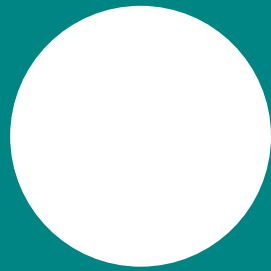
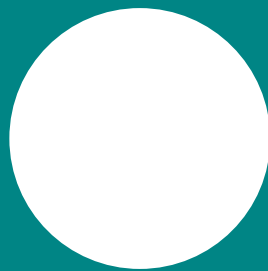
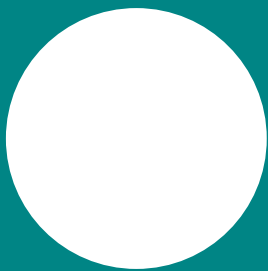


# PODER

Creando espacios de  
aprendizaje valientes  
y transformadores





# PODER

## Creando espacios de aprendizaje valientes y transformadores

Esta guía se ha elaborado en el marco del proyecto “PODER - Dinámicas de poder en la educación revisitadas” (Proyecto nº 2021 1-FRO1 KA220-ADU-000026716).

Esta publicación refleja únicamente las opiniones de las personas autoras, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.

### Autoría:

PODER



Ulex Project (España)

### Colaboración:



Élan Interculturel  
(France)



Artemisszió (Hungary)



Giolli (Italy)



Universidade do Porto  
(Portugal)

Esta publicación tiene licencia Creative Commons. Año de publicación 2024



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*No existen los “espacios seguros”.*  
*Existimos en el mundo real.*  
*Todas llevamos cicatrices y hemos causado heridas.*  
*Este espacio*  
*busca bajar el volumen del mundo exterior,*  
*y amplificar voces que tienen que luchar por hacerse oír en*  
*otros lugares,*  
*Este espacio no será perfecto.*  
*No siempre será lo que deseamos que sea*  
*Pero*  
*Será nuestro espacio conjunto,*  
*y trabajaremos en él codo con codo.*

Enfrentarse a la Historia y a nosotras mismas, “Poema sin título de Beth Strano”

# Índice

<b>Prólogo</b>	<b>6</b>
1. ¿Qué es el espacio valiente y qué lo diferencia del espacio seguro?	8
2. Principios para construir una cultura de espacio valiente	10
3. Formación de grupos, zona de aprendizaje y espacio valiente	13
4. Estructuras y herramientas de apoyo para mantener el espacio valiente	16
5. Habilidades clave de la persona facilitadora para una facilitación receptiva	20
6. Planes de sesión de espacio valiente	27
7. Herramientas	
7.1 Bienvenida la diversidad	33
7.2 Bienvenida a los círculos de identidad	37
7.3 Cauces	39
7.4 Regular el sistema nervioso	42
7.5 Dar y recibir feedback	53
7.6 Explorar privilegio y rango	58
7.7 Corriente dominante y márgenes en los grupos	65
7.8 Habilidades de agentes y targets	73
7.9 Culpa, vergüenza y remordimiento	83

# Prólogo

Este kit de herramientas es un resultado del proyecto PODER.

PODER - Power Dynamics in Education Revisited (Dinámicas de poder en la educación revisitadas) es un proyecto que pretende explorar las relaciones de poder en la formación de personas adultas. Pretendemos identificar las relaciones de poder que pueden existir en un curso de formación (edad/género/clase/raza social/etc) y comprender cómo pueden generar tensiones entre las personas educadoras y las participantes. PODER co-construye herramientas pedagógicas basadas en la educación popular y el teatro del oprimido para desarrollar habilidades que permitan comprender y descodificar estos conflictos.

## **¿Por qué necesitamos un conjunto de herramientas sobre espacios valientes y transformadores?**

6

Cuando se realizan actividades educativas, es esencial crear un entorno adecuado y propicio para las personas que vienen a aprender. Cada estudiante vendrá con su propio conjunto de experiencias, identidades e historia relacionadas con el tema: las dinámicas de grupo emergentes influirán en el entorno y le darán forma. Las personas educadoras deben ser conscientes de estas dinámicas para apoyar el proceso de aprendizaje de todas las personas. Sin embargo, explorar las dinámicas en los espacios educativos puede ser una tarea difícil. Estas conversaciones pueden suscitar emociones y reacciones fuertes. Aspectos de la identidad social como la raza, la sexualidad, el género, la situación económica o la capacidad entran en juego en cualquier entorno de grupo (seamos conscientes de ello o no). Se requieren habilidades y conocimientos para poder trabajar y abordar las dinámicas de poder de un modo que resulte transformador y de apoyo a quienes participan, en lugar de desalentar y reforzar las emociones de culpa y vergüenza.

Este conjunto de herramientas está dirigido a educadoras de personas adultas para guiarlas en la creación de un contenedor de grupo fuerte y sólido que anime a quienes participan a abordar las dinámicas de poder que surjan, entablando conversaciones incómodas con valentía y cuidado.

### **Pero, ¿cómo?**

Puede que hayas oído hablar del concepto de “espacios seguros”, cuyo objetivo es crear un entorno de aprendizaje en el que los grupos se sientan seguros para estar y trabajar. Sin embargo, ¿es realmente posible crear un entorno que sea realmente seguro para todas las personas, incluida la que enseña? El concepto de “espacio seguro” pretende crear un entorno en el que las personas participantes no tengan que experimentar incomodidad ni sentirse desafiadas cuando debatan temas delicados o trabajen con las demás personas. Sin embargo, estar en un grupo y trabajar con dinámicas de poder a menudo implica dificultad, riesgo e incomodidad. El concepto de espacio seguro corre el riesgo de hacer a un lado inconscientemente las necesidades de las personas marginadas y centrarse en las necesidades de las personas más privilegiadas.

En cambio, el concepto de espacio valiente reconoce los riesgos y límites del espacio seguro e invita a quienes participan a asumir la responsabilidad activa de crear un entorno en el que todas las personas puedan aportar su auténtico yo. El espacio valiente transmite la idea de que todas las personas que participan aceptarán la incomodidad de las conversaciones desafiantes con valentía y cuidado para aprender, cambiar y transformarse. Al mismo tiempo, también reconoce las dinámicas de poder existentes relacionadas con la posición social y el diferente acceso y capacidad para expresar las necesidades que tendremos en relación con ello.

Este conjunto de herramientas está diseñado para ayudar a las personas educadoras a comprender en profundidad el concepto de espacio valiente y guiarlas para ponerlo en marcha. El kit de herramientas contiene planes de sesión sobre la construcción del contenedor del espacio valiente, estructuras de apoyo para la continuidad de este contenedor, consejos para la persona facilitadora sobre cómo manejar conversaciones difíciles, prácticas de bienestar y herramientas para explorar distintos aspectos de las dinámicas de poder en entornos de grupo.

# Qué es un espacio valiente y cuál es la diferencia con el espacio seguro

El término “espacios seguros” se utiliza con frecuencia para caracterizar entornos que fomentan conversaciones constructivas. Años de formación y prácticas de educación no formal nos mostraron que muchas veces la seguridad se entiende como sinónimo de estar cómodo. El concepto de “espacio seguro” implica que las personas participantes no encontrarán incomodidad al abordar temas delicados. Sin embargo, las conversaciones sobre los temas del privilegio y el poder suelen conllevar desafíos y riesgos potenciales. Dado que las personas de comunidades marginadas suelen experimentar incomodidades y retos en su vida cotidiana, esperar “seguridad” puede percibirse como una expresión de privilegio. Los diálogos en torno al poder implican distintos niveles de riesgo para las personas participantes de distinta posición social. .

La investigación de Alice Monypenny sobre el espacio seguro nos muestra los posibles efectos de la palabra “seguro” en el diálogo sobre justicia social:

*“Tres preocupaciones suscitadas por el uso de “seguridad” en el aula en relación con los ideales educativos de liberación y cambio social:*

**Ocultación de la desigualdad:** *Cuando se presume que las aulas son seguras, se espera que todas las personas que vienen a aprender puedan participar en igualdad de condiciones. Pero, inevitablemente, las desigualdades se cuelan en las aulas: hablar de seguridad no hace más que ocultar sus efectos.*

**Propagación de la desigualdad:** *Las personas pertenecientes a grupos privilegiados pueden evitar el incómodo o desafiante reconocimiento de sus privilegios clasificándolos como “inseguros”.*

**Evasión de la responsabilidad:** *Las apelaciones a la seguridad frente a las reacciones violentas pueden permitir a las estudiantes evitar asumir la responsabilidad de las consecuencias de su discurso.” 1*

La mayoría de las veces se aprende saliendo de la zona de confort, asumiendo riesgos y superando retos. El beneficio de enfrentarse a los retos debería ser mayor que los riesgos relacionados con la autodivulgación de la identidad y la experiencia relacionada en un entorno educativo. Estos riesgos afectan tanto a las personas privilegiadas como a las marginadas. Estas últimas podrían experimentar una repetición de las pautas de discriminación presentes en la sociedad en general. Esto puede provocar un retraimiento y socavar la confianza. Las personas privilegiadas pueden experimentar culpabilidad, resentimiento, ira y la consiguiente resistencia a un diálogo eficaz, lo que provoca su retirada. Esto no sólo perjudica a todas las personas participantes y a la formación impartida, sino también

<sup>1</sup> What is safe about safe space poster. Alice. Blog de Alice Monypenny. <https://alicemonypenny.files.wordpress.com/2018/04/what-is-safe-about-safe-space-poster.pdf>



a los esfuerzos generales hacia la justicia social.

En consecuencia, proponemos pasar del concepto de espacio seguro al de espacio valiente, haciendo hincapié en que las conversaciones en torno al poder y los privilegios exigen asumir riesgos y son desafiantes (la mayoría de las veces).

La idea principal de espacio valiente procede de las “conversaciones valientes sobre la raza” (Singleton y Hays, 2008), una estrategia desarrollada específicamente para fomentar la asunción de riesgos en los diálogos centrados en el tema de la raza y el racismo.

Un espacio valiente es un espacio en el que las personas participantes se sienten lo suficientemente cómodas y desafiadas como para aprender, compartir y crecer. Un espacio valiente incluye todas las identidades y experiencias vividas relacionadas con la etnia, el sexo, el género, la capacidad, la religión, la clase, el estatus de inmigración y otras posicionalidades sociales. El concepto de espacio valiente anima a quienes participan a intentar honrar las experiencias y opiniones de las demás personas y avanzar hacia un lugar de comprensión mutua, solidaridad y transformación.

El espacio valiente transmite la idea de que todas las personas participantes aceptarán la incomodidad de las conversaciones difíciles con valentía y apertura.

## Referencias

Arao, B., & Clemens, K. (2013). From Safe Spaces to Brave Spaces: A New Way to Frame Dialogue Around Diversity and Social Justice. In L. M. Landreman (Ed.), *The Art of Effective Facilitation: Reflections from Social Justice Educators* (pp. 135–150). Sterling: Stylus Publishing.

Monypenny A. What is safe about safe space poster. Alice Monypenny Blog. <https://alicemonypenny.files.wordpress.com/2018/04/what-is-safe-about-safe-space-poster.pdf>

# Principios para construir una cultura del espacio valiente

El concepto de espacio valiente, tal como lo entendemos, se basa en un conjunto de principios. Podemos entender estos principios como prácticas de por vida en cierto sentido: no son cosas que simplemente hacemos o no hacemos, sino más bien una dirección con la que nos alineamos, una brújula ética. Desarrollamos las habilidades y capacidades relacionadas con ellos a lo largo del tiempo y con el apoyo de diversas prácticas, procesos y relaciones. Esos principios no son reglas, y puede que no los cumplamos mientras aprendemos, pero pueden darnos un sentido de la orientación, sobre todo en situaciones difíciles.

Pueden adaptarse a la edad y al nivel de experiencia de las personas participantes.

Hay distintas formas de establecer los principios. Puedes ser creativa en función del tiempo disponible para esta actividad, pero es importante iniciar la actividad educativa (taller, formación, etc.) con la "construcción del contenedor" con una actividad de espacio valiente como parte de ella.



10

## Sin Ataques

*"No causaremos daño intencionadamente a las demás personas".*

El primer y básico principio subraya la importancia de reunirse con buenas intenciones y no con el objetivo de hacer daño: no queremos ser racistas, capacitistas, sexistas, xenófobos, etc. entre nosotras. Ayuda a aclarar la finalidad del espacio de aprendizaje y sienta las bases para comprender la diferencia entre un ataque y un desafío.

Especialmente, al entablar conversaciones sobre el poder y los privilegios, podemos sentirnos amenazadas o como si nos estuvieran haciendo daño. Por eso es importante recalcar que un espacio valiente no es un lugar para hacer daño intencionadamente, aunque al mismo tiempo no significa evitar las conversaciones desafiantes y la incomodidad.

## Solidaridad

*"Reconocemos la humanidad de las demás personas".*

No sólo no queremos hacernos daño intencionadamente, sino que nos reunimos para fomentar la solidaridad y apoyar el crecimiento y el aprendizaje de las demás personas. No sólo evitamos o reducimos el daño, sino que también avanzamos activamente hacia el reconocimiento de la humanidad, la dignidad inherente y las aristas de aprendizaje de cada per-

sona, junto con nuestra interdependencia. Este principio hace hincapié en la dimensión asistencial del concepto de espacio valiente, que también incluye la autosolidaridad y el autocuidado.

## Acepta la complejidad

*“Las cosas no son o lo uno o lo otro”.*

En un mundo en el que se promueve constantemente el pensamiento binario, a veces puede resultar difícil comprometerse con la complejidad: suele provocar incomodidad! Estamos condicionadas a pensar de determinadas maneras y a valorar las cosas como malas o buenas. Sin embargo, el mundo es mucho más complejo y también lo son las cuestiones sociales y los comportamientos humanos. Nuestros comportamientos y formas de pensar están condicionados por elementos culturales, estructurales y psicológicos. La opresión social tiene muchas dimensiones. Abrazar la complejidad es importante en el proceso de abrir espacio a la curiosidad y la transformación. De este modo, nos permitimos a nosotras mismas y a las demás personas aprender y aumentar nuestra conciencia.

## Controversia con respeto

*“Se aceptan las opiniones divergentes”*

Los valores del Espacio Valiente fomentan y honran las opiniones diferentes. Sin embargo, es diferente a estar de acuerdo en discrepar. Este principio nos dice que el conflicto no es algo que deba evitarse, sino un proceso natural que se espera que ocurra en un grupo diverso. Cuando tenemos un conflicto debido a opiniones diferentes sobre un tema, en lugar de evitarlo, podemos seguir comprometiéndonos y explorar de dónde proceden nuestras diferencias, lo que nos permite seguir conectadas y en relación unos con las otras personas. Este tipo de compromiso refuerza nuestra relación y pertenencia al grupo. Una multitud de opiniones y experiencias es algo que apoyará un proceso de aprendizaje, siempre que podamos fomentar la solidaridad y reducir el daño, al tiempo que honramos las diferencias.

## Escuchar para comprender

Un principio fundamental para entablar conversaciones difíciles y navegar a través de la complejidad y la tensión. Muchas veces, escuchamos para responder en lugar de centrarnos en comprender lo que se dice. La escucha activa requiere atención, energía y concentración. Los significados que damos a cada palabra, nuestras habilidades para utilizar un idioma, las formas de expresarnos con palabras pueden ser muy diferentes. Comprendernos mutuamente y entablar un diálogo generativo requiere un tipo de atención particular. Las habilidades de escucha activa apoyarán el desarrollo de esta atención.

## Admitir las intenciones y los impactos

*“Reconocer y analizar cuando el bienestar de otra persona se vio afectado”*

El impacto de nuestras acciones no siempre es congruente con nuestras intenciones. Las intenciones positivas o neutras pueden tener un impacto negativo en alguien. Cuando nuestras palabras o acciones causan un impacto negativo en otra persona, no debemos dejar que la persona afectada se enfrente a este impacto por sí misma, ya que esto agravaría el daño y reproduciría dinámicas sociales poco útiles de separación y mar-

ginación. Es crucial reconocer el daño causado y recibir orientación de la persona afectada sobre cómo le gustaría proceder, poniendo en práctica el principio de reducción del daño. De este modo podemos empezar a transformar nuestros comportamientos y ampliar nuestra comprensión de las dinámicas sociales en juego.

## Desafío como elección

*“Tenemos la opción de entrar y salir”*

El principio subyacente a todo lo anterior es nuestra propia agencia para evaluar y actuar dentro de nuestra capacidad. Cada persona que forma parte de un espacio valiente decide por sí misma hasta qué punto quiere y puede participar en actividades, conversaciones y tareas; en función de sus capacidades, energía física, energía emocional y posición social. Sólo la propia persona puede determinar hasta qué punto está preparada para asumir ciertos riesgos o si está cayendo demasiado en su zona de pánico. Las distintas actividades y conversaciones tendrán un impacto diferente y requerirán distintos niveles de energía por parte de quienes participan, en función de su historia, su posicionalidad social, su familiaridad con los espacios educativos y sus capacidades. También es una invitación a dar un paso adelante o un paso atrás, según el acceso al poder y los privilegios que tengan las personas participantes.

\*La lista de principios está basada en materiales de Crossroads Antiracism Organizing and Training (<https://crossroadsantiracism.org/>)

# Formación del grupo, zona de aprendizaje y espacio valiente

Prestar atención al proceso de formación del grupo es crucial para crear un espacio valiente. Tenemos que pensar conscientemente en gestionar o mitigar las suposiciones y expectativas desde el principio, así como tener en cuenta factores como el tipo de grupo que estamos reuniendo, la cultura, los valores, las necesidades potenciales y una serie de identidades sociales existentes en el espacio, etc.

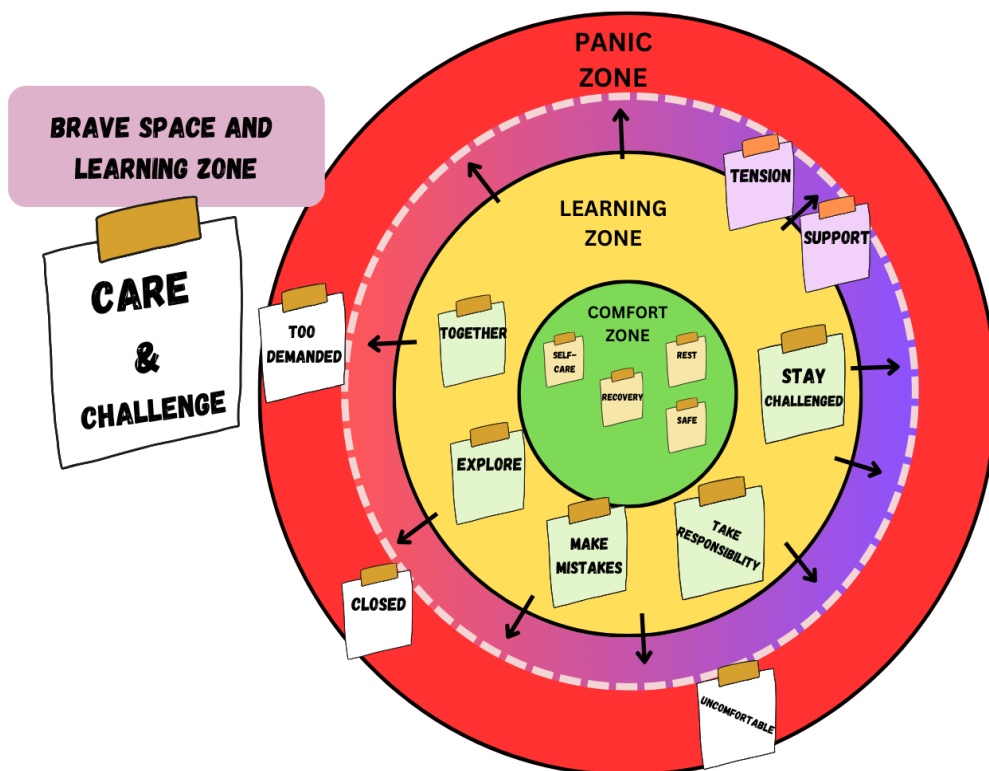
Puede ser útil abrir un espacio para explorar las necesidades de las personas del grupo: sentir curiosidad por saber qué temores y expectativas existen, y qué puede ayudar a quienes integran el grupo a aportar lo mejor de sí mismas al proceso. Éstas son prácticas valiosas en las primeras fases de la formación del grupo, pero los grupos y organizaciones de larga duración también necesitan revisar periódicamente estas dimensiones de la vida del grupo. El modelo de la zona de aprendizaje nos ha resultado especialmente útil para trabajar con la formación de grupos y el establecimiento de espacios valientes (ver diagrama).

Una cultura de grupo que nos ayude a entrar conjuntamente en la “zona de aprendizaje” se basa en la comprensión compartida de que el grupo es un contexto de aprendizaje y crecimiento que requiere valentía; y que todas podemos contribuir a construir un contenedor grupal, dentro del cual podemos explorar, cometer errores y estirarnos. Explorar la cuestión de cómo podemos ayudarnos mutuamente a entrar en la zona de aprendizaje es una forma útil de enmarcar las conversaciones sobre los acuerdos o códigos de conducta del grupo, y de construir una cultura que sea a la vez solidaria y que fomente el compromiso con la incomodidad y las aristas de crecimiento, que son valores fundamentales para un espacio valiente. El modelo de zona de aprendizaje puede ofrecer una lente a través de la cual reflexionar sobre nuestras experiencias de vida en grupo y la perspectiva sobre los retos que pueden surgir, especialmente en en lo que es probable que cometamos errores (como en torno a la solidaridad activa, por ejemplo).

- Este modelo puede ser una forma útil de enmarcarnos y comprendernos a nosotras mismas, a nuestros espacios de aprendizaje y a nuestros grupos.
- Puede ser útil para explicar y establecer la cultura del espacio valiente en el grupo.
- Podemos aplicarlo para ayudarnos a pensar en la mejor manera de apoyarnos y retornos a aprender .

- Cuando estamos en la **zona de confort**, nos sentimos relajadas, seguras, abiertas y a gusto. Con ello, también podemos sentirnos un poco “aburridas”, no en nuestro mejor momento. Es importante poder pasar tiempo en esta zona, descansando, recuperándonos, practicando el autocuidado, etc. Pero cuando estamos en esta zona, probablemente no estamos aprendiendo mucho. Tendremos un acceso diferente a la zona de confort, dependiendo de nuestra posición social. Para las personas que proceden de entornos marginados, el acceso a una zona de confort puede ser raro y precioso.
- Cuando estamos en la **zona de aprendizaje**, es probable que tengamos más sensación de desafío. Estamos más comprometidas, estimuladas, se nos exige que nos esforcemos, que utilicemos nuestra energía y que asumamos responsabilidades. Estamos asimilando nueva información/experiencias, asimilándolas, dándoles sentido, etc. Esto requiere esfuerzo, pero también nos da energía. A veces puede parecer exigente, pero forma parte de cómo crecemos y aportamos plenitud, vitalidad, etc.
- Sin embargo, si llevamos el reto y la exigencia demasiado lejos, acabaremos en la zona de pánico. Aquí, las cosas se han vuelto demasiado para nosotras, hay demasiada amenaza (para nuestro sentido del yo, para nuestra identidad, para nuestros puntos de vista o valores preciados, para nuestro sentido de la seguridad en cualquier sentido) y generalmente nos cerraremos para protegernos. Llegadas a este punto, hemos perdido las condiciones óptimas para el aprendizaje (porque estamos cerradas y, de algún modo, “endurecidas” por nuestros mecanismos de protección).
- Así que puede ser útil preguntarse: ¿cuáles son las condiciones que me ayudarán a pasar más tiempo en la zona de aprendizaje, sintiéndome suficientemente apoyada y segura, siendo suficientemente desafiada, sin caer habitualmente en la comodidad o el pánico?
- Con el tiempo, es posible que estiremos y ampliemos la zona de aprendizaje, y que nuestra tolerancia y capacidad para afrontar los retos (resiliencia) se fortalezcan y consoliden. Esto nos permitirá pasar cada vez más tiempo en la zona de aprendizaje.
- Durante este estiramiento y crecimiento podemos sentir la tensión en nuestro cuerpo, emociones y mente, pero también en el grupo. El apoyo de las personas facilitadoras es importante, pero también entre las personas participantes para que se sientan seguras y apoyen el crecimiento personal. Porque el crecimiento viene acompañado de tensión, y el antídoto contra la tensión es el apoyo en los entornos de aprendizaje en grupo.

