



STRUMENTI TEATRALI PER FORMATORI ED EDUCATORI CHE OPERANO NEL CAMPO **DELL'ANTI-** **DISCRIMINAZIONE**



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Questo progetto è stato co-finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questa pubblicazione rispecchia il punto di vista dei soli autori, pertanto la Commissione non è responsabile di qualsiasi uso si faccia delle informazioni che contiene.

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3	1– Riscaldamento	17
01		2– Preparazione teatrale	17
PERCHÉ IL TEATRO È		3– Attività chiave	18
IMPORTANTE NEL LAVORO		4– Analisi e revisione (Debriefing)	18
SULL'ANTI-DISCRIMINAZIONE		5– Conclusione	19
	4	Osservazioni generali	19
1.2 Cos'è la discriminazione	5	Requisiti generali per il workshop	20
Perché una riflessione sulla discriminazione		3.3 Descrizione dettagliata degli	
può arricchire il lavoro teatrale	5	esercizi secondo le strategie	20
Come presentare il laboratorio ?	7	3.3.1 Strumenti per la strategia 1:	
		Analizzare la discriminazione	20
		1– Mettere in scena storie	
		di discriminazione	20
		2– Micro-Macro	21
		3.3.2 Strumenti per la strategia 2 -	
		De-costruire gli stereotipi	22
		1– Immagine della parola	22
		2- Animali e personaggi	22
		3– Rompere la discriminazione	23
		3.3.3 Strumenti per la strategia 3 -	
		Esplorare il potere e i privilegi	23
		1– Gioco sugli status	23
		2– Installazioni sul potere	24
		3– Passeggiata dei privilegi	25
		3.3.4 Strumenti per la strategia 4 -	
		Esplorare l'identità	25
		1– Chi sono io?	25
		2– Parti di identità	26
		3– Polarizzazione	26
		3.3.5 Strumenti per la strategia 5 -	
		Allenare gli alleati	27
		1– Barometro della discriminazione	27
		2– Teatro-Forum	27
		3.4 Esempi di un'agenda di laboratorio	28
		Tempi	28
		APPENDICE	
		Libri	30
		Websites	30
		PARTNER	31
02			
OBIETTIVI E STRATEGIE			
IL TEATRO NEL LAVORO DI			
ANTI-DISCRIMINAZIONE	9		
Le principali tecniche del Teatro			
dell'Oppresso	9		
2.1 Obiettivi e target dei laboratori teatrali			
sull'anti-discriminazione	10		
Il Teatro dell'Oppresso nell'ambito			
di questo progetto	10		
2.2 Strategie	11		
2.2.1 Strategia1 -			
Analizzare la discriminazione	12		
2.2.2 Strategia 2 -			
Smontare gli stereotipi	12		
2.2.3 Strategia 3 -			
Esplorare potere e privilegi	13		
2.2.4 Strategia 4 -			
Esplorare l'identità	14		
2.2.5 Strategia 5 -			
Allenare gli alleati	14		
03			
PROGETTAZIONE DI UN			
LABORATORIO	16		
3.1 Atteggiamenti dei facilitatori			
del laboratorio	16		
3.2 Fasi di un laboratorio teatrale			
ed esercizi per ogni fase	17		

INTRODUZIONE

Questo tool-kit vuole mostrare come il teatro può essere impiegato, in modo creativo e innovativo, per affrontare questioni complesse come discriminazione e razzismo.

Si rivolge a insegnanti, formatori, facilitatori, educatori formali e non-formali che desiderano includere le pratiche teatrali nelle loro formazioni anti-discriminazione.

Nel tool-kit, il lettore troverà:

- Una struttura generale degli approcci e metodologie di teatro.
- Una serie di strategie e atteggiamenti del formatore per affrontare la discriminazione strutturale attraverso il teatro.
- Descrizioni dettagliate degli esercizi teatrali che possono essere adottati nel lavoro anti-discriminazione o nella formazione teatrale.
- Un esempio di agenda per 20 ore di un laboratorio teatrale che affronta la questione della discriminazione.

Il tool-kit dovrebbe essere usato come un insieme di suggerimenti che i formatori e i facilitatori possono usare per i loro specifici scopi e contesti. È raccomandato leggere l'intero libro per avere un'idea generale della struttura metodologica in cui si collocano gli strumenti. Poi, i formatori sono incoraggiati a scegliere gli strumenti più adatti ai loro scopi, prendere ispirazioni e adattarli quando necessario.

01 PERCHÉ IL TEATRO È IMPORTANTE NEL LAVORO SULL'ANTI- DISCRIMINAZIONE

Il teatro è un linguaggio che permette agli esseri umani di rappresentare e condividere la loro visione del mondo, delle relazioni ed esperienze. Drammatizzando i paradigmi sociali, i valori, i meccanismi e le contraddizioni, il teatro fornisce una piattaforma accessibile per esplorare e discutere concetti quali discriminazione, identità, potere, privilegio e stereotipi con un occhio critico.

I professionisti e i teorici in ambito teatrale hanno elaborato specifiche definizioni di teatro, ma al centro c'è sempre l'esperienza di assumere un ruolo diverso e di dare corpo a un personaggio. Attraverso il **gioco di ruolo** (role-playing), il teatro consente alle persone di esplorare altri punti di vista e sentimenti, comprendere gli altri incarnando temporaneamente le loro vite ed esperienze. Il teatro è anche uno strumento di conoscenza, di sé stessi, degli altri e del mondo. Il razzismo e la discriminazione emergono dallo squilibrio di potere e preconcetti, pregiudizi e stereotipi che impediscono alle persone e agli attori sociali di avere l'opportunità di scambi significativi, dialogo e crescita. Dato che **insegna facendo**, il teatro è uno strumento pratico e una potente forza trainante che aiuta le persone a divenire consapevoli, analizzare e trasformare la loro realtà. Inoltre, ha un impatto forte sui partecipanti dato che produce relazioni significative e arriva a coinvolgere emotivamente, non solo intellettualmente, poiché funziona attivando le cosiddette **"intelligenze⁸ multiple"**.

Un altro aspetto di riflessione è legato al potere cognitivo di rappresentare la realtà, cosa che fa il teatro. Mettere in scena la realtà ci permette di analizzare meglio la situazione e scoprire i meccanismi invisibili della discriminazione. Il teatro è utile in questo senso perché crea psicologicamente un **"distanziamento"** dalla realtà, sia intellettuale che emotivo, rinforzando la capacità di "vedere se

stessi in azione".⁹

Il role-playing implica il prendere il ruolo di un personaggio o di una persona e recitarlo in un teatro o in un ambiente formativo. Possiamo guardare al role-playing a teatro come a uno strumento per stimolare la realtà che, arricchita con i linguaggi teatrali (simboli, movimento, prossemica, ecc.) può aiutare a riflettere su questioni astratte o relazioni, impersonandole. Inoltre, identificarsi con qualcuno è un modo per costruire empatia e stimolare i partecipanti a considerare una prospettiva differente dalla propria.

L'uso dello **spazio** è cruciale nel teatro, ma il concetto e l'uso dello spazio differiscono a seconda delle culture. Lavorare nel e con lo spazio ci aiuta a costruire competenze interculturali, consapevolezza e comprensione di come le relazioni di potere influenzano le nostre possibilità di venire inclusi o esclusi da certi spazi. Il razzismo e la discriminazione accadono nello spazio (fisico e sociale) e possono essere affrontati e visualizzati usando lo spazio in modo performativo.

Anche il **tempo** è essenziale, dato che il teatro fa attenzione a conservare un ritmo emozionale. Per esempio, fornire il giusto tempo e ritmo per dialogare e interagire può aiutare a costruire una relazione positiva, gestire conflitti in modo costruttivo, ecc. Essere consapevoli di questa

8 Parecchi autori hanno esplorato questa questione. Si veda per esempio: Gardner, H., (1983), *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*, Basic Book e Goleman, D., (1995), *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books

9 Joffe-Eichorn, H.J., (editor, 2019), *Ensayando el despertar. Miradas movilizadoras desde el pluriverso del Teatro del Oprimido*, KickAss publisher, page 26. Ma lo stesso concetto è stato espresso da Augusto Boal diverse volte nei laboratori come una caratteristica specifica del teatro, enfatizzata ancor più nel Teatro dell'Oppresso.

dimensione può fare la differenza.

Fare teatro in un ambiente laboratoriale implica una **dinamica di gruppo**. Lavorare con un gruppo significa affrontare differenti opinioni e percezioni di ciò che accade e gestire queste differenze per raggiungere un obiettivo comune. Essere in un gruppo aiuta le persone a interrogarsi e ampliare la loro visione del mondo ed esperienza, affrontare i loro preconcetti, accettare e interagire con le idee degli altri. Interagire in un gruppo incoraggia l'abilità di entrare in relazione con persone differenti, superando la paura e l'imbarazzo.

1.2 Cos'è la discriminazione

Prima di discutere gli aspetti pratici del VP contro la discriminazione, discuteremo il tema della discriminazione e cosa significa per il nostro lavoro. Per definizione la parola "discriminazione" descrive un trattamento iniquo e/o ingiusto verso qualcuno a causa della sua appartenenza a un gruppo specifico. Alla base della discriminazione giace una rigida costruzione di gruppi basata sulle loro differenze in categorie sociali rilevanti come genere, sessualità, razza/etnia, religione, età, ecc. Naturalmente le differenze fra persone sulla base di religione, etnia, età, esistono, ma il problema sorge quando queste differenze sono talmente caricate di significato da articolare il modo in cui ci sentiamo, pensiamo e agiamo gli uni verso gli altri. I gruppi costruiti in base a queste categorie non

solo sono considerati intrinsecamente diversi gli uni dagli altri, ma spesso anche come incompatibili gli uni con gli altri. L'appartenenza ai gruppi e le supposte differenze tra loro sono usate come ragione e legittimazione di trattamenti iniqui. Perciò, anche se pensiamo a questi gruppi sociali come compiuti, la loro importanza e influenza nella nostra vita sociale è molto reale.

La discriminazione non è solamente un "cattivo trattamento" o un trattamento iniquo in situazioni specifiche, ma ha ramificazioni molto reali perché porta all'esclusione delle persone dalle risorse sociali, negando opportunità di formare la società, negandogli voce nei discorsi politici, negandogli la loro umanità e la riduzione della loro identità nei gruppi sociali ipotetici.

Comunque, una persona non appartiene solamente ad un gruppo. Tutti noi apparteniamo ad una moltitudine di gruppi sociali, anche più di quelli summenzionati. Quindi, una persona può essere discriminata in vari modi basati sui differenti gruppi sociali di appartenenza. Pensate a una donna, che sia anche musulmana e lesbica.

Comunque, una persona può essere discriminata in base ad un gruppo sociale; essere parte di un gruppo sociale privilegiato è un altro aspetto della categorizzazione sociale. Questa esperienza multi dimensionale è nota come "intersezionalità", significa che differenti forme di discriminazione non si aggiungono semplicemente una all'altra ma piuttosto si fondono nella loro unica e propria forma.

Di conseguenza, non tutte le discriminazioni sono uguali. Non tutte le persone appartengono allo

Perché una riflessione sulla discriminazione può arricchire il lavoro teatrale

Così come si può usare il teatro come metodo di lavoro anti-discriminazione, si può anche voltare la carta e usare la conoscenza della diversità e discriminazione per arricchire il lavoro teatrale. Recitare un ruolo implica l'avere empatia per altre persone e considerare le loro prospettive. Chiedersi: come agisce una persona da quella specifica prospettiva? La riflessione sulla discriminazione e i privilegi può essere incorporata nel teatro nello stesso modo in cui affrontare la questione del ruolo e dello status è una parte abituale del lavoro teatrale. Una consapevolezza delle tante dimensioni della diversità umana può essere la base per lavorare sulla complessità del ruolo. Ultimo ma non meno importante, questo approccio può sensibilizzare le persone alla diversità e introdurre ad un lavoro di anti-discriminazione che potrebbe non essere mai stato intrapreso prima.

stesso gruppo sperimentando la stessa sorta di discriminazione. Anche all'interno dei gruppi che sono discriminati, i privilegi sociali che provengono da altre categorizzazioni sociali, giocano un ruolo importante nella manifestazione della discriminazione e iniquità per persone diverse. Questo porta ad un'altra importante realtà: come menzionato, la discriminazione ha conseguenze materiali molto reali. Ma la vita di una persona non è basata solo su una categorizzazione sociale ma su molte (intersezionalità). Questo significa che all'interno dello stesso gruppo, alcune persone hanno circostanze materiali migliori di altri. Nel femminismo, per esempio, le donne bianche sperimenteranno sempre un'altra forma più grande di liberazione che, lasciateci dire, una donna nera, o una donna musulmana, o una donna trans, o una donna con disabilità anche se vivono nella stessa società. Questo dimostra perché l'intersezionalità e l'esame dei propri privilegi è un passo fondamentale nel lavoro di anti-discriminazione.

