

ACCT

Anti-racism & Civic Courage Training

Manual para facilitadores/as

VERSIÓN EN ESPAÑOL
(SPANISH VERSION)

Desarrollado por:

COMPARATIVE
RESEARCH
NETWORK:

 **Perspekt**
INITIATIVE

 **Crossing Borders**

 **Stowarzyszenie
Dla Ziemi**

 **imagina**

 **АСОЦИАЦИЯ
ЗА БЕЖАНЦИ
И МИГРАНТИ
БЪЛГАРИЯ**
**ASSOCIATION
ON REFUGEES
& MIGRANTS
BULGARIA**

Este plan de estudios ACCT fue creado como parte del **proyecto ACCT**
<https://www.acctforchange.eu/>

El Consorcio ACCT desea expresar su profundo agradecimiento a todos/as **nuestros socios/as y organizaciones asociadas por sus contribuciones** y reconocer el impacto transformador que han tenido en este plan de estudios:

Comparative Research Network

Crossing Borders

Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA

Perspekt Initiative

Stowarzyszenie "Dla Ziemi"

The Association on Refugees and Migrants in Bulgaria (ARM-BG)

Editora: Suna Voss

Diseño Gráfico: Tanya Dewan

Asistentes de Diseño: Andrew Gibbons, Margaret Maged, Audrey Cosyns

También queremos agradecer a todas las personas pedagogas y facilitadoras de talleres cuyo trabajo ha sentado las bases para nuestro entrenamiento ACCT. Cuando se conocen, sus nombres se indican debajo del método individual que se adaptó para el propósito de este plan de estudios.



**Funded by
the European Union**

This project has received funding from the European Union. However, the content of this curriculum reflects the opinion of its authors and does not in any way represent the opinions of the European Union. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information the website contains.

**2023
CC-BY**

ÍNDICE



Prólogo

Día 1 p. 5

Bienvenida y orientación
Conexión a través de postales
Establecimiento de normas para el taller
Cruzar la línea
Explorando la Intención y el Efecto
Bolsa del destino
Reality Show
Un paso adentro, un paso afuera
Entrada: Discriminación - Individual, Institucional, Estructural
Juego de dados
Retroalimentación de 3 dedos

Día 2 p. 30

Llegada y orientación
Hilos/temas comunes
Introducción: Teatro Foro
Hipnosis Colombiana
Imagen del mundo
Teatro Foro
Respiración guiada
Reflexión y retroalimentación

Día 3 p. 44

Llegada y orientación
Todos /as aquellos/as que...
Viaje en tren
Detén los rumores
Presentación: Registro de incidentes discriminatorios
Tostadora, licuadora y lavadora
Estilos de valentía cívica
Valentía cívica digital
Retroalimentación

Día 4 p. 61

Llegada
Visita
Sesión final de retroalimentación

Apéndices p. 66

Prólogo:

Promoviendo la educación antirracista y antidiscriminatoria, así como la valentía cívica

Bienvenido/a a esta completa guía educativa de cuatro días sobre la formación en educación antirracista y antidiscriminatoria. **Nos complace presentar este plan de estudios, diseñado para dotar a los facilitadores/as de talleres y a los aprendices de las herramientas y conocimientos necesarios para fomentar entornos que promuevan la antidiscriminación y el coraje cívico.**

En el mundo diverso e interconectado de hoy, **es esencial que enfrentemos activamente el racismo y la discriminación en todas sus formas.** La educación desempeña un papel fundamental en la formación de las actitudes, creencias y comportamientos de las personas, convirtiéndola en una herramienta poderosa para el cambio social. Al participar en la educación antirracista y antidiscriminatoria, podemos trabajar hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Este plan de estudios ha sido desarrollado cuidadosamente **como una guía de formación de cuatro días**, proporcionando un marco estructurado para una exploración profunda y aprendizaje. Cada día está diseñado cuidadosamente para construir sobre el anterior, permitiendo a los participantes adentrarse en temas críticos, participar en discusiones significativas y desarrollar estrategias para crear un cambio duradero.

Una de las fortalezas clave de este plan de estudios es su énfasis en fomentar un entorno de aprendizaje diverso e inclusivo. Está diseñado para ser llevado a cabo con un grupo mixto de participantes que incluya personas de color y participantes blancos. Esta diversidad intencional crea una oportunidad para el diálogo, perspectivas compartidas y una comprensión más profunda de las complejidades del racismo y las diferentes formas de discriminación.

A lo largo de los cuatro días de formación, los participantes tendrán la oportunidad de participar en actividades impactantes, ejercicios reflexivos y discusiones grupales. **Al crear un espacio seguro e inclusivo, los participantes pueden explorar sus propios sesgos, desafiar estereotipos y desarrollar empatía y comprensión a través de divisiones sociales.**

El plan de estudios abarca una amplia gama **de temas, incluyendo la comprensión del privilegio, el reconocimiento de los sesgos, el examen del racismo sistémico, la promoción del apoyo mutuo y el fomento del coraje cívico.** Anima a los participantes a analizar críticamente sus propias creencias y suposiciones, proporcionándoles las herramientas para dismantelar el racismo y la discriminación en sus vidas personales y profesionales.

Es nuestra esperanza que esta completa guía educativa de cuatro días sirva como catalizador para el aprendizaje y la acción transformadores. **Al promover la educación antirracista y antidiscriminatoria en grupos diversos, podemos crear espacios donde todos se sientan valorados, respetados y capacitados para contribuir a un cambio positivo.**

Extiendo mi gratitud a todas las personas educadoras, investigadoras y activistas cuyo trabajo e ideas anteriores han contribuido al desarrollo de este plan de estudios. Su experiencia, pasión y dedicación han hecho posible este recurso. También quiero elogiar a cada persona formadora y participante que se involucra en esta formación. Su compromiso con la igualdad, la justicia y los principios de antirracismo y antidiscriminación es encomiable, y sus esfuerzos marcarán la diferencia.

Embarquémonos juntas en este viaje transformador, mientras nos esforzamos por crear un futuro que defienda los principios del antirracismo y el coraje cívico. Juntas, con un grupo diverso de participantes, **podemos construir sociedades donde cada persona sea tratado con dignidad, equidad y respeto.**

¡Mis mejores deseos en tu viaje educativo!
Suna J. Voss

Perspekt Initiative
parte del Consorcio ACCT.

DÍA 01.

Convirtiéndonos en
un grupo.
Definiendo nuestro
trabajo.



Día 1

Bienvenida y orientación

Objetivo: Crear un entorno acogedor, presentar a las personas participantes el taller y establecer el tono para un diálogo abierto y el aprendizaje sobre el antirracismo.

Duración: 20 minutos

Material: Agenda en un papelógrafo

1. Introducción:

- Comienza dando una cálida bienvenida a todas las personas participantes al taller sobre el antirracismo.
- Enfatiza la importancia de crear un espacio seguro y respetuoso para que todos participen en discusiones significativas.
- Destaca el objetivo del taller de fomentar la comprensión, empatía, combatir el racismo y promover el coraje cívico.

2. Actividad rompehielos:

- Realiza una actividad rompehielos para ayudar a las personas participantes a conocerse.
- Elige una actividad que fomente compartir experiencias personales y sentimientos sobre la participación en el seminario, pero que también dé libertad para no hacerlo.
- Anima a las personas participantes a escuchar activa y respetuosamente las historias de las demás.
- Puedes encontrar un ejemplo de una buena actividad rompehielos para este propósito en la siguiente sección.

3. Etiquetas de nombre y asignaciones de sala:

- Proporciona etiquetas de nombre o pegatinas para que las personas participantes escriban sus nombres.
- Explica la distribución de las salas y las instalaciones para las diferentes actividades y sesiones, asegurándote de que todas sepan dónde están.

4. Establecimiento de expectativas:

- Habla sobre la importancia de respetar las experiencias de las demás personas, ya que todas tenemos experiencias diferentes.
- Enfatiza que pueden surgir emociones durante las discusiones y que es esencial abordarse mutuamente con empatía y sensibilidad.
- Anima a las personas participantes a escuchar activamente, hacer preguntas, no interrumpirse mutuamente y participar en un diálogo abierto manteniendo un ambiente de apoyo.

5. "Reconociendo experiencias diversas":

- Reconoce que las personas participantes provienen de diferentes contextos y pueden tener experiencias variadas relacionadas con el racismo.
- Enfatiza la importancia de reconocer y respetar estas experiencias diversas.
- Informa a las personas participantes que las experiencias personales compartidas en este taller se mantienen en la sala y no se comentan en otros lugares.

Destaca que cada persona solo debe compartir lo que se sienta cómoda compartiendo, fomentando así un sentido de inclusividad y empatía.

6. Proporcionando una visión general del programa del taller:

- Haz referencia a la agenda del programa presentada en un pizarrón flip chart.
- Proporciona a las personas participantes una visión general de los cuatro días para que sepan qué esperar y cuándo.
- Más tarde, cuelga el pizarrón en algún lugar de la sala para que sea visible durante toda la duración del seminario.

7. Cierre:

- Resume los puntos clave discutidos durante la orientación.
- Reiterar el propósito del taller y la importancia de la participación activa y el compromiso respetuoso.
- Agradecer a los participantes por su presencia e involucramiento.

Nota para la persona facilitadora:

Es crucial adaptar el taller a las necesidades específicas de las personas participantes y asegurarse de que las personas facilitadoras estén bien preparadas para guiar discusiones sobre temas sensibles como la discriminación y el racismo. Además, proporcionar recursos y mecanismos de apoyo para las personas participantes que puedan necesitar asistencia emocional o psicológica durante o después del taller."



Conexión a través de postales

Objetivo: Incentivar a las personas participantes a conectarse entre sí eligiendo una postal que les resuene y compartiendo su nombre y la razón detrás de su elección, fomentando un sentido de conexión personal y comprensión.

Duración: 20 minutos.

Material: Una colección diversa de postales que representen diferentes imágenes y temas. Necesitarás aproximadamente el doble de postales que el número de participantes que asistan.

Método

1. Preparación:

- Antes del taller, coloca las postales alrededor de la sala, asegurándote de que sean fácilmente accesibles para todas las personas participantes.
- Asegúrate de que haya suficientes postales para que cada participante tenga algunas opciones.

2. Introducción:

- Explique a las personas participantes que ha colocado postales alrededor de la sala para que elijan una que les resuene.
- Informarles que las personas participantes que deseen elegir la misma postal pueden 'compartirla'

3. Elección de la postal:

- Invita a las personas participantes a caminar alrededor de la sala y explorar las postales.
- Pídeles que seleccionen una postal que les llame la atención o que tenga un significado personal para ellas.
- Permite a las personas participantes el tiempo suficiente para hacer sus elecciones.

4. Presentándose y compartiendo la postal:

- Una vez que todas hayan elegido una postal, reúne a las personas participantes en un círculo.
- Pide a cada participante que se presente diciendo su nombre y su pronombre, explicando que las personas tienen identidades diversas que no siempre son visibles y que no todos pueden usar el pronombre que esperamos.
- Instruye a cada participante a compartir la postal que eligieron y explicar por qué les resonó."

5. Conclusión:

- Agradece a las personas participantes por su apertura y sus presentaciones.
- Haz la transición hacia la siguiente parte del taller, construyendo sobre las conexiones establecidas durante el rompehielos



Nota para la persona facilitadora: Es crucial crear un entorno seguro y respetuoso durante la actividad. Además, ten en cuenta las restricciones de tiempo y asegúrate de que todas tengan una oportunidad igual de participar.

Establecimiento de normas para el taller

Objetivo: Involucrar a las personas participantes en un proceso colaborativo para crear normas comunes que promuevan la escucha activa, el respeto y la inclusión durante todo el taller.

Duración: 20 minutos

Material: Tarjetas de facilitación, rotuladores.

Método

1. Introducción:

- Explica la importancia de establecer normas para el taller para crear un entorno seguro e inclusivo para todos los participantes.
- Enfatiza que las normas servirán como un marco para la comunicación y participación respetuosas.

2. Trabajo Individual:

- Invita a las personas participantes a reflexionar individualmente sobre las normas.
- Indícales que escriban las normas que creen que son esenciales para el taller.