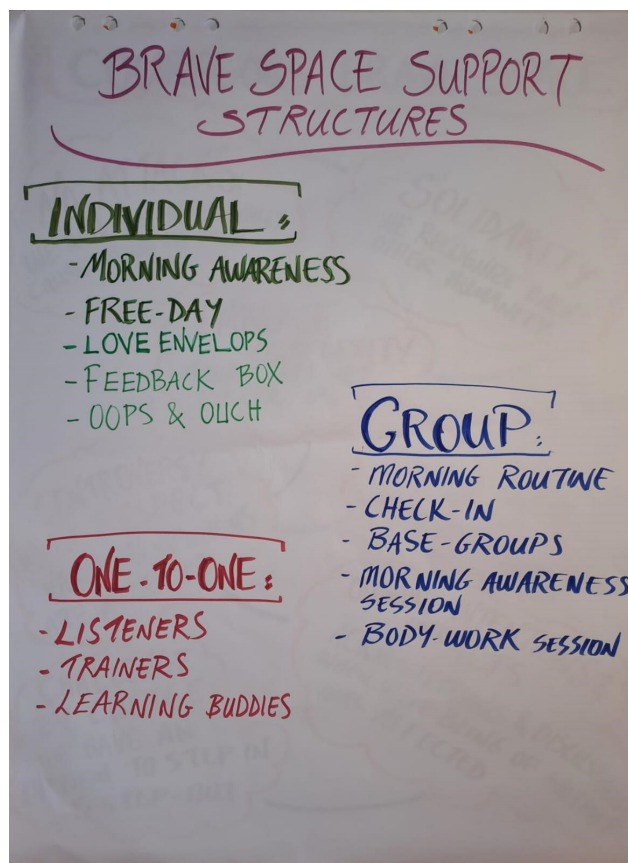
Especialmente cuando se trabaja con temas relacionados con dinámicas de poder y opresión, las personas pueden sentirse incómodas, puede ser un reto abrir esos temas en un entorno de grupo. La zona coloreada del diagrama siguiente representa la zona entre el aprendizaje y la zona de pánico, que a menudo es un lugar en el que nos encontramos cuando debatimos temas relacionados con el poder y los privilegios. Si queremos aplicar con éxito un enfoque antiopresivo a la formación, tenemos que aprender a sentarnos en esta zona, sentarnos con incomodidad para aprender, desaprender y transformar.



# Estructuras y herramientas de apoyo para mantener un espacio valiente

Cuanto más larga sea la actividad educativa (como una formación o un taller), mayor será la necesidad de estructuras para crear una cultura del cuidado y un espacio valiente y mantener el contenedor del grupo.

A continuación encontrarás algunos ejemplos de estructuras que ayudan a mantener y reforzar el contenedor grupal, pueden dividirse en 3 categorías: Nivel individual, nivel de grupo y personal.



16

## Nivel individual

### *Prácticas de concienciación*

Las prácticas de concienciación pueden ser ofrecidas por las personas facilitadoras y/o las participantes. Las prácticas de toma de conciencia pueden ser meditaciones guiadas, ejercicios de respiración y prácticas de enraizamiento. Este tipo de prácticas permiten a las personas participantes observar y estar en conexión con su estado mental, físico y psicológico. Ayudan a las personas participantes a estar más enraizadas y les dan la capacidad de sostener diversas emociones sin dejarse consumir por ellas.

Existen riesgos relacionados con la introducción y celebración de actividades basadas en la atención plena. Asegúrate de que comprendes y te sientes segura a la hora de aplicar un enfoque de concienciación basado en el trauma. También es esencial la sensibilidad en torno a la



apropiación cultural y los distintos linajes de práctica de la conciencia y la atención plena.

### ***Día libre / Tiempo libre***

En las actividades educativas largas, es importante dar espacio a las personas participantes para la autorreflexión y el descanso. Así pueden reflexionar sobre el aprendizaje, filtrar y digerir lo que es importante para ellas y volver con la mente fresca. También permite a quienes participan conectar entre sí y compartir sus experiencias fuera del tiempo de la sesión, de forma no estructurada. Como persona facilitadora, puedes ofrecer preguntas orientadoras para la autorreflexión y recomendar actividades como pasear por el paisaje, etc.

Asegúrate de preparar y sostener a las personas participantes durante el tiempo no estructurado. Ofrece apoyo adicional a quienes puedan tener dificultades y/o estén al margen del grupo.

### ***Sobres de amor***

Las personas participantes escriben notas de agradecimiento para las demás personas y las meten en un sobre (la creación de los sobres puede formar parte de la práctica). Requiere cierto nivel de familiaridad entre las personas participantes: es mejor introducirlo al cabo de unos días de formación. Puede que no sea la herramienta más adecuada si la duración de tu taller es inferior a 5 días. Anima a quienes participan a practicar el aprecio por las demás personas y por una misma. Puede verse como un regalo, un recordatorio. Estas notas también nos ayudan a ver quiénes podemos ser, y pueden ser poderosos recordatorios para los momentos en que nos sentimos decaídos.

### ***Buzón de retroalimentación***

El buzón de retroalimentación fomenta la comunicación con las personas facilitadoras y la asunción de responsabilidades para crear juntas el espacio valiente. Permite comunicar experiencias difíciles, necesidades y peticiones de forma anónima si es necesario. Ofrece una oportunidad adicional para que las personas participantes nombren sus necesidades durante la formación. A algunas personas les lleva tiempo sentirse lo suficientemente valientes como para nombrar sus necesidades delante de las demás personas, por lo que de este modo las personas facilitadoras pueden ser conscientes de lo que ocurre en la sala y abordarlas con cuidado.

### ***Ay y Guau y Uy***

Es un modelo para reconocer e interrumpir el daño. Resulta especialmente útil en el contexto de la opresión sistémica, en el que fuerzas y modelos sociales a gran escala nos han predisuesto a participar en comportamientos que refuerzan la opresión, aunque no seamos conscientes de ello. Lo básico:

“**Ay**” es para cuando quieres reconocer públicamente que te han hecho daño. Recuerda que sentir incomodidad no es lo mismo que sufrir daños.

“**Guau**” es para cuando eres testigo de algo que refuerza algún tipo de opresión sistémica o deshumanización, y quieres llamar la atención de todo el mundo sobre ello.

“**Uy**” es para reconocer cuando has hecho algo que ha causado daño o ha reforzado la opresión sistémica. Reconoce que puedes haber causado daño y que ha sido un error o que no era tu intención.

Parte de la filosofía “ay, guau, uy” consiste en que, en un entorno de grupo, cuando se produce un daño o se reproduce una forma de opresión sistémica, es importante que todo el grupo reconozca que se ha producido un impacto, aunque no todas las personas presentes comprendan plenamente lo ocurrido. El daño afecta a todas las personas presentes, y nuestra respuesta al daño en ese momento puede normalizarlo o cuestionarlo dentro de cada una de nosotras. Las conversaciones privadas y en profundidad con las personas también pueden ser necesarias para la curación, pero el reconocimiento público del daño es importante para disminuir la posibilidad de normalizar la dinámica.

## Nivel grupal

### ***Rutina matutina***

Creating a more reflective space in the mornings of a residential training  
Crear un espacio más reflexivo en las mañanas de una formación residencial puede ser una forma útil de ayudar a las personas participantes (¡y a las facilitadoras!) a procesar y digerir el contenido de la formación. El formato de este espacio puede variar en función de lo que resulte apropiado para el grupo concreto con el que trabajas. Podría ser una sesión de práctica meditativa/de concienciación a primera hora de la mañana, o una sesión de diario reflexiva, un paseo por la naturaleza o mantener el silencio en espacios comunes durante parte de la mañana, antes de empezar el tiempo formal de la sesión. Es importante juzgar qué tipo de actividad sería más útil para el grupo con el que trabajas y proporcionarle una sensación de repetición o rutina: para algunas personas, tener un ritmo y un espacio regular dedicado a la reflexión puede crear una sensación de seguridad y favorecer un compromiso más profundo con el contenido de la formación.

### ***Reportar***

Antes de empezar a trabajar en el contenido, es importante crear un espacio para escuchar cómo está cada persona. Esto permite a la persona facilitadora y al grupo ser conscientes de si surgen problemas o necesidades. También permite al grupo compartir la responsabilidad de cuidarse mutuamente y apoyarse si es necesario. Apoya la construcción de una cultura del cuidado y ayuda a alimentar las relaciones y el sentido de solidaridad y pertenencia en el grupo.

### ***Grupos de base***

Son pequeños grupos de participantes creados por la persona facilitadora al azar o en función de identidades o necesidades. Otro nombre para este tipo de grupos es grupos de afinidad. Estos grupos pequeños son un espacio en el que quienes participan pueden crear un espacio más seguro para una conexión y un intercambio más profundos. Pueden considerarse grupos de apoyo para las personas integrantes de los grupos pequeños, donde buscan consejo, apoyo emocional y reflexiones más profundas. También pueden concebirse como parte del reparto de responsabilidades en el mantenimiento de las instalaciones donde se desarrolla la actividad educativa. Los grupos pequeños también permiten a algunas de las personas participantes compartir sus emociones, retos y pensamientos mejor que un grupo grande, les ayuda a implicarse plenamente aunque no se les vea muy activas en las sesiones de grupo grande. También puedes integrar tiempo para reuniones de grupos base dentro del diseño del programa.

### ***Sesión de trabajo corporal***

Se trata de un espacio en el que quienes participan pueden compartir sus prácticas centradas en el cuerpo. Durante las sesiones de contenido la mayor parte del tiempo nuestro cerebro está activo y las sesiones de

trabajo corporal ayudan a las personas participantes a trabajar con su cuerpo, les ayuda a liberar cualquier tensión acumulada en el cuerpo, ayuda a la relajación y también permite intercambiar actividades para el cuidado corporal y mental. Pueden ser sesiones opcionales. Las actividades pueden incluir bailar, jugar, yoga, juegos de confianza, pasear por la naturaleza, etc.

## Personal

### ***Oyentes***

Oyentes es una práctica en la que las personas participantes ofrecen sus oídos para escuchar a las demás personas que necesitan hablar y reflexionar sobre lo que les ocurre. Las personas oyentes también son participantes. Cada día de la actividad educativa, dependiendo del tamaño del grupo y del contenido, 2 ó 3 personas que sientan que tienen capacidad de escucha para ese día pueden ser voluntarias para escuchar a quien se les acerque. De este modo, las personas que procesan la información y las emociones hablando pueden tener la oportunidad de hacerlo si lo necesitan, en lugar de guardárselo en su interior. Las personas oyentes sólo ofrecen sus oídos para escuchar. Al explicar las funciones de las personas oyentes, es importante subrayar que no están ahí para dar consejos ni resolver los problemas de las demás personas, sino sólo para escuchar activamente.

### ***Personas formadoras / facilitadoras***

Es obvio, pero también importante, mencionar que las personas participantes también pueden dirigirse a las facilitadoras cuando necesitan reflexionar, procesar o expresar sus necesidades. La función de una persona facilitadora o formadora es crear y facilitar el proceso de aprendizaje de un grupo, lo que a veces implica una contención emocional. Aunque es importante ser transparente y honesta cuando las personas participantes pueden dirigirse a una formadora o facilitadora. Dado que el papel de una persona facilitadora o formadora también implica el diseño y la conducción del programa; y para ejecutar un buen proceso de aprendizaje, las personas formadoras también necesitan dedicar tiempo a su propio autocuidado.

### ***Camaradas de aprendizaje***

Se trata de una práctica centrada en el aprendizaje en un sistema de compañerismo. Las personas compañeras o camaradas pueden formarse con una actividad o al azar, o basarse en el idioma, etc. Están ahí para apoyar el proceso de aprendizaje. Los nuevos contenidos, teorías y modelos pueden reflejarse en estas camaradas para digerirlos, pero también los aprendizajes emocionales difíciles, a veces el desaprendizaje, pueden compartirse en compañía, donde cada camarada intenta apoyar a la otra persona en su viaje de aprendizaje. Es útil dedicar tiempo e implicar a las camaradas de aprendizaje al final de las sesiones para que reflexionen, planteen nuevas preguntas o digieran los aprendizajes.

# Habilidades clave de la persona facilitadora para una facilitación receptiva, que aborde las cuestiones relacionadas con el poder en el espacio de aprendizaje.

Esta sección incluye algunas habilidades clave de facilitación para comprender y mantener conversaciones cuando se producen incidentes relacionados con el poder o de cualquier otro tipo en el espacio de aprendizaje. Los conflictos y/o incidentes son una parte natural de cualquier proceso de grupo, porque un grupo está formado por personas diversas con distintos antecedentes, experiencias y conocimientos sobre un tema concreto, el proceso de grupo y la participación. Nosotras, como personas facilitadoras y educadoras, deberíamos tener algunas habilidades básicas para facilitar el proceso de aprendizaje de un grupo, pero a veces, cuando se producen incidentes/conflictos, es crucial ayudar al grupo a desenvolver el incidente y encontrar una forma constructiva de afrontarlo y aprender de él. Estas habilidades pueden ayudarte a sortear estos incidentes/conflictos.

Antes de examinar estas habilidades, nos gustaría ofrecer una comprensión de cómo se producen los acontecimientos desencadenantes en torno a cuestiones de poder. Nosotras, como personas facilitadoras, formamos parte indudablemente de este proceso, nuestra presencia y la forma en que gestionemos el incidente repercutirán en quienes participan y en las demás personas formadoras/facilitadoras. Facilitar estas conversaciones puede ser difícil y estresante. Implica explorar emociones y situaciones difíciles que no suelen tratarse en los entornos de aprendizaje tradicionales. Sean o no conscientes de ello, las personas facilitadoras y las participantes aportan al entorno de aprendizaje la mayor parte, si no la totalidad, de lo que son, incluidos sus miedos, prejuicios, estereotipos, recuerdos de traumas pasados y experiencias vitales actuales.

En consecuencia, muchas personas facilitadoras manifiestan sentirse profundamente afectadas por los comentarios y comportamientos de las participantes, experimentando emociones intensas como ira, miedo, vergüenza, dolor y tristeza. Muchas personas profesionales de este campo utilizan el término “desencadenante” para caracterizar la reacción inmediata e inconsciente a los estímulos, sin que vaya acompañada de un pensamiento consciente. La forma en que nosotras, como personas facilitadoras, solemos responder a los desencadenantes puede afectar a nuestra capacidad de evaluar, diagnosticar y responder eficazmente durante los diálogos difíciles. Es imperativo que, como personas facilitadoras, nos controlemos eficazmente cuando nos sintamos “desencadenadas”, de modo que modelemos las habilidades y actitudes que estamos enseñando en la sesión, así como defendamos el principio de “no atacar”. 2

2 Adaptado de Obear, K. Verano de 2007. Diversity Practitioner Tools, Navigating Triggering Events: Critical Skills for Facilitating Difficult Dialogues. The Diversity Factor, Generational Diversity Volumen 15, Número 3

Kathy Obear, que es formadora en gestión de la diversidad, eficacia de equipos y organizaciones, y resolución de conflictos, nos aporta un marco conceptual para comprender en profundidad cómo se producen los acontecimientos desencadenantes. Ofrece un modelo de “ciclo de sucesos desencadenantes” e ideas para navegar por el ciclo. Puede ayudar a las personas facilitadoras a ser conscientes e intencionadas al elegir cómo responder cuando se sienten desencadenadas, y es útil para diagnosticar e interrumpir una reacción desencadenada. También puede restablecer el sentido del equilibrio emocional para elegir reflexivamente una respuesta eficaz en ese momento.

## Siete pasos del ciclo desencadenante

**Paso 1** Se produce el estímulo.

**Paso 2** El estímulo “desencadena” una “raíz” intrapersonal (un recuerdo, un trauma o una experiencia pasados, un miedo, un prejuicio).

**Paso 3** Estas cuestiones intrapersonales forman una lente a través de la cual una persona facilitadora crea una “historia” sobre lo que está ocurriendo.

**Paso 4** La historia que crea una persona facilitadora da forma a las reacciones cognitivas, emocionales y fisiológicas que experimenta.

**Paso 5** La intención de la respuesta de una persona facilitadora está influida por la historia que crea.

**Paso 6** La persona facilitadora reacciona al estímulo.

**Paso 7** La reacción de la persona facilitadora puede ser un desencadenante para quienes participan y/o para otra persona facilitadora.

Muchas veces, las personas facilitadoras no somos conscientes de si nos sentimos provocadas. Interpretar la sala y la energía es algo a lo que nos ayuda nuestro instinto de persona facilitadora. Comprender el aspecto estructural y la profundidad de los acontecimientos desencadenantes es fundamental. Muchas personas facilitadoras que pretenden crear un espacio inclusivo pueden sentirse provocadas por lo que ocurre en el espacio de formación. En la investigación de Obear, nombra claramente que los desencadenantes habituales para las personas facilitadoras son los comentarios ofensivos de las personas integrantes del grupo dominante -a menudo hombres blancos heterosexuales- que se presentan a sí mismos como “víctimas” de la “discriminación inversa” o se niegan a “reconocer” su privilegio, la arrogancia, el dominio del “tiempo de aire”, el acoso o el comportamiento controlador y el desafío a la competencia o credibilidad de la persona facilitadora, lo que es suficientemente claro como para ver la opresión estructural en estos incidentes. Por eso necesitamos crear suficiente conciencia sobre estos temas para poder identificar si nos sentimos provocadas y gestionar la situación de forma constructiva.

3 Argyris, C., 1973, *Intervention Theory and Method: A Behavioral Science View*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Sociedad Americana para la Formación y el Desarrollo, 1996. *On Elements of Competence for Diversity Work: Creating Competence for Inclusive Work Environments*. Bell, L.A., Washington, S., Weinstein.

Una vez que somos conscientes, podemos autorregular nuestro cuerpo y nuestras reacciones (consulta la herramienta de regulación del sistema nervioso para saber cómo hacerlo).

Además, centrarnos en nosotras mismas es una práctica poderosa para sostener las emociones difíciles, y podemos cargar con ellas sin dejarnos llevar.

Es fundamental que las personas facilitadoras comprendan cómo sus problemas vitales actuales, sus sentimientos inconscientes y sus experiencias pasadas pueden sombrear e impulsar sus percepciones, valoraciones e intervenciones, y dar lugar a reacciones inadecuadas y contraproducentes 3. Este tipo de conciencia nos ayuda a leer mejor la situación. Una forma de hacerlo es la autorreflexión sobre la cuestión de por qué nos sentimos provocadas. La historia que creamos del incidente implica, por supuesto, nuestra forma de ver. En esta situación, podemos hablar con otras personas del equipo para recibir perspectivas diferentes si las hay, podemos pedir una pausa para volver a centrarnos y analizar nuestros sentimientos y las raíces de por qué nos sentimos desencadenadas.

Cuando se producen sucesos desencadenantes, siempre es útil recordar cómo podemos navegar a través de ellos:

- Abrir una conversación respetuosa sobre el incidente
- Comprender cómo se ven afectadas las personas participantes
- Tener muy en cuenta las voces marginales del grupo a la hora de dar espacio (los márgenes cambian en cada entorno de grupo, si muchas personas participantes se sienten cómodas hablando en inglés, el bajo nivel de confianza para hablar en inglés podría ser un margen, o cuando hay muchas personas sin discapacidad presentes, entonces las personas participantes discapacitadas podrían ser márgenes)
- Utiliza el incidente como una oportunidad de aprendizaje transformador. Cuando el contenedor es lo suficientemente fuerte y el grupo puede sostener el proceso de desempaquetar el incidente, las personas participantes se sienten capacitadas y se aseguran de que existe una ayuda constructiva cuando plantean cuestiones que les molestan sin convertirlas en incidentes; entonces encontrarán estos momentos transformadores en todas partes.
- Recuerda los principios del espacio valiente para crear seguridad para abrir emociones, opiniones diferentes
- Sé consciente de cuándo utilizar actividades de alto riesgo, comprueba si el contenedor del grupo y la confianza entre quienes participan están bien establecidos antes de utilizarla y prepárate para cualquier resultado
- Utiliza habilidades comunicativas atractivas para profundizar, que se describen a continuación:

## Habilidades transformadoras para navegar por conversaciones difíciles.

Uno de los aspectos importantes de utilizar el concepto de espacio vulnerable es crear un contenedor que centre la atención y el apoyo para animar a quienes participan a tomar parte en conversaciones difíciles sobre dinámicas de poder para su transformación. La idea de “transformación” implica que las personas facilitadoras lleven una agenda a las situaciones de conflicto. Aquí nos centramos en los incidentes/conflictos relacionados con las dinámicas de poder en los espacios educativos.

Esto ya puede ser una tarea difícil para una persona facilitadora o formadora. Para mantener esas conversaciones difíciles y abordar los incidentes críticos cuando aparecen se necesitan ciertas habilidades de facilitación transformadora y cierto nivel de experiencia.

Una persona facilitadora con habilidades transformadoras:

- empodera a las personas participantes para reforzar su sentido de sí mismas;
- empodera a las personas participantes para aumentar su confianza en que las demás personas las toman en serio como personas con una historia, una identidad digna de respeto y unas necesidades que deben ser atendidas;
- las trata de forma que honren y apoyen sus propios recursos para tomar decisiones y buscar soluciones a sus problemas.

Para empoderar a las personas participantes de este modo, es esencial transmitir, a través de nuestros ojos, lenguaje corporal y tono de voz, un auténtico afán por comprender la situación desde su perspectiva. El mensaje debe ser clara: que no les rechazaremos por sus puntos de vista y que reconocemos sus importantes recursos internos para abordar el conflicto. La escucha activa es una habilidad crucial para comunicar esta comprensión y actitud. Las personas facilitadoras suelen utilizar tres habilidades de escucha específicas: parafrasear, resumir y replantear.

### **Parafrasear**

La paráfrasis en la facilitación de grupos se refiere a la habilidad de repetir y reflejar lo que alguien ha dicho en una discusión de grupo. Consiste en resumir el contenido del mensaje de una persona participante de forma que refleje comprensión y anime a seguir comunicándose, en lugar de cerrarse en banda. A veces, estos mensajes pueden tener un impacto negativo en las demás personas y la persona participante puede no ser consciente de este impacto. En esos casos, parafrasear puede ayudar a las personas participantes a comprender que su comentario puede ser ofensivo sin que se sientan juzgadas.

## EL PROPÓSITO

**Aclaración:** Parafrasear ayuda a garantizar que la persona facilitadora y quienes integran el grupo tengan una comprensión compartida de las ideas expresadas. Permite aclarar cualquier malentendido o interpretación errónea.

**Validación:** Parafrasear puede hacer que las personas participantes se sientan escuchadas y reconocidas. Demuestra que la persona facilitadora escucha activamente y valora las aportaciones de los miembros del grupo.

**Fomentar la reflexión:** Cuando una persona facilitadora parafrasea, ofrece a quien habla la oportunidad de reflexionar sobre sus propios pensamientos y, potencialmente, revisarlos o ampliarlos.

**Crear conexión:** Parafrasear fomenta un sentimiento de conexión dentro del grupo, promoviendo la comunicación eficaz y la comprensión mutua. Fomenta un ambiente de colaboración.

**Gestión de conflictos:** En situaciones en las que pueda haber desacuerdos o puntos de vista contrapuestos, parafrasear puede ayudar a rebajar la tensión. Permite a la persona facilitadora reconocer las opiniones divergentes, manteniendo al mismo tiempo un entorno respetuoso e integrador.

## ¿CÓMO PUEDES UTILIZARLO?

**Escucha activamente:** Presta mucha atención a lo que dicen las personas participantes, centrándote tanto en el contenido como en las emociones que hay detrás de sus palabras.

**Reformula sucintamente:** Después de que una persona participante haya hablado, parafrasea su mensaje utilizando tus propias palabras. Sé concisa, pero capta los puntos clave con precisión. Una paráfrasis debe ser más breve que la propia declaración de quien ha hablado. Precede tu paráfrasis con un comentario como uno de estos:

“Parece que estás diciendo...”

“Déjame ver si te entiendo...”

“Así que lo que entiendes es que...”

**Comprobar la exactitud:** Después de parafrasear, comprueba con quien ha hablado que tu interpretación coincide con su mensaje. Esto demuestra tu compromiso de comprender y valorar su perspectiva.

“¿Es esto lo que quieres decir?”

“¿Lo he entendido bien?” De forma verbal o no verbal, la persona interlocutora indicará si se siente comprendida. Si no es así, sigue pidiendo aclaraciones hasta que entiendas lo que ha querido decir.

**Utiliza un lenguaje neutral:** Procura utilizar un lenguaje neutro y sin prejuicios al parafrasear para mantener una atmósfera de grupo positiva e integradora.

No digas:

- “Sé exactamente cómo te sientes. Yo también he estado en situaciones así”.

En lugar de eso, di:

“Sientes que...”

**Fomenta otras aportaciones:** Parafrasear puede servir para invitar a las demás personas participantes a compartir sus ideas sobre el tema. Ayuda a que la conversación fluya y fomenta la diversidad de perspectivas.



### Resumiendo

Resumir es similar a parafrasear, pero resumir recoge los elementos clave de varios comentarios realizados a lo largo de un periodo más prolongado, mientras que parafrasear puede hacerse en cualquier momento sobre cualquier comentario. Las personas facilitadoras pueden utilizar este método para condensar y reflejar los puntos principales de los puntos de vista individuales o del grupo, para crear una perspectiva compartida. Además, condensar periódicamente los comentarios de todas las personas participantes es una técnica beneficiosa para que las personas facilitadoras se aseguren de que el debate se mantiene centrado y con un propósito.