La sociologa, scienziata della comunicazione, artista, attivista tedesca Natasha Kelly dice "non c'è un di fuori neutrale del razzismo - ogni persona e istituzione ne è affetta". Questo si applica anche ad altre forme di discriminazione. Anche persone privilegiate sono coinvolte e invitate all'azione per poter demolire, liberare e far finire la discriminazione per sempre.

Razzismo come esempio di "Alterizzazione"

Lavorando sull'esempio del razzismo, sia perché è un problema prevalente in ogni società, sia perché le organizzazioni di questo progetto lavorano prevalentemente sul tema del razzismo, desideriamo illustrare alcuni concetti chiave.

Mentre non esistono razze umane, esiste a tutti gli effetti un processo di costruzione di razze (razzizzazione): è il processo che costruisce gruppi differenti, li segna con caratteristiche definite e richiede che siano differenti in modo avverso gli uni dagli altri. Le caratteristiche attribuite possono essere visibili (colore della pelle, capigliatura, lineamenti, ecc.) o implicite (tratti del carattere, valori, intelligenza, ecc.). I gruppi culturali o etnici sono costruiti attraverso la "razzizzazione". Questo processo, comunque, non è esclusivo della

"razzizzazione". Si applica a tutti i gruppi emarginati come le persone con disabilità o i membri della comunità LGBTQ+ tra gli altri. Tutto ciò porta ad una mentalità che distingue tra "noi" e "gli altri". Pertanto questo processo viene anche definito "alterizzazione".

Le caratteristiche assegnate agli altri non sono necessariamente negative. L'alterizzazione "positiva" per esempio si verifica nell'idea della minoranza "modello", ai cui membri si assegnano caratteristiche connotate positivamente. Esempio classico: gli Asiatici che si considerano più intelligenti della media. Comunque, i membri delle minoranze "modello" sono comunque soggetti a disumanizzazione, i loro sforzi e il loro duro lavoro sono non considerati e i loro successi sono ascritti alla predeterminazione biologica.

Quello che consegue a tutti i casi, negativi e positivi, è l'esclusione di questi gruppi ai margini della società. All'interno del gruppo privilegiato, gli Altri e la marginalizzazione dell'"Altro" porta a una consapevolezza più forte del "noi". Così il gruppo privilegiato ha bisogno dell'"Altro" per affermare di essere la norma. Ciò rafforza il proprio gruppo e crea uno squilibrio di potere a proprio vantaggio. La conseguenza dell'alterizzazione è la discriminazione. Se l'alterizzazione accade implicitamente, poi la discriminazione è la sua controparte pratica. In altre parole: l'atto di discriminazione non è altro che l'alterizzazione in azione

L'Alterizzazione o il processo di razzizzazione accade ogni giorno, e si ripete costantemente. Questi processi sono così incorporati nella nostra vita sociale che cresciamo abituati a loro e li consideriamo "normali". Dato che sono inculcati nel nostro mondo sociale, di solito li accettiamo e non ci pensiamo molto. Ecco dove risiede l'importanza del lavoro anti-discriminazione e dell'anti-razzismo: essere contro la discriminazione è guardare oltre ciò che consideriamo normale non solo nel comportamento degli altri ma nel nostro. A volte discriminiamo le persone senza rendercene conto. Attualmente, nella nostra quotidianità, leggiamo informazioni e ci relazioniamo con gli altri attraverso i nostri pregiudizi e stereotipi e rigidità cognitive, effetti psicologici che portano a pensieri e azioni discriminatorie. Gli stereotipi ci portano a pensare in modo particolare, i pregiudizi ci portano a sentire in modo particolare ed entrambi possono

portarci ad agire in modo discriminatorio.

Dato che tutti cresciamo in un mondo che normalizza la discriminazione di alcuni gruppi di persone, interiorizziamo queste circostanze e non vediamo subito il problema. Nel mondo dell'anti-discriminazione, è importante accettare che si può agire in modo discriminatorio senza esserne consci. Abbiamo probabilmente sentito persone reagire dicendo "non era mia intenzione" quando vengono rimproverati per atti discriminatori. Questo è probabilmente vero, potrebbero non averne avuto l'intenzione, ma l'intenzione non nega i risultati del comportamento in circostanze di discriminazione. All'inizio della consapevolezza della discriminazione giace l'accettazione della propria responsabilità per disimparare vedute interiori discriminatorie, comportamenti, ecc.

Strutture discriminatorie

La discriminazione esiste su di una struttura multidimensionale che coinvolge ogni istante delle nostre vite. Include i nostri pensieri, comportamenti, attitudini, interazioni così come il nostro prendere decisioni. In queste strutture troveremo ogni ragione per la discriminazione, anche per quelle cose che passano inosservate e tutte le micro e macro aggressioni.

Comunque, queste strutture non sono fisse. Si alterano e evolvono insieme alle società che le costruiscono. Differiscono globalmente tra regioni e cambiano nel tempo. Ma tutte loro seguono un ordine gerarchico. Per esempio in quasi tutte le strutture razziali, i bianchi si trovano in cima e i neri

in fondo. Questo è perché il razzismo all'inverso è un mito. Non tutti possono sperimentare razzismo e non tutti i trattamenti iniqui sono razzismo. Spingere verso l'alto in questa gerarchia è strutturalmente impossibile.

Può capitare di imbattersi nel concetto di "discriminazione al contrario", cioè quando la persona discriminata appartiene ad un gruppo privilegiato e dominante. Questa è una convinzione errata, perché la discriminazione non può avvenire in direzione opposta a quella dell'oppressione. Ogni persona ha i propri pregiudizi e agisce individualmente, ma tutti sono parte di un sistema e le azioni devono essere prese in considerazione all'interno del contesto di tale sistema. L'incitamento all'odio di solito usa questa narrazione, ma non c'è un sistema che legittimi l'idea della discriminazione al contrario. Inoltre, questo concetto non dovrebbe essere confuso con la discriminazione positiva, dove le azioni sono intraprese per superare le attuali disuguaglianze.

Per raggiungere cambiamenti sistematici, reali e a lungo termine, non dobbiamo lasciare queste strutture intatte. Per poterlo fare dobbiamo riflettere su di loro, sulle nostre posizioni al riguardo e perciò, sui nostri vantaggi e privilegi che emergono dalla nostra posizione all'interno del sistema. Dobbiamo divenire consci dei processi inconsci di alterizzazione. Perché anche se non vogliamo discriminare qualcuno, questo può succederci ogni giorno. Purtroppo nessuno è libero dal razzismo e dalle altre forme di alterizzazione.

Come presentare il laboratorio ?

Questo progetto ha l'ambizione di raggiungere un gruppo target che non si sente particolarmente attratto dall'argomento anti-discriminazione perché ritiene che le sue intenzioni siano buone. Ma come può essere raggiunto un tale gruppo? Come già menzionato, il lavoro teatrale ha a che fare con lo scambio dei ruoli, il mettersi nei panni degli altri e adottare altre prospettive. Questi temi sono eccellenti per muoversi verso questioni come i privilegi e la discriminazione. Questo effetto può essere rafforzato anche di più attraverso, per esempio, la proposta del tema dell'"identità" come tema per il laboratorio teatrale. Questo ci conduce anche a molti altri aspetti, come le dimensioni differenti della diversità.

Ma cosa fare se il gruppo non vuole affrontare la discriminazione? Finora non ci è ancora capitato. È vero che il gruppo che abbiamo sopra definito non si sente particolarmente toccato da questo argomento, ma sono persone certamente di mente aperta e con buone intenzioni. Rispetto a ciò, la

sfida è di creare una struttura in cui i partecipanti possono aver a che fare bene con l'argomento e dove è dato molto spazio all'auto-riflessione. Qui, il lavoro teatrale apre ad ulteriori possibilità. Invece di dare spazio a sentimenti come colpevolezza e accuse, si può approcciare l'argomento attraverso il lavoro sulla biografia di un personaggio. Se i partecipanti non sono forzati, c'è spazio per imparare e per la conoscenza di sé.

Non è manipolatorio introdurre argomenti implicitamente senza averli prima annunciati?

Naturalmente potreste lavorare in modo manipolatorio, ma ciò non è nelle nostre intenzioni.

Riguarda il dare nuovi stimoli che i partecipanti al laboratorio non conoscono ancora. Se i conduttori si presentano all'inizio con le loro competenze e queste includono anche il lavoro sull'anti-discriminazione, questo assicurerà una buona trasparenza. I formatori che non sono sicuri se funzionerà e quelli che non possiede competenze nel lavoro sull'anti-discriminazione dovrebbero cercare come partner qualcuno che possa essergli complementare in questi punti.

02

OBIETTIVI E STRATEGIE

IL TEATRO NEL LAVORO DI ANTI-DISCRIMINAZIONE

Ci sono vari modi di fare il lavoro anti-discriminazione attraverso il teatro che possono essere inclusi in due approcci principali:

- L'approccio basato sul laboratorio
- L'approccio basato sull'azione.

L'approccio basato sul laboratorio fa affidamento sulle pratiche di teatro che si verificano in uno specifico setting "sicuro" e che sono focalizzate su di un argomento. I formatori o facilitatori guidano il processo e le dinamiche di gruppo. Le attività sono strutturate per raggiungere obiettivi particolari scelti dai formatori o dagli organizzatori. Questo approccio si centra sul processo di cambiamento promosso dalle interazioni di gruppo e dà meno attenzione al prodotto finale.

L'approccio basato sull'azione si focalizza sugli interventi teatrali nella vita reale delle persone. Siccome può succedere negli spazi pubblici, tali attività sono meno prevedibili che in un setting di laboratorio. Il Teatro-Invisibile, il Teatro-Giornale e il Teatro-Forum in strada, ricadono in questa categoria

Entrambi gli approcci sono validi e possono essere impiegati alternativamente o combinati in differenti contesti, ambientazioni e strategie del lavoro di anti-discriminazione. **Questo tool-kit però fa riferimento esclusivamente all'approccio basato sul laboratorio**, che ambisce a presentare ai formatori tecniche teatrali ed esercizi concreti che possono essere incorporati nei loro laboratori anti-discriminazione o teatrali. Comunque, il focus è sul processo di fare teatro con un gruppo e sugli apprendimenti e cambiamenti promossi da questa interazione, piuttosto che sui risultati conseguenti un'azione teatrale esterna. Le tecniche, i suggerimenti e gli esercizi che troverete in questo tool-kit vengono da metodi teatrali differenti come il Teatro dell'Oppresso (TdO)⁸, il Teatro Sociale e della Comunità⁹, il Teatro in Educazione (Theatre

⁸ Vedi la bibliografia alla fine di questo tool-kit.

⁹ Van Erven, E. (2001), Community Theatre: Global Perspectives, New York, Routledge

Le principali tecniche del Teatro dell'Oppresso

Teatro-Immagine

Il teatro-Immagine è una tecnica teatrale in cui una persona (lo scultore) plasma una o più persone (le statue) usando solo il tatto. Questa tecnica crea immagini fisse che possono essere dinamizzate attraverso suoni, movimenti o transizioni. È un linguaggio non verbale che aiuta a far emergere gli elementi dal subconscio.

Teatro-Forum

È la tecnica più famosa del TO, essenzialmente basata su situazioni specifiche o su una storia che riguarda l'oppressione. La storia viene rappresentata al pubblico. Poi il facilitatore, chiamato Joker, chiede ai membri del pubblico di venire uno ad uno sul palco, sostituire gli attori/ oppressi e cercare di risolvere l'oppressione.

Teatro-Invisibile

È un'azione teatrale realizzata in spazi pubblici. Gli spettatori non sanno che stanno assistendo a una performance, ma la prendono per vera e reagiscono spontaneamente. Viene utilizzato per evidenziare l'oppressione e attivare un dibattito nel pubblico.

Teatro-Giornale

Il Teatro-Giornale è una tecnica che impiega articoli di giornale e titoli come fonte di drammatizzazione. Problematizzando le notizie e le rappresentazioni dominanti dei media, genera una riflessione su questioni socialmente rilevanti mentre mette in discussione e sfida le narrazioni egemoniche.

Per saperne di più sul TdO e sui possibili modi di applicarlo, rimanendo fedeli ai suoi obiettivi e valori, controlla la sito-bibliografia in allegato.

in Education)¹⁰, il Teatro Terapeutico di Moreno¹¹, il Playback Theatre¹² e altri.

2.1 Obiettivi e target dei laboratori teatrali sull'anti-discriminazione

Il laboratorio teatrale sull'anti-discriminazione ambisce ad aiutare i partecipanti a:

- Comprendere la discriminazione "strutturale"
- Divenire consapevoli dei loro privilegi e potere

10 Prendergast, M. and Saxton, J, eds. (2009). Applied Theatre, International Case Studies and Challenges for Practice, Briston, UK, Intellect Publishers

11 Karp, M., Holmes, P., Bradshaw, T. (1998) The Handbook of Psychodrama, New York: Routledge

12 Barak, A. (2013), Playback theatre and narrative therapy: introducing a new model, in Dramatherapy. 35 (2), pages 108-119

- Impegnarsi in un'auto-riflessione critica
- Riconoscere la propria responsabilità e aumentare la volontà di vincere la discriminazione nelle situazioni quotidiane con la conoscenza acquisita.

