
 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII) DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>1 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>


## **Guía de relacionamiento de Diálogo Intercultural e Interétnico (DII)**

**Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombiana, Raizales y Palenqueras (DACNARP)**

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII)</b> <b>DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>2 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

## Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1. PRINCIPIOS</b> .....	3
1.1. Participación.....	3
1.2. Horizontalidad.....	3
1.3. Buena Fe.....	3
1.4. Corresponsabilidad.....	4
1.5. Pertinencia.....	4
1.6. Oportunidad.....	4
1.7. Transparencia.....	4
1.8. Legalidad.....	4
1.9. Equidad.....	4
1.10. Reflexividad.....	4
<b>2. FASE 1. ETAPA PREVIA</b> .....	4
<b>2.1. Identificación del Contexto</b> .....	4
<b>2.2. Mapa de Actores</b> .....	5
<b>2.3. Equipo Negociador o Mediador</b> .....	5
2.3.1. Constitución del Equipo Negociador.....	6
2.3.2. Roles.....	6
2.3.3. Coordinador.....	6
2.3.3.1. Líder o Moderador.....	6
2.3.3.2. Secretario Técnico.....	6
2.3.3.3. Mediador.....	6
<b>2.4. Área de Influencia</b> .....	6
<b>2.5. Antecedentes y Trazabilidad Histórica</b> .....	7
<b>2.6. Identificación de Riesgos</b> .....	7
<b>2.7. Instituciones Intervinientes</b> .....	7
<b>3. FASE 2. ETAPA DE PREPARACIÓN INSTITUCIONAL</b> .....	7
<b>3.1. Alistamiento Institucional</b> .....	7
<b>3.2. Preparación del equipo negociador o mediador</b> .....	7
<b>3.3. Convocar a las Entidades Competentes</b> .....	8
<b>3.4. Plan de Trabajo Interinstitucional</b> .....	8
<b>3.5. Alistamiento Técnico, Logístico y Administrativo</b> .....	8
<b>3.6. Cronograma</b> .....	8
<b>3.7. Garantías de Seguridad</b> .....	9
<b>4. FASE 2. ETAPA EN TERRITORIO</b> .....	9
<b>4.1. Acercamiento al Territorio</b> .....	9
4.1.1. Validación Directa en Territorio de la Información de Contexto.....	9
4.1.2. Contacto Preliminar con las Partes.....	10
4.1.3. Construcción, Concertación, Validación y Socialización de la Ruta Metodológica.....	10
<b>4.2. Estrategia de Diálogo o de Interacción</b> .....	10
<b>4.3. Participación Directa de las Partes</b> .....	11
<b>4.4. Momentos de la Participación</b> .....	11
<b>5. FASE 4. ETAPA FINAL O DE SEGUIMIENTO</b> .....	11
<b>5.1. Seguimiento y Monitoreo</b> .....	11
<b>5.2. Funcionarios de Seguimiento del DII</b> .....	11
<b>5.3. Retroalimentación</b> .....	12
<b>6. CONTROL DE FORMALIZACIÓN</b> .....	12

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII)</b> <b>DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>3 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

## INTRODUCCIÓN

La guía de relacionamiento de Diálogo Intercultural e Interétnico (en adelante DII) de la Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras (en adelante DACNARP), tiene como fin desarrollar una ruta metodológica para abordar los distintos conflictos sociales que surjan de la relación entre las diversas comunidades étnicas del Estado y sector privado en el territorio colombiano. El presente documento es un instrumento que contribuirá en el reconocimiento, caracterización y tratamiento del conflicto, en aras de levantar puentes de entendimiento entre las partes, y gestionar estrategias de resolución, conforme a las prácticas y costumbres de cada grupo étnico.

La DACNARP en el marco de sus competencias, ha implementado una serie de acciones institucionales orientadas al reconocimiento, protección e impulso del desarrollo de la diversidad étnica y cultural de estas comunidades, así como el goce efectivo de sus derechos. En consecuencia, la DACNARP se constituye como un actor relevante en los procesos de autocomposición de la gestión del conflicto, a través de la mediación y conciliación entre los actores involucrados.

Por lo anterior, la DACNARP considera importante pensar el DII como un mecanismo constitutivo y dinamizador de toda sociedad, planteándolo desde una perspectiva de transformación social, y no desde un enfoque de invisibilización y detrimento del otro. De este modo, la adecuada implementación de la guía implica entender el conflicto más como una oportunidad de mejora a través de una resolución pacífica y concertada, como un dispositivo para el desarrollo de vías de hecho.

Dentro de esta perspectiva, la negociación se presenta como una instancia de gestión del DII, que reconoce al otro como un interlocutor válido del proceso. Por lo tanto, la negociación es una forma de comunicación entre dos o más partes con intereses comunes y opuestos. Durante esta se conocen los puntos de vista y las expectativas de los involucrados, donde se reconoce el derecho y los deberes ciudadanos e institucionales, permitiendo un diálogo de saberes que conduzca a soluciones convenientes y alcanzar un compromiso aceptable para todos.

En este orden de ideas, el presente documento abordará los principios rectores del DII; las diferentes etapas que se siguen para su desarrollo tales como la identificación del contexto para la comprensión de la realidad social en la que surge el conflicto; las instancias del alistamiento institucional y los roles de participación; el proceso metodológico de acercamiento al territorio; la intervención directa de las partes; y el seguimiento y monitoreo de los acuerdos pactados en los distintos conflictos ya sean territoriales o de representatividad.