3. Sugerencias de directrices:

Las personas facilitadoras también pueden anotar sus propias sugerencias. Anoten cosas que consideren especialmente importantes, pero que los participantes tal vez no escriban, dependiendo del grupo:

- Utilicen los pronombres y las identidades de género correctos de las personas.
- Respeten el tiempo de los demás (lo que puede significar no extenderse en declaraciones demasiado largas, pero también llegar a tiempo para las actividades).
- Sean conscientes del impacto de sus palabras y acciones y no repitan insultos discriminatorios al grupo al relatar una experiencia que hayan tenido.
- Mantengan la confidencialidad y respeten la privacidad.

4. Directrices para compartir:

- Después de que las personas participantes hayan tenido suficiente tiempo para intercambiar ideas, vuelvan a reunirse como grupo completo.
- Inviten a las personas participantes a compartir las directrices que han desarrollado.
- Coloquen las tarjetas en un cartel y creen grupos conforme las personas participantes comparten sus directrices.

5. Mostrando las directrices:

- Asegúrense de que las directrices finalizadas estén exhibidas de manera destacada en todo el espacio del taller.
- A lo largo del taller, recuerden a las personas participantes las directrices establecidas cuando sea necesario.
- Animen a las personas participantes a responsabilizarse a sí mismas y a los demás por cumplir con las directrices.

Cruzar la línea

Objetivo: Fomentar que las personas participantes exploren y discutan diversas situaciones relacionadas con la discriminación, promoviendo la conciencia y comprensión de las formas individuales, estructurales e institucionales de discriminación. Las personas facilitadoras obtienen una primera impresión del grupo y sus participantes en relación con el tema del taller.

Duración: 30 minutos

Material: Cinta de papel crepé y lista de situaciones

Método

1. Preparación:

- Organiza la sala con una línea clara que atraviese de un lado a otro, designando un extremo como "No tiene que ver con la discriminación" y el otro extremo como "Sí tiene que ver con la discriminación".
- Asegúrate de que haya suficiente espacio para que las personas participantes se ubiquen a lo largo de la línea.

2. Presentar situaciones:

- Prepara una lista de diversas situaciones que puedan categorizarse como discriminación individual, estructural o institucional.
- Cada situación debe ser concisa y estar claramente descrita, centrándose en los aspectos discriminatorios.
- Al presentar las situaciones, no proporciones más información que la frase indicada. Puedes decir que esta es toda la información que tenemos disponible y pedir a las personas participantes que tomen una decisión basada en esto. Introduce la primera situación a los participantes, leyéndola en voz alta.
- Explica que deberán posicionarse a lo largo de la línea de acuerdo con su creencia personal sobre si la situación implica discriminación o no.
- Anima a las personas participantes a considerar la complejidad y las diferentes perspectivas en torno a cada situación.

3. Posicionar y compartir ideas:

- Después de presentar una situación, da a los participantes un momento para que se ubiquen a lo largo de la línea según sus creencias individuales.
- Una vez que las personas participantes hayan tomado sus posiciones, invita a cada participante a compartir por qué eligieron esa posición en particular, así como sus pensamientos y perspectivas sobre la situación.

- Anima al diálogo respetuoso y la escucha activa, permitiendo que las personas participantes expresen sus razones.
- Pide a las personas participantes que no comenten las observaciones de los demás, sino que solo expliquen por qué ellas mismas se ubican donde se ubican. Escucha activamente y resume brevemente la declaración de cada participante, sin hacer comentarios.
- Presenta un máximo de cuatro situaciones durante esta actividad.

4. Conclusión y transición hacia el análisis y aportes:

- Agradece a las personas participantes por haber compartido sus ideas.
- Destaca la importancia de las experiencias personales para reconocer e interpretar situaciones, así como para abordar la discriminación en sus diversas formas.
- Transiciona a la siguiente parte del taller, construyendo sobre las primeras ideas que se compartieron y facilitando la reflexión sobre la discriminación intencional y no intencional. Esta parte es necesaria para crear un espacio de reflexión y conclusión para este ejercicio.

Nota para la persona facilitadora:

Esta metodología se debe utilizar en **conjunto con el siguiente método: Intención – Efecto**. Esto es necesario para crear un espacio de análisis y reconsideración de los puntos abordados durante este ejercicio, que de lo contrario no serán corregidos.



Al elegir las tres o cuatro situaciones que leerás, **ten en cuenta que los participantes en la sala pueden haber tenido experiencias muy similares**. Posiblemente omite situaciones cuando consideres que un/a participante podría haber experimentado algo similar, para evitar que las personas participantes se sientan heridos por los comentarios de otros sobre su propia experiencia vivida.

Como facilitador/a, **asegúrate de mantener un entorno respetuoso e inclusivo durante toda la actividad**.

Ejemplos de situaciones

Una persona solicitante de empleo altamente cualificada, con un nombre tradicionalmente femenino, no recibe llamadas para entrevistas.

Las personas empleadas que no hablan inglés son sistemáticamente excluidos de reuniones importantes y procesos de toma de decisiones.

Una persona transgénero tiene problemas para acceder a los servicios de atención médica que necesita.

A personas empleadas mayores se les asignan consistentemente tareas y responsabilidades menos importantes en comparación con las personas empleadas más jóvenes.

A una pareja del mismo sexo se le niega la oportunidad de alquilar un apartamento en un vecindario predominantemente conservador.

Clientes de una fe en particular son rechazados en un restaurante debido a su vestimenta religiosa.

Un parque comunitario carece de rampas accesibles para sillas de ruedas, pavimento táctil e instalaciones de baño accesibles, lo que dificulta que las personas con discapacidades físicas disfruten completamente y se muevan por el espacio público.

Explorando Intención y Efecto

Originalmente desarrollado por la Bildungsstätte Anne Frank.

Objetivo: Crear conciencia sobre la discriminación no intencional y sus posibles consecuencias.

Fomentar la comprensión de que la discriminación puede ocurrir incluso cuando no hay intención de discriminar y que es crucial ser consciente del impacto de nuestras palabras y acciones en los demás.

Duración: 30 minutos

Material: Papelógrafo y rotuladores

Método

1. Introducción:

- Comparte el escenario de ejemplo: 'Una cajera en el supermercado le dice a una mujer que lleva un hiyab: 'Hablas inglés muy bien.'
- Realiza un dibujo básico de dos personajes en una pizarra o papelógrafo: la cajera y la mujer con el hiyab (sin representar estereotipos, es decir, no dibujes un hiyab ni nada que se le parezca, solo dibuja dos cuerpos que luzcan iguales).
- Escribe la frase 'Hablas inglés muy bien' como encabezado.

2. Pensando en la Intención:

- Involucra a las personas participantes pidiéndoles que compartan sus ideas sobre lo que creen que la cajera podría estar pensando al hacer el comentario.
- Recoge las respuestas de los participantes una por una y escríbelas como globos de pensamiento junto al dibujo de la cajera. No comentes ninguna de ellas, simplemente anótalas y repítelas posiblemente reformuladas.
- Anima a las personas participantes a considerar diversas intenciones posibles detrás del comentario.

3. Pensando en el Efecto:

- Cambia el enfoque hacia la mujer que lleva el hiyab y pide a las personas participantes que compartan sus ideas sobre lo que ella podría estar pensando en respuesta al comentario de la cajera.
- Recoge las respuestas de las personas participantes y escríbelas como globos de pensamiento junto al dibujo de la mujer.

4. Contrastando Intención y Efecto:

- Destaca las diferentes perspectivas y pensamientos tanto de la cajera como de la mujer.
- Enfatiza que aunque la intención detrás del comentario puede haber sido inocente, el efecto que tiene en la mujer puede ser negativo, haciéndola sentir señalada o estereotipada.
- Escribe 'Intención' debajo del dibujo de la cajera. Escribe 'Efecto' debajo del dibujo de la mujer con el hiyab. Añade '≠' entre ambos.
- Discute la importancia de reconocer que la discriminación puede ocurrir incluso sin intenciones maliciosas y enfatiza la necesidad de centrarse en el impacto experimentado por la persona discriminada.
- Rodea la palabra 'Efecto'. Subraya que el efecto de la discriminación es lo que más importa, ya que puede tener consecuencias emocionales, psicológicas y sociales duraderas en las personas.

5. Preguntas/respuestas y discusión:

- Abre el espacio para preguntas, comentarios y reflexiones de las personas participantes.

6. Conclusión:

- Resume los puntos clave discutidos durante el ejercicio, haciendo hincapié en la importancia de reconocer el impacto de la discriminación no intencional y la necesidad de aumentar la conciencia y sensibilidad.
- Pasa hacia el próximo método o haz una breve pausa para que las personas participantes asimilen lo que han aprendido hasta ahora.

Bolsa del destino

Objetivo: Anima a las personas participantes a reflexionar sobre sus propios estereotipos y prejuicios.

Duración: 60 minutos

Material: Apéndice A: Hoja de tarea, bolsa con "Cartas del Destino"

Nota para la persona facilitadora:

Este ejercicio puede utilizarse en un grupo homogéneo, por ejemplo, un grupo de personas blancas, dependiendo del contexto en el que trabajes.



En un grupo heterogéneo, no utilices este método, ya que los participantes pueden hacer referencia a muchos estereotipos que pueden resultar dolorosos para los participantes diversos. En su lugar, utiliza el método Reality Show (sección siguiente).

Método

1.Preparación:

- Selecciona rasgos propuestos apropiados para el grupo y escribe cada uno en un trozo de papel para crear las 'Cartas del Destino'.
- Coloca las 'Cartas del Destino' en una bolsa opaca y mézclalas.

2. Trabajo individual

- Pide a cada participante que saque una carta. Si sacan una carta que corresponde con su identidad actual, pueden devolverla a la bolsa y sacar una nueva; de lo contrario, no pueden elegir de nuevo.
- Pide a las personas participantes que se familiaricen con sus cartas, pero que no las muestren a los demás.
- Luego, pídeles que traten de imaginar que la característica escrita en la carta del destino que han elegido se convierte en parte de su identidad a partir de la mañana siguiente. Es importante hacerles saber a las personas participantes que el rasgo escrito en la carta se convierte en parte de su identidad existente. Todo lo demás en su vida seguirá igual.
- Distribuye las hojas de tarea y pide a los participantes que respondan las preguntas, mirándolas desde un nuevo punto de vista, desde la perspectiva del rasgo que estaba en la 'Carta del Destino' que eligieron."

3. Trabajo en grupo

- A continuación, asigna a las personas participantes grupos de 3 a 4 personas y pídeles que compartan sus perspectivas y discutan sus respuestas a las preguntas de la hoja de tarea.
- Informa a las personas participantes que pueden tomar hasta 30 minutos para discutir sus pensamientos en estos grupos más pequeños. Antes de enviarlos al trabajo en grupo, pide a cada participante que regrese a su “Carta del destino”; el rasgo en la “Carta del destino” ya no les aplica.

4. Discusión y conclusión

Reúne a los grupos en un círculo y facilita una discusión durante la cual se pueden plantear las siguientes preguntas:

- ¿Fue difícil imaginar que tu propia vida cambiara por una característica de la 'Bolsa del destino'? ¿Cuán grande fue el cambio?
- ¿Cómo construiste tu imagen? ¿Utilizaste estereotipos?
- ¿Cuáles de las preguntas escritas en la “Carta del destino” fueron más difíciles de responder? ¿Por qué?
- ¿Hubo algunas características de las 'Cartas del destino' más difíciles de aceptar que otras?
- ¿Esta actividad te hizo reconsiderar algunas ideas que tenías anteriormente?

Rasgos propuestos para las “Cartas del destino”:

- Mujer cisgénero
- Hombre cisgénero
- Gay
- Heterosexual
- Niño/niña
- Roma
- Ruso/a
- Musulmán/musulmana
- Budista
- Chino/a
- Desempleado/a
- Sin hogar
- Solicitante de asilo rechazado/a
- Usuario/a de sustancias
- Persona con asistencia de silla de ruedas
- Mayoría étnica del país de residencia
- Persona de color
- Inmigrante indocumentado/a

Reality Show

Desarrollado originalmente por Bildungsstätte Anne Frank.