Il laboratorio si rivolge alle persone che non considerano la discriminazione e il razzismo un problema per loro perché pensano di avere buone intenzioni. Potrebbero non sentire il bisogno di impegnarsi in una auto-riflessione critica riguardo al loro ruolo nel riprodurre o nello sfidare la discriminazione, e a causa di ciò potrebbero inconsciamente discriminare.

Il nostro obiettivo è quello di aumentare la

Il Teatro dell'Oppresso (TdO) nel contesto di questo progetto

Nel lavoro contro la discriminazione, il Teatro dell'Oppresso è un metodo chiave poiché il razzismo e la discriminazione sono forme di oppressione. La specificità del TdO è quella di trattare l'argomento come oppressione, di solito lavorando con gruppi oppressi per affrontare la discriminazione nella loro vita. Tuttavia, le attività incluse in questo tool-kit non si rivolgono specificamente ai gruppi oppressi ma piuttosto ad un pubblico che non considera la discriminazione un problema per loro, in quanto hanno buone intenzioni, cioè persone che non sono abituate al lavoro di autoriflessione e decostruzione che l'antirazzismo attivo richiede. Usare il TdO con questo target è una sfida perché storicamente il TdO è nato per fornire ai gruppi oppressi strumenti di liberazione.

Qui di fatto vogliamo svegliare gli "oppressori" e aiutarli a scoprire i modi in cui stanno opprimendo; il compito è completamente diverso dall'idea di Boal di potenziare, attraverso il teatro, i gruppi oppressi. Pensiamo che questa nostra scelta possa essere messa in discussione in quanto non ortodossa, ma allo stesso tempo è una sfida perché è anche vero che esistono questi oppressori, oppressori che non vogliono giocare questo ruolo e non sono consapevoli di essere implicati nel sistema di oppressione, chiamiamoli "oppressori di buona volontà". Non sono la stessa cosa delle persone che opprimono per mantenere i loro privilegi. Quindi pensiamo che questa lotta per "coscientizzare" gli oppressori di "buona volontà" sia importante. Di conseguenza dobbiamo chiederci se gli strumenti del TdO sono utili anche per questa sfida. Potete vedere nel tool-kit un tentativo di adattare gli strumenti classici del TdO a questo compito. Noi crediamo che possa funzionare, ma sta a voi sperimentare e vedere.

Un altro elemento che è invece coerente con questo tool-kit, è che il TdO vede la discriminazione e il razzismo essenzialmente come un problema sociale, che si verifica quando un gruppo dominante governa la società e definisce ciò che è normale e ciò che non lo è, chi è superiore e chi è inferiore. Nel quadro del TdO, combattere questa discriminazione non significa semplicemente attaccare gli stereotipi, ma superare lo squilibrio di potere nella struttura sociale che è giustificato dagli stereotipi e li produce. Sotto questo aspetto il tool-kit è completamente coerente con i principali presupposti del TdO.

consapevolezza circa il loro ruolo della struttura di potere delle nostre società. In altre parole, vogliamo siano più consapevoli che noi tutti, a molti livelli, partecipiamo a relazioni di potere modellate dalla nostra società. Questo significa che malgrado la nostra “buona volontà” o idee politiche, giochiamo la nostra parte per sfidare o rinforzare queste strutture di potere ogni giorno. Attenzione particolare dovrebbero essere dedicata a far comprendere ai partecipanti che la discriminazione non è solo un “trattamento sbagliato”, ma significa esclusione da risorse sociali, negazione dell’umanità, di diritti e opportunità.

I partecipanti sono incoraggiati anche a guardare alla discriminazione da una prospettiva intersezionale nel laboratorio. Impegnandosi in un’auto-riflessione attiva e critica sull’identità e sul potere delle relazioni, i partecipanti osservano che possono essere oppressi secondo un asse di discriminazione ed essere oppressori in un altro. Per esempio, una persona potrebbe essere oppressa in quanto donna in una società patriarcale, ma essere ancora in una posizione di potere in termini di razza/etnia. Naturalmente, il laboratorio non mira ad accusare i partecipanti o farli sentire colpevoli per il loro potere, ma piuttosto ad accrescerne la consapevolezza e aiutarli ad affrontare la realtà della responsabilità che ne deriva.

Un risultato soddisfacente del laboratorio consisterebbe nel fatto che i partecipanti alla fine siano più consapevoli dei loro privilegi e del loro potere, sentano ulteriormente il bisogno di analizzare le relazioni di potere nelle loro vite, abbiano la volontà di analizzare le loro azioni quotidiane e preconcetti, e non si sentano esenti dal rischio di portare avanti comportamenti discriminanti solo perché hanno delle buone intenzioni.

2.2 Strategie

Questa sezione mostrerà cinque possibili strategie, basate sulla forma laboratorio, per aumentare la consapevolezza della discriminazione e fornire ai partecipanti strumenti di auto-riflessione critica. Ciascuna strategia affronta la discriminazione da una specifica prospettiva che non può essere

assoluta o unica. Consideriamo questa selezione delle 5 strategie efficaci per lavorare coi gruppi menzionati, basandoci sulla nostra esperienza nel teatro e nel lavoro di anti-discriminazione. A seconda del contesto del vostro lavoro, obiettivi e gruppi target, potete prendere strategie singole per lavorare su particolari obiettivi, ma siete fortemente incoraggiati ad unirle. Troverete suggerimenti su come usare, unire e incorporare strategie attraverso le loro descrizioni.

Vogliamo anche chiarire che sia nel nostro progetto che nel tool-kit, abbiamo dovuto fare una selezione prettamente soggettiva tra molte linee differenti che potremmo seguire nel campo dell’anti-discriminazione.

Desideriamo esplicitare queste scelte per chiarire che ne sono possibili altre:

1. Abbiamo scelto di guardare la discriminazione da una prospettiva intersezionale e più vasta. Infatti, in questo tool-kit, non ci focalizziamo su un asse principale di discriminazione come potrebbe essere il razzismo, ma sulle possibilità multiple di essere discriminati su di un asse e privilegiati su altre.
2. Abbiamo preferito l’”approccio basato sul laboratorio”, consapevoli che altri approcci sono anche validi per vincere la discriminazione.
3. Abbiamo mirato ad un pubblico specifico: persone che non considerano la discriminazione e il razzismo un problema per loro, perché hanno buone intenzioni. Abbiamo scelto questo target perché giocano un ruolo vitale nel mantenere la discriminazione, ma ancora, sono abbastanza aperti da poter cambiare o almeno poter divenire più consapevoli del loro ruolo nella struttura discriminatoria. Altri possibili gruppi che non vengono considerati in questo tool-kit perché avrebbero ampliato troppo il testo sono:
 - Persone che sono timorose dell’Altro, ma non veramente ostili;
 - Persone che hanno abbastanza stereotipi da ostacolare una buona comunicazione con l’Altro;
 - Persone che sono in conflitto con un altro gruppo, ma disponibili al dialogo, come locali e migranti che vivono nello stesso palazzo o usano gli stessi spazi.

Per questi 3 gruppi alcuni degli strumenti qui presentati sono utili, ma le strategie dovrebbero

essere adattate o essere completamente differenti.

4. Abbiamo progettato e testato laboratori con partecipanti relativamente omogenei del suddetto gruppo target, invece di lavorare con un gruppo misto (come i gruppi con reciproci stereotipi, gruppi in conflitto per differenti interessi e ruoli sociali). Ci dovrebbero essere altri strumenti e strategie da poter usare in questi casi. Così chiedetevi: chi sono i vostri partecipanti?

5. Tra le differenti strategie, abbiamo selezionato quelle 5 che sono risultate, per nostra esperienza e in questo progetto, essere più efficaci, consapevoli che avrebbero potuto essere impiegate altre. Gli esercizi proposti possono essere spesso usati in strategie multiple; suggeriamo alcuni esempi nella descrizione delle strategie, ma potete provare la vostra variante o cercare altri esercizi che si adattano allo stesso scopo della strategia.

2.2.1 Strategia1 – Analizzare la discriminazione

Goal: guidare i partecipanti ad acquisire una miglior comprensione della discriminazione, riconoscerla nella quotidianità, analizzare il modo in cui inconsciamente potrebbero discriminare e opprimere altri, riconoscere sé stessi come potenziali oppressori, individuare la loro mentalità e atti discriminatori.

Focus: nelle situazioni della quotidianità dove la discriminazione è nascosta.

Linea di lavoro: questa strategia ambisce ad aiutare i partecipanti a comprendere la discriminazione e arrivare a conoscere i suoi meccanismi e la sua struttura. L'auto-riflessione critica dovrebbe essere al centro del processo. Attraverso le situazioni di vita messe in scena, gli esercizi e la discussione, i partecipanti sono incoraggiati a riflettere e sviluppare consapevolezza riguardo all'intersecarsi degli assi di discriminazione. I formatori e i facilitatori dovrebbero guidare i partecipanti ad esplorare ed afferrare la struttura complessa e intersezionale della discriminazione e aiutarli a percepirla, sia come attori potenziali della discriminazione che come attori del cambiamento.

Quando usarla:

Quando volete che i partecipanti lavorino sugli elementi critici della discriminazione per sensibilizzarli e permettergli di riconoscere la discriminazione nelle loro vite e quindi responsabilizzarsi.

Ogni volta che iniziate con un gruppo di persone non abituate a discutere sulla discriminazione per aiutarli a creare una struttura chiara.

Potete combinare questa strategia più generale con una più specifica basata su stereotipi, potere e identità, per avere una ricerca più intensa e prevenire i seguenti rischi.

Rischi: di rimanere molto sul generico e non afferrare la dimensione sociale della discriminazione; di rimanere sulla discriminazione visibile di cui i partecipanti sono testimoni, senza toccare il loro ruolo nel mantenere la discriminazione, rimanendo nei propri stereotipi senza interrogarsi sui propri privilegi. Per mitigare questi rischi è meglio usarla insieme ad altre strategie, principalmente la seconda, la terza e la quarta, per interrogarsi su aspetti chiave che possono portare le persone a sfidare sé stessi.

Esercizi teatrali per questa strategia: La preparazione di storie sulla discriminazione, Micro-Macro (vedere la sezione 3.3.1)

2.2.2 Strategia 2 – Smontare gli stereotipi

Obiettivi: aiutare i partecipanti a divenire consci degli stereotipi e comprendere come sono coinvolti nel processo di "Alterizzazione", che conduce al pregiudizio e alla discriminazione.

La psicologia sociale definisce gli stereotipi come una visione semplificata delle caratteristiche attribuite ad un particolare gruppo sociale e ai suoi membri. Chi più chi meno, tutti noi facciamo affidamento su stereotipi che sono necessari per dare senso al nostro complesso ambiente sociale. Quando incontriamo una persona o un gruppo sconosciuto, traiamo le aspettative dai nostri stereotipi. La cosa complicata circa gli stereotipi è che scatenano velocemente reazioni ed emozioni. Inoltre, dato che gli stereotipi sono riprodotti socialmente e rinforzati attraverso relazioni di potere, possono diventare pregiudizio, "Alterizzazione" e stigmatizzazione di alcuni gruppi

specifici, conducendo alla discriminazione. Questa strategia suggerisce di interpellare e smontare i nostri stereotipi per individuare quando sono attivi.

Focus: sugli stereotipi e le loro conseguenze; la discriminazione qui è affrontata interrogandosi su come percepiamo gli altri e come ci comportiamo in base a queste percezioni ed emozioni.

Linea di lavoro: l'idea è quella di controllare i nostri stereotipi, pregiudizi e generalizzazioni perché sono fonte e giustificazione della discriminazione. Significa investigare su noi stessi, considerare i nostri valori ed essere anche consapevoli che altre persone possono averne di differenti. Inoltre, dato che demolire gli stereotipi implica la comprensione e l'accettazione che siamo tutti esseri umani complessi, potrebbero essere di aiuto esercizi di empatia dove i partecipanti devono guardare oltre gli stereotipi e vedere un essere umano complesso. Si possono usare vari esercizi e anche immagini statiche come nel Teatro-Immagine o nel Playback-Theater, per investigare la visione propria rispetto ad altri gruppi e quelli che consideriamo elementi tipici di altre culture. Le immagini sono strumenti potenti per esprimere le nostre visioni interiori dei tratti culturali degli altri e permetterci di affrontarli e problematizzarli.

Una volta che i partecipanti hanno visto gli stereotipi in azione, chiedetegli di riflettere su come questi stereotipi possono avere un effetto sulle vite degli altri. Potete fornire alcuni suggerimenti teorici circa gli stereotipi per nutrire il dibattito.