## 1. PRINCIPIOS

El desarrollo de la Guía de Diálogo Intercultural e Interétnico DII, deberá integrar los siguientes principios transversales como guía del relacionamiento e interacción entre los distintos actores sociales. Estos principios son imprescindibles durante la construcción de la confianza entre las partes, debido a que permiten interpretar y valorar las cosmovisiones étnicas desde las realidades culturales propias de cada pueblo.

### 1.1. Participación


Permitir que los involucrados en la problemática social cuenten con un espacio real y efectivo para que intervengan en la construcción del diálogo y se sientan parte de la solución al conflicto.

### 1.2. Horizontalidad

Las partes que integran todo proceso de diálogo tienen el mismo nivel jerárquico durante la instancia de negociación; todos los planteamientos, propuestas e ideas para la construcción de rutas de solución al conflicto, deben ser tenidos en cuenta. En otras palabras, las ideas o proposiciones de ambas partes gozan de la misma fuerza y prevalencia.

### 1.3. Buena Fe

La buena fe es la ausencia de mala voluntad, la cual se predica de las partes que ingresan a participar en la solución del conflicto, representa la neutralidad del proceso y la manera como las partes se disponen al diálogo, despojados de cualquier sentimiento que haga alterar su voluntad o disposición. Por tanto, se debe presumir la recta intención de todos los intervinientes en el proceso de dialogo para construir un espacio propicio para la solución.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII)</b> <b>DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>4 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

#### 1.4. Corresponsabilidad

Es la acción social, común y solidaria de los actores, respecto de las obligaciones, compromisos y deberes que derivan de la negociación, con el objetivo de obtener un resultado que recoja los intereses concertados de cada una de las partes.

#### 1.5. Pertinencia

Es la cualidad que hace mención a lo perteneciente o correspondiente al objeto del diálogo. De esta manera, el asunto del que se discute no será una instancia de deliberación para tratar temas diferentes a los planteados en la negociación. De este modo, la pertinencia prioriza la concertación sobre lo que realmente importa.

#### 1.6. Oportunidad

Hace referencia a la atención de un conflicto en el tiempo apropiado, para promover una solución óptima y oportuna para los actores. De esta manera, la oportunidad es entendida como el instante propicio para realizar una acción, que permita atender el conflicto y evite la desatención y generación de una crisis.

#### 1.7. Transparencia

La transparencia debe ser la cualidad primordial para generar confianza entre las partes. Por tanto, el diálogo debe iniciar con claridad, estableciendo las reglas de juego para que se logre llegar a un punto medio en la negociación, planteando las normas mínimas de respeto y convivencia entre los actores inmersos en la deliberación.

#### 1.8. Legalidad

Las partes deben tener presente, que, si bien se están analizando unas posibles soluciones al conflicto a través del diálogo, estas deben tener una total sujeción al estado de derecho. Ello traduce a que no se deben prometer soluciones que disten del ordenamiento jurídico colombiano, para poder llegar a un resultado de la negociación.

#### 1.9. Equidad

Los resultados de la negociación deben ser equitativos, en el sentido de no favorecer a una comunidad o persona, perjudicando a otra (s). Como producto final de la negociación, las partes deben estar conformes y satisfechas, señalando que sobre ninguna de ellas debe recaer una mayor ventaja o beneficio.

#### 1.10. Reflexividad

Cada parte interviniente dentro del diálogo, tiene sus propios valores que deben ser respetados, entendidos y aceptados por los otros actores, sin que se genere conflicto moral o ético por dicha circunstancia. Este principio denota la capacidad de reflexión, a partir de las circunstancias y cualidades del otro, teniendo en cuenta que debe ser consciente de lo que se está pidiendo y de lo que se puede dar realmente en la negociación.

## 2. FASE 1. ETAPA PREVIA


### 2.1. Identificación del Contexto

Por identificación del contexto, entiéndase el reconocimiento e individualización de las circunstancias que rodean el objeto del DII; es decir, los sucesos, eventos y hechos sociales que han posibilitado el encuentro y/o desencuentro, ya sea éste de carácter intercultural el cual se puede presentar entre comunidades étnicas, al interior de ellas mismas, o entre ellas y entes de carácter privado. De manera que el contexto serán los aspectos subyacentes y vinculantes sobre los cuales dirimen las partes y a los que se les pretende adecuar una solución concertada conforme a las pretensiones individuales de las mismas, sin que éste acuerdo constituya detrimento para una de éstas. Así, lograr la identificación idónea de los sucesos, eventos y hechos sociales integrantes del DII supone una serie de actividades participativas de todos los actores involucrados: a) en el ámbito individual de cada grupo, pueblo, étnia o sector y, b) en un foro integrado por las partes donde se conozca, valore y califique los intereses de cada actor en relación al objeto del diálogo, a fin de establecer su nivel de prelación y tratamiento resolutivo.

En este punto, se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

#### - La comunicación

Las formas de comunicación pueden ser escritas, verbales y no verbales. La forma escrita contribuirá en la preparación del equipo y consecución de información respecto a las partes involucradas en el DII y sobre los temas a abordar, de igual modo, facilitará la comunicación con los otros actores;

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII) DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>5 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

programación de sesiones de reunión, establecimiento de confianza entre las partes, entre otros. La forma de comunicación verbal es importante, pues define el desarrollo de la discusión y de ella dependen las soluciones a los conflictos planteados. Por último, la comunicación no verbal se refiere a gestos y acciones que en el desarrollo de la negociación, facilitarán transmitir el mensaje que se quiere dar, e indicarán las reacciones de las partes frente a lo que se está tratando. Es de vital importancia que el equipo negociador se asegure de que el mensaje que se quiere transmitir sea recibido y entendido por todos los actores involucrados.