Objetivo: Fomentar que las personas participantes reflexionen sobre la discriminación institucional y estructural, así como sobre sus propios estereotipos y prejuicios.

Duración: 50 minutos

Material: 4 bolsas con tarjetas de características, cuestionario

Método

1. Formación de grupos

- Divide a las personas participantes en pequeños grupos para fomentar la colaboración y perspectivas diversas

2. Compilación de biografías

- Cada grupo se turna para sacar tarjetas de las bolsas con características relacionadas con la profesión, nacionalidad, género y religión.
- Las características seleccionadas sirven como base para crear una persona ficticia que cumpla con los siguientes criterios: de edad y residente en una gran ciudad alemana.
- Posiblemente utilizando preguntas orientadoras proporcionadas, como el nombre de la persona, edad, tiempo de residencia, pasatiempos, estado civil y más, cada grupo inventa una biografía para su personaje ficticio.
- Anima a las personas participantes a tomar notas sobre la biografía, asegurándote de que cada grupo mantenga sus creaciones en confidencialidad respecto a los otros grupos.

3. Respuestas a preguntas desde la perspectiva del personaje ficticio

- Las personas participantes se sientan nuevamente en el círculo de sillas, permaneciendo sentados con sus respectivos grupos pequeños.
- Se colocan en el lugar de sus personajes ficticios y responden preguntas del cuestionario que lees en voz alta. El cuestionario se centra principalmente en las oportunidades de participación social del personaje ficticio y las experiencias de discriminación.
- En sus grupos pequeños, las personas participantes discuten brevemente si responderían "sí" o "no" a cada pregunta, sin buscar un consenso.
- Las personas participantes indican su respuesta levantando la mano para "sí" o no dando ninguna señal para "no". Diferentes señales manuales pueden representar opiniones variadas dentro del grupo."

4. Presentación de biografías

- Cada grupo presenta su personaje ficticio uno tras otro.
- Después de compartir la biografía, leen las características que sacaron de las bolsas y las colocan en el suelo frente a ellos.

5. Evaluación en el Plenario

- La fase de evaluación comienza al discutir las experiencias personales de las personas participantes relacionadas con el ejercicio.
- Destaca la importancia de explorar de dónde obtuvieron las personas participantes su conocimiento sobre los personajes ficticios.
- Involucra a las personas participantes en una discusión sobre cómo los grupos pequeños construyeron las biografías de sus personajes ficticios y qué papel desempeñaron las cuatro características seleccionadas en este proceso.
- Fomenta la reflexión crítica sobre temas como 'estereotipos y prejuicios' y 'atribuir características a otras personas' en el contexto del ejercicio.
- Procede a discutir las preguntas y respuestas proporcionadas por los grupos pequeños. Explora cómo llegaron a sus decisiones de responder 'sí' o 'no' a cada pregunta.
- Anima a las personas participantes a compartir sus perspectivas sobre el realismo de las situaciones descritas en el ejercicio.
- Posteriormente, facilita una discusión sobre diversas dimensiones de la discriminación estructural prevalente en nuestra sociedad.
- Destaca la importancia de varias características en la determinación del estatus social de una persona."

Nota para la persona facilitadora:

Presta atención a cualquier desacuerdo entre los miembros del grupo con respecto a sus respuestas. Ten mucho cuidado al reflexionar sobre cualquier prejuicio o estereotipo que se haya utilizado para tomar decisiones. Analiza qué características de los personajes ficticios fueron influyentes en la determinación de las respuestas a preguntas específicas. También puedes preguntar a las personas participantes: ¿Qué habría cambiado si solo una característica hubiera sido diferente?



Preguntas para el ejercicio

- ¿Tienes dificultades para encontrar un apartamento?
 - ¿Tienes dificultades para encontrar trabajo?
 - ¿Te ayudaría una solicitud anónima?
 - ¿Tu religión suele ser tema de debate público o en los medios de comunicación? ¿Te molesta?
 - ¿Puedes vivir tu religión abierta y sin problemas?
 - ¿Puedes asumir que tus hijos no serán discriminados en la escuela?
 - ¿Alguna vez te han detenido la policía por la noche? ¿Puedes entrar a un club sin problemas?
 - ¿Te preguntan a menudo, '¿de dónde eres?'
 - ¿Tienes recursos financieros suficientes para cubrir tus gastos diarios, incluyendo vivienda y alimentos?
 - ¿Puedes viajar y hacer vacaciones a cualquier país?
 - ¿Serás elegible para votar en las próximas elecciones federales?"
-
- *Opcional: ¿Tienes acceso a oportunidades educativas?*
 - *Opcional: ¿Tienes la oportunidad de seguir estudios superiores?*
 - *Opcional: ¿Puedes planificar y empezar una familia sin obstáculos significativos?*
 - *Opcional: ¿Tienes la capacidad financiera para contratar a un abogado si te encuentras con problemas legales?*



Nota para la persona facilitadora:

Elige, adapta y agrega preguntas basándote en la dinámica del grupo. Se deben utilizar un máximo de 10 preguntas.

Un paso adentro, un paso afuera

Originalmente desarrollado por el Center for Participatory Change

Objetivo: Construir más confianza. También funciona para reunir al grupo después del almuerzo.

Duración: 20 minutos

Material: 4 bolsas con tarjetas de características, cuestionario

Método

1. Preparación e introducción

- Da la bienvenida a las personas participantes a la sesión y pedirles que se pongan en círculo.
- Puede ser algo así como: *“Vamos a repasar los objetivos de nuestra sesión: Nuestro objetivo es fomentar la conversación y reflexión sobre la identidad, la cultura y la familia, así como la discriminación”*

2. Frases: Un paso adentro, un paso afuera

- Introduce el ejercicio de calentamiento: *“Leeré frases relacionadas con diferentes identidades que tenemos, experiencias que hemos enfrentado y relaciones que tenemos. Si una frase es cierta para ti, da un paso dentro del círculo, quédate allí unos segundos y luego retrocede. Continuaremos con la siguiente frase de la misma manera. Recuerda, solo comparte lo que te sientas cómodo/a comp de la misma manera. Recuerda, solo comparte lo que te sientas cómodo/a compartiendo. artiendo. **Y RESPONDE ÚNICAMENTE POR TI MISMO/A**”*
- **Comienza con una frase fácil**, como "Me gusta el chocolate", y luego avanza a declaraciones más complejas. Siéntete libre de **elegir entre siete y diez declaraciones** de la siguiente lista:

1. Disfruto comiendo frutas.
2. He viajado a al menos otro país.
3. Tengo amigos/as de más de tres países diferentes.
4. Hablo más de dos idiomas.
5. Me han preguntado si soy de un país o etnia diferente.
6. Un miembro de mi familia o amigo/a cercano ha experimentado discriminación laboral.
7. He tenido que corregir a alguien por pronunciar mal mi nombre.
8. Tengo amigos/as o familiares que han emigrado a otro país en busca de mejores oportunidades.
9. Mis padres o tutores fueron a la universidad.
10. He tenido que abogar o expresarme en nombre de un familiar o amigo/a en un entorno de atención médica.
11. Un/a amigo/a o miembro de la familia ha sido víctima de un delito de odio.

12. Tengo un amigo/a o familiar que forma parte de la comunidad LGBTQ.
13. Mi familia celebra tradiciones culturales o religiosas que no son ampliamente reconocidas en el país en el que vivo.
14. Un miembro de mi familia o amigo/a cercano ha sido afectado por políticas relacionadas con raza, etnia o nacionalidad.
15. Tengo un familiar que nació en otro país.
16. He cuestionado mis propias creencias al encontrarme con puntos de vista diferentes.
17. Me han educado sobre la historia colonial de mi país.
18. He cambiado mi apariencia o comportamiento para encajar en un grupo en particular.
19. Disfruto participando en sesiones de capacitación como esta.



Nota para la persona facilitadora:

Utiliza o adapta estas sugerencias según las necesidades de tu grupo y el contexto local.

3. Conversación en parejas

Agradece a todas las personas por compartir y **pídeles que elijan a alguien con quien quieran tener una breve conversación.** Selecciona algunas de las siguientes preguntas como guía:

- ¿Cómo te sientes después de participar en el ejercicio?
- ¿Tienes alguna reflexión u observación que te gustaría compartir?
- ¿Cómo fue para ti revelar una identidad con privilegios?
- ¿Cómo se sintió revelar una identidad en situación de opresión?
- Cuando diste un paso dentro del círculo, ¿cómo te sentiste?
- ¿Y cómo te sentiste cuando otras personas dieron un paso dentro y tú no?

4. Conclusión en sesión completa

- Pide a todas las personas participantes que regresen al círculo y pregunta cómo se sienten ahora. Pregunta si alguien quiere compartir cosas que discutieron en parejas.
- Para concluir, **enfatisa que nuestras propias experiencias vividas y suposiciones influyen en la forma en que percibimos el mundo y en las vidas que llevamos.** Explica que este método se llevó a cabo para que todos puedan ser conscientes de las diferencias dentro del grupo y reconocer que compartimos experiencias y puntos de vista, pero también que somos personas diferentes.

Entrada: Discriminación: individual, institucional, estructural

Objetivo: Permitir que las personas participantes profundicen en su comprensión de conceptos y definiciones antirracistas mientras fomentan el diálogo y la reflexión dentro del grupo.

Duración: 20 minutos

Material: Apéndice B: conceptos y definiciones; tijeras para recortar el apéndice B.

Método

1. Preparar el material:

- Imprimir dos juegos de tarjetas (Apéndice B), etiquetados como Set A y Set B. El Set A debe contener varios conceptos relacionados con el racismo (por ejemplo, racismo clásico, discriminación estructural, racismo institucional), mientras que el Set B debe contener definiciones correspondientes.

2. Formar grupos y distribuir las tarjetas:

- Dividir a las personas participantes en pequeños grupos, idealmente con 3-5 miembros en cada grupo.
- Entregar a cada grupo 3 tarjetas de conceptos del Set A y 3 tarjetas de definiciones del Set B. Asegurarse de que 2 tarjetas de definiciones encajen con 2 tarjetas de conceptos, mientras que una tercera no encaje.

3. Relacionar las tarjetas:

- Instruir a los grupos para que trabajen juntos y emparejen las tarjetas de conceptos con sus definiciones correspondientes. Deben discutir y decidir cuál es la definición que mejor se ajusta a cada concepto.
- Enfatizar que solo dos de las definiciones proporcionadas son correctas, mientras que una es incorrecta. Los grupos deben identificar cuál es la definición incorrecta para cada concepto.

4. Encontrar la definición incorrecta:

- Una vez que los grupos hayan determinado cuál es la definición incorrecta para cada concepto, deben elegir a una persona de su grupo para tomar la definición incorrecta y encontrar el concepto correcto.

5. Leer las definiciones:

- Permitir que cada grupo se turne para dar la vuelta a la habitación, con un miembro de cada grupo leyendo el concepto y su definición correspondiente (incluida la incorrecta).
- Animar a los demás grupos a escuchar atentamente y proporcionar comentarios o correcciones si creen que una definición diferente es incorrecta.

6. Facilitar la discusión:

- Después de que cada grupo haya presentado sus definiciones, facilita una discusión grupal para explorar las definiciones correctas y cuestionar cualquier malentendido o concepto erróneo que pueda surgir. Explica cualquier cosa que las personas participantes puedan tener dificultades para entender.
- Anima a las personas participantes a compartir sus pensamientos, ideas y cualquier pregunta adicional relacionada con los conceptos y definiciones.
- Concluye la actividad resumiendo las definiciones correctas para cada concepto y destacando las lecciones clave de la discusión.

Set A (Conceptos)

Racismo

Discriminación estructural

Discriminación individual

Racismo clásico

Discriminación institucional

Neoracismo (racismo cultural)

Set B (Definiciones)

_____ describe el trato injusto que experimentan las personas en interacciones personales con otras, en función de su género, origen étnico u otras características del grupo, que a menudo resulta de prejuicios personales, sesgos o estereotipos.

_____ describe prácticas, políticas o procedimientos discriminatorios integrados dentro de organizaciones o instituciones que resultan en un trato diferenciado, desventajas o barreras para individuos o grupos en función de su género, origen étnico u otras características del grupo.

