



ANTZERKIRAKO-TRESNAK DISKRIMINAZIOAREN AURKA LAN EGITEN DUTEN BIDERATZAILE ETA HEZITZAILEENTZAT



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Honako proiektua Europar Batzordearen laguntzarekin finantziatu da. Argitalpen honek, egileen iritzia baino ez ditu jasotzen, Batzordea ez da hemen jasotako informazioarekin egin daitekeen erabileraren erantzule egiten.

EDUKIEN TAULA

01

ANTZERKIAREN GARRANTZIA EDOZEIN DISKRIMINAZIO- LANETAN

1.2. Zer da diskriminazioa?	5
Diskriminazioari buruzko gogoeta batek antzerki-lana aberastu dezake	5
Arrazismoa, "Alteritatearen" adibide	6
Egitura diskriminatzaileak	6
TAILERRA NOLA IRAGARRI	7

02

HELBURUAK ETA ESTRATEGIAK DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO LANEKO ANTZERKIA

Zapalduaren Antzerkiaren teknika nagusiak hauek dira:	8
2.1. Diskriminazioaren aurkako antzerki-tailerren helburuak eta xedea	9
Zapaldien Antzerkia (ZA) proiektu honen testuinguruan	9
2.2. Estrategiak	10
2.2.1. Lehen estrategia - Diskriminazioa aztertzea	10
2.2.2. estrategia - Estereotipoak deseraikitzea	11
2.2.3. estrategia - Boterea eta pribilegioak aztertzea	12
2.2.4. estrategia - Identitatea aztertzea	12
2.2.5. estrategia - Aliatuen prestakuntza	13

03

TAILER BAT DISEINATZEA

3.1. Tailerretako animatzaileen jarrerak	14
3.2. Antzerki-tailer baten faseak eta fase bakoitzerako ariketak	15

1– Beroketa	15
2– Antzerkia prestatzea	15
3– Jarduera nagusia	16
4– Txostena	16
5– Ondorioa	17
Ohar orokorrak	17
Tailerretako baldintza orokorrak	18
3.3. Ariketen deskribapen zehatza, estrategien arabera	18
3.3.1. Lehen estrategiarako tresnak: Diskriminazioa aztertzea	18
1– Diskriminazio-historien agerpena	18
2- Mikro-Makro	19
3.3.2 2. estrategiarako tresnak - Estereotipoak deseraikitzea	20
1- Hitzaren irudia	20
2- Animaliak eta pertsonaiak	20
3- Diskriminazioa haustea	21
3.3.3 3. estrategiarako tresnak - Boterea eta pribilegioak aztertzea	22
1- Estatu-jokoa	22
2- Instalazioak	22
3. Pribilegioen pasealekua	23
3.3.4 4. estrategiarako tresnak - Identitatea aztertzea	24
1- Nor naiz?	24
2- Nortasunaren zatiak	24
3- Polarizazioa	24
3.3.5 5. estrategiarako tresnak - Aliatuak eratzea	25
1- Bereizkeria-barometroa	25
2- Antzerki-foroa	25
3.4. Tailerren diseinuen adibideak	26
Kronometrajea	26

ERANSKINAK

Liburuak	28
Web-orriak	29

BAZKIDEEI BURUZ

30

SARRERA

Erreminta-kutxa honen bidez, antzerkia diskriminazioa eta arrazakeria bezalako gai konplexuei modu sortzaile eta eraginkorrean heltzeko nola erabil daitekeen erakutsi nahi da.

Diskriminazioaren aurkako prestakuntzan antzerkigintza erabili nahi duten irakasle, bideratzaile, hezitzaile formal eta ez-formalei naiz antzerki-tailerretan diskriminazioaren aurkako ikuspegia txertatu nahi dituzten antzerki-hezitzaile eta bideratzaileei zuzenduta dago.

Erreminta-kutxan, irakurleak honako hauek aurkituko ditu:

- Antzerkiaren ikuspegi eta metodologiei buruzko esparru orokorra
- Diskriminazioa antzerkiaren bidez lantzeko, hezitzaileetzako estrategia eta jarrera multzo bat
- Diskriminazioa edo antzerkia lantzeko balio duten antzerki-ariketen deskribapen zehatzak
- 20 orduko antzerki-tailer batean diskriminazioaren gaia jorratzeko gai-zerrenda bat

Tresna-multzoa bideratzaileek beren helburu eta testuinguru espezifikoetan aplika ditzaketen iradokizun-multzo gisa erabili behar da.

Tresnak inskribatzen diren esparru metodologikoaren ideia orokorra izateko, dokumentu osoa irakurtzea gomendatzen da. Jarraian, bideratzaileak beren helburuetarako tresnarik egokienak aukeratzera eta, beharrezkoa denean, hauek egokitzea animatzen dira.

01 ANTZERKIAREN GARRANTZIA EDOZEIN DISKRIMINAZIO- LANETAN

Antzerkia, gizakiei munduaren ikuspegia, harremanak eta esperientziak irudikatzeko eta partekatzeo aukera ematen dien hizkuntza da. Egungo gizartearen paradigmatik, balioak, mekanismoak eta kontraesanak dramatizatzean, antzerkia bera, diskriminazio, identitate, botere, pribilegio eta estereotipoen kontzeptuak ikuspegi kritiko aztertzeo eta eztabaidatzeko platafoman bilaka daiteke. Profesionalek antzerkiaren definizio espezifikoak izan ditzakete, baina horien muinean rol desberdina hartzeo eta pertsonaia bat interpretatzeko esperientzia dago. Rol-joko honi esker, antzerkiak beste ikuspuntu eta sentimendu batzuk esploratzeko aukera ematen du.

Antzerkia norbere burua, besteak eta mundua ezagutzeko tresna ere bada. Arrazakeria eta diskriminazioa botere-desorekatik, aurreiritzietatik eta estereotipoetatik sortzen dira, eta hauen ondorioz, pertsonak eta gizarte-eragileek elkarren artean hitz egiteko eta intelektualki hazteko aukera galtzen dute. Antzerkia tresna praktikoa eta eragile indartsua da pertsonen kontzientzia hartzen, beren errealitatea aztertzen eta eraldatzen laguntzen baitie. Tresna oso baliotsua da, harreman esanguratsuak gauzatzen laguntzen duelako eta parte-hartzaileak emozionalki naiz intelektualki parte hartzea eragiten duelako. Horregatik esan ohi da, antzerkiak adimen anitzak landuz funtzionatzen duela.

Arestian aipatutako guztiaz gain, antzerkiak beste gogoeta mota bat egiteko aukera ere ematen du; errealitatea eszenaratzeak egoera hobeto aztertzeo eta diskriminazio-mekanismo ikusezinak aurkitzeo aukera. Antzerkia baliagarria da emozionalki naiz intelektualki, pertsonak errealitatek urrunduz "Nork bere burua ekintzan ikustea" ahalbidetzen duelako.

Antzerkiko role-playing-a errealitatea simulatzeko tresnatzat har dezakegu, antzerki-lengoaiekin aberastuta (sinboloak, mugimendua, proxemika), gai edo harreman abstraktuei buruz hausnartzen lagun baitezake. Gainera, norbaitekin identifikatzea enpatia sortzeo eta parte-hartzaileak beste ikuspegi bat izateko ere balio du.

Espazioaren erabilera funtsezkoa da antzerkian,

baina hau aldatu egiten da kulturaren arabera, espazioaren kontzeptzioa eta erabilera desberdinak baitira. Espazioan eta espazioarekin lan egiteak kulturarteko gaitasuna eta kontzientzia sortzen laguntzen du, eta gainera, botere-harremanek espazio jakin batzuetan sartzeko edo kanpoan lagatzeko aukeretan nola eragiten duten ulertzen laguntzen du. Arrazakeria eta diskriminazioa espazioan gertatzen direnez, espazioa modu performatiboan erabil dezakegu hauek lantzeko. Denbora ere funtsezkoa da, antzerkiak erritmo emozionalari eusten baitio. Adibidez, elkarriketari eta elkarrekintzei egokitutako denbora eta erritmoa emateak, harreman positiboa eraikitzen lagundu dezake, esaterako: gatazkak modu eraikitzailean kudeatzen. Denbora ondo kudeatzeak, asko hobetu dezake tailerra.

Tailer batean antzerkia egiteak talde-dinamika bat eskatzen du. Talde batekin lan egiteak gertatzen denari buruzko iritzi eta pertzepzio desberdinei aurre egitea eta helburu komun bat lortzeko, desberdintasun horiek kudeatzea jakitea esan nahi du. Taldean lan egiteak munduaren ikuspegi pertsonala eta esperientzia zalantzan jarri eta idea horiek zabaltzen laguntzen die pertsonen, gainera, aurreiritziei buruz hitz egitea eta beste ideia batzuk onartzea eta haiekin elkarrengaita ere ahalbidetzen du. Askotariko talde batean aritzeak pertsona desberdinekin harremanak izateko gaitasuna sustatzen du, beldurra eta lotsa gaindituz.

1.2. Zer da diskriminazioa?

Definizioz, "Diskriminazioak" tratu desberdina eta/edo bidegabea ematen dio norbaiti, bere generoagatik, sexualitateagatik, arrazagatik, etniagatik, nazionalitateagatik, erlijioagatik, sinesmenengatik eta abarregatik. Desberdintasun hori egiteak esanahi handia du, horrek egituratzen baitu elkar sentitzen, pentsatzen edo jokatzeko dugun modua. Kategoria horietan oinarrituta eraikitzen diren taldeak beraien artean ezberdinak izateaz gain, askotan elkarren artean bateraezinak ere badira. Taldeetako afiliazioa eta taldeen arteko ustezko desberdintasunak tratu desorekatua arrazoitzeke eta legitimatzeko erabiltzen dira. Beraz, nahiz eta talde sozial horiek eraikiak direla pentsatu, gure bizitza sozialetan duten garrantzia eta eragina oso errealak dira.

Diskriminazioa ez da soilik "tratu txarra" edo egoeraren arabera tratu desberdina; aitzitik, oso adarkatze-material errealak ditu. Diskriminazioaren ondorioz, pertsonak gizarte-baliabideetatik baztertzen dira, gizarteari forma emateko aukerak, diskurtso politikoan parte-hartzea eta gizatasuna ukatzen da eta ustezko gizarte-taldeei nortasuna murrizten zaie.

Pertsona bat ez da talde bakar baten parte. Guztiok gaude gizarte-talde ugariaren barruan, pentsatutakoetan baino gehiagotan. Pertsona bat hainbat modutan diskriminatu daiteke, gizarte-taldeta ezberdinen kide izateagatik. Pentsatu emakumea, musulmana eta lesbiana den

norbaitengan.

Hala ere, talde pribilegiatuko kide den norbait, gizarte-talde batek diskriminatu dezake gizarte-kategorizazioaren beste alderdi batean. Esperientzia multidimentsional hau "interseksionalitate" gisa ezagutzen da; honek, diskriminazio-modu desberdinak ez direla soilik bata besteari gehitzen, baizik eta forma bakar batean elkartzen direla esan nahi du.

Beraz, diskriminazio guztiak ez dira berdinak; talde bereko pertsona guztiak ez dute diskriminazio mota bera jasaten. Talde diskriminatuen barruan ere, beste gizarte-kategoria batzuek ematen dituzten pribilegioek, zeregin garrantzitsuak dute pertsona desberdinentzako diskriminazioaren eta desberdintasunaren adierazpenean. Horrek beste errealitate garrantzitsu batera garamatza: aipatu bezala, diskriminazioak oso ondorio material errealak ditu. Baina pertsona baten bizitzaren errealitate materiala ez da soilik gizarte-kategorizazio batean oinarritzen, askotan (interseksionalitatea) baizik. Horrek esan nahi du, talde beraren barruan, pertsona batzuek besteek baino zirkunstantzia material hobeak dituztela. Feminismoan, adibidez, nahiz eta gizarte berean bizi, emakume zuriek beti izango dute beste askapen-modu handiago bat, beltza, musulmana, trans-a edo desgaitasuna duen emakume batek baino. Horrek erakusten du norberaren pribilegioak aztertzea funtsezko urratsa dela diskriminazioaren aurkako lanean.

Natasha Kelly soziologo, komunikazioaren zientzialari, artista eta aktibista alemaniarrak esan duenez, "Arrazakeriatik kanpo ez dago ezer

Diskriminazioari buruzko gogoeta batek antzerki-lana aberastu dezake

Antzerkia diskriminazioaren aurkako lanean erabil daitekeen bezala, gai honi naiz aniztasunari buruzko ezagutzak antzerki-lana aberasteko erabil daitezke. Rolen joko beste pertsona batzuekin enpatizatzean eta haien ikuspegitik begiratzean datza. Nola jokatzeko du pertsona batek ikuspegi horretatik? Diskriminazioari eta pribilegioei buruzko hausnarketak antzerkian txertatu daitezke beste edozein gairekin egiten den bezala. Giza aniztasunaren dimentsioa bezalako gaiak lantzea oso baliagarria izan daiteke, paper konplexu eta ezberdinak interpretatzen ikasteko.

Bukatzeko, gai hau antzerkiaren bitartez lantzeak, pertsonak aniztasunarekiko sentsibilizatzea eta diskriminazioaren aurkako borrokan hasteko gogoia eragin dezake. Hortaz, oso erraminta interesgarria izan daiteke.

neutralik: pertsona eta erakunde guztiak daude horren eraginpean”. Pertsona pribilegiatuak inplikaturik daude eta diskriminazioarekin betiko amaitzeko parte hartzerik gonbidaturik daude.

Arrazismoa, “Alteritatearen” adibide

Arrazakeriaren adibidearekin lan eginez (neurri batean gizarte guztietan nagusitzen den gaia delako eta neurri batean proiektu honetako erakundeek gehienbat arrazakeriaren inguruko gaietan lan egiten dutelako) funtsezko kontzeptu batzuk erakutsi nahi ditugu.

Giza arrazarik existitzen ez den arren, arrazakeria-prozesu bat dago: talde ezberdinak eraikitzen eta ezaugarri zehatzekin markatu eta elkarren artean guztiz desberdinak direla baieztatzen duen prozesu bat da. Esleitutako ezaugarriak agerikoak (azalaren kolorea, ilearen ehundura, aurpegi-ezaugarriak, etab.) edo inplizituak (izaeraren ezaugarriak, balioak, adimena, etab.) izan daitezke. Arrazakeriaren bidez talde etniko edo kulturalak sortzen dira.

Hala ere, prozesu hori ez dagokio arrazakeriari bakarrik, talde baztertu guztiei aplikatzen zaie, hala nola desgaitasuna duten pertsonen edo LGBTQ+ komunitateko kideei, besteak beste. Horrek guztiak “gu” eta “besteak” pentsamolde batera garamatza. Horregatik, prozesu horri “othering” ere esaten zaio.

Esleitutako ezaugarriak ez dira nahitaez txarrak izan behar. Aldaketa “positiboa”, adibidez, gizarteako pertsona gutxi batzuk, konnotazio positiboko ezaugarriekin markatzean datza. Adibide klasiko bat ekialdeko asiarrak, gizartearen batez bestekoa baino adimenduagoak izatearen ideiarekin lotzea da. Giza-talde horiek ezaugarri positibo batekin lotu arren, gizatasuna galtzen dute eta egin duten ahalegin eta lan gogorra gutxiesten zaie lortutako arrakastak aurre-determinazio biologikorekin lotzen baitira.