EL PROPÓSITO	¿CÓMO PUEDES UTILIZARLO?
<p>Para cerrar una discusión de grupo y pasar al siguiente tema</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Vuelve a plantear la pregunta que inició la discusión: “Hemos estado discutiendo sobre las identidades y los rangos privilegiados”.</li><li>2. Indica el número de temas clave que has escuchado: “Creo que la gente planteó tres temas”.</li><li>3. Nombra el primer tema y menciona uno o dos puntos clave relacionados con ese tema: “El primer tema fue cómo se construyen las identidades. Explorasteis los aspectos sociales e individuales de la construcción de la identidad”.</li><li>4. Repite esta secuencia para cada tema: “Otro tema fue los privilegios y las normas”.</li><li>5. Haz una declaración final que sirva de puente con el tema siguiente: “Hemos explorado cómo funcionan las identidades, los privilegios y los rangos. Ahora vamos a debatir cómo pueden afectar a la dinámica de poder en un espacio educativo”.</li></ol>

### Validar

La validación es la habilidad que legitima y acepta la opinión o el sentimiento de una persona interlocutora, sin estar de acuerdo en que la opinión es “correcta”. Podemos preguntarnos si es posible validar la opinión de una persona sin estar de acuerdo con ella ni tomar partido. Una persona facilitadora debe mantenerse al margen la mayor parte del tiempo (a menos que se trate de situaciones que requieran la reducción de daños y/o estén claramente relacionadas con valores fundamentales del espacio, como la lucha contra la opresión) y validar es una buena oportunidad para demostrarlo, simplemente reconociendo las diversas opiniones de un grupo sin tomar partido. Validar es reconocer que ésta es una forma de ver el tema y que también hay otras formas.

## EL PROPÓSITO

Para animar a una persona participante a abrirse más, sobre todo cuando se trata de un tema controvertido

## ¿CÓMO PUEDES UTILIZARLO?

La validación puede hacerse en 3 pasos: Primero, parafrasea. Segundo, evalúa si quién ha hablado necesita más apoyo. Tercero, ofrece apoyo.

1. Parafrasea o extrae la opinión o el sentimiento de una persona participante.
2. Pregúntate: “¿Necesita esta persona participante apoyo adicional? ¿Acaba de decir algo que supone un riesgo?”.
3. Ofrece ese apoyo reconociendo la legitimidad de lo que la persona acaba de decir.

Por ejemplo:

“Entiendo lo que dices”. “Veo que te parece importante”. “Entiendo por qué esto te importa”. “Entiendo cómo has llegado a este punto”. “Ahora te entiendo más”.

# El espacio valiente como construcción de contenedor

## PLAN DE LA SESIÓN 1

**Nombre de la herramienta** Espacio valiente

**Tiempo total necesario** 2 horas

**Materiales necesarios**

- Rotafolios
- rotuladores
- rotafolio de la zona de aprendizaje
- rotafolio de los principios del espacio valiente

**Beneficios y objetivos clave**

- Crear un contenedor grupal fuerte para mantener conversaciones difíciles sobre dinámicas de poder
- Animar a las personas participantes a que aporten su auténtico yo
- Trabajar para construir una cultura de atención y apoyo
- Recopilar información sobre cómo cuidar de las demás personas y de una misma en el entorno del grupo
- Considerar y explorar las buenas condiciones para apoyar el aprendizaje
- Construir la confianza, la conexión y la seguridad del grupo

**Notas de la persona facilitadora**

Es muy importante prestar suficiente atención a la formación del grupo, ya que crea una base para el trabajo posterior del grupo. Gestionar las suposiciones y expectativas desde el principio anima a quienes participan a responsabilizarse de sus procesos de aprendizaje. El diseño del proceso de formación de grupos debe tener en cuenta el tipo de grupo con el que vas a trabajar, la cultura existente, los valores y las necesidades de las personas que participan.

Cuanto más tiempo vayas a reunir a un grupo, más importante será el proceso de formación del grupo. Cuando el “contenedor” no está bien establecido y cuidado, es probable que las personas empiecen a sentirse “inseguras”, y es mucho más probable que se resistan, se “echen atrás” contra cosas/personas facilitadoras y se encuentren en conflicto con las demás personas que integran el grupo. Este plan de sesiones está diseñado pensando en procesos de formación más largos.

En una formación más larga, de una semana o más, dedicaremos la mayor parte del primer día a este proceso. Puedes utilizarlo como herramienta de enseñanza/compartición de habilidades para que la gente se lo lleve a sus grupos o a su propia facilitación, al mismo tiempo que lo utilizas para construir el “contenedor” del grupo con el que estás trabajando. En este plan de sesión, el concepto de Espacio Valiente se utiliza para crear el contenedor del grupo.

Si lo utilizas para construir el contenedor, asegúrate de que todo el grupo y el equipo de facilitación estén presentes, para contribuir al proceso y escuchar las distintas necesidades; de lo contrario, el objetivo se verá comprometido.

## Origen de la herramienta

El concepto de espacio valiente procede de *The Art of Effective Facilitation: Reflections From Social Justice Educators* de Brian Arao and Kristi Clemens (2013)

## Cómo utilizar la herramienta - Instrucciones de la actividad

### **Preparación de la actividad (5 minutos)**

Explica qué es la construcción de contenedores y qué tipo de cultura de grupo pretendes formar.

### **Introducción al modelo de zona de aprendizaje (15 minutos)**

Empieza explicando el modelo de “Zona de Aprendizaje” como base para la creación de un espacio valiente y una cultura de cuidado y apoyo. Explica la importancia del cuidado y el apoyo como parte fundamental de la creación de un espacio valiente.

Explica la diferencia entre espacio valiente y espacio seguro y por qué propones crear un espacio valiente.

Es importante animar a las personas participantes a que entiendan este concepto en la práctica: pon ejemplos de lo que significa estar en una zona de confort, en una zona de aprendizaje y en una zona de pánico. Estar en una zona de confort puede ser dar un paseo por la naturaleza, leer o ducharse; las actividades de la zona de aprendizaje pueden incluir explorar conceptos desconocidos, debatir, hacer preguntas y sentir curiosidad; en una zona de pánico, nos sentimos atacadas, paralizadas, enfadadas, hipersensibles, con la respiración agitada, estresadas y sudando, etc.

En particular, también puedes hablar más sobre cometer errores y enmiendas para animar a las personas participantes a verlo como una oportunidad de aprender y transformarse, lo que también ayuda a cada participante a llevar su auténtico yo al espacio.

Haz hincapié en la zona entre la zona de aprendizaje y la zona de pánico. Esta es la zona en la que se encuentran la mayoría de las conversaciones y aprendizajes en torno a la opresión. Remítete al modelo de la zona de aprendizaje cuando introduzcas las actividades más adelante durante la formación y anima a las personas participantes a reflexionar sobre su compromiso a través de las lentes de este modelo. A veces, algunos ejercicios requieren cierto nivel de desafío y esto es lo que llamamos nivel de riesgo. Cuánto riesgo estará dispuesto a asumir el grupo lo define la fuerza del contenedor construido.

### **Principios del Espacio Valiente (20 min)**

Una vez que las personas participantes hayan comprendido el modelo de “Zona de aprendizaje” y la cultura necesaria para mantenerlo, presenta los “Principios del Espacio Valiente”.

Para cada principio, si tienes tiempo extra puedes profundizar, pero en este plan de sesión, simplemente lo presentamos y explicamos qué son y por qué son importantes.

También es importante mencionar que no son normas, sino principios.

### **Escuchar las necesidades del grupo (30 min)**

Tras las presentaciones, pasa a una exploración práctica de lo que necesita el grupo para aplicar los principios presentados. Esta actividad se realizará en pequeños grupos.

Dividirse en grupos más pequeños de 4 - 5 personas, tomando una hoja de rotafolio y algunos rotuladores para los grupos pequeños.

- Las personas participantes dispondrán de 30 minutos en pequeños grupos para debatir y anotar las respuestas a:
- **“¿Qué necesito para entrar en la zona de aprendizaje en este grupo?”**  
o, más sencillamente,  
**“¿Qué necesito para poder aportar lo mejor de mí a este grupo?”**  
(puedes ofrecerles ambas preguntas...deberían suscitar respuestas similares).

En los grupos pequeños, no es necesario que las personas compartan las mismas necesidades para escribirlas, las necesidades individuales también pueden escribirse en los rotafolios, es importante mencionarlo.

- Más tarde las pondremos en común en el gran grupo.
- Después de 25 minutos, dales un aviso de 5 minutos y reúneles de nuevo como grupo entero.

### **Compartir las necesidades en el gran grupo (5 minutos para cada pequeño grupo)**

- Infórmales de que ahora el grupo va a escuchar lo que ha producido cada uno de los grupos pequeños, escuchando y asumiendo lo que las demás personas dicen que necesitan. Explícales que en esta fase no pretendemos llegar a acuerdos, sino simplemente escuchar a la gente y asegurarnos de que entendemos lo que dicen o piden.
- Escucha a cada grupo durante unos 5 minutos, dejándoles que expliquen y aclaren lo que han escrito en su pizarra. Invita al resto del grupo a hacer preguntas si lo necesitan.
- Como persona facilitadora, tú u otra persona del equipo tenéis que recordar o anotar cualquier necesidad que se exprese y que requiera un acuerdo más formal (por ejemplo, alguien dice que quiere que todo lo que se comparta en el grupo sea confidencial, o alguien dice que quiere fumar de forma que no afecte a las demás personas pero que no le haga sentirse excluida. Estas cosas no son necesidades que puedan “escucharse” sin más, sino que necesitan que el grupo acuerde algún tipo de protocolo. Volverás sobre ello al final).
- Una vez escuchado y aclarado lo que todas las personas han dicho, informa al grupo de lo siguiente:  
En este grupo, queremos intentar un enfoque consistente en asumir que, en la mayoría de los casos, habrá sido suficiente con haber escuchado y debatido estas necesidades y preferencias, y que, basándonos en ello, podemos avanzar con un sentimiento de cuidado, respeto y comprensión mutuos (como punto de partida).
- ¡No es necesario llegar a acuerdos sobre todo ahora! Durante la formación habrá varias estructuras que ofrecerán oportunidades para

hacer comentarios, hacer peticiones, expresar otras necesidades, tomar medidas para abordar cualquier conflicto que pueda estar surgiendo, etc.

**A continuación, presenta las estructuras de apoyo del Espacio Valiente (20 minutos)**

Explica cada estructura de apoyo que decidas ofrecer y explica cómo van a funcionar.

**Atar las necesidades (20 minutos)**

Sin embargo, antes de terminar, puede que haya un par de cosas que la gente haya mencionado que necesiten un acuerdo, así que ahora le dedicaremos un poco de tiempo.

- Nombra las cosas que hayas anotado que creas que necesitan un acuerdo y comprueba con el grupo que no haya nada más que se te haya pasado por alto.
- Con el tiempo que te quede en la sesión, procura llegar a esos pocos acuerdos. No debería haber más de 2 ó 3, y debería ser posible atarlos. Si se complica, y se te acaba el tiempo, tendrás que decir al grupo que volveréis sobre ello al inicio de la siguiente sesión o cuando sea más apropiado.
- Si el grupo no ha mencionado la confidencialidad por sí mismo, probablemente merezca la pena que sugieras que se llegue a un acuerdo al respecto; es probable que surja más adelante si no lo haces. También podrías mencionar los enfoques sobre el control del tiempo, si no se ha hablado de ello.

## PLAN DE LA SESIÓN 2

Teatro de imágenes con espacio seguro y espacio valiente y hablar de las diferencias, actitudes

<b>Nombre de la herramienta</b>	Espacio valiente
<b>Tiempo total necesario</b>	2 horas
<b>Materiales necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rotafolios</li><li>• rotuladores</li><li>• rotafolio de la zona de aprendizaje</li><li>• rotafolio de los principios del espacio valiente</li></ul>
<b>Beneficios y objetivos clave</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Explorar la diferencia entre espacio seguro y espacio valiente</li><li>• Comprender el concepto de espacio valiente</li><li>• Trabajar para construir una cultura de atención y apoyo</li><li>• Recopilar información sobre cómo cuidar de las demás personas/de una misma en el entorno grupal</li><li>• Considerar y explorar las buenas condiciones para apoyar el aprendizaje</li><li>• Construir la confianza, la conexión y la seguridad del grupo</li></ul>
<b>Notas para la persona facilitadora</b>	Este plan de sesión se centra en el concepto de espacio valiente. No es una sesión para construir contenedores, aunque ayudará a las personas participantes a comprender el concepto y puede utilizarse para construir contenedores más adelante. Aún así, puedes combinarla con el modelo “Zona de Aprendizaje”.
<b>Origen de la herramienta</b>	El concepto de espacio valiente procede de <i>The Art of Effective Facilitation: Reflections From Social Justice Educators</i> de Brian Arao y Kristi Clemens (2013)
<b>Cómo utilizar la herramienta - Instrucciones para la actividad</b>	<p><b><u>Preparación de la actividad (5 minutos)</u></b></p> <p>Explica a las personas participantes cuál es el objetivo de la sesión, que es explorar el concepto de espacio valiente y encontrar diferencias con el concepto de espacio seguro. En esta sesión, utilizaremos el teatro de imágenes de Augusto Boal.</p> <p><b><u>Teatro de imágenes (70 min)</u></b></p> <p>Explica qué es el teatro de imágenes y la importancia de utilizar nuestro cuerpo en lugar de nuestra mente. Puedes considerar la posibilidad de realizar una actividad de calentamiento, para facilitar que las personas participantes utilicen su cuerpo y su imaginación. Consulta el libro “Juegos para actores y no actores” de Augusto Boal para inspirarte.</p> <p><b><u>Paso 1 (10 minutos)</u></b></p> <p>Divide al grupo en dos grupos más pequeños y pide a cada uno que cree una imagen/escultura con su cuerpo que represente el concepto de espacio seguro sin mucha discusión. Anima a las personas participantes a ser creativas y a basarse en lo que les venga al cuerpo y a la imaginación.</p>

***Paso 2 (15 minutos)***

Una vez creadas las imágenes, pide a cada grupo que las presente a las demás personas. Pregunta al grupo qué ven en la imagen: qué es interesante, qué es sorprendente y qué sentimientos evoca esta imagen. Invita a las personas participantes a compartir en forma de “lluvia de ideas” y resume todo lo compartido al final.

***Paso 3 (10 minutos)***

Invita a los grupos a formar una imagen del concepto de espacio valiente.

***Paso 4 (15 minutos)***

Del mismo modo, pregunta a quienes participan qué observan en la otra imagen, cuáles son las emociones presentes en la imagen y qué hacen las personas que aparecen en ella. Y, una vez más, resume todo lo que se ha dicho.

***Paso 5 Informe (20 minutos)***

Vuelve a reunir al grupo y dirige un debate sobre las diferencias entre los conceptos de espacio seguro y espacio valiente. ¿Qué han observado? ¿Qué significa para la dinámica de grupo? ¿Qué significa para la participación? ¿Qué significa a la hora de abordar conflictos? ¿Qué significa cuando se habla de temas difíciles, como los privilegios?

**Aportaciones (30 minutos)**

Presenta los principios del espacio valiente y conéctalos con el debate previo en el grupo.

Si tienes tiempo, puedes debatir cada principio con el grupo.



# Herramientas para crear espacios de aprendizaje valientes y transformadores

## BIENVENIDA LA DIVERSIDAD

### Nombre de la herramienta

Bienvenida la diversidad

### ¿Qué área de competencia puede apoyar la herramienta?

Sensibilidad a las dinámicas de grupo

Reconocimiento y tratamiento de la diversidad de identidades entre las personas formadoras/participantes

### Tiempo estimado necesario

15 minutos, pero puede ser más si se desea

### Materiales necesarios

Folleto o una excelente memoria

### Habilidades de facilitación necesarias y consejos

Cuanto más puedas hablar al grupo y mirarles (en lugar de leer de tus notas), mejor: crea más conexión y hace que la apertura sea más sincera. Haz que este texto sea lo más “tuyo” posible, procurando que no parezca la lectura de una lista, sino una auténtica bienvenida a todas las partes mencionadas de la diversidad del grupo. Aporta tu(s) estilo(s). Ten en cuenta que el objetivo principal de este ejercicio es empezar a construir el contenedor del grupo creando un ambiente acogedor. En tu preparación para dirigir este ejercicio, podrías preguntarte ¿qué te parece acogedor?

Haz pausas después de algunas partes de la Bienvenida e invita a quienes participan a añadir cosas, a nombrarlas ellas mismas (“¿Hay algo más?” “¿Hay alguna otra lengua presente en la sala?”, etc.).

Asegúrate de no precipitarte, ya que está pensado para ser repetitivo y amplio. A menudo crea una sensación de ternura y puede ser conmovedor para el grupo. ¡Dale espacio y disfrútalo!

Si puedes obtener alguna información sobre los antecedentes e identidades de las personas participantes antes de la sesión/formación, eso te ayudará a enmarcar tu bienvenida a la diversidad para que esté más adaptada. En cuanto al orden de la lista, puedes nombrar las identidades marginadas o las creencias, valores y comportamientos marginales antes que los dominantes para darles aún más visibilidad.

Ten en cuenta el contenido del taller/formación más amplio para adaptar el texto.

## Beneficios y objetivos clave

- Dar la bienvenida al grupo.
- Apoyar a las personas para que se sientan vistas/reconocidas en la diversidad de sus identidades, comportamientos, experiencias, sentimientos y orígenes para facilitar la participación de las personas; crear un sentimiento de pertenencia.
- Establecer una atmósfera de atención y apoyar la confianza en el grupo (construcción de contenedores) y crear un espacio inicial para que las personas regulen las posibles ansiedades relacionadas con la entrada en el espacio y el desconocimiento de la gente.
- Preparar el terreno para el trabajo de solidaridad activa

## Consideraciones sobre su uso

Generalmente se utiliza al principio de una formación, reunión o taller para establecer el tono y crear un espacio en el que todas las personas se sientan bienvenidas. Puede parecer superficial o simbólico, si no utilizas un enfoque y unos objetivos generales contra la opresión en tu sesión/formación.

## Relación con el espacio valiente

Puede sentar las bases para construir una cultura de respeto y solidaridad. Esta actividad da visibilidad a toda una serie de identidades, creencias y actitudes presentes en tu grupo. Su objetivo es que se sientan vistas y acogidas. Es una forma de fijación activa de intenciones para el espacio y una expresión de valores. Como persona facilitadora, tienes un poder significativo para influir y guiar la cultura de un grupo: esta actividad ayuda a empezar a dar forma a una cultura de expresión, pertenencia y aprendizaje más profundo.

## Notas de la persona facilitadora (información de fondo)

Ésta puede ser una herramienta poderosa para reconocer la diversidad en la sala. Puede adaptarse en función de las personas que se encuentren en el espacio. Puede ser corta o larga. Hacer más visibles las identidades marginales te ayudará a crear un contenedor más fuerte para el grupo. Intenta actuar genuinamente y con calidez en la medida de lo posible y no trates el texto como una forma de marcar casillas, sino como una auténtica invitación a las personas participantes para que traigan al espacio todo su ser.

## Origen de la herramienta

Esta actividad es una adaptación de una herramienta utilizada por Training for Change.

## Cómo utilizar la herramienta - Instrucciones de la actividad

- Comienza con una historia personal (para modelar la vulnerabilidad y la asunción de riesgos) sobre lo que te resulta difícil al presentarte en un nuevo espacio, grupo. Así empiezas a enmarcar lo que viene a continuación.
- Da la bienvenida al espacio a las personas participantes, repasando y nombrando algunas de las cosas que se enumeran a continuación. Siéntete libre de nombrar más cosas de las que aparecen aquí, según te parezca apropiado. Cambia el orden según lo que convenga más a tu grupo.
- “Quiero dar la bienvenida:
- a todas las personas que han viajado desde lejos, dar la bienvenida a las personas que vienen de cerca. ¿De dónde ha venido la gente?
- diferentes lenguas que se hablan en esta sala: (rellena las lenguas que esperas que estén presentes, comprueba los formularios de inscripción), lenguaje de signos, ... , ¿Qué más habla la gente en esta sala?
- las personas que no se sienten tan a gusto en grupos (grandes) o lo están y las que se encuentran entre ambos extremos. A las que no les resulta fácil relacionarse con gente (nueva) y a las que lo esperan con impaciencia
- todas las edades, adolescentes, personas que sienten su edad, se sienten más jóvenes/mayores que su edad. ¿Qué edades tenemos?
- algo sobre el contenido de la formación, por ejemplo, temas sobre los que trabajan/hacen campaña... y/o temas que surgirán en la formación con los que la gente podría/no estar familiarizada
- algo sobre las identidades relacionadas con el contenido, p. ej. activistas, personas organizadoras, agentes de cambio (o profesoras, educadoras, facilitadoras...) y las personas que no se identifican como tales
- nuestros cuerpos y las distintas formas en que los experimentamos y nos relacionamos con ellos
- nuestras emociones: alegría, excitación, pena, rabia, indignación, satisfacción, decepción, nerviosismo, ¿algunas más?
- nuestros diferentes niveles de capacidad: quienes se identifican como personas discapacitadas, visibles o invisibles
- diferentes estados de salud: quienes se identifican como personas sanas o no, quienes viven con enfermedades crónicas, dolor físico
- diferentes formas en que nuestro cerebro funciona y procesa la información
- antecedentes educativos: quienes tienen experiencia de educación formal a distintos niveles y quienes no tienen esa experiencia, quienes están familiarizadas con la cultura de los talleres y quienes no (si diriges un espacio en línea: quienes están familiarizadas con los espacios de aprendizaje en línea y quienes no
- diferentes formas de aprender: aprendizaje visual, aprendizaje verbal, aprendizaje mediante la lectura, haciendo cosas, resolviendo problemas, contando historias y todas las demás personas que aprendemos
- todos nuestros géneros: quienes se identifican como trans, no binarios, hombres, mujeres, dentro o fuera del espectro de género, todas las formas en que experimentamos y expresamos nuestros géneros
- todas nuestras descendencias: descendientes de personas latinas, descendientes de personas africanas, descendientes de personas del Oriente Medio, descendientes de personas asiáticas y del Pacífi-

co, descendientes de personas europeas y personas de ascendencia mixta y múltiple

- las personas emigrantes y las personas que viven en el país en el que nacieron
- nuestros orígenes de clase: clase trabajadora, clase media, clase propietaria, las personas que no saben dónde encajan en esas definiciones y todos los diferentes contextos de dinámicas de clase de los que procedemos
- nuestras sexualidades: las personas sexualmente activas y las que no, las que utilizan etiquetas y las que no, las que se identifican como homosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales, heterosexuales y todas las formas en que experimentamos nuestras sexualidades
- nuestras creencias, tradiciones y prácticas religiosas, quienes se identifican como personas ateas, buscadoras
- las personas que nos apoyan para estar aquí: el equipo que está detrás de este acto, vuestras organizaciones, grupos, familias -genéticas y elegidas-, amistades, simpatizantes, personas antepasadas y espíritus”
- Al final, pregunta a las personas participantes si hay algún otro elemento de diversidad en el grupo que hayas pasado por alto y dales la bienvenida, a medida que los mencionen

(Si lo haces en un espacio online, también puedes invitar a las personas participantes a que escriban sus sugerencias en el chat; lee las sugerencias del chat en voz alta, para que se reconozcan verbalmente y se incluyan en la bienvenida).

# CÍRCULOS DE IDENTIDAD – DANDO LA BIENVENIDA A LA DIVERSIDAD

## Nombre de la herramienta

Círculos de identidad – dando la bienvenida a la diversidad

## ¿Qué área de competencia puede apoyar la herramienta?

Sensibilidad a las dinámicas de grupo

Reconocimiento y tratamiento de la diversidad de identidades entre las personas formadoras/participantes

Sensibilización ante las desigualdades estructurales/dinámicas de poder.

## Tiempo estimado necesario

15 minutos

## Materiales necesarios

Espacio para que las personas participantes se coloquen en círculo

## Beneficios y objetivos clave

La primera parte de la secuencia “círculo de identidades” es una actividad introductoria sencilla que permite a quienes participan conocerse explorando qué elementos de identidad comparten entre sí y qué les diferencia como seres individuales únicos.

La segunda parte de la secuencia, “dar la bienvenida a la diversidad”, es una actividad cuyo objetivo es ofrecer un gesto simbólico de reconocimiento a todas las personas integrantes del grupo, en particular a las que representan a una minoría, sea o no visible.

## Notas para la persona facilitadora

La persona facilitadora debe aprender todo lo posible sobre la diversidad representada en el grupo.

La persona facilitadora también debe pensar qué tipo de diversidad visible o profunda puede ser relevante para el tema de la formación.

“Círculo de identidades” también puede funcionar con personas que ya se conocen. Para que la actividad sea más relevante para el tema de la formación, puedes pedir a las personas que propongan afirmaciones relacionadas de algún modo con la interculturalidad (por ejemplo: “No vivo en el país en el que nací”).

