



EVALUACIÓN EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

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

CONTENIDO

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN Y POR QUÉ ES NECESARIA EN LOS TALLERES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN?	3
DESTINATARIOS Y OBJETIVO DE ESTE COMPENDIO	4
ANTECEDENTES TEÓRICOS	5
METODOLOGÍA EMPLEADA	8
HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN A CORTO PLAZO	11
HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN A LARGO PLAZO	17
ENCUESTAS CON HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN CREATIVAS	22
ANEXOS ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?	27
SOBRE LOS SOCIOS	30

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN

Y POR QUÉ ES NECESARIA EN LOS TALLERES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN?

La evaluación es el empleo de diferentes métodos para valorar si se ha alcanzado un objetivo establecido a través de una intervención específica y en qué grado se ha alcanzado. También sirve para saber si una intervención tiene los efectos deseados y previstos. Una intervención puede ser cualquier cosa; desde una nueva ley hasta una política social completa, o un taller específico sobre la lucha contra la discriminación. La evaluación emplea métodos derivados de la investigación científica social, pero no debe reducirse a los habituales y estandarizados formularios de evaluación escritos. La evaluación puede llevarse a cabo por medios creativos para averiguar una variedad de cosas sobre el éxito de una intervención.

“Las evaluaciones se llevan a cabo por diversas razones prácticas: para ayudar a decidir si los programas deben continuar, mejorarse, ampliarse o reducirse; para valorar la utilidad de nuevos programas e iniciativas; para aumentar la eficacia de la gestión y administración de los programas y

para satisfacer los requisitos de responsabilidad de los patrocinadores de los programas”¹.

Estas razones pueden resultar alarmantes para los creativos y facilitadores, ya que palabras de moda como evaluación y eficacia suenan a “negocio”, pero tenemos que resistirnos a una reacción precipitada ya que la evaluación de los talleres creativos y de lucha contra la discriminación también ayudará a averiguar si la traducción de los conocimientos teóricos relativos a la lucha contra la discriminación en conocimientos y acciones prácticas está funcionando o no. Además, la evaluación es útil como medio de control de calidad; al fin y al cabo, estamos interesados en impartir buenos talleres que generen cambios en nuestras sociedades. Lo que la evaluación también puede ofrecer es una prueba transparente de los logros que puede alcanzar un taller creativo contra la discriminación.

¹ Rossi, P., Freeman, H., & Lipsey, M. (2004). *Evaluation: A systematic approach* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

DESTINATARIOS Y OBJETIVO DE ESTE COMPENDIO

Este compendio se dirige a profesores, formadores, facilitadores, educadores formales y no formales, gestores y coordinadores de proyectos que en ocasiones disponen de pocos recursos para llevar a cabo una evaluación elaborada de su formación. Las ONG y las asociaciones a menudo no realizan la evaluación de sus acciones de formación o la llevan a cabo de forma tradicional, sobre todo mediante cuestionarios estandarizados por esta misma razón. Este compendio pretende proporcionar a los formadores técnicas innovadoras de evaluación, no sólo para las evaluaciones a corto plazo, sino también para las de largo plazo.

Este conjunto de herramientas prepara al lector para:

- Comprender la importancia de la evaluación de los talleres creativos contra la discriminación
- Tener una idea del alcance y los objetivos de la evaluación
- Disponer de herramientas para evaluar los talleres contra la discriminación
- Utilizar métodos creativos para evaluar los talleres contra la discriminación
- Ser capaz de realizar una evaluación a corto y largo plazo de los talleres antidiscriminación.
- Ser capaz de evaluar el nivel de autoconciencia de los participantes sobre el racismo y la discriminación, tanto a corto como a largo plazo.

ANTECEDENTES TEÓRICOS

La evaluación comienza estableciendo los objetivos y las metas antes de dar comienzo al taller, lo que constituye un procedimiento estándar a la hora de diseñar un taller. La evaluación del taller puede tener lugar después del mismo para evaluar los resultados. Una palabra que a veces se utiliza como sinónimo de resultado es “impacto”, pero estos dos términos describen cosas diferentes y su evaluación difiere, ya que incluyen diferentes grupos objetivo para la evaluación. La diferencia entre resultado e impacto se analizará más adelante. A continuación discutiremos qué aspectos de los talleres pueden ser evaluados.

¿Qué aspectos del taller pueden evaluarse?

Hemos establecido que la fijación de objetivos es el primer paso de la evaluación. Se fijan antes del taller y durante el diseño del mismo. Son la respuesta a la pregunta “¿Qué debe ocurrir durante el taller y qué resultados deben alcanzarse?”.

En una mini encuesta realizada a los socios y asociados de CAAD, descubrimos que, aunque muchos facilitadores realizan evaluaciones de sus talleres, ellos mismos fijan los objetivos y posteriormente evalúan lo relativo a la implementación metodológica y técnica del taller y a la creación de un ambiente abierto al aprendizaje en sus talleres.

Los ítems de la encuesta son similares a “Los métodos utilizados fueron apropiados para el grupo objetivo” o “Se tomaron en serio las preguntas y contribuciones de todos los participantes del taller” se proponen evaluar estos aspectos.

Por supuesto, estos objetivos también son necesarios, pero sólo cubren una pequeña parte de los aspectos de calidad y éxito de los talleres. Además de evaluar la satisfacción de los participantes con las condiciones, los temas del taller o los animadores, la evaluación también puede abarcar los resultados del aprendizaje, los cambios de comportamiento y las acciones emprendidas gracias al taller¹.

Algunos objetivos que los facilitadores pueden establecer para cubrir estos aspectos pueden ser los siguientes:

Resultados del aprendizaje:

- Los participantes conocerán las dimensiones de la discriminación y el racismo
- Los participantes conocerán el concepto de privilegios sociales

Cambios de comportamiento:

- Los participantes aceptarán la importancia de reaccionar cuando sean testigos de situaciones discriminatorias
- Los participantes reflexionarán sobre su propia identidad

Acciones realizadas gracias al taller:

- Los participantes apoyarán a las víctimas de la discriminación o el racismo en situaciones de la vida real
- Los participantes emprenderán acciones legales contra la discriminación que presencien o experimenten

Satisfacción con las condiciones y los temas del taller y los facilitadores:

- La duración y el marco temporal del taller serán adecuados
- El facilitador tendrá en cuenta las necesidades de los participantes

¹ <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/evaluation-32471>

¿Cuál es la diferencia entre objetivo/resultado/impacto?

Como ya se ha mencionado, los objetivos se fijan durante el diseño del taller con el objetivo de planificar la realización del mismo de forma que sea útil para alcanzar los objetivos generales de un proyecto.

El alcance y el ámbito de la realización de estos objetivos pueden ser diferentes y es aquí donde la distinción entre resultado e impacto resulta crucial. Existe una confusión sobre lo que son los resultados y qué es el impacto, ya que son dos términos diferentes que a veces tienen significados diferentes o incluso opuestos.

Una explicación a menudo aceptada, es que “el resultado” es un resultado real y concreto de la intervención². Los resultados están predefinidos, ya que los talleres han sido diseñados para alcanzarlos y son por así decirlo, los efectos directos en los participantes, tanto en su nivel de conocimientos como en los cambios de comportamiento.