Kasu guztietan, negatiboetan eta positiboetan, talde horiek gizartearen marjinetatik kanpo geratzen dira. Talde pribilegiatuaren barruan, “Bestearen” alterazioak eta marjinazioak bere “gu” aren kontzientzia handiagoa izatera eramanten ditu. Talde pribilegiatu batek “besteak” behar du haiek “hobeak” direla baieztatzeko eta talde sentimendua indartzeko, horrela, talde

pribilegiatuaren mesedetan, bi taldeen arteko botere-desoreka sortzen da.

Diskriminazio-egintza ekintzan dagoen alteritatea baino ez da.

Aldaketa edo arrazakeria-prozesuak egunero gertatzen dira. Prozesu horiek gure gizarte-bizitzan errotuta daude, “normalak” direla ikasten dugu eta egoera hauei ohitzen amaitzen dugu. Gure mundu sozialean errotuta daudenez, onartu egiten ditugu eta ez dugu hauetan gehiegi pentsatzen. Hortik dator diskriminazioaren, arrazakeriaren eta abarren aurkako borrokaren garrantzia: diskriminazioaren aurka egotea normalizat jotzen dugunetik haratago begiratzea da, ez soilik besteen portaeran, baita gurean ere.

Batzuetan jabetzeke, beste pertsona batzuk diskriminatzen ditugu. Gure eguneroko bizitzan, jasotako informazioa irakurtzeko naiz beste pertsona batzuekin harremanetarako, gure aurreiritzi, estereotipo, joera kognitibo, pentsamendu eta efektu psikologikoetan oinarritzen gara, horrela “nahi gabeko” ekintza diskriminatzaileak bultzatuz. Diskriminazioa normalizatzen duen mundu batean hazi garenez, egoera horiek guztiak barnetatuta izaten ditugu eta ez gara arazoa berehalakoa ikusteko gai. Diskriminazioaren aurkako mundu batean, oso garrantzitsua da jabetu gabe diskriminazioz joka dezakegula kontutan izatea. Ziur aski portaera diskriminatzailea izan duten pertsonen, jokaera horri buruz atentzioa ematean, “ez zen nire intentzioa” aitzakiarekin erreakzionatuko zuten. Egia izan daiteke, agian ez zuten horreko intentziorik, baina asmoak ez du ukatzen diskriminazio-egoeretan izandako jokabidearen emaitza. Diskriminazioaren kontzientzia lantzen hasten garenean, ikuspuntu eta jokabide diskriminatzaileak ditugula onartu beharko ditugu eta poliki-poliki, ikasitako jokabide horiek desikasteko erantzukizuna hartu.

Egitura diskriminatzaileak

Diskriminazioa gure bizitzako une bakoitza (gure pentsamenduak, portaerak, jarrerak, elkarrekintzak eta erabakiak) inplikatu duen egitura multidimentsionaleko entitate baten barne dago. Diskriminazio-arrazoi guztiak: mikro eta makro-eraso guztiak, baita oharkabean pasatzen direnak ere, egitura horietan daude.

Egitura horiek ez dira egonkorak. Horiek eraikitzen dituzten gizarteekin batera aldatzen eta garatzen

dira. Oro har desberdinak dira eskualdeen artean, eta denborarekin aldatu egiten dira baina orden hierarkiko bat jarraitzen dute. Adibidez, arraza egitura ia guztietan, zuriak gailurrean daude eta beltzak oinarrian. Horregatik da alderantzizko arrazakeria mito bat. Mundu guztiak ezin du arrazismoa jasan, eta tratu desberdin oro ez da arrazakeria. Hierarkia horretan gorantz jotzea ezinezkoa da egiturari dagokionez.

Diskriminatuak talde pribilegiatu eta nagusikoak direnean alderantzizko diskriminazioari buruz hitz egiten da. Baina hori akats bat da, diskriminazioa ezin baita zapaltzailearen norabidearen aurka joan. Pertsona bakoitzak bere aurreiritziak ditu eta modu indibidualean jarduten du, baina sistema baten parte da eta ekintzak sistemaren testuinguruan

aztertu behar dira. Gorrotozko diskurtsoak narratiba hori erabili ohi du, baina ez dago alderantzizko diskriminazio hori legitimatzen duen sistemarik. Ez da nahastu behar egungo desberdintasunak konpontzeko neurriak hartzeko erabiltzen den diskriminazio positiboarekin.

Benetako eta epe luzeko aldaketa sistemikoa lortzeko, ez ditugu egitura horiek bere horretan utzi behar. Gogoeta bat egin beharra dugu posizionamenduari eta sistemari dugun posizionamendutik eratorritako abantailari eta pribilegioari buruz. "Alterazioaren" ekintza subkontzienteez jabetu behar dugu. Norbait diskriminatu nahi ez badugu ere, egunero gerta dakigukeelako. Zoritxarrez, arrazakeriatik eta beste "alterazio" mota batzuetatik inor ez dago libre.

TAILERRA NOLA IRAGARRI

Proiektu honek diskriminazioaren aurkako gaiak bereziki erakartzen ez duen baina asmo onak dituen talde objektibo batera iritsi nahi du. Baina, nola iritsi daiteke talde horretara? Esan bezala, antzerki-lana, rolei esker, beste pertsona batzuen larruan jartzea eta beste ikuspegi batzuk izatea eragiten du. Gai horiek bikainak dira pribilegioak eta diskriminazioa bezalako gaiak lantzeko. Tailerrerako parte-hartzaile gehiago lor daitezke adibidez, "Identitatearen" gaia antzerki-tailerraren gai gisa iragarritz. Horrek ere alderdi askotara lantzeko aukera ematen digu, hala nola aniztasunaren dimentsio ezberdinak.

Baina, zer egin daiteke taldeak diskriminazioari aurre egin nahi ez badiot? Orain arte ez dugu horrelako esperientziarik izan. Egia da definitutako talde objektiboa ez dela gaiarekiko interpelatu sentitzen, baina, zalantzarik gabe, pentsamolde irekia eta asmo onak ditu. Ildo horretan, parte-hartzaileek gaia ondo landu eta autoerreflexio egin ahal izateko espazioa eskaintzea da a proposena. Hemen, antzerki lanak beste aukera batzuk irekitzen ditu. Errua eta akusazioak bezalako sentimenduak landu beharrean, paper baten lan biografikoaren bidez ekin dakioke gaiari. Parte-hartzaileak ez baditugu ezertara behartzen, ikasteko eta nork bere burua ezagutzeko aukera izango dute.

Modu manipulazailerik baten bitartez parte-hartzaileak gai hauek lantzerik "behartu" ditzakegun arren, ez da hori gure asmoa. Tailerren arduradunek hasietik diskriminazioari buruzko esperientzia dutela azaltzen badute, horrek gardentasuna bermatuko du.

Diskriminazio-lanean esperientziarik ez duten prestatzaileek naiz tailerrak ez duela funtzionatuko pentsatzen dutenek, bazkideren bat bilatu beharko lukete tailerra gauzatzen lagun diezaioten.

02

HELBURUAK ETA ESTRATEGIAK

DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO LANEN ANTZERKIA

Antzerkiaren bidez diskriminazioaren aurkako lana egiteko hainbat modu daude, eta bi ikuspegi nagusitan aurki daitezke:

- Lan-tailerra
- Ekintzan oinarritutako ikuspegia.

Tailerretako oinarritzko ikuspegia ingurune "seguru" batean garatzen diren eta gai batean zentratzen diren antzerki-praktiketan oinarritzen da. Bideratzaileek prozesu hau zuzendu eta egituratu beharko dute taldearen dinamika orientatzeko eta helburu zehatzak lortzeko. Ikuspegi hori taldearen interakzioek sustatutako aldaketa-prozesuan oinarrituko dute, azken edozein produkturi arreta gutxiago eskainiz.

Ekintzan oinarritutako ikuspegia pertsonen bizitza errealeko antzerki-esku-hartzeetan oinarritzen da. Espazio publikoan gertatzen direnez, ekintzak horiek aurreikustea tailer batean baino zailagoa izan daiteke. Antzerki ikustezina, Egunkarietako Antzerkia eta Foro Antzerkia kategoria honetan sartzen dira.

Bi ikuspegi horiek baliozkoak dira eta txandaka edo konbinatuta erabil daitezke diskriminazioaren aurkako lan-testuinguru, ingurune eta estrategia desberdinetan. **Erraminta-kutxa hau, tailerretako oinarritzko ikuspegiari buruzkoa da soilik** eta prestakuntza-tailerretan edo diskriminazioaren aurkako antzerki-tailerretan erabil daitezkeen antzerki-teknikak eta ariketa praktikoak aurkeztea du helburu. Hortaz, interakzio horrek sustatzen dituen ikaskuntza, aldaketa eta emaitza performatiboetan baino gehiago, talde batekin antzerkia nola landu beharko litzatekeen azaltzen zentratzen da. Tresna-kutxa honetan azalduta dauden teknikak, ekarpenak eta ariketak antzerki metodo desberdinetatik datoz, hala nola Zapalduakoen Antzerkia (AO), Antzerki Soziala eta Komunitarioa, Antzerkia Edukazioan, Morenoren Antzerki Terapeutikoa, Playback antzerkia eta beste batzuetatik.

Zapalduaren Antzerkiaren teknika nagusiak hauek dira:

Antzerki-irudia

Irudiaren antzerkia pertsona batek (eskultoreak) ukimena erabiliz pertsona bat edo batzuk (estatuak) moldatzen dituen irudikapen-teknika bat da. Teknika honek soinuen, mugimenduen edo trantsizioen bidez dinamiza daitezkeen irudi finkoak sortzen ditu. Gaiak erdi-kontzientziatik sortzen laguntzen dituen hitzik gabeko hizkuntza da.

Foro-Antzerkia

Z.Aren teknikarik ospetsuena da, funtsean egoera zehatzetan edo zapalkuntzari buruzko istorio batean oinarritzen da. Istorioa publikoaren aurrean irudikatzen da. Jarraian, bideratzaileak, Jokerrak, agertokira banan-banan igotzeko, aktoreak/ zapalduak ordezkatzeko eta zapalkuntza konpontzen saiatzeko eskatzen die ikusleei.

Antzerki Ikustezina

Espazio publikoetan egindako antzerki-ekintza da. Ikusleek ez dakite antzeppen batean daudenik eta hau eta errealtzat hartzen dute, erreakzioak errealki sorraraziz. Zapalkuntza agerian uzteko eta jendearengan eztabaida pizteko erabiltzen da.

Egunkarien-Antzerkia

Egunkarien antzerkia Z.A.-ren teknika bat da, artikuluak eta egunkarietako titularrak dramatizazio-iturri gisa erabiltzen dituen. Nagusi diren albiste eta irudikapen mediatikoak problematizatzean, gizartearentzat garrantzitsuak diren gaiei buruzko hausnarketa sortzen du, eta, aldi berean, narratiba hegemonikoak zalantzan jartzen eta desafiatzen ditu.

Z.A.-ri eta hura aplikatzeko moduei buruz gehiago jakiteko, zure helburu eta balioei leial eutsiz, kontsultatu eranskinetako baliabideak.

2.1 Diskriminazioaren aurkako antzerki-tailerren helburuak eta xedea

Diskriminazioaren aurkako antzerki-tailerren **helburuak** honakoak dira:

- Parte-hartzaileek "egiturazko" diskriminazioa ulertzea
- Bere pribilegioez eta botereaz jabetzea
- Autorreflexio kritikoa egitea
- Ikasitakoarekin eguneroko egoeretan ematen diren diskriminazioak gainditzeko erantzukizuna onartzea eta hauek aldatzeko borondatea areagotzea.

Tailerra diskriminazioa eta arrazakeria arazo bat ez direla kontsideratzen dituzten asmo oneko pertsonen zuzenduta dago. Litekeena da pertsona hauek gaia ez landu nahi izatea edo autoflexio kritikoa egitea beharrezkoa ez ikustea, eta, horregatik, inkontzienteki diskriminazioa bultzatzen aritea. Bideratzaileen helburua parte-hartzaileek gure gizarteak duten eginkizunaz kontzientziatzea da. Bestela esanda, guztiok, maila askotan, gure gizarteak eratuak botere-harremanetan parte hartzen dugula ulertzea. Horrek esan nahi du, gure

"borondate ona" edo gure ideia politikoez gain, egunero ematen diren botere-egitura horiei aurre egiteko eginkizuna dugula. Arreta berezia jarri beharko duzu parte-hartzaileek uler dezaten diskriminazioa ez dela soilik "tratu txarra", baizik eta gizarte-baliabideak baztertzea, gizateria, eskubideak eta aukerak ukatzea.

Era berean, bideratzaileek parte-hartzaileak tailerrean diskriminazioa ikuspegi intersektionaletik kontuan hartuz animatu beharko ditu. Identitateari eta botere-harremani buruzko autorreflexio aktibo eta kritikariari esker, parte-hartzaileek ardatz batean zapaltzaile diren bitartean, beste ardatz batean zapalduta egon daitezkeela ikusi baitezakete. Adibidez, pertsona bat gizarte patriarkal batean emakume gisa zapalduta egon daiteke, baina botere-posizioa izaten jarrai dezake arraza/etnia terminoetan. Jakina, tailerraren helburua ez da parte-hartzaileei errua botatzea, ez eta beren botereagatik errudun sentiaraztea ere, baizik eta hauen inguruan kontzientziatzea eta horrek dakarren erantzukizunaren errealitateari aurre egiten laguntzea.

Tailerraren emaitza ona kontsideratuko litzateke,

Zapaldien Antzerkia (ZA) proiektu honen testuinguruan

Diskriminazioaren aurkako lanean, Oprimituaren Antzerkia (Z.A.) funtsezko metodoa da arrazismoa eta diskriminazioa bezalako gaiei buruz hitz egiteko, horiek zapalkuntza-moduak baitira. Z.A. ren berezitasuna gai hori zapalkuntza gisa lantzea da, normalean talde zapalduekin lan eginez, beren bizitzetan diskriminazioari aurre egin diezaioten. Hala ere, erraminta-kutxa honetan sartutako jarduerak ez zaizkie talde zapalduen berriaz zuzentzen, baizik eta diskriminazioa haien artean arazotzat jotzen ez duten pertsonen, hau da, arrazismo aktiboaren aurkako ekintzetara naiz autoerreflexio eta dekonstrukzio lanera ohituta ez dauden pertsonen. Publiko horrekin Z.A. erabiltzea erronka bat da, historikoki talde zapalduen askapenerako tresnak emateko sortu zelako. Hemen "zapaltzaileak" esnatu nahi ditugu eta nola zapaltzen ari diren jakiten laguntzeko. Zeregina erabat desberdina da Boalen ideiarekin alderatuta, talde zapalduak antzerkiaren bidez ahalduz saiatzen baita. Gure ustez, jarrera hori zalantzan jar daiteke ortodoxoa ez delako, baina, aldi berean, erronka bat da, egia baita "borondate oneko zapaltzaileak" ere badirela, paper hori jokatu nahi ez duten eta zapalkuntza-sisteman inplikaturik ez dauden zapaltzaileak. Pertsona horiek ez dira beren pribilegioei eusteko zapaltzen dituzten berberak. Beraz, uste dugu zapaltzaileak "borondate onez" kontzientziatzeko borroka hori garrantzitsua dela. Ondorioz, geure buruari galdetu behar diogu ea Z.A. ko erremintak ere baliagarriak diren erronka honetarako. Erreminta-kaxan ikus daitezke Z.A. ko tresna klasikoak zeregin horretara egokitzeko saiakera bat direla. Uste dugu funtziona dezakeela, baina zure esku dago esperimintatzea eta ikustea.

amaieran parte-hartzaileek beren pribilegioez eta botereaz jabetza handiagoa, botere-harremanak sakonago aztertzeke beharra eta eguneroko ekintzak eta aurreiritziak berrikusteko eta jokabide diskriminatzaileak gauzatzeko arriskutik aske ez sentitituko balira.

