para la sociedad) hacia una interacción saludable entre los grupos étnica y culturalmente diversos.

Las dinámicas del prejuicio y de los estereotipos

El prejuicio significa pensar de alguna manera en forma negativa sobre aquellos que están fuera de nuestro propio grupo. Los niños no discriminan contra otros niños que son diferentes a ellos. La discriminación es algo que aprendemos en nuestra cultura.

De acuerdo con los biólogos evolucionistas, el prejuicio está entrelazado con instintos de comportamiento muy antiguos que datan de más de diez mil años cuando la gente vivía en pequeños grupos de cazadores-recolectores. Tiene su justificación en el temor a que los de fuera y los grupos ajenos al nuestro pudieran atacarnos y lastimarnos. Esta idea está de acuerdo con el concepto Darwiniano de la naturaleza como “sobrevivencia de los más aptos”, aunque investigaciones recientes sugieren que la cooperación era tan importante entre nuestros ancestros como lo era la competencia y la protección (Ver R. Axelrod, *The Evolution of Cooperation* [New York: Basic Books, 1985]).

Nuestra meta en la siguiente porción del módulo, es examinar cómo ocurren y se manifiestan las reacciones negativas hacia los grupos que no son el nuestro.

Dinámicas -en el grupo y -fuera del grupo

El contacto con personas desconocidas a nosotros frecuentemente desencadena las dinámicas de formación de -en el grupo y -fuera del grupo. “En el grupo” está compuesto de las personas que conocemos y en quienes confiamos, es decir son las personas a quienes consideramos que son más cercanas a nosotros. Dentro de lo que llamamos “en grupo.” nos sentimos relativamente seguros. Aquellos a quienes no conocemos y en quienes no confiamos y que de cualquier manera nos parecen diferentes a nosotros (por ejemplo por el color de la piel, el idioma o las costumbres) constituyen los de “-fuera del grupo”.

A estos individuos los juzgamos con estándares diferentes de los que usamos para nuestro propio grupo. Por lo cual, si alguien de nuestro grupo hace algo malo, probablemente aprobaremos el hecho o culparemos a factores externos. La línea del cómic Flip Wilson “El demonio me hizo hacerlo” de la década de los 1970s es un ejemplo de cómo atribuimos la culpa a algo fuera de nosotros.

Sin embargo, cuando alguien en los -de fuera del grupo hace algo malo o equivocado, muy probablemente lo atribuiremos a la malevolencia de esa persona que hizo algo malo porque quería hacerlo.

A la disposición de pensar mal de otras personas los psicólogos la llaman “proyección” porque proyectamos nuestros sentimientos negativos, (incluso de cosas que nosotros mismos hacemos pero que no queremos admitir que hacemos) hacia los “otros” a quienes no conocemos. Cuando nos sentimos inseguros o bajo alguna amenaza, nuestras sospechas sobre los que son de “-fuera del grupo” se intensifican y estamos más propensos a juzgarlos.

Algunos ejemplos de proyecciones que comúnmente se hacen sobre “los otros”:

- “*Son sucios*”. No mantienen una higiene adecuada. Sería peligroso para nosotros comer su comida. No deberíamos tener contacto con ellos por temor a que nos contagien con alguna enfermedad.
- “*Son flojos*”. No tienen nuestros hábitos y valores, por lo tanto, no son de confianza. Debemos mantener nuestra distancia.
- “*No pueden controlar sus emociones*”. Son agresivos y peligrosos. No pueden controlar sus impulsos sexuales. No mantienen límites apropiados.

COMPRENDIENDO Y PROCESANDO EL RACISMO

1. Identifica la ansiedad racial (racismo) como un comportamiento cultural aprendido, que estropea la capacidad de ver “al elefante en la sala” en la discusión sobre la interculturalidad/multiculturalidad.
2. Repasa brevemente cómo esta ansiedad afecta la habilidad del líder intercultural para hablar de su propia realidad.
3. Sugiere una manera de desarrollar las capacidades del líder intercultural para asistir a otros en el camino hacia un liderazgo, dentro del contexto en el que se privilegia la cultura blanca.
4. Ofrece un marco de trabajo para el encuentro intercultural, que incluya el “privilegio blanco” como un concepto útil dentro del diálogo, y sugiere otras variables, como por ejemplo el género o la clase social, como categorías que algunas veces son tratadas superficialmente en el diálogo intercultural.
5. Muestra los efectos transformadores del aprendizaje en grupo, que resultan de expresar y compartir la realidad del racismo como una experiencia real en las comunidades racial, étnica y culturalmente diversas.

Formas específicas de cómo juzgamos al “otro”

Jesús nos mandó amar a nuestros prójimos como a nosotros mismos. Esto es un desafío considerable, porque parece ser que usualmente no podemos ver a los “otros” como a nosotros mismos, posiblemente porque no nos conocemos a nosotros mismos plenamente, y nuestras propias incertidumbres terminan siendo proyectadas en aquellos que desconocemos. También podría ser una manera de protegernos de lo desconocido.

Algunos ejemplos del trato al “otro” desde esta perspectiva:

- *Generalización: “todos son iguales”.* Reconocemos bastantes diferencias y variaciones dentro de nuestro propio grupo “-en el grupo”, pero hacemos las más amplias generalizaciones sobre los miembros de los otros grupos “-fuera del grupo”. Podemos inclusive agrupar a todos los que son “-fuera del grupo” juntos, mediante el uso de estereotipos negativos.
- *Demonización:* los consideramos peligrosos y como persiguiéndonos. Nos provocan miedo porque traman algo contra nosotros y tienen poder. En consecuencia, deben ser excluidos de la sociedad. Nosotros, al contrario, somos amables y benévolo, pero ellos desean aprovecharse de nuestra amabilidad y benevolencia para quitarnos todo aquello que nos es querido y apreciado.
- *Son como niños desamparados:* Todos son simplones y tienen una educación pobre, por lo tanto, necesitan nuestra guía y dirección, de esta manera “colonizamos” al otro: lo rescatamos de su ignorancia por medio de nuestro poder benigno sobre ellos.
- *Trivializamos diferencias dolorosas:* Rehusamos reconocer puntos neurálgicos que dividen a los grupos unos contra otros. Por ejemplo, algunos blancos le dicen al afroamericano, que ellos (los caucásicos) no ven colores y por lo tanto, tratan a todos por igual sin importarles la raza; pero su comportamiento hacia el afroamericano, es otra historia. La trivialización es una manera de rehusarse a reconocer cómo las diferencias dividen a la gente.
- *Los hacemos invisibles:* Rehusamos reconocer su

presencia y los tratamos como si no estuvieran ahí. Piensen en el libro clásico de Ralph Ellison, *El hombre invisible*.

Hay muchas maneras por las cuales juzgamos a los “otros”, pero estas son las más utilizadas, especialmente dentro de “-en el grupo” de la cultura dominante.

La realidad del racismo

Esta sección del módulo responde al desafío de hablar sobre el racismo en los círculos seculares y eclesiales, pues ambos comparten las mismas dificultades al enfrentar el tema. En su carta pastoral titulada *Nuestros hermanos y hermanas*, los Obispos Católicos de los Estados Unidos reflexionan sobre la realidad del racismo, el cual desafortunadamente existe en la iglesia como una institución humana —y por lo tanto, pecaminosa y necesitada de conversión, al mismo tiempo reconocen su existencia en la sociedad secular. Consecuentemente, los líderes católicos necesitan desarrollar la habilidad para decir su “voz”, y buscar las palabras apropiadas para explicar la realidad de la raza y el racismo. Los líderes católicos están llamados a ofrecer guías inteligentes, efectivas y reconciliadoras para ser implementadas en los templos y en las calles.

Este módulo sobre la raza y el privilegio basado en la raza utiliza como marco de referencia para su contenido lo que la Sagrada Escritura narra de la comunidad cristiana primitiva, pues su experiencia sirve como antecedente para ver el racismo como una consecuencia del privilegio racial. Este marco de referencia es transferido a la realidad actual de nuestra comunidad eclesial, para que sirva como un espejo en el cual reflejar las dinámicas culturales y las respuestas de los euro-americanos, latinos, asiáticos, y nativos-americanos, en la cultura del privilegio blanco en el día a día de la vida en los Estados Unidos. Este módulo habla de las dinámicas del etnocentrismo, de cómo se maneja esa energía en el ejercicio de privilegios por parte del “-en el grupo”, que tiene el poder para definir (describir) y para determinar como tratar a “los otros. Hoy en día el privilegio racial en los Estados Unidos está caracterizado por las reglas que se siguen en la iglesia y en la sociedad para mantener, avanzar, y asegurar el futuro del “privilegio blanco” sobre y en contra de los “otros no blancos” que forman parte del “-fuera del grupo”.

Las voces de los líderes interculturales que captan la realidad del racismo

El desafío que enfrentamos hoy de lidiar con diferentes tipos de racismo es tan viejo como la iglesia. El racismo visto desde este contexto, es una disfunción en la cual las personas no ven a los otros como sus hermanos y hermanas de la misma familia humana. Al entender el *racismo* podemos señalar que hay muchas maneras de despersonalizar a la gente que consideramos los “otros”, no hay solo una manera, por ejemplo están “los otros” en razón de la raza, del género, de la clase, de la religión, de la etnia y de la cultura. Para enfrentar nuestra realidad iniciemos nuestra experiencia con una lectura de nuestra historia familiar como cristianos. Esta lectura es un ejemplo de la lucha interminable que el ser humano ha enfrentado con los asuntos de la diversidad racial.

San Pablo en su Carta a los Gálatas, especialmente en 2:1-13 y 3:27-29, provee una ilustración clara de cómo la diversidad racial y cultural era una fuente de conflictos en la iglesia primitiva. En estos pasajes san Pablo confronta y reprocha a san Pedro por no seguir consistentemente el acuerdo que la iglesia había logrado en cuanto a la evangelización de los Gentiles.

Este episodio revela que buena parte del desafío de la diversidad cultural en la iglesia está en reconocer, que nosotros, los que cuestionamos sobre voz en

estos temas también estamos influenciados por el racismo que no percibimos en nuestro propio entorno. Como miembros de una cultura estamos tentados a negar de manera efectiva esta actitud simplemente imponiendo la regla de “no hablar” del tema:

- No debemos hablar del tema de raza y racismo.
- Debemos negar cualquier sentimiento que tengamos sobre la raza.
- No debemos confiar en nosotros mismos al hablar del tema.

¿Cómo nosotros, los líderes en la iglesia, podemos romper la regla del “no hablar” y transformar este gran problema? Comencemos por desarrollar la capacidad cultural para sacar a la luz nuestra voz en una cultura racista. Empecemos practicando la regla de “sí hablar”:

- Debemos hablar sobre el tema de la raza.
- Debemos expresar nuestros sentimientos sobre raza y racismo.
- Debemos confiar en nuestros propios esfuerzos al expresar la realidad del racismo al iniciar este camino.

Para iniciar este peregrinaje y desarrollar nuestra *ciudad* intercultural debemos encontrar nuestra



que existen en este proceso. El Padre. Boniface Hardin, OSB, desarrolló el complejo FIG para asistir a aquellos que quieren liberarse de la ansiedad cuando hablan de los temas relacionados con el racismo. El Padre Hardin, ve que la ansiedad racial, surge de tres áreas: el miedo, la ignorancia y la culpa (FIG por sus siglas en inglés: Fear, Ignorance and Guilt).

Organizando las conversaciones interculturales sobre la diversidad y la raza

Los líderes interculturales están llamados a ir más allá del temor y de la ansiedad para guiar al Cuerpo de Cristo hacia la comunidad de los amados hijos de Dios. Este es el trabajo de la evangelización al que todos los discípulos de Jesús están llamados hoy en día. Cuando alzamos nuestra voz para expresar la realidad del racismo, ponemos en acción la oración de Jesús en el Evangelio de Juan: “. . . para sean uno como nosotros” (Jn 17:11).