El impacto, en cambio, es el efecto del resultado obtenido a largo plazo³. Su alcance es más amplio y no se limita a los cambios inmediatos observables en el comportamiento. El impacto puede considerarse como el efecto subjetivo de un resultado en el participante. La evaluación del impacto suele requerir un enfoque cualitativo que permita captar las experiencias y valoraciones subjetivas del cambio. En el texto citado anteriormente, Harding da un ejemplo del mundo de la intervención en salud pública:

“Después de que una persona reciba información sobre una alimentación saludable, es posible que cambie su comportamiento alimentario y pierda peso. Este es el resultado de la intervención, ya

que este cambio es consecuencia directa de la misma. Pero más adelante, los cambios en los hábitos alimentarios y la pérdida de peso pueden conducir a una disminución de la sensación de inseguridad y a un aumento de la sensación de felicidad en la persona. Este es el impacto de la intervención sanitaria, ya que no se planificó directamente con la intervención y es inherentemente personal y subjetivo”.

Para dar otro ejemplo, podemos utilizar uno de los ejemplos de la sección sobre tipos de objetivos para los talleres contra la discriminación. Tomemos el objetivo “los participantes conocerán el concepto de privilegios sociales”. El resultado de este objetivo sería que los participantes conocieran el concepto de privilegios sociales al final del taller. El impacto de este objetivo podría ser que este conocimiento de estos conceptos, provoque una mayor conciencia sobre la desigualdad en sus vidas y a un mayor interés en luchar por el cambio social.

El último ejemplo demuestra que si los resultados están relacionados con los participantes de un taller, el impacto también puede afectar a otras personas, como por ejemplo, a aquellas que no han participado en el taller, como toda una comunidad o la sociedad en general.

Como ya se ha mencionado, también hay investigadores que se refieren al impacto como el resultado inmediato de un taller y a los resultados como los efectos a largo plazo. Aunque queremos reconocer estas diferentes interpretaciones, nosotros, utilizaremos los términos “resultado” como resultado inmediato e “impacto” como efectos indirectos a largo plazo a lo largo de esta caja de herramientas.

Calendario y duración de la evaluación

En el bloque anterior hemos visto que la evaluación puede realizarse sobre los efectos inmediatos y sobre los efectos a largo plazo. El momento y la duración de la evaluación es otra forma de clasificar las actividades de evaluación. Se refiere al momento en que se utilizan las herramientas de

2 Harding, A. (2014). What is the difference between an impact and an outcome? Impact is the longer term effect of an outcome. LSE Impact Blog. Escrito 11.11.2021. Extraído de: <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2014/10/27/impact-vs-outcome-harding/>

3 Hughes, R., Black, C. y Kennedy, NP. (2008) Public Health Nutrition Intervention Management: impact and Outcome Evaluation. JobNut Project, Trinity College Dublin. Recogido el 11.11.2021 en <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2014/10/27/impact-vs-outcome-harding/>

evaluación y si se repiten o no.

Si pensamos en los resultados como efectos a corto plazo de un taller, tendríamos que clasificar la evaluación de resultados como evaluación a corto plazo y la evaluación de impacto como evaluación a largo plazo. Sin embargo, esto es engañoso, ya que no puede haber una evaluación de impacto a corto plazo, pero sí puede haber una evaluación a largo plazo tanto de los resultados de un taller como de sus impactos.

Los resultados del aprendizaje, los cambios de comportamiento o las acciones emprendidas gracias al taller, son aspectos del éxito del taller que pueden evaluarse a largo plazo, muchas semanas después de haberlo impartido. Las herramientas de evaluación a largo plazo (como las

observaciones) pueden emplearse a lo largo de un periodo más largo, de forma repetida (como las encuestas de panel en las que se hacen las mismas preguntas a los mismos participantes en diferentes intervalos), o pueden realizarse como una comprobación única con los participantes después del taller para evaluar cualquier acción que puedan haber tomado como resultado del taller.

Mediante la evaluación a largo plazo de los resultados se podría entrever el impacto de un taller, pero como la evaluación del impacto requiere otro enfoque metodológico, este sobrepasa el alcance de este conjunto de herramientas.

METODOLOGÍA EMPLEADA

Después de analizar por qué y qué evaluar, nos centraremos en cómo evaluar los talleres contra la discriminación.

En este capítulo abordaremos los principios básicos a la hora de diseñar la evaluación y la importancia de combinar métodos para llevarla a cabo. Al final del capítulo propondremos una breve guía que servirá para planificar paso a paso la evaluación de un taller creativo y/o antidiscriminatorio.

Principios rectores

A la hora de diseñar la evaluación de un taller, puede ser útil tener en cuenta algunos principios orientativos que ayuden a la toma de decisiones, al diseño y a la aplicación de las herramientas de evaluación. En la siguiente sección, desarrollaremos algunos de los principios que consideramos más importantes.

Los métodos deben ajustarse a la causa y al contexto

Lo más importante es que las herramientas de evaluación elegidas se ajusten al contexto del taller. Al elegir una herramienta hay que tener en cuenta lo siguiente ¿Quiénes son mis participantes? ¿Cuál es el escenario del taller? ¿Qué quiero aprender con esta evaluación? Otra cuestión es: ¿de cuánto tiempo dispongo para la evaluación? ¿Evaluaré después de cada sesión de una serie de talleres o sólo al final?

La ejecución de una herramienta de evaluación también debe ser adecuada al contexto. El instrumento o los instrumentos elegidos pueden adaptarse a las necesidades de los participantes, de los animadores y del tiempo disponible.

Por ejemplo, en el caso de los grupos con un nivel lingüístico más bajo, una herramienta basada en el uso del cuerpo o las imágenes será más adecuada que aquellas herramientas que requieren que los participantes escriban. No obstante, una herramienta que requiera respuesta podría adaptarse y en vez de pedir que la escribieran, podría pedir que la dibujarán.

Perspectiva de los participantes

A la hora de diseñar el proceso de evaluación, también hay que tener en cuenta si se quiere medir un punto de referencia cuantificable del éxito o una comprensión más cualitativa del mismo (por

ejemplo, las propias percepciones de los participantes sobre los conocimientos adquiridos o el cambio de comportamiento). En cuanto a las herramientas que hemos reunido y probado para este conjunto de herramientas, hemos optado por el enfoque cualitativo. En la búsqueda de evaluaciones subjetivas seguimos una filosofía constructivista que afirma que la realidad es co-construida por los seres humanos y que deberíamos interesarnos -más que por la única realidad objetiva- en la percepción subjetiva de la realidad que tiene cada individuo.

Franqueza

La franqueza de la evaluación significa que los evaluadores de un taller no deben entrar en el proceso con expectativas fijas, buscando la forma de confirmar lo que piensan a través de los resultados. Es necesario que tengan: un interés genuino por los logros alcanzados en el taller y curiosidad por las opiniones de los participantes. La franqueza también se refiere a poner los resultados a disposición de las personas que participaron en el diseño del taller. La evaluación siempre debe retroalimentar a los facilitadores del taller para que la evaluación no sea un fin aislado, sino que sea una forma de mejorar el diseño del taller.

Reflexividad

Este principio rector está relacionado con lo mencionado anteriormente. Los resultados de la evaluación deben retroalimentar a las personas involucradas en el diseño y deben provocar una reflexión sobre el diseño del taller. Los responsables del diseño y la facilitación del taller deben estar dispuestos a cambiar y adaptar el diseño según los resultados de la evaluación.

Mezcla de métodos

El uso de diferentes tipos de herramientas de evaluación es necesario para cubrir un amplio abanico de experiencias y relatos de los participantes. Al no evaluar hechos “objetivos” o concretos, es importante utilizar diferentes herramientas a lo largo de todo el taller para así permitir la inclusión de diferentes observaciones, puntos de vista y experiencias de los participantes. El uso de diferentes herramientas y enfoques ayudará a probar un amplio conjunto de posibilidades y a ver lo que funciona y lo que no.

