



HERRAMIENTAS TEATRALES

**PARA FORMADORES Y
EDUCADORES QUE TRABAJAN
EN LA LUCHA CONTRA
LA DISCRIMINACIÓN**



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Este proyecto ha sido co-financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí recogida.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3	1– Calentamiento	17
01		2– Preparación del teatro	17
LA IMPORTANCIA DEL TEATRO EN CUALQUIER TRABAJO DE DISCRIMINACIÓN	4	3– Actividad principal	18
Qué es la discriminación	5	4– Informe	18
Por qué una reflexión sobre la discriminación puede enriquecer el trabajo teatral	5	5– Conclusión	19
El racismo como ejemplo de “alteridad”	6	Observaciones generales	19
Estructuras discriminatorias	7	Requisitos generales para el taller	20
CÓMO ANUNCIAR EL TALLER	8	3.3 Descripción detallada de los ejercicios según las estrategias	20
02		3.3.1 Herramientas para la estrategia 1: Analizar la discriminación	20
OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS EL TEATRO EN EL TRABAJO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	9	1– Escenificación de historias de discriminación	20
Las principales técnicas del Teatro del Oprimido	9	2- Micro-Macro	21
2.1 Objetivos y meta de los talleres de teatro contra la discriminación	10	3.3.2 Herramientas para la estrategia 2 - Deconstruir los estereotipos	22
El Teatro del Oprimido (TO) en el contexto de este proyecto	10	1- Imagen de la palabra	22
2.2 Estrategias	11	2- Animales y personajes	22
2.2.1 Estrategia 1 - Analizar la discriminación	12	3- Romper la discriminación	23
2.2.2 Estrategia 2 - Deconstruir los estereotipos	12	3.3.3 Herramientas para la estrategia 3 - Explorar el poder y los privilegios	24
2.2.3 Estrategia 3 - Explorar el poder y los privilegios	13	1- Juego de estado	24
2.2.4 Estrategia 4 - Explorar la identidad	14	2- Instalaciones	24
2.2.5 Estrategia 5 - Formación de aliados	15	3- Paseo de los privilegios	25
		3.3.4 Herramientas para la estrategia 4 - Exploración de la identidad	26
		1- ¿Quién soy?	26
		2- Partes de la identidad	26
		3- Polarización	26
		3.3.5 Herramientas para la estrategia 5 - Formación de aliados	27
		1- Barómetro de discriminación	27
		2- Foro-Teatro	28
		3.4 Ejemplos de diseños de talleres	28
		Cronometraje	28
03		ANEXOS	30
DISEÑAR UN TALLER	16	Libros	30
3.1 Actitudes de los animadores de los talleres	16	Websites	31
3.2 Fases de un taller de teatro y ejercicios para cada fase	17	SOBRE LOS SOCIOS	32

INTRODUCCIÓN

Este kit de herramientas pretende mostrar cómo se puede emplear el teatro para abordar, de forma creativa y eficaz, cuestiones complejas como la discriminación y el racismo.

Está dirigido a profesores, formadores, facilitadores, educadores formales y no formales que deseen incluir la práctica teatral en su formación contra la discriminación. También se dirige a los/las formadores/as y facilitadores de teatro que deseen incorporar perspectivas antidiscriminatorias en sus talleres de teatro.

En la caja de herramientas, el lector encontrará:

- Un marco general sobre enfoques y metodologías teatrales
- Un conjunto de estrategias y actitudes de los/las formadores/as para abordar la discriminación estructural a través del teatro
- Descripciones detalladas de ejercicios teatrales que pueden adoptarse en su formación antidiscriminatoria o teatral
- Diferentes actividades para realizar en un taller de teatro de 20 horas que aborda el tema de la discriminación.

El conjunto de herramientas debe utilizarse como un conjunto de sugerencias que los/las formadores/ar y facilitadores pueden aplicar a sus objetivos y contextos específicos.

Se recomienda leer todo el documento para tener una idea general del marco metodológico en el que se inscriben las herramientas. A continuación, se anima a los/las formadores/as a elegir las herramientas más adecuadas para sus objetivos, a inspirarse y adaptarlas cuando sea necesario.

01 LA IMPORTANCIA DEL TEATRO EN CUALQUIER TRABAJO DE DISCRIMINACIÓN

El teatro es un lenguaje que permite a los seres humanos representar y compartir su visión del mundo, sus relaciones y sus experiencias. Al dramatizar los paradigmas, valores, mecanismos y contradicciones de la sociedad actual. El teatro puede ofrecer una plataforma para explorar y debatir con una mirada crítica los conceptos de discriminación, identidad, poder, privilegio y estereotipos.

Los profesionales pueden tener definiciones específicas del teatro, sin embargo, en su núcleo se encuentra la experiencia de asumir un papel diferente e interpretar un personaje. A través de este juego de roles, el teatro permite explorar otros puntos de vista y sentimientos, comprendiendo a los demás al encarnar temporalmente su vida y experiencias. El teatro es también un instrumento de conocimiento, de uno mismo, de los demás y del mundo. El racismo y la discriminación surgen del desequilibrio de poder, de los prejuicios y estereotipos que impiden que las personas y los actores sociales tengan la oportunidad de realizar intercambios significativos, dialogar y crecer. Este método, enseña haciendo; el teatro es una herramienta práctica y un poderoso motor que ayuda a las personas a tomar conciencia, analizar y transformar su realidad. Además, tiene un fuerte impacto ya que proporciona relaciones significativas y hace que los/las participantes se involucren emocional e intelectualmente, por lo que trabaja utilizando inteligencias múltiples¹.

Además de todo lo relatado anteriormente, el teatro permite realizar otro tipo de reflexión a través de la representación de la realidad. Poner la realidad en escena nos permite analizar mejor la situación y descubrir los mecanismos invisibles de discriminación. El teatro es útil en este sentido porque hace, psicológicamente, un distanciamiento de la realidad, tanto emocional como

intelectualmente, por el hecho de reforzar la habilidad de "verse a uno mismo en acción"².

Podemos considerar el role-playing³ en el teatro como una herramienta de simulación de la realidad que, enriquecida con lenguajes teatrales (símbolos, movimiento, proxémica), puede ayudar a reflexionar sobre cuestiones o relaciones abstractas al encarnarlas. Además, identificarse con alguien es una forma de crear empatía y estimular a los/las participantes a adoptar una perspectiva diferente. El uso del espacio es crucial en el teatro, pero la concepción y el uso del espacio difieren según las culturas. Trabajar en y con el espacio ayuda a crear competencia y conciencia intercultural, además de ayudar a comprender cómo las relaciones de poder influyen en nuestras posibilidades de ser incluidos o excluidos de ciertos espacios. El racismo y la discriminación ocurren en el espacio y pueden abordarse y visualizarse utilizando el espacio de forma performativa.

El tiempo también es esencial, ya que el teatro presta atención a mantener un ritmo emocional. Por ejemplo, dar el tiempo y el ritmo adecuados al diálogo y a las interacciones puede ayudar a construir una relación positiva, gestionar los conflictos de forma constructiva, etc. Ser consciente de esta dimensión puede marcar la

1 Varios autores han explorado esta cuestión; léase, por ejemplo: Gardner, H., (1983), *Frames of Mind: La teoría de las inteligencias múltiples*, Basic Books by Goleman, D., (1995), *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books

2 Joffe-Eichorn, H.J., (editor, 2019), *Ensayando el despertar. Miradas movilizadoras desde el pluriverso del Teatro del Oprimido*, editorial KickAss, página 26. Pero el mismo concepto fue expresado por Boal varias veces en talleres como una característica específica del teatro, enfatizada dentro del Teatro del Oprimido.

3 Tomar el papel de un personaje o persona y representarlo en un escenario teatral o educativo

diferencia.

Hacer teatro en un taller implica una dinámica de grupo. Trabajar con un grupo significa lidiar con diferentes opiniones y percepciones de lo que sucede y gestionar estas diferencias para alcanzar un objetivo común. Estar en un grupo ayuda a las personas a cuestionar y ampliar su visión personal del mundo y su experiencia, a abordar sus prejuicios, a aceptar otras ideas y a interactuar con ellas. Interactuar en un grupo diverso fomenta la capacidad de entablar relaciones con personas diferentes, superando el miedo y la vergüenza.

Qué es la discriminación

Por definición, la “discriminación” describe un trato desigual y/o injusto hacia alguien por su género, sexualidad, raza, etnia, nacionalidad, religión, creencias etc. La realización de estas diferencias están cargadas de tanto significado que estructuran la forma en que sentimos, pensamos y actuamos unos con otros. Los grupos que se construyen sobre la base de estas categorías no sólo se consideran intrínsecamente diferentes entre sí, sino que a menudo también son incompatibles entre sí. La afiliación a los grupos y las supuestas diferencias entre ellos se utilizan como razonamiento y legitimación del trato desigual. Por lo tanto, aunque pensemos que estos grupos sociales son construidos, su importancia e influencia en nuestras vidas sociales son muy reales.

La discriminación no es sólo un “mal trato” o un

trato desigual situacional, sino que tiene ramificaciones materiales muy reales. La discriminación conduce a la exclusión de las personas de los recursos sociales, a la negación de oportunidades para dar forma a la sociedad, a la negación de su voz en el discurso político, a la negación de su humanidad y a la reducción de su identidad a los supuestos grupos sociales.

Una persona no pertenece a un sólo grupo. Todos pertenecemos a una multitud de grupos sociales, incluso a más de los mencionados. Por ello, una persona puede ser discriminada de diversas maneras en función de su pertenencia a distintos grupos sociales. Piensa en alguien que es mujer, musulmana y lesbiana.

Sin embargo, una persona también puede ser discriminada por un grupo social pero formar parte del grupo privilegiado en otro aspecto de la categorización social. Esta experiencia multidimensional se conoce como “interseccionalidad”, lo que significa que las diferentes formas de discriminación no se suman simplemente unas a otras, sino que se funden en una única forma.

Por lo tanto, no todas las discriminaciones son iguales; no todas las personas que pertenecen al mismo grupo experimentan el mismo tipo de discriminación. Incluso dentro de los grupos discriminados, los privilegios que proporcionan otras categorizaciones sociales desempeñan un papel importante en la manifestación de la discriminación y la desigualdad para diferentes personas. Esto nos lleva a otra realidad importante: como se ha mencionado, la discriminación tiene

Por qué una reflexión sobre la discriminación puede enriquecer el trabajo teatral

Al igual que puede utilizar el teatro como método en el trabajo contra la discriminación, también puede dar la vuelta a la tortilla y utilizar los conocimientos sobre diversidad y discriminación para enriquecer su trabajo teatral. El juego de roles consiste en empatizar con otras personas y adoptar su perspectiva. ¿Cómo actúa una persona desde esa perspectiva? Las reflexiones sobre la discriminación y los privilegios pueden incorporarse al teatro de la misma que se trabajan otros temas. La conciencia de las diferentes dimensiones de la diversidad humana puede ser la base para trabajar en la complejidad de un papel.

Por último, pero no por ello menos importante, este enfoque puede sensibilizar a las personas con respecto a la diversidad e introducir las en la labor de lucha contra la discriminación que quizá no se hayan abierto a este tema antes.

consecuencias materiales muy reales. Pero la realidad material de la vida de una persona no se basa únicamente en una categorización social, sino en muchas (interseccionalidad). Esto significa que, dentro de un mismo grupo, algunas personas tienen mejores circunstancias materiales que otras. En el feminismo, por ejemplo, las mujeres blancas siempre experimentarán otra forma de liberación mayor que, digamos, una mujer negra, o una mujer musulmana, o una mujer trans, o una mujer con discapacidad, aunque vivan en la misma sociedad. Esto demuestra que el examen de los propios privilegios es un paso fundamental en el trabajo contra la discriminación.

La socióloga, científica de la comunicación, artista y activista alemana Natasha Kelly dice que “no hay nada neutral fuera del racismo: todas las personas e instituciones se ven afectadas por él”. Las personas privilegiadas están implicadas e invitadas a actuar también para deconstruir, liberar y acabar con la discriminación, para siempre.

El racismo como ejemplo de “alteridad”

Trabajando con el ejemplo del racismo, en parte porque es un tema que prevalece en todas las sociedades, y en parte porque las organizaciones de este proyecto trabajan mayoritariamente en temas de racismo, queremos demostrar algunos conceptos clave.