En nuestra práctica, no hemos experimentado ningún incidente durante esta actividad, pero nos hablaron de uno.

En esa situación, un participante propuso “me identifico como negro”, a lo que un joven de Albania dio un paso adelante. En ese momento, estalló un debate, ya que las demás personas participantes que se identificaban como negras no reconocían al participante albanés como negro. Si ocurriera algo similar, te recomendamos que no intentes aclarar el debate al instante, sino que des importancia al incidente y prometas abordar la cuestión más adelante. Invita a las personas participantes a que tomen

nota de las emociones que desencadenó el incidente, de modo que más adelante podamos utilizar esas emociones como indicadores para explorar lo que ocurrió realmente.

Tras la actividad de “bienvenida a la diversidad”, puedes hacer una transición a las “reglas básicas” necesarias para una buena colaboración (véase la hoja de método correspondiente).

## Origen de la herramienta

Teatro LaXixa (Barcelona) - originalmente desarrollada como dos actividades diferentes que hemos conectado en esta secuencia

## Cómo utilizar la herramienta - Instrucciones de la actividad

### **Paso 1**

Invita a las personas participantes a colocarse en círculo, diles que vais a empezar a conoceros y muestra el proceso: una persona piensa en algo verdadero para ella, va al centro del círculo y propone la afirmación, por ejemplo “Hablo al menos tres idiomas”.

Todas las personas participantes para las que la afirmación sea cierta, se acercan a la persona del centro, en la medida en que la afirmación sea cierta. Propón un par de afirmaciones y, a continuación, deja que las personas participantes propongan sus propias afirmaciones. Tras un par de afirmaciones libres, pide a las personas participantes que piensen en elementos de identidad que consideren relevantes para el tema de la interculturalidad.

### **Paso 2**

Una vez que todas las personas participantes que lo deseen hayan propuesto una afirmación que pueda diferenciarlas, agradece a todas lo que han compartido. Señala que una conclusión de la actividad es que todas tenemos múltiples identidades, y que algunas de ellas nos conectan con las demás personas, y dependiendo del contexto algunas de ellas nos convierten en seres individuales únicos.

### **Paso 3**

Dedica un momento a dar la bienvenida a la diversidad del grupo, con una frase como “para cerrar la puesta en común, me gustaría dedicar un momento a dar la bienvenida a toda la diversidad representada en el grupo”.

Enumera los elementos de las identidades que has explorado a través del círculo, prestando atención a cubrir la posible diversidad en las dimensiones que mencionas. Por ejemplo “Me gustaría dar la bienvenida a...

- personas mayores de 50 años y menores de 50 años
- participantes que hayan nacido en el país donde viven y quienes hayan nacido en otro lugar
- personas participantes que tienen una religión y las que no la tienen
- hombres, mujeres, quienes no se identifican como ninguno de los dos y quienes a veces se identifican con uno y con otro

Tras enumerar algunas dimensiones, pide a las personas participantes que añadan qué diversidad deberíamos acoger.

Cuando no haya más añadidos, cierra la puesta en común, reconociendo que toda esta diversidad hará que la formación sea más rica e interesante, pero que ocasionalmente también puede desencadenar desafíos. Invita a las personas participantes a ocuparse de esta diversidad para que sea una fuerza estimulante en la formación.

# GRUPOS CAUCUS PEQUEÑOS

**Nombre de la herramienta** Grupos caucus <sup>4</sup> pequeños

**¿Qué área de competencia puede apoyar la herramienta?** Reconocer y tratar la diversidad de identidades entre las personas formadoras/participantes

**Tiempo total necesario** 65 minutos

**Materiales necesarios** No se necesitan materiales

## Beneficios y objetivos clave

- Proporciona a las personas participantes unas condiciones más seguras para explorar temas que podrían ser más dolorosos o difíciles de explorar en grupos, donde no hay una experiencia compartida de cierto tipo de opresión, marginación o identidad
- Ayuda a liberar tensiones (relacionadas con la dinámica de poder en torno a los privilegios sociales) si surgen en el grupo
- Ofrece una oportunidad para las conexiones auténticas y la vulnerabilidad
- Ayuda a los grupos a explorar temas de solidaridad, inclusión y equidad.

## Notas de la persona facilitadora

En todos nuestros grupos aparecerán inevitablemente (de un modo u otro) formas de opresión relacionadas con los sistemas de opresión más amplios. Debido a su naturaleza omnipresente e histórica, a menudo traerán consigo un dolor significativo. Producirán dinámicas visibles o invisibles relacionadas con el privilegio social, la influencia, el poder y el derecho.

Ser una persona socialmente privilegiada (como ser socialmente marginada) no es una característica individual, sino una característica sistémica que se manifiesta a nivel individual. No la elige la persona, sino que se la atribuye la sociedad, basándose en su pertenencia (construida) a un grupo social. Reconocer los privilegios no consiste en culpar a quienes se benefician de ellos, ni en sentirnos culpables o avergonzados de nuestro posicionamiento social. Se trata de tomar conciencia de las dinámicas existentes, para que seamos más capaces de transformarlas y apoyar más plenamente el empoderamiento y el florecimiento de las demás personas, ¡en beneficio de todas!

<sup>4</sup> Voz tomada del inglés americano. Su definición en este texto es la de un grupo formado en base a la identidad o experiencia compartida.

Lo más importante es ver, reconocer y nombrar el daño causado por los comportamientos opresivos, y proteger a las personas de más daños. Estos son los primeros y necesarios pasos para sanar y reconstruir la seguridad en un grupo. Tendremos que considerar si hacemos un espacio para abordar el tema y de qué tipo. Puede que celebremos una sesión específica sobre el trabajo contra la opresión o sobre un tipo concreto de antagonismo o discriminación; puede que necesitemos celebrar un espacio de resolución de conflictos o restaurativo para el grupo; puede que necesitemos volver sobre nuestros acuerdos de grupo y ajustarlos o mejorarlos. En estas situaciones puede ser necesario algún tipo de debate en grupo (incluso si la mayor parte del trabajo restaurativo tiene lugar en contextos más pequeños/menos visibles colectivamente), pero hay que facilitarlo bien, teniendo cuidado de no hacer recaer la responsabilidad de educar a las demás personas sobre las que fueron marginadas o heridas. Tenemos que utilizar mecanismos de rendición de cuentas que estén arraigados en los valores fundamentales del cuidado y la compasión, en lugar de reproducir una cultura de vergüenza, culpa e individualización.

A menudo, la forma en que abordamos las dinámicas de poder en torno a las distintas cuestiones de identidad es fingiendo que las diferencias no existen. Es mucho más útil reconocer la existencia de diferencias y desequilibrios para poder trabajar con ellos. Una buena herramienta para ofrecer a la gente la oportunidad de hablar con las demás personas con experiencias similares es la reunión de un caucus. El caucus puede reunirse en torno a un tema: género, raza, capacidad, clase o experiencias compartidas de opresión; por ejemplo, caucus POC, caucus de mujeres y trans, caucus LGBTQ+, caucus de personas trabajadoras sexuales, etc. Puede parecer una herramienta que divide, pero sorprendentemente suele crear más vínculos en el grupo. A menudo, la gente tiene más facilidad para enfrentarse a los retos y a la incomodidad cuando está en un grupo de personas que comparten experiencias similares en relación con los sistemas de opresión (incluido el privilegio de la posesión). Puede ser sólo para comprobar, compartir o también para trabajar en herramientas, métodos y propuestas de comportamiento para todo el grupo en torno a la lucha contra los desequilibrios.

Asegúrate de mencionar al grupo que esta herramienta está diseñada para apoyar la vulnerabilidad, la exploración y las conversaciones abiertas, en lugar de dividir y cerrar las conversaciones.

Trabaja hábilmente con la vergüenza y la culpa, apoya a quienes se reúnen en torno a posiciones privilegiadas para que sigan siendo personas curiosas, abiertas y no caigan en patrones de culpabilización.

Asegúrate de reunir al grupo después, para que los caucus puedan compartir cualquier información que les guste aportar al grupo entero: puede ser sacar un tema, abrir una conversación o hacer una petición concreta al resto del grupo.

Los espacios de caucus apoyan el empoderamiento y la validación de la experiencia. A su vez, establecer límites y dar y recibir feedback se vuelve más hábil y menos reactivo, la gente es capaz de relacionarse desde un espacio centrado.

Puedes proponer “temas” para los caucus o simplemente incluir un espacio para reuniones de caucus en el programa del taller y pedir a la gente que forme los caucus como quiera. Algunos ejemplos podrían ser: queer, BIPOC, blanco, TIGV, personas trabajadoras sexuales, gente de clase trabajadora. Ten en cuenta que la gente se encontrará en la intersección de diferentes identidades y opresiones, así que tenlo en cuenta al proponer los grupos.



## Origen de la herramienta

¡Desconocido! Probablemente se remonta a siglos atrás, ya que como seres humanos siempre nos reuníamos en grupos para compartir y debatir.

## Cómo utilizar la herramienta - Instrucciones para la actividad

### 1. *preparar la actividad ( )*

Decide qué proceso vas a utilizar y si tienes suficiente información sobre las personas participantes para proponer los grupos caucus o si vas a dejar que se autoorganicen. Dependiendo del grupo, puede que quieras que una persona facilitadora participe en la reunión del caucus, si comparten esa identidad concreta. Pero no es un requisito, las personas participantes pueden autoorganizarse.

### 2. *facilitar la actividad (60 - 80 minutos)*

Normalmente, 60 minutos serán suficientes para que la gente se reúna en pequeños grupos. La gente puede utilizar este tiempo de la forma que desee: charlando sobre sus experiencias en general o en particular en este grupo.

### 3. *reporte sobre la actividad (el tiempo depende del contexto y la situación)*

Crea espacios en el check-in matutino, en la reunión comunitaria o más tarde durante el día para que los grupos comuniquen cualquier cosa a todo el grupo: puede ser plantear una cuestión, abrir una conversación o hacer una petición concreta a todo el grupo.

Puntos a destacar/preguntas a formular:

- Destacar la importancia de los espacios en los que podemos relajarnos en torno a nuestras identidades y la importancia de estar con las demás personas que comparten experiencias similares.
- Destaca la importancia de volver de esos espacios para estar con las demás personas y generar confianza y comprensión entre experiencias diferentes.

## REGULAR EL SISTEMA NERVIOSO

Herramientas para crear espacios de aprendizaje valientes y transformadores



### Nombre de la herramienta

Regular el sistema nervioso

### ¿Qué área de competencia puede apoyar la herramienta?

Conciencia de jerarquía/estatus en nuestro propio estilo de comunicación  
Sensibilidad a las dinámicas de grupo  
Reconocer y tratar la diversidad de identidades entre las personas formadoras/participantes  
Hacer frente a acusaciones/manifestaciones discriminatorias  
Sensibilización ante las desigualdades estructurales/dinámicas de poder.

### Tiempo total necesario

110 minutos

### Materiales necesarios

diagramas / presentación en rotafolios previamente preparados

## Beneficios y objetivos clave

- Comprender las respuestas al trauma y/o al estrés, y cuándo y cómo se producen
- Aprender algunas técnicas sencillas de regulación
- Normalizar las respuestas al trauma y al estrés y adoptar un enfoque “despatologizador”
- Adquirir un conocimiento más profundo del propio cuerpo y de las reacciones fisiológicas
- Estar más preparada para apoyarse a si misma y a las demás personas en situaciones de estrés.

## Notas de la persona facilitadora

Nuestros cuerpos son la base de todo en nuestra vida. Toda nuestra experiencia se mediatiza y procesa en y a través del cuerpo. En él reside nuestra capacidad de sentir, percibir e intuir. Incluso nuestra facultad de “pensar”, que podríamos concebir como “otra” que el cuerpo, depende de nuestro tejido cerebral, sistema nervioso, capacidad de metabolizar, etc.: no existe el pensamiento incorpóreo (¡todavía!). Nuestros cuerpos nos proporcionan la información que necesitamos para vivir, relacionarnos y comprender. Actúan como nuestra interfaz primaria con el mundo. Nuestra raza, género, sexualidad, capacidad y demás identidades están vinculadas a la relación entre el cuerpo y cómo lo perciben la cultura y la sociedad. Y nuestro compromiso con los valores y la expresión de los mismos, el significado y el propósito, se producen mediante la acción física: también están “encarnados”.

Desgraciadamente, en este ámbito tenemos mucho en contra. La cultura occidental dominante ha dado prioridad, en muchos sentidos, a la racionalidad sobre las facultades de sentir, intuir y percibir. El resultado es una forma de socialización que puede desconectarnos de nuestro cuerpo y de la sensación de lo que ocurre. En consecuencia, a menudo no sabemos leer las señales de nuestro cuerpo ni procesar la información que nos ofrece.

Estos factores merman nuestra capacidad para metabolizar y recuperarnos del estrés y la intensidad. Este tipo de alienación también nos impide recopilar información somática que favorezca la conciencia de nosotras mismas y la empatía con las demás personas. Nuestro cuerpo es una fuente de información sobre nuestro propio estado y el de las demás personas. Para poder estar en conexión con las demás personas, con nuestro entorno y con nosotras mismas, necesitamos recuperar y restablecer la conexión con nuestros cuerpos.

Estar más conectadas con nuestros cuerpos significará que estamos

- Más en contacto con la información sutil, como el “sentido visceral” de la ética o lo correcto
- Estaremos mejor informadas y preparadas para responder a las reacciones de nuestro cuerpo y, de este modo, evitar el agotamiento y el trauma secundario
- Capaces de detectar, transformar y aliviar los síntomas del estrés
- Mejor equipadas para procesar las emociones
- Más capaces de descansar y reponer energías
- Más libres de las opresiones sistémicas que moldean nuestros cuerpos de formas particulares y más capacitadas para reclamar la agencia sobre nuestros cuerpos, personal y colectivamente.
- Capaces de comunicarnos y trabajar con las demás personas de un modo más auténtico y transformador

- Encarnar nuestros valores más plenamente y no sólo conectar con ellos a nivel cognitivo

A este proceso de ser más conscientes de las sensaciones y sentimientos de nuestro cuerpo, que antes nos resultaban menos conscientes, así como de estar más conectadas con nuestros cuerpos, es a lo que nos referimos como encarnación.

Asegúrate de practicar por tu cuenta las técnicas que se mencionan a continuación antes de ponerlas en práctica en grupo. No hace falta que seas una persona experta, ya que se trata de técnicas sencillas, pero probarlas te permitirá comprender la experiencia corporal que vivirán las personas participantes y te ayudará a llevar a cabo la sesión.

## Cómo utilizar la herramienta - instrucciones para la actividad

### 1. Presentación de la fisiología del estrés (20 min)

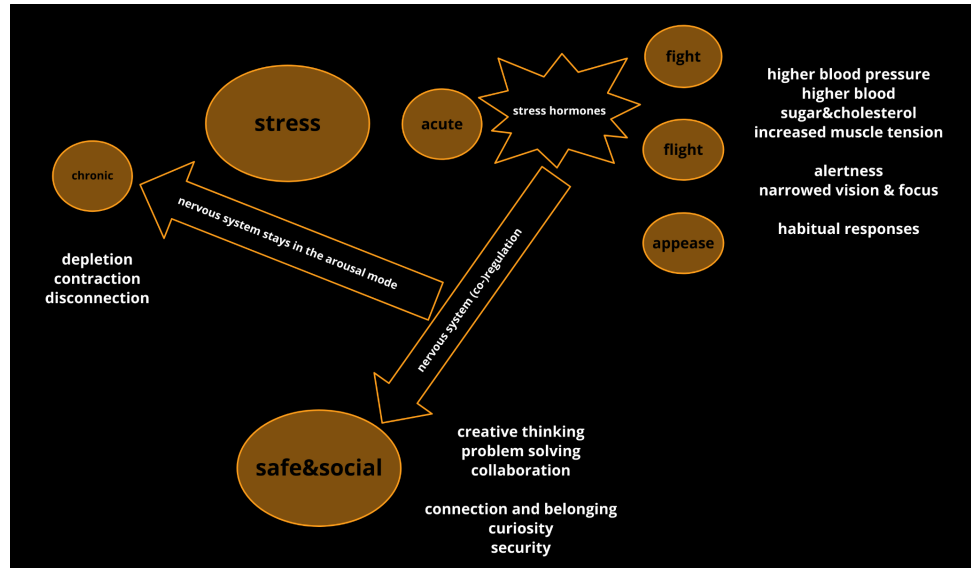
#### **Preparación de la actividad (0 min)**

(esto no necesita preparación, basta con empezar)

#### **Facilitar la actividad (10 minutos)**

Utilizando el diagrama siguiente, habla con palabras sencillas sobre lo que ocurre en nuestro cuerpo cuando experimentamos estrés:

- Todas las personas sentimos emociones en nuestro cuerpo. Es necesario sentir las plenamente para que el cuerpo pueda procesarlas.
- Procesar el estrés NO está relacionado con la presencia de un factor estresante: enfrentarse al factor estresante no significa enfrentarse a la respuesta de estrés. Son dos procesos distintos. Podemos afrontar bien una situación desafiante, como una interacción policial o un insulto en la calle (factores estresantes), pero eso no significa que hayamos afrontado la experiencia en nuestro cuerpo (estrés). Por eso, a menudo sentimos las reacciones en nuestro cuerpo mucho después de que el estresante haya desaparecido: la conversación terminó, la interacción pasó. A veces, una interacción de 5 minutos puede hacer que la procesemos durante meses o años.
- El siguiente gráfico muestra, de forma simplificada, lo que ocurre en nuestro cuerpo cuando experimentamos estrés.
- Es importante señalar que, cuando estamos estresadas, actuamos de forma automática y limitada. No podemos elegir nuestras reacciones porque están profundamente condicionadas. Sólo cuando nos encontramos en un estado seguro y social somos capaces de ser personas más flexibles en nuestro pensamiento y actuación, creativas y curiosas. Estar en respuesta al estrés no nos ayuda a relacionarnos con las demás personas. Por eso la respuesta al estrés puede provocar tan a menudo conflictos y tensiones en los grupos.
- Otra cosa importante que hay que señalar es la diferencia entre las reacciones de estrés “agudo” y “crónico”. Experimentar estrés es sano y bueno para nuestro cuerpo. Las llamadas “hormonas del estrés” nos ayudan a cuidarnos y a conseguir cosas, como trabajar duro para cumplir un plazo o saltar para alejarnos de un coche que se acerca. Necesitamos esas reacciones. Dejan de ser útiles cuando no podemos regular nuestro sistema nervioso para volver a sentirnos seguras y sociables. Perder la capacidad de regulación puede estar relacionado con distintos factores. A menudo, un trauma no procesado o funcionar bajo opresión social



significa que estamos en un estado de estrés crónico la mayor parte del tiempo. Esto es agotador para nuestros cuerpos y mentes y a menudo está interconectado con el agotamiento.

### **Preguntas y comentarios (10min)**

Puntos a destacar/preguntas a formular:

- Todas las personas tenemos sabiduría en nuestro cuerpo, a veces sólo necesitamos aprovecharla
- El estrés y los traumas no son desconocidos para nuestros sistemas
- No se necesitan conocimientos médicos para reconocer el trauma o la respuesta al estrés
- Como estas reacciones nos son familiares y forman parte de nuestro funcionamiento corporal, también tenemos formas de navegar por ellas en nuestro cuerpo. A menudo no utilizamos esos recursos por condicionamiento social o porque hemos aprendido un mecanismo de afrontamiento específico que se convierte en predeterminado, pero que no siempre es el mejor al que acudir en todas las situaciones
- Es muy común que la mayoría de las personas carguen con y experimenten algunas respuestas de trauma/estrés. Como es tan común, necesitamos encontrar formas de navegar por él sin patologización médica, para que podamos curarnos colectivamente.
- Estar en el lugar de la respuesta al estrés limita nuestras capacidades sociales y nuestra creatividad. Esto, a su vez, influirá en cómo trabajamos conjuntamente y en cómo visionamos los futuros posibles. Atender a la sanación individual y colectiva, introducir el tema del trauma en nuestros grupos y comprender cómo se desarrolla en el contexto social más amplio nos ayudará a dismantelar las dinámicas de poder opresivas, atender y transformar los conflictos, y fomentar el crecimiento personal y colectivo.

## **2. Práctica de técnicas (80 min)**

### **Preparación de la actividad (5 min)**

- Infórmales de que vas a introducir 4 técnicas de regulación del sistema nervioso. Todas ellas están diseñadas para favorecer la conectividad/conciencia corporal, la presencia y la regulación. Algunas de ellas implican tocar a otra persona y que les harás una demostración de actividades que implican el tacto para que puedan elegir si participar en ellas o no.
- Reitera que cualquiera puede optar por no participar o dejar de hacerlo en cualquier momento, si lo necesita/quiere.

Necesitarás:

- Explicar y/o demostrar cada actividad antes de invitar a las personas participantes a que la prueben por sí mismas.
- Dales la opción de decidir, tras la demostración, si quieren participar o no en la actividad.
- Pídeles que busquen una pareja después de la demostración de la actividad (cuando proceda).

### **Facilitar la actividad (1h5 - 1h25)**

Técnica 1: Orientación / Nombra 3 cosas del espacio (5 - 10 minutos)

- Ésta es una técnica muy sencilla que ayuda a nuestro cuerpo a anclarse y orientarse en el espacio. Calma el sistema nervioso y ayuda al cuerpo a recuperar la sensación de conexión y conciencia espacial.
- Anima a las personas participantes a mirar lentamente hacia la derecha, asimilando todo lo que ven mientras mueven la cabeza. Haz lo mismo con el lado izquierdo. Luego mira hacia delante, abriendo la visión y captando todo lo que puedan ver que esté delante de ellas. Después mira hacia atrás, por encima del hombro izquierdo y derecho. Luego mira hacia arriba, hacia el techo/cielo. Fomenta un movimiento realmente lento y una mirada suave y abierta mientras miran a su alrededor.
- Cuando hayas explorado todas las direcciones, pide a las personas participantes que encuentren 3 cosas/objetos/elementos del paisaje/entorno y tomen nota mental de esos 3 elementos, pueden estar situados en cualquiera de las direcciones.
- Siempre que sientan que necesitan anclarse durante la sesión, pueden volver a esos 3 elementos del espacio, como si estuvieran haciendo una “lista de comprobación”: esto sigue aquí, esto está aquí, esto está aquí.
- Será una forma rápida de recuperar la sensación de conexión con el espacio y el entorno más amplios, fomentando la presencia, la conexión a tierra y la conexión.

Técnica 2: Centrarse (25 minutos)

Centrarse es una técnica sencilla que puede utilizarse para regular nuestros estados emocionales, para ayudarnos a atravesar situaciones estresantes o acaloradas, o simplemente como práctica diaria para ponernos en contacto con nosotras mismas, con nuestro sentido de los valores y de

pertenencia. Puedes utilizarla en las sesiones para interrumpir las actividades y sacar a la gente de su mente. Puedes utilizarla después de algo estresante o desafiante para ayudar a asentarse y calmarse. Puedes utilizarla para explorar temas de concienciación y alfabetización emocional. Es muy versátil y se puede volver a ella repetidamente, como práctica.

Este ejercicio procede de distintas formas de movimiento: la manta de centrarse es un ejercicio de teatro físico, modificado pero tomado de la tradición teatral posterior a Grotowski. La postura básica y el centrado somático proceden de técnicas feministas de defensa personal, que a su vez proceden de distintas tradiciones de artes marciales.

Encontrarás referencias al centro de gravedad y a las técnicas de centrado en todo tipo de prácticas de movimiento, desde las artes marciales hasta la danza.

La exploración de las direcciones en el cuerpo procede de la técnica Feldenkreis, una práctica somática desarrollada para apoyar la restauración tras un trauma.

Para poder dirigir estas actividades, tienes que tener un cierto grado de conciencia corporal y haberlas practicado en primera persona. Las personas participantes van a copiar la forma en que utilizas tu cuerpo (las que puedan ver tu cuerpo), así que es importante que tú misma entrenes la postura, idealmente con otra persona que pueda darte su opinión.

### ***Preparación de la actividad (3 minutos)***

- Si aún no les has dado ningún encuadre sobre la corporeidad, etc. (queriendo comenzar con el juego para empezar), tal vez quieras ofrecerles ahora algo de teoría/explicación
- Informa a las personas participantes de que estarás de pie (o sentada si es necesario) durante unos 10-15 minutos. Aconséjales que hagan preguntas sobre la marcha, si algo les resulta incómodo, no está del todo bien o si tienen alguna duda. Anímales a que busquen la comodidad y a que se controlen a sí mismas mientras realizan la actividad (quizás recordándoles el modelo de la zona de aprendizaje si lo has introducido antes).
- Anima a las personas participantes a hacerlo con los ojos abiertos, si les resulta cómodo. Esto nos permite practicar el centrado en conexión con el entorno y entre nosotras y hace que sea una práctica que podemos utilizar en cualquier momento sin necesidad de condiciones especiales.
- A continuación, pídeles que se unan a ti: puedes explicarles y demostrarles mientras lo hacen contigo.