#### - Marco de referencia

El contexto sociocultural y sociolingüístico de los individuos inmersos en el DII, es lo que se denomina el marco de referencia. Este suele ser diferente entre las partes y, por ende, se considera fundamental intentar comprender el del otro, pues si no es así, es probable que se vea afectada la comunicación. De este modo, los mensajes que se transmiten deben tener en cuenta la cultura de quien los recibe, para que se logre entender su contenido, más importante aún, teniendo en cuenta que la presente guía trata con comunidades étnicas. De igual modo, las reacciones positivas o negativas frente al mensaje dependerán de las experiencias e imaginarios de los grupos sociales, de allí la importancia de considerar el marco de referencia previamente al desarrollo de la negociación o mediación.

#### - Barreras de la comunicación

No tener en cuenta el marco de referencia anteriormente mencionado, constituye una barrera de comunicación; de allí surgen las distintas percepciones que pueden tener las partes sobre los mismos temas. Otra barrera, es la poca racionalidad con la que en ocasiones son tratados los temas; al no poder controlar emociones y expresar sentimientos encontrados de ira, rabia, etc., de manera defensiva y/o agresiva, se crean conflictos que pueden dilatar el objetivo del DII.

En muchas ocasiones, el lenguaje no verbal puede significar una barrera de comunicación, toda vez que las actitudes, gestos y expresiones corporales, pueden decir mucho sobre la manera en que se están asumiendo los conflictos, y si realmente existe una disposición de dialogar por parte de los actores involucrados.

La desconfianza que probablemente existe entre las partes en conflicto e incluso, la que puede sentirse con el actor que hace de mediador, constituye otra barrera de comunicación. Si no se dan las condiciones necesarias para que las partes confíen en el proceso de DII, resultará difícil encontrar consensos y soluciones a los temas propuestos.

### 2.2. Mapa de Actores


Este punto busca identificar todos los actores, los cuales pueden participar en el DII en su calidad de partes o participantes, siendo los primeros aquellos que son directamente implicados en el conflicto y sobre los cuales versarán los resultados de los acuerdos; entiéndase por lo segundos, aquellos que participan de una u otra forma en el diálogo en su calidad de garantes o facilitadores de la solución, a manera de ejemplo ministerio público, entre otros, cuya función es construir confianza entre las partes y eliminar cualquier posibilidad de engaño, fraude y/o estafa de una de ellas.

En conclusión, consiste en saber qué hacen las partes, cómo están integradas, con qué instrumentos y medidas alternativas de resolución de conflictos cuentan, con el propósito de coadyuvar en la construcción de una metodología adecuada en la gestión del conflicto.

### 2.3. Equipo Negociador o Mediador

El equipo negociador o mediador es la persona o grupo de personas encargadas de conocer e informarse acerca del conflicto, y así mismo preparar la hoja de ruta para su abordaje. Las personas asignadas al equipo negociador deben poseer cualidades que les permitan realizar su función a cabalidad, tales como observar de manera cuidadosa el lenguaje no verbal de las partes involucradas, escuchar atentamente, observar reacciones a propuestas o ideas, así como prestar especial atención a las relaciones que se tejen entre los sujetos participes de la negociación o mediación que no se encuentran explícitas en la oralidad, tener una comunicación asertiva, la cual puede ser trabajada previamente mediante formación, más aún cuando se abordan aspectos que no resultan negociables con otras subjetividades culturales y étnicas (por ejemplo, en el caso de prácticas culturales que incluyan daño o vulneración de derechos a terceros). Igualmente, deben ser dinámicos, proactivos, empáticos, diligentes, comprometidos, equitativos e imparciales.

Este equipo, dependiendo del tipo de conflicto, deberá ayudar a las partes implicadas en el mismo a buscar posibles alternativas de solución y entendimiento, es decir, se encarga de gestionar la comunicación entre las partes.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII)</b> <b>DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>6 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

### 2.3.1. Constitución del Equipo Negociador

La DACNARP deberá delegar una profesional o equipo negociador o mediador, quienes se encargarán de mediar o negociar en distintos tipos de conflicto que sean de la competencia del Ministerio del Interior, tales como los conflictos de tipo social, en los cuales el Ministerio actuará como negociador, garante o mediador; y en los conflictos interétnicos e intraétnico, en los cuales la actuación se circunscribirá a ser garantes o mediadores. Este equipo será clave en el diálogo intercultural, pues de él dependerá su desarrollo, y la resolución de los conflictos que puedan surgir, por ende, son fundamentales las competencias comunicativas para la resolución pacífica de conflictos y el DII.

### 2.3.2. Roles

Los roles son definidos como las funciones que cada individuo debe desempeñar en la sociedad en general, o en un grupo en particular. Para este caso, en el equipo negociador o mediador deberán asignarse diferentes roles que se establecerán de acuerdo con las habilidades y capacidades de sus integrantes y conforme a la estrategia de abordaje que el equipo plantee, lo cual evitará cualquier tipo de tensión entre ellos y propiciará un ambiente proactivo de trabajo entre sus miembros.