Aunque no hay razas humanas, existe un proceso de racialización: Es el proceso que construye diferentes grupos, los marca con rasgos definidos y afirma que son adversamente diferentes entre sí. Los rasgos asignados pueden ser visibles (color de la piel, textura del pelo, rasgos faciales, etc.) o implícitos (rasgos de carácter, valores, inteligencia, etc.). Mediante la racialización se construyen grupos étnicos o culturales.

Sin embargo, este proceso no es exclusivo de la racialización. Se aplica a todos los grupos marginados, como las personas con discapacidad o los miembros de la comunidad LGBTQ+, entre otros. Todo ello conduce a una mentalidad de “nosotros” y “los otros”. Por ello, este proceso también se denomina “othering”.

Los rasgos asignados no son necesariamente malos. La alteración “positiva”, por ejemplo, se da en el concepto de minoría modelo, cuyos miembros

están marcados con rasgos de connotación positiva. Un ejemplo clásico: Los asiáticos orientales, que tienen la presunción de ser inteligentes por encima de la media. Sin embargo, los miembros de esas minorías modelo siguen siendo objeto de deshumanización y su esfuerzo y trabajo duro se desestiman ya que quedan subsumidos en la predeterminación biológica.

Lo que sigue en todos los casos, negativos y positivos, es una exclusión de estos grupos a los márgenes de la sociedad. Dentro del grupo privilegiado, la alteración y la marginación del “otro” conduce a una mayor conciencia de su “nosotros”. Por consecuencia, un grupo privilegiado necesita al “otro” para afirmar que ellos son la norma y reforzar su propio grupo, creando así un desequilibrio de poder entre ambos grupos que les beneficia.

El acto de discriminación no es más que la alteridad en acción.

La alteración o el procesos de racialización ocurren a diario y se repiten constantemente. Estos procesos están tan arraigados a nuestra vida social, que nos acostumbramos a ellos y aprendemos que son “normales”. Al estar arraigados a nuestro mundo social, solemos aceptarlos y no pensamos demasiado en ellos. De ahí la importancia de la lucha contra la discriminación, el racismo, etc.: estar en contra de la discriminación es mirar más allá de lo que consideramos normal, no sólo en el comportamiento de los demás, sino en el nuestro. A veces discriminamos a otras personas sin ser conscientes de ello. En realidad, en nuestra vida diaria, leemos información y nos relacionamos con otras personas a través de nuestros propios prejuicios, estereotipos, sesgos cognitivos y efectos psicológicos que conducen a pensamientos y acciones discriminatorias. Los estereotipos nos llevan a pensar de una manera determinada, los prejuicios nos llevan a sentir de una manera determinada y ambos pueden llevarnos a actuar de forma discriminatoria.

Como todos crecemos en un mundo que normaliza la discriminación de algunos grupos de personas, interiorizamos estas circunstancias y no vemos el problema en ellas de inmediato. En el mundo de la antidiscriminación, es importante aceptar que se puede actuar de forma discriminatoria sin ser consciente de ello. Seguramente habrás oído a personas reaccionar con un “no era mi intención”

cuando se les llama la atención por hacer algo discriminatorio. Probablemente sea cierto, puede que no tuvieran la intención, pero la intención no niega el resultado del comportamiento en circunstancias de discriminación. Al principio de la conciencia de la discriminación se encuentra la aceptación de la propia responsabilidad de desaprender los puntos de vista y comportamientos discriminatorios interiorizados, etc.

Estructuras discriminatorias

La discriminación existe en una entidad de estructura multidimensional que implica cada instante de nuestras vidas. Incluye nuestros pensamientos, comportamientos, actitudes, interacciones, así como nuestra toma de decisiones. Todos los motivos de discriminación, incluso los que pasan desapercibidos, todas las micro y macroagresiones se encuentran en estas estructuras.

Sin embargo, estas estructuras no son estables. Se modifican y evolucionan junto con las sociedades que las construyen. Difieren globalmente entre regiones y cambian con el tiempo. Pero todas ellas siguen un orden jerárquico. Por ejemplo, en casi todas las estructuras raciales, los blancos se encuentran en la cima y los negros en la base. Por eso el racismo inverso es un mito. No todo el mundo puede experimentar el racismo y no todo trato desigual es racismo. Patear hacia arriba en esta jerarquía es estructuralmente imposible.

Es habitual leer sobre la discriminación inversa, cuando los discriminados son los que pertenecen al grupo privilegiado y dominante. Esto es un error, porque la discriminación no puede tener lugar en

contra de la dirección del opresor. Cada persona tiene sus propios prejuicios y actúa de forma individual, pero forma parte de un sistema y las acciones deben analizarse en el contexto del sistema. El discurso de odio suele utilizar esta narrativa, pero no hay ningún sistema que legitime esta discriminación inversa. No debe confundirse con la discriminación positiva, en la que se toman medidas para solucionar las desigualdades actuales.

Para lograr un cambio sistémico real y a largo plazo, no debemos dejar estas estructuras intactas. Para ello tenemos que reflexionar sobre ellas, sobre nuestro posicionamiento en ellas y, por tanto, sobre nuestras ventajas y privilegios derivados de nuestro posicionamiento en el sistema. Tenemos que ser conscientes de las acciones subconscientes de "alteración". Porque aunque no queramos discriminar a alguien puede ocurrirnos todos los días. Por desgracia, nadie está libre de racismo y de otras formas de "alteración".

CÓMO ANUNCIAR EL TALLER

Este proyecto pretende llegar a un grupo objetivo que no se siente especialmente atraído por el tema de la antidiscriminación pero que tiene buenas intenciones. Pero, ¿cómo se puede llegar a ese grupo? Como ya se ha mencionado, el trabajo teatral trata del cambio de roles, de ponerse en la piel de otras personas y de adoptar otras perspectivas. Estos temas son excelentes para pasar a cuestiones como los privilegios y la discriminación. Este efecto puede reforzarse aún más, por ejemplo, anunciando el tema de la "identidad" como tema del taller de teatro. Esto también lleva a muchos aspectos, como las diferentes dimensiones de la diversidad.

Pero, ¿qué se puede hacer si el grupo no quiere enfrentarse a la discriminación? Hasta ahora nunca hemos tenido esa experiencia. Es cierto que el grupo objetivo definido no se siente interpelado por el tema, pero sin duda tiene una mentalidad abierta y buenas intenciones. En este sentido, el reto es crear un marco en el que los/las participantes puedan tratar bien el tema y ofrecer mucho espacio para la autorreflexión. Aquí, el trabajo teatral abre otras posibilidades; en lugar de dar espacio a sentimientos como la culpa y las acusaciones, se puede abordar el tema mediante el trabajo biográfico de un papel. Si no se fuerza a los/las participantes a arrinconarse, hay espacio para el aprendizaje y el autoconocimiento.

¿No es manipulador introducir temas sin anunciarlos explícitamente? Por supuesto que se puede trabajar de forma manipuladora, pero esa no es nuestra intención. Si los responsables de los talleres se presentan al principio con su experiencia, y esta experiencia incluye también el trabajo de discriminación, esto garantiza la transparencia.

Los/las formadores/as que no estén seguros de que vaya a funcionar y que no tengan experiencia en el trabajo de discriminación deberían buscar a alguien como socio que pueda complementarles en estos puntos.

02 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

EL TEATRO EN EL TRABAJO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Hay varias formas de realizar el trabajo contra la discriminación a través del teatro, que pueden rastrearse en dos enfoques principales:

- El taller de trabajo
- El enfoque basado en la acción.

El enfoque basado en talleres se basa en prácticas teatrales que se desarrollan en un entorno específico "seguro" y se centran en un tema. Los/las formadores/as o facilitadores dirigen el proceso y orientan la dinámica del grupo. Las actividades están estructuradas para alcanzar objetivos concretos que los/las formadores/as o los organizadores eligen. Este enfoque se centra en el proceso de cambio promovido por las interacciones del grupo y presta menos atención a cualquier producto final.

El enfoque basado en la acción se centra en las intervenciones teatrales en la vida real de las personas. Al ocurrir en el espacio público, estas actividades son menos predecibles que en un taller. El Teatro Invisible, el Teatro Periódico y el Teatro Foro entran en esta categoría.

Ambos enfoques son válidos y pueden emplearse alternativamente o combinarse en diferentes contextos, entornos y estrategias de trabajo contra la discriminación. **Esta caja de herramientas se refiere exclusivamente al enfoque basado en el taller**, ya que pretende presentar a los/las formadores/as técnicas teatrales y ejercicios prácticos que puedan incorporar en sus talleres de formación o de teatro contra la discriminación. Por lo tanto, se centra en el proceso de hacer teatro con un grupo y en los aprendizajes y cambios promovidos por esta interacción, más que en los resultados performativos. Las técnicas, los aportes y los ejercicios que encontrará en esta caja de herramientas provienen de diferentes métodos teatrales como el Teatro del Oprimido (TO)¹, el

1 Véase la bibliografía al final de esta caja de herramientas. Van Erven, E. (2001), Community Theatre: Global Perspectives, Nueva York, Routledge

Las principales técnicas del Teatro del Oprimido

Imagen-Teatro

El teatro de la imagen es una técnica de representación en la que una persona (el escultor) moldea a una o varias personas (las estatuas) utilizando únicamente el tacto. Esta técnica crea imágenes fijas que pueden dinamizarse mediante sonidos, movimientos o transiciones. Es un lenguaje no verbal que ayuda a que los temas emerjan del semiconsciente.

Foro-Teatro

Es la técnica de T.O. más famosa, basada esencialmente en situaciones concretas o en una historia que trata de la opresión. La historia se representa ante el público. A continuación, el/la facilitador/a, el Joker, pide a los miembros del público que suban uno a uno al escenario, sustituyan a los actores/oprimidos e intenten resolver la opresión.

Teatro Invisible

Se trata de una acción teatral realizada en espacios públicos. Los espectadores no saben que están asistiendo a una representación, sino que la toman por real, de modo que reaccionan espontáneamente. Se utiliza para poner de manifiesto la opresión y activar un debate en el público.

Periódico-Teatro

El teatro de periódicos es una técnica de T.O. que emplea artículos y titulares de periódicos como fuente de dramatización. Al problematizar las noticias y las representaciones mediáticas dominantes, genera una reflexión sobre temas socialmente relevantes a la vez que cuestiona y desafía las narrativas hegemónicas.

Para saber más sobre la T.O. y las posibles formas de aplicarla, manteniéndose fiel a sus objetivos y valores, consulte los recursos del anexo.

Teatro Social y Comunitario , el² Teatro en la Educación, el³ Teatro Terapéutico de Moreno⁴ , el Teatro Playback⁵ y otros.

2.1 Objetivos y meta de los talleres de teatro contra la discriminación

El taller de teatro contra la discriminación tiene como objetivo ayudar a los/las participantes:

- Comprender la discriminación "estructural"

- 2 Van Erven, E. (2001), Community Theatre: Global Perspectives, Nueva York, Routledge
- 3 Prendergast, M. y Saxton, J, eds. (2009). Applied Theatre, International Case Studies and Challenges for Practice, Briston, Reino Unido, Intellect Publisher
- 4 Karp, M., Holmes, P., Bradshaw, T. (1998) The Handbook of Psychodrama, Nueva York: Routledge
- 5 Barak, A. (2013), Teatro playback y terapia narrativa: introducción de un nuevo modelo, en Dramaterapia. 35 (2), páginas 108-119

- Tomar conciencia de sus privilegios y su poder
- Realizar una autorreflexión crítica
- Reconocer la responsabilidad y aumentar su voluntad de superar la discriminación en su situación diaria con los conocimientos adquiridos.

El taller se dirige a personas que tienen buenas intenciones, pero que no consideran que la discriminación y el racismo sean un problema para ellas. Por ello, es posible que no sientan la necesidad de emprender una autorreflexión crítica sobre su papel en la reproducción o la lucha contra la discriminación, por lo que podrían estar discriminando inconscientemente.

Nuestro objetivo es concienciar sobre el papel que tienen nuestras sociedades. En otras palabras, queremos que sean más conscientes de que todos,

El Teatro del Oprimido (TO) en el contexto de este proyecto

En el trabajo contra la discriminación, el Teatro del Oprimido (TO) es un método clave, para hablar sobre temas como el racismo y la discriminación ya que estas son formas de opresión. La especificidad del TO es tratar este tema como opresión, normalmente trabajando con grupos oprimidos para que se enfrenten a la discriminación en sus propias vidas. Sin embargo, las actividades incluidas en esta caja de herramientas no se dirigen específicamente a los grupos oprimidos, sino a un público que no consideran que la discriminación sea un problema para ellos, es decir, personas que no están acostumbradas al trabajo de autorreflexión y deconstrucción que requiere el antirracismo activo. Utilizar la T.O. con este público es un reto porque históricamente la T.O. nació para proporcionar a los grupos oprimidos herramientas de liberación.