Quando usarla: Questa strategia è utile con qualsiasi gruppo, dato che tutti abbiamo stereotipi, specialmente come inizio di questo percorso riguardo la discriminazione, come un impulso per iniziare la discussione; Potete anche combinare questa strategia con la strategia 1, "Analizzando la discriminazione" (vedi sezione 2.2.1), per meglio afferrare la complessa struttura sociale della discriminazione e riflettere su di un asse specifico della discriminazione.

Più vario è il gruppo, più ricco sarà lo scambio. In questo caso, assicuratevi di essere preparati per gestire conflitti e fraintendimenti che possono presentarsi.

Un altro modo interessante, non considerato qui, per perseguire questa strategia, è lavorare con due gruppi che abbiano forti stereotipi reciproci; naturalmente, questo è più difficile da gestire e facilitare, ma può essere straordinariamente di benefico.

Rischi: di cadere nella banalizzazione, comunicando l'idea che gli stereotipi non sono dannosi perché tutti li possediamo. Il focus qui è di mostrare che gli stereotipi non colpiscono la vita delle persone nello stesso modo e le conseguenze degli stereotipi pesano differentemente in gruppi differenti. La differenza è il nostro potere sociale e come lo usiamo per discriminare e mantenere le posizioni privilegiate. Un modo di evitare questo rischio è di collegare questa strategia alla strategia 3 – Esplorare potere e privilegio (vedi sezione 2.2.3).

Esercizi teatrali per questa strategia: Immagine del mondo, animali e personaggi, rompere la discriminazione (vedi sezione 3.3.2).

2.2.3 Strategia 3 – Esplorare potere e privilegi

Obiettivi: aiutare i partecipanti a diventare consci che tutti noi esistiamo e interagiamo all'interno di strutture di potere: discutere su come usiamo il nostro potere in situazioni sbilanciate quando ci troviamo coinvolti in situazioni di discriminazione, come esecutori, vittime o testimoni della discriminazione; verificare i nostri privilegi ed essere consci di quali sono.

Focus: sulle strutture di potere e su come la discriminazione è affrontata, esaminando come percepiamo la nostra posizione e quella degli altri nelle strutture di potere della società, e come usiamo il nostro potere nella quotidianità.

Linea di lavoro: attraverso questa strategia, tu vuoi analizzare le strutture di potere in cui viviamo e invitare i partecipanti a riflettere e conoscere sia il potere che i privilegi. L'idea è di guidare i partecipanti a prendersi la responsabilità di usarlo contro la discriminazione, essendo consapevoli che ogni volta che affrontano o si trovano coinvolti in una situazione dove il potere è sbilanciato possono fare qualcosa, trasferendo i benefici dei loro

privilegi a coloro a cui mancano.

Quando usare questa strategia: potete considerarla come il centro di una strategia che può essere collegata e combinata con tutte le altre. Funziona bene come punto di partenza per il laboratorio perché fornisce una cornice chiara della dimensione strutturale e sociale della discriminazione. Aiuta i partecipanti ad evitare il pericolo di guardare la discriminazione semplicemente come il risultato di un “cattivo” comportamento individuale.

Rischi: da un lato i formatori dovrebbero fare attenzione a non cadere nel rischio di “normalizzare” il potere sbilanciato. Una volta che i partecipanti hanno capito che la discriminazione esiste su di una struttura multidimensionale basata sul potere, dovrebbero problematizzare quella struttura. Non è solo una questione di essere “buoni” e trasferire i benefici del proprio potere a coloro che ne hanno meno. Il punto della strategia è di mostrare che l'intera struttura è ingiusta e oppressiva e necessita un cambiamento nel quale siamo tutti implicati. Da un altro lato, comprendere la sistematica dimensione della discriminazione può far sentire i partecipanti sopraffatti e di scarso aiuto, dato che possono fare poco in proporzione alle dimensioni del problema. In questo caso, il link alla strategia 5 – “Formazione degli Alleati” (vedi sezione 2.2.5) può aiutarli a capire che hanno la capacità e la responsabilità di fare la differenza ogni giorno, con azioni molto concrete.

Esercizi teatrali per questa strategia: Gioco degli status, Istallazioni sul potere, Camminata del privilegio (vedi sezione 3.3.3)

2.2.4 Strategia 4 – Esplorare l'identità

Obiettivi: capire che l'identità è un concetto multi-dimensionale e fluido; percepire quante intersezioni abbiamo con gli altri. Attraverso questa strategia i partecipanti sperimentano un'esperienza intersezionale, in pratica: cosa significa abitare diverse identità che arrivano da diversi privilegi e posizioni di potere?

Focus: sull'identità. Qui la discriminazione è collegata a cosa pensiamo delle nostre identità. Puoi lavorare intorno al concetto di identità per

aiutare le persone a capire che abbiamo identità fluide, che cambiano, e ricche.

Linea di lavoro: potete esplorare attraverso gli esercizi i concetti di identità individuale e di gruppo, poi discuterli ed esplorare l'identità degli altri, trovando similitudini e non solo differenze. Potete cominciare con esercizi riguardo all'identità come “Chi sono?”. Poi potete spostarvi sugli esercizi che esplorano dimensioni differenti su cui si possono basare le identità (età, genere, classe sociale, politica, valori, ecc.) alternate con brevi discussioni in gruppi. Poi potete raccogliere storie in coppia per trovare esempi di oppressioni vive, dove i partecipanti sentono che le loro identità sono minacciate, o dove si sono sentiti intrappolati dalle loro identità (reali o percepite).

Quando usarla: questa strategia può essere combinata con la strategia 3 – Esplorare potere e privilegi. Conoscere le relazioni di potere aiuta a comprendere perché certe identità sono socialmente rilevanti e altre meno. Rischi della strategia da sola: toccare l'identità personale può spaventare le persone e metterle a disagio, così prestate attenzione alle emozioni che emergono dagli esercizi e siate pronti a gestire una situazione potenzialmente difficile. La stessa attenzione dovrebbe essere usata ogni volta che toccate un problema caldo o l'intimità dei partecipanti. Può essere utile condividere le emozioni verbalmente o con metafore (disegni, foto, immagini del corpo...) o usando il rilassamento. Inoltre, usando solo questa strategia si può perdere la dimensione del potere e spingere le persone a vedere solo gli aspetti psicologici della discriminazione.

Esercizi teatrali per questa strategia: Chi sono? Parti di identità, Polarizzazione (vedi sezione 3.3.4).

2.2.5 Strategia 5 – Allenare gli alleati

Obiettivi: riflettere sulla nostra responsabilità come testimoni, e su come intervenire quando siamo testimoni di una situazione di discriminazione.

Focus: sul ruolo del testimone.

La discriminazione è legittimata e riprodotta anche dalla mancanza di azione degli astanti. Con questa strategia vogliamo formare l'abilità dei partecipanti ad essere alleati efficaci. L'idea è di incoraggiare i testimoni della discriminazione a farsi avanti e ad agire, creando scene dove i partecipanti sono motivati a prendere posizione.

Linea di lavoro: se ci pensate, siamo stati tutti testimoni di qualche forma di discriminazione contro qualcun altro in posti pubblici, al lavoro, ecc. L'idea è di esplorare questo ruolo e scoprire che possiamo fare la differenza prendendo posizione contro la discriminazione.

Quando usarla: quando i partecipanti hanno già riflettuto sul loro ruolo nel perpetuare la discriminazione, per esplorare modi su come essere alleati efficaci, evitando paternalismo e assistenzialismo.

Rischi: non afferrare la dimensione sistematica della discriminazione e pensare che essere un alleato significa essere solo capace di reagire alla discriminazione quando è perpetrata da altri. Per evitare questo rischio suggeriamo di incoraggiare i partecipanti nell'impegnarsi in una auto-riflessione costante per divenire consapevoli delle loro responsabilità. Inoltre suggeriamo di usare questa strategia dopo le strategie 2, 3 o 4.

Esercizi teatrali per questa strategia: Il barometro della discriminazione, Teatro-Forum (vedi sezione 3.3.5).

03 PROGETTAZIONE DI UN LABORATORIO

3.1 Atteggiamenti dei facilitatori del laboratorio

Ecco alcuni atteggiamenti di base che consideriamo importanti da mantenere come formatori/facilitatori, durante la preparazione e la conduzione di un laboratorio anti-discriminazione.

Consapevolezza

I formatori dovrebbero essere consapevoli del problema della discriminazione e di cosa significa in una società che è strutturata sulla base della disuguaglianza e dell'oppressione e considerare la discriminazione come un problema strutturale, non personale. Dovrebbero lavorare attivamente sulla decostruzione dei propri privilegi e stereotipi.

Maieutica

I formatori non dovrebbero giudicare le soluzioni dei gruppi, ma incoraggiare costantemente il gruppo a mettere in discussione le loro soluzioni utilizzando la problematizzazione (problem posing) e le domande come strumenti principali per aumentare la consapevolezza di gruppo e individuale. Il giudizio è una relazione dall'alto verso il basso che non è coerente con il processo di liberazione che stiamo perseguendo⁸.

Questo atteggiamento può aiutare a trovare un equilibrio delicato e impegnativo tra due esigenze: permettere al gruppo di diventare sempre più autonomo, ma allo stesso tempo "problematizzare" alcune affermazioni dei singoli o del gruppo, come quelle legate a stereotipi/potere/privilegi. Il modo migliore è fare domande aperte e reali per aiutare le persone ad andare più a fondo nella questione, sottolineando le conseguenze, le contraddizioni, le implicazioni, le assunzioni implicite.

Flessibilità e seguire l'umore del gruppo

È particolarmente importante adattare il tuo lavoro

ai diversi contesti, gruppi e fasi del processo e non essere rigidi nel seguire il programma preparato. Progetta un'agenda con alcune opzioni, utili se la prima proposta non funziona. Ti aiuta a non cadere nell'ansia perché hai un piano B. Mantenere il percorso vicino all'evoluzione del gruppo è anche il modo migliore per essere efficaci nel cambiamento.

Osservazione

Gioca un ruolo chiave nell'adattare l'agenda al processo nel gruppo specifico in quel momento. I formatori dovrebbero proporre e poi osservare le reazioni del gruppo e modulare i passi successivi in base a questa osservazione. Osservare implica fare ipotesi e non leggere la situazione in modo rigido usando i nostri occhi "normali", ma essere aperti all'inaspettato. L'osservazione aiuta anche a condividere le mie idee con quelle del co-leader e ad andare più in profondità nella comprensione del processo in corso.

Osservazione e non giudizio

Un formatore intelligente dovrebbe restare consapevole di ciò che accade durante gli esercizi. Condurre un gruppo è un processo costante basato sul proporre attività, osservare le reazioni, fare nuove ipotesi e adattare il programma in base al feedback. Il ruolo di un formatore non è quello di valutare/giudicare il gruppo o un partecipante, ma di imparare dalle reazioni del gruppo/individuali e adattare la sua proposta. Un'atmosfera accogliente e non giudicante aiuta le persone ad aprirsi ed è una forte pratica di insegnamento per un lavoro anti-discriminazione. Questo non significa essere neutrali, ma scegliere di avere un atteggiamento maieutico (vedi sopra), interrogando e mettendo in discussione.

Orientamento alla diversità

Dal nostro punto di vista, due formatori con diversi background aggiungono valore al workshop in

⁸ Freire, P. (2017), *Pedagogy of the Oppressed*, Penguin Classics. de-meccanizzare

quanto portano diverse prospettive e sensibilità culturali.

3.2 Fasi di un laboratorio teatrale ed esercizi per ogni fase

Un laboratorio di 20 ore dovrebbe essere diviso in tappe o fasi, con una progressione logica che aiuti a mantenere il gruppo motivato e sicuro, ma al contempo lo metta alla prova.

In un quadro molto ampio, possiamo prevedere:

1. Riscaldamento
2. Preparazione teatrale
3. Attività chiave relative alla discriminazione e alle sue sotto-aree (identità, potere e privilegio)
4. Analisi e revisione (Debriefing)
5. Conclusione

1— Riscaldamento

Il riscaldamento è utile per creare la sensazione di essere gruppo, per facilitare l'apertura delle persone, per dare la convinzione ad ogni partecipante di essere in uno spazio sicuro, per costruire la fiducia con i formatori, ecc. Ci sono moltissimi di manuali di esercizi per ogni tipo di pratica teatrale e non solo, quindi qui citiamo solo alcuni esercizi.

Esercizi di riscaldamento:

- **Esercizio dei nomi:** Muovetevi nello spazio dicendo il vostro nome alle persone che incontrate. Fermatevi. Da questo momento, ricominciate a camminare ma quando incontrate una persona, stringete la mano e scambiate i vostri nomi; continuate a farlo diverse volte finché il formatore dice stop e dice <Ritrova il tuo nome>; allora procedi come prima, ma quando ricevi indietro il tuo nome esci dal gioco e guarda da fuori.
- **Gente per gente:** in piedi in un cerchio a coppie. Il formatore è al centro e dà istruzioni come <Mano contro mano> o <Spalla contro spalla> o <Testa contro ginocchio>. Ogni volta che si dice qualcosa, ogni coppia cerca di rispondere mettendo in contatto le 2 parti del corpo nominate (una di un partner, l'altra dell'altro partner). Ogni volta le coppie mantengono i contatti precedenti e aggiungono l'ultimo contatto detto. Quando si vede che non è

possibile aggiungerne altri, il formatore grida <Gente per gente> e tutte le persone lasciano la loro coppia e attraversano il centro correndo per trovare un altro partner. L'ultima persona (o coppia se siete pari) diventa il nuovo leader e ricomincia la sequenza.