### ***Facilitar la actividad (10 - 15 minutos)***

- Demuestra la postura del centrado e invita a las personas participantes a que te acompañen mientras lo haces, realizando el ejercicio con ellas y explicándoles cómo lo practicas tú (sin perderlas de vista).
- Empieza con los pies: planos sobre el suelo, fomentando el mayor contacto posible con el suelo, permitiendo que los pies se hundan en el suelo y se enraícen con fuerza en él (puedes sugerir que se imaginen raíces reales que crecen desde la planta de los pies y se enraízan profundamente en la tierra bajo el suelo). Siente cómo la atracción gravitatoria crea un suelo sólido desde el que crecer, para llegar arriba.
- Muévete hacia las rodillas y encuentra la cantidad adecuada de ten-

sión/extensión -ni demasiado estirada ni demasiado doblada- para que mantener la postura te resulte más o menos fácil. Puede que quieras doblar y enderezar las rodillas varias veces para encontrar el lugar adecuado, tal vez sacudiendo un poco el cuerpo mediante una flexión vigorosa de las rodillas

- Muévete hacia la pelvis. Lleva el coxis hacia abajo (imaginando que aún tienes cola y quieres llevarla entre las piernas y hacia delante) y el pubis hacia arriba. Esto aumentará la tensión en las nalgas y los muslos, creando una base fuerte y activa para tu postura.
- A partir de ahí, alarga la columna, permitiendo que la parte inferior de la columna se alargue hacia el suelo y la parte superior de la columna hacia el techo. Siente cómo la fuerte base de las piernas te permite alargar la parte superior del cuerpo, fomentando tanto el enraizamiento como, a la inversa, el empuje hacia arriba, el crecimiento.
- Lleva ligeramente la barbilla hacia el pecho, fomentando la longitud del cuello.
- Deja que los hombros caigan y descansen sobre el esqueleto. Fomenta una sensación de apertura igual entre los omóplatos y a través del pecho.
- Demuestra exagerando (alargas demasiado, abres demasiado el pecho, etc.) y vuelve a la posición neutra, centrada, para que las personas participantes puedan ver la diferencia. Corrige a las personas participantes si es necesario.

Tras establecer la postura básica, guía a las personas participantes a través de una práctica de centrado breve y profunda.

- Fomenta el enraizamiento hacia abajo y el crecimiento hacia arriba, hacia el techo. Invitar a que haya más espacio en la columna vertebral, entre las vértebras, entre las costillas, relajando el vientre, dejando caer los hombros. Abrir la mandíbula. Expandir la longitud del cuerpo: hacia arriba, hacia el techo, y hacia abajo, hacia el suelo.
- Anima a las personas participantes a notar qué cambios se producen en el cuerpo al hacerlo, qué sensaciones y sentimientos surgen. Asegúralas que no pasa nada si no notan mucho y que, si lo notan, cualquier cosa que surja está bien: sólo estamos observando. Recuérdales que pueden interrumpir el ejercicio en cualquier momento si empiezan a sentirse demasiado incómodas o les resulta desagradable. Anímales a que cuiden de sí mismas y avancen hacia el placer/disfrute/confort en el cuerpo (si lo hay).
- Anima a las personas participantes a expandir ahora el cuerpo un poco más hacia los lados, permitiendo/imaginando una sensación de espacio en las axilas, en la caja torácica, en las caderas, entre las orejas. De nuevo, invita a notar lo que ocurre cuando permiten que el cuerpo crezca un poco más en esta dirección.
- Anima a las personas participantes a sentir los bordes de su cuerpo, el lugar donde la piel termina y se encuentra con el entorno. Invítalas a abrirse un poco más a su visión periférica, si se sienten cómodas.
- Pídeles que ahora permitan que la parte delantera y trasera del cuerpo se relajen un poco más y que permitan que sus cuerpos ocupen espacio en esta dirección: de delante hacia atrás, de atrás hacia delante. Deja que el pecho y el vientre se abran por completo y se muevan con la respiración, tanto como les resulte cómodo. No es necesario alterar la forma en que la respiración se mueve por el cuerpo. Anima a las personas participantes a que busquen espacio entre la frente y la nuca, en la garganta y en toda la parte superior del cuerpo y las piernas, permitiendo que el cuerpo ocupe un poco más de espa-



cio, tanto como les resulte cómodo.

- Por último, pídeles que coloquen la mano justo debajo del ombligo, en el centro, buscando el lugar en el que todas esas dimensiones exploradas se encuentran y se cruzan.
- Tras un par de respiraciones, suelta la mano y la postura, muévete suavemente hacia los lados, mueve los dedos de manos y pies y haz la transición hacia la actividad de reporte.

### **Reporte sobre la actividad (5 minutos)**

Pregunta a las personas participantes cómo se sintieron, qué les resultó fácil o difícil. ¿De qué se dieron cuenta?

Puntos a destacar/preguntas a formular:

- Esta postura parecerá poco natural y difícil al principio, pero cambiará con el tiempo
- A veces los microajustes marcan una gran diferencia: mover ligeramente las caderas hacia un lado u otro o desplazar ligeramente el peso de atrás hacia delante o hacia el otro lado.
- Con el tiempo, cada cuerpo encontrará su propia manera de adoptar esta postura
- Es una práctica que se hará cada vez más fácil con el tiempo y puede convertirse en una herramienta accesible y rápida para situaciones y conversaciones difíciles
- Es fácil de practicar estemos donde estemos, ya que no necesitamos mucho para hacerlo: sólo nuestro cuerpo!
- Su principal objetivo es crear una sensación de amplitud en nuestro cuerpo, para que nos sintamos con más recursos y conscientes de lo que nos ocurre en ese momento.

49

### Técnica 3: Sentarse espalda con espalda (10 minutos)

- Haz una demostración de sentarte espalda con espalda con tu pareja



\*a menos que sentarse en el suelo no sea viable/cómodo para ellas, en cuyo caso, ofréceles la opción de utilizar taburetes o sillas con los respaldos de las sillas a un lado/apartados, para que siga habiendo contacto

entre los cuerpos.

Animales a encontrar una postura que les resulte cómoda, equilibrada y fácil -estarán sentadas así unos 10 minutos-, no debe suponer un esfuerzo para los músculos.

- Una vez que todas las personas estén en posición, dedica unos 10 minutos a “dejar caer” comentarios, sugerencias y reflexiones, para ayudarles a estar presentes en su experiencia. No hables continuamente, pero no dejes el silencio demasiado tiempo, ya que la gente acabará distraída. Algunas sugerencias posibles podrían ser:
  - Intenta relajarte. Date cuenta de cualquier tensión, preocupación o incomodidad que puedas estar sintiendo o aguantando e intenta relajarte y tomártelo con calma: date permiso para apoyarte en tu pareja
  - Nota cómo se siente tu cuerpo, nota lo que ocurre con tu respiración
  - Observa la respiración de tu pareja.. ¿Cómo es?
  - Date cuenta de lo que se siente cuando te apoyan... Y que tú también estás apoyando a alguien...
  - Ven con una actitud de apertura/curiosidad: no hay ninguna expectativa sobre qué tipo de experiencia debe tener cada persona.. Qué está ocurriendo.. ¿Qué te suscita sentarte así con alguien, hoy, ahora mismo?
  - Sigue volviendo a las sensaciones.. ¿Qué siente el cuerpo físicamente? ¿Qué ocurre emocionalmente? ¿Qué te viene a la mente? ...en la medida de lo posible intenta permanecer presente en la sala
  - ¿Es posible tener un tipo de conciencia/atención sin prejuicios, notando si existen ideas y preferencias sobre nuestra experiencia, qué es una experiencia buena/mala, etc., qué ocurre si las dejamos de lado durante un rato y simplemente dejamos que la experiencia sea la experiencia?
  - ¿Qué ocurre si buscas o te apoyas en una sensación de comodidad? ¿Facilidad? ¿Disfrute? ¿Calor? ¿Placer?
  - ¿Notas qué cambios se producen? ¿Cómo sabes que hay un cambio?
  - ¿Qué se siente, sentada aquí, simplemente, apoyado en la calidez de otro ser humano, sin tener que “hacer” nada... Sólo dos animales humanos, en el suelo, espalda con espalda, respirando, vivos...
  - Donde surja tensión o dolor en el cuerpo, observa qué ocurre si te relajas con ello. ¿Es realmente continua? ¿Cómo cambia?

... y así sucesivamente.

- Hazles saber que pueden pasar suavemente a unos minutos de preguntas (indicaciones como las anteriores).

#### Técnica 4: Tapping corporal (5 minutos)

- Este ejercicio se utiliza como ejercicio de calentamiento en muchas prácticas basadas en el movimiento, como la danza contemporánea o las artes marciales. Estimula la circulación de la sangre y otros fluidos y vigoriza el cuerpo. Puede ser una herramienta muy buena para mover un cuerpo que está “atascado” o para transformar una reacción de “congelación”.

- Haz primero una demostración, golpeando tu propio cuerpo, explicando qué partes vas a cubrir y la cantidad de presión, etc:
  - Utiliza el puño para dar golpecitos en las partes del cuerpo más musculosas y las yemas de los dedos en el cuello, la cabeza y la cara. Puedes ajustar la fuerza: haz lo que les resulte más agradable a sus cuerpos
  - Golpearemos el cuerpo desde los pies, a través de las piernas, hasta las caderas y el trasero, pasando por el vientre, la parte baja de la espalda, el pecho y los hombros, los brazos y las palmas de las manos y subiendo de nuevo hacia el cuello, la cabeza y la cara
  - Puedes omitir cualquier parte del cuerpo si te resulta demasiado incómoda
  - Decide si quieres participar en el ejercicio, y recuerda que puedes dejarlo si en algún momento ya no te resulta útil
- Invita al grupo a formar un círculo e indícales que te sigan mientras haces tapping con tu cuerpo.
- Empieza dando golpecitos con uno o ambos puños en el pie izquierdo. Puedes hacerlo de pie, pero si te resulta difícil estar en esa posición, siéntate en el suelo o en una silla. Golpea el pie y después de un rato sube hacia la pantorrilla, golpea en la parte delantera y trasera de la pantorrilla, sube hasta el muslo y haz lo mismo. Sube hacia la cadera izquierda y la nalga izquierda.
- Repite en el lado derecho.
- Sube hasta el vientre, animando a las personas participantes a ser mucho más suaves en este punto.
- Muévete hacia la parte baja de la espalda, de nuevo con mucha suavidad y conciencia.
- Sube hacia el pecho y hacia las clavículas, golpea junto a ellas.
- Con el puño derecho, da golpecitos en el hombro izquierdo, por delante y por detrás. Cambia al otro lado.
- Con el puño izquierdo, da golpecitos en la parte interior de la palma de la mano, pasa a la parte exterior y luego sube por el antebrazo y el brazo hasta el hombro. Cambia de lado.
- Ahora utiliza las yemas de los dedos para dar golpecitos en la nuca, sube hacia el cráneo y da golpecitos en la parte superior y los lados del cráneo. Baja hacia las orejas y baja hasta la mandíbula. Vuelve a subir hacia la frente. Da golpecitos alrededor de los ojos, sobre la nariz, sobre los pómulos y alrededor de la boca.
- Para terminar, “cepilla” (acaricia enérgicamente) el cuerpo con las palmas abiertas: cepilla cada pierna, el vientre, el pecho, los hombros y los brazos y la cabeza y la cara.
- A lo largo del ejercicio, anima a las personas participantes a encontrar su propio ritmo, a ajustar la fuerza que utilizan a lo que les hace sentir bien y a ir sólo a los lugares que les hacen sentir bien. Escucha al cuerpo/experiencia y practica el ajuste y la respuesta (en lugar de ignorar o anular).
- Reporte.

### ***Reporte de toda la actividad (15 - 20 minutos)***

- Después de realizar las actividades, invítales a pasar de 5 a 7 minutos en parejas compartiendo sobre la experiencia: qué les han parecido

los ejercicios, cuál les ha parecido mejor, qué han notado...

- Reflexiona con todo el grupo:
  - cualquier reflexión que quieran compartir
  - cualquier cosa que les haya surgido durante las actividades
  - ¿qué efectos tuvieron las actividades en su estado emocional? ¿Su cuerpo? ¿Su estado de ánimo?
  - Comprueba si hay preguntas
- Concluye esta parte de la sesión diciendo que hay muchas técnicas y ejercicios diferentes que la gente puede hacer. Algunos funcionarán mejor para algunas personas y la clave está en encontrar aquellos con los que nos sentimos cómodas y que nos resulten reguladores eficaces.

Pide al grupo que mencione otras prácticas y técnicas de regulación y correulación que conozcan o de las que se beneficien.

Puedes utilizar un rotafolio para anotar la lluvia de ideas, de modo que las ideas queden plasmadas para el grupo.

Puntos a destacar/preguntas a formular:

- ¡Nuestros cuerpos son muy sabios! Si podemos aprovechar su sabiduría, podremos recibir mucha información importante sobre lo que nos ocurre a nosotras y a las demás personas.
- Cuanto más nos comprometamos con nuestro cuerpo, más cómodas nos sentiremos con él. Estamos socializadas para desconectarnos de nuestros cuerpos y tratarlos como seres separados que necesitamos controlar, en lugar de animarnos a habitarlos plenamente. Lleva tiempo desaprender este condicionamiento.
- Puede resultar difícil entrar en nuestro cuerpo si almacenamos mucho estrés y emociones no procesadas. Anima siempre, siempre, a las personas con las que trabajes a ir hacia la comodidad cuando realicen actividades corporales. Empujarse hacia ellas puede ser más perjudicial que beneficioso. Si alguna persona no está acostumbrada a las prácticas corporales, permítele que las pruebe en pequeñas cantidades, con espacio suficiente para digerir y analizar la actividad.
- Aunque informar verbalmente de la actividad después de hacerla con el cuerpo puede sacarnos del proceso encarnado, es un elemento crucial para la digestión y la integración de la actividad. También es un espacio de alivio para las personas que no están tan acostumbradas a comprometerse con su cuerpo. Es un mecanismo de seguridad que debe incorporarse a cualquier actividad que realicemos durante los entrenamientos. Aquellas personas que quieran quedarse con su experiencia corporal, en lugar de verbalizarla, pueden llevarse las actividades consigo y practicar más a solas, fuera del contexto del grupo.

# DAR Y RECIBIR FEEDBACK

## Nombre de la herramienta

Dar y recibir feedback

## ¿Qué área de competencia puede apoyar la herramienta?

Sensibilidad a la dinámica de grupo

Reconocimiento y tratamiento de la diversidad de identidades entre las personas formadoras/participantes

Sensibilización ante las desigualdades estructurales/dinámicas de poder

Hacer frente a acusaciones/manifestaciones discriminatorias

## Tiempo total necesario

60 minutos - 85 minutos

## Materiales necesarios

Rotafolios y/o folletos previamente preparados

## Beneficios y objetivos clave

- desarrollar la autoconciencia/conocimiento
- fortalecer la solidez personal/emocional
- crear confianza y relaciones de grupo
- apoyar los circuitos/estructuras/mecanismos de retroalimentación
- desarrollar la capacidad de escucha
- desarrollar la capacidad de comunicación

## Notas de la persona facilitadora

Por mucha autorreflexión y análisis que hagamos, a menudo nos resulta muy difícil ser conscientes de nuestros puntos ciegos, comportamientos inútiles y hábitos obstructivos. Los comentarios de las demás personas pueden ser a menudo la forma más potente de conocer y transformar nuestro comportamiento. Necesitamos que nuestras colegas y amigas nos ayuden a reflejar estas cosas.

Por tanto, es vital crear una cultura de grupo en la que la gente se sienta cómoda y apta a ofrecer y recibir opiniones. Si podemos crear culturas de atención, es decir, que las personas se sientan lo suficientemente seguras y se las invite/anime a ofrecer opiniones, si podemos hacer que estas prácticas sean la norma en nuestros grupos -apoyadas por prácticas de autoconocimiento y alfabetización emocional- haremos mucho para mitigar las inevitables tensiones y conflictos que se presentarán con el tiempo. Para que el feedback sea útil, tiene que ser la verdad. Para que la verdad salga a la luz, tiene que haber una relación sólida y confianza. Con confianza es fácil mantener una discusión constructiva sobre los comentarios, y nadie se ofenderá por ellos si son valiosos y crean una oportunidad para crecer.

Sin embargo, se requiere habilidad y comprensión para hacerlo bien. He aquí una serie de sencillas directrices que pueden ayudarnos a que dar y recibir feedback sea más útil.

## DIRECTRICES PARA DAR Y RECIBIR FEEDBACK

### OFRECER FEEDBACK

#### ***Comprueba y declara tu intención***

Explica por qué das ese feedback. Los comentarios constructivos casi siempre surgen del deseo de mejorar algo, por ejemplo, vuestra relación, la dinámica de grupo o la eficacia. Explicar esto al principio ayudará realmente a abrir un espacio más seguro para que la persona pueda escucharte y, con suerte, minimizará su actitud defensiva por suponer que intentas perjudicarla de algún modo. Si, al reflexionar, te das cuenta de que tu intención no es constructiva, es poco probable que ofrecer feedback sea útil.

#### ***Responsabilízate de tus propias necesidades en la situación***

Una situación muy común es que nuestra necesidad de ofrecer opiniones a alguien se deba a que una o varias de nuestras propias necesidades no están satisfechas. Ayudará mucho a que la persona que recibe la opinión escuche lo que dices sin ponerse a la defensiva si le explicas qué necesidad tuya no está satisfecha debido a su comportamiento. Al explicárselo, le ayudas a sentir compasión por tu situación, en lugar de poner el énfasis en culparle, lo que probablemente desencadenará vergüenza y, por tanto, actitud defensiva.

#### ***Ofrece aprecio desde el principio***

Es mucho más fácil que alguien confíe en que no intentas hacerle daño y que tu intención es benévola si expresas algo positivo sobre él o sobre vuestra relación antes de lanzarte a hablar del problema. Por supuesto, hazlo sólo si te parece auténtico, pero si no sientes ningún aprecio auténtico por la persona, quizá debas preguntarte si realmente es el momento adecuado para hablarle de la situación. En este caso, es probable que aún estés “provocada” de alguna manera por lo que está ocurriendo y que no asumas plenamente la responsabilidad de tu propio bagaje emocional. Algún tipo de práctica de consideración, antes de acercarte a ellas, puede ser de una ayuda inestimable en este caso.

#### ***Asumir la responsabilidad de tu propia carga emocional***

Es poco frecuente que las situaciones sean enteramente “culpa” de una persona. Las situaciones que surgen entre nosotras y las demás personas, casi sin excepción, contienen nuestro propio bagaje emocional. Para poder ofrecer un feedback verdaderamente constructivo, tenemos que ser capaces de asumir la responsabilidad de nuestras propias “cosas” o bagaje emocional en la situación y en el grupo en general. Cuanto más exploremos nuestro propio mundo interior, más capaces seremos de responsabilizarnos tanto de nuestro propio comportamiento como de nuestras reacciones ante el comportamiento de las demás personas. Comprender nuestras propias “cosas” y lo que aportamos a la dinámica de grupo es un viaje que dura toda la vida. Por lo tanto, es aconsejable tener una cierta dosis de humildad a la hora de ofrecer feedback y expresar tu reconocimiento de que, aunque puede que no seas consciente de tu papel en la situación, eres consciente de que estas cosas son complicadas e implican dinámicas entre personas, más que tratarse de que una persona “se equivoque”.

#### ***Momento oportuno***

Si es posible, es aconsejable esperar un poco antes de dar tu opinión, de modo que puedas reflexionar sobre algunas de las cuestiones anteriores y proceder de la forma más integrada y constructiva posible. Ser constructiva no significa no expresar tus emociones. Simplemente significa traerlas de una forma “limpia” que incluya asumir la responsabilidad de tu propio bagaje emocional. El peligro de esperar es que tendemos a racionalizar nuestras emociones y, en el proceso, a reprimirlas. Éste no

es el propósito de la espera. De hecho, tampoco conviene esperar demasiado: es fácil autoconvencernos de que no debemos dar nuestra opinión cuando puede resultarnos incómodo y doloroso. Cuando pasa el tiempo, es fácil sentir que “el momento ha pasado”.

También debemos considerar si es un momento apropiado para las demás personas. ¿Es un momento en el que la persona a la que queremos ofrecer feedback podrá ser receptiva? ¿Está demasiado ocupada? ¿Tiene capacidad para escuchar?

### ***Responder constructivamente a la actitud defensiva***

Es poco común que alguien no se ponga a la defensiva cuando se le presenta una respuesta desafiante. Lo más probable es que los comentarios que cuestionan el “sentido del yo” o el “ego” de alguien desencadenen su actitud defensiva.

Cuando se muestre a la defensiva, apoya a la persona con compasión y empatía. En primer lugar, reconoce que la actitud defensiva procede de partes de la persona que son vulnerables y frágiles. Intenta imaginar cómo te sentirías tú en su situación y qué podría ser útil para ayudarte a escuchar lo que se dice sin ponerte a la defensiva. Tal vez incluso expresas este proceso... explicando que no es tu intención causarles dolor o daño y que te sientes un poco perdida en cuanto a cómo decir lo que sientes de forma que puedan oírlo. Sincerarse sobre cómo te sientes ante su actitud defensiva puede ser realmente útil. Ten en cuenta que el hecho de estar a la defensiva en el momento de escuchar el feedback no significa que no vayan a escuchar y procesar lo que les estás ofreciendo, más adelante.

### ***RECIBIR FEEDBACK***

#### ***Escucha; aprovecha el regalo***

Una tendencia habitual cuando nos enfrentamos a una respuesta desafiante es cerrarnos e intentar alejar a la otra persona poniéndonos a la defensiva. Como puede que la persona que te da la opinión haya necesitado mucho valor para acercarse a ti, ponerse a la defensiva a menudo sirve para que se cierre en banda. Pero si esto ocurre, habrás perdido la oportunidad de aprender y crecer y de profundizar en tu relación con esa persona. De hecho, las opiniones de cualquier tipo siempre son útiles, por muy desafiantes que parezcan. Es muy raro que no haya absolutamente nada útil en lo que la persona te dice.

El feedback es un regalo en la medida en que es una rica oportunidad para aprender sobre ti misma en grupo y para transformar tus tendencias. Lamentablemente, es raro que el feedback se dé de forma que sea fácil de escuchar, incluso con la mejor de las intenciones. Por lo tanto, debemos ser pacientes y tomar la decisión de (intentar) aprender de esta situación, por difícil que sea.

A menudo puede resultar difícil discernir entre lo que es realmente el “bajaje emocional” de la otra persona y lo que realmente está relacionado con tu propio comportamiento poco útil. De nuevo, escucha con atención y confía en que siempre hay algo que aprender de la situación, aunque sólo sea observando tu reacción a lo que te dicen.

Intenta ser consciente de esta tendencia a ponerte a la defensiva y/o cerrarte y, en su lugar, elige aprovechar esta oportunidad para aprender y crecer, y escucha plenamente lo que te dicen. A menudo, cuando escuchamos de verdad, en lugar de ponernos a la defensiva, descubrimos que lo que están diciendo es extremadamente rico y complejo y no tan hiriente como podría parecer si nos perdemos en nuestras reacciones.

### ***Responsabilízate de las emociones que surgen***

Si sientes que surgen emociones, exprésalas de forma que te responsabilices de ellas (en lugar de culpar de ellas a las demás personas). Esto puede ayudar a mantener la autenticidad de la situación y a que las demás personas empaticen contigo. “Me estoy dando cuenta de que me siento herida por esto, y como si no se me viera por los esfuerzos que hago” en lugar de “estás hiriendo de verdad mis sentimientos, ¡nunca aprecias ni te das cuenta de nada de lo que hago!”, por ejemplo.

### ***Pide espacio para reflexionar***

Si la situación te parece demasiado desafiante en ese momento o no estás de acuerdo con lo que dicen, no pasa nada por explicarles que necesitas tiempo para reflexionar sobre lo que han dicho. También puede ser una oportunidad para comprobar con las demás personas cuál es su opinión (de forma constructiva y no cotilla). Asegúrate de volver a hablar con ellas después y compartir las reflexiones que hayas tenido; de nuevo, considéralo una oportunidad para aprender y crecer.

### ***Expresa gratitud, si es auténtica***

Puede ser muy útil expresar gratitud a la persona que te da su opinión, en reconocimiento de su buena intención y del valor que puede haber tenido para hablar.

Expresar gratitud transmite un mensaje claro a la persona que te da su opinión de que la escuchas y le da la seguridad de que tienes la intención de actuar en consecuencia. Por supuesto, en situaciones más acaloradas puede que no te parezca auténtico dar las gracias a la persona... sé auténtica, pero mantén los pies en la tierra y sé consciente de la carga emocional que puedes estar proyectando en la otra persona.