Por lo anterior, debe considerarse que el equipo negociador o mediador lo conformen profesionales de distintas disciplinas del conocimiento, los cuales cumplirán los siguientes roles, empero lo anterior, es posible que el tipo de diálogo amerite otros tipos de roles.

### 2.3.3. Coordinador

El coordinador será el encargado de orientar las tareas que debe llevar a cabo el equipo negociador o mediador, e igualmente podrá participar de manera activa en los espacios de DII. Entre sus funciones están el direccionar los asuntos a tratar, designa al equipo negociador o mediador y establece los roles de cada uno de sus integrantes, así mismo, señala los parámetros para realizar el seguimiento al proceso de diálogo una vez concluido el mismo, y realiza el seguimiento al equipo negociador o mediador y a sus tareas.

#### 2.3.3.1. Líder o Moderador

El líder o moderador tendrá como función principal preparar eficazmente al equipo negociador o mediador; es el encargado de la formación y capacitación del grupo, velará por una comunicación efectiva, promoverá la superación de los obstáculos que se presenten, fomentará el interés del equipo por indagar información del contexto del DII, resolverá interrogantes y de igual manera, potenciará las relaciones entre los que lo integran, entre otras funciones que surjan de acuerdo con el desarrollo del proceso de diálogo.

Será el representante del equipo durante el proceso de negociación y abrirá, moderará y cerrará las sesiones de DII. También posibilitará la participación de las partes involucradas. Además de ello, se encargará de informar al coordinador sobre el desarrollo, dudas, conclusiones y resultados surtidos durante el DII.

#### 2.3.3.2. Secretario Técnico

Entiéndase por secretario técnico la persona encargada de resumir y registrar en el acta o documento equivalente, los temas tratados en el proceso de diálogo, solicitar aclaraciones cuando surjan dudas o vacíos de información, sistematizar las ideas, propuestas y acuerdos e igualmente podrá formular interrogantes.


Su papel fundamental es, por tanto, ser auxiliar del líder o moderador, y a su vez se encargará de preparar el informe sobre lo abordado en el DII.

#### 2.3.3.3. Mediador

Entiéndase por mediador aquella persona cuya función esta destinada a acercar a las partes en conflicto, y proponer a aquellas un proyecto de solución equitativo, proporcional y concertado, sin buscar imponer o limitar una fórmula de arreglo. Esta función podrá ser asumida por el mismo líder o moderador o por otra persona que integre el equipo negociador o mediador.

## 2.4. Área de Influencia

El objeto del DII estará circunscrito a un contexto geográfico, es decir, el lugar donde suceden las cosas. No obstante, esta noción no puede limitarse exclusivamente al ámbito predial, sino que se debe atender la noción cultural y simbólica históricamente construida por las comunidades y en atención al cual versarán los distintos intereses de las partes. En tal sentido, por territorio se entiende como “aquel espacio socialmente construido, en el cual sus habitantes se identifican y realizan la mayor parte de su vida social, económica y política. Corresponde a un espacio geográfico, en algunos casos delimitado política y administrativamente, donde confluyen un conjunto de relaciones

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII) DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>7 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

sociales, una historia común, las instituciones y una estructura ecológica y productiva” (Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, s.f.).

Es decir, esta conceptualización desborda la característica física y geográfica, y lo ubica en sus cualidades de usos culturales y simbólicos otorgado por las comunidades étnicas; en el entendido de que el territorio es una construcción histórico social en la que se soporta la identidad, la cultura y la ancestralidad de las mismas. Por lo tanto, es relevante que las partes integrantes del DII reconozcan el valor y sentido otorgado al territorio, por el otro u otros actores, con el objetivo de levantar puentes de entendimiento y adecuar sus pretensiones a resoluciones justas para todos.

## 2.5. Antecedentes y Trazabilidad Histórica

Este punto hace referencia a la recolección de información secundaria que dé cuenta de aspectos tradicionales, culturales, ancestrales, históricos, económicos o jurídicos de los eventos, hechos, sucesos y acontecimientos determinantes en las dinámicas y las transformaciones sociales y simbólicas al interior del territorio.

## 2.6. Identificación de Riesgos

El objetivo general de esta actividad es precisar los riesgos que conlleven a impactos no deseados de índole social, cultural, legal y económicos, entre otros, concurrentes al DII, que pueden afectar a las partes al imponer presiones innecesarias sobre ambas o sobre alguna de ellas. A través de esta actividad, se analizarán las posibles alternativas de solución con el fin de minimizar el o los impactos de los riesgos identificados de manera previa.

## 2.7. Instituciones Intervinientes

En este punto, se trata de identificar las instituciones de nivel nacional, regional y local que han intervenido históricamente en las situaciones de conflictividad en el territorio en el ámbito local. Estas pueden ser, entre otras, la Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo, Personería Municipal, Alcaldías, Gobernaciones, Ministerios, Instancias Representativas de las Organizaciones Indígenas, Consejos Comunitarios, Organizaciones No Gubernamentales.

## 3. FASE 2. ETAPA DE PREPARACIÓN INSTITUCIONAL

### 3.1. Alistamiento Institucional.

Es importante que, para la implementación del DII, se cuente con las condiciones mínimas necesarias que faciliten su ejecución. Para ello, el alistamiento institucional es un punto primordial, pues éste asegura que los representantes interlocutores de la DACNARP estén cubiertos con aspectos logísticos que les permita adelantar la labor de manera adecuada, entendiéndose por ello, elaboración de presupuesto, de ser necesario, permisos de accesos al territorio, garantías de seguridad, transporte y demás aspectos logísticos que permitan la participación adecuada de las partes, entre otras.