2.2 Estrategiak

Atal honetan bost estrategia erakutsiko dira, tailerretan oinarriturik, diskriminazioari buruzko kontzientziarioa areagotzeko eta parte-hartzaileei autoerreflexio kritikoko tresnak emateko. Estrategia bakoitzak ikuspegi espezifiko batetik heltzen dio diskriminazioari, ikuspegi hori ezin da ez absolutua ez bakarria izan. Gure ustez, antzerkian dugun esperientzian eta diskriminazioaren aurkako lanean oinarrituta, hautaketa hori eraginkorra da gure helburua lantzeko. Testuinguruaren eta lantaldearen helburuen eta xedearen arabera, banakako estrategiak aukera daitezke helburu zehatzak lantzeko, baina biziki gomendatzen da estrategia horiek konbinatzea. Deskribapenean zehar, estrategiak erabiltzeari, konbinatzeari eta txertatzeari buruzko iradokizunak daude.

Era berean, argitu beharra dago, diskriminazioaren gaiarekin lotuta erabil daitezkeen tresna guztien artean, hautaketa subjektibo bat egin behar izan dugula erraminta-kutxa honetan sartzeko.

Aukerak honakoak diren arren, beste batzuk posible direla argitu nahi dugu:

1. Diskriminazioa ikuspegi intersektional eta zabal batetik aztertzea erabaki dugu. Beraz, tresna-kutxa honetan ez gara diskriminazioaren ardatz nagusi batean zentratuko (arrazakerian adibidez) ardatz batean diskriminatua eta beste batzuetan pribilegiatua izateko aukera ugarietan baizik.
2. Tailerretan oinarritutako ikuspegia aukeratzen dugu, diskriminazioa gainditzeko beste ikuspegi batzuk ere baliagarriak direla kontutan hartuz.
3. Publiko espezifiko bati zuzentzen gataizkia: asmo ona duten baina, diskriminazioa eta arrazakeria beraien arazo ez direla uste duten pertsonen. Helburu hori aukeratzen dugu diskriminazioa mantentzen duten pertsonak direlako baina, hala ere, diskriminazioa aldatzeko edo, gutxienez, honek duen eraginaz jabetzera irekita daudelako. Erraminta-kutxa honetan

kontuan hartzen ez diren pertsonak honakoak dira:

- Besteen beldur diren pertsonak, baina benetan etsai ez direnak
- Komunikazio ona eragozteko adina estereotipo dituzten pertsonak
- Beste talde batekin gatazkan egon arren, elkarrizketarako prest dauden pertsonak; esaterako, eraikin berean bizi diren edo espazio berberak partekatzen dituzten bizilagunak (bertakoak eta etorkinak).

Kontutan hartu ez ditugun 3 talde hauentzat hemengo tresna batzuk erabilgarriak diren arren, estrategiak pixka bat edo era bat aldatu beharko lirateke.

4. Tailerrak aipatutako xede-taldeko parte-hartzaile homogeneousontzako diseinatu eta probatuko ditugu, talde misto bati zuzendu ordez (hala nola elkarrekiko estereotipoak dituzten taldeak edo interes eta rol sozial desberdinengatik gatazkan dauden taldeak). Kasu horietan, beste tresna eta estrategia batzuk erabili beharko lirateke. Beraz, galdetu zeure buruari: nor dira zure partaideak?

5. Estrategien artean eraginkorrenak aukeratu ditugu (proiektu honetan izandako esperientziaren arabera), beste batzuk erabil daitezkeela jakinda. Proposatutako ariketak estrategia ezberdinetarako erabil daitezke, horregatik, estrategien deskribapenean adibide batzuk iradokitzen ditugu, baina eduki kontutan, ariketa hauek aldatu eta zuk proposatutako beste batzuekin konbinatu ditzazkezu.

2.2.1 Lehen estrategia - Diskriminazioa aztertzea

Helburua: bideratzaileek parte-hartzaileak diskriminazioa hobeto uler dezaten gidatzea da, eguneroko bizitzan diskriminazioa antzemateko eta inkontzienteki besteak zapaltzean nola senti daitezkeen aztertzeke eta beren idea eta pentsamoldeak aldatzeko edo behintzat hauen kontziente izateko.

Non zentratu: eguneroko bizitzan diskriminazioa ezkatzen den egoeretan.

Lan-ildoak: estrategia honek diskriminazioa ulertzen eta haren mekanismoak eta egitura ezagutzen lagundu nahi die parte-hartzaileei. Autorreflexio kritikoak prozesuaren erdigunean egon behar du.

Bideratzaileak, eszenaratutako bizitzako egoeren, ariketen eta eztabaiden bidez, parte-hartzaileak elkar gurutzatzen diren diskriminazio-ardatzei buruz hausnartzera eta kontzientzia garatzera animatuko ditu, diskriminazioaren egitura konplexua eta interseksionala esploratu eta uler dezaten, eta beren burua diskriminazioaren eragile potentzialtzat eta aldaketaren eragiletzat har dezaten.

Noiz erabili:

- Diskriminazioaren gaiarekin lotutako elementu kritikoak lantzeko eta parte-hartzaileak horren inguruan sentsibilizatzeko eta beren bizitzetan diskriminatzaileak diren egoerak antzeman eta hauen gain duten erantzukizuna onartzeko.
- Diskriminazioari buruz eztabaidatzera ohituta ez dagoen pertsona-talde bati esparru argi bat sortzen laguntzeko.

Estrategia orokorrago hori estereotipoetan, boterean eta identitatean oinarritutako estrategia espezifikoago batekin konbinatu daiteke, ikerketa aberatsagoa izateko eta arrisku hauek prebenitzeko.

Arriskuak: tailerra orokorregia izatea eta diskriminazioaren dimentsio soziala ez atzematea; parte-hartzaileek ikusten duten ageriko diskriminazioaren kontzeptuarekin geratzea, diskriminazioari eusteko duten zereginen sartu gabe eta norberaren pribilegioak zalantzan jarri gabe. Arrisku horiek arintzeko, hobe da beste estrategia batzuk batera erabiltzea, esaterako 2., 3. eta 4. estrategiak, pertsonak beren burua zalantzan jartzera eraman ditzaketen funtsezko alderdiak zalantzan jartzeko.

Estrategia honetarako antzerki-arietak: diskriminazio historien antzezpena, Mikro-Makro (ikus 3.3.1 atala)

2.2.2 estrategia - Estereotipoak deseraikitzea

Helburuak: parte-hartzaileei estereotipoez jabetzen eta aurreiritziak eta diskriminazioa eragiten dituen "alterazio" prozesuan nola inplikaturik dauden ulertzen laguntzea. Gizarte-psikologiak honela definitzen ditu estereotipoak: gizarte-talde jakin bati eta haren kideei esleitutako ezaugarrien ikuspegi sinplifikatua.

Neurri batean, denok dugu konfiantza estereotipoetan, beharrezkoak baitira gure ingurune sozial konplexuari zentzua emateko. Pertsona edo talde ezezagun batekin topo egiten dugunean, gure estereotipoen espektatibak ondorioztatzen ditugu. Estereotipoen alderik txarrena erreakzio eta emozio azkarrak sortzen dituztela da. Gainera, estereotipoak botere-harremanen bidez erreproduzitzen eta indartzen direnez, talde espezifiko batzuekiko aurreiritziak, asaldurak eta estigmatizazioa eragin ditzakete, eta horrek diskriminazioa eragiten du. Estrategia honek gure estereotipoak galdetzea eta deseraikitzea iradokitzen du, martxan noiz dauden detektatzeko.

Non zentratu: estereotipoetan eta horien ondorioetan; diskriminazioa landuko dugu, beste pertsonak nola hautematen ditugun eta pertzepzio eta emozio horien arabera nola jokatzeko dugun zalantzan jartzeko.

Lan-ildoak: gure estereotipoak, aurreiritziak eta orokortzeak berrikusiko ditugu diskriminazioaren iturri eta justifikazio baitira. Norberaren burua ikertzeak, ditugun balioak kontuan hartzea, eta beste pertsona batzuek beste balio batzuk izan ditzaketela jabetzea esan nahi du: estereotipoak deseraikitzeak denok gizaki multifazetikoak garela ulertzea eta onartzea dakar.

Gai hauek lantzeko baliagarriak izan daitezke enpatia-arietak. Horretarako, hainbat ariketa eta irudi finko erabil daitezke, adibidez Antzerki-lrudian edo Playbacken Antzerkian oinarrituta, talde bakoitzak besteekiko duen ikuspegia eta beste kultura batzuetako elementu tipikotzat jotzen dutena ikertzeko. Irudiak tresna indartsuak dira besteen kultura-ezaugarriei buruz dugun barne-ikuspegia adierazi, horiek alderatu eta zalantzan jartzeko aukera ematen baitigute. Parte-hartzaileek baneratuta dituzten estereotipoak ikusterakoan, estereotipo horiek besteen bizitzan nola eragin dezaketen hausnartzeko balio dute.

Eztabaida elikatzeko, estereotipoei buruzko informazio teorikoren bat eman dezakezu.

Noiz erabili: Estrategia hori egokia da edozein talderekin (denok baititugu estereotipoak) batez ere diskriminazioari buruzko tailerrari hasiera eman edo eztabaidari ekiteko.

Estrategia hori lehen estrategiarekin ("diskriminazioa aztertzea") ere konbina daiteke (ikus 2.2.1 atala), diskriminazioaren gizarte-egitura konplexua hobeto ulertzeko eta haren ardatz espezifikoa bati buruz hausnartzeko balio baitu.

Taldea zenbat eta anitzagoa izan, orduan eta aberatsagoa izango da trukea. Kasu horretan, prest egon behar da sor daitezkeen gatazkak eta gaizki-ulertuak kudeatzeko.

Estrategia hori jarraitzeko beste modu interesgarri bat (hemen kontuan hartzen ez dena) elkarrekiko estereotipo sendoak dituzten bi talderekin lan egitea da; jakina, hori kudeatzea eta erraztea zailagoa da, baina oso onuragarria izan daiteke.

Arriskuak: estereotipoak kaltegarriak ez direla edo denok ditugularen ideiak transmitituz, arinkerian erortzeko arriskua dago. Ariketa honen bitartez, estereotipoek pertsonen bizitzari ez diotela berdin eragiten eta estereotipoen ondorioek talde guztietan pisu desberdina dutela lantzeaz gain, posizio pribilegiatuak diskriminatzen eta mantentzeko nola erabiltzen dugun ikusi nahi da. Arrisku hori saihesteko modu bat estrategia hori 3. estrategiarekin lotzea da – Boterea eta pribilegioak aztertzea (ikus 2.2.3 atala).

Estrategia honetarako antzerki-arietak: hitzaren irudia, Animaliak eta pertsonaiak, diskriminazioa haustea (ikus 3.3.2 atala).

2.2.3 estrategia - Explorar el poder y los privilegios

Helburuak: parte hartzaileei botere-egituren barruan gu guztiok existitzen garela eta elkarrengaitan dugula jabetzen laguntzea, desoreka-egoeretan gure boterea nola erabiltzen dugun eztabaidatzea bai erasotzaile gisa eta baita diskriminazioaren biktima edo lekuko gisa) eta gure pribilegioak egiaztatuta eta zeintzuk diren jabetzea.

Non zentratu: botere-egituretan. Diskriminazioak nola eragiten duen eta honen arabera gure posizioa edo besteena nola hautematen dugun eta eguneroko bizitzan gure boterea nola erabiltzen dugun aztertuz.

Lan-ildoak: estrategia honen bidez, bizi garen botere-egiturak aztertu nahi dira, eta parte-hartzaileak gogoeta egitera eta beren boterea eta

privilegioak aitortzera gonbidatu nahi dira. Asmoa parte-hartzaileak diskriminazioaren aurka borrokatzeko duten erantzukizuna beren gain hartzea, desorekatuta dagoen egoera bati aurre egiten ikastea eta pribilegioaren onura ez dutenei transferitu diezaieketela jakitea da.

Noiz erabili estrategia hori: gainerako estrategia guztiekin lotu eta konbinatu behar den oinarriko estrategia da honakoa. Ondo funtzionatzen du tailerraren abiapuntu gisa, diskriminazioaren dimentsio sozial eta estrukturalaren esparruaren berri ematen baitu eta parte-hartzaileei diskriminazioa norbanakoaren portaera "txar" baten ondorioztat hartzeko arriskua saihesten laguntzen baitie.

Arriskuak: alde batetik, bideratzaileek arreta jarri behar dute botere-desoreka "normalizatzeko" arriskuan ez erortzeko. Parte-hartzaileek diskriminazioa boterean oinarritutako egitura multidimentsional batean dagoela ulertu dutenean, bideratzaileek egitura horiek problematizatu beharko dituzte. Kontua ez da soilik "onak" izatea eta beren boterearen onurak gutxiago dutenei transferitzea. Estrategiaren helburua parte-hartzaileei denok inplikaturik gauden egitura osoa hau, bidegabekoa eta zapaltzailea dela eta aldaketa bat gauzatzeko beharrezkoa dela transmitzea da. Bestalde, diskriminazioaren dimentsio sistemikoa ulertzea izugarria izan daiteke eta parte-hartzaileak indargabe sentiaraz ditzake, arazoaren proportzioekin alderatuta ezer gutxi egin baitezakete. Kasu honetan, 5. estrategiarekiko lotura ("aliatuen eraketa") (ikus 2.2.5 atala) lagungarria izan daiteke egunero ekintza oso zehatzekin aldea markatzeko gaitasuna eta erantzukizuna dutela ulertzeko.

Estrategia honetarako antzerki-arietak: estatus-jokoa, botere-instalazioak, pribilegioen pasealekua (ikus 3.3.3 atala).

2.2.4 estrategia - Identitatea aztertzea

Obiettivi: identitatea kontzeptu multidimentsional eta jariozkoa dela ulertzea eta besteekin zenbat elkargune ditugun hautematea. Estrategia horren bidez, parte-hartzaileek intersektionalitatea esperimendatzeko dute praktikan: zer esan nahi du

pribilegio eta botere-posizio desberdinekin datozen hainbat identitatetan bizitzeak?

Non zentratu: identitatean. Hemen, diskriminazioa gure identitateetan pentsatzen dugun moduari lotuta dago. Identitatearen kontzeptuaren inguruan lan egin dezakezu, jendeari identitate jariakorrak, aldakorrak eta aberatsak ditugula ulertzen laguntzeko.

Lan-ildoak: ariketetan zehar identitate indibidualaren eta talde-identitatearen kontzeptuak aztertu daitezke, ondoren horiek zalantzan jartzeko eta besteen identitatea aztertzeko, antzekotasunak aurkituz.