No finjas “amabilidad”, pero sé consciente de lo fácil que es que nuestra ira se distorsione y resulte dañina. La ira no tiene nada de malo, pero a menudo, como vivimos en un mundo que nos dice que está mal enfadarse, podemos tener mucha ira reprimida que puede estallar o salir en situaciones como ésta.

56

## LA SESIÓN

En esta sesión, podemos ofrecer estas pautas al grupo y crear una oportunidad para practicar su uso. Esto puede hacerse en pequeños grupos de tres o cuatro personas.

Es importante hacer hincapié en las cualidades de amabilidad y constructividad al enmarcar la actividad y modelar esto en la forma en que te comunicas. La retroalimentación no consiste en hacer que las demás personas se equivoquen, sino en ayudarnos mutuamente a crecer, en apoyar a nuestros grupos y esfuerzos para que prosperen, al servicio de nuestros objetivos más amplios. Probablemente todas sabemos que es bueno y necesario, ¡y a casi ninguna nos gusta! Esta es una gran oportunidad para practicarlo, esperemos que en un entorno más seguro: animales a que lo aprovechen al máximo.

## OTRAS CONSIDERACIONES

Esta sesión tiene algunos riesgos evidentes. Estás dando al grupo herramientas/sugerencias sobre cómo dar/recibir feedback de forma constructiva, pero no tienes ningún control sobre cómo se las arreglarán individualmente para ponerlas en práctica. Si alguien presiona accidentalmente los botones de alguien, o se comunica torpemente/de forma poco útil, o los niveles de autoprotección de otra persona se disparan, tienes un posible pun-



to de conflicto o ruptura que necesitará atención para resolverse. Por eso es bueno considerar quién del grupo trabaja con quién:

- ¿Existen tensiones en el grupo que signifiquen que sería mejor que ciertas personas no trabajaran juntas? ¿O sería bueno sugerirles que trabajen juntas?
- ¿Hay algún nivel de relación establecido entre ellas que pueda entrañar un poco de riesgo/dificultad?
- ¿Quieres confiar en que el grupo tome esta decisión basándose en su propio sentido de la misma, o ser más directiva como persona facilitadora?

Un sentido más general de los niveles de atención, empatía y madurez del grupo también influirá en tus decisiones al respecto. Y, obviamente, probablemente no merezca la pena llevar a cabo esta sesión si las personas no se conocen en absoluto! (Aunque, en este caso, tal vez quieras presentar los principios).

En general, probablemente puedas confiar en que las personas del grupo se adentren en un nivel adecuado para ellas. A veces te encontrarás con que las personas integrantes de un pequeño grupo deciden entre ellas que sólo se darán comentarios “positivos”, por ejemplo. Aunque esto pueda parecer un poco vergonzoso después de haberlas animado a aprovechar al máximo el espacio más seguro para explorar los retos que esto supone, también se puede ver como que el grupo se cuida a sí mismo.. Si te preocupa especialmente, siempre puedes mantener a los grupos en la sala contigo, de modo que puedas vigilar a cualquiera que parezca estar encontrando la actividad molesta/desestabilizadora.

## Origen de la herramienta

Es difícil de decir, pero después de la Segunda Guerra Mundial se empezó a utilizar la lógica del sistema de feedback mecánico en relación con el desarrollo personal.

57

## Cómo utilizar la herramienta - Instrucciones de la actividad

### ***Preparación de la actividad (20 minutos)***

- Presenta a fondo el tema y los conceptos, tal y como se describen más arriba, con ayuda de un rotafolio y/o folletos, mostrando los epígrafes clave. (Necesitarán una copia para llevársela cuando se dividan en grupos más pequeños, así que, si sólo utilizas un rotafolio, tendrás que pedirles que copien los puntos).
- Cuando estés convencida de que el grupo ha comprendido lo que les estás contando, diles que pasarán los siguientes [X] minutos probándolo en grupos más pequeños.
- Reconoce que ésta puede ser un área difícil. Si aún no lo has hecho, señala la importancia de hacer hincapié en las cualidades de amabilidad y constructividad. Esta es una gran oportunidad para practicar, con suerte, en un entorno más seguro.
- Comprobación de preguntas/aclaraciones.
- Dividir en grupos de cuatro.

### ***Practicar cómo dar y recibir opiniones en grupos pequeños (60)***

- Practicarán con una persona dando feedback a otra, con las otras dos personas presenciando y luego ofreciendo feedback sobre cómo se dio el feedback. Cada persona debe tener la oportunidad de ofrecer y recibir feedback.

### ***Reporte de la actividad (10 - 15 minutos)***

## EXPLORAR LOS PRIVILEGIOS, EL PODER Y EL RANGO



### Nombre de la herramienta

Exploración de privilegios, poder y rango

### ¿Qué área de competencia puede apoyar la herramienta?

Conciencia de jerarquía/estatus en nuestro propio estilo de comunicación  
Sensibilidad a las dinámicas de grupo  
Reconocimiento y tratamiento de la diversidad de identidades entre las personas formadoras/participantes  
Sensibilización ante las desigualdades estructurales/dinámicas de poder.

### Tiempo total necesario

105 minutos - 120 minutos

### Materiales necesarios

- papel de rotafolio
- rotuladores

### Habilidades de facilitación necesarias y consejos

Para evocar una energía de confianza y apertura, podrías precederlo con un ejercicio de creación de confianza y/o una explicación del aprendizaje a través de la incomodidad.

## Beneficios y objetivos clave

- Crear conciencia sobre los privilegios y las dinámicas de poder en los grupos
- Ser más consciente del poder y los privilegios que tienen las personas en los grupos y considerar formas de navegar bien por ellos
- Desarrollar la habilidad, la alfabetización y la valentía para hablar de estos temas
- Autoconocimiento y alfabetización emocional
- Fortalecer la confianza y una conexión más profunda en el grupo

## Consideraciones sobre su uso

Hablar del poder y los privilegios puede suscitar resistencia en las personas participantes y puede resultar difícil emocionalmente, sobre todo para quienes no han tenido oportunidad de explorar el tema en profundidad con anterioridad. Asegúrate de fomentar la amabilidad hacia ti misma y hacia las demás personas mientras el grupo participa en la sesión y reconoce que el tema puede plantear dificultades.

Haz hincapié en que el objetivo de la sesión no es generar culpa o vergüenza, sino iniciar una reflexión que contribuya a aumentar la conciencia, el bienestar, la resiliencia y la capacidad de cuidarnos y empoderarnos unos a otros y a nosotras mismas.

Pueden surgir reacciones de vergüenza y culpa: anima a las personas participantes a aceptarlas en la medida de lo posible y a normalizarlas, como algo a lo que estamos fuertemente condicionados. Más información sobre los mecanismos de la vergüenza y la culpa, aquí.

Realiza la sesión sólo con un grupo en el que haya suficiente confianza para entablar conversaciones desafiantes.

## Origen de la herramienta

Basada en la metodología de trabajo por procesos y derivada del libro de Arnold Mindell "Sitting in the Fire: Large Group Transformation Using Conflict and Diversity." + Folleto sobre rango y privilegio de Training for Change

## Notas de la persona facilitadora (base)

Esta sesión ayudará a quienes participan a explorar los privilegios y el poder que tienen en los grupos. La sesión se centra sobre todo en la autorreflexión y en cómo navegar por la cuestión del poder de forma útil a nivel individual, de modo que utilicemos mejor nuestros recursos para servir al propósito del grupo y contribuir al bienestar de todas las personas. El uso poco hábil del poder y los privilegios puede ser a menudo una fuente de conflicto y falta de resiliencia en los movimientos sociales. Aprender a reconocer las pautas poco útiles y a trabajar con el poder más allá de la vergüenza y la culpa hará que nuestros movimientos sean más eficaces y duraderos. La sesión utiliza el marco teórico del "rango" para analizar el poder y los privilegios.

¿Qué es el rango? El rango puede describirse como la suma de los privilegios y el poder de alguien en un momento dado.

El rango se refiere a los privilegios que tenemos las personas, unas respecto a otras en las relaciones, en nuestros grupos/comunidades y en el mundo.

El privilegio se refiere al acceso a beneficios y recursos que se derivan de nuestra pertenencia a determinados grupos, por ejemplo, ser una persona blanca, haber nacido hombre y haber recibido mucha educación. La clasificación es compleja en el sentido de que en un momento dado tendremos una mezcla de clasificaciones altas y bajas en relación con las demás personas. También es contextual. A menudo no somos conscientes

de nuestros altos rangos y nos damos cuenta más fácilmente cuando tenemos rangos bajos. Cuando se ignoran, provocan conflictos en nuestras relaciones y grupos.

Tipos de rango:

**Rango social** - es el poder que tienes (o del que careces) en función de identidades como la raza, la etnia, el sexo, la edad, la posición económica, la nacionalidad, la religión, la orientación sexual, la educación, la salud, las capacidades físicas y el idioma. Puede ser global o depender del contexto.

**Rango estructural** - es el poder que corresponde a tu posición en una organización. También se refiere a la jerarquía oculta o tácita, como el liderazgo informal. Determina qué opiniones se respetan y cuáles no.

**Rango psicológico** - es el poder personal que adquieres a través de tus experiencias vitales. Está relacionado con sentirse segura de una misma, tener conciencia de una misma, superar las dificultades y salir fortalecida y/o la confianza desarrollada desde la infancia (amor y comentarios positivos de amistades y familiares). Confianza para hablar y saber que lo que dices será valorado.

**Rango contextual** - cambia según la situación, cada grupo y organización tiene sus propias estructuras de rango, basadas en las normas y valores que establece. Por ejemplo, en algunos contextos, puedes tener un rango alto como hombre, y en otros, bajo (esto no niega el privilegio de ser hombre en todos los contextos, bajo el sistema del patriarcado). Nos damos cuenta del rango contextual cuando nos trasladamos a otro contexto y nos ven y valoran de forma diferente.

**Rango espiritual** - una sensación de poder que proviene de estar conectada a algo más grande que nosotras mismas (no necesariamente entendido en términos religiosos) o algo que nos mantiene centradas y tranquilas en medio de las dificultades. Está relacionado con los sistemas de creencias y la sabiduría interior que una posee.

Es importante ver que el rango y el privilegio son estructurales y no individuales. No tiene nada que ver con ser buena o mala persona. No tiene que ver con la culpa o la vergüenza.

No podemos deshacernos del rango ni huir de él mientras estos sistemas de opresión sigan vigentes. Pero podemos ser conscientes de la dinámica del rango y de los privilegios en nuestras interacciones con las demás personas. Y podemos aprender a utilizar nuestro rango y nuestros privilegios más sabiamente en beneficio mutuo.

## Cómo utilizar la herramienta - Instrucciones de la actividad

### **Preparación de la actividad (5 minutos)**

Presenta la actividad en el contexto de la sesión/tema en que la estés utilizando. Haz hincapié en la finalidad de hablar sobre el rango: establecer conexiones más profundas con una misma y con las demás personas y transformar las dinámicas inútiles que limitan el potencial del grupo en lugar de contribuir a su desarrollo y resiliencia.

### **Facilitar la actividad (1h20 - 1h30)**

#### a. Presentación de la teoría (15 - 20)

- Explica la teoría del rango, basándote en parte del material anterior, dando definiciones claras de privilegio y rango, y la diferencia entre ellos. Pon muchos ejemplos de tu propia experiencia y deja espacio para preguntas y comentarios del grupo. Si es nuevo, el tema puede ser difícil de abordar. No se trata de que la gente "lo haga bien": invita a la curiosidad y al cuestionamiento en la medida de lo posible. Algunos puntos esenciales serían:
  - El rango es una capacidad/poder social y personal, consciente o

inconsciente, que procede de la cultura/sociedad, el apoyo de la comunidad, la fuerza personal y el poder espiritual.

- El rango es fluido, cambia. Hay distintos tipos de rango.
- Algunos rangos no se ganan (ser de un determinado sexo, raza, clase, ...)
- Algunos rangos se ganan (logros, servicios prestados, trabajo interior)
- No puedes ocultar el rango. Percibimos el rango de los demás a través del lenguaje corporal, los estilos de comunicación, las formas de relacionarnos, etc.
- Normalmente, no somos conscientes de nuestro alto rango, pero sí de las áreas en las que tenemos un rango inferior al de las demás personas.
- Reitera el propósito de hablar de esto, reconociendo que puede ser difícil hablar del poder que tenemos como seres individuales y subraya que el poder en sí mismo es neutral: lo que importa es lo que hacemos con él y cómo lo utilizamos!

#### b. Reflexión individual (15)

Da las instrucciones:

- Dispondrás de unos 10 minutos para reflexionar sobre unas preguntas que os daré. Mostraré las preguntas en un rotafolio a medida que avancemos.
- Mientras reflexionáis, utilizad el medio de la escritura/el diario como apoyo.
- Piensa en un contexto grupal concreto -puede ser un contexto histórico o un contexto en el que te encuentres actualmente- y luego responde a las siguientes preguntas:
  1. Repasa la lista e identifica en el contexto que elijas si tienes un rango alto o bajo para cada uno de ellos
  2. Elige ahora dos tipos de rango de la lista:
    - Uno que te hace sentir cómoda
    - Uno que te hace sentir incómoda
  3. Reflexiona por ti misma qué privilegios (ventajas) te da este último. ¿Qué ganas con ello? ¿Qué te da ventaja y mantiene tu posición? ¿Cómo utilizo este poder/influencia? ¿Es consciente?

Pregunta por reflexiones que surjan.

4. Reflexión individual: ¿Qué te ha parecido? Invita a las personas participantes a quedarse con sus propios sentimientos/preguntas. Querer hablar con las demás personas puede ser una forma de huir de esto. Si tienes alguna pregunta, levanta la mano

#### c. Exploración en grupo (50)

Invita a las personas participantes a formar grupos de 4 (pueden ser aleatorios, aunque cuanto más diversos sean los grupos, más interesantes serán las conversaciones). Trabajarán en grupos durante unos 45 minutos, explorando el tema del rango.

*Dependiendo de la consistencia y solidez del contenedor grupal de tu grupo, podrías optar por grupos caucus en lugar de grupos aleatorios.*

Una vez en sus grupos, da las instrucciones:

- Cada persona dispondrá de 10 minutos para ser el centro de la conversación, y el resto del grupo le apoyará en su reflexión haciéndole preguntas
- Cada persona elige un área en la que tiene un alto rango y se lo cuenta a su grupo:

- ¿Cuál es el área en la que tienen un alto rango?
- ¿Cuáles son los riesgos y cómo podrían abusar de su poder en ese grupo?
- ¿Cómo podrían utilizarlo para el bien del conjunto en el contexto grupal concreto en el que están pensando?
- El resto del grupo formula preguntas abiertas que ayuden a la persona en cuestión a profundizar en su reflexión. Intenta abstenerse de dar consejos o compartir tu experiencia y mantén la curiosidad por la otra persona.
- Asegúrate de que tienes las preguntas escritas y visibles para los grupos.
- Vigila a los grupos y asegúrate de recordarles que pasen a la siguiente persona después de cada intervalo de 10 minutos. Vuelve a reunir a las personas para el informe.

### ***Informe de la actividad (15 minutos)***

Deja espacio para que las personas compartan cómo les ha resultado implicarse en los temas de toda la sesión.

Puntos a destacar/preguntas a formular:

- ¿Cómo ha sido reflexionar sobre el tema del rango?
- ¿Cómo ha sido compartirlo con las demás personas? ¿Cómo ha sido escuchar las reflexiones de las demás personas y apoyarlas en la exploración?
- ¿Qué ha aportado la sesión?
- ¿Qué más?

Reconoce que, idealmente, se necesitaría mucho más tiempo y que se trata de un trabajo que podrían decidir continuar por su cuenta. Este tipo de ejercicio también puede hacerse en un grupo que trabaje conjuntamente.

62

### ***COMENTARIOS FINALES/PUNTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA***

Poseer poder, privilegios y rango a menudo nos hace sentir culpa y vergüenza, especialmente en los círculos de justicia social. Ser capaces de cambiar nuestra forma de pensar sobre el poder que ostentamos, desde actitudes contractivas y vergonzosas hacia un pensamiento más abierto/neutral sobre el poder como un recurso que podemos utilizar para el bien del conjunto o abusar de él si no somos conscientes de ello y no lo manejamos con habilidad, es una competencia clave para apoyar el crecimiento de la resiliencia y la eficacia de nuestros movimientos: ¡queremos que ellos y los demás sean poderosos!

Lo ideal sería que este tipo de exploración fuera un proceso continuo en nuestros grupos y movimientos: nunca está “acabado”.

Explorar los temas del poder y los privilegios requiere crear confianza, conciencia emocional y valentía.

## Plan de sesión alternativo

### 1. Empezar con un ejercicio exploratorio sobre el poder

Esto puede hacerse mediante el método del Teatro del Oprimido llamado “El Gran Juego del Poder”. Se trata de una actividad que explora las representaciones del poder mediante la construcción de una imagen visual hecha con objetos cotidianos. En este caso, vamos a utilizar sillas.

- Pide a una persona participante que coloque 5 sillas del mismo tipo para crear una constelación de forma que una silla sea más poderosa que las demás. Pide a la persona voluntaria que explique por qué hizo esta constelación y qué silla representa más poder para ella.
- Debate con las demás personas qué silla creen que tiene más poder y por qué.
- Pide a las demás personas participantes que establezcan nuevas constelaciones de poder.
- Sigue explorando.
- Reflexiona sobre estas preguntas:
  - ¿Cuáles son algunas de las distintas formas en que hemos visto representado el poder en esta actividad?
  - ¿Qué hace que alguien o algo sea poderoso?
  - ¿Quién o qué es poderoso en nuestro mundo ahora/lo era entonces? ¿Por qué?Explica las distintas formas de ejercer el poder:
  1. Poder sobre
  2. Poder con
  3. Poder para
  4. Poder interior

#### Poder sobre

El poder sobre es la forma más común de entender el poder [1, 2]. Este tipo de poder se basa en la fuerza, la coacción, la dominación y el control [1, 4], y motiva en gran medida a través del miedo [4]. Esta forma de poder se basa en la creencia de que el poder es un recurso finito que pueden tener los seres humanos, y que algunas personas tienen poder y otras no.

#### Poder con

El poder con es un poder compartido que surge de la colaboración y las relaciones. Se basa en el respeto, el apoyo mutuo, el poder compartido, la solidaridad, la influencia, la capacitación y la toma de decisiones en colaboración. El poder con está vinculado al “poder social, la influencia que ejercemos entre iguales”. En lugar de la dominación y el control, el poder con conduce a la acción colectiva y a la capacidad de actuar conjuntamente.

#### Poder para

El poder para se refiere al “potencial productivo o generativo del poder y a las nuevas posibilidades o acciones que pueden crearse sin utilizar relaciones de dominación”. Es el poder para marcar la diferencia, crear algo nuevo o alcanzar objetivos.

#### Poder interior

El poder interior está relacionado con el “sentido de autoestima y autoconocimiento de una persona; incluye la capacidad de reconocer las diferencias individuales respetando a las demás personas”. El poder interior implica que las personas tengan un sentido de su propia capacidad y

autoestima. El poder interior permite a las personas reconocer su “poder para” y su “poder con”, y creer que pueden marcar la diferencia.

**2. A continuación, explora lo que provoca malestar en los grupos (10 min)**

En círculo, pide a las personas que participan que compartan una afirmación que se aplique a ellas, como “Me gusta más escuchar que hablar”.

- Las demás personas participantes pueden intervenir si la afirmación también se aplica a ellas, o no intervenir si no es así.
- Después, pide a las personas participantes que compartan una afirmación que les haga sentir incómodas en un grupo.
- Las demás personas participantes dan un paso atrás si la afirmación también les afecta a ellas, o no se mueven si no es así.

**3. Explica la conexión entre rango, poder y privilegios. Profundiza en los distintos tipos de rango (20 min)**

**4. Pide a las personas participantes que reflexionen sobre su rango en un grupo concreto (50-60 min)**

- Primero hacer reflexión individual
- y después compartirla en pequeños grupos

**Recursos útiles**

Para saber más sobre los privilegios y cómo navegar por ellos en los grupos, consulta:

- Leticia Nieto, Beyond Inclusion, Beyond Empowerment
- Arnold Mindell, Sitting in the Fire: Large Group Transformation Using Conflict and Diversity
- Neon Introductory Guide: Power and Privilege, A handbook for political organisers



## MAPEO DE LA CORRIENTE DOMINANTE Y LOS MÁRGENES EN LOS GRUPOS



### Nombre de la herramienta

Mapeo de la corriente dominante y los márgenes en los grupos

65

### ¿Qué área de competencia puede apoyar la herramienta?

Tomar conciencia de la jerarquía/estatus en nuestro propio estilo de comunicación

Crear conciencia de las desigualdades estructurales/dinámicas de poder

### Tiempo total necesario

60 - 70 minutos

### Materiales necesarios

- Rotafolios previamente preparados (abajo)
- papel de rotafolios
- rotuladores

## Beneficios y objetivos clave

- Comprender la dinámica de la corriente dominante y los márgenes
- Poner en práctica la teoría de la corriente dominante y los márgenes
- Descubrir las tensiones existentes en el grupo
- Profundizar en la confianza entre las personas participantes
- Desarrollar habilidades de resolución de conflictos y tensiones

## Origen de la herramienta

Training for Change

## Consideraciones para su uso

Esta sesión conlleva algunos riesgos. Llamar la atención sobre este tipo de dinámicas y hablar de ellas puede resultar doloroso y/o desencadenante para las personas, puede crearles daño. Si no se lleva bien, puede acabar dejando al grupo sintiéndose polarizado, expuesto y herido. Así que es importante mantener un marco sólido de las formas en que abordar estas cosas nos ayudará a ser más hábiles, inclusivas y resistentes en nuestros grupos. No se trata de avergonzar a las personas “despistadas” de la corriente dominante, ni de victimizar a las marginadas, sino de llamar la atención sobre algo que siempre está presente, en cierta medida, en las dinámicas de grupo, de forma que pueda ayudarnos a hacer más fuertes nuestras relaciones y grupos.

Así pues, la sensibilidad y el cuidado son fundamentales, y la persona facilitadora debe modelarlos. Al mismo tiempo, entrar con confianza -que aquí hay dinámicas y no tenemos por qué tener miedo de hablar de ellas ni pasar de puntillas- ayudará a que el grupo se sienta más seguro y animado a dar el salto.

También es importante considerar cuándo (en el transcurso de una formación) podrías situar una sesión como ésta. Evidentemente, el grupo necesita tener una idea de sí mismo y de las personas que lo componen para poder hablar de sí mismo. Al mismo tiempo, una actividad como ésta puede ser una forma útil de ayudar a un grupo a conocerse mejor y a formarse si se va a utilizar en un grupo de personas que trabajan juntas. En cualquier caso, debe haber un buen grado de seguridad y contención (es decir, que ya se haya trabajado en “conocerse” y en la formación y seguridad del grupo, como el espacio valiente) antes de intentarlo.

En función de la fuerza del contenedor del grupo (y de su diagnóstico), decidirás qué versión del ejercicio propones. Básicamente, la cantidad de riesgo que pides a las personas participantes que asuman para avanzar en su aprendizaje y que crees que pueden asumir sin entrar completamente en la zona de pánico. Un contenedor lo suficientemente fuerte es crucial para esto. Si no es así, empieza con una versión de menor riesgo.

Como pauta general (que hay que mirar con cuidado) podrías decir:

- Riesgo bajo: llevar la experiencia fuera de la sala (a un grupo del que formen parte) haciendo un mapa, haciendo sketches, ...
- Riesgo medio: tomar la experiencia fuera de la sala recordando una situación en la que se sintieron al margen.
- Riesgo alto: llevar la experiencia dentro de la sala al mapeo de este grupo.
- Riesgo más alto: tomar la experiencia dentro de la sala para posicionarse (sociograma) en cuanto a dónde se sienten en este grupo.

En función del estilo de aprendizaje dominante en el grupo (el más valorado), es importante aquí (pero yo diría que para cualquier ejercicio) introducir estilos de aprendizaje que estén en general al margen (quizá estructuralmente), pero especialmente vinculados a lo que es un estilo al margen para el grupo con el que trabajas en ese momento (por ejemplo, para un grupo de terapeutas del movimiento, el aprendizaje auditivo podría estar al margen).

En resumen, para cualquier herramienta/ejercicio, yo diría que te hicieras las siguientes preguntas:

- ¿Quién está en el margen/la corriente principal actual del grupo?
- ¿Puede tu elección de momento y estilo de aprendizaje perjudicar potencialmente a las personas participantes? Especialmente para quienes están en los márgenes.
- ¿Quién (por la elección del ejercicio y el estilo de aprendizaje) se beneficiará potencialmente más de este ejercicio? ¿Están actualmente en la corriente principal o en el margen del grupo?
- ¿Existe el riesgo de que la corriente principal pueda beneficiarse en su aprendizaje basado en experiencias/procesos emocionales de los márgenes?
- ¿Es el contenedor construido lo suficientemente fuerte como para albergar procesos y tienes estructuras de apoyo establecidas?