Aquí queremos despertar a los "opresores" y ayudarles a descubrir cómo están oprimiendo. La tarea es completamente diferente a la idea de Boal, que trata de empoderar por medio del teatro a los grupos oprimidos. Creemos que esta posición puede ser cuestionada por no ser ortodoxa, pero al mismo tiempo es un reto porque también es cierto que existen "opresores de buena voluntad", opresores que no quieren jugar este papel y no son conscientes de estar implicados en el sistema de opresión. Estas personas no son las mismas que las que oprimen para mantener sus privilegios. Por lo tanto, pensamos que esta lucha por concienciar a los opresores de "buena voluntad" es importante. En consecuencia, tenemos que preguntarnos si las herramientas de T.O. son útiles también para este desafío. En la caja de herramientas se puede ver un intento de adaptar las herramientas clásicas de la T.O. a esta tarea. Creemos que puede funcionar, pero depende de ti experimentar y verlo.

Otra cuestión que es más coherente con este conjunto de herramientas es que la T.O. considera la discriminación y el racismo esencialmente como un problema social, que se produce cuando un grupo dominante gobierna la sociedad y define lo que se espera y lo que no, quién está arriba y quién abajo. En el marco de la T.O., luchar contra esa discriminación no consiste simplemente en atacar los estereotipos, sino en superar el desequilibrio de poder en la estructura social que justifica y produce los estereotipos. En este aspecto, el conjunto de herramientas es totalmente coherente con los principales supuestos del T.O.

a muchos niveles, participamos en las relaciones de poder conformadas por nuestra sociedad. Eso significa que, a pesar de nuestra "buena voluntad" o de nuestras ideas políticas, desempeñamos nuestro papel para desafiar o reforzar estas estructuras de poder cada día. Debe prestarse especial atención a que los/las participantes comprendan que la discriminación no es sólo un "maltrato", sino que significa la exclusión de los recursos sociales, la negación de la humanidad, los derechos y las oportunidades.

También se anima a los/las participantes a considerar la discriminación desde una perspectiva interseccional en el taller. Al emprender una autorreflexión activa y crítica sobre la identidad y las relaciones de poder, los/las participantes pueden ver que pueden estar oprimidos en un eje de la discriminación mientras son opresores en otro eje. Por ejemplo, una persona puede estar oprimida como mujer en una sociedad patriarcal, pero seguir teniendo una posición de poder en términos de raza/etnia. Por supuesto, el taller no pretende culpar a los/las participantes ni hacerles sentir culpables por su poder, sino concienciarlos y ayudarles a afrontar la realidad de la responsabilidad que conlleva.

Un resultado satisfactorio del taller consistiría en que los/las participantes, al final, fueran más conscientes de sus privilegios y su poder, sintieran la necesidad de analizar más a fondo las relaciones de poder en su vida, estuvieran dispuestos a revisar sus acciones cotidianas y sus prejuicios, y no se sintieran libres del peligro de llevar a cabo comportamientos discriminatorios.

2.2 Estrategias

En esta sección se mostrarán cinco estrategias basadas en talleres para aumentar la concienciación sobre la discriminación y proporcionar a los/las participantes herramientas de autorreflexión crítica. Cada estrategia aborda la discriminación desde una perspectiva específica que no puede ser absoluta ni única. Consideramos que esta selección es eficaz para trabajar en nuestro objetivo, basándonos en nuestra experiencia en el teatro y en el trabajo contra la discriminación. Dependiendo del contexto de trabajo, los objetivos y el grupo al que te diriges, puedes elegir estrategias

individuales para trabajar en objetivos concretos, pero te recomendamos encarecidamente que las combines. A lo largo de la descripción podrás encontrar sugerencias sobre el uso, la combinación y la incorporación de estrategias.

También queremos aclarar que en nuestro proyecto y caja de herramientas, hemos tenido que hacer una selección subjetiva entre las muchas líneas diferentes que se pueden seguir en el campo de la antidiscriminación.

Nos gustaría expresar estas opciones para aclarar que otras decisiones son posibles.

1. Hemos optado por considerar la discriminación desde una perspectiva interseccional y amplia. Por lo tanto, en esta caja de herramientas, no nos centramos en un eje principal de la discriminación como el racismo, sino en las múltiples posibilidades de ser discriminado en un eje y privilegiado en otros.

2. Elegimos un enfoque basado en talleres, conscientes de que otros enfoques también son válidos para superar la discriminación.

3. Nos dirigimos a un público específico: personas que tienen buenas intenciones, pero que no consideran que la discriminación y el racismo sean un problema para ellas. Elegimos este objetivo porque desempeñan un papel vital en el mantenimiento de la discriminación, pero aún así, están lo suficientemente abiertos a cambiar o al menos a ser más conscientes de su papel en la estructura de la discriminación. Las siguientes son las personas que no se han tenido en cuenta en esta caja de herramientas (porque habrían ampliado demasiado el texto):

- Personas que tienen miedo del Otro, pero que no son realmente hostiles;
- Personas que tienen suficientes estereotipos para impedir una buena comunicación;
- Personas que están en conflicto con otro grupo, pero que están disponibles para el diálogo, como los nativos y los inmigrantes que viven en el mismo edificio o utilizan los mismos espacios.

Algunas de las herramientas aquí mencionadas son útiles para estos 3 grupos, pero las estrategias deberían ser cambiadas o completamente diferentes para trabajarlas con ellos.

4. Diseñamos y probamos talleres con

participantes relativamente homogéneos en lugar de trabajar con un grupo mixto (como grupos con estereotipos mutuos, grupos en conflicto por diferentes intereses y roles sociales). En estos casos habría que utilizar otras herramientas y estrategias. Así que pregúntate: ¿quiénes son tus participantes?

5. Entre las diferentes estrategias, hemos seleccionado las que han demostrado (en nuestra experiencia y en este proyecto) ser más eficaces. Los ejercicios propuestos pueden utilizarse a menudo en múltiples estrategias; sugerimos algunos ejemplos en las descripciones de cada estrategia, pero puedes probar tu propia variación o buscar otros ejercicios que se ajusten al objetivo de la misma.

2.2.1 Estrategia 1 - Analizar la discriminación

Objetivos: guiar a los/las participantes para que adquieran una mejor comprensión de la discriminación, la reconozcan en la vida cotidiana, analicen el modo en que pueden estar oprimiendo y discriminando inconscientemente a los demás, se reconozcan a sí mismos como posibles opresores y detecten su mentalidad o sus actos discriminatorios.

Enfoque: en situaciones de la vida cotidiana en las que se oculta la discriminación.

Línea de trabajo: esta estrategia pretende ayudar a los/las participantes a entender la discriminación y a conocer sus mecanismos y estructura. La autorreflexión crítica debe estar en el centro del proceso. A través de situaciones de la vida puestas en escena, ejercicios y debates, se anima a los/las participantes a reflexionar y desarrollar la conciencia sobre los ejes de discriminación que se entrecruzan. Los/las facilitadores/as deben guiar a los/las participantes para que exploren y comprendan la estructura compleja e interseccional de la discriminación y les ayuden a percibirse a sí mismos como actores potenciales de la discriminación y actores del cambio.

Cuándo utilizarlo:

Cuando queramos que los/las participantes trabajen sobre elementos críticos de la

discriminación para sensibilizarlos y permitirles reconocer la discriminación en su vida, y asumir su responsabilidad. Cada vez que se empieza a trabajar con un grupo de personas no acostumbradas a debatir la discriminación para ayudarles a crear un marco claro.

Puedes combinar esta estrategia más general con otra más específica basada en los estereotipos, el poder y la identidad, para tener una investigación más rica y prevenir los siguientes riesgos.

Riesgos: que el taller sea demasiado genérico y no capte la dimensión social de la discriminación; quedarse con el concepto de la discriminación visible que los/las participantes presencian, sin entrar en su papel en el mantenimiento de la discriminación y que se queden con sus propios estereotipos, sin cuestionar los propios privilegios. Para mitigar estos riesgos es mejor utilizar conjuntamente otras estrategias, principalmente la 2ª, 3ª y 4ª, para cuestionar aspectos clave que puedan llevar a las personas a cuestionarse a sí mismas.

Ejercicios de teatro para esta estrategia: Escenificación de historias de discriminación, Micro-Macro (ver sección 3.3.1)

2.2.2 Estrategia 2 - Deconstruir los estereotipos

Objetivos: ayudar a los/las participantes a tomar conciencia de los estereotipos y a comprender cómo están implicados en el proceso de "alteración", que conduce a los prejuicios y la discriminación.

La psicología social define los estereotipos como una visión simplificada de las características atribuidas a un determinado grupo social y a sus miembros. Hasta cierto punto, todos confiamos en los estereotipos, ya que son necesarios para dar sentido a nuestro complejo entorno social. Cuando nos encontramos con una persona o un grupo desconocido, derivamos las expectativas de nuestros estereotipos. Lo difícil de los estereotipos es que desencadenan reacciones y emociones rápidas. Además, como los estereotipos se reproducen y refuerzan socialmente a través de las relaciones de poder, pueden dar lugar a prejuicios, alteraciones y

estigmatización hacia algunos grupos específicos, lo que conduce a la discriminación. Esta estrategia sugiere interrogar y deconstruir nuestros estereotipos para detectar cuándo están en acción.

Enfoque: en los estereotipos y sus consecuencias; la discriminación se aborda aquí cuestionando cómo percibimos a los demás y cómo nos comportamos en función de estas percepciones y emociones.

Línea de trabajo: se trata de revisar nuestros estereotipos, prejuicios y generalizaciones, ya que son una fuente y justificación de la discriminación. Significa investigarnos a nosotros mismos, considerar nuestros valores, y también ser conscientes de que otras personas pueden tener otros diferentes. Además, deconstruir los estereotipos implica comprender y aceptar que todos somos seres humanos multifacéticos, por lo que los ejercicios de empatía, pueden llegar a ser muy útiles.

Se pueden utilizar diversos ejercicios y también imágenes fijas, como en el Teatro-Imagen o el Teatro-Playback, para investigar la visión que cada grupo tiene de los demás y lo que consideran elementos típicos de otras culturas. Las imágenes son poderosas herramientas para expresar nuestra visión interna de los rasgos culturales de los demás y nos permiten compararlos y cuestionarlos.

Una vez que los/las participantes hayan visto los estereotipos en acción, pídeles que reflexionen sobre cómo estos estereotipos pueden afectar a la vida de los demás. Puedes aportar alguna información teórica sobre los estereotipos para alimentar el debate.

Cuándo utilizarlo:

Esta estrategia es adecuada con cualquier grupo (todos tenemos estereotipos, especialmente al inicio del taller) como impulso para comenzar la discusión.

También puede combinar esta estrategia con la estrategia 1, "Analizar la discriminación" (véase el apartado 2.2.1), para comprender mejor la compleja estructura social de la discriminación y reflexionar sobre un eje específico de la misma. Cuanto más diverso sea el grupo, más rico será

el intercambio. En este caso, asegúrate de estar preparado para gestionar los conflictos y malentendidos que puedan surgir.

Otra forma interesante, no considerada aquí, de seguir esta estrategia, es trabajar con dos grupos que tengan sólidos estereotipos mutuos; por supuesto, esto es más difícil de gestionar y facilitar, pero puede ser extraordinariamente beneficioso.

Riesgos: se corre el riesgo de caer en la trivialización, transmitiendo la idea de que los estereotipos no son perjudiciales ya que todos los tenemos. Aquí se trata de mostrar que los estereotipos no afectan a la vida de las personas de la misma manera, y que las consecuencias de los estereotipos pesan de forma diferente en los distintos grupos. La diferencia es nuestro poder social y cómo lo utilizamos para discriminar y mantener posiciones privilegiadas. Una forma de evitar este riesgo es vincular esta estrategia a la estrategia 3 - Explorar el poder y los privilegios (véase el apartado 2.2.3).

Ejercicios de teatro para esta estrategia: Imagen de la palabra, Animales y personajes, Romper la discriminación (véase el apartado 3.3.2).