En el contexto de los talleres creativos, también es útil seleccionar e incluir métodos creativos que encajen en el “flujo” del taller y no destaquen como un elemento de evaluación estrictamente limitado. Esto puede fomentar la participación y dar lugar a testimonios más detallados por parte de los participantes.

En la evaluación pueden utilizarse tanto métodos cuantitativos como cualitativos. Estos términos se refieren a la diferenciación de dos enfoques dentro de la investigación científica social. Una suposición general es que la investigación cuantitativa emplea números, recuento y clasificación de la información, mientras que la investigación cualitativa no emplea tales métodos. Esta interpretación sólo es parcialmente útil. Podemos decir que los métodos cuantitativos no se ocupan de explorar y encontrar nuevos conocimientos, sino de poner a prueba lo que ya existe. Por lo tanto, los métodos cualitativos son exploratorios y quieren generar nuevos conocimientos y perspectivas. Los métodos cuantitativos suelen estar estandarizados (por ejemplo una encuesta estandarizada en la que sólo hay opciones limitadas de respuesta en forma de escalas del 1 al 5), mientras que los métodos cualitativos quieren recoger una serie de informaciones que inicialmente no limitan el alcance de lo que es útil, interesante o digno de ser recogido.

En la aplicación práctica de esta diferenciación no debemos olvidar que estos principios pueden complementarse y se complementan entre sí y que la selección de un método se basa en lo que hay que investigar o evaluar. Por ejemplo, la satisfacción

de los participantes con los ejercicios realizados en un taller, puede evaluarse mediante un cuestionario estandarizado. Sin embargo, los objetivos relacionados con los cambios de comportamiento de los participantes no pueden investigarse a través de medios estandarizados, sino que requieren un enfoque cualitativo. Por lo tanto, en el diseño de la evaluación de un taller es importante contar con una combinación de métodos que puedan cubrir todos los objetivos que se hayan fijado para el taller.

Paso a paso, Guía para evaluación

Aquí queremos ofrecerle una guía paso a paso para iniciar el proceso de evaluación de su propio taller.

1. Establezca los objetivos de su taller
2. Pregúntese quién es su público
Conocer a su público es fundamental para adaptar y elegir las herramientas adecuadas para la evaluación
3. Decida cuánto tiempo quiere dedicar a la evaluación y cuándo se llevará a cabo
Para ver el cambio, puede considerar la posibilidad de hacer un “chequeo” ya al principio del taller, de nuevo al final y algún tiempo después del taller
4. Decida quién participará en la evaluación y planifique el proceso
¿Quién la llevará a cabo? ¿Quién analizará los resultados? ¿Qué pasará con los resultados?
5. Elija las herramientas para su evaluación
La evaluación de diferentes objetivos puede requerir diferentes herramientas, se recomienda una combinación de herramientas
6. Adapte las herramientas de evaluación si es necesario
Adáptese a la audiencia, adáptese al tiempo, al espacio y a otras circunstancias
7. Realice la evaluación antes/durante/después del taller
8. Recoger los resultados de la evaluación y analizar su significado
9. Comunicar los resultados a todas las personas implicadas en el diseño y la realización del taller

HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN A CORTO PLAZO

En el siguiente capítulo presentaremos algunas herramientas creativas para evaluar los talleres a corto plazo. Esto significa que las herramientas pueden utilizarse durante el transcurso del taller o una vez que este finalice, para evaluar si se han alcanzado los resultados deseados. Muchas de las herramientas que se proponen recogen las aportaciones de los participantes sin documentación escrita. Por eso es importante que el facilitador tome notas durante la aplicación de las herramientas para tener resultados que pueda compartir con otras personas involucradas en el diseño del taller.

EJERCICIO #1

¿Qué alimentos son?

Objetivo: comprender los sentimientos y opiniones actuales de los participantes sin preguntar directamente sobre ellos. Dando libertad para compartir tan profundamente como estén dispuestos en ese momento.

Tiempo: 3 minutos para la instrucción, 1 minuto/pregunta

Materiales necesarios: -

Tamaño del grupo: de 3 a 12 participantes (con más participantes de eso podría alargarse demasiado)

Descripción: Pide a tus participantes que se sienten en círculo y piensen en un alimento que represente sus sentimientos y experiencias sobre su estado de ánimo actual (o sobre el taller, o una parte específica del mismo). Deben compartir alguna explicación de por qué eligieron ese elemento específico, por lo que sus declaraciones deben ser algo así "Este taller para mí fue como (nombre de la comida), porque..."

Consejos para el animador: En grupos diversos (especialmente con diferencias culturales) puede ser muy fructífero pero también incómodo para algunos participantes.

Puede utilizarse como ejercicio de cierre del círculo, en línea o fuera de ella. Esta tarea suele motivar a los participantes a ser creativos y a

expresar cómo se sienten. Los participantes también pueden empezar a reaccionar ante las elecciones de comida de los demás ("¡Ese es mi plato favorito!"), por lo que también puede ser útil para crear cohesión en el grupo.

EJERCICIO #2

Comprobación de las expectativas

Objetivo: evaluar la percepción de los participantes sobre el taller y si se han cumplido sus expectativas.

Tiempo: 10 minutos (antes de empezar el taller); 20 minutos después de terminar el taller.

Material necesario: papeles

Tamaño del grupo: 10-15 participantes

Descripción: Antes de comenzar el taller, cada persona escribe sus propias expectativas sobre el taller. Una vez finalizado el taller, cada persona revisa sus expectativas anteriores y las comenta en el grupo. Si alguien no quiere compartirlo, puede escribirlo en un papel.

EJERCICIO #3

Una buena práctica con la que me puedo comprometer

Objetivo: evaluar la auto-concienciación de las personas sobre los privilegios, los prejuicios y la discriminación y hacer que los participantes sean agentes activos

Tiempo: 10 minutos

Materiales necesarios: Papel grande, Post-Its

Tamaño del grupo: cualquier tamaño

Descripción: Al final de los talleres, cada persona escribe en un post-it una buena acción que realmente vaya a llevar a cabo para luchar contra el racismo y la discriminación en su vida cotidiana. Uno por uno, los participantes pegan los post-it en un papel de rotafolio y comparten sus ideas con el grupo.

EJERCICIO #4

Cinco dedos

Objetivo: evaluar las percepciones de las personas sobre diferentes aspectos del taller y sus aprendizajes

Tiempo: 10-20 minutos, dependiendo del tamaño del grupo y de la complejidad de las aportaciones

Material necesario: Un rotafolio o una pizarra, rotuladores y notas adhesivas (5 para cada participante)

Tamaño del grupo: 5-15 participantes

Descripción: Al final del taller, cada participante recibe un rotulador y cinco notas adhesivas y se le pide que rellene una por cada dedo de la mano. Cada dedo corresponde a un aspecto específico que se va a evaluar. Para ayudar a los participantes, se dibuja una mano grande en la pizarra y se escribe el significado correspondiente de cada dedo. Los participantes tienen de 5 a 10 minutos para reflexionar sobre el proceso y escribir en sus post-its. A continuación, los participantes los pegan en la pizarra, colocando cada parte de la evaluación en el dedo correspondiente. Mientras hacen esto, se puede pedir a los participantes que compartan en voz alta el aspecto que consideren más significativo. De este modo, se crea una imagen colectiva de las evaluaciones del taller y del aprendizaje obtenido por los participantes. A partir de aquí se puede hacer una breve reflexión en grupo o dejar a los participantes libres para

observar la mano y comparar su aprendizaje con el de sus compañeros.