- **Come stai?** in piedi in un cerchio, si chiede alla persona di fronte <Come stai?>; la persona (diciamo il numero 10) risponde. Tu fai un passo avanti e fai un'immagine del sentimento espresso dalla persona 10. Le 2 persone accanto a te si uniscono con la propria immagine. Si rimane finché la persona 10 non ha "assaporato" l'immagine e battuto le mani. Poi tocca alla persona alla tua destra iniziare una nuova sequenza con la persona 11. E così via.
- **Il mio regalo per te** in piedi in un cerchio, invitate i partecipanti a concentrarsi su una qualità personale e dove la sentono nel loro corpo. Poi invitate una persona ad iniziare; questa persona dice la sua qualità, la toglie metaforicamente dal suo corpo e la dà ad un'altra persona che può accettarla e incorporarla o rifiutarla. La seconda persona continua la catena in questo modo finché tutti l'hanno fatto.

2— Preparazione teatrale

Il riscaldamento è necessario anche per preparare i partecipanti al linguaggio specifico del teatro, soprattutto se non sono abituati. Molti esercizi possono essere utilizzati in questa fase, via via più difficili, a partire dal livello di esperienza del gruppo.

Esercizi per de-meccanizzare⁹ e preparare ulteriori attività teatrali:

- **Esercizio del clap:** in cerchio, in piedi, iniziare a battere le mani in modo sincrono. Poi il formatore batte le mani insieme alla persona 2 alla sua destra, la 2 si gira a destra e batte le mani insieme alla persona 3 e così via. Molte volte. Alla fine si può passare non solo alla persona a destra o a sinistra, ma anche a una persona nel cerchio. Attenzione: ogni volta ci

⁹ Termine usato da Boal per descrivere il fatto che abbiamo un uso limitato del nostro corpo-mente-emozione, perché socialmente condizionato. Il TdO serve appunto a de-costruire le meccanizzazioni e liberare le potenzialità creative e di "essere di più".

sono 2 persone che battono in sincronia le mani.

- **Serie dello spazio:** semplicemente camminare mantenendo lo spazio omogeneamente occupato. Di tanto in tanto il formatore dice di fermarsi e controllare la distribuzione delle persone nello spazio. Si può aumentare la velocità per renderlo più impegnativo.
- **Scultore e creta:** quando si usa il Teatro-Immagine è meglio iniziare con il semplice esercizio di Scultore e creta, per permettere al gruppo di usare questo linguaggio basato sull'immagine in modo più ricco: a coppie, una persona scolpisce il partner modellando col suo tocco o anche mostrando l'atteggiamento del corpo che vuole creare. Questo è l'esercizio base, poi si possono proporre varianti come scolpire in gruppi di 3, aggiungere oggetti, mettere nell'immagine anche lo scultore.

3— Attività chiave

L'attività chiave è progettata per affrontare, nell'ambito di una strategia specifica, un tema che crediamo sia rilevante per un buon lavoro sulla discriminazione. I temi possono essere: l'identità, gli stereotipi e i pregiudizi, il potere e la sua struttura nella vita quotidiana, i privilegi, l'intersezionalità, ecc. In 20 ore è difficile toccare tutti questi argomenti in profondità, quindi bisogna scegliere, a seconda del gruppo in quello specifico momento, quali sono i più utili per il processo di coscientizzazione.

Gli esercizi correlati sono elencati sotto le cinque strategie nella sezione 2.2.

In questa fase si possono anche creare scene che possono essere ulteriormente esplorate attraverso strumenti specifici chiamati "tecniche di prova".

Tecniche di prova

Sono tecniche inventate o adattate da Augusto Boal, per migliorare le scene create. Ce ne sono decine, utili per diversi scopi. Qui ne spieghiamo tre delle più semplici e potenti:

- **Fermati e pensa:** la scena inizia e il formatore dice agli attori <Stop!>, la scena si ferma e lui/lei dice <Pensa!> a tutti o a un attore specifico che inizia un monologo. Dopo 1-2 minuti il formatore dice <Via!> e la scena riprende dal momento in cui è stata interrotta. La sequenza viene ripetuta più volte. Permette agli attori di

andare più a fondo nel personaggio, rivelandone i pensieri interiori.

- **Prova analitica di stile:** la scena inizia e il pubblico può dire stop e suggerire uno stile, come: commedia, tragedia, soap opera, musical, poliziesco, fantascienza, opera, western... Gli attori devono cambiare lo stile di recitazione, immediatamente, mantenendo i punti chiave della trama ma aggiungendo ogni elemento che possono immaginare, che viene fuori dall'improvvisazione. Di solito questo strumento è molto divertente, ma ci permette anche di esplorare le sfumature della storia e arricchirla.
- **Intervista al personaggio:** ogni personaggio a turno si trova davanti a un piccolo gruppo di 3-6 persone che lo bombardano con ogni tipo di domande, dalla biografia alle preferenze, dalla famiglia al lavoro, dalle speranze alle paure. L'attore intervistato tiene il personaggio e risponde prontamente come personaggio. Questo esercizio aiuta molto a costruire un carattere più profondo e ad evitare la dimensione bianco/nero o gli stereotipi.

4— Analisi e revisione (Debriefing)

Il debriefing è un momento essenziale per raggiungere, con l'aiuto della maieutica del formatore, del gruppo e delle diverse prospettive/opinioni, una conoscenza più profonda e per fissare le scoperte. È anche importante rilasciare le forti emozioni e imparare da esse invece di lasciarsi sopraffare.

I possibili debriefing sono menzionati all'interno di ogni singolo esercizio della sezione 3.

In questa fase 4 ci piace indicare comunque un esercizio per un obiettivo specifico.

Esercizio per la transizione dalla reazione emotiva alla riflessione

Invita i partecipanti a sdraiarsi in una posizione comoda, chiudere gli occhi e concentrarsi sulla respirazione. Invitali ad analizzare il proprio corpo, sentendo le sensazioni, le tensioni o il rilassamento, seguendo la tua voce. Guida i partecipanti a menzionare ogni parte del corpo, invitandoli ad essere consapevoli di ciò che sentono. Come conclusione, invitali a respirare profondamente per tre volte, poi chiedi loro di aprire gli occhi, di iniziare lentamente a muoversi e di alzarsi di nuovo. Ci sono molti altri modi per rilassarsi e passare

dall'emozione alla riflessione attraverso il rilassamento, la respirazione, il gioco o il lavoro fisico.

5– Conclusione

La chiusura è un momento rituale per rinforzare i cambiamenti, per valutare il percorso e i risultati, per condividere le emozioni della fine, per ritualizzare la partenza.

Esercizi per estrapolare i risultati del laboratorio nella vita quotidiana:

- Visualizza il futuro: chiudi gli occhi; immagina una situazione di discriminazione che dovrai affrontare probabilmente presto come protagonista o testimone. Concentrati sui dettagli come i rumori, i discorsi, le immagini, i colori... Vediti dall'esterno, come uno spettatore di te stesso. Suggestisci a te nell'immagine cosa fare/dire per gestire la situazione... Respira e apri gli occhi.
- Sperimenta il futuro: in coppia, recupera una situazione di discriminazione che devi probabilmente affrontare presto come protagonista o testimone... Racconta la situazione al tuo partner e chiedigli/le di improvvisare assumendo il contro-ruolo. Ripeti una volta la scena come temi che possa accadere. Poi di nuovo, ma ora cerca di fare il possibile per gestire meglio la situazione. Chiedi un feedback al tuo partner.

Esercizi per chiudere una sessione

Suggeriamo di chiudere il laboratorio con strumenti incentrati su quattro dimensioni: condivisione emotiva, valutazione, apprendimento, rituale di chiusura.

Ecco alcuni esempi.

Condivisione emotiva:

Cerchio di sguardi: stare in cerchio mano nella mano e guardare negli occhi degli altri, uno per uno.

2.) Immagine delle emozioni: il formatore chiede al gruppo di fare un'immagine all'improvviso con il proprio corpo quando lui/lei batterà le mani, legata alle emozioni vissute nel laboratorio.

Valutazione:

3.) L'oggetto: in un cerchio i partecipanti si passano un oggetto mentre condividono i loro pensieri e sentimenti sull'esperienza del laboratorio, sotto forma di un breve discorso. La regola è di parlare solo quando l'oggetto è nelle vostre mani, ascoltando senza interrompere o commentare i discorsi degli altri.

4.) Barometro: il formatore indica una linea immaginaria sul pavimento, poi pone ai partecipanti alcune domande sulla loro percezione del laboratorio: "Come hai valutato il laboratorio: la conduzione, l'organizzazione, i contenuti, la metodologia?". I partecipanti si mettono sulla linea, posizionandosi sulla gamma dal 100% di soddisfazione a zero. Brevi commenti possono essere chiesti per ottenere maggiori dettagli.

Apprendimento:

5.) A coppie, i partecipanti condividono ciò che hanno imparato dal laboratorio. Poi ogni coppia riferisce brevemente all'intero gruppo o mostra un poster con quanto appreso.

6.) Dare ad ogni partecipante un post-it dove dovrebbero scrivere un concetto che è stato chiarito dal laboratorio, o qualche conoscenza acquisita grazie al laboratorio. I post-it vengono raccolti sul muro, disposti e raggruppati a piacere dai partecipanti, mostrati e commentati come un'opera d'arte collettiva.

Chiusura rituale:

OSSERVAZIONI GENERALI

Se il laboratorio comprende diverse sessioni, ricordatevi di passare attraverso ogni fase in ogni sessione. Se le sessioni sono brevi, potreste concentrarvi sulle fasi 1-2-5 nelle prime sessioni e aggiungere gradualmente le altre due fasi nelle sessioni successive. Raccomandiamo di pianificare sessioni di almeno 3 ore ciascuna. Potete trovare altri esercizi nell'allegato a questo tool-kit e in vari manuale di teatro.

7.) I 3 respiri di Ury: i partecipanti stanno in piedi in cerchio, con gli occhi chiusi. Il formatore li invita a respirare profondamente, poi propone di dedicare un primo respiro profondo alle generazioni passate; un secondo respiro dovrebbe essere esalato come dono alla comunità creata durante il laboratorio e un terzo respiro è dedicato a sé stessi.

8.) Correre al centro: i partecipanti si mettono in cerchio mano nella mano. Poi si guardano negli occhi e corrono tre volte verso il centro, urlando.

Requisiti generali per il workshop

Spazio: una stanza adatta alle dimensioni del gruppo, confortevole e tranquilla, meglio un pavimento di legno per sdraiarsi. Se si prevede di lavorare in sottogruppi, è preferibile avere degli spazi più piccoli utili per dividere il gruppo.

Tempo: il tempo stimato degli esercizi non include la fase di debriefing, che è difficile da prevedere in quanto la sua durata varia a seconda delle dinamiche di gruppo e delle emozioni. È responsabilità del formatore sentire di quanto tempo hanno bisogno i partecipanti per rielaborare, beneficiare dell'esperienza e gestire i loro sentimenti.

Oggetti: possiamo ricorrere ad oggetti o per arricchire l'immaginazione o perché sono necessari. Trovate i requisiti in ogni esercizio ma sentitevi liberi di aggiungerne o non usarli, se necessario.

Attrezzature: potreste aver bisogno di un po' di musica, in questo caso può essere necessaria un'attrezzatura adeguata.

Durata: abbiamo progettato un laboratorio di 20 ore come tempo ideale per questo processo. Meno tempo può essere troppo breve per sviluppare un processo significativo, mentre più tempo può essere difficile per il reclutamento delle persone.

Dimensione del gruppo: per una pratica teatrale basata sul laboratorio, il numero preferibile di persone è di circa 12-24. Lavorare con meno partecipanti rende difficile eseguire alcune tecniche e può limitare le interazioni di gruppo; un gruppo più grande rende più difficile dare la parola

a tutti e creare una calda atmosfera di gruppo. Diversi suggerimenti sono nella descrizione dell'esercizio/tecnica specifica.

Regole di lavoro: all'inizio negoziamo alcune regole di base per mantenere uno spazio sicuro come:

- Evitare, per quanto possibile, di dare giudizi su se stessi, sugli altri e sull'attività, a meno che non venga espressamente richiesto (come nella fase di valutazione del laboratorio).
- Nessuno è obbligato a fare qualsiasi attività proposta se non si sente a suo agio con essa.
- Mantenere private le storie intime che qualcuno potrebbe raccontare durante il laboratorio.
- Usare un linguaggio rispettoso; ciò che vuol dire può essere deciso con il gruppo.