Aclarando nuestro vocabulario mientras identificamos nuestra voz

- La palabra “multicultural” es utilizada por los anglosajones protestantes blancos (WASP por las siglas en inglés de White, Anglo-Saxon, Protestant) para referirse a “los otros”.
- “Multicultural” vino a ser la sombrilla para reunir las realidades “no-blancas” y evitar la palabra de cuatro letras “r-a-z-a” en la cultura de “no hablar” tanto de los blancos como de los no blancos.
- Consecuentemente, el diálogo sobre la diversidad se inicia cuando asumimos que la representación social de mi propia cultura en el conjunto de las culturas de las Américas, es percibida desde el marco cultural de Los Estados Unidos que está fuertemente influido por el privilegio blanco.
- El líder en este ámbito de la diversidad, tiene que ir más allá del encasillamiento “multicultural” Dicho líder debe poseer una conciencia que se mueve en un doble nivel: la descripción cultural desde la perspectiva del privilegio blanco pero también la conciencia de las numerosas y diversas culturas que existen y con las que él/ella conviven en un contexto mucho más grande.

En el segundo capítulo de Gálatas, san Pablo critica a san Pedro por su etnocentrismo contra los Gentiles conversos y su hipocresía al considerarlos como el “otro”. Él le recuerda a Pedro que somos renacidos en Cristo, no como judíos o gentiles, sino como los hijos de una nueva creación. Este tipo de conflicto amenazó la existencia de la iglesia; y puede hacer el mismo daño hoy si los líderes no son conscientes del problema. La diversidad de grupos raciales en la sociedad estadounidense requerirá una mirada pluricultural para construir puentes interculturales. Los líderes que han identificado su voz han ayudado a la iglesia a asumir su rol en la tarea de superar barreras culturales, raciales y étnicas. Los líderes interculturales del siglo veintiuno encontrarán en san Pablo un modelo a seguir para identificar y nombrar la realidad del racismo y para construir puentes entre todos los hijos de Dios.



RECURSOS

Massingale, Bryan N. *Racial Justice and the Catholic Church*. Maryknoll, NY: Orbis Books, 2010.

USCCB. *Nuestros Hermanos y Hermanas: Carta Pastoral sobre el Racismo Hoy en Día, Obispos Católicos de los Estados Unidos*, Washington, DC: USCCB, 1979.

USCCB. *For the Love of One Another: Special Message on the Occasion of the Tenth Anniversary of Brothers and Sisters to Us*. Washington, DC: Bishops' Committee on Black Catholics, 1989.

Williams, Clarence. *Beyond Multiculturalism: Engaging Pluricultural Ministry*. *CHURCH Magazine*, vol. 24, no. 2 (Summer 2008).

Williams, Clarence. *Racial Sobriety: Becoming the Change You Want to See*. Detroit, MI: Institute for Recovery from Racisms, n.d.



ACTIVIDADES EN GRUPOS

1. Dialoguen en las mesas sobre Gálatas 2:1-13 y 3: 27-29. Anime a los participantes a compartir sus experiencias personales en los asuntos relacionados con la raza en los contextos de la parroquia, la diócesis, la escuela y otras organizaciones.
2. Repase las secciones pertinentes de las siguientes cartas pastorales de los Obispos Católicos de los Estados Unidos sobre el racismo: *Nuestros hermanos y hermanas* y *For the Love of One Another*. Pida a los participantes que compartan sus reflexiones y preocupaciones en plenario.

MÓDULO 5

Fomentar la integración eclesial en lugar de la asimilación en los contextos eclesiales, con una espiritualidad de hospitalidad, reconciliación y misión



METAS

1. Experimentar una espiritualidad que apoye el ministerio intercultural y la reconciliación
2. Enfocarse en el desarrollo de procesos para la integración e inclusión eclesial, específicamente, en los diversos contextos de la parroquia, incluyendo las capacidades para:
 - Construir relaciones
 - Comunicarse de manera efectiva
 - Tomar decisiones
3. Identificar modelos para respuestas pastorales efectivas, además de principios y prácticas que modelen fructuosamente el ministerio en los contextos interculturales

- Describir el proceso para desarrollar la *integración eclesial* y sus cinco principios en la parroquia o institución católica a la que cada participante pertenece.

Este módulo ofrece una espiritualidad apropiada y aplicaciones prácticas de la misma para apoyar a los ministerios interculturales. Incluye procesos para desarrollar la integración eclesial, las relaciones interculturales y la corresponsabilidad. El proceso enseña a los parroquianos a alcanzar una nueva identidad católica, un sentido de pertenencia y de propiedad (apreciar la parroquia como nuestra) en la parroquia. El módulo también explora las diferencias generacionales en las familias de los inmigrantes y ofrece principios pastorales para desarrollar ministerios interculturales efectivos.

El módulo está escrito principalmente desde la perspectiva de los nuevos inmigrantes y de las comunidades que los reciben. Sin embargo, para los propósitos de nuestro tema de integración eclesial donde se dice “inmigrantes”, también se puede leer “recién llegados”.

Podría haber casos donde los nuevos en la familia parroquial o en el vecindario no son necesariamente inmigrantes de otros países sino miembros de otras etnias, razas, o grupos culturales. Puede también darse el caso de que los “recién llegados” sean miembros de una comunidad que siempre “ha estado allí”, pero por negligencia fueron ignorados y



RESULTADOS

- Demostrar que hay un claro entendimiento de los principios de *integración eclesial*, versus *asimilación*.
- Identificar parroquias que experimentan la diversidad cultural y han desarrollado una espiritualidad de la misión y la reconciliación.

ahora piden ser incluidos.

Espiritualidad para el ministerio intercultural y la reconciliación

Para que el ministerio intercultural sea efectivo necesitará una espiritualidad viva que lo apoye. Una cosa es tener los conocimientos, capacidades y habilidades en el área de las relaciones interculturales y otra es tener la motivación para actuar coherentemente. Para motivarnos la iglesia incorpora una espiritualidad de *encuentro, conversión, comunión, solidaridad y misión*. En la exhortación apostólica del papa Juan Pablo II, *Ecclesia in América* se articula esta espiritualidad.

La metodología de “la Iglesia en América”

- *Identidad católica*: El encuentro con Cristo lleva a la conversión, que significa: “cambiar la mente y el corazón”.
- *Comunión*: La comunión de la iglesia, enraizada en el amor de Dios, ofrece a toda persona lo que busca, esto es: el sentido de identidad, el sentido de su propia vida y la pertenencia a una comunidad.
- *Solidaridad*: Una firme y perseverante determinación para comprometerse uno mismo — y toda la comunidad de fe, en la búsqueda del bien común.

La respuesta “vamos a pescar”

Un ejemplo particularmente conmovedor, de cómo el ministerio pastoral puede paralizarse al enfrentarse a los nuevos desafíos, como es el reto de evangelizar comunidades diversas, lo encontramos en el capítulo 21 del Evangelio según San Juan. Se trata del encuentro de Jesús con sus discípulos después de la Resurrección, cuando él les preparó el desayuno.

Desanimados por la pérdida de su Maestro, los discípulos intentaron volver a su vida previa, la que tenían antes de encontrarse con Jesús. En los contextos multi-culturales, los líderes parroquiales, también pueden experimentar lo que los discípulos vivieron cuando Pedro les dijo: “Vamos a pescar”:

- Los líderes parroquiales pueden sentir
 - † Desánimo, porque muchos católicos recién emigrados católicos que viven alrededor, no van a misa ni participan en las actividades parroquiales
 - † Incomodidad sobre la presencia de los nuevos inmigrantes y la incertidumbre de si son “ilegales”
- Los nuevos inmigrantes se sienten desanimados por
 - † Las dificultades de su situación como forasteros en tierra extranjera
 - † Los asuntos económicos, familiares y migratorios
 - † Las puertas de la Iglesia Católica permanecen cerradas a ellos (Ej., no se les ofrece nada en su propio lenguaje, se les niega el acceso a las instalaciones de la parroquia, los símbolos de su fe no son bienvenidos, o relegan sus ceremonias al sótano)

Encuentro

Despunta la luz de la mañana. Un extraño aparece en la playa y en un tono familiar y cariñoso, les pregunta acerca de su pesca. Jesús les ayuda a romper el ciclo de su angustia.

Ejemplo:

- Líderes parroquiales
 - † Se obsesionan con la idea de que los nuevos inmigrantes sencillamente van a entrar por la puerta y encajarán en la comunidad: — hablando inglés, asimilándose y “siendo como nosotros”
- Nuevos inmigrantes
 - † Tienen nostalgia de su hogar
 - † Algunas veces sienten que merecen ser excluidos

El encuentro con Jesucristo vivo es el punto de partida para el discipulado Cristiano. Algunos de los encuentros con Jesús mencionados en el Evangelio son claramente personales, como cuando Jesús invita a alguien a seguirlo. (Mt 9:9; Mc 2:13-14; Lc 5:27-28). En estos casos Jesús trata con familiaridad a sus oyentes: “Maestro, ¿dónde vives? . . . ven y lo verás”. En otros casos los encuentros son de naturaleza comunitaria, como cuando Jesús les dijo a los doce: “A ustedes se les ha concedido conocer los secretos del reino de los cielos, pero a ellos no” (Mt

13:11). La iglesia es el lugar donde hombres y

mujeres, al encontrarse con Jesús, llegan a conocer el amor del Padre (Jn 14:9), y con la ayuda poderosa del Espíritu Santo son transformados y se les otorga una vida nueva.

- Los líderes parroquiales siguen el ejemplo de Jesús como amables anfitriones, al dar la bienvenida a la nueva comunidad de inmigrantes tomando en cuenta

Conversión

Esto sucede solamente cuando ellos echan las redes en la otra orilla, cuando son libres de sus obsesiones, cuando están dispuestos para reconocer a quién ha estado de pie en la playa.

Ejemplo:

- Los líderes de la iglesia se dan cuenta que
 - † La presencia de los nuevos inmigrantes en medio de ellos es una bendición de Dios
 - † Los líderes necesitan buscarlos, porque Jesús está presente también en ellos
 - † Se reaviva su vocación a salir y hacer discípulos
- Los nuevos inmigrantes
 - † Se liberan de pensar sólo en sus necesidades económicas y de la nostalgia de su tierra
 - † Comienzan a buscar a Dios, reavivando su esperanza en la Buena Nueva

La conversión fue el núcleo del mensaje de Jesús. Conversión o *metanoia* que en griego significa: “media vuelta”, implica, darle la espalda al pecado y volverse a Dios. En el ministerio intercultural esto es darle la espalda al pecado del racismo y al prejuicio, volver hacia la imagen y semejanza de Dios para encontrarlo en cada ser humano, incluyendo al “otro” y a aquellos que son “diferentes”. Las historias del Nuevo Testamento: la del Buen Samaritano (Lc 10:25-37), los encuentros de Jesús con la mujer sirio-fenicia (Mc 7:24-30) y la mujer samaritana (Jn 4:4-42); son ejemplos de lo que el ministerio intercultural debería intentar.

La conversión abarca las dos situaciones: la conversión de nuestro corazón y la conversión de aquellas estructuras y justificaciones sociales que perpetúan el racismo y la discriminación.

Comunión

Jesús viene a ser el amable anfitrión que cocina para ellos y los invita a contribuir con los pescados recién atrapados.

su cultura, lenguaje, expectativas y contribuciones; dándose cuenta que los “invitados” muy pronto llegarán a ser los “anfitriones” como ahora los son ellos.

- Los nuevos inmigrantes se sienten en casa, en un ambiente de confianza, bondad y seguridad.

La comunión de la iglesia, enraizada en el amor de Dios, está llamada a ofrecer a todas las personas el sentido de identidad, propósito y comunidad que ellos buscan. Redimidos por Cristo y bautizados en el Espíritu Santo, los católicos de todas las generaciones, culturas, razas, estatus migratorios y situaciones sociales, han llegado a ser miembros plenos de la iglesia y dignos del amor, el respeto y el apoyo de la comunidad cristiana entera. En una sociedad que es cada vez más diversa y en cierto modo más dividida, nosotros debemos urgentemente proclamar con alegría y fe firme que a través de nuestra “. . . comunión con Cristo, Cabeza del Cuerpo místico, entramos en comunión viva con todos los creyentes” (*Ecclesia in América*, no. 33). Vivir una teología de comunión conlleva crear una armonía más grande entre las personas. Esto no significa que las diferencias sean borradas, al contrario, trae las diferencias a la armonía. Un ministro intercultural debe ser alguien que de la bienvenida al extranjero y entiende a la iglesia como comunión, en la que la colaboración es el servicio pastoral central (lo que en el ministerio hispano se entiende como *pastoral de conjunto*) y con esto manifiesta la catolicidad de la iglesia.