### 3.2. Preparación del equipo negociador o mediador

Para lograr un abordaje significativo del DII, la DACNARP deberá, a través del líder o moderador, dirigir sesiones de trabajo con el equipo negociador o mediador, con el fin de que éste se prepare adecuadamente para afrontar la tarea propuesta.


La preparación de la negociación es una actividad interna del grupo negociador que se desarrolla mediante sesiones de trabajo dirigidas a esclarecer la tarea, dominar el tema de negociación, buscar la información necesaria y definir los roles, de manera que cada uno de los integrantes del equipo conozca los aspectos generales de la negociación y las particularidades de su participación, para lograr, con ello, una mayor coherencia e integración del grupo. (Sánchez, 2003)

En el caso de conflictos en los cuales la DACNARP deba actuar en calidad negociador, el equipo establecerá una ruta metodológica que le permita preparar las sesiones de DII, ésta se debe construir a partir de las respuestas a los siguientes interrogantes:

Responder la pregunta ¿para qué?, la cual define la tarea y el objetivo del grupo. En segundo lugar, se tratará el ¿qué?, que establece el contenido de las sesiones y la temática a abordar. Por último, se responderá el interrogante ¿cómo?, el cual plantea las acciones que se desarrollarán en el DII, esta pregunta permitirá establecer las dinámicas de la negociación.

Por otro lado, en aquellos casos en los cuales la DACNARP actué en calidad de garante podrá ceñirse a la ruta metodológica establecida por la entidad que lidere el tema.

Igualmente, el equipo que conforma la negociación o la mediación debe estudiar con antelación la información secundaria y primaria sobre el contexto y los grupos étnicos o partes, que sea útil para el

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII) DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>8 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

tema de la discusión. De la preparación adecuada sobre lo que se va a tratar en el DII, dependerá, en gran medida, el éxito de la tarea que se desea emprender, y la posibilidad de llegar a resultados concisos y realistas.

Sumado a esto, para una preparación exitosa de la negociación o mediación se deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- **Objetivos del DII:** El equipo debe tener claridad en lo que se quiere y debe conseguir, al igual que el papel que debe jugar en el diálogo en razón a los intereses o coincidencias entre las partes en conflicto.
- **Información sobre las partes involucradas en el DII:** En la identificación del contexto, el equipo debió adquirir información precisa sobre las partes involucradas en el DII, como cargos, cultura, antecedentes, posibles barreras en la comunicación, entre otros.
- **Poder de los negociadores o mediadores:** En el caso de conflictos que impliquen la negociación, se debe establecer de manera clara, cual es el alcance del equipo en la toma de decisiones, lo cual deberá ser determinado por el coordinador.
- **Fortalezas y Debilidades:** A fin de establecer una estrategia coherente, el equipo de manera previa, deberá haber establecido sus fortalezas y debilidades frente al proceso.
- **Plan de Trabajo:** Se debe establecer un plan de trabajo con su respectivo cronograma.
- **Pronóstico de los objetivos y resultados de la negociación o mediación:** El equipo debe plantear los objetivos a los cuales se necesita llegar, así como darles orden de prioridad a los mismos.

Lo anterior, dará un enfoque general a la negociación o mediación, así como la posición que el equipo asumirá y mantendrá, con niveles de flexibilidad al enfrentar cambios en el transcurso del DII; para la identificación del conflicto y el desarrollo de las distintas fase se diligenciará la ficha de caracterización para la identificación de conflictos, formato anexo a la presente guía.

### **3.3. Convocar a las Entidades Competentes**

De conformidad con los intereses específicos del objeto del DII, la DACNARP convocará a las instituciones que se estimen competentes para que sirvan como gestores en la resolución del conflicto. Esta convocatoria debe hacerse a través de un oficio, tratándose de entidades externas, o un memorando si es al interior de la entidad, en el cual se planteará el objetivo y el tema a tratar. Este documento citará una mesa de trabajo interinstitucional para discutir los temas centrales del DII, la metodología de acercamiento al territorio y su participación durante el proceso de DII.

### **3.4. Plan de Trabajo Interinstitucional**

El equipo negociador o mediador socializará el plan de trabajo previamente elaborado a las entidades involucradas, para la atención oportuna y acertada del DII. Dicho plan de trabajo debe estar enmarcado en el enfoque diferencial de las comunidades étnicas.

Este plan de trabajo que servirá de guía en el proceso de interlocución con las partes, estará constituido por unos objetivos, una metodología de acercamiento a las comunidades, un cronograma y un plan de seguimiento con el que se verifique su cumplimiento y se dé alcance al objetivo primario que dio origen a la intervención.

### **3.5. Alistamiento Técnico, Logístico y Administrativo**


El alistamiento técnico, logístico y administrativo se refiere a todas las acciones de planeación previamente al DII, con el objeto de disponer los aspectos y elementos necesarios, a fin de lograr el buen desarrollo del proceso.