Identitateari buruzko ariketekin hasi daiteke: "Nor naiz ni? galdetuz. Ondoren, identitateek oinarri izan ditzaketen dimentsioak (adina, generoa, klase soziala, politika, balioak, etab.) aztertzen dituzten ariketak egin daitezke, taldean eztabaida laburrak eginez.

Jarraian, bikoteen arteko istorioak bil daitezke bizi dituzten zapalkuntzaren adibideak aurkitzeko, esaterako: parte-hartzaileek beren identitatea mehatxatuta dagoela sentitzen dutenean edo noizbait identitateak harrapatuta sentitu direnean (benetakoa edo hautemandakoa); zentzu horretan, balagarria izan daiteke "gertakari kritikoa" delako ariketa.

Noiz erabili: estrategia hau 3. estrategiarekin, konbina daiteke. Botere-harremanak ezagutzeak, identitate batzuk zergatik diren sozialki garrantzitsuak eta beste batzuk ez ulertzen laguntzen du.

Arriskuak: identitate pertsonala ukitzeak jendea beldurtu dezake eta deseroso sentiarazi; bideratzailea ariketek sorrarazten dituzten emozioei eta egoera zail bat kudeatzeko prest egon behar da. Arreta bera jarri behar zaio gai gogor bati edo parte-hartzaileen intimitatea ukitzen duten edozeini. Gai "zailagoak" lantzeko, balagarria izan daiteke emozioak ahoz edo metaforekin partekatzea (marrazkiak, argazkiak, gorputzeko irudiak...) edo erlaxazioa erabiltzea. Honelako estrategiak erabiltzean, botere-sentsazioa galdu eta pertsonak diskriminazioaren alderdi psikologikoak ikustera bultza daitezke. Antzerki-ariketak estrategia honetarako: nor naiz ni? Identitatearen zatiak, Polarizazioa (ikus 3.3.4

atala).

2.2.5 estrategia - Aliatuen prestakuntza

Helburuak: lekuko gisa ditugun erantzukizunei buruz eta diskriminazio-egoera bat ikusten dugunean esku hartzeko moduari buruz hausnartzea.

Non zentratu: lekukoaren paperean.

Diskriminazioa legitimatu eta errepikatu egiten da ikusleen ekintza faltagatik. Estrategia honekin, parte-hartzaileek aliatu eraginkorrak izateko duten gaitasuna entrenatu nahi dugu. Asmoa diskriminazioaren lekukoak aurrerapauso bat ematera eta ekitera animatzea da, parte-hartzaileak aurpegia ematera motibatuta sentituko diren eszenak sortuz.

Lan-ildoak: denok izan gara esparru publikoren batean, lantokian eta abarretan beste pertsona baten aurkako diskriminazio moduren baten lekuko. Asmoa rol hori aztertzea eta diskriminazioaren aurkako jarrera hartuz, honen kontra nola borrokatu dezakegun ikustea da. Parte-hartzaileek bizi izan dituzten egoera tipikoak eszenaratu daitezke, eta antzerki-teknikak erabil daitezke honi nola aurre egin aztertzeko. Sentimenduak eta erresistentziak aztertzeko, bistaratze-ariketak ere erabil daitezke.

Noiz erabili: parte-hartzaileek diskriminazioari eta honekiko duten eginkizunari buruz hausnartu dutenean, betiere, aliatu eraginkorrak izateko moduak aztertzeko, paternalismoa eta asistentzialismoa saihestuz.

Arriskuak: diskriminazioaren dimentsio sistemikoa ez atzematea eta ikasketa hauek beste batzuek diskriminatzen dutenean erreakzionatzeko baino ez duela balio pentsatzea. Arrisku hori saihesteko eta parte-hartzaileen erantzukizunaz jabetzeko, hauek etengabeko autorreflexioa egitera bultzatzea eta estrategia hau 2., 3. edo 4. estrategiak burutu ondoren erabiltzea iradokitzen dugu.

Estrategia honetarako antzerki-ariketak: diskriminazioaren barometroa, Foro-Antzerkia (ikus 3.3.5 atala).

03 TAILER BAT DISEINATZEA

3.1 Tailerretako animatzaileen jarrerak

Jarraian, bideratzaileentzako oinarrizko jarrera batzuk azaltzen ditugu.

Kontzientziakzioa

Bideratzaileek diskriminazioaren auziaz jabetu behar dute, bai eta diskriminazioak desberdintasunaren eta zapalkuntzaren bidez egituratutako gizarte batean zer esan nahi duen ere. Hauek, diskriminazioa arazo estrukturaltzat hartu behar dute, ez pertsonaltzat. Horregatik, aktiboki lan egin beharko lukete beren pribilegioak eta estereotipoak deseraikitzen.

Maieutics

Bideratzaileek ez dituzte taldeen soluzioak epaitu behar, taldea etengabe beren soluzioak zalantzan jartzera animatu behar dituzte, problemen planteamendua eta galderak, taldearen eta gizabanakoaren kontzientzia areagotzeko tresna nagusi gisa erabiliz. Epaiketak beheranzko harremanetan baino ez da ematen, hau ez dator bat lortu nahi dugun askapen-prozesuarekin. Harremana orekatu izan behar da; alde batetik, taldeari gero eta autonomoagoa izatea ahalbidetu behar dio, baina, aldi berean, gizabanakoen edo taldearen baieztapen batzuk "problematizatu" egin behar ditu, estereotipoak/boterea/pribilegioak eta lotutako gaiak lantzeko. Oreka lortzeko modurik onena galdera irekiak eta errealak plateatzea da, jendeari gaien sakontzen eta ondorioak, kontraesanak, inplikazioak eta suposizio inplizituak adierazten laguntzeko.

Malgutasuna eta taldearen gogo-aldartearen jarraipena

Bideratzaileak egingo den lana eta honen egutegia, testuingurura, taldera eta momenturarte eman diren urratsetara egokitu behar du. Hasierako proposamenak funtzionatzen ez badu, agenda bat

diseinatu dezake beste aukera eta plan batzuekin. Guzti honen helburua, taldearen bilakaeratik gertu mantentzea da.

Behaketa

Behaketak, funtsezko zeregina du agenda talde espezifikoarenean prozesura egokitzeko unean. Bideratzaileek taldeari proposamenak luzatu eta hauen erreakzioak behatu behar dituzte, hurrengo urratsak horren arabera modulatzeko. Behaketak hipotesiak egitea eta ustekabera irekita egotea esan nahi du. Behaketa lagungarria da prozesu guztia hobeto ulertzeko.

Behaketa eta judiziorik eza

Bideratzaileak ariketetan gertatzen denari adi egon behar dute. Talde bat zuzentzeak, jarduerak proposatzeko, erreakzioak behatzeko, hipotesi berriak formulatzeko eta erreakzioen arabera programa egokitzeko etengabeko prozesua inplikatzeko du. Balio-irizirik gabeko giro abegitsu batek, jendeari irekitzen laguntzen dio eta horrek, diskriminazioaren aurkako lanerako balio du. Horrek ez du esan nahi neutrala izan behar denik, baizik eta jarrera maieutikoa aukeratu behar dela (ikus gorago) argudioak eta iritzirik zalantzan jarritz eta hauei buruz galdetuz.

Aniztasunerako orientazioa

Gure ustez, prestakuntza desberdina duten bi bideratzaile izateak, balioa gehitzen diote tailerrari, ikuspegi desberdinak eta sentsibilitate kulturala ematen baitituzte.

3.2 Antzerki-tailer baten faseak eta fase bakoitzerako ariketak

20 orduko tailer bat, progresio logiko bat duen etapetan edo fasetan banatu behar da, taldea motibatu eta seguru mantentzeaz gain, hau desafiatzeko.

Oso esparru zabalean, honako faseak aurreikus ditzakegu:

1. Beroketa
2. Antzerkia prestatzea
3. Diskriminazioarekin eta haren azpiarloekin lotutako jarduera nagusiak (identitatea, boterea eta pribilegioak)
4. Txostena
5. Ondorioa

1— Beroketa

Beroketa baliagarria da talde-sentimendua sortzeko, pertsonen irekitasuna errazteko, parte-hartzaile bakoitzari espazio seguruan dagoela sentiarazteko, prestatzaileekiko konfiantza eraikitzeke, etab. Eskuliburu asko daude mota guztietako antzerki-praktikei buruz, baina hemen batzuk baino ez ditugu aipatuko.

Beretzeko ariketak:

- **Izenen ariketa:** pertsona bakoitzak, ezagutzen dituen pertsoneri bere izena esaten hasiko da. Amaitutakoan, berriro hasiko dira oinez. Pertsona batekin topo egiten duten bakoitzean, eskuak eman eta izenak trukatu dituzte; horrela jarraituko dute Jokerrak gelditzeko esan arte. Gelditzeko eskatu ondoren, norbanako bakoitzak bere izena bilatu beharko du lehen bezala jokatu. Pertsona bakoitzak bere izena berreskuratzean, obratik atera eta kanpotik behatzen jarraituko du.
- **Pertsonatik pertsonara:** zutik, biribilean eta bikoteka. Bideratzailea zentroan egongo da eta argibideak emango ditu, hala nola < Eskua eskuarekin > edo < Sorbalda sorbaldarekin > edo < Burua belaunarekin >. Zerbait esaten duzuen bakoitzean, bikote bakoitza izendatutako gorputzeko 2 atalak harremanetan jartzen (kide batena beste kide batenarekin) saiatuko da. Agindu berri bat ematen duen bakoitzean, bikoteek aurreko posturak mantenduko dituzte eta azkena gehituko dute. Postura gehiago gehitzeko aukera ez dagoela

ikusten duenean, "Pertsonak pertsoneri" oihukatuko du, eta pertsona guztiek bikotekidea utziko dute, bikote berri bat aurkitzeko. Bikotea lortzen duen azken pertsona (edo bikotea, bikoitia bada) bozeramaile berria izango da, eta berriro hasiko da sekuentzia.

- **Zer moduz zaude?:** zirkulu batean zutik, pertsona bakoitzak aurrean duenari "zer moduz zaude?" galdetuko dio (demagun 10 zenbakia). Pertsonak erantzun egin beharko du, eta galdetu duenak (10. pertsonak) bere gorputzarekin erantzuna/ sentimendua irudikatu beharko du. Alboan dauden bi pertsonak beraiek sentitzen dutena interpretatuz bikotera elkartuko dira. Sentimendua irudikatzen duen pertsonak geldirik egon beharko du hura deskribatu/ erantzun duen pertsonak (10. pertsonak) irudia txalotu arte. Eta horrela hurrenez hurren.
- **Nire oparia zuretzat:** zirkulu batean zutik, parte-hartzaileak ezaugarri pertsonal batean zentratzera eta bere gorputzaren zein zatitan sentitzen duten deskribatzera gonbidatzen dira. Bideratzaileak pertsona bat hastera gonbidatuko du. Pertsona horrek ezaugarri bat irudikatu eta bere gorputzetik metaforikoki kendu eta beste pertsona bati eskainiko beharko dio. Pertsona horrek, onartu eta edo baztertu egin dezake. Bigarren pertsonak horrek, berdina egin beharko du beste ezaugarri bat aukeratuz eta bere albokorari eskainiz. Kateak horrela jarraituko du, prozesua denek egin arte.

2— Antzerkia prestatzea

Beroketa beharrezkoa da parte-hartzaileak antzerkiko hizkuntza espezifikora prestatzeko, batez ere horretara ohituta ez badaude. Fase honetan ariketa asko erabil daitezke progresiboki hauek zailduz.

Desmekanizazio-ariketak eta antzerki-jarduera berriak prestatzea:

- **Txalo-ariketa:** zirkulu batean, zutik, parte-hartzaileak txaloak ematen hasiko dira, modu sinkronizatuan. Bideratzailea, eskuinean duen pertsonarekin modu sinkronizatuan txaloak ematen hasiko da; ondoren, parte-hartzaile hori eskuinera biratu eta txalo egingo du bertan dagoen pertsonarekin batera. Horrela hurrenez hurren. Azkenean, eskuineko edo ezkerreko

pertsonarengana ez ezik, zirkuluko pertsona batengana ere pasa daiteke. Bideratzaileak, arreta jarri beharko du sinkronian txalotzen bi pertsona dauden bakoitzean.

- Serie espazialak: okupatutako espazioa modu homogeneoan mantenduz ibili behar da oinez. Noizean behin bideratzaileak gelditzeko eskatzen die parte-hartzaileei espazioan duten banaketa homogeneoa dela egiaztatzeko. Abiadura handitu daiteke parte-hartzaileak desafiartzeko.
- Eskultorea eta buztina: Irudiaren Antzerkia erabiltzen denean, hobe da Eskultore eta Artzilla bezalako ariketa erraz batekin hastea, taldeak irudian oinarritutako hizkuntza hori modu aberatsagoan erabili ahal izan dezan. Bikoteka, pertsona batek kidearen gorputza moldatuko du sortu nahi duen irudira lortu arte. Ariketa hau da bertsiorik oinarritukoena da baina aldakuntzak ere proposa daitezke, hala nola 3ko taldeetan egokitzea, objektuak gehitzea, eskultorea irudian parte izatea, etab.

3— Jarduera nagusia

Jarduera nagusia, diskriminazioari buruzko lan on baterako garrantzitsutzat jotzen estrategia bati jarraituz gai espezifiko bati heltzeko diseinatuta dago. Gaiak: identitatea, estereotipoak eta aurreiritziak, boterea eta eguneroko bizitzan duen egitura, pribilegioak eta interseksionalitatea izan daitezke, besteak beste. Zaila da gai horiek guztiak 20 ordutako tailer batean sakon ukitzeko aukera izatea, beraz, une horretan taldearen arabera, sentsibilizazio-prozesurako erabilgarrienak zein diren aukeratu behar da.

Ariketak 2.2 ataleko bost estrategietan zerrendatzen dira.

Fase honetan, entsegu-teknikak izeneko tresna espezifikoaren bidez azter daitezkeen eszenak ere sor daitezke.

Entsegu-teknikak

Entsegu-teknikak, Augusto Boalek eszenak hobetzeko asmatutako edo egokitutako teknikak dira. Helburu desberdinetarako erabilgarriak diren teknika hugarri daude, hemen, errazenak eta indartsuenak diren hiru aipatzen ditugu:

- Gelditu eta pentsatu: eszena hasten da eta bideratzaileak parte-hartzaileei <Gelditu! > esaten die, eszena gelditu egiten da eta

ondoren < Pentsatu! > ohikatzen die guztiei edo bakarrizketa bat hasten duen aktore jakin bati. Minutu bat edo bi igaro ondoren, bideratzaileak "Goazen!" esaten du, eta eszena berriro hasten da eten zen unetik. Sekuentzia hainbat aldiz errepikatzen da, aktoreei pertsonaian sakontzeko aukera emanez eta haien barne-pentsamenduak azaleratuz.

- Estilo-saiakera analitikoak: eszena hasten da eta publikoari hau gelditu eta beste estilo bat iradokitzeak aukera ematen zaio, hala nola: komedia, tragedia, telenobela, musikala, espioien historia, zientzia fikzioa, opera, westerna... Aktoreek berehala aldatu behar dute jarduteko estiloa, istorioaren funtsezko puntuak mantenduz, eta inprobisaziotik sortutako gertaerak eta jarrerak gehituz. Tresna hau oso dibertigarria izaten da eta obran ñabardurak esploratzeko eta historia aberasteko aukera ere ematen du.
- Pertsonaiari elkarrizketa: pertsonaia bakoitza (txanda bakoitzeko) 3-6 pertsonako talde txiki baten aurrean jarri eta mota guztietako galderekin borbardeatzen zaio: bere lehenetsunak, familia, lana, itxaropenak, beldurrak eta abar. Parte-hartzaileak etengabe erantzun beharko du, bideratzailea alboan une-oro duelarik. Ariketa honek asko laguntzen du izaera sakonagoa eraikitzen eta zuri-beltzeko dimentsioa edo estereotipoak saihesten.