_____ describe los patrones y prácticas discriminatorias generalizadas y profundamente arraigadas que existen en diversos sistemas sociales, económicos y políticos, lo que conduce a resultados y oportunidades desiguales para diferentes grupos.

_____ es cuando las personas son tratadas de manera diferente, juzgadas o excluidas como grupos separados y unificados en función de características físicas o culturales como el color de la piel, el origen, el idioma o la religión. Estas características pueden ser reales o imaginarias.

_____ afirma la desigualdad y la inferioridad entre grupos de personas basándose en supuestas diferencias biológicas.

En _____, se intenta justificar la desigualdad y la inferioridad entre grupos de personas mediante supuestas diferencias entre "culturas".

Juego de dados

Objetivo: Permitir a las personas participantes profundizar su comprensión de la discriminación institucional y estructural, particularmente en el contexto de la migración.

Duración: 60 minutos

Material: 4 bolsas con tarjetas de características, cuestionario.

Método

1. Formación de grupos e introducción de reglas

- Divide a las personas participantes en grupos de tres, idealmente resultando en al menos tres grupos en total.
- Proporciona a cada grupo un conjunto de reglas correspondientes a diferentes números en un dado.
- Orienta a las personas participantes a memorizar y seguir estas reglas.

2. Configuración del juego y distribución de fichas

- Asigna a un/a participante como el lanzador de dados y distribuidor de fichas.
- Indica al lanzador/a de dados que solo dé una ficha a las personas participantes que realicen la acción correcta inmediatamente después de lanzar el dado.

3. Rondas del juego y acumulación de fichas

- Las personas participantes se turnan para lanzar el dado, ganando fichas por cada acción correcta realizada.
- Indica al lanzador/a de dados que realice 20 rondas del juego.

4. Movimiento de participantes

- Después de 15 rondas, reasigna a un/a participante de cada grupo a otro grupo.
- Repite este proceso después de 15 rondas más, devolviendo a una persona que no se ha movido antes a su grupo original y asignando a otra persona a un nuevo grupo.

5. Colocación de fichas y observación

- Orienta a las personas participantes a colocar las fichas que han ganado frente a ellas, creando capas de fichas basadas en sus colores.
- Observa los colores y capas de fichas para determinar cuánto ha ganado cada persona en total y en diferentes grupos.
- Pide a las personas participantes que se reorganicen en orden según la cantidad de fichas que han ganado.

6. Fase de reflexión:

- Facilita una ronda de reflexión donde las personas participantes compartan sus experiencias.
- Observa colectivamente los resultados de las personas participantes basados en la cantidad total de fichas, fichas de diferentes colores y fichas ganadas por quienes se movieron una vez, quienes se movieron varias veces y quienes permanecieron en el mismo grupo.
- Destaca cualquier diferencia en los números y tipos de fichas, y pide a las personas participantes que discutan la importancia de estos resultados.
- Formula preguntas abiertas, como "¿Qué destaca en los resultados?", "¿Por qué crees que jugamos este juego en el contexto de este taller?", "¿Qué crees que simbolizan las fichas?"
- Haz preguntas relacionadas con la migración, las estructuras de poder y la discriminación estructural si las personas participantes no abordan estos temas por sí mismos.
- Facilita una ronda de reflexión donde las personas participantes compartan sus pensamientos finales sobre el ejercicio.



Nota: Asegúrate de darles espacio a las personas participantes para hablar sobre la experiencia emocional, no demasiado, pero lo suficiente. Esto les permitirá luego cambiar su enfoque hacia el análisis de la situación.

Retroalimentación de 3 dedos

Objetivo: Recopilar comentarios de las personas participantes sobre cómo vivieron el “día 1” de la formación, para realizar los ajustes necesarios para los días siguientes. Ofrecer a las personas participantes la oportunidad de reflexionar sobre este día de formación.

Duración: 15 minutos

Material: -

Método

1. Reflexión

- Comience la sesión de retroalimentación explicando a las personas participantes la agenda del “Día 1”. Recuérdeles los pasos que tomó desde esta mañana.
- Anime a las personas participantes a compartir sus pensamientos, sentimientos y experiencias desde el primer día de la formación.
- Crear un espacio seguro e inclusivo para que las personas participantes se expresen abiertamente.

2. Retroalimentación individual

- Pide a las personas participantes que proporcionen comentarios utilizando sus dedos como guía:

El pulgar simboliza algo que salió bien o que disfrutaron del día.

El dedo índice, algo en lo que todavía están pensando.

El dedo meñique, algo que era demasiado pequeño, corto o que no recibió suficiente atención.

- Asegura a las personas participantes que sus comentarios se tendrán en cuenta en sesiones futuras.

3. Reflexión y respuesta de la persona facilitadora

- Como facilitador/a, reflexiona sobre los comentarios recibidos de las personas participantes. No te justifiques.
- Tome en serio los comentarios y considere formas de incorporar sugerencias de mejora.

4. Comentarios finales

- Expresa gratitud a las personas participantes por su participación y disposición a formar parte de la formación.
- Reitera la importancia de sus contribuciones en la formación del programa de entrenamiento.
- Discute los próximos pasos en el entrenamiento y haz referencia al “Día 2”.
- Comparte información sobre cuándo y dónde reunirse mañana.

DÍA

02.

Encontrando
similitudes.

Demostrando
valentía.



Día 2

Llegada y orientación

Objetivo: Crear un espacio de apoyo e inclusivo donde las personas participantes puedan compartir cómo se sienten hoy, reconectar con el viaje de entrenamiento y alinear sus expectativas para el día.

Duración: 15 minutos

Material: Papelógrafo con la agenda de hoy

Método

1. Bienvenida e introducción

- Comienza el “Día 2” de la formación dando una cálida bienvenida a las personas participantes. Establece un tono positivo e inclusivo para la sesión.

2. Registro y compartir pensamientos

- Asigna tiempo para que las personas participantes compartan sus sentimientos y reflexiones desde el final del día anterior.
- Anima a las personas participantes a expresar cualquier preocupación, pregunta o observación que haya surgido desde entonces.
- Proporciona aclaraciones, explicaciones o tranquilidad según sea necesario.

3. Resumen del recorrido de la formación

- Proporciona un breve resumen del viaje de entrenamiento hasta ahora, destacando que es el “Día 2” de un programa de 4 días.
- Consulta la agenda de entrenamiento y describe brevemente los temas cubiertos en el “Día 1” y los temas próximos para el “Día 2”.
- A partir de aquí, realiza una transición suave hacia las actividades adicionales para el “Día 2”.

Hilos/temas comunes

Objetivo: Reunir a las personas participantes para comenzar el día, encontrar puntos en común y construir conexiones.

Duración: 15 minutos

Material: -

Método

1. Introducción

- Reúne a todas las personas participantes en un círculo o sentados en un entorno grupal.
- Explica que el propósito de esta actividad rompehielos es encontrar similitudes y conexiones entre las personas participantes. Recuérdales que solo compartan lo que se sientan cómodos compartiendo con el grupo.

2. Instrucciones

- Proporciona instrucciones claras para la actividad. Explica que, una por una, las personas participantes compartirán algo sobre sí mismas y que otras pueden levantar la mano o ponerse de pie si pueden relacionarse o tienen una experiencia o interés similar.
- Explica que cada participante tendrá la oportunidad de compartir algo sobre sí misma y que otros que puedan relacionarse levantarán la mano o se pondrán de pie.

3. Demostración

- Comienza demostrando la actividad tú misma como ejemplo.
- Comparte algo especial o interesante sobre ti, como un hobby, un libro favorito o un lugar que disfrutas.

4. Participante compartiendo e identificando temas/hilos comunes

- Comienza con la primera persona participante y dale la palabra para que comparta algo sobre sí misma.
- Anima a las personas participantes a compartir intereses personales, experiencias o aspectos de su identidad con los que se sientan cómodos compartiendo.
- Anima a otros a levantar la mano cada vez que un/a compañero/a participante comparta algo con lo que puedan relacionarse.

5. Conclusión

- Reconoce las similitudes entre las personas participantes, creando un sentido de conexión y experiencias compartidas.
- Concluye la actividad rompehielos expresando gratitud a todas las personas participantes por su participación y disposición para compartir.
- Haz la transición a la siguiente parte del seminario.

Introducción: Teatro foro

Desarrollado por Augusto Boal (4)

Objetivo: Introduce el Teatro foro como el método en el que te centrarás hoy.

Duración: 25 minutos

Material: -

Método

1. Introducción:

- Comienza explicando qué es el teatro foro y cuál es su propósito dentro del contexto del entrenamiento contra el racismo.
- Describe el teatro foro como un método participativo e interactivo que permite a las personas participantes explorar y abordar situaciones desafiantes relacionadas con el racismo y otros tipos de discriminación.

2. Explicación de los principios del Teatro foro

Habla sobre los principios clave del teatro foro, enfatizando su importancia en la creación de un espacio seguro e inclusivo para la exploración y el aprendizaje.

- No juicio: Destaca que el teatro foro es un espacio no crítico donde las personas participantes pueden expresarse libremente sin temor a la crítica.
- Participación del público: Explica que el teatro foro implica la participación activa del público, donde las personas pueden entrar en la escena y proponer acciones o soluciones alternativas.
- Múltiples perspectivas: Resalta cómo el teatro foro fomenta la exploración de diferentes perspectivas, permitiendo a las personas participantes comprender más profundamente diversos puntos de vista relacionados con el racismo.

¿Qué es el Teatro Foro?

“Los ciudadanos no son aquellos que viven en la sociedad, son aquellos que la transforman” - Augusto Boal. El Teatro Foro es una forma de teatro interactivo desarrollada por el fallecido director de teatro brasileño, Augusto Boal, como parte de su 'Teatro del Oprimido'. El Teatro Foro capacita a la audiencia para explorar activamente diferentes opciones para abordar problemas compartidos y los motiva a realizar cambios positivos en sus propias vidas.

4 Augusto Boal, *Theatre of the Oppressed* (Pluto, 2000).

3. Descripción del proceso

- Informe a las personas participantes que, para comenzar a trabajar con sus cuerpos, se les anima a participar primero en ejercicios de calentamiento, también desarrollados en el contexto del Teatro Foro, de los cuales habrá dos.
- Pase al ejercicio de Hipnosis Colombiana.



En el Teatro Foro, se presenta a la audiencia una obra corta en la que un personaje central (protagonista) se enfrenta a una opresión u obstáculo liderado por un opresor (antagonista), que no puede superar. **El tema de la pieza suele ser algo de relevancia inmediata para la audiencia, a menudo basado en una experiencia de vida compartida.** Cuando se ha representado la obra, los miembros de la audiencia pueden subir al escenario y reemplazar al protagonista, representando caminos y decisiones alternativos. **El objetivo no es descubrir la solución ideal, sino animar a la audiencia a analizar la situación y probar estrategias para contrarrestar la opresión.** El formato fomenta un enfoque positivo y reflexivo hacia los problemas sociales. Los actores y actrices exploran los resultados de estas elecciones con la audiencia, creando una especie de debate teatral en el que se ensayan y comparten experiencias e ideas, generando solidaridad y capacitando para generar un cambio social.

Hipnosis Colombiana

Desarrollado por Augusto Boal (5)

Objetivo: Las personas participantes comienzan a explorar el trabajo con imágenes y las escenas, personajes y relaciones emergentes. Comienzan a explorar los temas del poder, el control y la manipulación.

Duración: 20 minutos

Material: -

Método

1. Asignación de participantes

- Divide al grupo en parejas y pide a las personas participantes que decidan quién será A y quién será B.
- Explica que el participante A asumirá el papel del hipnotizador/a, y el participante B será el que esté siendo hipnotizado/a.

2. Explicación de roles y distancia

- Aclara los roles: la persona participante A es el hipnotizador/a, y la persona participante B es el/la que está siendo hipnotizado.
- Instruye a la persona participante A a colocar su mano a unos centímetros frente al rostro de la persona participante B.
- Enfatiza que la persona participante B debe mantener esta distancia en todo momento y reaccionar cuando la persona participante A mueva la mano.