Consejos para el animador: Con algunos pequeños cambios, esta herramienta de evaluación puede adaptarse a diferentes objetivos específicos. Puede utilizarse para evaluar las percepciones de los participantes sobre los aspectos metodológicos y el funcionamiento del taller; puede captar el nivel de satisfacción, el bienestar y la inclusión de los participantes en las actividades, las dinámicas de grupo, la relación, y poner a prueba el aprendizaje específico. Para orientar el instrumento en una u otra dimensión, es necesario calibrar y diseñar cuidadosamente la entrada asignada a cada dedo de la mano. Cuanto más compleja sea la entrada, mayor será el nivel de introspección requerido, y se necesitará más tiempo para la fase de reflexión y escritura.

Es posible adaptar esta herramienta al contexto en línea utilizando una pizarra blanca como Jamboard, en la que los participantes pueden interactuar de forma sincronizada.

EJERCICIO #5

Esculturas Individuales

Objetivo: Evaluar las percepciones de los participantes sobre el taller. Esta herramienta ayuda a captar la dimensión personal de las emociones, deseos y temores de los participantes. También puede utilizarse para evaluar la dinámica del grupo, las relaciones entre los participantes durante el taller y el nivel de comodidad y bienestar de los participantes en las actividades. Adaptando las aportaciones, el animador también puede utilizar el método de las esculturas para abordar aprendizajes y cambios clave en los participantes.

Tiempo: 15-30 minutos (dependiendo del tamaño del grupo, la complejidad de la aportación y los elementos investigados)

Material necesario: ninguno, pero debe haber suficiente espacio para moverse

Tamaño del grupo: 10-25 participantes

Descripción: El animador pide a los participantes

que se coloquen en círculo. Los participantes tienen que cerrar los ojos y reaccionar inmediatamente con su cuerpo a las palabras que diga el facilitador. Estas reacciones pueden referirse a las emociones y sentimientos de los participantes, al ambiente del grupo, a su satisfacción, a sus deseos y expectativas para los siguientes pasos de la formación, a los aprendizajes, etc.

Mientras el facilitador habla, los participantes adoptan una posición corporal que represente sus sentimientos. A continuación, pueden abrir los ojos manteniendo su postura, imagen y actitud. Pueden mirar a su alrededor, hacer una pausa para observar las otras esculturas y acercarse a las que consideren más cercanas o similares. A continuación, formarán pequeños grupos de esculturas y las mostrarán a todo el grupo. A continuación, los participantes que vean los grupos de esculturas darán un título a cada una de ellas. A partir de aquí, se puede iniciar una breve actividad de síntesis y reflexión en el grupo, a partir de lo que ha surgido con las esculturas.

Consejos para el facilitador: Los participantes deben estar un poco familiarizados con las técnicas de expresión corporal; de lo contrario, podrían tener dificultades para expresar sus ideas y emociones, y las esculturas podrían ser menos interesantes. En caso de que se quiera utilizar esta herramienta en un grupo que no esté acostumbrado al lenguaje corporal, es útil prepararlo con ejercicios de expresión y soltura corporal o llegar a ello gradualmente incluyendo pequeños ejercicios de expresión corporal durante el entrenamiento. La última fase de esta herramienta (formación de grupos de escultura), que proviene de la práctica teatral, puede no ser accesible para las personas a las que no les gusta tener contacto físico con los demás por diversos motivos. En este caso, es posible adoptar una variante a la hora de componer esculturas en grupo, pidiendo a los participantes que creen esculturas que no impliquen el contacto con los demás. Antes de proponer formas creativas y físicas de evaluación, siempre es importante comprobar el consentimiento, los límites y el bienestar de los participantes para tomar parte en la acción.

Además, con los métodos que se centran en la

expresión corporal y simbólica no es fácil para el facilitador hacerse una idea clara e inmediata de la respuesta. Por lo tanto, es esencial reservar un tiempo de reflexión en el grupo para construir una interpretación correcta y compartida de las esculturas e imágenes propuestas con los participantes. Por último, es aconsejable documentar las esculturas con fotografías y vídeos para poder volver más tarde a analizar los resultados de la evaluación.

Sé creativo. Puedes orientar la evaluación hacia diferentes objetivos ampliando y transformando las aportaciones. Por ejemplo, si queremos evaluar el ambiente de aprendizaje, podríamos utilizar aportaciones como la creación de una escultura que represente...

- Cómo te sentiste en el grupo
 - Tu participación en las actividades
 - Sus relaciones con los demás
 - El ambiente del grupo
- ... y así sucesivamente.

Si queremos evaluar el conocimiento o el aprendizaje de nuevas herramientas para reaccionar contra el racismo y la discriminación, podríamos formular preguntas empezando con: "crea una escultura que represente..."

- Una nueva herramienta que hayas aprendido para combatir la discriminación,
- Cómo te sientes ahora (de seguro) para actuar contra la discriminación en la vida cotidiana
- Cómo te sientes de preparado para hablar y actuar contra el racismo y la discriminación,
- Un cambio que hayas notado en ti mismo.

También puedes adaptar esta herramienta para captar el cambio entre el "antes" y el "después" del taller

.

EJERCICIO #6

¿Cómo se siente?

Objetivo: Evaluar los sentimientos y las emociones de los participantes hacia la formación, valorar el ambiente de aprendizaje, la dinámica de grupo, los sentimientos, la confianza o el compromiso de los participantes para emprender acciones contra la discriminación (para lograr estos diferentes

objetivos, la entrada debe transformarse en consecuencia)

Tiempo: 15-30 minutos, dependiendo del tamaño del grupo

Tamaño del grupo: 8-15 participantes

Material necesario: Ninguno, pero se necesita espacio suficiente para estar de pie en un círculo

Descripción: Los participantes se colocan de pie en un círculo. El primer participante (A) pregunta a otro (B): “¿Cómo te sientes?” sobre uno de los elementos que se van a evaluar. B responde brevemente con palabras. A continuación, (A) tiene que representar las palabras de (B) creando una imagen con su cuerpo. Las dos personas que están junto a (A) deben producir inmediatamente otra imagen que refleje o reaccione a lo que han visto y oído. A continuación, (B) debe hacer la misma pregunta a otro participante en la siguiente ronda.

Ten cuidado: Los participantes deben estar un poco familiarizados con las técnicas de expresión corporal; si no, es útil prepararlos con ejercicios durante la formación. Esta herramienta podría ser problemática en contextos en los que el contacto físico entre los participantes es difícil. En este caso, es aconsejable adoptar una alternativa sin contacto.

Consejos para el facilitador: Esta herramienta es especialmente adecuada para explorar y compartir emociones, más que para expresar conceptos intelectuales. Sin embargo, puede utilizarse para evaluar la percepción individual y grupal de sus aprendizajes.

Para captar objetivos específicos, asegúrese de proporcionar una información precisa. Para ello, debe aclarar a qué se refiere la pregunta “¿Cómo se siente?” y elaborarla en consecuencia.

Por ejemplo: “Después de asistir al taller, ¿cómo te sientes...”

- ¿Sobre el racismo y la discriminación?
- Sobre tus privilegios,
- Cuando eres testigo de la discriminación,
- ¿Acerca de la adopción de medidas contra el racismo y la discriminación en tu vida diaria?

Es importante anotar y documentar tanto las respuestas verbales como las reacciones corporales y expresivas de los participantes. Las fotos y los vídeos pueden ser útiles.

Este método permite evaluar el nivel de implicación emocional de los participantes. Por lo tanto, puede utilizarse también como herramienta de informe al final o en medio de la formación, especialmente después de sesiones potencialmente desencadenantes y emocionalmente intensas, como puede ocurrir en las formaciones contra la discriminación.