4— Txostena

Debriefinga funtsezko unea da, hezitzailearen, taldearen eta ikuspegi/iritzi desberdinen laguntzarekin, ezagutza sakonagoa lortzeko eta aurkikuntzak finkatzeko.

Txosten posibleak 3. ataleko ariketa bakarrean aipatzen dira.

Fase honetan, helburu jakin baterako ariketa bat adieraztea gustatuko litzaiguke.

Erreakzio emozionaletik hausnarketara igarotzeko ariketa

Bideratzaileak, parte-hartzaileak posizio eroso batean etzatera, begiak ixtera eta arnasketan kontzentratzera gonbidatuko ditu. Bere ahotsari jarraituz, beraien gorputza esploratzera, sentsazioak, tentsioak edo erlaxazioa sentitzera gonbidatuko ditu. Bideratzaileak gorputzaren atal bakoitza aipatzean, hauetan zer sentitzen duten konturatzen lagunduko die. Bukatzeko, hiru aldiz

arnasa sakon hartu eta begiak irekitzeko eta astiro mugitzen hasteko eskatuko die.

Erlaxatzeko eta emoziotik hausnarketara pasatzeko beste modu asko daude, erlaxazioaren, arnasketaren, jolasaren edo lan fisikoaren bidez adibidez.

5– Ondorioa

Itxiera une bikaina da aldaketak indartzeko, bidaia eta emaitzak ebaluatzeko, amaierako azken emozioak partekatzeko eta tailerrari amaiera emateko.

Tailerreko emaitzak eguneroko bizitzara estrapolatzeko ariketak

- Irudikatu ezazu etorkizuna: bideratzaileak parte-hartzaileei begiak ixteko eta ziurrenik laster protagonista edo lekuko gisa aurre egin beharko dioten diskriminazio-egoera bat irudikatzeko eskatuko die. Momentu horretako zarata, solasaldi, irudi, kolore eta bestelako xehetasunetan zentratzeko eta beraien burua ikusle gisa irudikatzeko eskatuko die. Egoeran sartuta daudenean, egoera kudeatzeko zer egin/esan dezaketen pentsatzeko eta amaitutakoan, begiak irekitzeko eskatuko die.
- Esperimentatu etorkizuna: bikoteka. Parte-hartzaile batek, iraganean protagonista edo lekuko gisa bizi izan zuen diskriminazio-egoera bat kontatu beharko dio bere bikotekideari eta honek kontra-rol papera egin beharko du. Parte-hartzaile bakoitzak eszena errealtatean gertatuko litzatekeen bezala errepresentatuko du. Ondoren, berriro errepikatuko dute, hori kudeatzeko ahalik eta hobekien egiten saiatuz. Garrantzitsua da bakoitzak bere kidearen feedbacka entzutea.

Saio bat ixteko ariketak

Tailerra lau dimentsiotan zentratzen diren tresnekin

ixtea iradokitzen dugu: emozioak partekatzeko, ebaluazioa, ikaskuntza, tailerraren itxiera. Hona hemen adibide batzuk:

Emozioak partekatzeko:

1. **Begiraden zirkulua:** talde guztia eskutik emanda, zirkulu batean jartzen da eta banan banan, besteen begietara begiratzen du.
2. **Emozioen irudia:** bideratzaileak taldeari eskatzen dio txalotzen duenean bakoitzean, tailerrean bizitako emozioekin lotutako bat-bateko irudi bat irudikatzeko.

Ebaluatzeko:

3. **Objektua:** zirkulu batean, parte-hartzaileek objektu bat pasatzen diote elkarri. Objektua tokatzen zaienean tailerreko esperientziari buruzko pentsamendu eta sentimenduak partekatuko dituzte (hitzaldi labur baten moduan). Araua objektua eskuen artean dagoenean bakarrik hitz egitea da, besteen hitzaldiak eten eta komentatu gabe entzunez.

Barometroa:

4. Bideratzaileak lurrean irudimenezko lerro bat seinalatuko du, eta, ondoren, parte-hartzaileei tailerrez duten pertzepzioari buruzko galdera batzuk egingo dizkie: "Nola ebaluatzen dituzu tailerraren gidaritza, antolaketa, edukiak eta metodologia?". Parte-hartzaileak beraien asebetetze-maila errepresentatuko duen marran kokatu beharko dira, beraien asebetetze-maila adieraziko du eta beheko muturrak zeroa. Xehetasun gehiago lortzeko, iruzkin laburrak ere eska daitezke.

Ikasitakoa ikusteko:

5. Bikoteka, parte-hartzaileek tailerrean ikasitakoa partekatuko dute. Ondoren, bikote bakoitzak talde osoa informatuko du, hitzez labur-labur edo bere ikaskuntzak jasotzen dituen kartel bat erakutsiz.
6. Parte-hartzaile bakoitzari post-it bat

Ohar orokorrak

Tailerrak saio bat baino gehiago baditu, saio bakoitzean fase bakoitzetik pasatzea gomendatzea. Saioak laburrak badira, lehenengo saioetan 1-2-5 faseetan zentratu daiteke eta pixkanaka beste fase batzuk gehitu. Gutxienez 3 orduko saioak planifikatzea gomendatzen da. Ariketa gehiago aurki daitezke tresna-kutxa honen eranskinean eta edozein antzerki-eskuliburutan.

emango zaio. Bertan, tailerrean argitutako kontzeptu bat edo horri esker eskuratutako ezagutzaren bat idatzi beharko du. Post guztiak, horman bildu, parte-hartzaileek nahi bezala ordenatu, taldekatu eta artelan kolektibo gisa erakutsi eta komentatuko dira.

Tailerraren itxiera egiteko:

7. Uryren 3 arnasketak: parte-hartzaileak biribilean jarri beharko dira, begiak itxita. Bideratzaileak hiru arnasa sakon egiteko eskatuko die; lehena, aurreko belaunaldiei eskaintzeko; bigarrena, tailerrean sortutako komunitateari oparitzeko, eta hirugarren arnasketa, nork bere buruari eskaintzeko.

8. Korrika erdigunerantz: parte-hartzaileak biribilean jartzerriko dira eskutik emanda. Gero begietara begiratu eta hiru aldiz abiatuko dira erdigunera, oihuka.

Tailerrerako baldintza orokorrak

Espazio: Espazioa: taldearen tamainarako gela egokia, eroso eta lasaia eta etzateko egurrezko zorua izatea gomendatzen da. Azpitaldeetan lan egiteko asmoa badago, hobe da gune txikiago batzuk izatea taldea zatitzeko.

Denbora: ariketetan aurreikusitako denborak ez du laburpen fasea barne hartzen, iraupena taldearen dinamikaren eta emozioen arabera aldatzen baita. Bideratzailearen ardura da parte-hartzaileek esperientzia berregiteko, aprobetxatzeko eta sentimenduak kudeatzeko zenbat denbora behar duten jakitea.

Objektuak: batzuetan objektuak erabiltzen dira irudimena aberasteko edo beharrezkoak direlako. Ariketa bakoitzean hauek erabiltzeko iradokizunak daude baina ez ahaztu hauek gehitu edo kentzea bideratzailearen esku dagoela.

Ekipoa: baliteke musika ipintzeko ekipo egokia behar izatea.

Iraupena: 20 orduko tailer bat diseinatu dugu prozesu honetarako. Denbora laburragoko tailer bat egitea labor gelditu daiteke prozesu esanguratsu bat garatzeko eta luzeagoa egiteak asistentzia zaildu dezake.

Taldearen tamaina: tailer batean oinarritutako

antzerki-jarduera baterako, parte-hartzaileen kopuru ideala 12-24 pertsona ingurukoa da. Parte-hartzaile gutxiagorekin lan egiteak teknika batzuk egitea zaildu eta interakzioak mugatu ditzake, eta talde handiago batek denei hitza ematea eta talde-gero berao sortzea zaildu dezake. Ariketa bakoitzean pertsona kopuru ideala azaltzen da.

Lan-arauak: hasieran, espazio seguru bat mantentzeko oinarritzko arau batzuk gogoratzea komeni da:

- Ahal den neurrian, bideratzaileak bere buruaren zein besteen edo jarduerari buruzko iritziak ematea saihestea komeni da (tailerreko ebaluazio-fasean bezala).
- Inor ez dago behartuta proposatutako jarduerarik egitera harekin eroso sentitzen ez bada.
- Bideratzaileak pribatuan mantendu beharko ditu norbaitek tailerrean kontatuko istorio intimoak.
- Bideratzaileak taldea errespetatzen duen hizkera erabili eta taldeari errespetuz jokatzeko eskatuko dio.

3.3 Ariketen deskribapen zehatza, estrategien arabera

3.3.1 Lehen estrategiaren tresnak: "Diskriminazioa aztertzea"

1— Diskriminazio-historien agerpena

Helburuak: diskriminazio-egoera zehatzak identifikatzea eta diskriminazioaren dinamika aztertzea, egoera hauei aurre egiteko modua aurkitzeko.

Bizitza errealeko adibide zehatzetatik abiatuta, parte-hartzaileak diskriminazioaren konplexutasunean barnetatu eta hauen erantzunak zalantzan jarriz eta antzerkiko-teknikak erabiliz, hauek diskriminazioarekiko kontzientzia handiagoa izan dezaten lortu nahi da.

Deskribapena:

1. Bideratzaileek txartel itxura duten diskriminazioa adibideak eta istorioak eskaini behar dizkie parte-hatzaileei. Beste aukera bat, parte-hatzaileei egunkarietan eta komunikabideetan horrelako adibideak bilatzeko eta tailerrera ekartzeko eskatzea izan daite. Azken kasu horretan, ekarritako adibideak, bideratzaileekin partekatu eta eztabaidatzea komeni da, diskriminazioaren egiturazko dinamikan zentratzen direla ziurtatzeko. Istorioak talde-lan batetik, bikoteka edo talde txikitan ere sor daitezke.

2. Azpitalde bakoitzak landu beharreko istorioak aukeratu ondoren, entsegu-tekniken laguntzarekin antzetzuko dira (ikus 3.2 atala, 3. fasea, "Jarduera zentrala").

3. Ondoren, gainerako parte-hartzaileen aurrean interpretatuko dira, eta hobeto aztertuko dira monta honetako galderak eginez: zer ikusten duzu? Zer diskriminazio mota gogoratzen duzu? Zergatik diskriminatzen du pertsonaietako bat eta nola? Zein gizarte-taldetakoak dira erasotzailea eta zapaldua? Bi talde horiek ba al dute botere-harremanik? Zer egiten dute ikusleek edo zer ez? Arduratsuak dira ala ez? Zein dira mikrosituaziotan dute eragina elementu ikusezinek?

- Bideratzaileak parte-hartzaileak arazoa konpontzeko edo egoera gainditzeko rol desberdinak gorpuztera eta estrategia ezberdinak probatzera animatuko ditu. Horretarako, hainbat teknika erabil daitezke, hala nola: Mikro-Makro teknikak (aurrerago atal honetan deskribatua), antzerki eraldatzailearen teknikak, Zapalduen Antzerkiaren teknikak edota Komunitarioaren beste ikuspegi batzuk.

Txostena: ariketa talde-hausnarketaren arabera moldatu behar da diskriminazioaren dimentsio soziala eta politikoa azpimarratzeko eta mekanismoen azterketan eta ulermenean sakontzeko iruzkinak eta eztabaida egiteko tartea eskainiz.

Planteatu daitezkeen galdera batzuk:

- Diskriminazioa pertsona txarrek edo botere-desorekan oinarritutako gizarte-mekanismoek eragin dute?
- Nola sentituko da jendea diskriminatua izatean? Niri gertatuko balitzait, nola sentituko nintzateke?
- Zer gizarte motatan bizitzea gustatuko litzaizuke?

- Zer "irabazten" duzu diskriminatzen duen gizarte batean bizi zaren aldetik? Zer "irabaz" zenezake gizarte ekitatibo batean?
- Zer egin dezakezu egunero diskriminazioaren aurka borrokatzeko? (Eguneroko egoera zehatzetan, desinformazioaren aurrean, edozein mailatan).

Materialak: eszenetarako objektuak, materialak eta arropa eta txartelak.

Denbora: azpitaldeak egitea eta istorioaren zirriborro bat taularatzea, gutxienez ordu bete edo bi ordu iraun dezake; zaila da denbora zehaztasunez kalkulatzeko, prozesu konplexua baita. Denbora aldatu egiten da taldearen tamainaren arabera.

Taldearen tamaina: ideala 12 eta 24 artekoa da.

2- Mikro-Makro

Helburuak: parte-hartzaileak eguneroko bizitzako gertaera txikien eta testuinguru sozial zabalagoaren arteko loturei buruz hausnartzera animatzea, eta testuinguru horrek besteekiko harremanetan, inkontzienteki bada ere, nola eragiten duen aztertzea. Ariketak honek diskriminazio-egintza bakoitzak diskriminazio-sistema osoa indartzen duela erakusten du. Mikroaren dimentsioaren eta makroaren arteko lotura ikusteak parte-hartzaileak mundu berri bat sortzeko beren ekintzak funtsezkoak direla ulertzera bultzatzen ditu.

Deskribapena: diskriminazio-eszena bat prestatu eta eszenifikatu ondoren (ikus 3. ariketa-Diskriminazio-historiak eszenifikatzea), hau antzerki-teknikak erabiliz aztertu daitezke:

1. Eszena ikusi ondoren, bideratzaileak, (eszena ikusten ari diren beste parte-hartzaileak) agertokian dauden elementuak erabiliz eta pertsonaien arteko harremanak elkarren artean erlazionatuz, eszenatokiaren irudi metaforiko bat egitera gonbidatu ditzake ikusleak.
2. Zentroan kokatutako irudia ardatz hartuta, publikoa bere gorpuztarekin sortutako irudi/sinbolo bat honi gehitzera, hauek gizartean duten zeregina bere gain hartzera eta eszenan edo zapaltzaile/zapaldu harremanean eragina izango duen papera hartzera gonbidatuko ditugu. Eszenifikazioa amaitutakoan, bideratzaileak pertsona/sinbolo bakoitzari bakarriketa bat

hasteko gonbita egin diezaioke, eszenari, mikrokosmosari nola eragiten dion erakutsiz.

Oharra: jatorrizko eszenara gehitzera gonbidatzen diren elementu horiek ez dira pertsonak, sinboloak baizik, esaterako: patriarkatua, ideologia arrazista, erlijioa, legeak eta taldeak aurki ditzakeen gizarteko gainerako makro elementu guztiak.

Txostena

Galde dezakezu:

- Zeintzuk dira diskriminazio-historia txiki honetan eragina duten gizarte-elementu nagusiak?
- Nola hel dakieke elementu handi horiei, banaka eta taldeka?

Materialak: eszenetarako objektuak, materialak eta arropa.

Iraupena: gutxienez ordu bete-bi ordu, taldearen tamainaren arabera.

Taldearen tamaina: 18 eta 24 partaide bitartean, elementu makro gisa gehitzeko adina pertsona izateko.