3. Manipulación y movimiento

- Instruye a la persona participante A a intentar manipular a la persona participante B en diversas posiciones, asegurándose de que los movimientos sean seguros y cómodos.
- Anima a la persona participante A a crear movimientos continuos y variados que no sean demasiado repetitivos.
- Conforme avancen los movimientos, la persona participante A puede comenzar a moverse por el espacio mientras la persona participante B lo sigue.

4. Intercambio de roles

- Pide a cada pareja que intercambie roles, permitiendo que la persona participante B se convierta en el hipnotizador/a y la persona participante A sea hipnotizado/a.
- Repite el proceso, con la persona participante B liderando y la persona participante A siguiendo.

5 Augusto Boal, Games for Actors and Non-Actors (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).

5. Análisis

- Pide a todas las personas participantes que se liberen de sus roles.
- Facilita una sesión de análisis. Preguntas útiles pueden ser:
- ¿Cómo fue ser la persona que hipnotiza o la persona hipnotizada?
- ¿Cómo se sintió tener 'poder' sobre tu compañero/a?
- ¿Te dejaste llevar en algún momento al ser la persona hipnotizadora? ¿Cómo lo manejaste?
- ¿Surgieron historias o relaciones con tus compañeros/as durante el ejercicio?
- ¿Surgieron historias o relaciones mientras observabas a otras personas? ¿Cómo se relacionaron con temas de igualdad y discriminación?

Nota para la persona facilitadora:

"Hipnosis Colombiana" es un método interactivo y experiencial que permite a las personas participantes explorar las dinámicas de poder y las relaciones en el contexto de la igualdad y la discriminación. Al intercambiar roles y reflexionar sobre la experiencia, las personas participantes obtienen perspectivas sobre la influencia del poder y su relación con los problemas de igualdad.



Imagen del mundo

Desarrollado por Augusto Boal Games for Actors and Non-Actors (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).

Objetivo: Comenzar a explorar el trabajo con imágenes y explorar temas de resistencia y opresión.

Duración: 30 minutos

Material: -

Método

1. Formación de grupos

- Divide a las personas participantes en grupos de 5 o 6.
- Pídele a uno de estos grupos que se ofrezca como voluntario para ser el primero.

2. Creación de la imagen inicial

- Invita al grupo voluntario a colocarse en línea, frente al resto de las personas participantes que formarán la audiencia.
- Indica a cada persona del grupo voluntario que dé un paso adelante, uno por uno, y adopte una pose.
- Estas poses individuales formarán colectivamente una imagen general.

3. Discusión con la audiencia

- Después de que el grupo voluntario haya creado su imagen, invita a la audiencia a discutir lo que ven e interpretar la imagen colectiva.
- Anima a los participantes a compartir sus observaciones, pensamientos y emociones evocadas por la imagen.
- Facilita una discusión que explore diferentes perspectivas sobre la imagen y sus posibles conexiones con temas de igualdad, discriminación y opresión.

4. Rotación e introducción de palabras

- Una vez que cada grupo haya tenido la oportunidad de crear una imagen inicial, vuelve al primer grupo voluntario.
- Repite el ejercicio, pero esta vez proporciona al grupo una palabra relacionada con la opresión o la discriminación. Ejemplos son: conflicto, familia, derrota, diferencia, minoría, intervención, apoyo, valentía, presión, esperanza, opresión, discriminación.
- Pide al grupo que responda a esta palabra al crear su imagen, incorporando su esencia y significado en sus poses.

5. Interpretación de la imagen y discusión

- Después de que los grupos hayan creado sus imágenes basadas en las palabras dadas, invita a la audiencia a interpretar lo que ven en cada imagen.
- Comienza solicitando interpretaciones generales, permitiendo que las personas participantes compartan sus pensamientos y sentimientos iniciales.
- Avanza hacia interpretaciones más específicas, alentando a las personas participantes a profundizar en las conexiones entre la imagen y la palabra dada.

6. Discusión facilitada

- Facilita una discusión que explore las interpretaciones de la audiencia sobre las imágenes y su relación con temas de opresión y discriminación.
- Anima a las personas participantes a reflexionar sobre las emociones evocadas, los mensajes transmitidos y las posibles implicaciones sociales representadas en las imágenes.
- Proporciona espacio para que las personas participantes compartan ideas personales y conexiones con sus propias experiencias u observaciones de desigualdad y discriminación.
- Haz la transición hacia el próximo ejercicio.

Teatro Foro

Augusto Boal, Theatre of the Oppressed (Pluto, 2000).

Objetivo: Fomentar la empatía y una comprensión más profunda, brindar oportunidades para explorar acciones alternativas y participar en la resolución colectiva de problemas.

Duración: 90 minutos

Material: Posiblemente 2-3 escenarios alternativos para actuaciones grupales

Método

1. Formación de grupos

- Divide a las personas participantes en grupos de 5 o 6.
- Utiliza tu conocimiento del grupo para asegurarte de que las personas participantes con experiencias similares de racismo u otros tipos de discriminación no se encuentren solas en un grupo con otros que quizás no puedan relacionarse.
- Recuérdales a las personas participantes que sean conscientes unas de otras durante las discusiones grupales y que no esperen que las personas compartan experiencias con las que puedan sentirse incómodas hablando.

2. Material, fuente y creación

- Anima a los grupos a basar sus piezas de Teatro Foro **en sus propias experiencias personales de opresión como material fuente**. Alienta a cada grupo a hablar sobre situaciones en las que sintieron que el poder y la opresión jugaron un papel y en las que no estuvieron contentos con cómo terminó la situación.
- Pide a los grupos que comiencen el proceso de crear sus piezas de Teatro Foro.

3. Apoyo de la persona facilitadora

- Verifica regularmente con cada grupo para responder preguntas y asegurarte de que los grupos estén avanzando con su tarea.
- Proporciona orientación y apoyo según sea necesario, asegurándote de que los grupos tengan una comprensión clara de su tarea y de que todos se sientan cómodos y no estén siendo presionados para compartir experiencias que no deseen compartir.

4. Preparación para la representación

- Asigna un espacio para la actuación y un espacio para la audiencia dentro de la sala donde se está llevando a cabo el taller.
- Invita a cada grupo a presentar su pieza de Teatro Foro para el resto de las personas participantes, quienes actuarán como audiencia.

5. Representación de Teatro Foro

- Facilita dos presentaciones de la pieza de Teatro Foro de cada grupo:
- En la primera presentación, instruye a la audiencia a no intervenir y simplemente observar la actuación.
- En la segunda presentación, permite que la audiencia intervenga llamando "¡congelar!" en un momento dado, yendo hacia uno de los actores o actrices, tocando su hombro y ocupando su lugar.
- El único papel que no puede ser reemplazado es la de la persona que perpetra o la persona que oprime a otras.
- Después de la representación, permite a las personas participantes "desprenderse" de sus roles.

6. Discusión facilitada y reflexión

- Después de cada representación de Teatro Foro, facilita una discusión con el grupo y la audiencia.
- Anima a las personas participantes a compartir sus observaciones, pensamientos y emociones evocadas por las actuaciones.
- Habla sobre las dinámicas de poder, acciones alternativas y posibles soluciones retratadas en las piezas de Teatro Foro.
- Reflexiona sobre las conexiones entre las actuaciones y las experiencias reales de opresión e desigualdad.

Nota para la persona facilitadora:

Es muy importante proporcionar un espacio para que las personas participantes compartan sus propias experiencias, perspectivas y conexiones personales con los temas explorados, sin sentirse presionados..



Sé consciente de las dinámicas de poder dentro de los grupos y considera la posibilidad de crear grupos de individuos con experiencias similares de discriminación, según tu conocimiento del grupo.

Ten mucho cuidado durante la preparación y presentación para asegurarte de que las personas participantes **no utilicen materiales (como bufandas, etc.) para personificar a otros grupos.**

Respiración guiada

Objetivo: Promover la reflexión, la relajación y la sensación de cierre.

Duración 10 minutos

Material: -

Método

1. Reúnase en un espacio cómodo

- Encuentra un espacio cómodo y tranquilo donde las personas participantes puedan reunirse, como un círculo de sillas o, si está disponible, cojines.
- Asegúrate de que el entorno favorezca la relajación, con una iluminación suave y un ambiente tranquilo.

2. Ejercicio de respiración guiada

- Comienza la sesión de relajación con un ejercicio de respiración guiada para ayudar a las personas participantes a relajarse y enfocar su atención hacia adentro.
- Instruye a las personas participantes a cerrar los ojos y tomar respiraciones lentas y profundas por la nariz y exhalar por la boca.
- Guíales para que se centren en su respiración, animándolos a liberar cualquier tensión o estrés con cada exhalación.

3. Regreso al habitación

- Guía a las personas participantes a través de su respiración durante un par de minutos.
- Luego, invita a aquellas que se sientan listos a abrir los ojos.
- Espera pacientemente sin hacer comentarios hasta que todas las personas participantes hayan abierto los ojos, fomentando una sensación de conciencia tranquila.
- Agradece a las personas participantes por haber participado en este ejercicio y transición lentamente a la última parte del seminario.

Reflexión y retroalimentación

Objetivo: Recopilar comentarios de las personas participantes sobre cómo vivieron el “Día 2” de la formación para poder realizar los ajustes necesarios para los días siguientes. Ofrecer a las personas participantes la oportunidad de reflexionar sobre este día de formación.

Duración: 15 minutos

Material: -

Método

1: Reflexión

- Comienza la sesión de retroalimentación llevando a las personas participantes a través de la agenda del “Día 2”. Recuérdales los pasos que han dado desde esta mañana.

2. Retroalimentación individual

- Anima a las personas participantes a compartir sus pensamientos, percepciones y emociones.
- Ofrece la oportunidad de que compartan cualquier momento o interacción específica que les haya parecido significativa o impactante.
- Facilita una ronda de discusión donde las personas participantes puedan expresar sus reflexiones y escuchar a los demás, si se sienten cómodos haciéndolo.

3. Agradecimiento y palabras de clausura

- Expresa gratitud y aprecio por las contribuciones de las personas participantes a lo largo del día.
- Concluye la sesión de retroalimentación informando a las personas participantes sobre cuándo y dónde reunirse mañana para el “Día 3” de la formación.

DÍA

03.

Reflexiones internas.
Tomando acción.



Día 3

Llegada y orientación

Objetivo: Crear un espacio inclusivo y de apoyo donde las personas participantes puedan compartir cómo les está yendo hoy, reconectar con el recorrido de formación y alinear sus expectativas para el día.

Duración: 15 minutos

Material: Papelógrafo con la agenda del día.

1: Bienvenida e introducción

- Comienza el “Día 3” de la formación dando una cálida bienvenida a las personas participantes. Establece un tono positivo e inclusivo para la sesión.

2: Registro y compartir pensamientos

- Asigna tiempo para que las personas participantes compartan sus sentimientos y reflexiones desde el final del día anterior.
- Anima a las personas participantes a expresar cualquier preocupación, pregunta o observación que haya surgido desde entonces.
- Proporciona aclaraciones, explicaciones o garantías según sea necesario.

3. Resumen del recorrido de formación

- Ofrece un breve resumen de la formación hasta ahora, destacando que es el “Día 3” de un programa de 4 días.
- Consulta la agenda y describe brevemente los temas cubiertos en los “Días 1 y 2”, así como los temas que se abordarán en el “Día 3”.

A partir de aquí, haz una transición suave a las actividades adicionales para el Día 3.

Todos/as aquellos/as que

Objetivo: Ayudar a energizar a las personas participantes y crear una atmósfera positiva.

Duración: 10 minutos

Material: Lista de atributos

Método

1. Preparar el espacio

- Coloca sillas en círculo, asegurándote de que haya suficiente espacio para que las personas participantes se muevan cómodamente.
- Asegúrate de que todas las personas participantes estén sentadas en las sillas.

2. Explicar la Actividad

- Explica las reglas del rompehielos a los participantes.
- Indícales que leerás atributos o afirmaciones que comienzan con *"Todos/as aquellos/as que..."* y que deben levantarse y cambiar de asiento con otros/as que compartan el atributo mencionado.

3. Leer los atributos

- Comienza a leer los atributos o afirmaciones uno por uno, dando suficiente tiempo para que las personas participantes se muevan y cambien de asiento.
- Asegúrate de que los atributos sean relevantes para el grupo y el contexto del taller, pero mantenlos relajados y no demasiado sensibles.