3.3 Descrizione dettagliata degli esercizi secondo le strategie

3.3.1 Strumenti per la strategia 1: Analizzare la discriminazione

1— Mettere in scena storie di discriminazione

Obiettivi: identificare situazioni concrete di discriminazione, analizzare le dinamiche della discriminazione; trovare come porsi di fronte a situazioni discriminatorie. Questo strumento cerca di introdurre i partecipanti alla complessità della discriminazione, partendo da esempi concreti a possibili scenari di vita reale. Attraverso il porsi domande e l'uso di tecniche teatrali si cerca di portare le persone ad una maggiore consapevolezza.

Descrizione:

1. Nella preparazione, il formatore/facilitatore potrebbe fornire esempi e storie di discriminazione sotto forma di schede o chiedere ai partecipanti di cercarle su giornali e media e portarle al laboratorio. In quest'ultimo caso, le storie dovrebbero essere condivise e discusse con la guida del formatore/facilitatore per assicurarsi di concentrarsi sulle storie che affrontano le dinamiche strutturali della discriminazione. Oppure le storie possono venire fuori da un lavoro a coppie

o in piccoli gruppi.

2. Una volta che ogni sottogruppo ha scelto le storie su cui lavorare, queste saranno messe in scena con l'aiuto di tecniche di prova (vedi sezione 3.2, la 3° fase "Attività chiave")

3. Poi saranno mostrate e recitate di fronte agli altri partecipanti e analizzate meglio con:

- Domande come: cosa vedi? Che tipo di discriminazione ricorda? Perché uno dei personaggi discrimina e in che modo? A quali gruppi sociali appartengono l'autore e la persona oppressa? Questi due gruppi hanno un rapporto di potere? Cosa fanno o non fanno alla fine gli astanti? Sono anche loro responsabili o no? Quali sono gli elementi invisibili che influenzano questa micro-situazione?

- Una tecnica come la Micro-Macro (descritta più avanti in questa sezione) o attraverso tecniche di teatro trasformativo come quelle del Teatro dell'Oppresso o altri approcci di teatro sociale e comunitario. Durante la rappresentazione, i partecipanti sono incoraggiati ad incarnare diversi ruoli e a provare diverse strategie per risolvere il problema o superare la situazione, tenendo conto dell'analisi precedente.

Debriefing: dovrebbe seguire una riflessione di gruppo, con spazio per commenti e discussioni per sottolineare la dimensione sociale e politica della discriminazione e approfondire l'analisi e la comprensione dei meccanismi.

Alcune domande che possono essere utilizzate:

- La discriminazione è dovuta a persone cattive o a meccanismi sociali basati sullo squilibrio di potere?
- Come si sentono le persone discriminate? Se succedesse a me, come mi sentirei?
- In che tipo di società ti piacerebbe vivere?
- Cosa "guadagni" come persona che vive in una società che discrimina? Cosa potresti "guadagnare" da una società equa?
- Cosa puoi fare ogni giorno per combattere la discriminazione? (in situazioni concrete quotidiane, di fronte alla disinformazione, a qualsiasi livello).

Materiali: oggetti, materiali e vestiti per le scene. Eventualmente carte con storie.

Tempo: fare i sottogruppi e mettere in scena una bozza della storia può richiedere almeno 1-2 ore; è difficile stimare con precisione il tempo perché è un processo complesso. Il tempo cambia con le dimensioni del gruppo.

Dimensione del gruppo: idealmente da 12 a 24.

2— Micro-Macro

Obiettivi: incoraggiare le persone a riflettere sulle connessioni tra i piccoli eventi della loro vita quotidiana e il più ampio contesto sociale, analizzare come questo contesto influenza le loro relazioni quotidiane con gli altri, anche inconsciamente. L'esercizio mostra che ogni atto di discriminazione rafforza l'intero sistema di discriminazione. Vedere il legame tra la dimensione micro e quella macro spinge i partecipanti a riflettere su come le loro azioni siano essenziali per creare un nuovo mondo.

Descrizione: quando una scena di discriminazione è pronta e messa in scena (vedi esercizio 3 - Mettere in scena storie di discriminazione) potete analizzarla usando queste tecniche teatrali:

1. Dopo aver visto la scena, invitate gli spettatori (gli altri partecipanti che guardano), uno per uno, a fare un'immagine della scena, usando gli stessi elementi in scena, mettendoli in relazione per come hanno percepito le relazioni tra i personaggi. Invitate ad usare un modo metaforico più che realistico.

2. Tenendo conto dell'immagine al centro, invitate il pubblico, uno per uno, ad aggiungere un'immagine con il proprio corpo, ad assumere un ruolo della società, un ruolo che influenza la scena o la relazione oppressore/oppresso. Quando tutti quelli che volevano si sono aggiunti, si può invitare ogni persona/simbolo a iniziare un monologo, mostrando in che modo sta influenzando la scena, il microcosmo.

Nota: questi elementi che inviti ad aggiungere alla scena originale non sono persone, ma simboli impersonati, come il patriarcato, l'ideologia razzista, la religione, le leggi, e tutti gli altri macro elementi della società che il gruppo può scoprire.

Debriefing Potete chiedere:

- Quali sono i principali elementi sociali che influenzano questa piccola storia di

discriminazione?

- Come si possono affrontare questi elementi più grandi, individualmente e collettivamente?

Materiali: oggetti, materiali e vestiti per le scene.

Tempo: almeno 1-2 ore, a seconda delle dimensioni del gruppo.

Dimensioni del gruppo: idealmente da 18 a 24 partecipanti per avere abbastanza persone da aggiungere come elementi macro.

3.3.2 Strumenti per la strategia 2 - De-costruire gli stereotipi

1—Immagine della parola

Obiettivi: scoprire il significato dietro una parola, le differenze nel gruppo, gli stereotipi interiorizzati. Questo esercizio è potente nel rivelare i nostri stereotipi nascosti e interiorizzati perché la rapidità richiesta lascia emergere le percezioni interne di una parola senza censure. In questo senso è importante creare un'atmosfera sicura dove gli stereotipi, gli errori, l'ambiguità possono avere uno spazio, senza giudizi o necessità di essere "politicamente corretti". Solo se ammettiamo e accettiamo i nostri stereotipi possiamo poi combatterli efficacemente.

Descrizione:

1. In cerchio, in piedi. Avvertite i partecipanti che annuncerete una parola e loro devono reagire immediatamente, modellando il proprio corpo in modo da esprimere la parola con quella immagine
2. Dite una parola come: discriminazione, persone nere, persone bianche, anziani, giovani, etero, gay, lesbiche, ecc. scegliendo la più significativa per il gruppo
3. Per ogni parola, date un tempo per guardarvi intorno senza scomporre l'immagine
4. Invitate le persone a unirsi a quelle simili e creare delle famiglie
5. Mostrate una per una la famiglia creata e invitate a dare titoli per riassumere e caratterizzare quella famiglia. Iniziate con una nuova parola impegnativa.

Debriefing: chiedete se le immagini proposte hanno colto il vero senso della parola o erano

stereotipi. Sottolineate che gli stereotipi sono molto nascosti a volte e vengono fuori grazie a questa immediatezza. Sottolineate le eventuali sorprese legate principalmente alla discriminazione e agli stereotipi.

Materiali: nessuno.

Tempo: 15-40 minuti a seconda della dimensione del gruppo e di quante parole si vogliono esplorare.

Dimensioni del gruppo: idealmente da 16 a 24 partecipanti per avere una ricchezza di percezioni.

2- Animali e personaggi

Obiettivo: rendere visibile la nostra percezione e il nostro carattere ideale attraverso un animale; sensibilizzare sugli stereotipi.

Descrizione:

1. 1a parte: (Questa parte può essere usata anche per la strategia "Identità") chiedi ai partecipanti di presentare caratteri/qualità/identità che pensano di avere, come un animale. Ogni partecipante sceglie un animale da solo senza parlare mentre è ancora seduto sulla sedia.
2. Poi, uno dopo l'altro, si alzano e vanno sul palco. Mentre vanno verso il palco si trasformano lentamente nell'animale che hanno scelto.
3. Sul palcoscenico improvvisano per un po' di tempo, poi si ritrasformano lentamente in un umano, fino a tornare alla loro sedia. Ma mantengono un movimento o un'altra caratteristica del loro animale finché non hanno raggiunto la loro sedia.
4. Se lo desiderate potete continuare questo esercizio chiedendo ai partecipanti di scegliere un altro animale che sentono simboleggiare la loro identità.

Debriefing:

- Perché ho scelto questo animale?
- Cosa sappiamo di questo animale?
- Abbiamo dei pregiudizi nei confronti dell'animale?

Descrizione:

1. Seconda parte - Improvvisazione in gruppi: formiamo gruppi di 3 partecipanti e chiediamo loro di parlare di un conflitto che hanno vissuto o visto e che ancora ricordano. Senza

mostrarlo agli altri, ogni partecipante scrive il nome di un animale su un pezzo di carta e un luogo su un secondo pezzo di carta e li mette nei due contenitori al centro.

2. Poi ogni partecipante prende uno dei fogli con un animale e ogni gruppo prende insieme un foglio con un luogo.

3. Dopo di che, ogni gruppo prepara una breve scena della storia di cui ha parlato che accade in quel luogo scritto sulla carta. Ogni partecipante interpreta la situazione/scena con il personaggio dell'animale che ha pescato dal secchio.

4. Dopo la prima improvvisazione i partecipanti cambiano i ruoli (con un diverso posizionamento all'interno della storia come oppressore versus oppresso), ripetono la scena alcune volte e riflettono su cosa-come-perché è cambiato attraverso i diversi ruoli.

Nota per i facilitatori: usare un animale per preparare un personaggio è da un lato facile e divertente, ma è utile anche osservare il personaggio e la vostra relazione con questo ruolo, attraverso le vostre identità, e cercare di capire "perché questo animale si comporta in questo modo, se fosse un essere umano come parlerebbe, si muoverebbe, si comporterebbe, reagirebbe...?" e offre una vasta gamma di opzioni di riflessione e momenti di consapevolezza sugli stereotipi.

Materiali: qualche pezzo di carta, il doppio dei partecipanti, 2 contenitori.

Tempo: 30-40 minuti a seconda delle dimensioni del gruppo.

Dimensioni del gruppo: idealmente da 12 a 24 partecipanti.

3— Rompere la discriminazione

Obiettivi: questo è un adattamento dell'esercizio di Boal; in questa forma può migliorare l'empatia nel gruppo. L'empatia può rappresentare un passo avanti per analizzare la discriminazione in quanto crea un terreno comune tra una persona che non vive la situazione e gli altri. È importante non rimanere solo in questa dimensione, perché il rischio è quello di nascondere la dimensione del potere e la nostra responsabilità nel mantenere viva la struttura discriminatrice; e anche di

assolverci in quanto "siamo empatici". L'esercizio può anche aiutare a rivelare come gli stereotipi influiscano su ogni persona, a seconda della sua posizione nella relazione.

Descrizione: in sottogruppi di 3-5 persone; uno racconta una storia di discriminazione; il gruppo improvvisa 3 volte in questo modo:

1. Il narratore è il protagonista vittima della situazione
2. Il narratore diventa l'oppressore e chi stava giocando quel ruolo assume il ruolo dell'oppresso
3. Il narratore riprende il suo ruolo di vittima, ma questa volta cerca di reagire meglio contro l'oppressione, non di riprodurla.

Debriefing: alla fine le emozioni sono condivise nel gruppo.

- Cosa hai provato come oppressore? E come oppresso?
- Che elementi del personaggio che avevi nella fase 1 hai portato nella fase 2? E dalla fase 2 alla fase 3?
- Quale immagine avevi in mente, anche stereotipata, relativa al contro-ruolo, in ogni fase?

Materiali: nessuno.

Tempo: 30-50 minuti a seconda del coinvolgimento dei sottogruppi.

Dimensioni del gruppo: non c'è un limite specifico perché i sottogruppi lavorano in parallelo, ma mantenete le dimensioni standard perché aiuta il debriefing.

3.3.3 Strumenti per la strategia 3 - Esplorare il potere e i privilegi

1— Gioco sugli status

Obiettivi: sviluppare l'empatia mentre si accresce la consapevolezza delle relazioni di potere e dei privilegi, inoltre i partecipanti si rendono conto dei pregiudizi comuni nella società e dei propri.

Descrizione:

1. 1a fase: simbolizziamo lo status comune

nella società con numeri da 1 a 10. 1 è lo status più basso, significa qualcuno con meno prestigio e 10 è il più alto, che significa il miglior prestigio nella società o comunità.

2. Uno dei partecipanti esce dalla stanza con il formatore e il formatore sceglie un numero da 1 a 10 per lui/lei. Tutti gli altri si siedono all'interno della stanza in un mezzo cerchio.

3. Il partecipante con il numero entra, rimane al centro e si comporta secondo il suo numero-status. Il gruppo indovina di quale numero si tratta.