2.2.3 Estrategia 3 - Explorar el poder y los privilegios

Objetivos: comprobar nuestros privilegios y ser conscientes de cuáles son y ayudar a los/las participantes a tomar conciencia de que todos nosotros existimos e interactuamos dentro de las estructuras de poder: debatir cómo utilizamos nuestro poder en situaciones de desequilibrio o cuando nos vemos envueltos en situaciones de discriminación, tanto como perpetradores, como víctimas o testigos de discriminación.

Enfoque: cómo se aborda la discriminación en las estructuras de poder, examinando cómo percibimos nuestra posición o la de otros y cómo utilizamos nuestro poder en la vida diaria.

Línea de trabajo: a través de esta estrategia, se pretende analizar las estructuras de poder en las que vivimos e invitar a los/las participantes a reflexionar y reconocer tanto su poder como sus

privilegios. La idea es llevar a los/las participantes a asumir la responsabilidad que tienen siendo conscientes de que cada vez que se enfrenten o se vean envueltos en una situación en la que el poder esté desequilibrado, pueden hacer algo al respecto transfiriendo el beneficio de su privilegio a quienes carecen de él.

Cuándo utilizar esta estrategia: se puede considerar una estrategia básica que debe vincularse y combinarse con todas las demás. Funciona bien como punto de partida del taller, ya que proporciona un marco claro de la dimensión social y estructural de la discriminación. Ayuda a los/las participantes a evitar el peligro de considerar la discriminación simplemente como el resultado de un "mal" comportamiento individual.

Riesgos: por un lado, los/las formadores/as deben prestar atención para no caer en el peligro de "normalizar" el desequilibrio de poder. Una vez que los/las participantes hayan comprendido que la discriminación existe en una estructura multidimensional basada en el poder, deberán problematizar esas estructuras. No se trata sólo de ser "buenos" y transferir los beneficios de su poder a los que tienen menos. El objetivo de la estrategia es mostrar que toda la estructura es injusta y opresiva y necesita un cambio, y que todos estamos implicados en ello.

Por otro lado, comprender la dimensión sistémica de la discriminación puede resultar abrumador y hacer que los/las participantes se sientan impotentes, ya que pueden hacer poco en comparación con las proporciones del problema. En este caso, un vínculo con la estrategia 5 - "Formación de aliados" (véase la sección 2.2.5) puede ayudarles a comprender que sí tienen la capacidad y la responsabilidad de marcar la diferencia con acciones muy concretas, cada día.

Ejercicios de teatro para esta estrategia: Juego de estatus, Instalaciones de poder, Paseo de los privilegios (véase el apartado 3.3.3).

2.2.4 Estrategia 4 - Explorar la identidad

Objetivos: comprender que la identidad es un concepto multidimensional y fluido; percibir cuántas intersecciones tenemos con los demás. A través de esta estrategia los/las participantes experimentan la interseccionalidad en la práctica: ¿qué significa habitar múltiples identidades que vienen con diferentes privilegios y posiciones de poder?

Enfoque: en la identidad. Aquí la discriminación está vinculada a la forma en la que pensamos en nuestras identidades. Puedes trabajar en torno al concepto de la identidad para ayudar a la gente a entender que tenemos identidades fluidas, cambiantes y ricas.

Línea de trabajo: puedes explorar a lo largo de los ejercicios los conceptos de identidad individual y grupal, para luego cuestionar eso, y explorar la identidad de los demás, encontrando similitudes y no sólo diferencias.

Puedes empezar con ejercicios sobre la identidad como "¿Quién soy yo?"

A continuación, se puede pasar a ejercicios que exploren las diferentes dimensiones en las que pueden basarse las identidades (edad, género, clase social, política, valores, etc.), alternados con breves debates en grupo.

A continuación, puedes recopilar historias en parejas para encontrar ejemplos de opresión vivida, cuando los/las participantes sientan que su identidad está amenazada, o bien, se hayan sentido alguna vez atrapados por su identidad (real o percibida); en este sentido puede ser útil el llamado "Incidente crítico".

Cuándo utilizarla: esta estrategia puede combinarse con la Estrategia 3 - Explorar el poder y los privilegios. Reconocer las relaciones de poder ayuda a entender por qué ciertas identidades son socialmente relevantes y otras no tanto.

Riesgos de la estrategia autónoma: tocar la identidad personal puede asustar a la gente y hacer que se sientan incómodas, así que hay que estar atento a las emociones que despiertan los ejercicios y estar preparado para gestionar una

posible situación difícil. Hay que poner la misma atención cada vez que se toca un tema candente o la intimidad de los/las participantes. Puede ser útil compartir las emociones verbalmente o con metáforas (dibujos, fotos, imágenes corporales...) o utilizar la relajación.

Además, al utilizar esta estrategia se puede perder la sensación de poder y empujar a las personas a ver los aspectos psicológicos de la discriminación.

Ejercicios de teatro para esta estrategia: ¿Quién soy yo?, Partes de la identidad, Polarización, (véase el apartado 3.3.4).

2.2.5 Estrategia 5 - Formación de aliados

Objetivos: reflexionar sobre nuestras responsabilidades como testigos y sobre cómo intervenir cuando presenciamos una situación de discriminación.

Enfoque: en el papel de testigo.

La discriminación se legitima y reproduce también por la falta de acción de los espectadores. Con esta estrategia, queremos entrenar la capacidad de los/las participantes para ser aliados eficaces. La idea es animar a los testigos de la discriminación a dar un paso adelante y actuar, creando escenas en las que los/las participantes se sientan motivados a dar la cara.

Línea de trabajo: si lo piensas, todos hemos sido testigos de alguna forma de discriminación contra otra persona en algún espacio público, en el lugar de trabajo, etc. La idea es explorar este papel y descubrir que cómo podemos marcar la diferencia adoptando una postura contra la discriminación. Se pueden escenificar situaciones típicas vividas por los/las participantes y utilizar técnicas teatrales para explorar cómo intervenir. También podemos utilizar ejercicios de visualización para analizar nuestros sentimientos y resistencias.

Cuándo utilizarlo: cuando los/las participantes ya hayan reflexionado sobre su papel en la perpetuación de la discriminación, para explorar formas de ser aliados eficaces evitando el paternalismo y el asistencialismo.

Riesgos: no captar la dimensión sistémica de la discriminación y pensar que ser un aliado significa sólo ser capaz de reaccionar ante la discriminación cuando es perpetrada por otros. Para evitar este riesgo, sugerimos animar a los/las participantes a realizar una autorreflexión constante para tomar conciencia de su responsabilidad. Por lo tanto, sugerimos utilizar esta estrategia después de las estrategias 2, 3 o 4.

Ejercicios de teatro para esta estrategia: Barómetro de la discriminación, Foro-Teatro (véase el apartado 3.3.5).

03 DISEÑAR UN TALLER

3.1 Actitudes de los animadores de los talleres

A continuación, algunas actitudes básicas que consideramos importantes para mantener como formadores/facilitadores, mientras preparamos y dirigimos el taller contra la discriminación.

Concienciación

Los/las formadores/as deben ser conscientes de la cuestión de la discriminación y de lo que ésta significa en una sociedad estructurada mediante la desigualdad y la opresión, y considerar la discriminación como un problema estructural, no personal. Deberían trabajar activamente en la deconstrucción de sus propios privilegios y estereotipos.

Maieutics

Los/las formadores/as no deben juzgar las soluciones de los grupos, sino animar constantemente al grupo a cuestionar sus soluciones utilizando el planteamiento de problemas y las preguntas como herramientas principales para aumentar la conciencia del grupo y del individuo. El juicio es una relación descendente que no es coherente con el proceso de liberación que perseguimos¹.

Esto puede ayudar a encontrar un equilibrio delicado y desafiante, es decir, hay que permanecer en el medio: por una parte, permitiendo que el grupo sea cada vez más autónomo, pero al mismo tiempo "problematizando" algunas afirmaciones de los individuos o del grupo, como las relacionadas con los estereotipos/el poder/los privilegios. La mejor manera es plantear preguntas abiertas y reales para ayudar a la gente a profundizar en el tema, señalando las consecuencias, las contradicciones, las implicaciones, los supuestos implícitos.

Flexibilidad y seguimiento del estado de ánimo del grupo

Es especialmente importante adaptar el trabajo a

los diferentes contextos, grupos y pasos del proceso y no ser rígido en el seguimiento del calendario que se ha preparado. Puede resultar interesante diseñar una agenda con algunas opciones por si la primera propuesta no funciona. Mantener el camino cerca de la evolución del grupo es también la mejor manera de ser eficaz en el cambio.

Observación

La observación desempeña un papel fundamental en la adaptación de la agenda al proceso de su grupo específico en ese momento concreto. Los/las formadores/as deben proponer y luego observar las reacciones del grupo y modular los siguientes pasos en función de esta observación. Observar implica hacer hipótesis y no leer la situación de forma rígida utilizando una visión "objetiva", sino estar abiertos a lo inesperado. La observación también ayuda a profundizar en la comprensión del proceso.

Observación y no juicio

Un formador debe estar atento a lo que ocurre durante los ejercicios. Dirigir un grupo es un proceso constante de propuesta de actividades, observación de las reacciones, formulación de nuevas hipótesis y adaptación del programa en función de las reacciones. Tiene que crear un ambiente acogedor y sin juicios de valor que ayude a la gente a abrirse y ha realizar una práctica pedagógica sólida para un trabajo contra la discriminación. Eso no significa ser neutral, sino optar por una actitud mayéutica (véase más arriba), cuestionando y preguntando.

Orientación a la diversidad

En nuestra opinión, dos formadores con formación diversa añaden valor al taller, ya que aportan perspectivas diferentes y sensibilidad cultural.

¹ Freire, P. (2017), *Pedagogy of the Oppressed*, Penguin Classics.

3.2 Fases de un taller de teatro y ejercicios para cada fase

Un taller de 20 horas debe dividirse en etapas o fases, con una progresión lógica, que ayude a mantener al grupo motivado y seguro, pero que al mismo tiempo lo desafíe.

En un marco muy amplio, podemos prever:

1. Calentamiento
2. Preparación del teatro
3. Actividad principal relacionada con la discriminación y sus subáreas (identidad, poder y privilegios)
4. Informe
5. Conclusión

1— Calentamiento

El calentamiento es útil para crear el sentimiento de grupo, para facilitar la apertura de las personas, dar la convicción a cada participante de que está en un espacio seguro, construir la confianza con los/las formadores/as, etc. Hay muchos manuales sobre ejercicios en todo tipo de prácticas teatrales pero aquí sólo mencionamos algunos.

Ejercicios para calentar:

- Ejercicio de nombres: cada persona comenzará diciendo su nombre a las personas que conozca. Una vez hayan terminado, empezarán a caminar de nuevo. Cuando se encuentren con una persona, le darán la mano e intercambiarán sus nombres; seguirán haciéndolo hasta que el Joker diga que paren. Entonces tendrán que buscar sus propios nombres procediendo como antes. En cuanto cada persona reciba su nombre saldrá de la obra y observará desde fuera.
- De persona a persona: de pie, en círculo y por parejas. Estarás en el centro y darás las instrucciones como <Mano con mano> u <Hombro con hombro> o <Cabeza con rodilla>. Cada vez que tu digas algo, cada pareja intentará poner en contacto las 2 partes del cuerpo nombradas (una de un compañero, la otra del otro). Cada vez que des una nueva orden, las parejas mantendrán las posturas anteriores y añadirán la última. Cuando veas que no es posible añadir más, gritarás <Personas a personas> y todas las personas

dejarán su pareja, cruzando el centro corriendo, para encontrar una nueva pareja. La última persona (o pareja si es par) se convertirá en el nuevo líder y volverá a empezar la secuencia.

- ¿Cómo estás?: de pie en un círculo, cada persona pregunta a la que tiene delante "¿Cómo estás?"; y la persona (digamos el número 10) tiene que responder. La que preguntó tendrá que representar el sentimiento expresado por esa persona (persona número 10) con su cuerpo. Las dos personas que están al lado se unirán representando su propia imagen. La persona que representa el sentimiento tendrá que permanecer inmóvil hasta que la persona que lo haya descrito (persona número 10) haya probado la imagen y la haya aplaudido. Entonces, el proceso comenzará de nuevo con las dos personas que estén al lado. Y así sucesivamente.
- Mi regalo para ti: de pie en un círculo, se invita a los/las participantes a centrarse en una cualidad personal y a describir en qué parte de su cuerpo la sienten. Invitas a una persona a empezar; esta persona dirá la cualidad, representará como se la quita metafóricamente del cuerpo y se la dará a otra persona que puede aceptarla y encarnarla o rechazarla. La segunda persona continuará la cadena de esta manera hasta que todos lo hayan hecho.