Ejemplos de atributos podrían ser:

- *"Todos/as aquellos/as que amen los espaguetis."*
- *"Todos/as aquellos/as que disfruten del senderismo."*
- *"Todos/as aquellos/as que durmieron bien anoche."*
- *"Todos/as aquellos/as que toquen un instrumento musical."*
- *"Todos/as aquellos/as que hablen más de un idioma."*

4. Concluir el rompehielos

- Después de varias rondas de cambios de asiento, concluye el rompehielos agradeciendo a las personas participantes por su participación activa y entusiasmo.

Nota para la persona facilitadora:

Si algunos/as participantes tienen movilidad reducida, también puedes realizar esta actividad sin sillas, de pie y formando un círculo. Esto reducirá el ritmo del juego, ya que las personas no tendrán que sentarse y levantarse continuamente. También permitirá que las personas que usan sillas de ruedas participen fácilmente.



Reflexiones ferroviarias

Adaptación de EURO-RAIL A LA CARTE (Compass. 2006)

Objetivo: Alentar a las personas participantes a reflexionar sobre los prejuicios subyacentes, los sesgos implícitos y el fomento del comportamiento antirracista.

Duración: 60 minutos

Material: Apéndice C: Reflexiones ferroviarias (1 copia por persona, o en pantalla), bolígrafos o lápices

Método

1. Introducción y explicación (10 minutos)

- Informa a las personas participantes que van a realizar un ejercicio reflexivo con el objetivo de comprender prejuicios subyacentes y fomentar comportamientos antirracistas.
- Anímelas a **abordar esta actividad con apertura y voluntad de examinar sus propios prejuicios**. Se trata de explorar percepciones y abordar el concepto de antirracismo de una manera personal y práctica. Su honestidad y respeto por todas las narrativas son esenciales.
- Indica al grupo que , *“No hay elecciones correctas o incorrectas, solo oportunidades para la autoconciencia y el crecimiento”*. **Las personas participantes no tienen que compartir en ningún momento si no desean hacerlo.**
- Presenta la premisa: *“Imagina que estás a punto de embarcarte en un pintoresco viaje en tren, y tienes un compartimento con tres asientos vacíos. Se les entregará una hoja de trabajo que tiene una lista de personas realizando actividades específicas; intenten imaginar con qué tres personas les interesaría más compartir su viaje. Después, reflexionarán sobre sus elecciones en grupo, considerando qué factores influyeron en su decisión”*.

Nota para la persona facilitadora:

Algunos de estos personajes tienen características basadas en nociones percibidas de raza/etnia, género, edad y origen nacional. **Anime a las personas participantes a ser críticas** sobre lo que significa evaluar estas características con solo ver a alguien, pero pídale que **dejen espacio para participar en este experimento mental**. Pueden optar por imaginar que estas percepciones provienen de algún conocimiento informado.



2. Lectura de la hoja de trabajo (5 minutos)

- Distribuye la hoja de trabajo con las características a todas las personas participantes. Pídeles que lean las 25 y seleccionen 3 con las que les gustaría sentarse en este tren lleno.
- Si tienen alguna pregunta, pueden hacerla; esto podría generar reflexiones críticas sobre por qué se eligieron algunas características. Anímalas a retener estas preguntas y plantearlas en el grupo y en la discusión final.

3. Trabajo en grupo (10-15 minutos)

- Haz que el grupo se divida en grupos de 3-4 personas, según el número total de participantes.
- Informa a las personas participantes: *"Estas discusiones pueden ser solo para su grupo pequeño y no necesitarán compartir a menos que todos decidan hacerlo"*.
- Pídeles que respondan las siguientes preguntas **una por una**:

¿Cómo fue hacer su lista y, si se sienten cómodos, a quién eligieron para sentarse?

¿Cómo influyeron los estereotipos o prejuicios personales en sus elecciones?

¿Reflejan estas elecciones narrativas más amplias de la sociedad?

4. Continuación del trabajo en grupo - Reflexión sobre el Antirracismo (10-15 minutos)

- Informa a los grupos que vamos a **pasar de la reflexión sobre las decisiones personales a cómo esto está relacionado con el antirracismo**. Estas preguntas serán las que discutiremos principalmente en nuestra revisión como grupo completo.
- Pídeles que respondan lo siguiente:

¿Cómo crees que nuestros sesgos dan forma a nuestras decisiones cotidianas?

¿Qué podemos hacer para desafiarlos?

¿De qué manera reconocer y enfrentar nuestros estereotipos y prejuicios puede ser un acto de antirracismo?

5. Reflexiones en grupo grande y clausura (10-15 minutos)

- ¿Cómo fue este ejercicio?
- ¿Fue fácil? ¿Fue difícil? ¿Hay algo que su grupo quiera compartir?
- ¿Cómo se relaciona esto con el antirracismo y el coraje cívico?

6. Conclusión y dejar espacio

Agradece a las personas participantes por su arduo trabajo. **Reconoce los problemas y deficiencias** que surgen al usar estereotipos, prejuicios y sesgos. **Deja espacio para frustraciones, preocupaciones o inquietudes**. Abórdalos y válídalos, y alienta a aquellos que deseen hablar contigo durante el descanso si surge algo más.

Detén los rumores

Objetivo: Crear conciencia sobre los efectos perjudiciales de los rumores, las noticias falsas y los estereotipos, y proporcionar a las personas participantes estrategias para desmantelarlos.

Duración: 60 minutos

Material: Papelógrafo y rotuladores.

Método

1. Introducción y explicación (10 minutos)

- Comienza explicando el propósito de la actividad, que es reconocer la importancia de detener rumores y estereotipos.
- Pregunta a las personas participantes qué entienden por "rumor" y qué entienden por "estereotipo". Anota sus asociaciones en un flip chart, uno al lado del otro.
- Establece el vínculo entre los rumores offline y la difusión y propagación de noticias falsas en línea.
- Enfatiza el impacto negativo que los rumores y estereotipos pueden tener en individuos y comunidades, llevando a la división, el prejuicio y la discriminación.

2. División en grupos (25 minutos)

- Divide a las personas participantes en grupos más pequeños de hasta cuatro personas.
- Agrupa a participantes con experiencias similares de discriminación en los mismos grupos, de modo que se creen espacios seguros para las discusiones grupales, dado que los temas son muy sensibles.
- Asigna 30 minutos para que cada grupo más pequeño discuta sobre rumores y estereotipos. En particular, pídeles que elijan un rumor o estereotipo y diseñen un flip chart respondiendo a las siguientes preguntas:
 1. ¿Qué estereotipo/rumor eligen desmantelar? (sin escribirlo detalladamente, solo pide a las personas participantes que escriban una o dos palabras que apunten hacia él).
 2. ¿Cómo creen que empezó el estereotipo/rumor?
 3. ¿Qué podrían decir para desmantelar este rumor o estereotipo?
 4. ¿Dónde creen que pueden encontrar apoyo para desmantelar este rumor o estereotipo?
- Revisa periódicamente los grupos para ver cómo les va a todos. También ten en cuenta que los participantes no escriban el rumor o estereotipo en su flip chart para evitar su reproducción y refuerzo.

3. Compartir en el grupo grande (25 minutos)

- Vuelve a reunir a los grupos más pequeños en un grupo grande.
- Pide a todos los grupos que presenten sus flip charts y cuenten a las demás personas en qué trabajaron.
- Pide a las personas participantes que compartan ejemplos de cómo han desmantelado con éxito un rumor o estereotipo, sin mencionar el ejemplo específico más de una vez. A lo largo de la discusión, recuérdales a las personas participantes los objetivos del método:
 - Comprender la importancia de desmantelar noticias falsas y estereotipos.
 - Encontrar formas realistas de desmantelarlos en situaciones cotidianas.
 - Identificar redes de apoyo para desmantelar noticias falsas y estereotipos (emocionales, psicológicas, amistades, educativas).
 - Obtener información sobre cómo comienzan las noticias falsas, los rumores y los estereotipos, incluidos los problemas subyacentes y las razones detrás de su inicio.

4: Reflexión de cierre

- Concluye la actividad reflexionando sobre las percepciones obtenidas y las estrategias discutidas para detener noticias falsas, rumores y estereotipos.
- Anima a las personas participantes a aplicar lo que han aprendido en su vida diaria y a desafiar activamente y desacreditar noticias falsas y estereotipos.

Nota para la persona facilitadora:

Ten en cuenta la asignación de grupos para evitar experiencias dolorosas para las personas que sufren racismo y otros tipos de discriminación.

Además asegúrese de que las personas participantes no mencionen el ejemplo específico más de una vez y que lo hagan con sensibilidad, sin escribirlo, para evitar un refuerzo innecesario de los prejuicios sociales.



Presentación: Registro de incidentes discriminatorios

Objetivo: Las personas participantes conocen los registros relevantes a nivel local y saben por qué es importante registrar incidentes de discriminación, discurso de odio y delitos de odio y cómo hacerlo.

Duración: 30 minutos

Materiales: Presentación de PowerPoint (a preparar con antelación)

Método

Realizar una presentación sobre registros relevantes a nivel local y/o nacional que recopilen información sobre incidentes discriminatorios. Estos registros son independientes y separados de la fuerza policial.

Además de la información de contacto de los mecanismos de informes pertinentes a nivel local, puedes optar por incluir lo siguiente en tu presentación:

Los **registros** documentan incidentes de diversas formas de discriminación: racismo, antisemitismo, antifeminismo, actividades organizadas por la extrema derecha y hostilidad contra personas LGBTIQ*, personas con discapacidades y personas sin hogar.

Los registros o monitores pueden ser generales o especializados en el seguimiento de tipos específicos de incidentes (verbales - discurso de odio - o físicos - agresiones -), grupos discriminados o contextos en los que ocurren los incidentes (por ejemplo, en eventos deportivos)."

El **discurso de odio** se basa en la suposición injustificada de que una persona o un grupo de personas son superiores a otros; incita a actos de violencia o discriminación, socavando así el respeto hacia los grupos minoritarios y dañando la cohesión social (Recomendación General No. 15 del ECRI).

La Decisión Marco del Consejo de 2008 (Decisión Marco del Consejo 2008/913/JHA) exige la penalización de ciertas formas de discurso de odio y delitos de odio.

La reducción de actividades delictivas relacionadas con el odio y los prejuicios se ve obstaculizada por la falta de denuncia y registro de incidentes de odio, creando puntos ciegos, especialmente en áreas rurales de Europa occidental y tanto en áreas urbanas como rurales de Europa oriental.

Denunciar incidentes discriminatorios a registros locales que recopilan datos y remiten a las personas a mecanismos de apoyo pertinentes es un enfoque útil y sensato por varias razones:

1. Sensibilización y visibilidad:

Denunciar incidentes discriminatorios ayuda a crear conciencia sobre la prevalencia y naturaleza de la discriminación dentro de una comunidad o sociedad. Al enviar informes a registros locales, las personas contribuyen a una comprensión colectiva de los problemas y ayudan a arrojar luz sobre la magnitud del problema. Esta mayor visibilidad puede llevar a un mayor reconocimiento y aceptación de prácticas discriminatorias y la necesidad de tomar medidas.

2. Recopilación y análisis de datos:

Los registros locales desempeñan un papel crucial en la recopilación y análisis de datos relacionados con incidentes discriminatorios. Reunir datos precisos y completos permite a los responsables de la toma de decisiones, organizaciones y autoridades identificar patrones, tendencias y áreas de preocupación. Este enfoque basado en datos permite la toma de decisiones fundamentada en pruebas, la formulación de intervenciones específicas y el monitoreo del progreso en la lucha contra la discriminación.

3. Informar políticas y legislación:

Denunciar incidentes discriminatorios proporciona ideas valiosas para los responsables de la formulación de políticas y legisladores. Los datos recopilados de los registros locales pueden informar el desarrollo o revisión de políticas, leyes y regulaciones destinadas a abordar la discriminación de manera efectiva. Al comprender los tipos de discriminación que ocurren y las comunidades o grupos más afectados, los responsables de la formulación de políticas pueden adaptar sus esfuerzos para promover la igualdad, la justicia y la inclusión.