3.3.2 2. estrategiarako tresnak - Estereotipoak deseraikitzea

1- Hitzaren irudia

Helburuak: hitzen atzean dauden esanahiak eta barneratutako estereotipoak ezagutzea. Ariketa hau ahaltsua da gure estereotipo ezkutu eta barneratuak azaleratzeko, eskatutako azkartasunak hitz baten barne-pertzepzioak zentsurarik gabe azaleratzea ahalbidetzen baitu. Ildo horretan estereotipoak, akatsak eta anbiguotasuna epaiketarik gabe eta "politikoki zuzenak" izan beharrik gabe gerta daitezkeen giro seguru bat sortzea garrantzitsua da. Gure estereotipoei aurre egin ahal izateko, onartu egin behar ditugu.

Deskribapena:

1. Zirkulu batean, zutik. Bideratzaileek parte-hartzaileei hitz bat iragarriko dela eta haiek hitz hori adierazteko beren gorputza moldatu beharko dutela azalduko die.
2. Bideratzaileak taldearentzat esanguratutsuak diren hitzak aukeratu beharko ditu esaterako: diskriminazioa, beltzak, zuriak,

zaharrak, gazteak, heterosexualak, gayak, lesbianak, etab.

3. Hitz bakoitza esaterakoan, bideratzaileak denbora bat eskaini behar dio taldeari ingurura begiratu ahal izateko, irudia desenfokatu gabe.

4. Bideratzaileak, antzeko figurak sortu dituzten pertsonak taldeak/familiak sortzera animatu beharko ditu

5. Gero, banan-banan familia bakoitza erakutsi eta hauek errepresentatzen edo laburbiltzen dituzten izenburuak jartzera gonbidatuko ditu parte-hartzaileak.

6. Bukatzean, prosezua berriz hasiko da beste hitz batekin.

Txostena: galdetu emaitzek benetako zentzua duten edo estereotipoak baino ez diren. Batzuetan estereotipoak oso ezkutatuta daude eta berehalakotasun horri esker ateratzen dira argitara. Diskriminazioari eta estereotipoen lotutako harridura nabarmendu behar da.

Materialak: bat ere ez.

Denbora: 15 minututik 40 minutura, taldearen tamainaren eta arakatu nahi den hitz kopuruaren arabera.

Taldearen tamaina: 16-24 parte-hartzaile pertzepzio aberastasun bat izateko.

2- Animaliak eta pertsonaiak

Helburua: gure pertzepzioa eta izaera animalia-pertsonaia baten bidez errepresentatzea, eta estereotipoen buruz kontzientziatzea.

Deskribapena:

1. zatiak: (zati hau "identitatea" estrategiarako ere erabil daiteke) parte-hartzaileei beraien ustez dituzten karaktereak/ezaugarriak/identitateak, animalia bat izango balira bezala, irudikatzen eskatuko die bideratzaileak. Parte-hartzaile bakoitzak animalia bat aukeratu du bere kabuz (ozen hitz egin gabe) aukietan eserita jarraitzen duten bitartean.
2. Gero, bata bestearen atzetik, altxatu eta agertokira abiatuko dira. Agertokira bidean, aukeratu duten animalian bilakatzen dira poliki-poliki.
3. Eszenatokian denbora batez inprobisatuko

dute. Gero, beren aukira itzultzen diren bitartean, gizaki bilakatzen joango dira aukira iritsi arte, animaliarene mugimendu bat edo beste mantenduz.

4. Nahi izanez gero, bideratzaileek ariketa honekin jarrai dezake, parte-hartzaileei beren nortasuna sinbolizatzen duen beste animalia bat aukeratzeko eskatuz.

Txostena:

- Zergatik aukeratu dut animalia hau?
- Zer dakigu animalia horri buruz?
- Animaliarekiko aurreiritziak ditugu?

Deskribapena:

1. 2. zatia - Taldekako inprobisazioa: 3 partaideko taldeak osatu eta alde zurretik bizi izan duten edo ikusi duten duten gatazka bati buruz hitz egiteko eskatuko die bideratzaileak. Besteei erakutsi gabe, parte-hartzaile bakoitzak lehen paperean animalia bat idatziko du eta beste paperean leku bat. Bukatutakoan, erdian dauden bi kubotan sartuko dituzte
2. Ondoren, parte-hartzaile bakoitzak animalia bat aukeratu du lehen kutxatik, eta talde bakoitzak kokalekua bat bigarrenek.
3. Talde bakoitzak paperean azaldutako lekuan gertatuko litzatekeen eszena labur bat prestatuko du. Parte-hartzaile bakoitzak eszena hori interpretatuko du kubotik atera duen animalia interpretatuz.
4. Lehen inprobisazioaren ondoren, parte-hartzaileek paperak aldatu beharko dituzte (modu ezberdinean kokatuko dira istorio beraren barruan, hau da, zapaltzaileak zapaldu gisa eta aldrebek) eta eszena behin baino gehiagotan errepikatu ondoren, paper ezberdinetan zer, nola eta zergatik aldatu den hausnartu beharko dute.

Bideratzaileentzako oharra: animalia bat pertsonaia bat prestatzeko erabiltzea, alde batetik, erraza eta dibertigarria da, baina konplikatu ere izan daiteke; animaliak pertsonaren nortasunarekin zein harreman duen behatu behar da "animalia horrek zergatik jokatu du horrela, gizaki bat izango balitz, nola hitz egin, mugituko, jokatu edo erreakzionatuko luke?" galdetu beharko da. Ariketa honek estereotipoak buruzko hausnarketa-aukera eta kontzientzia-une ugari eskaintzen ditu.

Materialak: paperezko orriak, 2 kubo/kutxa.

Iraupena: 30-40 minutu taldearen tamainaren arabera.

Taldearen tamaina: 12-24 partaide.

3- Diskriminazioa haustea

Helburuak: talde txikitik empatia hobetzea. Ariketa hau Boal ariketaren egokitzapena da eta, enpatiak diskriminazioa egoera bizi ez duen pertsona baten eta beste batzuen arteko eremu komun gisa aztertze balio dezake. Garrantzitsua da horretan bakarrik zentratzea; boterearen dimentsioa ezkutatzeko arriskua baitago, eta gure erantzukizuna egitura mantentzea da, baita enpatikoak izanik absolutuz ere. Ariketak, halaber, estereotipoek pertsona besteen eta posizioaren arabera, elkarren artean nola harremanetan diren ikusten lagun dezake.

Deskribapena: 3-5 pertsonako azpitaldeetan; batek diskriminazio-historia kontatzen du eta besteek 3 aldiz inprobisatzen dute:

1. Narratzailea egoeraren biktima izango da
2. Narratzailea zapaltzaile bihurtuko da, eta rol hori betetzen zuenak zapalduaren rola hartuko du.
3. Narratzaileak berriz ere biktimaren rola hartuko du, baina bigarren aldira, zapalkuntzaren aurka hobeto erreakzionatzen saiatuko da.

Debriefing: azkenik, emozioak partekatuko dira taldean honakoak galdetuz:

- Zer sentitzen da zapaltzaile gisa? Eta zapaldua bezala?
- Zer ikasi duzu 1. etapan zeneukan pertsonaiatik 2. etapara? Eta 2. etapatik 3. etapara
- Kontra-rolarekin lotuta zer irudi (estereotipatu) zenuen buruanurrats bakoitzean?

Materialak: bat ere ez.

Denbora: 30-50 minutu, azpitaldeen parte-hartzearen arabera.

Taldearen tamaina: ez dago muga espezifikorik, azpitaldeek paraleloan lan egiten baitute, baina tamaina estandarri eutsi behar zaio, degriefingari laguntzen baitio.

3.3.3 3. estrategiarako tresnak - Boterea eta pribilegioak aztertzea

1- Estatu-jokoa

Helburuak: enpatia garatzea eta aldi berean, botere-harremanez eta pribilegioez jabetzea. Parte-hartzaileak gizartean ohikoak diren aurreiritziez eta beren iritziez ere ohartzeta.

Deskribapena:

1. fasea: gizartearen estatus komuna sinbolizatuko dugu 1etik 10era bitarteko zenbakiekin. 1 estatusik baxuena izango da, prestigio gutxiko norbait deskribatzeko erabiliko da, eta 10 altuena izango da eta gizartean edo komunitatean prestigio onena duena irudikatzen erabiliko da.
2. Parte-hartzaileetako bat gelatik irten beharko da bideratzailearekin batera, eta honek 1etik 10era bitarteko zenbaki bat aukeratu beharko du. Bitartean, beste guztiak zirkuluan eseriko dira aretoan.
3. Kanpoko parte-hartzailea sartzerako, zentroan geratu eta bere estatus numeriko-soziala errepresentatu beharko du. Taldeak zein zenbaki hautatu duen asmatu beharko du.
4. Denek zergatik uste duten zenbaki hori aukeratu duela elkarrekin partekatuko dute. Horrela, norbanakoen nahiz gizartearen diskriminazioari eta aurreiritziei aurre egiteko aukera sortuko da.
5. 2. fasea: lehenengo zatiari buruzko hausnarketa egin ondoren, parte-hartzailea berriz irtengo da eta bideratzaileak gainerako taldekideei ez ikusiarena egiteko eta modu desberdinean erreakzionatzeko eskatuko die. Adibidez, parte-hartzailea 9. postuan sartzen bada, taldeak mespretxatu egingo du eta 3 zenbakia balitz bezala erreakzionatuz.
6. Taldeak hausnatu dezan, bideratzaileak honako galderak planteatuko ditu: Nola aldatzen ditu horrek sentimenduak, gorputz-hizkuntza eta portaera? Zer dio gutaz gure estatusak eguneroko bizitzan? Nola kalifikatzen ditugu besteak? Zer egiten dugu ohituta gaudenaz bestelako kalifikazio bat ematen digutenean?
7. Beste aukera bat bi partehartzaile kanpora bidaltzea eta bakoitzari besteak jakin gabe, zenbaki bat banatzea da. Honen ondoren, bi parte-hartzaileak naiz ikusleek zein zenbaki atxiki zaien

jakin gabe, norberak bere zenbakia interpretatu beharko du. Inprobisazioa kideetako batek eszenatik alde egitea erabakitzen duenean amaitzen da.

8. Ikusleek eta aktoreek, orduan, bestearen egoera igartzen dute. Eszena eta ekintzak islatzen dituzte, baita haien usteen oinarria ere.

9. Joko hau estatusak hainbat aldiz aldatuz errepikatzea gomendatzen da du: adibidez, 3. eta 7. estatusak konbinatuz, 5.a eta 6.a edo 9.a 9.a.

Analisisa: nola ezartzen da estatusa topaketa batean? Zein da beste pertsonari balioa kentzearen esanahia?

Materialak: bat ere ez.

Denbora: 30-50 minutu'.

Taldearen tamaina: 12tik 24ra.

2- Instalazioak

Helburuak: boterearen kontzeptua aztertzea eta ikuspegi desberdinak alderatzea. Bereizkeria, boterearen bidez egituratzen eta defendatzen den desberdintasunean du jatorria. Boterea aldi berean, kontzeptu anbibalentea da, "Jarduteko aukera" edo "jendea nik egitea nahi duena behartzeko tresna" gisa uler daitekeena. Gainera, boterea modu negatiboan erabil daiteke diskriminazioari eusteko edo indar gutxien duten taldeei desberdintasuna berrorekatzen laguntzeko. Boterea esploratzeko modu hori, objektuek eta metaforek osatzen dute, eta horrek esanahi inplizituak deskubritzen laguntzeaz gain, gizabanakoak epaiketatik babesten dituela.

Deskribapena: parte-hartzaileei hainbat objektu ekartzeko eta boterearen gainean instalazio bat sortzeko eskatzen zaie. Parte-hartzaileei eskatu ordez, bideratzaileak ere ekar dezake materiala taldearentzat.

Abiapuntua botereari buruzko ideia-zaparrada bat egin, kontzeptuak hausnartu eta boterearen esanahi desberdinak argitzea izan daiteke. Interpretazio desberdin horiek bakarrik aztertu nahi badituzu, hobe da instalazioarekin berehala hastea.

1. Pertsona bakoitzak 5 minutu izango ditu boterean pentsatu, objektuak eta materialak hartu

eta boterearekin zerikusia duen instalazio bat sortzeko.

2. Parte-hartzaileei instalazioak osatzeko denbora nahikoa eskaini behar zaie taldearen jarrera naiz banako bakoitzarena behatu behar baitira.

3. Taldeari ibilbide bat egitera gonbidatuko zaie, erakusketa bat balitz bezala, instalazio bakoitza bisitatzeko.

4. Amaitzean, instalazio bakoitzari buruzko oharra eta interpretazioak egiteko eskatuko zaie, taldea ez nekatzeko erritmo ona mantenduz.

Txostena: ikerketa honetatik sortu denari, botere-kontzeptuari eta abarri buruzko eztabaida orokorrarekin amaitu daiteke.

- Boterea negatiboa da ala ez?
- Nola erlazionatzen da boterea diskriminazioarekin?
- Zeintzuk dira nire botere pertsonalaren iturriak?
- Nola erabiltzen dut nire boterea? Egoera diskriminatzailea mantentzeko edo aldaketa errazteko erabiltzen dut?
- Nola?

Materialak: modu desberdinetan erabiltzeko aukera duten edo esanahi irekia duten objektu desberdin asko eta bestelako **materialak:** paperak, makilak, koloreak, harriak... (dena erabil daiteke instalazioetan, eta hainbat neurri, kolore, forma material, testura, pisu eta abarrekin).

Iraupena: 30-40 minutu taldearen tamainaren arabera.

Taldearen tamaina: 12-20 partaide. Pertsona gehiagok instalazio gehiagok parte hartzeak bisita gehiegi luzatu lezake.

3. Pribilegioen pasealekua

Helburuak: gizartean botere desberdinak ditugula ikusaraztea. Pribilegioak eta boterea hertsiki lotuta daude; ariketa honek, parte-hartzaileak pribilegio pertsonaletan eta horiek mantentzeko moduan pentsatzera eramaten ditu. Ariketa hau, 1. estrategian ("diskriminazioa aztertzea") ere sar daiteke, edo taldeak pribilegioaren, identitatearen, alteritatearen eta abarren kontzeptuak azalduko dituen sarrera-fase batean.

Deskribapena: ariketa hau paper bat irudikatzean datza. Parte-hartzaile bakoitzak txartel bat jasoko du Rol irudikari batekin. Paperean, pertsonaia espezifiko horren informazio guztia egongo da. Bideratzaileak, parte-hartzaile guztiei ilaran jartzeko eta papera antzezten saiatzeko eskatuko die. Ondoren, galdera batzuk irakurriko ditu. Galdera horri baietz erantzun diezaioketen parte-hartzaile guztiek aurrerapausoa emango dute. Hala ez bada, parte-hartzaileak zutik geldituko dira. Azken galderaren ondoren, parte-hartzaile guztiek beren paper eta leketan geldituko dira.