Entiéndase por alistamiento técnico, la coordinación de todos los profesionales que participarán en el DII dentro del territorio. En segundo lugar, el alistamiento logístico corresponde a la selección de las locaciones y/o escenarios más idóneos en los cuales se concentrarán las partes que emprenderán el DII, sin importar que estos espacios estén al interior o exterior de las comunidades. Adicionalmente, comprenderá el apoyo operativo de equipamiento mobiliario, cafetería y papelería que resulten necesarias para la realización del DII, así como el desplazamiento del equipo negociador o mediador y de los distintos actores. Finalmente, el alistamiento administrativo corresponde a la asignación de los recursos económicos requeridos para el DII, que comprende el pago de todos los operadores de servicios: transporte, viáticos, cafetería, papelería, entre otros.

### **3.6. Cronograma**

El equipo negociador o mediador diseñará un cronograma de abordaje de la situación y de las sesiones de dialogo, el cual será socializado con el coordinador y posteriormente concertado con las



 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII)</b> <b>DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>9 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

comunidades étnicas y/o las partes. Este deberá indicar las actividades, fechas, horas, tiempo de inicio y fin y lugares donde se desarrollará el DII, igualmente será socializado, de ser necesario, con las entidades que apoyarán el proceso.

### 3.7. Garantías de Seguridad

Garantizar la seguridad debe ser un proceso de concertación con las comunidades y/o partes involucradas en el DII. Por consiguiente, esta garantía presenta dos instancias:

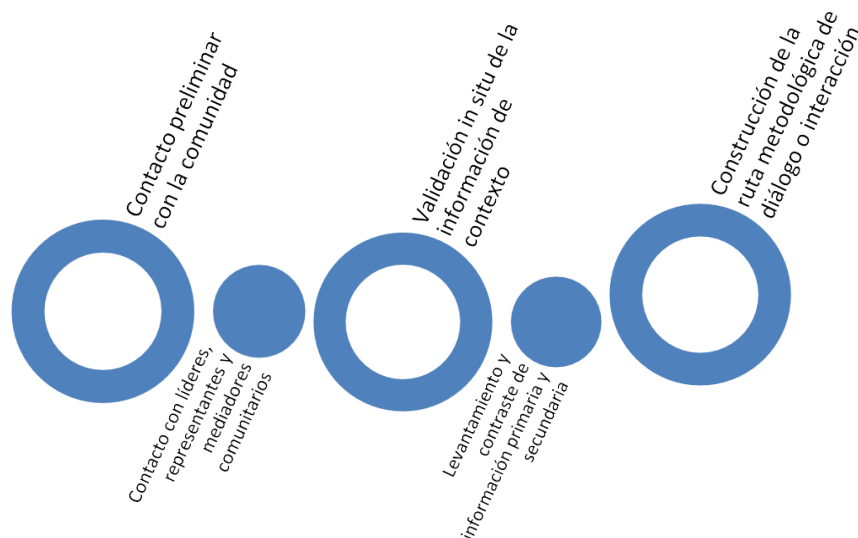
- Las comunidades étnicas podrán proponer sus instancias tradicionales de seguridad, como los mecanismos de protección para la realización del DII.
- Con la autorización de las comunidades étnicas y/o las partes, se solicitará a la Policía Nacional de Colombia el acompañamiento en todo el proceso del DII en el territorio. Este acompañamiento estará limitado a todos los asuntos de seguridad de los actores que participan del DII dentro del territorio, y no podrá participar ni oficiar como actor en ninguna de las actividades del proceso.

## 4. FASE 2. ETAPA EN TERRITORIO

### 4.1. Acercamiento al Territorio.

Esta fase incluye todas las actividades desarrolladas en territorio, o en contacto con las partes y/o actores de comunidades étnicas que preparan la intervención o interacción directa de las instituciones en los términos acordados con ellos. Esta interacción, intervención o escenario de diálogo, con sus tiempos, canales, actores y mediadores constituyen la ruta metodológica del DII. La fase de acercamiento al territorio define las acciones preliminares in situ, de forma directa o en territorio requeridas para adelantar el DII

Ilustración 1. Aspectos y consideraciones para el acercamiento al territorio dentro de la guía de DII



Fuente: Mininterior 2019


Las acciones preliminares más relevantes en la fase de acercamiento al territorio incluyen:

- Los procesos de validación y contraste de la información secundaria con fuentes primarias.
- Las estrategias, canales, actores y mecanismos de contacto preliminar con la comunidad y/o las demás partes.
- La construcción, concertación y validación de la ruta metodológica de diálogo.

#### 4.1.1. Validación Directa en Territorio de la Información de Contexto.

La validación o contraste de la información secundaria, los antecedentes y la problemática, constituyen un primer proceso en terreno y de contacto directo, el cual se puede dar a través de reuniones preliminares con líderes comunitarios, personas pertenecientes a la comunidad, terceros interesados, entidades públicas o privadas, entre otras, lo cual será una oportunidad para revisar la información recogida tanto desde la trazabilidad institucional como desde otras fuentes.

La visita en terreno permite visualizar la problemática desde la voz de otros actores, distintos a los medios de comunicación o las comunicaciones institucionales, permitiendo incluir otras perspectivas distintas a las inicialmente planteadas, las cuales podrían tener déficit de representación de las organizaciones comunitarias o minorías sujetas a un enfoque diferencial interseccional, entiéndase

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII)</b> <b>DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>10 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

por ejemplo los niños, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad u orientación sexual diversa, o a su vez personas que habiendo sido víctimas del conflicto armado se encuentren inmersas dentro de este enfoque diferencial. De esta forma, la validación es una segunda fase de la identificación del contexto enriquecida con la observación directa.