Solidaridad

Jesús pregunta a Simón, hijo de Juan, “¿Me amas?”

- Jesús reconecta el liderazgo parroquial con él mismo y con la comunidad, más específicamente, con los nuevos inmigrantes.
- Los líderes superan los estereotipos y temores conociendo a los nuevos inmigrantes y reconociendo a cada uno de ellos como parte del grupo.
- Los líderes parroquiales redescubren que las víctimas están hechas a imagen y semejanza de Dios y por lo tanto son de valor inestimable.
- Jesús reconecta a los nuevos inmigrantes con él mismo y con la comunidad, terminando el aislamiento que limita la confianza.
- Jesús capacita a los nuevos inmigrantes para que se valoren a sí mismos.

- La gracia de Dios restaura su humanidad.

El papa Juan Pablo II define la virtud de la solidaridad como "... la *determinación firme y perseverante* de empeñarse por el *bien común*; es decir, por el bien de todos y cada uno, para que todos seamos verdaderamente responsables de todos" (*Sollicitudo Rei Sociales*, no. 38). Este entendimiento de solidaridad está basado sobre el convencimiento de la santidad de toda vida humana y la inherente dignidad de cada persona, la cual está pro- fundamente enraizada en el Evangelio y articulada en la doctrina social de la iglesia. La solidaridad se manifiesta de manera especial en la abogacía por los inmigrantes y por los pobres, en el respeto a la vida desde la concepción hasta la muerte natural, en la lucha contra la discrimina- ción, por la integridad de la familia, por la justicia y por la paz en un mundo globalizado.

Misión

Jesús comisionó a Simón Pedro al decirle "apacienta a mis ovejas". Una vez más, Pedro es la roca sobre la cual la comunidad está construida. La vocación de Pedro de cuidar del rebaño de Jesús le permite recordar su propio pasado y aprender de él para que ahora de una manera diferente, pueda crear una comunidad en donde se nutra la confianza y de esta manera, la negación no se repita.

- Todos los miembros de la comunidad parroquial, tanto los bien establecidos como los recién llegados, están plenamente conscientes de que ellos están lla- mados a cuidar uno del otro.
- De sus testimonios y de sus narraciones particulares, ellos comienzan a generar una narración en común centrada en la gracia de la Resurrección y en la común experiencia de reconciliación.
- Todos somos beneficiados de lo que Dios ha hecho por nosotros en Cristo.

"El ardiente deseo de invitar a los demás a encontrar a Aquél a quien nosotros hemos encontrado, está en la raíz de la misión evangelizadora que incumbe a toda la iglesia" (*Ecclesia in America*, no. 68).

La iglesia entera es misionera por naturaleza. Cada persona bautizada es llamada a misionar el discipulado de Jesucristo. Esto significa salir y

establecer relaciones con los otros, especialmente con aquellos que están al margen de la sociedad: los pobres y los olvidados. Llevar

la Buena Nueva a una población cada vez más diversa culturalmente, nos empuja a salir del templo, de los límites del edificio parroquial y de las reuniones semanales de los grupos. Nos mueve de las bancas a los caminos para ir de dos en dos a las escuelas públicas, los vecindarios, los lugares de trabajo, los cines, los salones de baile, los campos de trabajo y a dondequiera que se reúnan los católicos.

una relación viva con Dios. Las personas han sido creadas a imagen y

La reconciliación como espiritualidad para ambientes interculturales

Todos, en algún momento de nuestra vida hemos sido víctimas y malhechores a la vez. Algunas veces los contextos interculturales pueden dar lugar a situaciones en las cuales las personas sienten que ellas han sido maltratadas injustamente o deshumanizadas. Esta es la razón de la necesidad de la reconciliación como parte integral de nuestra vida e identidad y nuestro bienestar como cristianos.

En *El ministerio de la Reconciliación: Espiritualidad y estrategias*, el Padre Robert J. Schreiter, ofrece la siguiente observación sobre la naturaleza de la reconciliación desde una perspectiva cristiana:

Primero que todo, *la reconciliación es el trabajo de Dios, quien inicia y completa en nosotros la reconciliación a través de Cristo*. A fin de cuentas, la reconciliación no es un logro humano sino obra de Dios. Además, Dios inicia el trabajo de reconciliación en la vida de las víctimas. Ordinariamente podríamos nosotros esperar que la reconciliación comience con el arrepentimiento de los malhechores, pero la experiencia demuestra que los malhechores rara vez están dispuestos a reconocer lo que han hecho, o a dar un paso por su propia voluntad. Si la reconciliación dependiera enteramente de la iniciativa de los malhechores, no habría posibilidad de reconciliación.

Dios comienza con la víctima, restaurando la humanidad de la víctima, la cual el malhechor ha tratado de arrebatar o destruir. Esta restauración de la humanidad podría considerarse el verdadero corazón de la reconciliación. La experiencia de la reconciliación es la experiencia de la gracia, —la restauración de la humanidad dañada a través de

semejanza de Dios (Gén 1:26). Es por medio de esa imagen que la humanidad puede reflejar la divinidad y entrar en comunión con ella y de esta manera ser restaurada. Podemos ver en la historia de la salvación que de manera constante Dios comienza con la víctima y no con el malvado. Dios se pone del lado del pobre, de la viuda y del huérfano, del oprimido, del marginado y de los prisioneros. Jesucristo, el Hijo de Dios, es la víctima verdadera desde donde Dios comienza el proceso de llevar al mundo entero a la reconciliación con su Creador y Señor en Cristo (Col 1:20).

De igual manera, Dios comienza el proceso de la reconciliación humana con la víctima. Es a través de la víctima que el malhechor es llamado al arrepentimiento y al perdón. Viéndolo desde esta perspectiva, el arrepentimiento y el perdón noson precondiciones para la reconciliación, sino sus consecuencias.

acomodamiento respecto a la música, las tradiciones culturales y las celebraciones del grupo inmigrante.

Modelos para el ministerio en parroquias compartidas e interculturales

La vida parroquial provee diferentes formas para que los inmigrantes se adapten a la cultura prevalente en la iglesia y en la sociedad. El Instituto Fe y Vida ha identificado algunos modelos de parroquia que existen actualmente a los que denomina como: americanizante, personal/de una étnia, inclusiva, segmentada, misionera, e integrada. En la *parroquia americanizante*, los recién llegados son bienvenidos pero se espera que se adapten al lenguaje y a la cultura del grupo dominante. En consecuencia, el personal de la parroquia no necesita aprender lenguajes especiales ni habilidades de comunicación intercultural. Los recién llegados no se sienten bienvenidos por la experiencia de alineación.

En la *parroquia personal/de una étnia*, la comunidad es servida en su lenguaje y particular contexto cultural; el liderazgo y el personal parroquial reflejan la cultura de la parroquia; y en la mayoría de los casos, las personas de los otros grupos culturales no se acercan.

En la *parroquia inclusiva*, los recién llegados son bienvenidos y se ejecutan algunas medidas de

En la *parroquia segmentada*, la parroquia viene a ser un conjunto de comunidades paralelas, en las que cada comunidad tiene su propio personal.

En la *parroquia de misionera*, el grupo predominante trata de acercarse a los otros grupos culturales, así que desarrolla algunas habilidades de lenguaje y de comunicación intercultural.

En la *parroquia integrada*, todos los grupos son equitativa y adecuadamente servidos. Posiblemente permanezcan residuos de resentimientos en algunos de los grupos, y algunos grupos requerirán ayuda para integrarse.

Estos modelos de parroquias no son modelos separados son experiencias en desarrollo continuo. El proceso de renovación de las parroquias es impulsado por una espiritualidad de hospitalidad, reconciliación y misión, que se da en los cuatro umbrales principales: *la bienvenida, la identidad católica, el sentido de pertenencia y el sentido de sentirse dueños de su parroquia*. Cada umbral tiene sus movimientos o pasos y requiere ciertas capacidades de comunicación.

El ministerio con las comunidades de nuevos inmigrantes busca la inclusión saludable o integración de los recién llegados dentro de la vida y misión de la iglesia, particularmente dentro de la parroquia. En un estudio reciente de CARA se muestra que el 33 por ciento de las parroquias en los Estados Unidos celebran Misa en otro lenguaje que no es el inglés, comparado con el 22 por ciento en el 2000 (“Las parroquias católicas de los Estados Unidos crecen en número y diversidad”, CARA reporte 16:3 [Invierno 2011], sólo en inglés). La gran mayoría de estas parroquias son “compartidas” por dos o más comunidades culturales/étnicas distintas. El modelo de la parroquia compartida en muchos casos está tratando de lograr un alto nivel de integración eclesial entre sus diversos miembros, en un espíritu de unidad en la diversidad.

El proceso para la integración eclesial y la inclusión

Etapas fundamentales en el largo proceso de la integración eclesial:

La identidad católica

Movimiento 1º: Salir y encontrarse con la gente

en donde estén

- **Misión:** Visitarlos con la Buena Nueva de Cristo.

- **Afirmación:** Afirmar sus dones y contribuciones.
- **Invitación:** Invitarlos a la comunidad de fe como una casa lejos de casa.

Movimiento 2º: Demostrar hospitalidad y hacerles sentir en casa.

- **Bienvenida:** Darles el espacio eclesial para que sean ellos mismos.
- **Identidad:** Darles el espacio para que desarrollen su propio sentido de identidad.
- **Confianza y seguridad:** Capacitarlos para que puedan adaptarse a una cultura diferente desde una posición de fuerza.

Movimiento 3º: Organizarse para desarrollar ministerios y ministros

- **Oportunidad:** Que provean para sus propias necesidades ministeriales y sus proyectos.
- **Apoyo:** El personal parroquial y los líderes se esfuerzan por desarrollar un ministerio comprensivo.
- **Espacio para crecer:** Los ministerios incluyen las cuatro dimensiones de la vida cristiana modelada en la primera comunidad cristiana (Hechos 2:42-47) y explicada en *Encuentro y Misión (Viviendo el presente con entusiasmo)*, no. 28).

Sentido de pertenencia

Movimiento 4º: Desarrollando relaciones y cruzando culturas y ministerios

- **Comunidad:** Compartir uno con el otro sus historias, tradiciones religiosas y riqueza cultural.
- **Celebración:** Celebrar la fe y la vida junto con otros ministerios y culturas.
- **Relacionándose:** Desarrollando relaciones, comunidad y unidad entre los diferentes grupos religiosos y los ministerios de la parroquia.

Movimiento 5º: Potenciando el liderazgo, el desarrollo y la formación

- **Tutorías:** Aprender y buscar oportunidades para la formación continua en la fe y entrenamientos para los ministerios.
- **Acceso:** Invertir tiempo y talento en los programas accesibles de certificación y diplomas.

Integración eclesial e inclusión contra asimilación

“La integración no debe confundirse con la asimilación. Por medio de una política de asimilación, los nuevos inmigrantes son forzados a abandonar su idioma, cultura, valores, tradiciones . . . La integración [eclesial] quiere decir que [todas las comunidades culturales/étnicas] deben ser bienvenidas a nuestras instituciones eclesásticas en todos los círculos. Deben ser servidos en su idioma siempre que sea posible y se deben respetar sus valores y tradiciones religiosas. Además debemos trabajar para el enriquecimiento mutuo por medio del intercambio de las dos culturas.”

—Plan Nacional Pastoral
para el Ministerio
Urbano, Núm. 4

- **Reconocimiento:** La comunidad entera de la parroquia reconoce y apoya a los recién llegados en sus roles ministeriales.

Movimiento 6º: Abrir ampliamente las puertas al proceso de la toma de decisiones

- **Decisiones:** Proveer espacio en la mesa donde se toman las decisiones acerca de los ministerios culturalmente específicos.
- **Liderazgo:** Animar a participar con voz activa en la vida y dirección de la comunidad de fe completa.
- **Representación:** Animar a tener un puesto en el liderazgo ministerial, en el personal parroquial, y en los otros lugares donde se toman decisiones.

Sentirse propietarios

Movimiento 7º: Fortaleciendo el sentido de que esto es nuestro

- **Discernimiento:** Determinar las formas significativas de estar involucrado en la vida de la comunidad de fe.
- **Solidaridad:** Trabajar para que todo el personal parroquial conozca las necesidades y aspiraciones de las familias y las comunidades de todos los grupos.