4. Apoyo y asistencia:

Los registros locales a menudo sirven como un acceso a mecanismos de apoyo pertinentes. Cuando las personas denuncian incidentes discriminatorios, pueden conectarse con recursos, servicios y organizaciones que pueden brindar orientación, asesoramiento, asistencia legal u otras formas de apoyo. Esto asegura que aquellos afectados por la discriminación tengan acceso a la ayuda que necesitan para abordar sus preocupaciones y buscar reparación.



5. Empoderamiento y validación:

Denunciar incidentes discriminatorios puede empoderar a las personas que han experimentado discriminación al proporcionar una plataforma para compartir sus historias y hacer que sus voces sean escuchadas. Valida sus experiencias y reconoce el impacto de la discriminación en sus vidas. Esta validación puede ayudar a que las personas se sientan respaldadas, alentadas y capacitadas para tomar medidas contra la discriminación y abogar por el cambio.

6. Responsabilidad y prevención:

Al denunciar incidentes discriminatorios, las personas contribuyen a responsabilizar a los perpetradores por sus acciones. Los registros locales pueden utilizarse como mecanismos para rastrear y monitorear incidentes, permitiendo a las autoridades tomar las medidas adecuadas cuando sea necesario. Esta responsabilidad sirve como un elemento disuasorio, desalentando futuras instancias de discriminación y promoviendo una sociedad más inclusiva y respetuosa.

En general, denunciar incidentes discriminatorios a registros locales que recopilan datos y remiten a personas a mecanismos de apoyo pertinentes es un enfoque valioso para combatir la discriminación. Ayuda a crear conciencia, informa políticas y legislación, conecta a las personas con el apoyo, empodera a los afectados, garantiza la responsabilidad y trabaja hacia la prevención de futuras discriminaciones.

Tostadora, licuadora y lavadora

Objetivo: involucrar a los participantes, crear risas y promover el pensamiento rápido y la coordinación.

Duración: 10 minutos

Material: -

Método

1. Introducción

- Haga que todos las personas participantes formen un círculo, uno frente al otro.
- Como persona facilitadora, párese en el centro e introduzca los tres electrodomésticos: tostadora, licuadora y lavadora. Demuestre las acciones y sonidos asociados con cada electrodoméstico para asegurarse de que todos comprendan.

2. Señalar e incitar

- La persona en el centro (por ahora, usted) señala a cualquier persona en el círculo, diciendo cuál de los electrodomésticos (tostadora, licuadora o lavadora) se representará. La persona señalada se convierte en el electrodoméstico elegido, y las personas que están a su izquierda y derecha se convierten en las partes acompañantes de ese electrodoméstico.
- Comience con algunas rondas de solo un electrodoméstico, luego introduzca el segundo y, cuando todos tengan una buena idea de ambos, introduzca el tercer electrodoméstico.

3. Acciones y sonidos

- Dependiendo del electrodoméstico elegido, las personas participantes que realizan las acciones acompañantes deben responder rápidamente:

Tostadora: Las personas a la izquierda y derecha de la persona elegida extienden sus brazos alrededor de ella para imitar una tostadora. La persona en el centro se arrodilla y salta, diciendo "¡bing!"

Licuadora: Las personas a la izquierda y derecha de la persona elegida levantan uno de sus brazos sobre la cabeza de la persona en el centro, imitando una licuadora. La persona en el centro gira alrededor, diciendo "brrrr."

Lavadora: Las personas a la izquierda y derecha de la persona elegida crean un círculo frente al cuerpo de la persona en el centro, simbolizando una lavadora. La persona en el centro gira la cabeza y hace sonidos de chapoteo.

4: Provocar errores e intercambiar roles

- Si la persona elegida o las personas participantes acompañantes reaccionan demasiado lentamente o realizan la acción incorrecta, intercambian posiciones con la persona en el centro. Entonces, es su turno de dar indicaciones y señalar a las demás.

5: Continuación y conclusión

- Continúa la actividad, permitiendo que diferentes participantes se turnen en el centro y elijan electrodomésticos para que otros los imiten.
- Concluye la dinámica después de una duración adecuada o cuando todas las personas hayan tenido la oportunidad de participar y disfrutar de la actividad.

Estilos de coraje cívico

Objetivo: Comprender y explorar diferentes enfoques de la valentía cívica frente a la discriminación. Las personas participantes obtendrán una comprensión más profunda de sus propias respuestas y aprenderán a apreciar los diversos enfoques adoptados por las demás.

Duración: 30 minutos

Material: Escenarios de valentía cívica

Método

1. Preparación:

- Asegúrate de que la sala sea lo suficientemente grande para que las personas participantes se muevan cómodamente. Pide a las personas participantes que se ubiquen en el centro de la habitación.

2. Explicación

- Antes de comenzar el ejercicio, explica las siguientes reglas:

El ejercicio tiene como objetivo identificar cómo las personas abordan conflictos en entornos discriminatorios.

Si en algún momento las personas participantes se sienten incómodos, se les anima a expresar sus preocupaciones o abandonar la habitación.

- Presenta a las personas participantes los cuatro rincones de la habitación relacionados con cada reacción que pueden elegir:

- a. Interactuar con la víctima
- b. Entrar en una discusión con la persona
- c. Iniciar una discusión
- d. Hacer algo diferente

3. Presentación de escenarios:

Presenta una serie de escenarios, uno por uno, y pregunta a las personas participantes cómo abordarían cada conflicto. Ejemplos de escenarios:

- Escuchas a un hombre ebrio usando insultos racistas en el metro. ¿Cómo reaccionas?
- Un hombre ebrio está gritando insultos a una mujer que lleva un hiyab en el metro. ¿Cómo reaccionas?
- Tu padre está juzgando uno de tus valores y formas de actuar. ¿Cómo abordas este conflicto?
- Tu amiga usa consistentemente la palabra 'retrasado' al expresar su desagrado por algo. ¿Cómo abordas este conflicto?
- Tu colega acaba de hacer un comentario homofóbico en el pasillo. ¿Cómo abordas este conflicto?

4. Discusión y reflexión:

- Después de cada escenario, permite que las personas participantes se desplacen al rincón que representa su enfoque elegido.
- Luego, pide a las personas participantes individuales que compartan sus perspectivas y expliquen por qué eligieron su rincón particular. Enfatiza que interactuar con la víctima siempre es la mejor y más segura opción, si una víctima forma parte del escenario.
- Anima a las personas participantes a abstenerse de centrarse únicamente en el perpetrador cuando hay una víctima que necesita apoyo.
- Si los/las participantes se ubican en el rincón de "Hacer algo diferente", pídeles que expliquen su enfoque a los demás.

5. Conclusión:

- Concluye el ejercicio destacando que cada persona tiene un enfoque diferente para abordar la discriminación en diversos contextos.
- Explica que las respuestas pueden variar en efectividad según la situación y que la evaluación de riesgos y las consideraciones de poder y privilegio a menudo influyen en las decisiones individuales.
- Anima a las personas participantes a practicar el valor cívico según su estilo y las circunstancias, y a mostrar apoyo a quienes experimentan discriminación.
- Enfatiza que se deben evitar los juicios sobre los enfoques de los demás y, en cambio, centrarse en desarrollar estrategias para mitigar la discriminación y elevar a quienes son víctimas.



Nota para la persona facilitadora:

Utilice únicamente escenarios que ninguno de las personas participantes haya encontrado visiblemente para evitar desencadenar emociones y experiencias no deseadas.

Coraje cívico digital

Objetivo: Alentar a las personas participantes a dar el primer paso contra el racismo y la discriminación dentro de sus redes.

Duración: 80 minutos

Material: Teléfonos o ordenadores portátiles

Método

1. Introducción

- Comienza explicando el propósito del método: tomar medidas contra el racismo y la discriminación a través de las redes sociales.
- Destaca la importancia de abordar problemas reales en las redes sociales y llegar al público objetivo para brindar apoyo y solidaridad.
- Especifica las plataformas de redes sociales que se utilizarán, como Instagram, Facebook, etc.

2. Creación de una publicación impactante

Proporciona pautas para crear una publicación impactante:

- Explica el contexto en el pie de foto, proporcionando la información de fondo necesaria.
- Incluye una imagen o gráfico que complemente la publicación y sirva como llamado a la acción.
- Formula una pregunta que invite a la reflexión para involucrar al público y fomentar la discusión.
- Comprende al público objetivo y utiliza hashtags relevantes para amplificar el alcance de la publicación.
- Utiliza emojis para agregar personalidad y mejorar el impacto emocional de la publicación.
- Considera el uso de herramientas de diseño como Canva u otras aplicaciones para crear publicaciones visualmente atractivas y creativas.

3. Trabajo individual

- Permite que las personas participantes creen sus propias publicaciones utilizando sus teléfonos o ordenadores portátiles.
- Pueden trabajar en parejas si algunos/as participantes no se sienten cómodos usando redes sociales, no tienen una cuenta o no disponen de un teléfono.
- Muestra las pautas proporcionadas anteriormente en algún lugar visible de la habitación.

4. Discusión y publicación

- Anima a las personas participantes a mostrar sus publicaciones a los demás una vez que todas hayan regresado al círculo.
- Pregunta a las personas participantes sobre sus pensamientos, experiencias e ideas para publicaciones impactantes.
- Finalmente, da a todos un momento para publicar el contenido que crearon en las redes sociales.

5. Conclusión

- Resume los puntos clave discutidos durante el método, haciendo hincapié en el poder de las redes sociales para moldear las perspectivas sociales.
- Anima a las personas participantes a tomar medidas y marcar la diferencia con sus publicaciones en redes sociales, sin importar lo pequeño que pueda parecer el paso.
- Recuerda a las personas participantes que el cambio radica en cada paso y que tanto en línea como fuera de línea, pueden contribuir a crear una sociedad más inclusiva y antidiscriminatoria.

Sesión de retroalimentación

Objetivo: Cree un espacio para que las personas participantes reflexionen sobre sus experiencias, compartan sus ideas y proporcionen comentarios sobre el contenido y la estructura del seminario.

Duración: 20 minutos

Material: -

Método

1. Introducción

- Comienza explicando el propósito de la sesión de retroalimentación: recopilar los pensamientos, reflexiones y comentarios de las personas participantes sobre el seminario hasta ahora.

2. Preguntas reflexivas

Proporciona un conjunto de preguntas reflexivas para que las personas participantes las consideren, animándolas a pensar en su experiencia durante el seminario, como:

- ¿Cuáles fueron los momentos o ideas más impactantes que obtuviste hoy?
- ¿Hubo algún tema o actividad que encontraste particularmente interesante o que te hizo reflexionar?
- ¿Sentiste un apoyo adecuado durante el seminario?

3. Recopilación de la retroalimentación

- Brinda la oportunidad para que cada participante comparta sus puntos clave.
- Como persona facilitadora, escucha activamente la retroalimentación, tomando nota de los temas comunes, sugerencias y preocupaciones planteadas por los participantes.
- Expresa gratitud a las personas participantes por sus valiosas contribuciones, enfatizando la importancia de sus comentarios en la configuración del seminario.

4. Próximos pasos

- Informa a las personas participantes que sus comentarios se considerarán cuidadosamente para el último día del seminario y para futuras mejoras.
- Comparte un breve esquema de la agenda del último día.

DÍA

04.

Acciones locales
para preguntas
globales.



Llegada

Objetivo: Dar tiempo a las personas participantes para llegar y brindarles orientación sobre la(s) visita(s) al sitio.

Duración: 20 minutos

Material: Papelógrafo que presenta información relevante

Método

1. Bienvenida y llegada

- Comienza el último día del seminario con una cálida bienvenida y una breve introducción.
- Realiza un breve repaso preguntando cómo durmieron todos y si ha surgido algo relacionado con la sesión de ayer desde que se despidieron.
- Asegúrate de que las personas participantes tengan toda la información necesaria sobre el horario del día, incluyendo los destinos de la visita al sitio, el tiempo estimado de regreso y cualquier pauta de seguridad.

2. Preparación para la visita:

- Explica brevemente el propósito de la visita, enfatizando que es una oportunidad para observar y aprender de las estructuras y organizaciones locales que trabajan activamente hacia la inclusión y el antirracismo.
- Anima a las personas participantes a abordar la visita con una mente abierta, curiosidad y disposición para interactuar con las comunidades e individuos que encontrarán.