Esta validación es fundamental para enriquecer los hallazgos y documentarlos, lo cual permitirá, en posteriores escenarios de diálogo, contar con información complementaria que nutrirá los antecedentes y circunstancias que rodean el asunto objeto de diálogo.

#### 4.1.2. Contacto Preliminar con las Partes.

Esta fase define las partes, estrategias, canales, mecanismos y escenarios de contacto preliminar con la comunidad y/o las partes a través de la identificación y contacto de los líderes, representantes y mediadores de las mismas.

Dentro de los canales, estrategias y mecanismos de contacto, deben identificarse cuáles serían aquellos de socialización y acercamiento con las partes más idóneas. En caso de tratarse de grupos étnicos es posible que se requiera una reunión previa con los líderes de la comunidad, para explicar el papel que juega el Estado dentro del conflicto.

En algunas oportunidades se podrá acudir a otros medios para informar a la comunidad, por ejemplo, complementar la convocatoria hecha voz a voz mediante jornadas de perifoneo, a través de personas reconocidas por la comunidad o por intermedio de los medios de comunicación comunitarios.

En las actuaciones individuales o grupales, se plantean algunos criterios o consideraciones para favorecer los procesos de comunicación interétnica e intercultural, entre otros:

- Identificar las percepciones de los actores involucrados desde una perspectiva cultural, colectiva, psicológica e individual, abordando sus componentes cognitivos y afectivos, frente a la comunidad, los ciudadanos y el Estado, lo cual permitirá conocer las limitaciones derivadas de dichas percepciones y así crear mecanismos de interacción que favorezcan el diálogo.
- Abordar estrategias y metodologías que generen confianza.
- Discutir o dialogar sobre conflictos, procesos y demandas en términos de corresponsabilidad.
- Ser creativos en el abordaje de los procesos y conflictos, atendiendo para ello a estrategias que puedan generar rupturas cognitivas, reflexividades sobre la limitación de los puntos de vista de los involucrados, valoración de formas propias de resolver los conflictos y procesos, etc.

Finalmente, se deben identificar cuáles serán los escenarios del diálogo individual y/o grupal, de tal manera que se garanticen los espacios para adelantar el diálogo de una manera segura y en un ambiente de confianza que favorezca la participación y la expresión de distintos puntos de vista, toda vez que la capacidad de representación de los líderes o mediadores interculturales podría verse limitada dado el caso que no existiese un ambiente adecuado.

#### 4.1.3. Construcción, Concertación, Validación y Socialización de la Ruta Metodológica.


La ruta metodológica es el producto de acuerdos y consensos derivados de la interacción directa y los procesos de interrelación entre las partes y los funcionarios, la cual se basa en principios del DII.

### 4.2. Estrategia de Diálogo o de Interacción.

Identificar mediante el diálogo cuáles son los intereses, demandas o requerimientos de las partes, al igual que el rol o función que cumple el Estado en relación con la problemática, lo que incluye:

- La misionalidad de la(s) entidades que representa el funcionario o mediador institucional. Este aspecto debe ser explícito y claro en el DII.
- La oferta institucional disponible para atender las demandas, fortalecer las dinámicas internas y brindar asesoría a las partes.
- Los procesos y mecanismos de articulación entre entidades para ofrecer una respuesta estatal eficiente.
- Los compromisos que el funcionario en representación del Estado puede asumir en relación a las demandas de las partes.

Por último, igualmente se deben identificar las barreras tanto en el acceso a la oferta como en la comunicación con los funcionarios y las instituciones, para lo cual se deben emplear estrategias didácticas bajo un enfoque intercultural, es decir, introduciendo aspectos o prácticas ancestrales y significativas para el diálogo y/o estrategias de investigación, como acción participativa y otras metodologías para la gestión del conocimiento. Algunas de las estrategias empleadas para la atención a sujetos colectivos, incluyen recursos como el uso de cartografía social o de grupos focales y mesas de trabajo.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII)</b> <b>DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>11 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

En la dimensión individual, incluye la inclusión de intérpretes, traductores lingüísticos o culturales y miembros de comunidades indígenas o étnicas que podrán pertenecer a la planta de funcionarios de las entidades, con el fin de atender a los ciudadanos y adecuar la información disponible, las piezas comunicativas y una oferta institucional adecuada en el marco de los usos y costumbres de las partes del DII.

#### 4.3. Participación Directa de las Partes

La participación directa de las partes, se refiere a los momentos en que cada actor involucrado en el DII intervendrá en el proceso. Los conflictos se deben solucionar a través del diálogo, pues este permite buscar mecanismos y procedimientos que faciliten la mediación, conciliación o negociación. De este modo, se pretende encontrar la mejor alternativa que permita satisfacer los intereses de las partes, que en el DII pueden ser:

- Comunidades Indígenas y Rom
- Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras
- Campesinos y Colonos
- Instituciones del Estado
- Sector Privado

#### 4.4. Momentos de la Participación

Se entiende por momentos de la participación aquellos instantes o periodos de tiempo en los cuales todos los actores integrantes del DII podrán presentar sus ideas, opiniones, requerimientos, etc, que contribuyan a mantener el orden, el respeto y la coherencia en el desarrollo del dialogo, y que conlleven a los buenos resultados del mismo.

En estos momentos, de manera general, se reconocen las partes, se señalan las reglas de participación, el objeto a tratar y los tiempos de intervención de los actores dentro del desarrollo del DII, todo lo cual, debe quedar debidamente registrado y documentado mediante acta.