Galderak hauek izan daitezke:

- Sar zaitezke (zure rolaarekin) edozein taberna edo diskotekatan segurtasunez?
- Auto berri bat erosteko mailegu bat lor dezakezu bankutik?
- Lapurreta bat salatu nahi denean poliziak tratatu justu bat emango lizuke?
- Ezkondu eta umeak izan ditzakezu?
- Dentistaren tratamendurik jaso dezakezu behar duzunean?
- Seguru sentitzen zara ilun dagoenean?
- Etorkizuna planifikatu dezakezu?
- Maiteminduta zauden pertsonarekin egon zaitezke?
- Eroso sentituko zinateke zure hiriko kirol-klub batean sartzean?
- Botoa eman dezakezu udaleko hurrengo hauteskundeetan?
- Laguntza eska diezaiokezu zure etxeko jabeari zure bizilagunek gauez zarata egiten jarraitzen badute?
- Nahi duzun lekuan bizi zaitezke?

Azkenean, parte-hartzaileei ingurura begiratzeko eta taldearen posizionamenduaren ideia orokor bat egiteko eskatzen zaie.

Txostena: inprobisazio honen ondoren, parte-hartzaile bakoitzari bere paperean nola sentitu den galdetzen zaio. Hasieran, ez dute zein paper interpretatu duten esan behar. Eztabaidaren ondoren, denek partekatu ditzakete beren nortasunak txartelak.

Materialak: taldearen tamainarako adina rol-txartel.

Denbora: 10-15 minutu.

Taldearen tamaina: 12-20 partaide.

3.3.4 4. estrategiarako tresnak - Identitatea aztertzea

1- Nor naiz?

Helburuak: gure identitate anitza eta pertsona desberdinekin ditugun ezaugarri komunak agerian jartzea.

Deskribapena: taldea zirkuluan jarriko da. Bideratzaileak, parte-hartzaileei txanda bakoitzean pauso bat aurrera emateko eta "ni naiz..." esaldia norberaren nortasunarekin lotutako zerbaitekin osatzeko eskatu die.

Aukera asko daude: < Altua naiz, zuria naiz, italiarra naiz, aberatsa naiz, ezkondua nago, animaliak gustatzen zaizkit, lotsatia naiz, ingurumena gustatzen zait... >

Pertsona batek aurrerapauso bat eman eta "ni naiz..." esaten duen bakoitzean, identitate bera partekatzen dutenek ere aurrera eman beharko dute pausoa.

Debriefing: Zer motatako identitate komuna zuen gehiengoak? Nola sentitzen zen bakoitza gehiengo/gutxiengo zenean? Zer alderdi komun sortu zen ustekabeen? Zer da orain "identitatea" eta identitatea finkoa edo mugigarria da? Besalako galderak planteatu daitezke.

Materialak: bat ere ez.

Denbora: 10-20 minutu, taldearen konpromisoaren arabera.

Taldearen tamaina: 12-24 partaide.

2- Nortasunaren zatiak

Helburuak: identitatearen gaia landu eta identitate eta gauza komun batzuk ditugula azpimarratzea.

Deskribapena: pertsona bakoitzari lan-orri bat banatuko zaio (zirkulua bost zati berdinetan banatuta). Garrantzitsua da banaketa egiterakoan, nortasun edo talde bateko kide izatearen adibiderik ez ematea, horrek eragin handia izango baitu parte-hartzaileek idatziko duten horretan.

1. Pertsona bakoitzak alderdi, rol eta funtzio desberdinak dituela eta talde desberdinetakoa

sentitu daitekeela azalduko du bideratzaileak.

2. Lauki bakoitzean talde horietako bat idazteko eskatuko die. Garrantzitsua da orrian idatzitako hitzak inori ez esan edo erakustea. 5 minutu emango die 5 nortasun-zati erabakitzeko.

3. 5 minuturen ondoren, bideratzaileak parte-hartzaileei aukeratu dituzten rol guztietatik garrantzitsuena lauki batez markatzeko eskatuko die. Hori egin ondoren, partaide bakoitzak, lankide bat hauta dezakete harekin 10-15 minutuz hitz egiteko eta aukeraketa egitea erraza edo zaila izan den partekatzeko. Parte-hartzaileek ez diote ikaskideari oharririk erakutsi behar. Haien esku dago zerbait adierazten duten ala ez.

Debriefing: identitateak taldearentzat duen esanahiari eta dituen ezaugarriei buruzko eztabaida has dezake. Bideratzaileak, identitate finko eta monodimentsional baten ideia zalantzan jar dezake, aurrekari desberdinak izan arren, banakako identitateen arteko loturak aztertzeke.

Materialak: 5 sektoretan banatutako orri bat, parte-hartzaile bakoitzarentzat.

Denbora: 30-40 minutu.

Taldearen tamaina: 12-24 partaide.

3- Polarizazioa

Helburuak: antzekoak diruditen identitateen arteko desberdintasunak ikusaraztea, pertsonak identitateari buruz hausnartzera eramatea eta marko bitarrak zalantzan jartzea. Ariketa honen bidez, parte-hartzaileek taldearen barruko ikuspegiak bistaratzeko aukera dute eta generoaren, etniaren, sexu-orientazioaren, gaitasunaren, adinaren eta antzeko kategorien arabera beste pertsona batzuen antzekoak diruditen pertsonak ere oso ikuspuntu desberdinak izan ditzaketela ulertu dezakete. Horrela, agerian geratzen da ustez homogeneoak diren taldeen heterogeneotasuna.

Deskribapena: bideratzaileak galderak luzatzen dizkien bitartean, taldea aretoan irudikatutako lerro edo diagonal bat erabiltzera gonbidatzen ditu. Polaritate bat izendatuko du, adibidez gizona/emakumea, eta parte-hartzaileei mugitzeko eskatzen zaie. Ondoren, iruzkinak eska daitezke. Sinpleenik hasi eta beste identifikatzeko zailagoak

diren polaritateekin jarrai dezake, hala nola klase sozialarekin, gaitasunarekin/desgaitasunarekin, gazteekin/adinekoekin, baina ideologiak (aurrerakoak eta kontserbadoreak), balioak (bakea/segurtasuna, inklusioa/bazterketa) ere azter ditzake.

Galderak aldiro sortutako talde homogeenotako eztabaida laburrekin tartekatu daitezke.

Bestelako proposamenak: aretoa "guztiz ados" eta "desados" zatitzen duen lerro batekin banatu daiteke. Parte-hartzaileek bideratzaileak altuan egindako baieztapen baten aurrean erreakzionatu behar dute. Parte-hartzaileak ezingo dira erdian kokatu, aldeetako bat aukeratu beharko dute, "guztiz ados" edo "desadosotasuna" irudikatzen duen marrara gehiago edo gutxiago hurbilduz.

Debriefing: azken eztabaida bat planteatu liteke dikotomia horiek egokiak eta errealak diren edo mendebaldeko zibilizazioaren epistemologia batekoak diren aztertzeko. Ariketa emozionalki indartsua izan daiteke, pertsona bat zauritu, erreakzio gogorrak eragin edo hitzen esanahiari buruzko eztabaidak sortu dezakeelako. Beraz, bideratzaileak kontuz jokatu beharko dute.

Materialak: bat ere ez.

Denbora: 10-20 minutu, estimulu kopuruaren arabera.

Taldearen tamaina: 12-24 pertaide.

3.3.5 5. estrategiarako tresnak - Aliatuak eratzea

1- Bereizkeria-barometroa

Helburuak: diskriminazioari buruz ditugun sentimendu eta pentsamendu inplizituei aurre egiteko aukera ematea. Horrela, gure aurreiritzi ikasi eta komunei buruz eta geure esperientziei buruz hausnartzeko aukera ematen digu. Estereotipoei buruzko 2. estrategian ere erabil daiteke.

Deskribapena:

1. Zatia: lurrean zenbait paper daude aldeez aurretik prestatuko adierazpen desberdinekin. Egokiak dira bai egungo erreferentziak dituzten baieztapenak, bai estereotipo klasikoak ere. Parte-hartzaileek,

lehenik, baieztapen guztiak irakurri beharko dituzte, eta, gero, bat hautatu (gutxi gorabehera. 10 minutu).

2. Zatia: bideratzaileak, lurrean "diskriminazio-barometro" bat markatuko du zinta itsaskorarekin. Mutur batean 1 zenbakia egongo da, bestean 10 zenbakia. 1 zenbakiak "ez oso diskriminatzailea" esan nahiko du, 10 zenbakiak "oso diskriminatzailea". Ondoren, parte-hartzaile bakoitzak ozenki irakurri beharko du hautatutako baieztapena eta barometroan jarri beharko du, bere balorazio subjektiboaren arabera (gutxi gorabehera. 15 minutu).

Adierazpen posibleak:

- Alemaniarrak txukunak dira, turkiarrak adoretuak, italiarrak dibertigarriak, japoniarrak langileak, frantsesak xarmangarriak, amerikarrak baikorrak...
- Emakumeek etxean egon behar dute
- Eskolako irakasle batek eskolako patioan soilik alemanez hitz egitea eskatzen du.
- Juduen txisteak kontatzen dituen ikasle batek dibertsio hutsagatik egiten duela esaten du.
- Munduko Kopan dauden banderak
- Emakumeak gizonak baino argiagoak dira
- Beltzek hobeto dantzatzen dute.

Txostena: bideratzaileak parte-hartzaileei iruzkin horiek entzuteak zer sentiaratzen dien galdetuko die estereotipoei eta sentimenduari buruzko gogoeta gisa.

Materialak: zoruko lerroko zinta itsaskorra; orri asko (gutxienez 1 parte-hartzaile bakoitzarentzat) ohiko zurrumurruekin edo diskriminatzaileak izan daitezkeen eguneroko egoerekin.

Denbora: 25-30 '.

Taldearen tamaina: 12-24 pertaide.

2- Antzerki-foroa

Helburuak: parte-hartzaileak diskriminazio-egoeretan nola jokatu behar duten jakiteko gaitzea. Proiektu honen helburua parte-hartzaileak diskriminazio-egoeren lekuko izatea da; gai horretaz eta norberaren estereotipo, botere, pribilegio, identitate eta abarrekiko loturez gehiago jabetzen direnean, aliatu onak izateko prest egongo dira.

Deskribapena: Antzerki-Foroa, Antzoki Oprimituaren teknikarik erabilienetako eta ospetsuenetako bat da.

Antzerki mota honen xedea, zapalkuntza bat erakustea da. Horretarako, ikusleei diskriminazio bat gertatzen den eszena bakoitzean, biktima ordezkatzeko eta aldaketa bat egin ahal izateko, hau gelditzeko eskatzen zaie. Era berean, nahi duen pertsona orok esku har dezake eszenatokian. Bideratzaileek, alternatibean bilaketan sakontzen lagundu beharko dute esku-hartzeak epaitu gabe. Litekeena da irakurleetako batzuek gaiari buruzko ezagutzak izatea, baina hala ez bada, 1. laukian beharrezko informazioa guztia dago.

Ariketa honen ideia nagusia, egoera diskriminatzailea sufritzen duten pertsonaren ikuspuntua aztertzeko, bizitza errealeko egoeretan oinarritutako fikziozko eszena bat sortzea da.

Hori lortzeko bide bat da:

Parte-hartzaileak lekuko izan ziren benetako diskriminazio-istorioak jasotzea. Egoera hauek jasotzen laguntzeko, bideraitzaileak, ideia-zaparrada bezalako teknikak, bikoteka istorioak kontatzea edota taldean jasotako egoerak erabil ditzake.

Bideratzaileak 3-5 pertsonako azpitaldeak sortuko ditu istorio bat antzezteko eta talde bakoitzari historia bat erakutsiko dio eta Antzerki Foroaren teknika aktibatuz (ikus 1. koadroa).

Debriefing: saioari amaiera eman behar zaio esperientziari, emaitzei eta sortutako emozioei buruzko erritual edo iruzkinen batekin. Jarraian, foroan aktibatutako "aliatuak zer egin dezakete" bezalako gaiaren eztabaidarekin jarrai daiteke.

Materialak: zenbait objektu, arropa, eszenetarako materialak lagungarri izan daitezke.

Iraupena: 3-5 ordu taldearen tamainaren arabera.

Taldearen tamaina: ideala 12tik 24ra.

3.4 Tailerren diseinuen adibideak

Jarraian, proba-saioetatik sortutako agenda posible bat aurkezten da. Ez da zertan hitzez hitz jarraitu behar, agenda hau malgua izan daiteke eta lan egiten den talde eta testuinguru espezifikoetara egokitu.

Baliagarria bada, hemen proposatutako ariketa edo teknika bat erabili ordez, helburu berarekin bat datorren beste bat erabil daiteke. Behean zenbait ideia eta aukera ematen ditugu.

Gai-zerrenda zehatza eta ariketa espezifikoak ezarri aurretik, kontuan hartu behar da proposatutako estrategia batzuk erakargarriagoak edo erabilgarriagoak izan liratekeela talde konkretuekin. Oro har, estrategia guztiek eta lantegiak talde-giro erabilgarria sortu behar dute ikerketa honetarako, delikatuak baita. Horregatik, gai-zerrenda hauen lehen eta azken urratsak komunak dira.

Agenda ere tresna malgua da, taldearen sentsibilizazio-prozesuari jarraitu behar zaiolako, eta ez egutegi bati.

Online egiteko asmoa badago, egunean 2-3 orduko saioak egitea edo 2 ordutako saioak presentzialak diren beste saio batzuekin konbinatzea iradokitzen dugu. Bertsioa, erdipresentziala ere izan daiteke, pertsona batzuekin aurrez aurre eta beste batzuekin online. Izan kontutan horretarako, ekipo eta prestakuntza ona behar dela.

Erraminta-kutxa honek, askotan erabiltzen ditu Antzerki Oprimituaren (AO) teknikak diskriminazioaren aurkako ekintzetan.

Kronometrajea

Agenda hau 20 orduko tailer baterako pentsatuta dago: lehen hiru orduak aurkezpen eta soltura lortzeko, 14-17 ordu lan zentralerako eta azkeneko bi orduak tailerrari itxiera emateko. Egunean 3 edo 6 orduko saioak egin daitezkeela ere kontuan hartu behar da. Horrela eginez gero, hasieraro, beroketa labur bat eta hainbat itxiera egin beharko dira.

FASE	HELBURU NAGUSIA	DESKRIBAPENA
SARRERA (10'-20')	Parte-hartzaileei funtsezko informazioa ematen eta kokatzen laguntzea.	Oso irekia da. Eduki batzuk honako hauek izan daitezke: langileen aurkezpena, tailerraren helburuak, itxaropenak, prozesuaren urratsak, lan-arauak...
TALDEEN ERAKUNTZA(60-'90')	Taldean konfiantza eta irekitasuna sortzea, parte-hartzea errazteko.	Hainbat ariketa eta joku. (ikus 3.2. puntua).
SOLTURA LORTZEA/ PRESTAKUNTZA (15'-60')	Parte-hartzaileak lan-ildo espezifikoak esploratzeko prestatzea eta taldeari eta gizabanakoei lotutako trebetasunak garatzen uzteko.	Ariketa espezifikoak (ikus 3.2 atala).
LAN NAGUSIA (14-17 ore)	Diskriminazioa, estereotipoak, boterea, pribilegioak, identitatea... aztertzea.	Kontsultatu tresnak 3.3 atalean.
EXTRAPOLACIÓN / TXOSTENA (20'-60')	Norbanakoaren ongizatea egiaztatzea, sortutako emozioak lantzea, ikaskuntza berriak partekatzea.	Eztabaida librea edo gidatua edo galdera espezifikoekin estimulatua.
ITXIERA (15'-30')	Amaiera eta partida erritualizatzeko.	Amaiera eta partida erritualizatzeko.