4. Riflettono tutti insieme sul perché hanno pensato in quel modo. Così si presenta l'opportunità di affrontare la discriminazione e il pregiudizio sia individuale che sociale.

5. 2a fase: dopo la riflessione della 1a parte, il partecipante esce di nuovo e il facilitatore dice al resto del gruppo di ignorarlo e di reagire diversamente. Per esempio, se il partecipante entra come numero 9, il gruppo lo disprezza e reagisce come se fosse il numero 3.

6. Come cambiano i sentimenti, il linguaggio del corpo e il comportamento? Cosa dice di noi il nostro status nella vita quotidiana? Come valutiamo gli altri? Cosa facciamo quando veniamo valutati diversamente da come siamo abituati?

Un'ulteriore variante è quella di inviare due partecipanti, che vengono informati separatamente dal formatore. Si incontrano sul palco senza conoscere lo status dell'altro - né lo sa il pubblico. La breve improvvisazione dell'incontro è finita, quando uno dei giocatori decide di lasciare la scena.

Il pubblico e gli attori indovinano allora lo status dei due. Essi riflettono sulla scena e sulle azioni così come sulle basi delle loro supposizioni.

Ripetete questo gioco in diverse combinazioni: per esempio lo status 3 incontra lo status 7, lo status 5 incontra lo status 6, lo status 9 incontra lo status 9.

Debriefing: come si stabilisce lo status in un incontro? Qual è il significato della svalutazione dell'altra persona?

Materiali: nessuno.

Tempo: 30-50'.

Dimensione del gruppo: meglio da 12 a 24.

2— Installazioni sul potere

Obiettivi: esplorare il concetto di potere e confrontare diverse visioni. La discriminazione è radicata nella disuguaglianza che è strutturata e difesa dal potere. Il potere è allo stesso tempo un concetto ambivalente che può essere inteso come "possibilità di agire" o come "strumento per obbligare le persone a fare ciò che voglio". Inoltre il potere può essere usato in modo negativo per persistere nella discriminazione o, al contrario, per aiutare i gruppi meno potenti a riequilibrare le disuguaglianze. Questo modo di esplorare il potere è mediato da oggetti e metafore, e questo aiuta a scoprire significati impliciti e allo stesso tempo protegge gli individui dal giudizio, facilitando la loro apertura.

Descrizione: ai partecipanti viene chiesto di portare diversi oggetti per creare un'installazione sul potere, oppure il formatore può portare molti materiali diversi per il gruppo.

Il punto di partenza può essere un brainstorming sul potere, per riflettere sul potere, per chiarire i suoi diversi significati. In alternativa, se si vogliono esplorare solo queste diverse interpretazioni, è meglio iniziare subito con l'installazione.

1. Ad ogni persona vengono dati 5 minuti per pensare al potere e iniziare a prendere oggetti e materiali per creare un'installazione sul potere

2. Il formatore dà abbastanza tempo per completare le installazioni, osservando il gruppo e gli individui, al fine di finalizzare il prodotto

3. Il gruppo è invitato a fare un giro, come se fosse in una mostra, per visitare l'installazione (o liberamente o con il formatore come guida)

4. Il formatore sollecita osservazioni e interpretazioni di ogni installazione, mantenendo un buon ritmo per non stancare il gruppo.

Debriefing: si può concludere con un dibattito generale su ciò che è emerso da questa ricerca, che tipo di concetto di potere, ecc.

- Il potere è negativo o no?
- Il potere come è legato alla discriminazione?
- Quali sono le fonti del mio potere personale?
- Come uso il mio potere? Per mantenere una situazione discriminatoria o per facilitare un cambiamento?
- Come?

Materiali: molti oggetti diversi, con significato aperto o possibilità di essere usati in modi diversi; anche materiali come cartoncini, bastoni, colori, pietre... tutto potrebbe essere usato nelle installazioni e con una varietà di dimensioni, colori, forme, materiali, consistenza, peso, ecc.

Tempo: 30-40 minuti a seconda delle dimensioni del gruppo.

Dimensioni del gruppo: idealmente da 12 a 20 partecipanti. Più persone significa più installazioni e può essere faticoso visitarle tutte.

3— Passeggiata dei privilegi

Obiettivi: rendere visibile che abbiamo un diverso potere nella società. Privilegi e potere sono strettamente connessi; usare questo esercizio porta gli individui a pensare ai privilegi personali e a come sono sostenuti. Può adattarsi anche alla strategia 1 "analizzare la discriminazione" o può essere parte di una fase introduttiva in cui il gruppo esplora i concetti di privilegio, identità, alterizzazione (othering), ecc.

Descrizione: questo esercizio consiste nel mettersi in un ruolo. Ad ogni partecipante viene data una carta di ruolo con informazioni su una specifica persona (immaginaria). A tutti i partecipanti viene chiesto di mettersi in fila uno accanto all'altro e di provare a mettersi nel ruolo. Il formatore legge poi una serie di domande e tutti i partecipanti che possono rispondere sì a questa domanda fanno un passo avanti. In caso contrario, il partecipante rimane fermo. Dopo l'ultima domanda tutti i partecipanti rimangono nei loro ruoli e posizioni. Le domande che il formatore pone possono essere:

- Puoi (nel tuo ruolo) entrare in qualsiasi bar o discoteca in modo sicuro?
- Puoi ottenere un prestito dalla banca per comprare una nuova auto?
- Puoi aspettarti un trattamento equo dalla polizia quando cerchi di denunciare un furto?
- Puoi progettare di sposarti e avere figli?
- Puoi farti curare dal dentista quando ne hai bisogno?
- Ti senti sicuro a camminare per strada quando è buio?
- Puoi pianificare il tuo futuro?

- Puoi stare con la persona di cui ti sei innamorato?
- Ti sentiresti a tuo agio nell'entrare in un club sportivo della tua città?
- Puoi votare alle prossime elezioni comunali?
- Puoi chiedere aiuto al tuo padrone di casa se i tuoi vicini continuano a fare rumore di notte?
- Puoi vivere dove vuoi?

Alla fine, il formatore chiede ai partecipanti di guardarsi intorno e di farsi un quadro della posizione del gruppo. Poi i vari ruoli interagiscono tra loro, mantenendo i personaggi delle loro carte di ruolo.

Debriefing: dopo questa improvvisazione, ai singoli partecipanti viene chiesto come si sono sentiti nel loro ruolo. All'inizio non dovrebbero rivelare quale ruolo hanno incarnato. Dopo la discussione tutti possono condividere le loro identità che erano nelle carte.

Materiali: carte di ruolo sufficienti per il gruppo.

Tempo: 10-15 minuti.

Dimensioni del gruppo: idealmente da 12 a 20 partecipanti.

3.3.4 Strumenti per la strategia 4 - Esplorare l'identità

1— Chi sono io?

Obiettivi: è un esercizio per evidenziare che la nostra identità è multipla e in secondo luogo, che abbiamo tratti in comune anche con persone molto diverse.

Descrizione: il gruppo sta in piedi in cerchio. Il formatore chiede ai partecipanti di fare un passo avanti una volta a turno, e dire "Io sono..." completando la frase con qualcosa legato alla propria identità.

Alcune possibilità: <Sono alto, sono bianco, sono italiano, sono ricco, sono sposato, amo gli animali, sono timido, sono quello che ama l'ambiente...>.

Ogni volta che una persona si fa avanti e dice "Io sono...", anche chi condivide la stessa identità si fa avanti.

Debriefing: il trainer/formatore può chiedere che tipo di identità comune aveva la maggioranza,

come ognuno si sentiva quando era maggioranza/minoranza, quale aspetto comune è venuto fuori inaspettatamente, qual è ora "l'identità", una o più, l'identità è fissa per sempre o mobile?

Materiali: nessuno.

Tempo: 10-20 minuti a seconda della motivazione del gruppo.

Dimensioni del gruppo: idealmente da 12 a 24 partecipanti.

2— Parti di identità

Obiettivi: questo esercizio introduce il tema dell'identità e allo stesso tempo sottolinea che abbiamo varie identità e appartenenze.

Descrizione: ad ogni persona viene dato un foglio di lavoro (con un cerchio diviso in cinque parti uguali). Di seguito è importante non dare esempi di parti di identità o di appartenenza a gruppi, perché questo avrà una grande influenza su ciò che i partecipanti scriveranno.

Il formatore spiega che ognuno ha diverse parti, diversi ruoli e funzioni, e sente di appartenere a diversi gruppi.

Il formatore chiede di scrivere una di queste "parti" o "gruppi a cui si sente di appartenere" in ogni casella. Alcune cose possono essere facili da capire, altre parti della nostra identità si possono descrivere con diverse parole, se questo aiuta.

È importante non dire o mostrare a nessuno le parole scritte sul foglio. Date 5 minuti per decidere 5 parti dell'identità.

Dopo 5 minuti chiedete se tutti hanno riempito ciascuna delle 5 caselle, poi chiedete ai partecipanti di segnare UNA delle caselle come la più importante. Quando hanno fatto questo, possono scegliere un partner con cui parlare per 10-15 minuti se la scelta è stata facile o difficile. I partecipanti non devono mostrare i loro appunti al partner. Sta a loro decidere se rivelare o meno qualcosa.

Debriefing: può iniziare un dibattito su cosa significa l'identità per il gruppo e le caratteristiche che ha. Il formatore può problematizzare l'idea di identità fissa e monodimensionale, o anche esplorare le connessioni tra le identità individuali,

nonostante il loro diverso background.

Materiali: 1 foglio diviso in 5 settori, per ogni partecipante.

Tempo: 30-40 minuti.

Dimensioni del gruppo: idealmente da 12 a 24 partecipanti.

3— Polarizzazione

Obiettivi: rendere visibili le differenze tra identità che sembrano simili. Portare le persone a riflettere su cosa sia l'identità. Mettere in discussione lo schema binario. Attraverso questo esercizio il gruppo ha una visualizzazione dei diversi punti di vista all'interno del gruppo. E anche le persone che sembrano simili o che pensano di essere simili ad altre persone in base a categorie come il genere, l'etnia, l'orientamento sessuale, l'abilità, l'età, ecc. possono avere punti di vista molto diversi gli uni dagli altri. Quindi rende visibile l'eterogeneità di gruppi presumibilmente omogenei.

Descrizione: il gruppo sta in piedi e il formatore li invita ad usare una linea immaginaria o una diagonale nella stanza, per posizionarvi sopra, come risposta alle domande del formatore.

Il formatore enuncia una polarità come maschio/femmina e chiede alle persone di muoversi. Poi può chiedere dei commenti.

Il formatore può continuare con altre polarità strutturali come la classe sociale, abilità/disabilità, giovani/anziani, ma può anche esplorare ideologie (progressiste e conservatrici), valori (pace/sicurezza, inclusione/esclusione).

La domanda e successivo movimento può essere alternata a brevi discussioni nei gruppi omogenei creati di volta in volta.

Variante: c'è una linea che divide la stanza in "D'accordo con l'affermazione" e "In disaccordo con l'affermazione". I partecipanti devono reagire ad un'affermazione che il facilitatore dice ad alta voce. I partecipanti non possono stare proprio nel mezzo, direttamente sulla linea, ma devono scegliere un lato, possono però avvicinarsi o allontanarsi dal centro indicando "sono più d'accordo" o "sono meno d'accordo".

Debriefing: la discussione finale potrebbe essere

portata a considerare se queste dicotomie sono appropriate e reali o riguardano un'epistemologia della civiltà occidentale, che dovrebbe essere messa in discussione. L'esercizio può essere forte emotivamente, ferire una persona e provocare reazioni dure, o può anche creare un dibattito sul significato di una parola, quindi fate attenzione e preparatevi, se avete intenzione di usarla.

Materiali: nessuno.

Tempo: 10-20 minuti, a seconda della quantità di stimoli dati.

Dimensioni del gruppo: idealmente da 12 a 24 partecipanti.

3.3.5 Strumenti per la strategia 5 - Allenare gli alleati

1— Barometro della discriminazione

Obiettivi: ci permette di confrontarci con i nostri sentimenti e pensieri impliciti sulla discriminazione. Quindi, ci permette di riflettere sui nostri pregiudizi appresi e comuni e sulle nostre esperienze. Può essere usato anche nella strategia 2 sugli stereotipi.

Descrizione:

1. Parte: sul pavimento ci sono diversi fogli di carta con diverse affermazioni preparate in anticipo dal formatore. Sono adatte sia le affermazioni con riferimenti attuali che gli stereotipi classici. I partecipanti hanno prima il compito di leggere tutte le affermazioni e poi selezionarne una che avranno in mano (circa 10 minuti).

2. Parte: il formatore segna un cosiddetto "barometro della discriminazione" sul pavimento con del nastro adesivo. Ad un'estremità c'è il numero 1, all'altra estremità il numero 10. Il numero 1 significa "poco discriminatorio", il 10 significa "molto discriminatorio". Ogni partecipante dovrebbe ora leggere l'affermazione scelta e poi metterla sul barometro, a seconda di come l'ha valutata soggettivamente (circa 15 minuti).