- **Autoridad:** El liderazgo parroquial y las estructuras parroquiales reconocen a los recién llegados como miembros en igualdad con resto de la comunidad.

Movimiento 8º: Siembra y cosecha, sentirse dueños y corresponsables en sentido pleno.

- **Responsabilidad compartida:** Los recién llegados contribuyen con tiempo, talento y tesoro.
- **Inclusiva:** Todos los miembros de la parroquia construyen una comunidad de fe, culturalmente diversa, que es propia de ellos.
- **Disciplinado:** Los recién llegados son participantes activos de una comunidad de fe, en la cual, todas las culturas son constantemente transformadas por los valores del evangelio para ser en la sociedad, levadura para el Reino de Dios.

Movimiento 9º: Lograr un compromiso completo con la misión de la parroquia

- **Unidad:** Fortalecer la unidad de la parroquia al mismo tiempo que se reconoce su diversidad.
- **Misión:** Estar alerta y listo para invitar y dar la bienvenida a los recién llegados.
- **Universalidad:** Convertirse en “gente-puente” (un pueblo constructor de puentes) al ministrar católicos de todos los estratos culturales.

Comunicación intergeneracional en las comunidades inmigrantes

Junto con las dinámicas de comunicación intercultural que ya han sido exploradas en este módulo, podemos detectar que las comunidades inmigrantes enfrentan otras particularidades, nos referimos a los patrones de conducta de las primeras y segundas generaciones.

“Personas de la primera generación” son aquellas personas que emigran siendo adultas. Los patrones de su vida y habilidades del lenguaje ya están bien establecidos antes de llegar a la nueva tierra.

“Personas de la segunda generación” incluye a las personas que arribaron al nuevo país como infantes o niños y a quienes nacieron en el nuevo país. El patrón de su desarrollo y la capacidad de su lenguaje son modeladas por el nuevo país, mucho más que en aquellos de la primera generación.

La primera generación tiende a ver e interactuar en la nueva cultura a través de la mentalidad que aprendió en su país natal, porque los años de su desarrollo ya están en ellos; frecuentemente ellos lucharan para mantener aquellos valores y transmitirlos a sus hijos.

La segunda generación se encuentra a sí misma atrapada en los dos mundos, el mundo de sus padres y el de la cultura de la tierra donde ellos están creciendo. Esto puede llevarlos a conflictos en casa con sus padres. En ocasiones ya no hablan bien el lenguaje de sus padres y se encuentran a sí mismos hablando con el lenguaje del nuevo país. Podrían rechazar los patrones de la cultura de sus padres (como que sus padres elijan su profesión o su pareja de matrimonio). Específicamente este es el caso cuando la cultura del hogar de sus padres es colectivista, pero los hijos viven en una cultura predominantemente individualista.

Fuera del hogar, la segunda generación podría no ser bien aceptada por las personas de su edad porque ellos son “diferentes”, pueden hablar el lenguaje de la cultura dominante con un muy leve acento extranjero. También Pueden ser catalogados como “extranjeros” aunque de hecho no lo son. Estar atrapados entre culturas puede crear retos especiales a la segunda generación, particularmente durante la adolescencia y los primeros años de la edad adulta, donde la identidad de los adultos se define. Esta realidad posee retos significativos para los ministros con los jóvenes y con jóvenes adultos en los contextos de población inmigrantes.

Los efectos de este conflicto, se verán en la mayoría de los casos en la tercera generación (Ej., los hijos de la segunda generación) especialmente cuando la segunda generación ha tratado de deshacerse de la identidad cultural de sus padres inmigrantes. La tercera generación puede llegar a estar especialmente interesada en la cultura y aún en el lenguaje de sus abuelos, causando tensión entre la tercera y la segunda generación.

El lenguaje, siempre será un factor importante y es el índice donde las dos culturas: la primera y la segunda generación se juntan y se enfrentan como poseedores de dos culturas.

Estas diferencias generacionales formulan preocupaciones únicas para los ministerios de los jóvenes y de los jóvenes adultos, y para los sistemas educativos católicos en los contextos de inmigrantes.

Cinco principios para lograr integración eclesial e inclusión

1. Articular una visión del ministerio basada en la integración e inclusión eclesial:
 - Reconocer y afirmar las diferencias culturales, lingüísticas y raciales como un regalo de Dios, no un problema para ser resuelto.
 - Promover la formación de ministerios de las culturas específicas, grupos parroquiales y movimientos apostólicos, como un medio para la conversión y construcción de la comunidad.
 - Evitar la tentación de esperar que los otros se asimilen dentro de un modelo “unitalla” en los grupos juveniles, en los programas o en las actividades.
2. Fomentar la inculturación del Evangelio en todas las culturas:
 - Estar consciente de tu propia herencia cultural.
 - Usar el concepto de la *inculturación* del Evangelio.
 - Estar dispuesto a ser un *constructor de puentes* en lugar del guardián de la entrada.
 - Evitar la tendencia a ver tu cultura como mejor o más valiosa que las culturas de otros, y evitar siempre el lenguaje: “*nosotros-ellos*”.
 - Comprometerse con el espíritu de la misión de la nueva evangelización y con la transformación continua de todas las culturas con los valores del evangelio.
3. Planear con la gente, no para la gente:
 - Primero, escuchar a los diversos parroquianos que estas tratando de alcanzar sus metas y considerar sus perspectivas particulares.
 - Incluirlos —desde el principio— en el desarrollo de los planes, los programas y las actividades.
 - Evitar planear por otros y no juzgarlos cuando no se presentan para tu actividad.
4. Expandir tu entendimiento del ministerio de los grupos, de los programas y de las estructuras, y echar una red más grande:
 - Reconocer las experiencias únicas, las necesidades y aspiraciones de cada

- Entender que la existencia de más de un grupo cultural en tu parroquia es una bendición.
 - Promover la formación de los grupos y los movimientos apostólicos culturalmente específicos.
 - Evitar la percepción de que al permitir la formación de los grupos culturalmente específicos, crearán división o separación.
 - Comprometerse a crear espacios de bienvenida para todos los católicos que viven en el territorio de la parroquia.
5. Dar poder a las personas de las diferentes culturas y etnias, dentro de las posiciones de liderazgo:
- Entender la forma en la cual, la personas y grupos de cultura diferente perciben el liderazgo, se organizan y toman decisiones.
 - Identificar a los líderes de cada grupo étnico y conducirlos hacia las posiciones de liderazgo en el ministerio, dentro de y con su propia comunidad cultural/étnica y en la parroquia entera.
 - Evitar una mentalidad de escasez: “no hay suficiente para todos” y fomentar una visión de misión y crecimiento que genere más recursos y abundancia para todos.

USCCB. *Ya No Somos Extranjeros: Juntos en el Camino de la Esperanza. Carta Pastoral de los Obispos Católicos de*



RECURSOS

CARA. “Parish Survey Project,” in *The Changing Face of U.S. Catholic Parishes*. Washington, DC: Georgetown University, 2011. www.cara.georgetown.edu.

Papa Juan Pablo II. *Ecclesia in America*. Washington, DC: USCCB, 2000.

Schreiter, Robert J., CPPS. *The Ministry of Reconciliation: Spirituality and Strategies*. Maryknoll, NY: Orbis Books, 1998.

USCCB. *Nuestros Hermanos y Hermanas: Carta Pastoral Sobre el Racismo en Nuestro Día, Obispos Católicos de los Estados Unidos*. Washington, DC: USCCB, 1979.

los Estados Unidos Sobre la Migración. Washington, DC: USCCB, 2003.

USCCB. *Asian and Pacific Presence: Harmony and Faith.* Washington, DC: USCCB, 2001.

USCCB. *Encuentro and Mission: A Renewed Pastoral Framework for Hispanic Ministry.* Washington, DC: USCCB, 2002.

USCCB. *Native American Catholics and the Millennium.* Washington, DC: USCCB, 2002.

USCCB. *Reconciled Through Christ: On Reconciliation and Greater Collaboration Between Hispanic American and African American Catholics.* Washington, DC: USCCB, 1997.

USCCB. *What We Have Seen and Heard: A Pastoral Letter of the African American Bishops on Evangelization.* Washington, DC: USCCB, 1984.



ACTIVIDADES EN GRUPOS

1. Utilizando los nueve movimientos en el proceso de integración eclesial, reflexiona sobre dónde (qué etapa) tu parroquia, diócesis, escuela u organización puede estar en el proceso. Comparte tus reflexiones con otros.
2. Lee, reflexiona y ora con Juan 21:1-17. Comparte tus reflexiones con respecto a una espiritualidad de hospitalidad, reconciliación y misión para la integración eclesial.

APÉNDICE 1

Comunicación intercultural: El proceso de invitación mutua



Lineamientos para la comunicación respetuosa

R: asume la **RESPONSABILIDAD** de lo que dices y sientes y habla con palabras que todos puedan oír y entender.

E: emplea la escucha **EMPÁTICA** no sólo para las palabras también para los sentimientos que la gente expresa, el lenguaje no verbal incluye el silencio

S: se **SENSIBLE** a los diferentes estilos de comunicación

P: **PONDERA** sobre lo que tú oyes y sientes, antes de hablar

E: **EXAMINA** tus propias percepciones y lo que asumes **T:** ten **CONFIANZA** en todo el proceso, no estás aquí para debatir quién está acertado o equivocado sino

para abrirte a un diálogo verdadero

O: ofrece **CONFIDENCIALIDAD** si la piden, guárdala y no la defraudes.

El método de invitación es una manera que incluye a todas las personas en la conversación dentro de una atmósfera de mucho respeto. Mientras cada persona está hablando, los otros escuchan. Nadie puede interrumpir al que habla, o entrar en la conversación sin haber sido invitado por su nombre. En este método nadie tiene más autoridad que los demás

—cada persona es invitada a compartir, y después de compartir esa persona, tiene el privilegio de invitar a la siguiente persona que desea compartir.

PROPÓSITO: Asegurarse de que cada persona en el grupo sea invitada por su nombre a compartir en una atmósfera de respeto mutuo.

MÉTODO:

1. El líder clarifica que los miembros del grupo están invitados a compartir.
2. El líder da lineamientos acerca del uso del tiempo.
3. El líder puede compartir primero o puede invitar a otra persona, por su nombre, a compartir.
4. La persona que tú invitas no necesita ser quien está enseguida de ti, a tu lado.
5. Después que la persona ha hablado, esta persona tiene el privilegio de invitar a compartir a la siguiente.
6. Si la persona invitada elige no compartir puede decir simplemente “paso” e invitar a otra persona a compartir. No se requiere dar una explicación por pasar.
7. El proceso continuará hasta que cada uno de los participantes haya sido invitado a hablar.
8. Llegado este momento, cualquier persona que ya pasó será invitada nuevamente a compartir. Las personas permanecen libres de pasar.
9. La actividad principal del grupo es: escuchar.

— Eric H. F. Law. *El lobo habitará con el cordero: Una guía de liderazgo espiritual en una comunidad multicultural*

Usado con permiso. Todos los derechos reservados. Kaleidoscope Institute. www.kscopeinstitute.org.

APÉNDICE 2

Trabajando con los grupos en los contextos interculturales: Un ciclo de adaptación y modelos de vida multicultural



Hace muchos años, James Banks, propuso que los inmigrantes frecuentemente pasan a través de un ciclo de adaptación a su nueva cultura. Este ciclo es muy útil para entender por qué las comunidades inmigrantes responderán diferente en los diferentes tiempos. Hay cuatro etapas en el ciclo: inmersión, retirada, negociación e institucionalización.

Inmersión

En la primera etapa los inmigrantes tratan ansiosamente de adaptarse a la nueva cultura, especialmente si ellos han venido voluntariamente al nuevo país. Sin embargo, eventualmente ellos se topan con obstáculos: la dificultad y la complejidad de la tarea, retos imprevistos, y el rechazo por la cultura prevalente. Cualquiera de estos apagará su entusiasmo inicial.

Retirada

Como un resultado de su pérdida de motivación para adaptarse a la nueva cultura, los inmigrantes algunas veces se retraen a su propia cultura, enfatizando su propio lenguaje y costumbres sobre y contra los de la cultura prevalente. Este es el tiempo para reagruparse y para que los inmigrantes fortalezcan su propia estima.