2— Preparación del teatro

El calentamiento también es necesario para preparar a los/las participantes al lenguaje específico del teatro, especialmente si no están acostumbrados a él. En esta fase se pueden utilizar muchos ejercicios, gradualmente más difíciles, a partir de la experiencia del grupo.

Ejercicios de des-mecanización² y preparación de nuevas actividades teatrales:

- Ejercicio de palmas: en un círculo, de pie, se empezará a dar palmas de forma sincronizada. Comenzarás a dar palmas de manera sincronizada con a la persona que tienes a la derecha; después, esa persona se girará a la derecha y aplaudirá junto a esa persona y así

² Ejercicios diseñados para ayudar a los/las participantes a liberar sus mecanizaciones, a nivel corporal, mental y emocional. Boal, A., (1992), Games for actors and non-actors, Routledge, Londres.

sucesivamente. Al final no sólo se podrá pasar a la persona de la derecha o de la izquierda, sino también a una persona del círculo. Tendrás que poner atención en que cada vez haya 2 personas aplaudiendo en sincronía.

- Series espaciales: sólo hay que caminar manteniendo el espacio ocupado de manera homogénea. De vez en cuando se pide a los/las participantes que se detengan y se comprueba que la distribución de las personas en el espacio es homogénea. Puedes aumentar la velocidad para hacerlo más desafiante.
- Escultor y arcilla: cuando se utiliza el Teatro de la Imagen es mejor empezar con el sencillo ejercicio de Escultor y Arcilla: en parejas, una persona esculpe al compañero tocando y mostrando la actitud corporal que quiere crear. Este es el ejercicio es la versión más básica, también se pueden proponer variaciones, como esculpir en grupos de 3, añadir objetos, incluir al escultor en la imagen etc.

3— Actividad principal

La actividad central está diseñada para abordar un tema específico bajo una estrategia que consideramos relevante para un buen trabajo sobre la discriminación. El tema puede ser la identidad, los estereotipos y los prejuicios, el poder y su estructura en la vida cotidiana, los privilegios, la interseccionalidad, entre otros. Es difícil tocar todos estos temas en profundidad en solo 20 horas, por lo que hay que elegir, dependiendo del grupo en ese momento, cuáles son los más útiles para el proceso de sensibilización.

Los ejercicios se enumeran en las cinco estrategias de la sección 2.2.

En esta fase también se pueden crear escenas que pueden ser exploradas a través de herramientas específicas llamadas técnicas de ensayo.

Técnicas de ensayo

Son técnicas inventadas o adaptadas por Augusto Boal, para mejorar las escenas creadas. Hay docenas de ellas, útiles para diferentes propósitos. Aquí explicamos tres de las más sencillas y potentes:

- Parar y pensar: la escena comienza y el formador dice a los actores <Parar!>, la escena se detiene y él/ella dice <Pensar!> a todos o a un actor específico que comienza un monólogo.

Después de 1 ó 2 minutos, el formador dice "¡vamos!" y la escena se reanuda desde el momento en que se interrumpió. La secuencia se repite varias veces. Permite a los actores profundizar en el personaje, revelando sus pensamientos internos.

- Ensayo analítico de estilo: se inicia la escena y se permite al público decir basta y sugerir un estilo, como comedia, tragedia, telenovela, musical, historia de espías, ciencia ficción, ópera, western... Los actores tienen que cambiar el estilo de actuación inmediatamente, manteniendo los puntos clave de la trama pero añadiendo cada elemento que puedan imaginar surgida de la improvisación. Esta herramienta suele ser muy divertida, pero también permite explorar matices en la obra y enriquecer la historia.
- Entrevista al personaje: cada personaje (por turno) se encuentra frente a un pequeño grupo de 3-6 personas que lo bombardean con todo tipo de preguntas sobre: sus preferencias, su familia, el trabajo, sus esperanzas, miedos etc. El responsable se queda con el personaje y responde puntualmente como tal. Este ejercicio ayuda mucho a construir un carácter más profundo y a evitar la dimensión en blanco y negro o los estereotipos.

4— Informe

El **debriefing** es un momento esencial para lograr, con la ayuda de la mayéutica del formador, el grupo y las diferentes perspectivas/opiniones, un conocimiento más profundo y fijar los descubrimientos. También es importante dejar las emociones fuertes y aprender de ellas en lugar de dejar que abruman al individuo.

Los posibles informes se mencionan en el ejercicio único de la sección 3.

En esta fase nos gusta indicar un ejercicio para un objetivo concreto.

Ejercicio para pasar de la reacción emocional a la reflexión

Invita a los/las participantes a tumbarse en una posición cómoda, cerrar los ojos y concentrarse en la respiración. Invítalos a explorar su propio cuerpo, sintiendo las sensaciones, las tensiones o la relajación, siguiendo tu voz. Guía a los/las participantes para que se centren en cada parte

del cuerpo, invitándolos a ser conscientes de lo que sienten. Para terminar, invítalos a respirar profundamente tres veces, y luego pídeles que abran los ojos y empiecen a moverse lentamente y vuelvan a ponerse de pie. Hay muchas otras formas de relajarse y pasar de la emoción a la reflexión mediante la relajación, la respiración, el juego o el trabajo físico.

5– Conclusión

La clausura o el cierre, es un momento ritual para reforzar los cambios, para evaluar el viaje y los resultados, para compartir las últimas emociones del final, para ritualizar la partida.

Ejercicios para extrapolar los resultados del taller a la vida cotidiana

Visualiza el futuro: pide a los/las participantes que cierren los ojos e imaginen una situación de discriminación a la que tengan que enfrentarse probablemente pronto como protagonistas o testigos. Pídeles que se centren en detalles como el ruido, el habla, las imágenes, los colores... y que se visualicen desde fuera, como espectadores de sí mismos. Una vez inmersos en la situación, que piensen en qué pueden hacer/decir para manejar la situación... Una vez terminado el ejercicio, pídeles que abran los ojos.

Experimenta el futuro: en parejas. Los/las participantes tendrán que recuperar una situación de discriminación a la que hayan tenido que enfrentarse probablemente como protagonistas o testigos y contársela a su compañero, pidiéndole que improvise asumiendo el contra-rol. Cada participante tendrá que repetir la escena tal y como teme que ocurra. A continuación, volverán a repetirla, pero intentando hacer lo mejor posible para manejar la situación. Es importante que cada uno escuche el feedback de su compañero/a.

Ejercicios para cerrar una sesión

Sugerimos cerrar el taller con herramientas que se centren en cuatro dimensiones: compartir emociones, evaluación, aprendizaje, ritual de cierre. He aquí algunos ejemplos:

Compartición emocional:

1.) Círculo de miradas: el grupo se pone en un círculo dados de la mano y se mira a los ojos de los demás, uno por uno.

2.) Imagen de las emociones: el/la facilitador/a pide al grupo que cuando aplauda, cada uno haga una imagen repentina vinculada a las emociones vividas en el taller.

Evaluación:

3.) El objeto: en un círculo, los/las participantes se pasan un objeto mientras comparten sus pensamientos y sentimientos sobre la experiencia del taller en forma de un breve discurso. La regla es hablar sólo cuando se tenga el objeto entre las manos, escuchando sin interrumpir ni comentar los discursos de los demás.

Barómetro:

4.) El/la formador/a señala una línea imaginaria en el suelo y, a continuación, formula a los/las participantes algunas preguntas sobre su percepción del taller: "¿Cómo evalúas la conducción, la organización, los contenidos y la metodología del taller?". Los/las participantes se sitúan en la línea, situándose en la franja que va del 100% de satisfacción a cero. Para obtener más detalles, se pueden pedir comentarios breves.

Aprendizaje:

5.) En parejas, los/las participantes comparten lo que han aprendido en el taller. A continuación, cada pareja informa brevemente a todo el grupo o muestra un cartel con sus aprendizajes.

6.) Se entrega a cada participante un post-it en el que deberá escribir un concepto que haya sido aclarado por el taller, o algún conocimiento adquirido gracias al el. Los post-it se recogen en la pared, se ordenan y se agrupan a gusto de los/las

OBSERVACIONES GENERALES

Si el taller incluye varias sesiones, recuerda pasar por cada fase en cada sesión. Si las sesiones son cortas, puedes centrarte en las fases 1-2-5 en las primeras sesiones y añadir gradualmente otras fases en las siguientes. Se recomienda planificar sesiones de al menos 3 horas cada una. Puedes encontrar más ejercicios en el anexo de esta caja de herramientas y en cualquier manual de teatro.

participantes, se muestran y se comentan como una obra de arte colectiva.

Cierre del ritual:

7.) Las 3 respiraciones de Ury: los/las participantes se colocan en círculo, con los ojos cerrados. Se les invita a respirar profundamente, luego se propone dedicar una primera respiración profunda a las generaciones pasadas; una segunda respiración como un regalo a la comunidad creada durante el taller y una tercera respiración para dedicarla a uno mismo.

8.) Correr hacia el centro: los/las participantes se colocan en círculo, mano a mano. Luego se miran a los ojos y corren tres veces hacia el centro, gritando.

Requisitos generales para el taller

Espacio: una sala adecuada al tamaño del grupo, cómoda y tranquila, mejor un suelo de madera para tumbarse. Si se planea trabajar en subgrupos, es preferible tener algunos espacios designados más pequeños para dividir el grupo.

Tiempo: El tiempo estimado de los ejercicios no incluye la fase de recapitulación, que es difícil de prever, ya que su duración varía en función de la dinámica y las emociones del grupo. Es responsabilidad del formador saber cuánto tiempo necesitan los/las participantes para reelaborar, aprovechar la experiencia y gestionar sus sentimientos.

Objetos: a veces utilizamos objetos para enriquecer la imaginación o porque son necesarios. En cada ejercicio encontrarás los requisitos, pero siéntete libre de añadirlos o quitarlos si lo consideras necesario.

Equipo: podría necesitar música, en este caso puede ser necesario un equipo adecuado.

Duración: hemos diseñado un taller de 20 horas para este proceso. Realizar un taller de menos tiempo puede resultar corto para desarrollar un proceso significativo y hacerlo más largo puede dificultar la asistencia.

Tamaño del grupo: para una práctica teatral basada en un taller, el número ideal de participantes es de

aproximadamente 12 a 24 personas. Trabajar con menos participantes dificulta la realización de algunas técnicas y puede limitar las interacciones y un grupo más numeroso puede dificultar dar la palabra a todos y crear un ambiente de grupo cálido.

En la descripción del ejercicio/técnica hay diferentes sugerencias.

Reglas de trabajo: al principio negociamos algunas reglas básicas para mantener un espacio seguro:

- Evita, en la medida de lo posible, emitir juicios sobre ti mismo, sobre los demás y sobre la actividad, a menos que se te pida expresamente que lo hagas (como en la fase de evaluación del taller).
- Nadie está obligado a realizar ninguna actividad propuesta si no se siente cómodo con ella.
- Mantén en privado las historias íntimas que alguien podría contar durante el taller.
- Utiliza un lenguaje respetuoso con el grupo y pide que el grupo también sea respetuoso.

3.3 Descripción detallada de los ejercicios según las estrategias

3.3.1 Herramientas para la estrategia 1: "Analizar la discriminación"

1— Escenificación de historias de discriminación

Objetivos: identificar situaciones concretas de discriminación, analizar su dinámica y encontrar la forma de enfrentarse a situaciones discriminatorias. Esta herramienta trata de introducir a los/las participantes en la complejidad de la discriminación, partiendo de ejemplos concretos a posibles escenarios de la vida real. Mediante el cuestionamiento y el uso de técnicas teatrales se intenta llevar a las personas a una mayor conciencia.

Descripción:

1. Como preparación, proporciona ejemplos e historias de discriminación en forma de tarjetas

o pide a los/las participantes que las busquen en los periódicos y medios de comunicación y las traigan al taller. En este último caso, las historias deben compartirse y debatirse con nosotros para asegurarnos de que se centran en las historias que abordan la dinámica estructural de la discriminación. Las historias también pueden surgir de un trabajo en grupo, en parejas o en pequeños grupos.