Los momentos de la participación de manera general incluyen:

- Instalación del diálogo.
- Presentación de las partes que conforman el DII.
- Presentación de los actores (garantes o facilitadores de la solución, a manera de ejemplo ministerio público).
- Proposición y concertación de las reglas aplicables al dialogo tales como tiempos de intervención, respeto, entre otras.
- Presentación del objeto del DII, es decir, el tema central que motiva la negociación o mediación.
- Presentación de los argumentos de las partes, para lo cual se le otorgará el uso de la palabra a cada una.
- Presentación de las propuestas o proyectos de solución de cada una de las partes.
- Presentación de las conclusiones, compromisos y socialización del acuerdo del DII.
- Lectura y firma del acta.

### 5. FASE 4. ETAPA FINAL O DE SEGUIMIENTO


Es la última fase del diálogo intercultural, luego de haber alcanzado un acuerdo concertado y libre, garantizando la equidad, las garantías de buen derecho y gobernanza propia de las partes involucradas. En esta etapa, el equipo negociador o mediador desarrollará las acciones de seguimiento y monitoreo a los compromisos suscritos, para lo cual podrá articularse con representantes de entidades del orden nacional, departamental o territorial.

#### 5.1. Seguimiento y Monitoreo

El seguimiento a los compromisos se realizará bajo un cronograma diseñado por el equipo negociador o mediador, quien a su juicio o consideración y teniendo en cuenta el grado de complejidad del dialogo, establecerá los momentos y tiempos pertinentes, prudenciales y necesarios, para revisar el cumplimiento de los compromisos sea a través de mesas de trabajo u otras actividades que permitan realizar un acompañamiento efectivo, diligente e imparcial a los acuerdos. En caso de ser requerida la conformación de una mesa de trabajo de seguimiento, la misma no podrá ser escenario de discusión de nuevos temas o de los acuerdos ya conseguidos.

#### 5.2. Funcionarios de Seguimiento del DII

Los funcionarios que participarán en el seguimiento y monitoreo de los acuerdos alcanzados, deberán ser de preferencia los profesionales que conocieron el proceso de diálogo y los acuerdos alcanzados, ya que le otorga a dicho funcionario una visión integral sobre el contexto de los hechos sociales, del objeto del acuerdo y sus términos concomitantes.

 <b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>RELACIONAMIENTO DE DIÁLOGO INTERCULTURAL E INTERÉTNICO (DII) DIRECCIÓN DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANA, RAIZALES Y PALENQUERAS (DACNARP)</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>12 de 12</b>
			<b>FECHA VIGENCIA</b>	<b>05/08/2021</b>

### 5.3. Retroalimentación

La retroalimentación conlleva a que desde los aprendizajes de cada uno de los actores involucrados, se reconozcan aciertos y errores en la gestión de diálogo, que permitan seleccionar metodologías idóneas para corregir las deficiencias que se hayan detectado con posterioridad al DII y que puedan ser llevadas a la práctica en futuros procesos de diálogo.

### BIBLIOGRAFÍA

- RIMISP – Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. (s.f.). Manual POT Componente Rural y Visión Regional PROGRAMA POT MODERNOS. Obtenido de [https://portalterritorial.dnp.gov.co/KitOT/Content/uploads/Componente\\_RVR.pdf](https://portalterritorial.dnp.gov.co/KitOT/Content/uploads/Componente_RVR.pdf)
- Sánchez, E. (2 de Noviembre de 2003). Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/negociacion-grupo-negociador/>

## 6. CONTROL DE FORMALIZACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<p><b><u>ERIKA ENITH RAMOS GARRIDO</u></b> LIDER RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – ABOGADA CONTRATISTA DACNARP.</p> <p><b>MARIA CAROLINA GUERRERO</b> ABOGADA CONTRATISTA DACNARP RESOLUCIÓN DE CONFLICTO.</p> <p><b>JUAN MANUEL GOUZY</b> ADMINISTRADOR DE EMPRESA CONTRATISTA DACNARP RESOLUCIÓN DE CONFLICTO.</p> <p><b>EDUAR DANNY ARIZALA</b> POLITÓLOGO CONTRATISTA DACNARP RESOLUCIÓN DE CONFLICTO</p> <p><b>RAFAEL ORTIZ TAMARA</b> ABOGADO CONTRATISTA DACNARP RESOLUCIÓN DE CONFLICTO.</p> <p><b>LOURDES CABALLERO LACOUTURE</b> ADMINISTRADORA DE EMPRESA CONTRATISTA DACNARP RESOLUCIÓN DE CONFLICTO.</p> <p><b>JANETH MILENA MURILLO GARCÉS</b> PSICÓLOGA CONTRATISTA DACNARP</p> <p><b>JORGE ARMANDO BELEÑO CRESPO</b> ANTROPÓLOGO CONTRATISTA DACNARP</p>	<p><b>ELSA NURY LOZANO RAMOS</b> PROFESIONAL ESPECIALIZADO DACNARP</p>	<p><b><u>JUDITH ROSINA SALAZAR ANDRADE</u></b> DIRECTORA DE ASUNTOS PARA COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANAS, RAIZALES Y PALENQUERAS</p> <p>Validado a través del correo <a href="mailto:judith.salazar@mininterior.gov.co">judith.salazar@mininterior.gov.co</a> con fecha del 05/08/2021</p>