Negociación

Fortalecidos nuevamente por la retirada, los inmigrantes entonces re-entrarán a la lucha y tratarán de negociar con la cultura prevalente para tomar algún espacio social para los aspectos de su propia cultura, tales como el uso de su propio lenguaje, reconocimiento de sus costumbres y artefactos culturales, o la celebración de sus días festivos especiales. Al hacerlo así, su identidad y sus capacidades se reconocen y se respetan.

Institucionalización

Se alcanza la etapa de la institucionalización cuando la cultura prevalente entiende y acepta la contribución cultural de un grupo inmigrante, como parte de su cultura. Podemos verlo de manera especial en los Estados Unidos, en los tipos específicos de la comida étnica (Ej., pizza, tacos) que han venido a ser vistos simplemente como “Comida americana”.

Mientras las culturas inmigrantes encuentran su lugar en la cultura prevalente, este ciclo se podría repetir. Este patrón puede ser particularmente intenso en el caso de la segunda-generación de adolescentes, quienes pueden demandar reconocimiento de ciertas prácticas, pero para cuando los adultos las han implementado, las practicas ya no son de interés para los adolescentes.

A lo largo de los años de encuentro entre las cultu-

ras, se han desarrollado tres modelos de vida en ambientes donde conviven muchas culturas, que podrían ser

designados de la siguiente manera: *asimilación*, *multiculturalismo* y *adaptación selectiva*.

Asimilación

La asimilación asume que la cultura de los inmigrantes eventualmente se disolverá, y los inmigrantes gradualmente llegarán a ser indistinguibles de aquellos de la cultura prevalente. El lenguaje es usualmente, el primer aspecto de la cultura del inmigrante a disolver, seguido por los valores y las costumbres. Frecuentemente, la comida es el único componente cultural que permanece. La imagen aquí es de un “melting pot” “mezcla de culturas” (el término viene de 1905 Broadway película del mismo nombre, escrita por un inmigrante ruso llamado Israel Zangwill).

El concepto cultural del “melting pot”, fue ampliamente aceptado en los Estados Unidos hasta los 1970s. El término describía lo que sucedía frecuentemente (pero no siempre), entre los grupos inmigrantes; pero fracasó pues no mostraba respeto por cada cultura. La asimilación, es vista desde la cultura prevalente, que no toma en cuenta las experiencias y sentimientos de los inmigrantes acerca de sus propias culturas.

Multiculturalismo

Este concepto apareció primero en los 1970s, y fue visto como una respuesta a la debilidad de la asimilación. El multiculturalismo enfatizó el derecho de las personas para mantener sus propias culturas distintivas. En lugar de un “melting pot”, la imagen era la de un tazón de ensalada, en el cual, los ingredientes mantenían su unidad mientras mutuamente contribuían al sabor de toda la ensalada.

El modelo del multiculturalismo fue el más popular hasta finales de los 1990s, y aún hoy, está en uso. Sin embargo, ha perdido atractivo en algunos círculos por dos razones, primero: porque lee erróneamente; lo que frecuentemente le sucede a las culturas consideradas minoritarias en un contexto nuevo. Es difícil mantener la integridad completa de una minoría cultural dentro de una poderosa cultura prevalente; hay alguna erosión

inevitable. El multiculturalismo ignora las dinámicas del poder, que funcionan en esos contextos.

Segundo: una política de mantener la integridad total de las culturas puede llevar a una falta de integración o de participación con la cultura prevalente, que afecta adversamente la economía y aún el bienestar social de cada minoría cultural. Esto no es tan evidente en los Estados Unidos como lo es en muchos países europeos, donde la mentalidad *laissez-faire* (dejar hacer, dejar pasar), y un sistema de bienestar generoso permite a los inmigrantes permanecer desconectados de la cultura más grande, aún en la tercera generación.

Ocasionalmente emergen líderes de los grupos particulares, para después ser privados de sus oportunidades de desarrollo. En nombre del multiculturalismo pueden ofrecerse oportunidades especiales de desarrollo pero frecuentemente son eliminadas por razones económicas cuando los departamentos son reducidos y diversos programas integrados en uno sólo. Algunas veces esto es inevitable, pero la posibilidad de eliminar líderes y grupos culturales emergentes necesita ser considerada y si es posible, evitada.

Adaptación selectiva

Un nuevo modelo está surgiendo en respuesta a la debilidad del concepto “multiculturalismo”. Aún no tiene un nombre aceptado, pero podría ser llamado “adaptación selectiva”. Este modelo intenta balancear las necesidades para la integración cultural y al mismo tiempo el respeto por las culturas inmigrantes, con la inevitable pérdida de los elementos de esas culturas al unirse a la cultura prevalente; y la respuesta a las necesidades económicas y sociales que requieren que las culturas inmigrantes se comprometan con la cultura prevalente. El método preciso de crear un balance, aún necesita ser resuelto; y podría variar de una comunidad a otra.

Lo que debería ser una política social general o lo que la iglesia debería de hacer en su ministerio, no siempre coincide, porque el ministerio está dirigido a la persona humana completa. Hay que tomar en cuenta que la persona es más que solo necesidades económicas. A la vez, la cultura no debería ser tratada como una pieza de museo o como un objeto de nostalgia.

APÉNDICE 3

Desarrollando sensibilidad intercultural



Esta presentación señala y ayuda a las personas a monitorear el crecimiento de la sensibilidad intercultural dentro de sus contextos pastorales. Sigue en gran parte el modelo desarrollado por Milton Bennett, en su ensayo titulado, “Hacia el etnorelativismo: Un modelo de desarrollo de sensibilidad intercultural”. Su modelo propone un crecimiento progresivo que va de los altos niveles de prejuicio a la saludable interacción.

Las personas no conscientes o desconectadas de las otras culturas alrededor de ellas, se les llama etnocéntricas, que quiere decir que sólo están felices dentro de su propia cultura, y que la entienden como el único camino válido para vivir en el mundo. Vivir de cualquier otro modo es anormal o de calidad inferior. Esta actitud se presenta entre aquellos que son parte de una cultura prevalente y que pueden confrontar o ignorar a las otras culturas alrededor de ellos. Por otro lado los miembros de las minorías son conscientes de la poderosa cultura prevalente y aprenden desde la infancia a sobrevivir en esa situación. Sin embargo, el etnocentrismo puede también darse entre los grupos y las culturas de las minorías.

El modelo de Bennett, va dirigido especialmente a personas de la cultura dominante, “etnocéntricos” pero que desean desarrollar una sensibilidad cultural más amplia. El modelo es particularmente útil en el contexto ministerial y puede ser implementado con personas de la parroquia o de la escuela que son parte de la cultura dominante y que se sienten “invasidos” por los otros. Además, puede ser de gran ayuda para los miembros de todos los ministerios que viven tales reacciones y de ayudar a que lagente marche hacia una empatía más grande hacia los otros.

Bennet señala seis etapas en el camino que va del etnocentrismo a lo que él denomina

“etnorelativismo”. (Nota: probablemente no es la mejor

“etnorelativismo”

palabra para usar en un contexto ministerial porque “relativismo” connota indiferencia. Un buen sustituto podría ser “saludable interacción” o aún “comunidad”). Las seis etapas de Bennett para el desarrollo de la sensibilidad intercultural, son: negación, defensa, minimización, aceptación, adaptación e integración.

Etapa 1: Negación

La negación es rehusarse a tratar el asunto. Esto se lleva a cabo aislando a la otra cultura lejos de nosotros (no tocando el tema), o de tratar de contenerlos a través de estereotipos benignos (son niños desamparados que no pueden estar mezclados con los “adultos”).

Algunas veces la negación toma la forma de mantener una estricta separación entre nosotros y el otro grupo. Un ejemplo de negación es la costumbre de las “capillas” para los africanos americanos en las parroquias blancas.

Etapa 2: Defensa

Cuando a los “otros” no se les puede mantener a la distancia de un brazo extendido, se establece una actitud defensiva. Al ver desde esta actitud, al otro grupo como una amenaza tenemos que tomar pasos para defendernos. La mejor forma es demonizarlos o denigrarlos utilizando hacia ellos estereotipos negativos.

Al demonizarlos o denigrarlos enfatizamos nuestra propia superioridad.

Etapa 3: Minimización

Es el intento de minimizar la diferencia entre nosotros y los “otros”. Aunque la actitud de minimalizar puede ser bien intencionada y menos adversa que las primeras dos etapas, esta sigue siendo una táctica para evitar el trato con los “otros”. Algunas veces esto se hace al trivializar las diferencias, actuando como si las diferencias no fueran importantes o no existieran, cuando de hecho determinan la conducta. Podría comenzar por asumir que la cultura es sólo una capa sobre la biología pues todos compartimos una biología común, las diferencias culturales son periféricas. Bennett llama a esto “universalismo físico”. En otras ocasiones, se invoca un tipo de “universalismo trascendente” (frase de Bennett), un ejemplo en los círculos de la iglesia es la frase: “¡pero todos somos hermanos y hermanas en Cristo!”. Si bien esto es verdad, en este contexto particular, frecuentemente se usa como una estratagema retórica para no hablar de nuestras diferencias.

Etapa 4: Aceptación

Este es el punto de partida para cambiar. En esta etapa dejamos de defendernos de la “invasión de los otros y tratamos de encontrar caminos para vivir y trabajar juntos. En este punto, las diferencias comienzan a ser valoradas positivamente y nos damos cuenta que las diferencias son irreductibles y pueden inclusive ser de ayuda.

Este paso implica conocer suficientemente sobre los “otros” para aprender a respetar sus *diferencias de conducta* y entender que, aunque sus maneras de actuar y de interactuar son diferentes, ellos tienen su propio sentido de integridad. (Los parámetros presentados en el segundo módulo de esta guía pueden ayudar a entender este punto). En el fondo de esas diferencias de conducta pueden estar las *diferencias de valores* que configuran al mundo de manera diferente al nuestro. Por ejemplo, lo que constituye “familia” es valorado de diferente manera en las sociedades individualistas en comparación con las colectivistas.

Etapa 5: Adaptación

El siguiente paso, después de aceptar y entender las diferencias es actuar. Esto significa adaptar nuestras propias actitudes y conductas para convivir con los “otros”. Para empezarlo es importante emprender dos adaptaciones.

La primera es la *empatía*, o sea, la capacidad para sentir lo que los otros sienten y para ver en alguna medida, cómo ven ellos el mundo. Experimentar la empatía como habilidad intercultural es la condición básica para vivir y trabajar juntos. La empatía es una poco diferente a la *simpatía*, que es la habilidad para mostrar sentimientos de unión o de solidaridad hacia otros, pero siempre bajo los propios términos.

El segundo es: el *pluralismo*, o reconocimiento de que hay diferentes y legítimas formas de vivir en el mundo. (En el contexto de una comunidad de fe, esto significa reconocer que hay diversas y legítimas formas de vivir y aún, de expresar la fe).

Etapa 6: Integración

En ésta etapa, las personas llegan a ser genuinamente personas multiculturales. Nos apropiamos elementos de la cultura de los otros grupos y los hacemos nuestros, no a manera de paternalismo, dominación o colonización, sino apreciando que sus modos enriquecen a nuestra propia cultura o que contribuyen para expresar mejor nuestros valores. El modo como resuelven sus asuntos puede complementar nuestra propia cultura en aquello que no hacemos bien. Dicha integración hace *indispensable* que interactuemos y nos apropiemos algo de los otros, para darle un sentido más pleno a nuestra vida.

Bennett, sugiere dos frutos que se dan cuando se llega a esta etapa: el primero es la capacidad para evaluar la conducta a la luz del contexto teniendo en cuenta que hay más de una perspectiva en cada situación. Él llama a esto “evaluación contextual”.

El segundo tiene que ver con la capacidad de permanecer fuera de una cultura y al mismo tiempo interactuar con ella de una manera apropiada y efectiva. Se llama “marginalidad constructiva”, porque en efecto, significa estar en los márgenes de la cultura aunque no necesariamente fuera de ella. Es la capacidad de tratar a la cultura con formas

apropiadas y efectivas.