EJERCICIO #7

Lo tomo, lo dejo

Objetivo: Proporcionar una herramienta de autoevaluación y evaluar los resultados del aprendizaje y los posibles cambios en los participantes

Tiempo: 15-30 minutos dependiendo del tamaño del grupo

Tamaño del grupo: 10-20 participantes

Material necesario: Dos cajas, trozos de papel o tarjetas (pero también se puede realizar la actividad verbalmente o escribir en un cartel/pizarra)

Descripción: Al final de la última sesión, se anima a los participantes a reflexionar sobre la experiencia del taller. Reciben dos trozos de papel: uno para escribir una cosa que se lleven a casa del taller (un aprendizaje, una herramienta, un cambio, etc.) y el otro para escribir algo que deseen dejar atrás (una creencia anterior, una idea equivocada, un prejuicio o algo que ya no necesiten). A continuación, deben colocar las papeletas en dos casillas diferentes, la casilla “me llevo” y la casilla “dejo”. Cuando todos hayan terminado, el animador lee en voz alta lo que hay dentro de las cajas y pregunta si hay alguna intervención o comentario. A continuación se puede hacer una breve reflexión en grupo.

Consejos para el facilitador: Es esencial dar a los participantes tiempo suficiente para reflexionar y escribir. Evite apresurar esta fase porque es un

momento de síntesis y elaboración de la experiencia. Se recomienda que los participantes den respuestas precisas y concretas. También es posible adaptar la herramienta al contexto online utilizando una pizarra digital.

Esta herramienta también puede utilizarse como evaluación intermedia y del proceso después de cada sesión del taller. En este caso, se pueden proporcionar dos sobres a cada participante desde la primera sesión, en los que se pueden añadir y sacar tarjetas al final de cada sesión del taller.

EJERCICIO #8

Visualiza el nuevo futuro

Objetivo: comprobar si los participantes están preparados para aplicar una idea de cambio surgida durante el taller.

Tiempo: 15-30 minutos, dependiendo del tamaño del grupo

Tamaño del grupo: 10-25 participantes

Material necesario: Ninguno, pero debe haber suficiente espacio para que los participantes se muevan

Descripción: Los participantes eligen un espacio seguro y comienzan a relajarse con los ojos cerrados. El formador puede ayudarles con música o guiando la relajación corporal. Cuando estén relajados, el formador les pide que piensen en el taller y seleccionen un tipo de cambio que quieran realizar en un futuro próximo. Dale tiempo para que imaginen una situación concreta en el futuro, y luego pídeles que visualicen detalles, por ejemplo, el espacio, las personas de alrededor, los colores, los sonidos, los olores, etc. Al cabo de un rato, pídeles que entren en la escena (que no la vean desde fuera) y que sientan las emociones que surgen. Deja que experimenten durante algún tiempo.

Al final, pídeles que respiren profundamente y salgan del estado de relajación. Da espacio a los que quieran compartir sus emociones.

Consejos para el facilitador: Sumergirse en la situación puede evocar fuertes emociones en los participantes, por lo que hay que dar espacio para

que compartan lo sucedido después y mantenerse atento.

Para algunos puede ser difícil pasar de la perspectiva de observarse a ser el implicado en la escena; para ello, puedes llamar su atención sobre esta dificultad e invitarles a que lo intenten sin estrés ni obligación.

EJERCICIO #9

El objetivo

Objetivo: evaluar en qué medida se han alcanzado los resultados de aprendizaje previstos

Tiempo: 10 minutos al final del taller

Materiales necesarios: Papeles de rotafolio, rotuladores

Tamaño del grupo: Cualquier tamaño

Descripción: En grandes hojas de papel, dibuje círculos concéntricos (como una mesa de dardos). En la parte superior de cada hoja, escriba una afirmación sobre los resultados del taller, como "He reconsiderado mis privilegios", o "He descubierto nuevas formas de comportamiento en situaciones de discriminación", etc. Pida a los participantes que marquen hasta qué punto están de acuerdo con la afirmación poniendo un punto (por unanimidad) en el papel: cuanto más de acuerdo están con la afirmación, más cerca del centro deberá colocarse el punto.

Consejos para el facilitador: Si no se pretende que la evaluación sea unánime, los resultados pueden explorarse más a fondo en un círculo de intercambio o en un debate, para obtener información más detallada de los participantes.

EJERCICIO #10

Diario

Objetivo: Aumentar la reflexividad y la creatividad; producir un resultado al final del taller

Tiempo: 10-15 minutos al final de cada día de taller

Materiales necesarios: cuadernos y bolígrafos para cada participante

Tamaño del grupo: cualquier tamaño

Descripción: Los participantes reciben un cuaderno que deben utilizar como diario y escribir en él después de cada taller. El tiempo para escribir en el cuaderno se da después de cada sesión del taller. Se pide a los participantes que escriban brevemente lo que sintieron ese día, lo que pensaron, las cosas nuevas que descubrieron, los ejercicios que les gustaron o los que no, lo que pensaron del grupo, cómo se ven a sí mismos dentro del grupo, etc. Asegura a los participantes que nadie más que ellos verá este cuaderno, pero al final de la serie de talleres se les pedirá que produzcan un producto a partir de lo que han escrito en el cuaderno. Este resultado puede ser un monólogo, una pequeña obra de teatro o algún tipo de representación.

Los participantes deben utilizar el diario como punto de partida, pero también utilizar los conocimientos, técnicas y ejercicios que hayan aprendido y probado a lo largo de los talleres.

Consejos para el facilitador: Es importante dar a los participantes tiempo suficiente para escribir y reflexionar. Esta herramienta de evaluación se

aplicó con éxito en un taller de teatro que trataba sobre la identidad. Los participantes emplearon las técnicas teatrales que habían aprendido y cada uno puso en escena una representación de 2 minutos el último día. Estas representaciones fueron sorprendentemente creativas y permitieron a los facilitadores ver cómo se percibían los ejercicios y dieron la oportunidad de evaluar qué técnicas eran más eficaces.

HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN A LARGO PLAZO

Durante la fase de investigación, investigamos dentro de nuestra asociación y nos dimos cuenta de que la evaluación a largo plazo era una carencia que todos nosotros teníamos en general. Más tarde, durante las entrevistas con los expertos, descubrimos lo mismo. Por algunas razones, los profesionales y formadores del mundo de la lucha contra la discriminación, al que pertenecemos, creemos firmemente que nuestras actividades son eficaces si a los participantes les gustan. Creemos en los métodos que utilizamos y suponemos que funcionan para alcanzar nuestros objetivos. Esto puede ser el resultado de un sesgo epistemológico, basado en la suposición implícita de que las herramientas son eficaces por sí mismas, sin tener en cuenta el factor humano, porque vivimos en una cultura que confía mucho en la tecnología.

Beneficios de la evaluación a largo plazo

Los profesionales de la lucha contra la discriminación debemos comprobar si las formaciones que proporcionamos son eficaces a largo plazo. Debemos ser conscientes de que los participantes son influenciados en diferentes ámbitos de su vida además de la formación. Sin embargo, evaluar los resultados a largo plazo de nuestras actividades de formación nos permite mejorar su eficacia y compartir los resultados con otros formadores y profesionales.

Además, analizar los resultados a largo plazo (tanto los resultados como el impacto), mejora nuestra metodología y permite tomar conciencia de la importancia de la evaluación.