3. Salida y transporte:

- Organiza el transporte a los destinos de la visita al sitio con antelación, asegurándote de que todos las personas participantes tengan un viaje cómodo y seguro.
- Si es necesario, proporciona a las personas participantes un resumen del itinerario y de cualquier parada en el camino para mejorar su comprensión del contexto local y la importancia de los sitios que se visitarán.

Visita

Objetivo: Brindar a las personas participantes una experiencia memorable e impactante que fortalezca su compromiso con el trabajo contra el racismo. Permítales ser testigos de primera mano de los esfuerzos de las estructuras y organizaciones locales, inspirándolos a convertirse en agentes de cambio en sus propias comunidades.

Duración: Todo el día

Material: Teléfonos

Método

1. Pautas para apoyarte en el proceso de planificación

- Puedes elegir una estructura u organización localmente relevante que trabaje en inclusión y antirracismo para ser visitada con el grupo.
- Facilita recorridos guiados, presentaciones o sesiones interactivas dirigidas por representantes concedores de cada organización visitada.
- Anima a las personas participantes a participar activamente en las discusiones, hacer preguntas y reflexionar sobre el trabajo que se muestra.
- Permite tiempo suficiente para que las personas participantes exploren el sitio, interactúen con el personal o beneficiarios, y observen la implementación práctica de iniciativas antirracistas.

2. Reflexión y discusión

- Después de cada destino de visita al sitio, reúne a las personas participantes para sesiones de reflexión y discusión.
- Ofrece oportunidades para que las personas participantes compartan sus observaciones, pensamientos y sentimientos sobre el trabajo que presenciaron y su impacto en la comunidad.
- Anima a las personas participantes a discutir posibles aplicaciones de estas experiencias en sus propias vidas y comunidades, fomentando el diálogo e intercambio de ideas entre el grupo.

3. Cierre y regreso

- Concluye cada visita al sitio expresando gratitud a las organizaciones visitadas y a sus representantes por compartir su valioso trabajo e ideas.
- Resume brevemente los puntos clave de la visita al sitio y destaca la relevancia de estas experiencias en el contexto más amplio de los esfuerzos de inclusión y antirracismo.
- Organiza el transporte para el viaje de regreso, asegurando la seguridad y comodidad de las personas participantes.
- Si es posible, organiza una última sesión de reflexión y discusión para concluir esta parte del seminario.

Sesión final de retroalimentación

Objetivos: Crear un espacio para que las personas participantes reflexionen sobre los 4 días de formación. Recopilar los comentarios relevantes para adaptaciones y cambios en la estructura y el contenido del seminario.

Duración: 30 minutos

Material: Cinta adhesiva, tarjetas con símbolos.

Método

1. Preparación

Organiza la sala dividiendo el suelo en cuatro cuadrados con dos tiras de cinta adhesiva.

Dibuja un símbolo diferente en cada tarjeta para representar los temas de retroalimentación:

- Una bombilla puede simbolizar lo que las personas participantes aprendieron o los momentos que brillan con más intensidad.
- Una cara triste puede simbolizar algo que a las personas participantes no les gustó del seminario, indicando áreas de mejora.
- Una maleta simboliza el conocimiento o las experiencias que las personas participantes encuentran valiosos y llevarán consigo.
- Tres puntos "..." simbolizan la indicación "Algo más que me gustaría decir" para que las personas participantes proporcionen retroalimentación adicional.
- Coloca las tarjetas con símbolos en cada cuadrado respectivo.

2. Introducción

- Reúne a todas las personas participantes e infórmalas de que están entrando en la parte final del seminario, que implica proporcionar retroalimentación.
- Pide a las personas participantes que se pongan de pie y explica que se moverán juntos a través de los cuadrados para recopilar retroalimentación para cada tema.

3. Recopilación de la retroalimentación

- Comienza con el primer cuadrado y quédate con el grupo en ese cuadrado.
- Explica el símbolo y el tema correspondiente de retroalimentación, como el símbolo de la bombilla para momentos de aprendizaje.
- Anima a las personas participantes a compartir sus pensamientos, experiencias y momentos que encontraron más esclarecedores durante el seminario.
- Escucha activamente sus comentarios, permitiendo que las personas participantes se expresen sin interrupciones.

- Movimiento por los 4 cuadrados: Después de recopilar retroalimentación para el primer cuadrado, hay que moverse al siguiente cuadrado y repetir el proceso para el símbolo y el tema de retroalimentación asociado con ese cuadrado.
- Continúa este proceso hasta que se haya recopilado retroalimentación para los cuatro cuadrados, cubriendo todos los temas de retroalimentación.

4. Participación de las personas participantes

- A lo largo del proceso de recopilación de retroalimentación, interactúa activamente con las personas participantes. Crea un entorno seguro y sin juicios para que los/las participantes expresen sus opiniones y experiencias.

5. Retroalimentación de la persona facilitadora

- Una vez que se haya recopilado la retroalimentación de las personas participantes, proporciona tu propia retroalimentación al grupo, reconociendo su participación, percepciones y contribuciones.
- Agradece a las personas participantes por su tiempo, apertura y compromiso con el seminario antirracista.

6. Conclusión

- Concluye la sesión de retroalimentación resumiendo los puntos principales discutidos y la retroalimentación recibida para cada tema.
- Enfatiza el valor de la retroalimentación de las personas participantes y expresa tu compromiso de incorporar sus sugerencias en futuros seminarios e iniciativas.
- Agradéceles por su participación a lo largo de estos cuatro días de formación y házles saber que pueden contar contigo para futuras iniciativas.

APÉNDICES



Apéndice A: Hoja de tareas - Bolsa del destino

**Apéndice B: Entrada: Discriminación -
Individual, Institucional, Estructural**
Conceptos y definiciones Recortes

**Apéndice C: Reflexiones sobre el ferrocarril: un
viaje hacia el antirracismo y el coraje cívico**



Anti-Racism & Civic Courage Training

Hoja de tareas: Bolsa del destino

Imagina que te despiertas mañana por la mañana y la característica mostrada en la tarjeta se convierte en parte de tu identidad. Todo lo demás permanece igual.

Imagina cómo podría ser tu vida ahora y cómo podría resultar. Piensa en lo que tendrías que cambiar y en cómo reaccionarían los demás a este cambio.

Intenta responder las siguientes preguntas de manera completa y honesta: ¿Cómo cambiaría tu vida con tu nueva identidad? Enumera al menos cinco cambios.

¿Cambiarían tus actitudes o comportamientos y de qué manera?

Intenta prever cómo reaccionarían los demás ante tu nueva identidad. Considera en particular las reacciones de tu familia, amigos/as y el resto de la sociedad.

¿Crees que tu posición en el trabajo y en la sociedad sería más alta o más baja?

¿Hay algo que tú, como nueva persona, podrías ofrecer a la sociedad; algo que no pudieras ofrecer antes?

¿Esperas/necesitas algo de los demás; algo que no necesitabas antes?

¿Será más fácil o más difícil para ti vivir en el lugar que elegiste en comparación con la situación que experimentaste antes?

¿Crees que podrías ser feliz en tu nueva vida?



Anti-Racism & Civic Courage Training

Entrada: Discriminación - Individual, Institucional, Estructural

Set A: Conceptos

Racismo

**Discriminación
estructural**

**Discriminación
individual**

Racismo clásico

**Discriminación
institucional**

**Neoracismo
(Racismo
cultural)**

Anti-Racism & Civic Courage Training

Set B: Definiciones

Racismo

_____ describe el trato injusto que experimentan las personas en interacciones personales con otras, en función de su género, origen étnico u otras características del grupo, que a menudo resulta de prejuicios, prejuicios o estereotipos personales.

Discriminación estructural

_____ describe los patrones y prácticas discriminatorias generalizadas y profundamente arraigadas que existen en diversos sistemas sociales, económicos y políticos, lo que conduce a resultados y oportunidades desiguales para diferentes grupos.

Discriminación individual

_____ es cuando las personas son tratadas de manera diferente, juzgadas o excluidas como grupos separados y unificados en función de características físicas o culturales como el color de la piel, el origen, el idioma o la religión. Estas características pueden ser reales o imaginarias.

Racismo clásico

_____ afirma la desigualdad y la inferioridad entre grupos de personas basándose en supuestas diferencias biológicas.

Discriminación institucional

_____ describe prácticas, políticas o procedimientos discriminatorios integrados dentro de organizaciones o instituciones que resultan en un trato diferenciado, desventajas o barreras para individuos o grupos en función de su género, origen étnico u otras características del grupo.

Neoracismo (Racismo cultural)

_____, intenta justificar la desigualdad y la inferioridad entre grupos de personas mediante supuestas diferencias entre "culturas".

Anti-Racism & Civic Courage Training

Reflexiones ferroviarias: un viaje hacia el antirracismo y el coraje cívico

Adaptación de EURO-RAIL A LA CARTE (Compass. 2006)

“Imagina que estás a punto de embarcarte en un pintoresco viaje en tren y tienes un compartimento con tres asientos vacíos. Por favor, elige a tres personas con las que estarías más interesado en compartir tu viaje. Después, reflexionarás sobre tus elecciones en grupo, considerando qué factores influenciaron tu decisión.”



Nota para las personas participantes: Aborden esta actividad con apertura y disposición para examinar sus propios sesgos. Se trata de explorar percepciones y relacionarse con el concepto de antirracismo de manera personal y práctica. Su honestidad y respeto hacia todas las narrativas son esenciales. Recuerden compartir solo su perspectiva y no hablar en nombre de otras personas.

1. Una mujer con un pañuelo en la cabeza cuidando a dos niños/as pequeños/as mientras tararea una canción de cuna.
2. Una persona en uniforme militar, mirando pensativamente por la ventana.
3. Un/a adolescente con cabello rosa y piercings faciales, dibujando en un cuaderno grande.
4. Un/a profesional elegantemente vestido/a riendo con un podcast.
5. Un hombre asiático oriental absorto en un libro sobre inteligencia artificial.
6. Un joven negro escribiendo poesía, su cuaderno lleno de versos y garabatos.
7. Una mujer embarazada leyendo una copia muy usada de 'Qué esperar cuando estás esperando'.
8. Una pareja de ancianos compartiendo un iPad, absortos en un acalorado juego de ajedrez.
9. Una persona artística con una camiseta que dice "Latinx", llevando un portafolio de murales coloridos y arte urbano.
10. Un/a adolescente con una insignia de acción climática, leyendo un libro sobre ciencias ambientales.
11. Una mujer de mediana edad del sur de Asia disfrutando de una comida casera, ofreciendo una sonrisa a los curiosos.



Anti-Racism & Civic Courage Training

Reflexiones ferroviarias: un viaje hacia el antirracismo y el coraje cívico

12. Un payaso en su tiempo libre con ropa informal, pero aún llevando la pintura facial, mirando un guion de comedia.
13. Una persona musculosa con tatuajes, meditando en silencio con un rosario en la mano.
14. Una persona andrógina vistiendo una camiseta de derechos LGBTQ+, absorta en un libro sobre estudios de género.
15. Alguien con una estética punk, hojeando un fanzine sobre la cultura DIY.
16. Un hombre rezando en silencio con un rosario.
17. Una persona con vitiligo (trastorno autoinmunitario que provoca que áreas de la piel pierdan pigmento o color) esbozando diseños para una línea de moda en su cuaderno de bocetos.
18. Una drag queen vestida con un traje colorido, revisando notas para una próxima actuación.
19. Un activista nativo-americana anotando ideas para un discurso sobre derechos indígenas.
20. Una persona con síndrome de Down organizando un archivador lleno de programas de teatro y partituras de música.
21. Un hombre trans visiblemente embarazado leyendo una revista de crianza.
22. Una mujer mayor de Asia oriental tejiendo un suéter, mirando ocasionalmente para observar el paisaje.
23. Una persona en silla de ruedas discutiendo estrategias de deportes adaptativos en una videollamada.
24. Un hombre blanco leyendo un libro titulado 'Entendiendo el Privilegio'.
25. Una joven en ropa de deporte, bebiendo un batido y deslizando el dedo por un blog de bienestar en su teléfono.