El hecho de alcanzar esta sexta etapa, ciertamente significa que se ha completado una jornada desde el etno- centrismo hacia la capacidad de trabajar bien con otras culturas, sin embargo, no marca el final del aprendizaje sobre las otras culturas.

Este modelo muestra las etapas a través de las cuales las personas van convirtiéndose en personas genuinamente multiculturales. Como tal provee un camino o mapa para desarrollar la capacidad de interactuar con otras cultura dentro de una parroquia o una comunidad. De esta manera se puede motivar a los ministros y al

personal parroquial para desarrollar a una sensibilidad intercultural más amplia.



RECURSOS

Bennett, Milton. "Toward Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensibility." In *Education for the Intercultural Experience*, edited by R. Michael Page. Yarmouth, ME: Intercultural Press, 1993.

APÉNDICE 4

Glosario de términos



ACULTURAMIENTO: Los cambios que se dan como resultado del continuo contacto personal entre los individuos de culturas diferentes. Usualmente se refiere a experiencias entre adultos.

ASIMILACION: El proceso por el cual un individuo o grupo es asimilado dentro de las estructuras sociales y de la vida cultural de otra persona, grupo o sociedad.

ESTILO DE COMUNICACIÓN: Un conjunto de características culturalmente aprendidas y asociadas con el lenguaje y la manera de expresarnos. Incluye elementos de la comunicación como: formal o informal, emocional o pasivo, directo o indirecto, objetivo o subjetivo, y las formas como se responde a la culpa y a las acusaciones.

INTERCULTURAL: Las variadas formas de encuentro e intercambio entre los diferentes grupos culturales. Frecuentemente en formas que reflejan respeto mutuo.

GENERALIZACIÓN CULTURAL: La tendencia a asumir que la mayoría de las personas de un grupo cultural aceptan determinados valores y creencias que dan pie a ciertos patrones de conducta. (Al observar a los individuos de otra cultura una generalización puede ser apropiada si se usa como hipótesis en una investigación y se examina cuidadosamente, sin prejuicio alguno.)

ESTEREOTIPOS CULTURALES: La aplicación de una generalización a todas las personas de un grupo cultural o la generalizando de un grupo de personas dentro de un grupo cultural. (Los estereotipos frecuentemente están basados en una experiencia

limitada, en fuentes no confiables, en rumores inciertos o en reportes de los

medios de comunicación masiva. Es la rígida adherencia a percepciones superficiales sobre los otros (por eso se le llama “endurecimiento de las categorías”).

CULTURA: El conjunto de valores, creencias y conductas aprendidas y compartidas por un grupo de gente que interactúa.

ENTRENAMIENTO ESPECÍFICO CULTURAL:

Entrenamientos en ambientes inter-culturales diseñados para preparar individuos para que vivan y trabajen con personas de una cultura o grupo particular.

DEMOGRAFÍA: Estadísticas vitales de edad, género, etnicidad y otras variables de la población. (Con datos tomados usualmente del Censo de población. La demografía puede ser usada para proyectar tendencias y para ayudar a los educadores a identificar las necesidades de los grupos minoritarios.)

DISCRIMINACIÓN: Prejuicio, acción trato o punto de vista prejuicioso (Ej., discriminación racial).

DIVERSIDAD (INCLUYENDO AMBAS DIVERSIDADES: NACIONAL Y GLOBAL):

La diversidad humana se define como diferencia en la manera de interactuar socialmente. Está enraizada en la realidad antropológica de distintas tradiciones familiares y comunitarias que operan dentro de comunidades locales, pueblos y naciones. Estas diferencias son transmitidas dentro de una comunidad a través del tiempo, y se manifiestan en distintas tradiciones culturales por medio de las cuales comunidades humanas transmiten valores, comportamientos y prioridades. Estas diferencias están

profundamente influidas por tradiciones religiosas dentro de una cultura y reflejan cómo distintas comunidades organizan y entienden los elementos más básicos de la existencia humana, incluyendo actitudes ante la vida y la muerte, la crianza de los hijos, y el respeto debido a otros miembros de la comunidad. La diferencia cultural forma profundamente a la personas y es un elemento constitutivo de la identidad humana.

ENCULTURACIÓN: El proceso sociológico de educación infantil para ser parte de una cultura particular o de un grupo cultural (Ej., culturas inmigrantes adaptándose a la experiencia de los Estados Unidos). (Enculturación no debe confundirse con inculturación, que es un proceso religioso y teológico.)

GRUPO ÉTNICO: Grupo que comparte una herencia común y se identifica con alguna colectividad o grupo de referencia frecuentemente asociado a la tierra natal. (La identificación con un grupo étnico se expresa en el sentido de patriotismo o en el sentimiento de que el destino de esa persona está de alguna manera ligado a los otros que comparten esa misma herencia étnica.)

IDENTIDAD ÉTNICA: Sentido de pertenencia e identificación con un grupo étnico ancestral.

ETNOCENTRISMO: La tendencia que tienen las personas de evaluar a los otros desde su propia referencia cultural.

EVANGELIZACIÓN: Proceso para suscitar el cambio interior en los individuos y cambios externos en las sociedades. La actividad evangelizadora de la iglesia consta de varios elementos esenciales: proclamación, predicación, testimonio de Cristo; enseñanza; celebrando los sacramentos. Los cuatro pilares de la evangelización son: (1) fomentar un encuentro personal con Cristo; (2) inculturación o transformación de las culturas a la luz de la revelación de Dios en Cristo; (3) la liberación o la transformación del orden social, económico y político por los valores del evangelio; (4) diálogo ecuménico e interreligioso en con el propósito de lograr la unidad de todos los pueblos.

GENERALIZACIÓN: Presuponer que la mayoría de las personas de un grupo cultural particular al compartir los mismos valores, creencias tienen los mismos patrones de comportamiento.

GLOBALIZACIÓN: Es el proceso por el cual las naciones del mundo llegan a estar conectadas e interdependientes a través de los vínculos creados por la comunicación electrónica, los medios de transporte más rápidos y la interdependencia de las economías.

INMIGRANTES: Personas que voluntariamente se cambiaron a un país, del cual ellos no son nativos, con el propósito de tener una residencia permanente.

ENCARNACIÓN: El misterio teológico central de la doctrina Cristiana, que explica que la Segunda Persona de la Santísima Trinidad: el Hijo de Dios se encarnó en un ser humano. Jesús de Nazaret, un judío galileo que al mismo tiempo que permaneció siendo Dios. El Evangelio de San Juan se refiere a la Encarnación como “El Verbo se hizo carne y habitó entre nosotros”. (Vea Juan 1:15). Esta doctrina fundamenta la identidad de la Iglesia Católica, cuya misión es predicar la Palabra de Dios y de esta manera transformar a los individuos, las sociedades y las culturas, a imagen del mismo Cristo. Este misterio también provee el fundamento más profundo a lo que entendemos por unidad en la diversidad.

INCLUSIÓN: La convicción y la práctica de crear grupos homogéneos y comunidades en los salones de clase, las parroquias y en asociaciones heterogéneas (Ej., la práctica de incluir a estudiantes con limitaciones en los salones de clase de alumnos regulares); es lo opuesto a la exclusión. (La inclusión tiene una cierta afinidad con el espíritu del catolicismo. A veces, sin embargo, puede haber razones legítimas para excluir.)

INCULTURACIÓN: Un término teológico para proponer la Sagrada Escritura, la Tradición de la iglesia y en especial el Evangelio en categorías culturales específicas entendiendo que cultura es una manera de pensar, sentir, actuar, y de ser, de la gente. A la inculturación también se le llama: “evangelización de las culturas”. Este proceso consiste principalmente en la transformación de la vida de la gente, de sus más

profundos motivaciones y deseos,

especialmente de sus historias, sus símbolos y ritos, a través del diálogo y del poder de la gracia y que acompañan la proclamación de Cristo. Este proceso puede desarrollarse en culturas específicas. (Ej., mexicanos, estadounidenses o filipinos), pero también en las culturas globales dominantes como la modernidad o la postmodernidad.

PERSONAS INDÍGENAS: Las personas viviendo en un área, generalmente desde los tiempos prehistóricos (o antes de la llegada de los europeos); otros términos relacionados son “aborígenes”, (particularmente en Australia) y miembros de la “primera nación” (Canadá).

INTEGRACIÓN: El proceso por el cual los diferentes grupos o individuos son unidos dentro de una relación, caracterizada por la mutua pertenencia y la inclusión, de manera que se crea una unidad en la diversidad real sin destruir las distintivas particularidades de cada miembro.

COMUNICACIÓN INTERCULTURAL: El estudio de teorías y prácticas relacionadas entre las personas que están interactuando cara a cara, y cuyas culturas son significativamente diferentes una de la otra.

CAPACIDAD INTERCULTURAL: Un conjunto de cualidades cognitivas (mental), afectivas (corazón), y de comportamientos (conjunto de habilidades), que apoyan la interacción efectiva y apropiada en los diversos contextos culturales.

MARGINALIZACIÓN: La práctica de excluir a un grupo social de la corriente principal de la sociedad, en su mayoría, colocando a ese grupo legal o socialmente al “margen” de la sociedad.

MELTING POT (CRISOL): Una imagen usada para describir el proceso por el cual distintas culturas son totalmente asimiladas dentro de una nueva sociedad dejando de ser lo que eran.

GRUPO MINORITARIO: Un grupo social que ocupa una posición subordinada en una sociedad; frecuentemente experimentan discriminación y separación por las acciones físicas o la desaprobación de su cultura de parte del grupo dominante.

MULTICULTURALISMO: La re-elaboración de las relaciones dentro de las instituciones u organizaciones, como resultado del encuentro de las diversas culturas, con el propósito de lograr la integración en lugar de la asimilación; es una realidad dinámica que ocurre cada vez más en el contexto de la migración y del movimiento de las personas. (En la Iglesia Católica, el multiculturalismo ha sido siempre un atributo fundamental de su catolicidad y de su misión de predicar el Evangelio a todas las culturas, y de atraerlas a una comunión en diversidad aceptando las diferencias. El multiculturalismo, sin embargo, ha sido criticado por propagar una mentalidad de “talla única para todos” en el ministerio pastoral, al crear una situación en la cual todos los grupos son puestos en la misma canasta. Esto puede tener un efecto negativo en las comunidades diversas, al privarlas del ejercicio de la subsidiaridad y de las oportunidades de formar sus propios líderes, y desarrollar su pastoral, con sus propios modelos educacionales, recursos e iniciativas apropiadas.)

NARRATIVA: Una historia, que provee una visión del mundo y una motivación para vivir y que ayuda a comprender y trascender la propia realidad usando la imaginación y la inteligencia. Se le considera un elemento constitutivo de las culturas.

NUEVA EVANGELIZACIÓN: Re-proponer un encuentro con Jesucristo a las personas y culturas que han recibido a Cristo y a su mensaje, pero se han distanciado de ellos y de la participación en la vida de la iglesia por la influencia de la sociedad secular, particularmente en Europa y Norte América. Nueva evangelización implica también que escuchemos al mundo contemporáneo y proclamemos la Buena Nueva con renovado ardor, expresiones y métodos, aprovechando las oportunidades que los medios masivos de comunicación y las nuevas tecnologías nos ofrecen.

PASTORAL DE CONJUNTO: La actividad pastoral planeada en colaboración, que refleja un serio compromiso con la inclusividad, la comunión y la participación, al mismo tiempo que asume como punto de partida la realidad ministerial y eclesial. El origen de este concepto surge en las conferencias episcopales de Latinoamérica, y lo encontramos

especialmente en los documentos de Medellín y Puebla. Fue adoptado en los Estados Unidos

a través de los procesos de *Encuentro* en la pastoral hispana y en documentos como el *Plan pastoral nacional para el ministerio hispano* de los Obispos Católicos de los Estados Unidos.

PERSONAS DE COLOR: Una frase que se refiere a miembros de los grupos que no son blancos anglosajones como: afroamericanos, mexicoamericanos, puertorriqueños y nativo americanos. También refleja las recientes realidades demográficas de los Estados Unidos. En nuestro tiempo se prefiere este término al de “minoría étnica” porque hoy día hay muchas escuelas y comunidades, en los que estos grupos son la mayoría, no son una minoría.