En las próximas páginas explicamos 3 herramientas para la evaluación de los resultados a largo plazo (aunque el impacto es otra área a explorar con la evaluación, elegimos centrarnos en los resultados como se explica en el capítulo 3).

El cambio más significativo (CMS)

Como el objetivo de cada proyecto es realizar un cambio, esta herramienta trata de recoger estos cambios, basándose en la autopercepción en lugar de la observación neutral.

El cambio, en este caso, puede ser cualquier cosa que ocurra a nivel individual/ grupal/ institucional, en los ámbitos intelectual/ emocional/ corporal/ de comportamiento. Se parte de la base de que la percepción de las personas implicadas es más

importante que los “datos objetivos”, sobre todo cuando hablamos de cambios en la sociedad y los seres humanos, en lugar del mundo físico. El Cambio Más Significativo (CMS) tiene como objetivo recoger historias subjetivas de cambio y facilitar el debate entre las partes interesadas sobre las historias recogidas.

El CMS en su forma original se utiliza para proyectos a largo plazo (que duran varios meses o años) y no para actividades más cortas como un taller, ya que los cambios suelen requerir tiempo para ser percibidos. Sin embargo, creemos que la herramienta puede adaptarse a diversas actividades manteniendo su enfoque esencial y la base de su estructura. Un ejemplo de ello es la utilización del CMS en combinación con el método del vídeo participativo, que describiremos más adelante. También animamos a los lectores a encontrar sus propias formas de adaptar creativamente el CMS a los formatos adecuados para sus actividades específicas, grupos objetivo y antecedentes metodológicos.

El CMS se inventó para hacer frente a algunos de los retos asociados a la evaluación de un complejo programa de desarrollo rural participativo en Bangladesh¹ y ahora lo utilizan muchas organizaciones internacionales de desarrollo. Representa un cambio radical con respecto a la supervisión convencional basada en indicadores

1 Davies, R. J. (1996). "An evolutionary approach to facilitating organisational learning: An experiment by the Christian Commission for Development in Bangladesh". Swansea. Reino Unido: Centre for Development Studies, [online]: <http://www.swan.ac.uk/cds/rd/ccdb.htm>.

cuantitativos que es habitual en este sector. El CMS implica la recopilación periódica y la interpretación participativa de “historias” sobre el cambio, en lugar de indicadores cuantitativos predeterminados.

Esta herramienta prevé varios ciclos de recopilación de historias de cambio, gestionados por un grupo de evaluación, que las recoge de los principales actores implicados en un proyecto.

El CMS suele tener siete pasos clave (Davies, 1996), pero no los explicamos aquí porque intentamos adaptar el CMS -aplicado originalmente a los programas de desarrollo- al ámbito de la lucha contra la discriminación, por lo que proponemos estos pasos en su lugar:

1. Seleccionar los ámbitos de cambio que se van a supervisar. Los dominios de cambio son aquellas categorías de cambio que se utilizan para distinguir diferentes tipos de historias. Se propone utilizar alguna herramienta como la lluvia de ideas y luego agrupar las ideas similares, votando las palabras más repetidas. En el trabajo contra la discriminación, un ámbito puede ser “el cambio en el conocimiento de la discriminación” o “las habilidades para reconocerla” o “la autoconciencia sobre nuestra propia actitud” o “la tendencia a reaccionar contra un acto racista”, etc.

2. Conocimiento, habilidades, actitud, comportamiento, participación, empoderamiento pueden ser los términos generales los cuales podemos especificar como importantes para nosotros en nuestro proyecto. También puede ser una opción dejar que el tema de las historias se pierda deliberadamente enmarcando la pregunta como “el mayor cambio en tu vida...”.

3. Establecer un grupo de selección. Un grupo de selección es el que gestionará el proceso de CMS y hará la selección entre las historias recogidas. Básicamente, puede ser el grupo de participantes junto con los facilitadores, pero también puede adaptarse al contexto.

4. Iniciar el proceso. Aquí decidimos cuánto tiempo queremos recoger las historias y dirigir el proceso. Originalmente, el proceso incluye varias rondas de recogida de historias, selección y retroalimentación a las partes interesadas - al

mismo tiempo, en caso de evaluar talleres de corta duración también puede ser una opción realizar sólo una ronda de estos pasos.

4.1 Recogida de historias

Las historias de cambios significativos se recogen de las personas más directamente implicadas, como los participantes en los talleres, los animadores, las asociaciones de inmigrantes, las organizaciones antirracistas y el personal del proyecto. Las historias se recogen con la ayuda de una simple pregunta:

- Durante el último mes (o más), en su opinión, ¿cuál fue el cambio más significativo que le ocurrió, como resultado del proyecto?
- Una plantilla también puede ayudar a recopilar historias, con algunas preguntas clave como
- ¿Dónde tuvo lugar el CMS, cuándo, en qué ámbito?
- ¿Qué ocurrió concretamente, cuál fue el cambio?
- ¿Por qué cree que este cambio es significativo?
- ¿Qué diferencia ha supuesto o supondrá en el futuro?

4.2 Selección

Tras la recopilación de las historias, el Grupo de Selección selecciona la que presenta el cambio más significativo. Los criterios de selección deben decidirse/discutirse en el Grupo de Selección antes de empezar, pero también pueden cambiar si se acuerda, a lo largo del proceso. El acuerdo se consigue normalmente mediante un proceso repetido de votación y debate. Si el grupo no puede elegir una historia, se seleccionan dos o ninguna.

El grupo realiza la selección y, cada vez que se seleccionan historias, se registran los criterios utilizados para seleccionarlas y se comunican a todas las partes interesadas, de modo que cada ronda posterior del proceso de recopilación y selección de historias se basa en la información obtenida en la ronda anterior.

A veces puede ser útil seleccionar una historia por cada dominio elegido (véase la fase 1.).

4.3 Información de retorno

Tras la selección, se envía un informe a todas las partes implicadas para informarles de los resultados. El informe también puede realizarse de forma más atractiva y creativa, como por ejemplo organizando

sesiones para discutir los resultados del proceso. También se puede elaborar un documento con todas las historias, acompañado de las razones por las que se seleccionaron y los ámbitos de cambio. Este documento ayuda a evaluar los resultados del proyecto y a mejorar el proceso, además de revelar las diferencias de valores y prioridades de las distintas partes interesadas.

Pros y contras

Veamos algunos aspectos negativos y positivos relativos al CMS expuestos en la literatura.

Problemas: los principales problemas expuestos en la literatura están relacionados con el tiempo que lleva el proceso y la necesidad de desarrollar un sistema que garantice la confidencialidad. A algunas personas también les puede disgustar el aspecto competitivo del proceso, sintiéndose desilusionadas cuando sus historias no son seleccionadas.

Además, para mitigar el sesgo del CMS a favor de los cambios positivos, podemos incluir otro ámbito denominado “lecciones aprendidas”, para garantizar que cada grupo de interesados presente al menos una historia negativa en cada periodo de selección. Las historias malas suelen tener más potencial para aprender de ellas, y por esta razón los investigadores animan a que también se recojan estas historias. Posibles **resultados positivos** de la aplicación del CMS a un proyecto contra la discriminación

- El CMS puede concebirse como una forma de indagación dinámica de valores mediante la cual grupos designados de partes interesadas buscan continuamente resultados significativos del programa; de hecho, los criterios utilizados para juzgar el éxito no siempre reflejan los valores de las partes interesadas y descubrir estos valores puede ayudar a garantizar que los proyectos satisfagan las necesidades reales.
- Las historias son una parte valiosa del CMS por varias razones: animan a participar a personas que no son expertas en evaluación, es probable que se recuerden como un todo complejo y pueden ayudar a mantener el diálogo basado en resultados concretos en lugar de indicadores abstractos. Las historias hacen que el CMS sea más humano, y la gente parece relacionarse más con la información cuando se cuenta en la historia.