2. Una vez que cada subgrupo haya elegido las historias a trabajar, se escenificarán con la ayuda de técnicas de ensayo (véase la sección 3.2, la 3ª fase "Actividad central")

3. A continuación, se interpretarán delante de los demás participantes y se analizarán mejor con preguntas como: ¿qué ves? ¿Qué tipo de discriminación recuerdas? ¿Por qué discrimina uno de los personajes y de qué manera? ¿A qué grupos sociales pertenecen el agresor y el oprimido? ¿Tienen estos dos grupos una relación de poder? ¿Qué hacen o dejan de hacer los espectadores? ¿Son también responsables o no? ¿Cuáles son los elementos invisibles que afectan a la microsituación?

- Se anima a los/las participantes a encarnar diferentes papeles y a probar diferentes estrategias para resolver el problema o superar la situación. Para ello pueden utilizar técnicas como Micro-Macro (descrita más adelante en esta sección) o las técnicas de teatro transformador como las del Teatro del Oprimido u otros enfoques de Teatro Social y Comunitario.

Informe: debe seguir una reflexión en grupo, con espacio para los comentarios y el debate para subrayar la dimensión social y política de la discriminación y profundizar en el análisis y la comprensión de los mecanismos.

Algunas preguntas que se pueden utilizar:

- ¿La discriminación se debe a malas personas o a mecanismos sociales basados en el desequilibrio de poder?
- ¿Cómo se sentiría la gente al ser discriminada? Si me pasara a mí, ¿cómo me sentiría?
- ¿En qué tipo de sociedad le gustaría vivir?
- ¿Qué "ganancias" como persona que vive en una sociedad que discrimina? ¿Qué podrías "ganar" en una sociedad equitativa?
- ¿Qué puedes hacer cada día para luchar contra la discriminación? (en situaciones cotidianas concretas, frente a la desinformación, a

cualquier nivel).

Materiales: objetos, materiales y ropa para las escenas. Eventualmente tarjetas con historias.

Tiempo: hacer los subgrupos y poner en escena un borrador de la historia puede llevar entre 1 y 2 horas como mínimo; es difícil estimar con precisión el tiempo ya que es un proceso complejo. El tiempo varía en función del tamaño del grupo.

Tamaño del grupo: el ideal es de 12 a 24.

2- Micro-Macro

Objetivos: Animar a las personas a reflexionar sobre las conexiones entre los pequeños acontecimientos de su vida cotidiana y el contexto social más amplio, y analizar cómo este contexto influye en sus relaciones cotidianas con los demás, incluso de forma inconsciente. El ejercicio muestra que cada acto de discriminación refuerza todo el sistema de discriminación. Ver el vínculo entre la dimensión micro y la macro empuja a los/las participantes a reflexionar sobre cómo sus acciones son esenciales para crear un mundo nuevo.

Descripción: una vez preparada y escenificada una escena de discriminación (véase el ejercicio 3-Escenificación de historias de discriminación), puedes analizarla utilizando técnicas teatrales:

1. Después de haber visto la escena, invita a los espectadores (los otros participantes que están viendo la escena), a que hagan una imagen de la escena, utilizando los elementos que hay en el escenario, poniéndolos en relación como tú has percibido las relaciones entre los personajes. Invita a utilizar una forma metafórica más que realista.

2. Teniendo en cuenta la imagen del centro, invita al público, uno por uno, a añadir una imagen con su propio cuerpo, a asumir un papel de la sociedad que influya en la escena o la relación opresor/oprimido. Una vez acabada la escenificación, puedes invitar a cada persona/símbolo a iniciar un monólogo, mostrando de qué manera está afectando a la escena, al microcosmos.

Aviso: estos elementos que invitas a añadir a la escena original no son personas, sino símbolos suplantados, como el patriarcado, la ideología racista, la religión, las leyes y todos los demás

macro elementos de la sociedad que el grupo pueda descubrir.

Informe

Puedes preguntar:

- ¿Cuáles son los principales elementos sociales que influyen en esta pequeña historia de discriminación?
- ¿Cómo se pueden abordar estos grandes elementos, individual y colectivamente?

Materiales: objetos, materiales y ropa para las escenas.

Duración: al menos 1-2 horas, dependiendo del tamaño del grupo.

Tamaño del grupo: idealmente de 18 a 24 participantes para tener suficientes personas para añadir como elementos macro.

3.3.2 Herramientas para la estrategia 2 - Deconstruir los estereotipos

1- Imagen de la palabra

Objetivos: descubrir el significado detrás de una palabra, la diferencia en el grupo, los estereotipos interiorizados. Este ejercicio es poderoso para revelar nuestros estereotipos ocultos e interiorizados, ya que la rapidez solicitada permite que las percepciones internas de una palabra emerjan sin censura. En este sentido, es importante crear una atmósfera segura en la que los estereotipos, los errores y la ambigüedad puedan tener lugar sin juicios ni necesidad de ser "políticamente correctos". Sólo podremos combatir nuestros estereotipos admitiéndolos y aceptándolos.

Descripción:

1. En un círculo, de pie. Se avisa a los/las participantes de que se va a anunciar una palabra y que ellos tienen que reaccionar inmediatamente, moldeando su propio cuerpo para expresar esa palabra.
2. Puedes utilizar palabras como: discriminación, negros, blancos, ancianos, jóvenes, heterosexuales, gays, lesbianas, etc. eligiendo la más significativa para el grupo

3. Ofrece tiempo después de cada palabra, para que el grupo disponga de un tiempo para mirar a su alrededor sin desenfocar la imagen
4. Invitar a la gente a crear grupos/familias con las personas que han creado figuras similares
5. Muestra una a una las familias/grupos creados e invitar a poner títulos que resuman y caractericen esa familia
6. Comienza con una nueva palabra desafiante.

Informe: pregunta si los resultados captan el verdadero sentido o son más bien estereotipos. Subrayar que a veces están muy escondidos y salen a la luz gracias a esta inmediatez. Destaca la sorpresa ligada principalmente a la discriminación y a los estereotipos.

Materiales: ninguno.

Tiempo: de 15 a 40 minutos, dependiendo del tamaño del grupo y de la cantidad de palabras que se quiera explorar.

Tamaño del grupo: idealmente de 16 a 24 participantes para tener una riqueza de percepciones.

2- Animales y personajes

Objetivo: hacer visible nuestra percepción y carácter ideal a través de un personaje animal y concienciar sobre los estereotipos.

Descripción:

1. 1ª Parte: (Esta parte también se puede utilizar para la estrategia "Identidad") pedimos a los/las participantes que presenten los caracteres/cualidades/identidades que creen tener, como un animal. Cada participante elige un animal por su cuenta (sin hablar en voz alta) mientras siguen sentados en las sillas.
2. Luego, uno tras otro, se levantan y se dirigen al escenario. De camino al escenario se transforman lentamente en el animal que han elegido.
3. En el escenario improvisan durante un tiempo, luego se transforman lentamente en un humano, hasta que vuelven a su silla. Pero mantienen un movimiento u otro rasgo de su animal hasta llegar a su silla.

4. Si lo desea, el formador puede continuar este ejercicio pidiendo a los/las participantes que elijan otro animal que consideren que simboliza su identidad.

Informe:

- ¿Por qué he elegido este animal?
- ¿Qué sabemos de este animal?
- ¿Tenemos prejuicios hacia el animal?

Descripción:

1. 2ª parte - Improvisación en grupos: formamos grupos de 3 participantes y les pedimos que hablen previamente de un conflicto que hayan vivido o visto y que aún recuerden. Sin mostrárselo a los demás, cada participante escribe un animal en un papel y un lugar en un segundo papel y lo coloca en dos cubos en el centro.
2. A continuación, cada participante escoge uno de los papeles con un animal y cada grupo escoge conjuntamente un papel con la ubicación.
3. A continuación, cada grupo prepara una breve escena que sucedería en el lugar escrito en el papel. Cada participante interpreta la situación/escena con el personaje del animal que sacó del cubo.
4. Después de la primera improvisación, los/las participantes cambian los papeles (posicionándose de forma diferente dentro de la misma historia, es decir como opresor vs. oprimido) y repiten la escena unas cuantas veces más y reflexionan sobre qué, cómo y porqué ha cambiado en los diferentes papeles.

Nota para los/las facilitadores: utilizar un animal para preparar un personaje es, por un lado, fácil y divertido, pero también puede resultar complicado, ya que hay que observar un personaje y su relación con este papel a través de sus identidades, e intentar comprender "por qué este animal se comporta de esta manera, o cómo hablaría si fuera humano, cómo se movería, cómo se comportaría, cómo reaccionaría...". Este ejercicio ofrece un amplio abanico de opciones de reflexión y momentos de concienciación sobre los estereotipos.

Materiales: hojas de papel, 2 cubos/cajas.

Duración: 30-40 minutos dependiendo del tamaño

del grupo.

Tamaño del grupo: idealmente de 12 a 24 participantes.

3- Romper la discriminación

Objetivos: es una adaptación del ejercicio de Boal; de esta forma se puede mejorar la empatía en el pequeño grupo. La empatía puede servir para analizar la discriminación como un terreno común entre una persona que no vive la situación y otras. Es importante no quedarse sólo en eso, ya que se corre el riesgo de ocultar la dimensión del poder y nuestra responsabilidad es mantener la estructura y también absolvernos de ser empáticos. El ejercicio también puede ayudar a revelar cómo los estereotipos informan a cada persona, dependiendo de su posición en la relación.

Descripción: en subgrupos de 3-5 personas; un participante cuenta una historia de discriminación y el grupo improvisa 3 veces de esta manera:

1. El narrador es la víctima protagonista de la situación
2. El narrador se convierte en el opresor y quien estaba desempeñando ese papel asume el rol del oprimido
3. El narrador vuelve a asumir su propio papel de víctima, pero esta vez intenta reaccionar mejor contra la opresión
- 4.

Debriefing: finalmente se comparten las emociones en el grupo.

- ¿Qué se siente como opresor? ¿Y como oprimido?
- ¿Qué has aprendido del personaje que tenías en la etapa 1 a la etapa 2? Y de la etapa 2 a la etapa 3
- ¿Qué imagen tenías en mente, también estereotipada, relacionada con el contra-rol, en cada paso?

Materiales: ninguno.

Tiempo: 30-50 minutos dependiendo de la participación de los subgrupos.

Tamaño del grupo: no hay un límite específico, ya que los subgrupos trabajan en paralelo, pero hay que mantener el tamaño estándar, ya que ayuda al

degriefing.

3.3.3 Herramientas para la estrategia 3 - Explorar el poder y los privilegios

1- Juego de estado

Objetivos: Desarrollar la empatía al tiempo que se toma conciencia de las relaciones de poder y los privilegios. Los/las participantes también se dan cuenta de los prejuicios comunes en la sociedad y de sus propios juicios.

Descripción:

1. 1ª fase: simbolizamos el estatus común en la sociedad con números del 1 al 10. El 1 es el estatus más bajo, significa alguien con menos prestigio y el 10 es el más alto, que significa el mejor prestigio en la sociedad o comunidad.
2. Uno de los/las participantes sale de la sala con el formador y éste elige un número del 1 al 10 para él. Todos los demás se sientan dentro de la sala en medio círculo.
3. EL participante entra con el número, se queda en el centro y se comporta así según su estatus numérico-social. El grupo adivina de qué número se trata.
4. Todos reflexionan juntos por qué pensaban así. Así surge la oportunidad de enfrentarse a la discriminación y los prejuicios tanto individuales como sociales.
5. 2ª fase: tras la reflexión de la 1ª parte, el participante vuelve a salir y el animador le dice al resto del grupo que le ignore y reaccione de forma diferente. Por ejemplo, si el participante entra como número 9, el grupo lo desprecia y reacciona como si fuera el número 3.
6. Se puede empujar al grupo a reflexionar haciendo preguntas del tipo: ¿Cómo cambia esto los sentimientos, el lenguaje corporal y el comportamiento? ¿Qué dice de nosotros nuestro estatus en la vida cotidiana? ¿Cómo calificamos a los demás? ¿Qué hacemos cuando nos califican de forma diferente a la que estamos acostumbrados?

Otra variante consiste en enviar a dos participantes, a los que se informa por separado. Se reúnen en el escenario sin conocer la situación del otro, y el público tampoco lo sabe. La breve improvisación del encuentro termina cuando uno de los jugadores

decide abandonar la escena.