Y dependiendo de tu capacidad actual (para sostener) en este momento, pregúntate finalmente:

- ¿Esta elección está potencialmente en mi propia zona de confort, incomodidad o pánico? Tómame en serio la respuesta.

Como siempre, es imprescindible contar con una persona facilitadora que apoye a quien lo necesite.

## Notas de la persona facilitadora

La dinámica “corriente dominante y márgenes”

La dinámica *corriente dominante y márgenes* forma parte de la vida de todos los grupos. Por muy homogéneo que sea un grupo o una organización, una observación atenta mostrará que algunas características o cualidades del grupo están marginadas. Por ejemplo, en un grupo que tiene fama de celebrar eventos sociales vibrantes y organizar grandes fiestas, puede haber un margen que adora la tranquilidad. A medida que un grupo evoluciona con el tiempo, diferentes cualidades se desplazarán entre la corriente dominante y los márgenes, por lo que la dinámica siempre está cambiando. Cada persona del grupo puede tener algunas características de los márgenes y otras de la corriente principal, y eso también cambiará.

La ventaja de aprender sobre esta dinámica es que aporta conciencia, comprensión y ofrece la capacidad de tomar decisiones sobre cómo participamos en el grupo. Nos permite tolerar mejor e incluso dar la bienvenida a algunas de las tensiones que produce esta dinámica. Sin la corriente dominante un grupo no existiría, sin embargo, sin los márgenes un grupo no crecería. A corto plazo, un grupo puede crecer aumentando el tamaño de su corriente dominante, pero para ser sostenible a largo

plazo, un grupo crecerá apoyando a sus márgenes para que participen en sus propios términos.

Los márgenes (o “bordes”, si te gusta la permacultura) del grupo pueden ser el lugar más fértil para el crecimiento. La corriente dominante se identifica por las cualidades, comportamientos y valores que el grupo apoya y considera dignos. La corriente dominante marca la pauta, el estilo de comunicación y la forma de trabajar del grupo. Una corriente dominante no significa necesariamente una mayoría numérica. Algunas características de las corrientes dominantes:

- Sentirse a gusto en el grupo
- Asumir tareas más visibles o “responsables”
- Utilizar un lenguaje como “todas las personas pensamos que...” “todo el mundo sabe que...” “esto es normal...” “eso no es apropiado...”
- Quizás no darse cuenta de que algunas personas tienen experiencias o creencias diferentes a las suyas
- Hablar con confianza en el grupo, y ser escuchada por las demás personas
- Dedicar mucho trabajo al grupo y sentirse implicada en él.

La corriente dominante realiza un trabajo esencial para mantener unido al grupo. A veces, las personas de la corriente dominante pueden sentirse culpables por tener este poder. Es normal que la corriente dominante “no tenga ni idea” de la existencia de los márgenes.

Si la dinámica empieza a cambiar, y los márgenes adquieren su poder, la corriente dominante puede sentirse confusa, y tener la sensación de que las nuevas opiniones o comportamientos han surgido de la nada. La corriente dominante suele esforzarse por mantenerse cómoda, y puede rechazar los desafíos de los márgenes, sintiéndose atacada y alienada. Esto no significa que de repente se hayan convertido en personas marginadas. Necesitan practicar el estar con la incomodidad de lo que se señala, y escuchar.

Si la corriente dominante de un grupo se niega a comprometerse positivamente con los márgenes, en última instancia el grupo no prosperará, por lo que la corriente dominante tiene una gran oportunidad (y responsabilidad) si puede desarrollar su conciencia de esta dinámica. Los márgenes son las cualidades, comportamientos y valores que se empujan hacia la periferia del grupo. Cuando la corriente dominante de un grupo no es consciente, y hasta que los márgenes del grupo encuentran su poder, las características de los márgenes pueden ser las siguientes - Dejar una parte de su identidad “en la puerta” para encajar en el grupo - Sentir que no se les incluye en la toma de decisiones (¡porque probablemente no sea así!) .

- Hacer un trabajo infravalorado, que pasa desapercibido para las demás personas, o no aceptar trabajos en absoluto

- Perder la confianza en el grupo
- Sentirse aislada y no escuchada
- Expresar opiniones que pueden parecer “irrelevantes” o “escandalosas” para la corriente dominante.

Estar al margen del grupo puede resultar alienante. Sin embargo, a medida que los márgenes adquieren más poder y exigen ser más vistos y escuchados, también es un lugar poderoso en el que estar. Los márgenes tienen una libertad que la corriente principal no tiene. Como la existencia actual del grupo no depende de los márgenes, éstos tienen libertad para participar o marcharse según elijan. Es muy habitual que las personas de los márgenes tengan una comprensión mucho más clara de la dinámica que las personas de la corriente dominante. ¿Cómo se relaciona esta dinámica con el privilegio?

Hay muchos factores sociales que influyen en el poder que tenemos, o no tenemos, en la sociedad. Por muy “correcto” que sea un grupo, estos sistemas de opresión, de muchos cientos o miles de años de antigüedad, influirán sin duda en su forma de interactuar. Puede darse el caso de que las personas de la corriente dominante de un grupo también tengan poder en la sociedad en general, pero no es necesariamente así. Por ejemplo, si en un grupo hay una mezcla de personas de clase media y de clase trabajadora, es probable que algunas de las características de la corriente dominante se asemejen a la cultura de la clase media.

Sin embargo, esto no es una regla: es mejor fijarse en lo que ocurre realmente en el grupo que hacer suposiciones sobre lo que esperas que sea la dinámica.

## Cómo utilizar la herramienta - Instrucciones de la actividad

### 1. Introducción a la teoría - presentación (20 minutos)

O empieza con un ejercicio vivencial (ver al final) e introduce la teoría en la fase de generalización.

#### Preparación de la actividad (5 minutos)

Enmarca la sesión, informando al grupo de lo que vas a tratar y por qué. Sitúa la sesión en el contexto de la formación en su conjunto.

#### Facilitar la actividad (15 minutos)

Presenta la teoría de la corriente dominante y los márgenes mediante una representación visual (véase más abajo). Puedes basarte en la teoría reflejada en las notas para la persona facilitadora anteriores. Los puntos clave a mencionar serán:

- ¿Qué es la dinámica Corriente Dominante-Márgenes? ¿Qué queremos decir con esto?
- ¿Por qué es útil hablar de ello?
- ¿Qué caracteriza a la corriente dominante?
- ¿Qué caracteriza a los márgenes?
- ¿Cómo se relacionan estas cosas con el poder/influencia y el privilegio?
- Para ayudarte a explicar la teoría, puedes utilizar un rotafolio preparado previamente como éste:



- Luego puedes dibujar -mientras hablas- un diagrama similar pero con ejemplos concretos de los comportamientos/visiones/prácticas/identidades/etc que podrías encontrar en la corriente dominante o en los márgenes de la cultura occidental en este momento. Por ejemplo:



...también puedes pedir al grupo que contribuya a ello, sobre la marcha.

## 2. Explorar las corrientes dominantes y los márgenes para este grupo (40 - 45 minutos)

### Preparación de la actividad (5 minutos)

- Explica al grupo que vas a hacer algo parecido al diagrama anterior, pero para este grupo. Vuelve al diagrama y pon algunos ejemplos que puedas encontrar más específicamente en este grupo, por ejemplo, una práctica habitual como madrugar o llegar a tiempo a las sesiones; o una identidad marginal como “padre” o una práctica como comer carne.
- Hazles saber que:
- Estarán en grupos de 4-5.
- Dispondrán de 25 minutos.
- Dibujarán sus diagramas en una pizarra, mientras debaten, para compartirlos después.

### Facilitar la actividad (25 minutos)

- Haz que los grupos se pongan en marcha, vigilando su progreso; puedes ir a ayudar a los grupos que parezcan tener dificultades.
- Avísales cuando hayan llegado a la mitad del tiempo y cuando les queden 5 minutos.
- Al cabo de 25 minutos, pide a los grupos que intercambien su pizarra con otro grupo, de modo que vean el trabajo de otro grupo.
- A continuación, pregúntales “¿Cuáles son algunas de las herramientas/enfoques que podríamos utilizar para abordar algunas de estas polaridades? ¿Qué prácticas o herramientas podríamos utilizar para ayudarnos a notar, e incluir mejor, a quienes están al margen del grupo?”

Invítales a escribir en el diagrama del otro grupo, basándose en herramientas o prácticas que ya hayamos visto en la formación, o en otras que conozcan.

Puedes ofrecerles uno o dos ejemplos, como por ejemplo: “dar y recibir feedback”, o un ejercicio como “acompañame”. También pueden ser prácticas más “informales”, como “practicar la honestidad” o “fortalecer las amistades”.

- Hazles saber que dispondrán de 25 minutos para sus debates y escritos, y que el trabajo será compartido.
- De nuevo, no pierdas de vista al grupo y ayúdales en lo que necesiten. Avísales a mitad de la actividad y cuando les queden 5 minutos.
- Por último, concede al grupo unos 10 minutos para pasearse por el espacio y disfrutar de una “galería de rotafolios”, observando y aprendiendo del trabajo de las demás personas.

## 3. Reporte de la actividad (10 - 15 minutos)

- Asigna el suficiente tiempo para desempacar y obtener información de esta sesión, ayudando al grupo a procesar cualquier cosa “pegajosa” o delicada que haya podido surgir.
- Puntos a destacar/preguntas a formular:
  - ¿Ha ido la sesión como esperabas? ¿Cómo os sentís ahora? ¿Se sentía incómoda la gente? ¿Teníais formas de gestionar/soportar ese malestar?
  - Si el grupo está un poco sensible o tiene la sensación de que hay hilos o fragmentos sin resolver, puede valer la pena simple-

mente decir que estas cosas son delicadas, que no se resuelven en una sesión (ini probablemente en toda una vida!) y que hablar de ellas requiere bastante valor. Reitera que la intención no es señalar con el dedo ni “fijar” a las personas en determinadas posiciones/dinámicas (las corrientes dominantes y márgenes no son estáticas), sino desarrollar nuestra capacidad para mantener conversaciones transparentes sobre estas cosas, de forma que no tengan que ser conflictivas ni confrontativas: en el fondo, todas las personas queremos lo mejor para nosotras mismas, para las demás y para el grupo... Reconoce a las personas por su buena disposición y atención.

## Plan de sesión alternativo

- 1. Un ejercicio que puedes utilizar al principio (10 min), por ejemplo:**
  - La persona del centro dice “el sol brilla sobre...” seguido de una afirmación relacionada con estar en un grupo, que sea fiel a sí misma.
  - Si alguna otra persona se siente representada, se moverá de su sitio.
  - No pueden cambiar de sitio con sus vecinas de la derecha o de la izquierda, por lo que deben utilizar el espacio central para desplazarse a otro lugar.
- 2. Comparte una experiencia personal (5 min)**

Elige una historia que refleje cómo los elementos que juegan en la sociedad tienden a reproducirse en un grupo.
- 3. Guía a las personas participantes a través de una experiencia con los ojos “cerrados” (10 min)**
  - Pídeles que encuentren una postura cómoda.
  - Llévalas a un momento de sus vidas en el que no se sintieron parte de un grupo.
- 4. Pide a las personas participantes que compartan sus experiencias en pequeños grupos (10 min)**
- 5. Invita a las personas participantes a debatir sobre similitudes, patrones y cualidades, y a detectar comportamientos y actitudes (30 min)**
  - Primero en pequeños grupos... y luego con todas las demás
  - Escribe las conclusiones en una pizarra
- 6. Tras estas conclusiones, explica cómo funciona la dinámica de la corriente dominante y los márgenes (15 min)**
- 7. Mantén un debate silencioso con todo el grupo (15 min)**
  - Coloca un gran trozo de papel en el centro del círculo y pide a las personas participantes que escriban cosas que podrían hacer en sus organizaciones para crear espacio para las personas de los márgenes.



## SET DE HABILIDADES PARA AGENTES Y TARGETS



### Nombre de la herramienta

Set de habilidades para Agentes y Targets <sup>5</sup>

### ¿Qué área de competencia puede apoyar la herramienta?

Hacer frente a acusaciones/manifestaciones discriminatorias  
Crear conciencia de las desigualdades estructurales/dinámicas de poder

### Tiempo total necesario

150 min

### Materiales necesarios

- Diagramas/presentación de rotafolio previamente preparados
- rotuladores
- bolígrafos y papel de rotafolio

### Beneficios y objetivos clave

- Comprender una serie de habilidades diferentes necesarias para navegar por la realidad de los sistemas de opresión y las dinámicas de privilegio
- Extraer nuevos conocimientos de experiencias pasadas de conflicto/tensión en torno a la dinámica del poder y el privilegio
- Crear un vocabulario compartido

<sup>5</sup> La voz inglesa Target se utiliza para el recipiente o blanco de las manifestaciones o acciones del Agente.

## Origen de la herramienta

Leticia Nieto, Beyond Inclusion, Beyond Empowerment;  
<https://beyondinclusionbeyondempowerment.com/about-the-book/>

## Notas de la persona facilitadora

Es importante tener en cuenta la complejidad, las diversas identidades que se entrecruzan.

Se trata de aumentar la capacidad de elegir.

Cuando hablamos de “opresión”, la entendemos en términos de sistemas de poder estructural que se han establecido históricamente y que otorgan a determinados grupos constituidos de personas influencia y dominio sobre y a expensas de las demás personas. Estos sistemas de poder son estructurales en el sentido de que se construyen y perpetúan a través de instituciones específicas y normas culturales que los refuerzan.

Estas instituciones pueden incluir formas de gobierno, sistemas educativos, estructuras económicas, religiones y leyes. Y dentro de nuestros grupos, se manifiestan en la forma en que se toman las decisiones, en cómo se distribuye el poder, en nuestras relaciones económicas y en la forma en que se valoran determinadas voces por encima de las demás personas.

Las estructuras institucionales tienden a encarnar creencias particulares sobre el mundo y la humanidad, que a menudo se unen en forma de ideologías. Mientras que las ideologías suelen ser conscientes, los sistemas sociales también se sustentan en preferencias y suposiciones menos conscientes que se manifiestan a través de normas culturales (por ejemplo, mediante el desempeño de roles de género o la competitividad individualista). A través del proceso de socialización, interiorizamos inconscientemente estas normas de forma que conforman lo que somos y las reproducen en toda la sociedad.

74

### **MODELO DE SET DE HABILIDADES**

El modelo de set de habilidades compartido aquí no describe “etapas” de desarrollo.

A medida que crecemos y practicamos nuestras habilidades contra la opresión, las habilidades que aprendimos antes no desaparecen, sino que se incluyen en un repertorio.

Los sets de habilidades más amplios nos dan más opciones, más posibilidades de acción y un sentido más verdadero de nosotras mismas y de las demás personas. Sin embargo, las habilidades anteriores siguen con nosotras, y las seguiremos utilizando gran parte del tiempo.

¡Como con el alfabeto!

Una corriente de opresión - un conjunto de habilidades, necesitamos desarrollarlas de nuevo en relación con otra corriente (obviamente será más fácil y hay solapamientos).

### **Set de habilidades - Agente**

→ *Indiferencia*

somos capaces de no darnos cuenta de la existencia de las Targets y de sus condiciones de vida, y de todo el sistema de Rango.

Puede ser tan inocente como decir: “No conozco a ninguna persona de \_\_\_\_\_”.

“No lo sé”, “No es mi problema”.

→ *Distanciamiento*

Nos permite mantener a las personas que integran el grupo Target a distancia, para mantenerlas “alejadas” de nosotras, acentuando las diferencias:

- distanciamiento: “No tengo nada en contra.... pero”
- distanciando hacia abajo: “Deberían estar en la cárcel. Esto está mal” (puede aparecer como un deseo de ayudar)
- distanciamiento hacia arriba: “¡Son especiales!” (a menudo relacionado con la apropiación)

→ *Inclusión*

nos centramos en las semejanzas entre las personas integrantes del grupo destinatario y nosotras, y hacemos hincapié en la similitud y la conexión (“Todas las personas somos hijas de Dios”, “en el fondo, todas las personas somos iguales”).

Como Agentes, experimentamos la inclusión como algo liberador. Sentimos que por fin hemos salido del asunto de la opresión. Podemos apreciar a las personas integrantes del grupo objetivo. Esto nos parece estupendo.

Nos sentimos felices de acoger a las Targets, pero inconscientemente esperamos que se ajusten a nuestras expectativas, que nos hagan sentir cómodas...

→ *Conciencia*

requiere que salgamos de nuestra zona de confort

Es una transición difícil que difícilmente haremos sin una motivación poderosa.

La toma de conciencia se experimenta inicialmente como algo desagradable.

Nos sentimos frías, paralizadas e incluso desorientadas por emociones como la culpa y la vergüenza.

Nos damos cuenta de que no sabemos lo que es experimentar la opresión en este canal concreto de rango.

→ *Alianza*

es plenamente consciente de la realidad de la opresión y del privilegio que recibimos en el sistema de rangos

- Reconocemos que nunca podremos comprender plenamente la experiencia de las Target en esa área de rango.
- Vemos cómo funciona el sistema de rangos en nosotras y en las demás personas, y reconocemos el efecto deshumanizador que tiene en todas nosotras.
- Al mismo tiempo, seguimos siendo capaces de pensar y actuar. No estamos paralizadas; podemos elegir trabajar contra la opresión, una creciente sensación de sentirnos cómodas cuando nos sentimos incómodas.

**Set de habilidades -Target**

→ *Supervivencia*

Nos permite seguir vivas conformándonos. Aproximarse a la agencia o ajustarse al estereotipo. Objetivo: hacer que las agentes se sientan cómodas. Acuerdo inconsciente con las normas. Agotador (cambio de forma constante).

→ *Confusión*

Empezamos a ver la dinámica del privilegio pero carecemos del lenguaje/apoyo para darle todo su sentido. Contradicciones, dudas: “No parece justo, pero debe haber una explicación”.  
“Me lo estoy tomando como algo personal”.

→ *Empoderamiento*

Requiere mucho trabajo. Puede que necesitemos acceder a espacios no mixtos/espacios mixtos elegidos. Necesidad constante de hablar sobre la experiencia de la opresión.

→ *Estrategia*

Elegir nuestras batallas, menos reactivos, más libertad para elegir. Conservar las habilidades y maximizar la eficacia. Aliarnos con las demás personas. Complejidad.

→ *Recentrando*

Fuerte conexión con el sentido interno de los valores. Guiarse por un sistema ético interior, no reaccionar ante el sistema de opresión. Centrar nuestros valores, bienestar y brújula hacia la transformación sistémica.

## Cómo utilizar la herramienta - Instrucciones para la actividad

### 1. Presentación del modelo de conjuntos de habilidades (35 min)

#### ***Preparación de la actividad (3 minutos)***

Informa a las personas participantes de que dedicaréis un tiempo considerable a explorar el modelo de sets de habilidades. Explica que te centrarás en la teoría y la presentación del modelo durante los primeros 30 minutos y que el resto del tiempo de la sesión lo dedicarán a aplicar los conocimientos reflexionando sobre casos prácticos concretos de su experiencia.

Reconoce que hablaremos de experiencias de opresión y que para la mayoría de las personas de la sala ésta será su experiencia vivida y su realidad cotidiana, y que puede suscitar emociones de dolor, rabia y tristeza, pero también un lenguaje útil para nombrar nuestras experiencias y percepciones que nos ayuden a dar sentido a nuestra experiencia.

#### ***Facilitar la actividad (30 minutos)***

Presenta el modelo de sets de habilidades, empezando el set de habilidades de Agentes de la Oposición. Mientras lo haces, presta mucha atención y haz pausas frecuentes para que la gente asimile las palabras o tome notas y haga preguntas/comentarios. Invita a las personas participantes de vez en cuando a respirar y a mover el cuerpo. Incluso oír hablar del modelo de set de habilidades de Agentes de la Oposición puede resultar difícil para algunas personas, ya que la gente puede haber sido receptora de los comportamientos descritos y puede traerles recuerdos difíciles.

Dar ejemplos es útil, pero asegúrate de no reproducir un lenguaje dañino. Si das ejemplos, pon ejemplos de tu propia vida y sobre grupos que no estén presentes en la sala (por ejemplo, si hay personas con discapacidad en la sala, no des ejemplos de comportamientos perjudiciales hacia ese grupo de personas). Cuando expliques el modelo de set de habilidades Targets de la Oposición, también puedes utilizar ejemplos de tu propia

vida, aunque haya personas en la sala que puedan compartir esa experiencia. Podrías avisar al grupo de que utilizarás tus propios ejemplos relacionados con una determinada corriente de opresión, para que sepan que va a ocurrir. Si no tienes ninguna experiencia vivida de ser un Target de la Oposición, es mejor que no presentes este modelo al grupo y que encuentres a una persona facilitadora que pueda hacerlo.

### **Reporte de la actividad (10 minutos)**

Lo mejor es hacer pequeñas pausas frecuentes durante la presentación para ver si hay preguntas o comentarios. Además, deja un espacio para comentarios y preguntas al final de la presentación. Si observas que el grupo está en silencio o muy impactado por la presentación, puedes invitarles a que se giren hacia la persona que tienen al lado y charlen unos minutos sobre cómo han escuchado la presentación.

Puntos a destacar/preguntas a formular:

## **2. Exploración de casos prácticos (110 min)**

### **Preparación de la actividad (10 minutos)**

Pide a las personas participantes que piensen en una situación en la que hayan participado y que haya supuesto una tensión o dificultad relacionada con dinámicas de opresión y privilegio. Pídeles que elijan una historia que, en una escala del 1 al 10, donde 1 no es intenso y 10 es muy intenso, sea “un 3-4”. La idea es que no elijan la historia más difícil que hayan vivido, sino algo lo suficientemente leve como para poder reflexionar y trabajar sobre ello, sin que les vuelva a provocar. En esas historias estarán en una posición de Target o de Agente de opresión (aunque hayan sido testigos de una situación). Si vas a impartir una formación más larga, es bueno avisar a quienes participan un día antes de que vais a trabajar con casos prácticos, para que puedan pensar en ellos y venir preparadas a la sesión. También puedes avisar a las personas participantes antes de la formación sobre el trabajo de estudio de casos y pedirles que vengan a la formación con un estudio de caso preparado.

77

### **Facilitar la actividad (100 minutos)**

#### **Formar los grupos y elegir una historia (15min)**

Cuando (la mayoría de) las personas participantes tengan una historia en mente, pídeles que se dividan en dos grupos, en función de la posición en la que se encontraban cuando tuvo lugar la historia: Targets o Agentes de la opresión. Si no tienen una historia sobre la que quieran trabajar, pídeles que elijan un grupo, basándose en su posicionamiento general: ¿son más a menudo Agentes o Targets de la opresión?

Dentro de esos dos grupos, divide aún más a las personas participantes (si es necesario, en función del tamaño de tu grupo), de modo que al final tengas grupos de 4-5 personas. En esos grupos pequeños, dales 10-15 minutos para que compartan brevemente sus historias y elijan una en la que se centrarán el resto de la sesión. La persona que dé el caso debe estar preparada para trabajar en su caso, ya que tendrá que implicarse mucho en el proceso.

Haz hincapié en que, aunque no se reflexionará sobre todas las historias, aprendemos escuchando las experiencias de las demás personas.

#### **Primera fase del proceso de reflexión (30 minutos)**

Pide ahora a las personas participantes que exploren el caso utilizando

las preguntas que aparecen a continuación. La persona que presenta el caso proporcionará información, mientras que el papel del resto de las personas del grupo es ser curiosas, hacer preguntas y profundizar en la reflexión. Abstente de dar consejos o sintetizar en este punto. La idea es abrir un espacio de reflexión, en el que pueda entrar nueva información.

Preguntas:

1. ¿Qué ha pasado?
  - Incidente + acumulación
  - ¿Qué lo provocó todo?
  - ¿Cómo se abordó la situación? ¿Qué se hizo/no se hizo?
  - ¿Qué fue útil o inútil?
2. Contexto
  - ¿Dónde ocurrió?
  - Contexto cultural y organizativo
3. ¿Quién participó?
  - ¿Quién más?
  - ¿Cómo participaron?
  - ¿Qué habilidades utilizaban?

Si habías explorado el concepto de rango con las personas participantes, también puedes preguntar: ¿Cuál era su rango en esa situación y contexto?

- ¿Cómo os sentíais tú y las demás personas? ¿Qué pasaba en el cuerpo?

#### **Primera fase del proceso de reflexión - informe (15 minutos)**

Vuelve a reunir a las personas participantes y pídeles que digan en voz alta los sentimientos y las reacciones corporales que se nombraron en los grupos: una lluvia de ideas.

Anótalos en una pizarra.

Pregúntales qué fue útil y qué no fue útil en la forma en que se abordó la situación, de nuevo en forma de lluvia de ideas y anótalo en el rotafolio. Puede que haya cosas que aparezcan en ambos rotafolios, y no pasa nada.