- El método puede hacer visibles los cambios y apoyar la mejora del proyecto a largo plazo
- El CMS contribuye a la evaluación compleja al proporcionar información sobre resultados inesperados
- El proceso fomenta la participación de las partes interesadas, ya que se les pide con frecuencia que cuenten sus propios puntos de vista, que seleccionen las historias, que se distancien del proceso y que reciban comentarios sobre las selecciones.

El CMS puede utilizarse con otras técnicas/enfoques. Los enfoques de evaluación complementarios podrían proporcionar:

- Pruebas cuantitativas de los resultados emergentes
- Pruebas de la consecución de los resultados predeterminados, si éstos se han articulado
- Pruebas de la experiencia “media” de los participantes, o de subgrupos de participantes, así como de los resultados excepcionales
- Información sobre las opiniones de los no participantes en el programa.

VPCMS - Vídeo Participativo y el Cambio Más Significativo

Este enfoque combina el CMS con el vídeo participativo -un proceso en el que un grupo crea su propio vídeo para expresar su punto de vista- y también puede utilizarse para la evaluación a largo plazo de los resultados. La estructura del CMS se adapta aún más, ya que los medios utilizados en esta herramienta no son simplemente la narración de historias o la recopilación, sino la realización de vídeos.

A continuación queremos demostrar cómo funciona el VPCMS, pero se puede encontrar una explicación más detallada para una mayor comprensión en el manual “El vídeo participativo y el cambio más significativo²”. Para un relato de la aplicación del VPCMS, véase también el artículo de Sára Haragonics en el sitio web de InsightShare³.

2 Sara Asadullah y Soledad Muñiz, “Participatory Video and the Most Significant Change”, InsightShare, 2015 (licence Creative Commons). Link para descarga: <https://insightshare.org/resources/participatory-video-and-the-most-significant-change/>

3 <https://insightshare.org/baseline-midline-endline-a-hands-on-pvmsc-experience/>

En resumen, estos son los pasos sugeridos:

Etapa 1: Planificación y preparación

- Definir el objetivo
- Seleccionar el equipo de evaluación local
- Definir la pregunta
- Seleccionar a los participantes

Como punto de partida, hay que identificar las razones para realizar el proceso. El proceso continúa con la elección de las personas/organizaciones que se desea involucrar en el proceso, lo que depende, por supuesto, del propósito que se haya establecido. Por lo general, se involucra a los participantes del proyecto y a las principales partes interesadas (al igual que en el caso del CMS, esto también puede significar el grupo de los participantes junto con los facilitadores).

Es una cuestión clave definir la pregunta correcta que hay que hacer a los participantes. Al igual que en el CMS, la gran pregunta es “¿qué ha cambiado?”, pero puede ser más precisa, dependiendo de los objetivos que se hayan fijado.

Etapa 2: Recogida, selección y filmación de las historias

- Contar las historias en círculo
- Elegir la más significativa
- Grabar la historia en vídeo
- Discutir el consentimiento

Una vez seleccionados los participantes, invítalos a compartir con el grupo las historias que respondan a su pregunta principal (punto 5).

A continuación, se invita al grupo a elegir la más significativa. La toma de decisiones es un proceso delicado en el grupo y puede hacerse con un enfoque de mayoría/minoría (votación) o con un proceso de consenso no violento. El grupo debe establecer sus propios criterios de selección, por lo que el proceso de toma de decisiones también implica una discusión y un acuerdo sobre los valores.

A continuación, el narrador repite la historia y la graba en vídeo en colaboración con el grupo.

El grupo ve el vídeo y, tras un debate, se decide qué partes del vídeo se harán públicas y cuáles se mantendrán en privado.

Etapa 3: Edición participativa

- Revisar las historias
- Mejorar el vídeo

Si el vídeo se va a utilizar para su proyección o difusión, probablemente habrá que editarlo. En esta fase es necesario tener precaución y sensibilidad, ya que la edición puede alterar fácilmente el significado original. Es importante no trasladar la tarea a los técnicos de vídeo, sino mantener el control de la realización del vídeo con el narrador.

Se sugieren dos opciones:

- Editar el vídeo juntos, narrador y técnicos
- Dar a los técnicos directrices exactas sobre qué y cómo modificar

Una vez editado el vídeo, el grupo ve la versión final y hace comentarios.

Etapa 4: Proyecciones y selección de historias

- Ver el vídeo
- Discutir cada historia en pequeños grupos
- Seleccionar la historia más significativa

Se invita a una audiencia de partes interesadas relevantes a ver el vídeo creado durante el proceso. Si se realizan varios procesos de VPCMS, los vídeos se pueden proyectar juntos y se puede volver a realizar una selección de historias. La audiencia se divide en pequeños grupos, donde deciden sus propios criterios de selección y eligen la historia más significativa. A continuación, presentan su elección al resto del público y se produce un debate.

Esta actividad puede repetirse muchas veces con distintos públicos.

El proceso de selección de una historia es importante, ya que hacer una selección entre las historias de cambio se convierte en un debate sobre los valores y sobre el cambio.

Etapa 5: Análisis participativo y reportaje de vídeo

- Reflexionar sobre todas las historias
- Identificar la información clave
- Analizar los resultados

Se invita a un grupo de participantes y partes interesadas, o al equipo de evaluación del grupo,

a analizar el proceso a nivel meta. Tienen en cuenta todas las historias, el material escrito y grabado, y analizan los criterios de selección utilizados en las etapas anteriores. Analizan los cambios en los que se centró cada historia. Este análisis del propio proceso de selección permite comprender los procesos de cambio que no sólo son relevantes para el proyecto concreto, sino que pueden constituir aprendizajes clave generales. Estos aprendizajes clave pueden poner de manifiesto los factores de éxito y los puntos débiles del proceso y conducir a nuevas mejoras. Los aprendizajes clave y las recomendaciones también pueden ser información útil para un público más amplio, y pueden difundirse.

Etapas 6: Difusión

- Hacer un vídeo con las principales recomendaciones
- Utilizar la historia para compartir el aprendizaje.

Si los autores lo consienten, los vídeos seleccionados pueden pasar a formar parte de un plan de difusión, para ser utilizados de diversas maneras, como en los medios sociales, en la comunicación entre pares o en la proyección durante actos públicos.

Aunque el resumen anterior ofrece una presentación limitada del método VPCMS, en la guía mencionada se pueden encontrar muchas sugerencias, varios ejemplos y muchos consejos y herramientas.

ENCUESTAS CON HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN CREATIVAS

¿Por qué utilizar encuestas creativas para la evaluación a largo plazo?

Las encuestas son una de las herramientas más comunes para las evaluaciones a largo plazo de talleres y formaciones. Son prácticas y cómodas, ya que no es necesario realizarlas en una sesión de formación concreta, sino que pueden enviarse rápidamente por correo electrónico a los participantes. Por el contrario, las encuestas tradicionales tienen algunas desventajas: los participantes tienden a percibir las como “deberes”, y pueden parecer aburridas y técnicas. Además, los participantes tienden a sentirse menos implicados y motivados para dar su opinión a lo largo del tiempo y es probable que se salten las partes más exigentes, como las preguntas abiertas.