El público y los jugadores adivinan entonces la situación del otro. Reflejan la escena y las acciones, así como la base de sus suposiciones.

Repite este juego en varias ocasiones cambiando los estatus: por ejemplo, el estatus 3 se encuentra con el estatus 7, el estatus 5 se encuentra con el 6 y el estatus 9 se encuentra con el 9.

Análisis: ¿cómo se establece el estatus en un encuentro? ¿Cuál es el significado de la desvalorización de la otra persona?

Materiales: ninguno.

Tiempo: 30-50'.

Tamaño del grupo: mejor de 12 a 24.

2- Instalaciones

Objetivos: explorar el concepto de poder y comparar diferentes visiones. La discriminación tiene su origen en la desigualdad que se estructura y defiende mediante el poder. El poder es al mismo tiempo un concepto ambivalente que puede entenderse como "posibilidad de actuar" o como "herramienta para obligar a la gente a hacer lo que yo quiero". Además, el poder puede utilizarse de forma negativa para persistir la discriminación o para ayudar a los grupos menos poderosos a reequilibrar la desigualdad. Esta forma de explorar el poder está mediada por objetos y metáforas, y esto ayuda a descubrir los significados implícitos al tiempo que protege a los individuos contra el juicio, facilitando su apertura.

Descripción: se pide a los/las participantes que traigan varios objetos para crear una instalación sobre el poder. Puede ser el formador la persona responsable de traer materiales diferentes para el grupo.

El punto de partida puede ser: hacer una lluvia de ideas sobre el poder, reflexionar sobre el poder y aclarar sus diferentes significados. Como alternativa, si quieres explorar sólo estas diferentes interpretaciones, es mejor empezar inmediatamente con la instalación.

1. Cada persona tiene 5 minutos para pensar en el poder y empezar a coger objetos y materiales

para crear una instalación que tenga relación con el poder

2. Hay que ofrecer tiempo suficiente para completar las instalaciones, observando al grupo y a los individuos
3. Se invita al grupo a hacer un recorrido, como si se tratara de una exposición, para visitar cada instalación
4. Se pide que se hagan observaciones e interpretaciones de cada instalación, manteniendo un buen ritmo para no cansar al grupo.

Informe: se puede terminar con un debate general sobre lo que ha surgido de esta investigación con preguntas cómo:

- ¿El poder es negativo o no?
- ¿Cómo se relaciona el poder con la discriminación?
- ¿Cuáles son las fuentes de mi poder personal?
- ¿Cómo utilizo mi poder? ¿Lo uso para mantener una situación discriminatoria o para facilitar un cambio?
- ¿Cómo?

Materiales: muchos objetos diferentes, con significado abierto o posibilidad de ser utilizados de diferentes maneras; también materiales como papeles, palos, colores, piedras... todo podría ser utilizado en las instalaciones y con una variedad de dimensiones, colores, formas materiales, texturas, pesos, etc.

Duración: 30-40 minutos dependiendo del tamaño del grupo.

Tamaño del grupo: idealmente de 12 a 20 participantes. Más personas significa más instalaciones y puede ser agotador visitarlas todas.

3- Paseo de los privilegios

Objetivos: hacer visible que tenemos diferentes poderes en la sociedad. Los privilegios y el poder están estrechamente relacionados; utilizar este ejercicio lleva a los individuos a pensar en los privilegios personales y en cómo se mantienen. Puede encajar también en la estrategia 1 "analizar la discriminación" o puede formar parte de una fase introductoria en la que el grupo explore los conceptos de privilegio, identidad, alteridad, etc.

Descripción: este ejercicio consiste en representar un papel. Cada participante recibe una tarjeta con un rol e información sobre esa persona específica (imaginaria). Se pide a todos los/las participantes que se pongan en fila junto a los demás e intenten representar el papel. A continuación, se leen una serie de preguntas y todos los/las participantes que puedan responder afirmativamente a esa pregunta dan un paso adelante. Si no es así, el participante permanece de pie. Tras la última pregunta, todos los/las participantes permanecen en sus papeles y lugares.

Las preguntas que pueden ser:

- ¿Puedes (con tu rol) entrar en cualquier bar o discoteca con seguridad?
- ¿Puedes obtener un préstamo del banco para comprar un coche nuevo?
- ¿Se puede esperar un trato justo por parte de la policía cuando se intenta denunciar un robo?
- ¿Puedes planear casarte y tener hijos?
- ¿Puede recibir tratamiento en el dentista cuando lo necesites?
- ¿Te sientes seguro/a al caminar por las calles cuando está oscuro?
- ¿Puedes planificar tu futuro?
- ¿Puedes estar con la persona de la que estás enamorado/a?
- ¿Te sentirías cómodo/a uniendote a un club deportivo en tu ciudad?
- ¿Puedes votar en las próximas elecciones del ayuntamiento?
- ¿Puedes pedir ayuda a tu casero/a si tus vecinos siguen haciendo ruido por la noche?
- ¿Puedes vivir donde quieras?

Al final, se pide a los/las participantes que miren a su alrededor y se hagan una idea del posicionamiento del grupo. A continuación, interactúan entre ellos, manteniendo los personajes de sus tarjetas de rol.

Informe: después de esta improvisación, se pregunta a cada participante cómo se ha sentido en su papel. Al principio, no deben revelar qué papel han encarnado. Tras el debate, todos pueden compartir sus identidades en las tarjetas.

Materiales: tarjetas de rol suficientes para el tamaño del grupo.

Tiempo: 10-15 minutos.

Tamaño del grupo: idealmente de 12 a 20 participantes.

3.3.4 Herramientas para la estrategia 4 - Exploración de la identidad

1- ¿Quién soy?

Objetivos: es un ejercicio para poner en manifiesto nuestra identidad múltiple y los rasgos que tenemos en común también con personas realmente diferentes.

Descripción: el grupo se coloca en círculo. Pediremos a los/las participantes que den un paso al frente una vez por turno y que digan "Yo soy..." completando la frase con algo relacionado con la propia identidad.

Hay múltiples posibilidades: <Soy alto, soy blanco, soy italiano, soy rico, estoy casado, me gustan los animales, soy tímido, me gusta el medio ambiente...>

Cada vez que una persona da un paso adelante y dice "Yo soy...", quien comparte la misma identidad también da un paso adelante.

Debriefing: se puede preguntar qué tipo de identidad común tenía la mayoría, cómo se sentía cada uno cuando era mayoría/minoría, qué aspecto común surgió de forma inesperada, qué es ahora la "identidad" y si la identidad es fija o movable.

Materiales: ninguno.

Tiempo: 10-20 minutos dependiendo del compromiso del grupo.

Tamaño del grupo: idealmente de 12 a 24 participantes.

2- Partes de la identidad

Objetivos: este ejercicio introduce el tema de la identidad y al mismo tiempo subraya que tenemos varias identidades y pertenencias.

Descripción: se entrega a cada persona una hoja de trabajo (círculo dividido en cinco partes iguales).

A continuación, es importante no dar ejemplos de partes de identidad o de pertenencia a un grupo, porque esto influirá mucho en lo que los/las participantes escribirán.

Explicaremos que cada persona tiene diferentes facetas, diferentes papeles y funciones, y que se puede sentir perteneciente a diferentes grupos.

Pediremos que escriban en cada casilla uno de estos "lados" o grupos a los que cada uno cree pertenecer. Es importante no decir ni mostrar a nadie las palabras escritas en la hoja. Tendrán 5 minutos para decidir sobre 5 partes de identidad. Después de los 5 minutos, pregunta si todos han rellenado cada una de las 5 casillas y pide a los/las participantes que marquen UNA de las casillas como la más importante. Cuando lo hayan hecho, pueden elegir a un/a compañero/a con el que pueden hablar durante 10-15 minutos sobre si la elección fue fácil o difícil. Los/las participantes no tienen que mostrar sus notas a su pareja. Depende de ellos si revelan algo o no.

Debriefing: se puede iniciar el debate sobre lo que significa la identidad para el grupo y las características que tiene. El formador puede cuestionar la idea de una identidad fija y monodimensional, explorando las conexiones entre las identidades individuales a pesar de sus diferentes antecedentes.

Materiales: 1 hoja dividida en 5 sectores, para cada participante.

Tiempo: 30-40 minutos.

Tamaño del grupo: idealmente de 12 a 24 participantes.

3- Polarización

Objetivos: hacer visibles las diferencias entre identidades que parecen similares. Llevar a las personas a reflexionar sobre lo que es la identidad. Cuestionar los marcos binarios. A través de este ejercicio el grupo tiene una visualización de los diferentes puntos de vista dentro del grupo. Incluso las personas que parecen similares o que se creen similares a otras personas en función de categorías como el género, la etnia, la orientación sexual, la capacidad, la edad, etc., pueden tener puntos de vista muy diferentes entre sí. Así se hace

visible la heterogeneidad de grupos supuestamente homogéneos.

Descripción: el grupo se pone de pie y se les invita a utilizar una línea o diagonal imaginaria en la sala, para ponerse como respuesta a las preguntas del formador.

Se nombra una polaridad, por ejemplo hombre/mujer, y se pide a los/las participantes que se muevan. Luego se pueden pedir comentarios.

Podemos continuar con otras polaridades estructurales como: clase social, capacidad/discapacidad, jóvenes/ancianos, pero también podemos explorar ideologías (progresistas y conservadores), valores (paz/seguridad, inclusión/exclusión). Las preguntas pueden alternarse con breves debates en los grupos homogéneos creados cada vez.

Variación: hay una línea que divide la sala en "De acuerdo con la afirmación" y "En desacuerdo con la afirmación". Los/las participantes tienen que reaccionar ante una afirmación que hagamos en voz alta. Los/las participantes no pueden situarse justo en el centro, tienen que elegir uno de los lados pero pueden acercarse o alejarse del centro indicando "estoy más de acuerdo" o "estoy menos de acuerdo".

Debriefing: se podría plantear un debate final para considerar si estas dicotomías son adecuadas y reales o pertenecen a una epistemología de la civilización occidental, que debería ser cuestionada. El ejercicio puede ser fuerte emocionalmente, pudiendo herir a una persona y provocar reacciones duras o también crear debates sobre el significado de las palabras, así que es importante ir con cuidado y estar preparado.

Materiales: ninguno.

Tiempo: 10-20 minutos, dependiendo de la cantidad de estímulos.

Tamaño del grupo: idealmente de 12 a 24 participantes.

3.3.5 Herramientas para la estrategia 5 - Formación de aliados

1- Barómetro de discriminación

Objetivos: permitirnos confrontar nuestros propios sentimientos y pensamientos implícitos sobre la discriminación. Así, nos permite reflexionar sobre nuestros prejuicios aprendidos y comunes y sobre nuestras propias experiencias. Puede utilizarse también en la estrategia 2 sobre los estereotipos.

Descripción:

1. Parte: en el suelo hay varias hojas de papel con diferentes declaraciones que habremos preparado de antemano. Son adecuadas tanto las afirmaciones con referencias actuales, como los estereotipos clásicos. los/las participantes tendrán que leer primero todas las afirmaciones y luego seleccionar una (aprox. 10 minutos).

2. Parte: marcaremos un "barómetro de discriminación" en el suelo con cinta adhesiva. En un extremo estará el número 1, en el otro el número 10. El número 1 significa "poco discriminatorio", el 10 "muy discriminatorio". A continuación, cada participante deberá leer en voz alta la afirmación seleccionada y colocarla en el barómetro, según su valoración subjetiva (aprox. 15 minutos).

Posibles declaraciones:

- Los alemanes son ordenados, los turcos son animosos, los italianos son divertidos, los japoneses son trabajadores, los franceses son encantadores, los americanos son optimistas....
- Las mujeres deben estar en casa
- Un maestro de escuela exige que sólo se hable alemán en el patio de la escuela
- Un alumno cuenta chistes de judíos y dice después que sólo es por diversión
- Las banderas que ondean durante la Copa del Mundo
- Las mujeres son más inteligentes que los hombres
- Los negros saben bailar mejor.

Informe: pregunte a los/las participantes lo que este ejercicio estimula como reflexión sobre los estereotipos y el sentimiento que tenemos cuando escuchamos tales comentarios.

Materiales: cinta adhesiva para la línea en el suelo; muchas hojas, al menos 1 para cada uno de los/las participantes, con rumores típicos escritos o situaciones de la vida cotidiana potencialmente discriminatorias.