Possibili affermazioni:

- I tedeschi sono ordinati, i turchi sono vivaci, gli italiani sono amanti del divertimento, i giapponesi lavorano sodo, i francesi sono affascinanti, gli americani sono ottimisti....

- Le donne appartengono alla casa
- Un insegnante di scuola esige che nel cortile della scuola si parli solo tedesco
- Un alunno racconta barzellette sugli ebrei e poi dice che è solo divertimento
- Le bandiere vengono sventolate durante la Coppa del Mondo
- Le donne sono più intelligenti degli uomini
- I neri sanno ballare meglio.

Debriefing: chiedere ai partecipanti che riflessione stimola questo esercizio sugli stereotipi e sulle emozioni che proviamo quando udiamo tali commenti.

Materiali: nastro adesivo per la linea sul pavimento; molti fogli, almeno 1 per i partecipanti, con scritte frasi tipiche o situazioni di vita quotidiana potenzialmente discriminatorie.

Tempo: 25-30'.

Dimensioni del gruppo: idealmente da 12 a 24 partecipanti.

2— Teatro-Forum

Obiettivi: rendere i partecipanti capaci di agire in situazioni di discriminazione. Il target di questa attività è chi è testimone di situazioni discriminatorie; nel momento in cui sarà più consapevole di questo tema e delle connessioni con i propri stereotipi, potere, privilegi, identità... potrebbe essere pronto a diventare un buon alleato.

Descrizione: il Teatro-Forum è una delle tecniche più usate e famose del Teatro dell'Oppresso, utilizzata in tutto il mondo e a volte anche incompresa.

Significa concretamente mostrare una volta un'oppressione e la seconda volta chiedere al pubblico di fermare la scena quando è in atto una discriminazione, di sostituirsi alla vittima e di fare un cambiamento. A turno, ogni persona che vuole può intervenire sulla scena. Il facilitatore aiuta ad approfondire la ricerca di alternative, senza giudicare gli interventi.

Alcuni dei lettori ne hanno probabilmente una conoscenza minima o di più, ma le informazioni di base sono nel box 1.

L'idea di questo percorso è quella di creare una scena fittizia basata su situazioni di vita reale, per analizzare la possibilità di intervento dal punto di vista di chi assiste alla situazione discriminatoria.

Un possibile percorso per crearla è:

- raccogliere storie reali di discriminazione di cui i partecipanti sono stati testimoni: con un brainstorming, con coppie dove raccontarsi storie, un giro di diverse proposte da scegliere in gruppo, ecc.
- Creare sottogruppi di 3-5 persone per mettere in scena una storia.
- Mostrare la storia di ogni gruppo e attivare la tecnica del Teatro-Forum (vedi box 1).

Debriefing: chiudere la sessione con qualche rituale o commento sull'esperienza, i risultati, le emozioni scaturite. Poi si può continuare il dibattito attivato dalla sessione di Teatro-Forum intorno alle strategie che un alleato può attuare.

Materiali: alcuni oggetti, vestiti, materiali per le scene possono aiutare.

Tempo: 3-5 ore a seconda delle dimensioni del gruppo.

Dimensioni del gruppo: meglio da 12 a 24.

3.4 Esempi di un'agenda di laboratorio

Ecco una possibile agenda emersa dalle sessioni pilota che abbiamo svolto, senza alcun obbligo di seguirla, e inoltre con l'attenzione di essere flessibili e di adattarla al gruppo e al contesto specifico con cui state lavorando.

Se lo trovate utile, potete naturalmente sostituire un esercizio o una tecnica con un altro che conoscete e che si adatta allo stesso obiettivo. Le idee che trovate in agenda sono state redatte come possibilità non esclusive.

Prima di stabilire un'agenda dettagliata con esercizi specifici, dovrete prima considerare quali delle strategie proposte sarebbero più attraenti o praticabili con il vostro gruppo specifico. In generale tutte le strategie e anche il laboratorio hanno bisogno di creare un'atmosfera di gruppo utile per questa indagine, che è delicata. Quindi il primo e l'ultimo passo delle seguenti agende sono

comuni.

L'agenda è anche uno strumento flessibile, perché dobbiamo seguire il processo di sensibilizzazione del gruppo e non un programma standardizzato.

Se dovete effettuare il laboratorio online, suggeriamo di progettare sessioni di 2-3 ore al giorno o di alternare 2 ore online con alcuni compiti offline. È anche possibile una versione mista, con alcune persone in presenza e altre online, ma ha bisogno di una buona attrezzatura e preparazione. Questa è una bozza di un possibile percorso, utilizzando principalmente il Teatro dell'Oppresso (TdO) nel campo dell'azione antidiscriminatoria.

Tempi

Questa agenda è stata creata pensando a circa 20 ore di workshop suddivise in 1-3 ore per l'introduzione e la de-meccanizzazione, 14-17 ore per il lavoro chiave, 1-2 ore per la chiusura. Dipende anche se si fanno sessioni di 3 o 6 ore al giorno. Nel primo caso c'è bisogno di un breve riscaldamento ad ogni inizio e di diverse chiusure.

FASE	OBIETTIVO PRINCIPALE	DESCRIZIONE
INTRODUZIONE (10'-20')	Aiutare i partecipanti a situarsi e dare informazioni essenziali.	Questo è molto aperto; alcuni contenuti: presentazione dello staff, obiettivi del laboratorio, aspettative, fasi del processo, regole di lavoro...
CREAZIONE DEL GRUPPO (60'-90')	Costruire la fiducia e l'apertura nel gruppo, per facilitare la partecipazione	Vari esercizi e giochi (vedi sezione 3.2).
DE-MECCANIZZAZIONE / PREPARAZIONE (15'-60')	Preparare il terreno per esplorare le linee di lavoro specifiche e permettere al gruppo e agli individui di sviluppare le loro competenze relative.	Esercizi specifici (vedi sezione 3.2).
LAVORO CENTRALE (14-17 ore)	Esplorare la discriminazione, gli stereotipi, il potere, i privilegi, l'identità...	Esercizi specifici (vedi sezione 3.3).
ESTRAPOLAZIONE / DEBRIEFING (20'-60')	Verificare il benessere individuale, elaborare le emozioni emerse, condividere nuovi apprendimenti.	Una discussione libera o guidata o stimolata con domande specifiche (vedi sezione 3.2).
CHIUSURA (15'-30')	Ritualizzare la fine e l'abbandono del gruppo.	Esercizi di valutazione, emotivi e rituali di chiusura (vedi sezione 3.2).

APPENDICE

Libri

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

ENGLISH

- 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
- 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.

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/>

PARTNER



SOS Racismo Gipuzkoa/ Gipuzkoako SOS Arrazakeria È stata fondata nel 1993 per combattere tutte le forme di discriminazione e segregazione basate su colore della pelle, etnia o background culturale. Quando questa discriminazione si ripercuote su di un individuo, gruppo o a livello istituzionale, chiediamo tolleranza, rispetto e comprensione con diritti equi per tutti. Vediamo le differenze culturali in una luce positiva e supportiamo ogni tipo di scambio culturale e pratiche che incoraggino contatti tra la popolazione locale, immigrati, e gruppi di minoranza. Sos Racismo

focalizza il suo lavoro sull'aumentare la consapevolezza nella società riguardo la realtà dei migranti e il razzismo strutturale e forme multiple di discriminazione. Infine, porta avanti diverse azioni: consiglia gli immigrati sui loro diritti, denuncia tutte le forme di razzismo e discriminazione da un punto di vista intersezionale, promuove relazioni interculturali per mettere fine al pregiudizio e aiuta a costruire una società inclusiva, porta a termine diversi training per aumentare la consapevolezza e educare la società.

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



Giolli Cooperativa Sociale È attiva in progetti nazionali e internazionali e lavora con differenti gruppi target, prevalentemente con giovani o gruppi emarginati, usando il Teatro dell'Oppresso (TdO) come metodo primario per esplorare la loro esperienza quotidiana e i problemi sociali, e per facilitare processi di cambiamento nella cornice pedagogica di Paulo Freire, dell'Approccio di sviluppo di Comunità, e della Non-violenza. Giolli fornisce interventi basati sul TdO e formazione per gli operatori dei servizi sociali e progetti in campi differenti (antirazzismo, dipendenza, disagio sociale, psichiatria,

educazione, prevenzione, ecc.) che coinvolgono persone di tutte le età e condizioni. Giolli crea spettacoli su numerose tematiche usando soprattutto la tecnica interattiva del Teatro-Forum, partecipa a Festival e Conferenze e collabora con entità simili in Italia e all'estero. Inoltre, Giolli porta avanti diversi progetti per prevenire la discriminazione, in particolare la discriminazione contro migranti, comunità di stranieri e comunità LGBTQ+. L'approccio di Giolli è partecipativo, orizzontale e creativo.

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



Artemisszió Fu fondata nel 1998 come fondazione a scopo filantropico con base a Budapest, Ungheria. Crediamo in una società aperta e tollerante, dove a persone svantaggiate vengano date opportunità e l'interculturalità sia un valore. Lavoriamo verso questi obiettivi nel nostro paese e anche all'estero. Crediamo che in questo mondo corrente globalizzato, la comprensione che le società sono profondamente cambiate sia un'abilità necessaria. Questa è la strada da percorrere.

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



Kulturhaus Brotfabrik È un centro culturale situato all'interno di una ex fabbrica di pane in un distretto molto vivace e colorato di Vienna. Incastonato tra studi e gallerie, il Kulturhaus raggiunge i residenti di un vicinato circostante, caratterizzato da housing sociale e da popolazione diversa con pochi posti per

incontrarsi. Il Kulturhaus si impegna con il Distretto attraverso progetti artistici e offre al vicinato opportunità di rimanere in contatto con gli altri e creare qualcosa di nuovo. Ha lo scopo di creare ponti tra comunità differenti con l'aiuto di arte e cultura. Oltre al palazzo della precedente fabbrica, Kulturhaus gestisce un altro luogo di incontro al mercato vicino: la bancarella no. 129 del mercato è usata per esposizioni, esibizioni e altri eventi. Kulturhaus Brotfabrik è gestita dall'organizzazione non-profit "Caritas der Erzdiözese Wien - Hilfe in Not".

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



IL PROGETTO

Il lavoro antirazzista diventa sempre più rilevante alla luce delle tendenze populiste presenti in molti paesi europei. A fronte di un dibattito politico sempre più polarizzato, è importante ampliare il campo del lavoro antirazzista per accrescere la sensibilità verso questo tema nella società. Crediamo che il lavoro antidiscriminazione debba diventare una questione centrale nell'educazione degli adulti in tutti i settori.

Per lavoro antidiscriminazione intendiamo la sensibilizzazione, il contrasto e la lotta contro la discriminazione a livello sociale.

La nostra definizione operativa di discriminazione si riferisce al trattamento ineguale delle persone fondato sulla loro appartenenza/presunta appartenenza a gruppi o categorie basati su caratteristiche socialmente rilevanti come l'orientamento sessuale o di genere, la "razza", l'appartenenza etnica o nazionale, la religione, l'età, socialmente concepiti come intrinsecamente diversi gli uni dagli altri. Queste differenze sono usate come base per la legittimazione del trattamento ineguale di interi gruppi di persone e delle conseguenti disuguaglianze sociali. Gli squilibri di potere sono iscritti in azioni, strutture e sistemi discriminatori.

Il nostro approccio al problema della discriminazione è quello di promuovere la riflessione e migliorarne la comprensione attraverso i mezzi creativi. I nostri format di workshop mettono in collegamento i metodi artistici con il lavoro antidiscriminazione. Sono co-costruiti da professionisti in quattro diversi Paesi europei - Spagna, Italia, Ungheria e Austria - esperti nel campo del video partecipativo, del teatro e del teatro dell'oppresso e dei social media. Abbiamo messo in comune la nostra esperienza in quattro toolkit pratici per educatori e formatori. Offriamo inoltre un compendio di strumenti di valutazione innovativi adattati alle esigenze specifiche di tali laboratori nell'ambito dell'educazione non formale degli adulti.

Desideriamo offrire a formatori ed educatori una nuova serie di tecniche per espandere il proprio campo d'azione. I mezzi creativi hanno un forte potenziale per lo sviluppo personale e creano spazio per la riflessione personale ad un livello molto profondo. Il nostro obiettivo è che più insegnanti, formatori ed educatori diventino consapevoli di questo potenziale!

I toolkit sono disponibili in lingua italiana, inglese, spagnola, basca, tedesca e ungherese. Possono essere scaricati gratuitamente sul sito del progetto:

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

Autori e collaboratori ai testi:

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)

Disposizione:

Luna Almousli, Lily Stepanyan



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Questo progetto è stato co-finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questa pubblicazione rispecchia il punto di vista dei soli autori, pertanto la Commissione non è responsabile di qualsiasi uso si faccia delle informazioni che contiene.