Puntos a destacar/preguntas a formular:

- No hay soluciones mágicas ni únicas para abordar las situaciones de tensión en torno a las dinámicas de opresión y privilegio.
- Esas situaciones suelen provocar estrés y emociones difíciles en nuestro cuerpo. Las estrategias de regulación y corregulación son cruciales para transformar y cuidar esas situaciones.

#### **Segunda fase del proceso de reflexión (40 minutos)**

Pide a quienes participan que vuelvan a sus grupos y exploren las preguntas de seguimiento: un conjunto de preguntas diferentes para los grupos de Agentes y Targets de la opresión. Pide a cada grupo que termine con una ronda en la que todas las personas (la que da el caso y las demás personas del grupo) compartan cómo se sienten ahora después de haber hecho esto y cuáles son sus conclusiones, lecciones aprendidas y percepciones que han obtenido a través de este proceso.

Reporte

Preguntas de seguimiento:

Targets de la opresión

- ¿Qué peticiones tienes/tenías hacia el/los grupo/s Agente/s?
- ¿Qué hiciste para cuidarte?
- ¿De qué otro tipo de apoyo/recurso te habrías beneficiado?

Agentes de la opresión

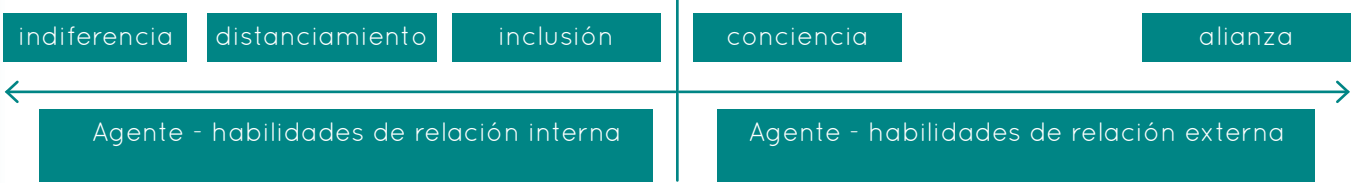
- ¿Qué preguntas te quedan?
- ¿Qué hiciste para ocuparte de la situación?
- ¿Qué más se podría haber hecho o de qué otra forma?
- ¿Cuál es aquí tu proyecto de aprendizaje a largo plazo?
- ¿A qué tipo de recursos has accedido? ¿Qué otros recursos existen?

### **3. Reporte de la actividad (15 minutos)**

Pide a algunas personas que compartan lo que han aprendido, pide a las personas integrantes del grupo destinatario que compartan algunas de las peticiones hacia las personas Agentes que han nombrado en su exploración del caso práctico.

Puedes terminar con algo corporal como sentarse espalda con espalda, centrarse o sacudirse el ejercicio de encima para ayudar a las personas participantes a atravesar cualquier emoción difícil y apoyar la integración del aprendizaje.

**EJEMPLOS DE DISTINTOS CONJUNTOS DE HABILIDADES: PENSAMIENTOS, COMUNICACIÓN, COMPORTAMIENTOS, REACCIONES CORPORALES Y USO DEL CUERPO**



**INDIFERENCIA**

somos capaces de no darnos cuenta de la existencia de Targets y sus condiciones de vida y todo el sistema de Rango.

Puede ser tan inocente como decir “No conozco a ninguna persona \_\_\_\_”.  
 “No lo sé”. “No es mi problema”.

**DISTANCIAMIENTO**

nos permite mantener a las personas integrantes del grupo Target a distancia, mantenerlas “lejos” de nosotras mismas acentuando las diferencias

distanciamiento: “Deberían estar en la cárcel. Esto está mal”.  
 (puede aparecer como un deseo de ayudar)

distanciamiento hacia arriba: “¡Son especiales! (a menudo relacionado con la apropiación)

**INCLUSIÓN**

nos centramos en las similitudes entre las personas integrantes del grupo target y nosotras mismas y enfatizamos la similitud y la conexión (“Todas somos hijas de Dios”, “en el fondo, todas somos iguales”).

Como agentes, experimentamos la inclusión como algo liberador.

Sentimos que por fin hemos salido del negocio de la opresión. Podemos apreciar a las personas integrantes del grupo target. Esto nos parece estupendo.

Nos sentimos felices de acoger a las personas Target, pero inconscientemente esperamos que se ajusten a nuestras expectativas, que nos hagan sentir cómodas

**CONCIENCIA**

requiere que salgamos de nuestra de nuestra zona de confort

Es una transición difícil que difícilmente hacer sin una motivación poderosa.

La toma de conciencia se experimenta inicialmente como algo desagradable.

Nos sentimos frías, paralizadas e incluso desorientadas por emociones como la culpa y la vergüenza.

Nos damos cuenta de que no sabemos lo que es experimentar la opresión en este canal de Rango concreto

**ALIANZA**

Plenamente conscientes de la realidad de la opresión y de los privilegios que recibimos bajo el sistema de rangos.

Reconocemos que nunca podremos comprender plenamente la experiencia de las personas Target en esa área de rango.

Vemos que el sistema de rangos funciona en nosotras y en las demás personas, y reconocemos el efecto deshumanizador que tiene sobre todas nosotras.

Al mismo tiempo, seguimos siendo capaces de pensar y actuar. No estamos paralizadas; podemos elegir trabajar contra la opresión, sentirnos cada vez más cómodas cuando se está incómoda



## Plan de sesión alternativo

1. Presenta el modelo de conjunto de habilidades de Leticia Nieto y explica el concepto de Sistemas de Opresión (5 min)
2. Pide a las personas participantes que nombren algunos de los sistemas de opresión (5 min)
3. Invita a las personas participantes a reflexionar sobre una situación en la que hayan experimentado tensiones relacionadas con los privilegios y la opresión (30-40 min)
4. Pregunta a quienes han aportado una historia si quieren profundizar en ella
  - Crea pequeños grupos en torno a las personas narradoras
  - Explora los casos prácticos en esos grupos utilizando preguntas de reflexión
  - Reúne al grupo y recoge algunos de los sentimientos y reacciones corporales que identificaron en sus historias
5. Explicar el modelo de set de habilidades de Leticia Nieto para Agentes (20 min)
6. Invita a quienes participan a volver a los grupos pequeños para reflexionar sobre cómo estaban presentes en sus historias las habilidades de targets y agentes (30 min)
  - ¿Cuáles de los sets de habilidades se utilizaron?
  - ¿Qué habilidades habrían sido más útiles y qué les ayudaría a utilizar un conjunto de habilidades diferente a largo y corto plazo?
6. Invita a todo el grupo a hacer algunas reflexiones finales (10 min)

by Leticia Nieto

## TARGET SKILL SETS

(THOUGHTS, COMMUNICATION, BEHAVIOURS, BODY REACTIONS & USE)

SURVIVAL	CONFUSION	EMPOWERMENT	STRATEGY	RE-CENTERING
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ENABLES US TO STAY ALIVE BY CONFORMING</li> <li>• APPROXIMATING AGENCY / FITTING THE STEREOTYPE</li> <li>• GOAL: MAKE THE MAINSTREAM FEEL COMFORTABLE</li> <li>• UNCONSCIOUS AGREEMENT WITH NORMS</li> <li>• EXHAUSTING (CONSTANT SHAPE SHIFTING)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WE BEGIN TO SEE BUT LACK LANGUAGE/SUPPORT</li> <li>• CONTRADICTIONS, DOUBTS</li> <li>• "THAT DOES NOT SEEM FAIR BUT THERE MUST BE AN EXPLANATION"</li> <li>• "I AM TAKING IT PERSONALLY"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• REQUIRES A LOT OF WORK</li> <li>• WE NEED ACCESS TO NON-MIXED SPACES</li> <li>• CONSTANT NEED TO TALK ABOUT THE EXPERIENCE OF OPPRESSION</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CHOOSING OUR BATTLES</li> <li>• LESS REACTIVE</li> <li>• MORE FREEDOM TO MAKE CHOICES</li> <li>• CONSERVING SKILLS AND MAXIMISING EFFECTIVENESS</li> <li>• ALLYING WITH OTHER TARGET GROUPS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONTINUOUS HEALING</li> <li>• COMING BACK TO OUR CENTER</li> <li>• STRONG CONNECTION TO INNER SOURCE</li> </ul>

82

by Leticia Nieto  
"Beyond Inclusion, Beyond Empowerment"

## AGENT SKILL SETS

(THOUGHTS, COMMUNICATION, BEHAVIOURS, BODY REACTIONS / BODY USE)

AGENT-CENTRIC SKILLS			AGENT-RELATIVE SKILLS	
INDIFFERENCE	DISTANCING	INCLUSION	AWARENESS	ALLYSHIP
<ul style="list-style-type: none"> <li>• NOT ABLE TO NOTICE TARGETS THEIR LIFE CONDITIONS SYSTEM OF POWER/RANK</li> <li>• "I DON'T KNOW ANY _____ PEOPLE"</li> <li>• MIGHT BE "INNOCENT"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOLDING TARGETS AT ARMS LENGTH</li> <li>• EMPHASISING DIFFERENCE</li> <li>• DISTANCING OUT "I DON'T HAVE ANYTHING AGAINST... BUT."</li> <li>• DISTANCING DOWN "THEY SHOULD BE IN JAIL"</li> <li>• DISTANCING UP "THEY ARE SO SPIRITUAL"</li> <li>↳ CULTURAL APPROPRIATION</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EMPHASISING SIMILARITIES "WE ARE ALL ONE / CHILDREN OF GOD"</li> <li>• LITERATING EXPERIENCE FOR AGENTS</li> <li>• EXPECTING TARGETS TO CONFORM TO EXPECTATIONS &amp;</li> <li>• MAKE AGENTS COMFORTABLE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MOVING WELL OUT OF COMFORT ZONE</li> <li>• UNPLEASANT PARALYSING DISORIENTING</li> <li>• GUILT &amp; SHAME</li> <li>• WE REALIZE WE HAVE NO IDEA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FULLY AWARE OF REALITY OF OPPRESSION</li> <li>• WE RECOGNIZE RANK SYSTEM IN OURSELVES AND OTHERS</li> <li>• WE ARE ABLE TO THINK &amp; ACT</li> <li>• BEING COMFORTABLE WITH BEING UNCOMFORTABLE</li> </ul>

## EXPLORAR LA CULPA, LA VERGÜENZA Y EL REMORDIMIENTO



### Nombre de la herramienta

Explorar la culpa, la vergüenza y el remordimiento

### ¿Qué área de competencia puede apoyar la herramienta?

Afrontar acusaciones/manifestaciones discriminatorias

### Tiempo total necesario

90 - 100 min

### Materiales necesarios

- Rotafolios previamente preparados con dibujos de cuerpos (uno por cada grupo pequeño),
- rotafolios de preguntas previamente preparadas
- papel de rotafolios
- rotuladores

## Beneficios y objetivos clave

- Reconocer las dinámicas poco útiles relacionadas con las acciones de avergonzar y culpabilizar en el contexto del cambio social, especialmente en el contexto de navegar por los privilegios sociales, estar en los márgenes de las sociedades y nuestras reacciones emocionales ante estas situaciones.
- Encontrar formas de avanzar hacia una compasión y solidaridad más profundas.
- Construir una cultura del cuidado
- Desarrollar la autoconciencia y la alfabetización emocional

## Notas de la persona facilitadora

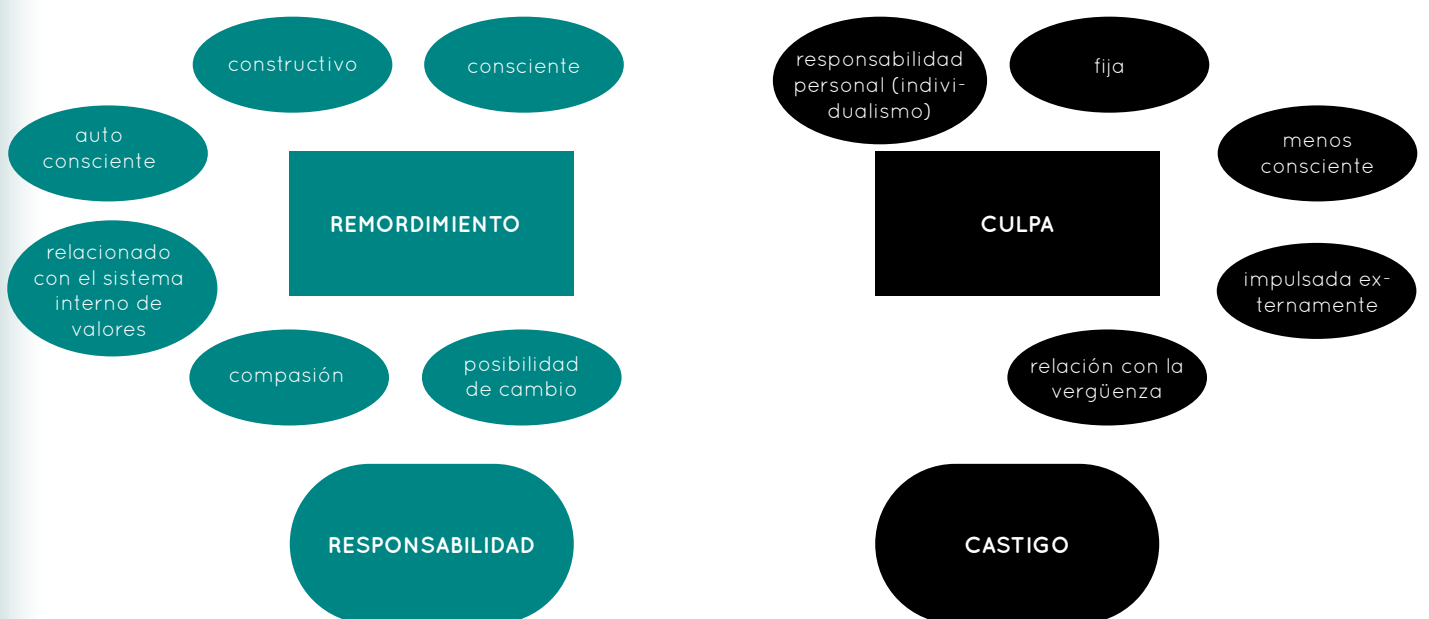
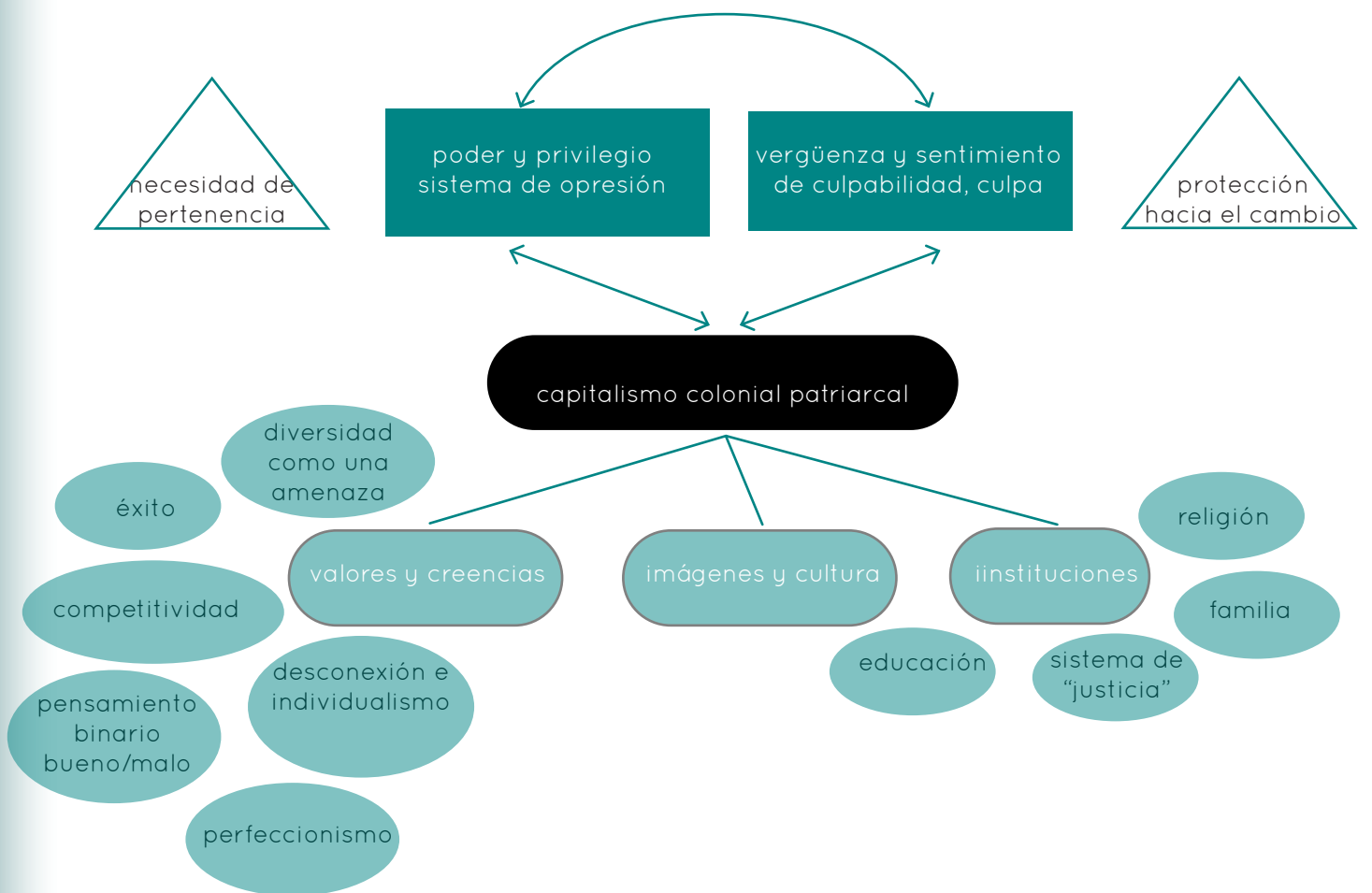
A través de la sociedad neoliberal occidental se nos socializa en una cultura de logros y perfeccionismo, así como, en la mayoría de las culturas, en mecanismos de vergüenza y castigo. Esto genera miedo a cometer errores y limita nuestra capacidad para sortear situaciones difíciles o crear procesos de rendición de cuentas no basados en el castigo, en nuestros grupos y movimientos. A esto se añade la cultura que creamos en torno a los privilegios sociales: muchas de nosotras nos sentimos personalmente responsables y avergonzadas por ostentar privilegios sociales, en lugar de pensar creativamente en cómo podríamos ser personas solidarias con las demás utilizando nuestros privilegios (al tiempo que nos responsabilizamos y trabajamos hacia procesos transformadores de reconocimiento de privilegios). La vergüenza y la culpa se manifiestan como contracciones en nuestros cuerpos. La conexión y la apertura son antídotos contra esa contracción. Para transformar los mecanismos de la vergüenza y la culpa son fundamentales prácticas como: trabajar para aumentar nuestra tolerancia a la incomodidad permitiendo que esté presente, cultivar la curiosidad hacia los errores, desarrollar nuestra capacidad para trabajar con el cambio, desprendernos de una noción fija del yo y crear espacio para la vulnerabilidad y la valentía en nuestras relaciones con nosotras mismas y con las demás personas.

La vergüenza y los mecanismos de culpabilización conducen a la falta de resiliencia, mediante:

- El fomento de una cultura de trabajo excesivo y autosacrificio
- Contribuyendo al cansancio y a la contracción, al dolor y al sufrimiento
- Al sentir vergüenza tenemos menos recursos para dedicarnos a la acción, menos energía creativa
- Animándonos a actuar por un sentimiento de inadecuación y miedo, en lugar de por un sentimiento abierto de generosidad e inspiración que nos dé la voluntad de seguir intentando cambiar las cosas.

La sesión puede sacar a relucir experiencias difíciles. Anima a quienes participan a cuidarse y recuérdales que empiecen este trabajo con experiencias que les parezcan suaves y no demasiado desafiantes. Fomenta la amabilidad y modela el cuidado y el no juicio.

Apóyate en el conocimiento colectivo y en las experiencias de la gente sobre cómo la vergüenza y la culpa aparecen en nuestra organización: ¡no hace falta ser una persona experta!





### Definiciones:

#### **Vergüenza**

Sentimiento de que hay algo malo en ti. Relacionado con lo que eres o con quién eres y con el sentido del yo. La vergüenza afirma la normatividad (de la cultura dominante).

#### **Culpa**

Emoción que experimentas cuando crees que has hecho algo malo y te sientes personalmente responsable de ello. La culpa afirma la moralidad.

#### **Remordimiento**

Arrepentimiento constructivo por haber hecho algo mal. El remordimiento afirma los sistemas de valores internos.

## Cómo utilizar la herramienta - Instrucciones de la actividad

### 1. Construir definiciones compartidas y localizar experiencias (30 - 35 minutos).

#### **Preparación de la actividad (5 minutos)**

- Enmarca la actividad de forma adecuada, asegurándote de que el grupo comprenda qué se va a tratar y por qué. Puedes recurrir al material anterior o al del capítulo.

#### **Facilitar la actividad (20 minutos)**

- Dedicar entre 5 y 10 minutos a hacer una "lluvia de ideas" sobre las asociaciones que la gente tiene con las palabras "vergüenza" y "culpa".
- Cuando tengas una serie de asociaciones, pregúntales:
- ¿Cuál creemos que es la diferencia entre vergüenza y culpa?
- ¿Cómo se manifiestan?
- .. de nuevo, anota las respuestas en un rotafolio
- Divide a las personas participantes en grupos de cuatro e invítalas a dedicar 30 minutos a hablar sobre:
  - ¿Cuáles son las creencias más vergonzosas de tu vida?
  - ¿Cómo se manifiestan en tu vida la vergüenza y la culpa en torno al privilegio social/la posición social?
  - ¿Cuáles son algunas de las creencias relacionadas con ello?

#### **Reporte de la actividad (5 - 10 minutos)**

- Pregunta al grupo en qué se han fijado; tal vez quieran compartir algo de lo que han escrito/dibujado.

Puntos a destacar/preguntas a formular:

- La vergüenza y la culpa se basan en nuestras creencias...
- Sentir vergüenza es desagradable y a menudo la tratamos con aversión, es difícil sentir curiosidad por ella! Explorarla ya es, por tanto, empezar a "deshacerla".
- Tanto la vergüenza como la culpa son mecanismos de protección muy automáticos y profundamente arraigados. A menudo podemos caer en ellos sin saber realmente que está ocurriendo. Por lo tanto, ser más conscientes de cómo los experimentamos nos dará más capacidad de elección sobre nuestras reacciones.

- Las prácticas de trabajo corporal/incorporación ayudan mucho en este sentido, al igual que las actividades relacionales/de retroalimentación, en las que una puede escuchar, comprender, tranquilizar y ayudar a reencuadrar a la otra persona.

### **Aporte**

Presenta cómo el sistema de opresión utiliza la vergüenza y la culpa.

Pregunta al grupo cómo podemos superar la vergüenza y la culpa. Recoge ideas y presenta las prácticas que faltan con un rotafolio.

Podemos experimentar mucha vergüenza en torno a nuestros privilegios sociales, especialmente si trabajamos con comunidades menos privilegiadas que nosotras.

- Ser capaces de identificar cómo se crean las dinámicas de vergüenza y culpa en nuestros grupos y movimientos, qué condiciones conducen a ellas y cuáles son sus consecuencias, es un primer paso para cambiar las dinámicas y encontrar formas de ser nuevas y creativas.
- No hay soluciones fijas y tenemos que trabajar mucho para reelaborar los viejos patrones en los que fuimos socializadas. La conciencia, el debate y la retroalimentación contribuyen realmente a ello.
- Los principios de la justicia transformadora pueden ser útiles para seguir explorando el tema de la responsabilidad en lugar del castigo.

## **Plan de sesión alternativo**

1. Inicia la sesión preguntando al grupo si han experimentado sentimientos de culpa o vergüenza en relación con los privilegios sociales. Invítales a debatirlo en pequeños grupos. (30 min)
2. Pide a las personas participantes que creen dos grupos e invítales a debatir sobre lo que significa para ellos la culpa. (15 min)
  - A continuación, pide a cada grupo que cree una escultura que represente la culpa
  - Invita al otro grupo a compartir lo que ven en la escultura
  - Pregunta a las personas participantes que hacen la escultura cómo se sintieron al hacerla
  - Repítelo con el otro grupo
3. Presenta al grupo el concepto de remordimiento (5 min)
4. Ahora, pide a las personas participantes que repitan el ejercicio de la escultura que representa el remordimiento (15 min)
5. Explica a las personas participantes la diferencia entre culpa y remordimiento (15 min)
6. Pregunta a las personas participantes cómo afrontan estos sentimientos y abre un debate sobre el remordimiento (30 min)
7. Haz una lista de prácticas útiles y añade otras ideas de prácticas para avanzar hacia el remordimiento







Dinámicas de poder  
en la educación  
revisitadas

**PODER** ●  
● ● ● ●