Tiempo: 25-30'.

Tamaño del grupo: idealmente de 12 a 24 participantes.

2- Foro-Teatro

Objetivos: capacitar a los/las participantes para que puedan actuar en situaciones de discriminación. El objetivo de este proyecto es que los/las participantes sean testigos de situaciones de discriminación; cuando sean más conscientes de este tema y de las conexiones con los propios estereotipos, el poder, los privilegios, las identidades... podrán estar preparados para convertirse en un buen aliado.

Descripción: El Teatro-Foro es una de las técnicas más utilizadas y famosas del Teatro del Oprimido, empleada en todo el mundo y también a veces incomprendida.

Se trata de mostrar una opresión y después pedir al público que detenga la escena cuando se produce una discriminación, para sustituir a la víctima y hacer un cambio. A su vez, cada persona que quiera puede intervenir en el escenario. El animador ayuda a profundizar en la búsqueda de alternativas, sin juzgar las intervenciones.

Es probable que algunos de los lectores tengan conocimientos acerca del tema, pero de no ser así, podrás encontrar la información necesaria en el recuadro 1.

La idea de este camino es crear una escena ficticia basada en situaciones de la vida real, para analizar la posibilidad de actuación desde el punto de vista de quien presencia la situación discriminatoria.

Una opción es, recoger historias reales de discriminación en las que los/las participantes fueron testigos: con una lluvia de ideas, contando las historias en parejas o elegir las propuestas que hayan ido surgiendo a lo largo del taller.

Después, se crean subgrupos de 3 a 5 personas para escenificar una historia, se muestra una historia en cada grupo y se activa la técnica del Foro-Teatro (ver cuadro 1).

Debriefing: cerrar la sesión con algún ritual o comentario sobre la experiencia, los resultados y las emociones surgidas. A continuación, se puede proseguir el debate activado por la sesión del foro.

Materiales: algunos objetos, ropa, materiales para las escenas pueden ayudar.

Duración: 3-5 horas dependiendo del tamaño del grupo.

Tamaño del grupo: ideal de 12 a 24.

3.4 Ejemplos de diseños de talleres

A continuación se presenta una posible agenda que surgió de las sesiones de prueba. No hay por qué seguirla al pie de la letra, se puede ser flexible y adaptarla al grupo y contexto específicos con los que se trabaja.

Si te resulta útil, puedes sustituir un ejercicio o técnica por otra que conozcas que se ajuste al mismo objetivo. Te damos algunas ideas y posibilidades.

Antes de establecer un orden del día detallado con ejercicios específicos, debes considerar si algunas de las estrategias propuestas serían más atractivas o practicables con tu grupo. En general, todas las estrategias y también el taller necesitan crear una atmósfera de grupo útil para esta investigación, que es delicada. Por ello, los primeros y últimos pasos de los siguientes temarios son comunes.

La agenda es también una herramienta flexible, porque hay que seguir el proceso de sensibilización del grupo y no un calendario.

Si tienes que hacerla online, te sugerimos que realices sesiones de 2-3 horas al día o que alternes las 2 horas online con algunas tareas presenciales. También es posible tener una versión semipresencial, con algunas personas en presencial y otras online, pero para ello se necesita un buen equipo y preparación.

Esta caja de herramientas utiliza principalmente el Teatro del Oprimido (TO) en el ámbito de la acción antidiscriminatoria.

Cronometraje

Esta agenda está pensada para un taller de 20 horas divididas en aproximadamente 1-3 horas

para la introducción y la des-mecanización, 14-17 horas para el trabajo central, 1-2 para el cierre. También depende de si se hacen sesiones de 3 o 6 horas al día. En el primer caso se necesita un breve calentamiento al principio y varios cierres.

FASE	OBJETIVO PRINCIPAL	DESCRIPCIÓN
INTRODUCCIÓN (10'-20')	Ayudar a los/las participantes a situarse y dar la información esencial.	Es muy abierto. Algunos de los contenidos pueden ser: presentación del personal, objetivos del taller, expectativas, pasos del proceso, reglas de trabajo...
CREACIÓN DE GRUPOS (60'-90')	Crear confianza y apertura en el grupo, para facilitar la participación.	Diversos ejercicios y juegos (véase el apartado 3.2).
DESMECANIZACIÓN/ PREPARACIÓN (15'-60')	Preparar el terreno para explorar las líneas de trabajo específicas y permitir que el grupo y los individuos desarrollen sus habilidades relacionadas.	Ejercicios específicos (véase el apartado 3.2).
TRABAJO PRINCIPAL (14-17 ore)	Explorar la discriminación, los estereotipos, el poder, los privilegios, la identidad...	Consulte las herramientas en la sección 3.3.
EXTRAPOLACIÓN / INFORME (20'-60')	Comprobar el bienestar individual, elaborar emociones surgidas, compartir nuevos aprendizajes.	Una discusión libre o guiada o estimulada con preguntas específicas.
CIERRE (15'-30')	Para ritualizar el final y la partida.	Ejercicios de evaluación, emocionales y rituales de cierre (véase la sección 3.2).

ANEXOS

Libros

INGLÉS

- 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.

ALEMÁN

- 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 Unterdruckten, 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

FRANCÉS

- 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

ESPAÑOL

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

ITALIANO

- -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

PORTUGUÉS

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

CROATA

- 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.

SUECO

- 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.

Websites

- CTO, Centre for Theatre of the Oppressed (Rio de Janeiro, Brazil) <https://www.ctorio.org.br/home/>
- Jana Sanskriti (JS) Centre for Theatre of the Oppressed (India and Bangladesh) <https://janasanskriti.org/about-page>
- Giolli Cooperativa sociale, Centre for Theatre and Pedagogy of the Oppressed (Italy) www.giollicoop.it
- Kuringa, Space for theatre of the Oppressed (Berlin, Germany) <https://kuringa.de/en/home-2/>
- SCT - Social and Community Theatre Centre (Turin, Italy) <http://www.socialcommunitytheatre.com/it/>

SOBRE LOS SOCIOS



SOS Racismo Gipuzkoa/ Gipuzkoako SOS Arrazakeria se fundó en 1993 para luchar contra toda forma de discriminación y segregación basada en el color de la piel, la etnia o el origen cultural. Cuando esta discriminación es a nivel individual, grupal o institucional, SOS exige tolerancia, respeto y comprensión con igualdad de derechos para todos. La fundación, ve la diversidad cultural de forma positiva y apoya todo tipo de intercambios y prácticas culturales que fomenten el contacto entre la población local, los inmigrantes y los grupos minoritarios. En Sos Racismo se centran en sensibilizar a la sociedad sobre la realidad de los inmigrantes y sobre el racismo estructural y las múltiples formas de discriminación. Para ello, llevan a cabo diferentes acciones: asesoran a los inmigrantes sobre sus derechos, denuncian todas las formas de racismo y discriminación desde un punto de vista interseccional, promueven las relaciones interculturales para acabar con los prejuicios, ayudan a construir una sociedad inclusiva, y realizan diferentes formaciones para sensibilizar y educar a la sociedad.

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



Giolli Cooperativa Sociale participa en proyectos nacionales e internacionales, trabajando con diferentes grupos objetivo, en su mayoría jóvenes o grupos marginados, utilizando el Teatro del Oprimido (T.O.) como método principal para explorar la experiencia cotidiana, los problemas sociales y facilitar procesos de cambio en el marco de la pedagogía de Paulo Freire, el Enfoque de Desarrollo Comunitario y la No Violencia Activa. Giolli ofrece intervenciones de T.O. y formación para operadores de servicios sociales y proyectos en diferentes campos (antirracismo, drogadicción, enfermedad social, psiquiatría, educación, prevención, etc.) que involucran a personas de todas las edades y condiciones. Giolli crea espectáculos sobre diferentes temas utilizando principalmente la técnica interactiva del teatro-foro, asiste a festivales y conferencias y colabora con entidades similares en Italia y en el extranjero. Además, Giolli lleva a cabo varios proyectos para prevenir la discriminación, que sufren los inmigrantes, las comunidades de extranjeros y las comunidades LGBTQI+. El enfoque de Giolli es participativo, horizontal y creativo. <https://www.giollicoop.it/>



Artemisszió se fundó en 1998 como una fundación benéfica con sede en Budapest (Hungría). Esta fundación cree en una sociedad abierta y tolerante, donde las personas desfavorecidas tengan oportunidades y se valore la interculturalidad. Trabaja por estos objetivos de Hungría y también por los del extranjero. La fundación cree que en este mundo globalizado actual, la comprensión de sociedades profundamente variadas es una habilidad necesaria y que es el camino a seguir. Este grupo ha ampliado su trabajo en dos direcciones especializadas: Mira, la comunidad intercultural de la Fundación Artemisszió; y el Centro de Competencia Artemisszió, centrado en la formación para el autodescubrimiento y el desarrollo de habilidades.

<http://www.artemisszio.hu/>



Kulturhaus Brotfabrik es un centro cultural situado en una antigua fábrica de pan de un barrio muy animado y colorido de Viena. Enclavada entre estudios y galerías, la Kulturhaus llega a los residentes del barrio circundante, que se caracteriza por tener viviendas sociales y una población diversa, pero pocos espacios de encuentro. La Kulturhaus se compromete con el barrio a través de proyectos artísticos y ofrece al vecindario oportunidades para entrar en contacto y crear algo nuevo. Su objetivo es tender puentes entre las distintas comunidades con la ayuda del arte y la cultura. Además del antiguo edificio de la fábrica, Kulturhaus gestiona otro local en un mercado cercano: El puesto 129 del mercado. Este puesto se utiliza para proyecciones, exposiciones y otros eventos. La Kulturhaus Brotfabrik está dirigida por la organización sin ánimo de lucro "Caritas der Erzdiözese Wien - Hilfe in Not".

<http://www.kulturhaus-brotfabrik.at/>



SOBRE EL PROYECTO

El trabajo contra el racismo adquiere mayor relevancia ante las tendencias populistas en muchos países europeos. En el polarizado debate político, es importante ampliar el espectro del trabajo contra el racismo para aumentar la sensibilización de la sociedad hacia este tema. Creemos que el trabajo contra la discriminación debe ser un eje central en la educación para adultos en todos los sectores.

Entendemos la antidiscriminación como la concienciación, la objeción y la lucha contra la discriminación a nivel social. Trabajamos la antidiscriminación no solo basada en el trato desigual hacia las personas, sino entendiendo que esta desigualdad se construye sobre grupos basados en diferencias, en categorías socialmente relevantes como el género, la sexualidad, la raza, la etnia, la religión, la edad, etc., como supuestamente intrínsecamente diferentes entre sí. Estas diferencias se utilizan como razonamiento y legitimación del trato desigual de grupos de personas, lo que da lugar a la desigualdad social. El poder y la desigualdad de poder se inscriben en acciones, estructuras y sistemas discriminatorios.

Nuestro enfoque hacia este problema es fomentar la reflexión y mejorar la comprensión mediante medios creativos. Nuestros diseños de talleres proponen formatos que vinculan los métodos artísticos con el trabajo contra la discriminación. Estos se crean conjuntamente entre profesionales de cuatro países europeos diferentes: España, Italia, Hungría y Austria. Con expertos en los campos del vídeo participativo, el teatro y el teatro del oprimido, así como las redes sociales, reunimos nuestra propia experiencia en cuatro manuales prácticos para educadores y formadores. Además, ofrecemos una colección de herramientas de evaluación innovadoras que se adaptan específicamente a las necesidades de estos talleres en el ámbito de la educación no formal destinada a adultos.

Con ello, ofrecemos a las personas formadoras y educadoras un nuevo conjunto de técnicas para ampliar su campo de acción. Los medios creativos tienen un gran potencial para el desarrollo personal y ofrecen un espacio para la reflexión personal a un nivel muy profundo. ¡Nuestro objetivo es que más profesores, formadores y educadores sean conscientes de este potencial!

Los manuales están disponibles en inglés, español, euskera, italiano, alemán y húngaro.

Pueden descargarse gratuitamente en :

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

Autores y colaboradores de este folleto:

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

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

Olga Irimiás, Anna Végh, Péter Klausz, Kennedy Cook, Gabriella Farkas, Éva Moharos , Anikó Kiss

Judit Sleisz , Zsanett Kanász (Artemisszió)

Maquetación y Diseño Gráfico:

Luna Almousli, Lily Stepanyan



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Este proyecto ha sido co-financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí recogida.