PREJUICIOS: Juicios no informados acerca de los otros, que conllevan rechazo y que frecuentemente son inconscientes, agresivos y discriminatorios.

CULTURA PREVALENTE: La cultura de los grupos políticos y sociales que ejercen el mayor poder e influencia en una sociedad; algunas veces también llamada cultura dominante.

PROYECCIÓN: La atribución de las propias ideas, sentimientos o actitudes hacia otras personas u objetos, especialmente externando culpas, críticas, remordimientos, responsabilidades, como defensa contra la propia ansiedad.

RAZA: En un sentido biológico, es el agrupamiento de las características físicas heredadas que favorecen la adaptación para una área ecológica particular. (La raza está culturalmente definida en el modo como las diferentes sociedades enfatizan un conjunto específico de características físicas que los diferencia de los otros. La raza así entendida es un concepto social importante, construido, no por su biología, sino por el significado cultural que tiene en cualquier grupo o sociedad.)

IDENTIDAD RACIAL: El sentido de pertenencia e identificación que cada persona tiene con un grupo racial; también puede referirse a la categorización que la sociedad o los grupos le dan a un individuo en lo que se acepta como un grupo racial.

PERFIL RACIAL: La práctica de construir un conjunto de características o de comportamientos basados en la raza, y entonces, usar este conjunto de características de corte racial para decidir si un individuo podría ser culpable de algún crimen, y por lo tanto, digno de investigación o arresto.

RACISMO: Una disfunción social caracterizada por la incapacidad de ver en los otros a hermanos y hermanas, miembros de la misma familia humana, por las diferencias en el color de la piel o de algunas otras características físicas. (Es muy importante entender que el racismo es una construcción social sin fundamentos en la biología o en cualquier otra ciencia, porque la familia humana está tan mezclada genéticamente, que no hay una raza “pura”).

RITUAL: Una acción repetida que es parte de las costumbres de un grupo y que usualmente tiene un sentido profundo y significativo, por medio del cual las personas expresan y refuerzan las relaciones entre ellos y con Dios. Los rituales son considerados un elemento de la cultura.

PARROQUIA COMPARTIDA: Una parroquia en la cual los distintos lenguajes o grupos culturales comparten una planta parroquial común. (El término está en contraste con el de “parroquia multicultural”, que conlleva expectativas ideológicas o presupone un cierto entendimiento de cómo los diversos grupos interactúan allí o deben interactuar. El término “parroquia compartida” es neutral y levanta pocas sospechas.)

SECULARISMO: Una manera de pensar o ideología, que tiende a ignorar o a rechazar los valores y preocupaciones que brotan de la fe religiosa. Es la tendencia a remover los asuntos religiosos de gran importancia del foro público y relegarlos a la esfera privada. Las religiones entonces pierden su relevancia social.

SECULARIZACIÓN: Un proceso social por el cual los valores y las preocupaciones religiosas, personales e institucionales, son progresivamente relegados a la esfera privada haciendo que la fe y a los valores que representa pierdan su influencia en la sociedad y en la esfera pública.

CLASES SOCIALES: La categorización de indi-

viduos en un sistema de estratos sociales, basado
en

características que frecuentemente están relacionadas (pero no limitadas a) a prácticas de crianza, creencias, valores, nivel económico, prestigio, influencias, y a las oportunidades de la vida en general.

ESTEROTIPOS: Creencias sin fundamento sobre los atributos personales de los miembros de un grupo. Estas creencias tienen su base en generalizaciones inexactas con los que se describe a todos los miembros ignorando las diferencias individuales.

SÍMBOLOS: Un elemento constitutivo de la cultura que Gerald A. Arbuckle, define como: “algo que tiene un significado que se experimenta emocionalmente” (Culture, Inculturation and Theologians, Collegville, MN, Liturgical Press, 2010). Es un signo que expresa alguna realidad de forma gráfica, conmovedora, emocional y motivante (Ej., la bandera de Estados Unidos, la Cruz de Cristo, la imagen de Ntra. Sra. de Guadalupe, la Estatua de la Libertad, etc.).

ANTROPOLOGÍA TEOLÓGICA: La disciplina que estudia el significado del ser humano como creado a imagen y semejanza de Dios, las consecuencias de esta

visión en la especial relación de los seres humanos con lo divino y entre ellos mismos y la afirmación de que toda la humanidad tienen un creador, redentor y libertador común: Jesucristo.

PRIVILEGIO BLANCO: La tendencia de las sociedades a conceptualizar asuntos pertinentes a la raza en los términos de las percepciones e intereses de la comunidad prevalente o dominante (En los Estados Unidos, los blancos). El privilegio blanco es diferente al prejuicio o al racismo, en que simplemente ofrece privilegios o un lugar especial a los intereses de un grupo. Las formas y las causas de la discriminación social, económica, o políticas enfrentadas por las personas no blancas en la sociedad de los Estados Unidos, son ignoradas o negadas. El privilegio blanco es un factor en la creación de lo que podría ser llamado la “negligencia benigna”. Sin embargo, esta tendencia no es exclusiva de los blancos. Cualquier grupo, al alcanzar un nivel de homogeneidad de manera permanente puede caer en esta tendencia. Por ejemplo, en México, que es una nación en gran parte mestiza (mezcla de españoles e indígenas) se podría hablar del “privilegio mestizo” pues ignora las realidades enfrentadas por los indígenas o las personas de raza negra de México.

APÉNDICE 5

Oraciones y guías litúrgicas



Introducción

Construyendo capacidades interculturales en los ministros, es un plan designado para empezar y terminar con la oración. Estas oraciones fueron compuestas para incluir a las seis familias culturales y raciales: nativos americanos; afro-americanos; hispanos; europeos; asiáticos y de las Islas del Pacífico; emigrantes, refugiados y viajeros. Estas oraciones incluyen acción de gracias, peticiones, lecturas bíblicas, reflexiones y alabanzas.

Oraciones de apertura

Dinámicas

Ofreciendo símbolos de esperanza y sufrimiento

- En un espíritu de meditación, se invita a testigos de las diferentes familias, (elegidos dos o tres semanas antes del entrenamiento) para compartir las esperanzas y sufrimientos en su vida diaria y presentarlas con símbolos que representen: la esperanza y el sufrimiento de sus respectivas culturas y comunidades étnicas.
- Los testigos ofrecen los símbolos en el altar como los regalos que las familias comparten con la comunidad de fe.

- Los testigos presentan oraciones a Dios de modo que, a través de la Palabra proclamada, las personas puedan ser nutridas y den fruto.
- Los testigos presentan oraciones para que la comunidad pueda mantener la esperanza en la verdad, en la justicia, en el amor mutuo, y en el respeto de los unos por los otros.

Oración de clausura/Oración de envío

El propósito de la oración de clausura es elevar a los participantes a la presencia de Dios, pidiéndole a Él que los bendiga y bendiga su trabajo. Cada participante presentará una vela encendida y la comunidad hará oración por el/ella. Inspirados por el Espíritu Santo, son comisionados para llevar el Evangelio de paz y de amor a todas las gentes de todas las naciones y culturas. “Vayan pues, y hagan que todos los pueblos sean mis discípulos” (Mt 28:19). Ellos deben partir para ser levadura para sus hermanos y para todos aquellos que desean crecer en la unidad y llegar a ser ministros interculturales competentes.

Materiales sugeridos/Objetos santos

- Agua Bendita
- Velas (Veladoras) encendidas
- Cruz
- Santa Biblia

Ejemplos de los símbolos de esperanza y sufrimiento

Hispano

Símbolo de Esperanza: **Nuestra Señora de Guadalupe** Nuestra Señora de Guadalupe es muy significativa para la cultura hispana porque el mensaje que ella dio al mundo indígena de las Américas no ha terminado. Este mensaje está configurado en las palabras de Nuestra Señora y en su apariencia, la de una joven mujer nativa americana. Su mensaje es que ellos también son hijos del verdadero Dios y que Él tendrá cuidado de ellos. Aún más, Nuestra Señora de Guadalupe elige a Juan Diego, un nativoamericano, para ir y pedir que se le construya un templo al pie del monte del Tepeyac para que los indígenas puedan ser oídos, consolados y para hacerles sentir que la iglesia es su casa. Con María de Guadalupe y su santuario se realizó el primer movimiento de evangelización masiva de las Américas; y su mensaje de liberación, armonía y esperanza permanece y sigue siendo importante para los católicos hispanos de hoy.

Símbolo del Sufrimiento: **Cristo Mojado**

Esta imagen del Cristo espalda mojada es significativa para la cultura hispana por que representa la jornada difícil que miles de hispanos y de otros inmigrantes indocumentados sobrellevan cuando intentan entrar, cada año, en los Estados Unidos. Esta imagen nos llama a tomaren cuenta a los cientos de personas que mueren cada año, al tratar de cruzar la frontera entre los Estados Unidos y México. La imagen nació de la creencia de que las personas de fe, tienen que responder a la grave situación de nuestros hermanos y hermanas que han venido a este país para trabajar y sin embargo, son frecuentemente tratados como criminales.

Afroamericano

Símbolos de Esperanza: **Fotografía de Daniel Rudd** Daniel Rudd es un símbolo de esperanza para los afroamericanos católicos. Él fue un abogado apasionado de la Iglesia Católica y un abogado por la justicia y la libertad para los afroamericanos. Él dio voz a ésta causa a través del desarrollo del Congreso Nacional Católico Negro. Hubo cinco Congresos en el siglo XIX, y desde entonces

ha habido cinco congresos más. El XI Congreso se celebró en el verano del año 2012.

Símbolo del Sufrimiento: **Cadenas o barco de esclavos; el libro de las historias de los esclavos**

Han pasado 150 años desde que Abraham Lincoln publicó la Proclamación de Emancipación, el 1º de enero de 1863. Sin embargo, el racismo es aún un reto. Las preocupaciones más importantes son: la pobreza, la vivienda, el cuidado de la salud, los sistemas penitenciarios, la inclusión y el ministerio inclusivo.

Euroamericanos

Símbolo de Esperanza: **La Cruz Céltica**

Los católicos irlandeses afirman que la Cruz Céltica llegó a ser el emblema de la Iglesia Cristiana cuando los celtas se convirtieron del paganismo al cristianismo. Ellos creen que el círculo sobre la cruz es un símbolo de eternidad que enfatiza lo interminable del amor de Dios. La apariencia del círculo ha sido interpretada también por los irlandeses católicos, como símbolo del misterio de la crucifixión y resurrección de Cristo.

Símbolo de Sufrimiento: **Letras**

Las letras son un ejemplo del prejuicio contra los inmigrantes irlandeses, que sufrían discriminación simplemente por la forma de deletrear sus apellidos. Después de un período de rechazo, un inmigrante irlandés narraba que no podía encontrar trabajo. Finalmente, alguien le hizo el comentario de que si él aprendiera a deletrear su nombre “correctamente” él podría encontrar un trabajo. Con este consejo él cambió la forma de deletrear su nombre para que pareciera un nombre escocés en lugar de un irlandés, y poco después encontró trabajo.

Asiáticos e Isleños del Pacífico

Símbolo de esperanza: **Planta de bambú**

Para varias culturas asiáticas la planta del bambú, la cual tiene una larga vida simboliza la longevidad. El bambú también tiene un significado espiritual positivo. Por sus características el bambú tiene muchos simbolismos: sus profundas raíces denotan resolución y sus largos tallos rectos representan suavidad y adaptabilidad cuando soplan vientos fuertes. El segundo atributo expresa un rol muy positivo, animando a la gente a apoyarse cuando enfrentan situaciones difíciles.

Símbolo de Sufrimiento: **Los campos de confinamiento para los japoneses americanos**

Los campos de confinamiento para los japoneses americanos durante la II Guerra Mundial y la discriminación del “perfil amarillo” contra los chinos y otros asiáticos, son símbolos de acciones sociales y de actitudes que no permitían su integración completa. Tales acciones y actitudes son injustas pues no reconocen las muchas contribuciones de los asiáticos y de los isleños del pacífico a la sociedad americana y a la iglesia.