ERANSKINAK

Liburuak

INGELESEZ

- Boal, Augusto, Game for Actors and non-actors, available at: <https://www.deepfun.com/wp-content/uploads/2010/06/Games-for-actors-and-non-actors...Augusto-Boal.pdf>
- Boal, Augusto, Theatre of the Oppressed, Routledge, London, 1979
- Boal, Augusto, Games for actors and non actors, Routledge, London, 1992
- Boal Augusto, The Rainbow of Desire. The Boal Method of Theatre and Therapy, London/New York, 1995
- Boal, Augusto, Legislative Theatre. Using Performance to make Politics, London/New York, 1998
- Boal, Augusto and Jackson, Adrian, Aesthetics of the Oppressed, Paperback, London, 2006
- Schutzman, Mady e Cohen Cruz, Jan (editors), Playing Boal: theatre, therapy, activism, London, Routledge, 1994
- Howe Kelly, Boal Julian, Soeiro José (editors), The routledge companion to Theatre of the Oppressed, Routledge, London/New York, 2019.

I

ALEMANEZ

- Augusto Boal, Theater der Unterdrückten, Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler, SUHRKAMP-TB NF 361, Frankfurt 1979 +1989
- Augusto Boal, Der Regenbogen der Wünsche, Kallmeyersche, Verlagsbuchhandlung 1999 Übersetzung Jürgen Weintz
- Augusto Boal, Mit der Faust ins offene Messer (Verlag der Autoren 1984)
- Bernd, Ruping, (editor), Gebraucht das Theater. Die Vorschläge Augusto Boals: Erfahrungen, Varianten, Kritik, Lingen, Remscheid, 1991
- Feldhändler, Daniel, Psychodrama und Theater der Unterdrückten, Wilfried Nold, Frankfurt (Germania), 1992
- Fritz Letsch und Wolfgang Fänderl: Videofilm: "Theater, wie im richtigen Leben!" interkulturelles schule - Theaterprojekt "miteinander reden lernen",
- Henry Thorau, Augusto Boals "Theater der Unterdrückten in Theorie und Praxis", Dissertation Rheinfelden 1982
- Simone Neuroth, Augusto Boals "Theater der Unterdrückten in der pädagogischen Praxis, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1994
- Sybille Herzog, Augusto Boals Zentrum des Theaters der Unterdrückten in Paris: Theaterarbeit in der Erwachsenenbildung, Lit-Verlag Münster 1997
- Helmut Wiegand (Editor), Europäische Rezeptionsweisen (Arbeitstitel) des Theaters der Unterdrückten nach Augusto Boal, Verlag, 2005

FRANTSESEZ

- Boal Augusto, Théâtre de l'opprimé, pratique du théâtre de l'opprimé, Paris, La découverte (2003)
- Boal Augusto, Stop! C'est magique..., Hachette, Paris (1980)
- Boal Augusto, Jeux pour acteurs et non-acteurs. Pratique du Theatre de l'opprimé, La Decouverte, Paris (1991)
- Boal Augusto, L'arc-en-ciel du désir Méthode Boal de théâtre et thérapie, La Découverte, Paris, 2002

GAZTELANIAZ

- Barauna Teixeira Tania, Teruel Tomas Motos, De Freire a Boal, Naque editora, Espagna, 2009

ITALIAN

- - Boal, Augusto, Il teatro degli oppressi. Teoria e pratica del teatro latinoamericano, Milano, Feltrinelli, 1977
- - Boal, Augusto, Il poliziotto e la maschera. Giochi esercizi e tecniche del teatro dell'oppresso, Molfetta-Bari, La Meridiana, 1993
- - Boal, Augusto, L'arcobaleno del desiderio, Molfetta, La Meridiana, 1994
- - Boal, Augusto, Dal desiderio alla legge. Manuale del teatro di cittadinanza, Molfetta, La Meridiana ed., 2002
- - Boal, Augusto, L'estetica dell'oppresso, Molfetta, La Meridiana ed.
- - Mazzini, Roberto, Tanto gli adulti hanno sempre ragione. L'uso del Teatro dell'Oppresso per l'Educazione alla Pace e alla Mondialità, in "Il Crogiolo-Apprendere secondo natura", n.38, Nov. 1992, pp.22-27
- - Mazzini, Roberto, L'invisibile linguaggio della coscientizzazione: come usare il TdO in campo politico-sociale, in "Azione nonviolenta", Luglio 1994, pp. 25-26
- - Mazzini, Roberto, Teatro dell'oppresso costruttore di pace: teoria ed esperienze in "Appunti", n.1/96, Gen-Feb 96, pp. 11-14
- - Mazzini, Roberto in, Il ponte delle metodologie e delle tecniche, nella guida: "Educazione informale. Esperienze dal sud del mondo e settori di intervento", a cura di Aristide Donadio, Edizioni Amnesty International, febbraio 2007, pagg. 34-41.
- - Mazzini, Roberto e Talamonti, Luciana, Teatro dell'oppresso: potere conflitto empowerment, in Maria Augusta Nicoli e Vincenza Pellegrino (a cura di), L'empowerment nei servizi sanitari e sociali. Tra istanze individuali e necessità collettive, Il pensiero scientifico editore, 2011
- Vittoria, Paolo e Mazzini, Roberto, Augusto Boal: il teatro per la liberazione, in Antonio Vigilante, Paolo Vittoria, Pedagogia della liberazione, edizioni de Rosone, Foggia, 2011

PORTUGUESEZ

- Boal, Augusto, Teatro Legislativo. Versao Beta, Civilizaçao Brasileria, Rio de Janeiro (Brasile), 1996

KROATAZ

- Boal, Augusto, Igre za glumce i ne-glumce (Games for actors and non-actors). It is published by the Croatian centre for drama education (Hrvatski Centar za Dramski Odgoj - HCDO) and it is possible to buy it from the publisher. For purchasing it someone has to call this number in Zagreb: +385/1/6061084 or the mobile phone: +385/91/5701043.

SUEDIERAZ

- Boal, Augusto, Spil ovelser og lege for skuespillere og medspillere, Gråsten: Drama, 1995
- Boal, Augusto, Förtrycktas teater, Gidlund, 1979
- Boal, Augusto, Förtrollad, förvandlad, förstenad: teater för alla, Stockholm: Gidlund, 1980
- Boal, Augusto, För en frigörande teater 200 övningar och lekar för skådespelare och icke-skådespelare som vill uttrycka sig med teater, Stockholm Gidlund, 1978
- Boal, Augusto, Latinamerikansk teater, Sveriges radio, 1977.

Web-orriak

- Oprimituaren Antzerki Zentroa (Rio de Janeiro, Brasil) <https://www.ctorio.org.br/home/>
- Jana Sanskriti (JS) Oprimituaren Antzerki Zentroa (India eta Bangladesh) <https://janasanskriti.org/about-page>
- Giolli Cooperativa Sociale, Centro de Teatro y Pedagogía del Oprimido (Italia) www.giollicoop.it
- Kuringa, zapalduaren antzerkirako gunea (Berlin, Alemania) <https://kuringa.de/en/home-2/>
- SCT - Antzerki Sozial eta Komunitarioko Zentroa (Turin, Italia) <http://www.socialcommunitytheatre.com/it/>

BAZKIDEEI BURUZ



SOS Racismo Gipuzkoa/Gipuzkoako SOS Arrazakeria 1993an sortu zen, azalaren kolorean, etnien edo jatorri kulturean oinarritutako diskriminazio eta segregazio ororen aurka borrokatzeko. Diskriminazio hori indibiduala, taldekoa edo instituzionala denean, tolerantzia, errespetua eta ulermena eskatzen ditugu, guztiontzako eskubideberdintasunarekin. Kultura-aniztasuna modu positiboan ikusten dugu, eta tokiko biztanleriaren, etorkinen eta talde minoritarioen arteko harremana sustatzen duten elkartruke eta praktika kultural guztiak babesten ditugu. SOS Arrazakeriak gizartea etorkinen errealitateaz eta egiturazko arrazakeriaz eta diskriminazio mota ugarietzentsibilizatzeko hainbat ekintza gauzatzen ditu: etorkinei beren eskubideei buruzko aholkularitza ematen die, arrazakeria eta diskriminazio mota guztiak salatzen ditu ikuspegi interseksionaletik, kulturen arteko harremanak sustatzen ditu aurreiritziekin amaitzeko eta gizarte inklusiboa eraikitzen laguntzeko, eta gizartea sentsibilizatzeko eta hezteko prestakuntza desberdinak egiten ditu.

<http://www.mugak.eu/>



Giolli Cooperativa Socialek proiektu nazionaletan eta nazioartekoetan hartzen du parte, hainbat talderekin (gehienak gazteak edo baztertutako taldeak dira) antzerkia landuz, bere eguneroko esperientzia eta arazo sozialak aztertzeko eta Paulo Freireren pedagogiaren, Garapen Komunitarioaren Ikuspegiaren eta Indarkeria Aktiboaren Ezaren esparruan aldaketa-prozesuak errazteko. Giollik adin eta baldintza guztietako pertsonak inplikatzeko hainbat alorretako (arrazakeriaren aurkakoa, drogaletasuna, gizarte-gaixotasuna, psikiatria, hezkuntza, prebentzioa, etab.) gizarte-zerbitzuetako operadoreentzako esku-hartzeak eta prestakuntza eskaintzen ditu. Honez gain, hainbat gairi buruzko ikuskizunak sortu (batez ere antzerki-foroaren teknika interaktiboa erabiliz), jaialdi eta hitzaldietara joan eta Italiako eta atzerriko antzeko erakundeekin kolaboratzen du.

Honekin batera, bestelako hainbat proiektu gauzatzen ditu bereziki etorkinek, atzerritarren komunitateek eta LGBTQI+ komunitateek jasaten duten diskriminazioa prebenitzeko.

<https://www.giollicoop.it/>



Artemisszió 1998an sortu zen, Budapest (Hungaria) ongintzako fundazio gisa. Fundazioak gizarte ireki eta tolerantean sinesten du eta au gauzatzeko pertsona behartsuei aukerak eskaini eta kulturartekotasunaren garrantzia nabarmentzen saiatzen dira bai Hungarian zehar zein atzerrian. Beraien ustez, gaur egungo mundu globalizatu honetan, gizarte mugartasunean ulertzea beharrezkoa da. Gaur egun, taldeak bi norabide espezializatutan zabaldu du bere lana: Artemisszió Fundazioaren kulturarteko komunitatea; eta Artemisszió Lehia Zentroa. Zentro hauek, norberak bere burua aurkitzeko eta bakoitzaren trebetasunak lortzeko prestakuntza emateko xedea dute. <http://www.artemisszio.hu/>



Kulturhaus Brotfabrik Vienako auzo alai eta koloretsu batean dagoen kultur etxea da. Ikasketen eta galerien artean kokatua, Kulturhaus inguruko auzoko biztanleengana iristen da. Auzo horrek etxebizitza sozialak eta askotariko biztanleria ditu, baina elkartzeko espazio gutxi. Kulturhausek proiektu artistikoen bitartez, auzotarrei harreman berriak sortu eta zerbait berria sortzeko aukerak eskaintzen dizkie. Elkarte honen helburua, artearen eta kulturaren laguntzarekin komunitateen arteko zubiak eraikitzea da. Fabrikaren eraikin zaharraz gain, Kulturhausek beste lokal bat kudeatzen du gertuko merkatu batean: 129. postua. Honakoa, proiektioetarako, erakusketetarako eta bestelako ekitaldietarako erabiltzen da. Kulturhaus Brotfabrik "Caritas der Erzdiözese Wien - Hilfe in Not" irabazi-asmorik gabeko erakundeak zuzentzen du. <http://www.kulturhaus-brotfabrik.at/>



PROIEKTUARI BURUZ

Arazakeriaren aurkako lanak garrantzi handiagoa hartzen du joera populisten aurrean Europako herrialde askotan. Eztabaida politiko polarizatuan, arazakeriaren aurkako lanaren espektroa zabaltzea garrantzitsua da, gizarteak gai horrekiko duen sentsibilizazioa areagotzeko. Gure ustez, diskriminazioaren aurkako lana ardatz nagusia izan behar da helduen hezkuntzan sektore guztietan.

Diskriminazioaren aurkako lana gizarte-mailako kontzientziazio, objektio eta diskriminazioaren aurkako borroka gisa ulertzen dugu. Diskriminazioaren aurka lan egiten dugu, ez bakarrik pertsonetikiko tratu desorekatuan oinarrituta, baizik eta ulertuta desparekotasun hori desberdintasunetan oinarritutako taldeetan eraikitzen dela, esanguratsuak diren kategorietan, hala nola generoan, sexualitatean, arrazan, etnian, erlijioan, adinean eta abarretan, ustez beren artean izatez desberdinak direlako. Desberdintasun horiek hainbat pertsona taldeen tratu desberdina arrazoitzeko eta legitimatzeko erabiltzen dira, eta horrek desparekotasun soziala eragiten du. Boterea eta botere-desberdintasuna ekintza, egitura eta sistema diskriminatzaileen parte dira. Gogoeta sustatzea eta sormenezko bitartekoen bidez ulermena hobetzea da gure ikuspuntua arazo honekiko. Gure tailerren diseinuek metodo artistikoak diskriminazioaren aurkako lanarekin lotzen dituzten formatuak proposatzen dituzte. Europako lau herrialdeetako profesionalen artean sortu dira: Espainia, Italia, Hungaria eta Austria. Bideo parte-hartzailean, antzerkian zein zapalduaren antzerkian eta sare sozialetan adituak garenez, geure esperientzia bildu genuen irakasle eta hezitzaileentzako lau eskuliburu praktikotan.

Gainera, ebaluazio-tresna berritzaileen bilduma bat eskaintzen dugu, tailer horiek helduentzako hezkuntza ez-formalaren esparruan dituzten beharretara egokitzen direnak. Horrela, hezitzaileei beren ekintza-eremua zabaltzeko teknika-multzo berri bat eskaintzen diegu. Baliabide sortzaileek potentzial handia dute garapen pertsonalerako, eta hausnarketa pertsonalerako espazio bat eskaintzen dute, oso maila sakonean. Gure helburua da irakasle eta hezitzaile gehiago jabetzea potentzial horretaz! Eskuliburuak ingelesez, gaztelaniaz, euskaraz, italieraz, alemanez eta hungarieraz daude eskuragarri. Doan deskarga daitezke hemen:

<https://www.caad-project.eu/>

Liburuxka honen egileak eta laguntzaileak:

Roberto Mazzini, Enrica Mattavelli, Massimiliano Filoni, Marina Mazzolani, Daniela Margutti (Giolli Cooperativa Sociale)

Özge Dayan Mair, Gizem Gerdan, Iris Neuberger, Tilman Fromelt, Veronika Hackl, Mbatjua Hambira ((Kulturhaus Brotfabrik)

Olga Irimiás, Anna Végh, Péter Klausz, Kennedy Cook, Gabriella Farkas, Éva Moharos, Anikó Kiss
Judit Sleisz, Zsanett Kanász (Artemisszió)

Maketazioa eta Diseinu Grafikoa:

Luna Almousli, Lily Stepanyan



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Honako proiektua Europar Batzordearen laguntzarekin finantziatu da. Argitalpen honek, egileen iritziak baino ez ditu jasotzen, Batzordea ez da hemen jasotako informazioarekin egin daitekeen erabileraren erantzule egiten.