Nativos Americanos

Símbolo de Esperanza: **Santa Kateri Tekakwitha**

La santa Kateri Tekakwitha, es un símbolo de esperanza para los nativos americanos católicos, porque ella es la primera y única nativa americana en los Estados Unidos y Canadá en ser beatificada y luego elevada al altar como santa, por la Iglesia Católica. Ella es una heroína y un modelo para todos los Católicos porque vivió una vida de gran santidad. Ella mostró un gran valor al confrontar la oposición extrema y la persecución contra la iglesia que ella misma experimentó. Ella también es un modelo por su forma tan valiente y cuidadosa de seguir a Nuestro Señor Jesucristo.

Símbolo de Sufrimiento: **Muñeca infantil nativa americana sin rostro**

Las muñecas infantiles nativas americanas sin rostro nos recuerdan las acciones injustas y los esfuerzos, realizados

por el gobierno norteamericano y por otras instituciones para asimilar a los indios americanos dentro de la cultura dominante borrando sus identidades y sus culturas. Uno de los más horribles y devastadores programas fue remover a los niños nativos americanos de sus familias y comunidades y forzarlos a vivir en escuelas y residencias en régimen de internado. Esto se hizo sin tomar en ninguna consideración la dignidad y la libertad básica que Dios les dio.

Emigrantes, refugiados y viajeros

Símbolo de Esperanza: **SKU (Símbolo de unidad)**

Las *unidades* son atesoradas a lo largo de África, como símbolo de la lucha por la libertad de los africanos y como símbolo de la familia y de la unidad de los pueblos. Cada una de las *unidades* enseña lecciones sencillas de amor, de vida y de armonía. Y cada una de las *unidades* muestra la armonía de las personas dentro de una comunidad.

Símbolo de sufrimiento: **Barco**

En medio del fuerte viento y de las olas que golpeaban el barco, que simboliza nuestra jornada terrenal, Cristo

—nuestro camino y nuestra luz, nos guía con gran seguridad hacia nuestro hogar en la eternidad.

Guía opcional de la oración/Liturgia de apertura

INVITACION A LA ORACION

Lado 1: Dios de protección, Dios de unidad, Dios quien nos amas y nos bendices.

Líder: Reunidos en esta tarde con la certeza de que Tú Señor no muestras parcialidad y que eres quien nos has reunido en este lugar y que estás aquí entre nosotros, te pedimos, para que nos sintamos dignos de estar en tu presencia. Envíanos tu Espíritu Santo, ilumina nuestra mente y dispón nuestro corazón, para que continuemos nuestro servicio como ministros y líderes. Protégenos para que seamos diligentes en nuestras tareas y cuídanos en nuestras relaciones. Danos las herramientas necesarias para realizar nuestras obligaciones y responsabilidades con efectividad, sirviendo a todas las personas de todas las culturas y de todos los pueblos. Esto te lo pedimos por Jesucristo Nuestro Señor.

Amén.

Alabanza de apertura: *Nosotros somos tu pueblo*

Ofertorio de símbolos

Presentando los símbolos de
esperanza Presentando los símbolos
de sufrimiento

INVOCACIÓN

Lado 1: Comenzamos en el nombre del Padre y del Hijo y del Espíritu Santo. Amén.

Lado 2: Nos reunimos para proclamar la grandeza de nuestro Señor.

Lado 1: Para aclamar la belleza de su creación.

Lado 2: Para escuchar las voces y latidos del corazón de las tierras lejanas.

Lado 1: Te alabamos y te damos la bienvenida en nuestra reunión.

Lado 2: Padre, Hijo y Espíritu Santo, Trinidad en unidad indivisible.

Lado 2: Dios que cuidas de tu pueblo sufriente.

Lado 1: Te agradecemos por la maravilla de nuestro ser. **Lado 2:** Que todas nuestras actividades de éste evento tan especial, nutran nuestra fidelidad a tu llamado divino.

Lado 1: Que pueda promoverse la paz, el amor, la unidad y la justicia entre tus hijos.

Lado 2: Dios nuestro, planta la semilla de la sabiduría divina en nuestro corazón y así nosotros podremos amar y respetar a los otros, como lo hace

Todos: Palabra que confortas, ven y sánanos, ven a llenar nuestro corazón, ven a renovarnos y a darnos esperanza.

Lectura de las Escrituras: Hechos 10:34-43

“Entonces Pedro tomo la palabra y dijo:

‘Verdaderamente reconozco que Dios no hace diferencia entre las personas. En toda la nación mira con benevolencia al que teme a Dios y practica la justicia. Ahora bien, Dios ha enviado su Palabra a los israelitas dándoles un mensaje de paz por medio de Jesús, el Mesías, que también es el Señor de todos. Ustedes ya saben lo que ha sucedido en todo el país judío, comenzando por Galilea, después del bautismo que predicó Juan. Jesús de Nazaret fue consagrado por Dios, que le dio Espíritu Santo y poder. Y como Dios estaba con él, paso haciendo el bien y sanando a los oprimidos por el diablo. Nosotros somos testigos de todo lo que hizo en el país de los judíos y en la misma Jerusalén. Al final lo mataron colgándolo de un madero. Pero Dios lo resucitó al tercer día e hizo que se dejara ver, no por todo el pueblo, sino por los testigos que Dios había escogido de antemano, por nosotros, que comimos y bebimos con él después de que resucitó de entre los muertos. Él nos ordenó predicar al pueblo y dar testimonio de que Dios lo ha constituido juez de vivos y muertos. A Él se refieren todos los profetas al decir que quien cree en él recibe por su nombre el perdón de los pecados.”

Palabra de Dios.

Reflexión:

“Entonces Pedro tomo la palabra y dijo: ‘Verdadera- mente reconozco que Dios no hace diferencia entre las personas. En toda la nación mira con benevolencia al que teme a Dios y practica la justicia’”.

Hechos 10:34-35

Al reunirnos para reflexionar en el significado de nuestro ministerio de construir capacidades interculturales en la iglesia, hacemos nuestra la expresión de San Pedro. San Pedro estaba convencido de esta verdad en su esfuerzo ministerial para evangelizar a Cornelio y a otros que esta- ban fuera de la cultura tradicional Judía. Debemos reco- nocer que la diversidad cultural ha cambiado la realidad demográfica de la iglesia en los Estados Unidos.

Cuando celebramos nuestra diversidad cultural, no lo hacemos para promover la diversidad, sino para valo- rarla como un gran don de Dios para la humanidad, como se puede ver en los diversos orígenes culturales de los aquí presentes.

Este entrenamiento es una oportunidad para que podamos celebrar la riqueza cultural de la humanidad. La riqueza de las diferentes culturas debe ser reconocida, admirada, y valorada. El Evangelio vivido y proclamado por cada persona es distinto pero estrechamente ligado con la cultura en la cual la persona ha nacido. Así como *Abrazando el rostro multicultural de Dios* declara, “El minis- terio en el siglo veintiuno nos llama a un compromiso doble hacia la unidad en la diversidad: dar la bienvenida y fomentar la identidad cultural específica de cada una de las muchas caras de Dios en la iglesia, mientras que edifi- camos una identidad católica profunda que fortalezca la unidad del cuerpo de Cristo que es uno” (Sólo en inglés, 9; Ver *Encuentro y misión*, no. 36).

Este es nuestro llamado; este es nuestro ministerio en la iglesia y en medio de todas las personas de todas las culturas.

ORACIÓN DE INTERCESIÓN

**Respuesta: Óyenos, Señor;
 Ding gin mo ka mi;
 Xin nham loi chung con;
 Escucha nuestra oración, oh
 Señor.**

1. Oremos, para que todos podamos reconocer en todos los lugares y en todas las culturas, la bendición de Dios a la humanidad. Oremos al Señor.
2. Que las personas de las diferentes culturas puedan ser inspiradas por el Espíritu Santo y utilicen sus dones para la edificación del Reino de Dios en la tierra. Ore- mos al Señor.
3. Que los extranjeros y las personas de las culturas inmigrantes puedan encontrar un lugar de bienvenida y de amor entre nosotros. Oremos al Señor.
4. Que en todo lugar los cristianos seamos valientes y que Dios nos llene de su poder, para vivir nuestra fe dentro y fuera de nuestras culturas. Oremos al Señor.
5. Que por la acción divina sea erradicada en todos los lugares la discriminación y los prejuicios culturales entre los cristianos. Oremos al Señor.

ORACIÓN DE CLAUSURA

Eterno y amado Padre, eres el creador de todo lo que existe. Enviaste a tu Hijo a nuestro mundo quien nació en una cultura. Abre nuestros ojos a tus bendiciones e inspíranos a usar de ellas para nuestro bien y para el bien de todos. Ayúdanos a animarnos unos a otros como miembros de tu Santa Iglesia y ciudadanos de tu Reino. Sana las heridas que nos separan a unos de los otros y de tu amor, y únenos como una sola familia en tu Hijo Cristo Jesús. Te pedimos esto a través de Nuestro Señor Jesucristo, tu Hijo, quien vive y reina contigo en uni- dad con el Espíritu Santo, un solo Dios por siempre y para siempre.

Amén.

Guía opcional de la Liturgia de clausura y de envío

INVITACIÓN A ORAR

Comenzamos en el nombre del Padre y del Hijo y del Espíritu Santo. Amén.

ALABANZA DE APERTURA

ORACIÓN DE APERTURA

Amado Dios, Tú nos das tu gracia como don para cada tiempo y estación, de esta manera nos guías en los maravillosos caminos de tu amor. Envíanos tu Espíritu Santo para abrir nuestra mente y corazón a este amor y enséñanos cómo vivirlo en nuestros diferentes ministerios. Que Dios Padre, Dios Hijo, y Dios Espíritu Santo nos llenen a cada uno de nosotros con la fe, la esperanza y el amor. Te lo pedimos a través de tu Hijo Jesús. Amén.

ORACIÓN DE INTERCESIÓN

Lado 1: Espíritu de Dios, danos Tus dones de sabiduría y conocimiento.

Lado 2: Ven, Espíritu Santo.

Lado 1: Espíritu de Dios, danos tus dones de entendimiento y consuelo.

Lado 2: Ven, Espíritu Santo.

Lado 1: Espíritu de Dios, danos tus dones de fortaleza y piedad.

Lado 2: Ven, Espíritu Santo.

Lado 1: Espíritu Santo, danos tus dones de santo temor de Dios.

Lado 2: Ven, Espíritu Santo.

BENDICIÓN DE LA VELA Y PRESENTACIÓN DE LA VELA Y DE LA CRUZ

(Nombre), que Dios te ayude a ser una luz para los otros, como Jesús nos enseñó.

Respuesta: Amén.

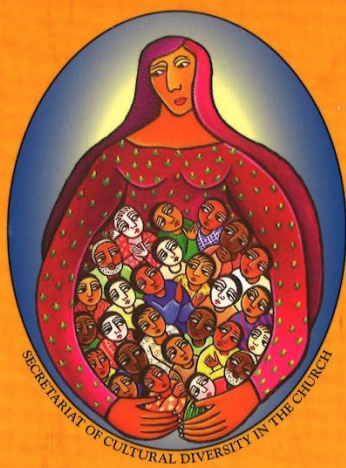
Canto: *"This little light of mine"*

Canto: *Marchando en la Luz de Dios/Siyahamba*

ORACIÓN DE CLAUSURA Y BENDICIÓN

Oh, Dios, Tú que has llenado los corazones de tus fieles con la luz de tu Espíritu Santo concédenos, que guiados por este mismo Espíritu podamos juzgar lo que es verdaderamente recto y gocemos siempre de sus consuelos. Que recordemos constantemente al Espíritu Santo y las bendiciones que hemos recibido. Que podamos continuar nuestra vida siendo fieles a nuestro llamado, con humildad y gentileza, con paciencia y respeto, soportándonos unos a los otros en el amor y esforzándonos para perseverar en la unidad del Espíritu Santo, a través de los lazos de la paz. Te lo pedimos por Jesucristo, Nuestro Señor. Amén.

NOTAS



Building Intercultural Competence for Ministers (BICM) focuses on evangelization and building synergism between communities within the Church by identifying diverse categories of populations and embracing their multicultural similarities and differences in an effort to encourage a certain equality, facilitating the development of a more mutual framework or paradigm between communities in relation to the entire Catholic (diocesan or parish) population.

Visit us at www.USCCB.org.



USCCB
COMMUNICATIONS

Publication No. 7-887
Washington, DC
ISBN: 978-1-60137-887-3

ISBN 978-160137887-3



9 781601 1378873