Aunque estamos acostumbrados a las preguntas de opción múltiple y a las calificaciones, existen formas alternativas y más creativas de diseñar encuestas de evaluación a largo plazo para hacerlas más atractivas y accesibles. Las herramientas de evaluación creativas utilizan aportaciones cualitativas para captar lo que no es del todo predecible, en lugar de limitarse a evaluar si se confirma una hipótesis previa. Como la mayoría de las herramientas cualitativas, animan a los participantes a crear y compartir significados para que la evaluación se convierta en parte del proceso de “dar sentido” a la experiencia del taller. Otra ventaja de estas herramientas creativas es que son amables y atractivas. A veces, la gente tiene miedo de exponerse con una declaración clara. Mediante el uso de metáforas o imágenes, las personas pueden superar esta barrera y expresarse de forma más segura y proactiva.

¿Cómo aplicar este enfoque a las encuestas de evaluación a largo plazo? Una forma es hacer preguntas creativas. El primer paso es identificar nuestro centro de interés, es decir, qué queremos averiguar. El siguiente paso es encontrar los métodos adecuados: ¿cómo queremos evaluar

esos objetivos y cuál es la herramienta más apropiada?

Aspectos de la evaluación

En consonancia con los posibles aspectos de la evaluación descritos en el capítulo 3, a continuación enumeramos algunos ejemplos de elementos que se podrían evaluar unos meses después de ofrecer un taller o una formación centrada en el trabajo contra la discriminación. Son sólo sugerencias que pueden adaptarse y cambiar en función de los diferentes objetivos, contextos y metas.

1. Autoevaluaciones: ¿hasta qué punto los participantes se sienten mejor a la hora de reconocer la discriminación/el racismo y experimentan menos inhibiciones a la hora de abordarlo? ¿Qué habilidades han mejorado?
2. Experiencia personal: ¿Cuál ha sido la experiencia de los participantes al enfrentarse y reaccionar ante la discriminación desde el taller?
3. La experiencia de la formación/taller: ¿han adquirido los participantes nuevos conocimientos y herramientas para actuar contra el racismo y la discriminación? ¿Qué opinan de la estructura y los contenidos de la formación? ¿Cómo percibieron el entorno y la atmósfera de aprendizaje? ¿Cuál fue su motivación para asistir a la formación? ¿Recomendarían la formación a otras personas?
4. Aprendizajes: ¿qué cosas esenciales se llevaron los participantes del taller?
5. Cambios: ¿Qué tipo de cambio les aportó el taller en sus vidas? ¿Notaron o experimentaron algún cambio en su forma de afrontar la discriminación y los temas del taller en la vida cotidiana? ¿Hubo algún otro tipo de cambio?

Métodos

Al diseñar una encuesta creativa, puede utilizar imágenes y metáforas en lugar de escalas de valoración. Las imágenes y las metáforas reflejan la complejidad, captan diferentes matices a la vez

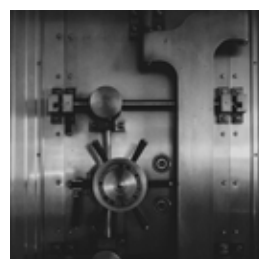
que estimulan nuevos pensamientos e ideas; ayudan a captar los significados diferentes y a veces concurrentes que asociamos a nuestras experiencias. He aquí algunas líneas de trabajo creativas que puede probar al diseñar sus encuestas, con algunos ejemplos que abordan diferentes elementos de evaluación.

Utilización de imágenes (dibujos, fotos) como analogías visuales

Las imágenes son una fuente inagotable de inspiración para las herramientas de evaluación creativa, ya que son innumerables y están fácilmente disponibles en nuestra vida cotidiana. Permiten a los participantes expresar sus pensamientos e ideas sin las limitaciones del lenguaje verbal. Recuerde que los significados que transmiten las imágenes y los símbolos cambian

significativamente según el contexto y los grupos a los que se destinan. Asegúrese de adaptar el contenido al grupo específico con el que trabaja. Por un lado, las imágenes son ricas en información y significado, ya que nos permiten expresar ideas, sentimientos y emociones que no son fáciles de transmitir verbalmente. Pero por otro lado, las imágenes son ambiguas debido a variables culturales y personales, y su interpretación no es unívoca. Puede haber muchas formas de emplear imágenes en nuestras encuestas.

Una de ellas es pedir a los participantes que elijan y compartan una imagen que represente lo que sienten sobre el aspecto de la formación que queremos evaluar. Puede ser una imagen encontrada en la web o una foto tomada por ellos. Por ejemplo, podemos pedir a los participantes que



compartan una imagen que represente los nuevos conceptos, herramientas y habilidades adquiridos en el taller, los principales aprendizajes, cómo se sintieron al participar en las actividades, etc.

O podemos proporcionar conjuntos de imágenes que los participantes tienen que elegir para simbolizar su respuesta en relación con una determinada pregunta o afirmación, como la siguiente: "Elige una imagen que refleje cómo te sientes cuando tienes que enfrentarte a la discriminación en una situación cotidiana".

Utilizar metáforas y analogías

Las metáforas son herramientas poderosas que nos ayudan a pensar de forma creativa. Fomentan el pensamiento divergente y dan pie al desarrollo de nuevos significados e ideas. Hay varias formas de aplicarlas en el contexto de la evaluación. Veamos algunos ejemplos de cómo adaptar esta herramienta a diferentes ítems de evaluación en una encuesta.

Para evaluar la experiencia personal de los participantes en el taller (punto 3), podrían escribir un breve texto que describa su experiencia, utilizando metáforas. En este caso, la entrada podría ser Imaginemos que el taller fue una nave espacial que te llevó a explorar un nuevo planeta, el planeta de la antidiscriminación: ¿cómo te va? ¿Hasta dónde has explorado? ¿Te sientes cómodo allí? ¿Te asusta este nuevo planeta? ¿Sientes curiosidad por él? ¿Tienes intención de explorar más? ¿Hay alguien más en el planeta? El mismo proceso puede aplicarse para evaluar los elementos de la experiencia de formación/taller (punto 4).

Para preguntar a los participantes sobre la estructura del taller, podemos utilizar una metáfora de construcción: si el taller fuera un edificio, ¿qué tipo de edificio sería? ¿Puede describirlo?

Para captar su percepción del contenido del taller, podemos pedir a los participantes que describan el taller cómo describirían un plato: *si el taller fuera un plato, ¿cuál sería? ¿Puedes distinguir los ingredientes? ¿Cómo sabían juntos? ¿Falta o sobra algo? ¿Funcionó la receta?*

Podemos utilizar la metáfora del paisaje para

evaluar el entorno y la atmósfera de aprendizaje: *Piensa en el taller como un paisaje: ¿puedes describirlo? ¿Qué tipo de paisaje es? ¿Qué ves y experimentas al estar en él?*

Podemos referirnos al taller como una foto de grupo para evaluar la dinámica de grupo: ¿qué pasaría si el taller fuera una foto de grupo? ¿Puedes describirlo? ¿Dónde estás tú en la imagen y dónde están los demás? ¿Cuál es el "estado de ánimo" de la imagen?

Podemos sugerir una metáfora de viaje para ayudar a los participantes a hablar de los aprendizajes (punto 5) adquiridos a través del taller y de los cambios (punto 6) que han experimentado: *Piensa en el taller como un largo viaje: ¿qué tipo de viaje sería? ¿Cuáles son los lugares más interesantes que has visitado y los descubrimientos más emocionantes? ¿Qué pasa con el equipo que llevabas: era apropiado o tuviste que conseguir algo en el camino? ¿Qué hay en tu equipaje a la vuelta? ¿Qué es lo que seguirás llevando contigo en el futuro?*

Utilizar un enfoque divertido

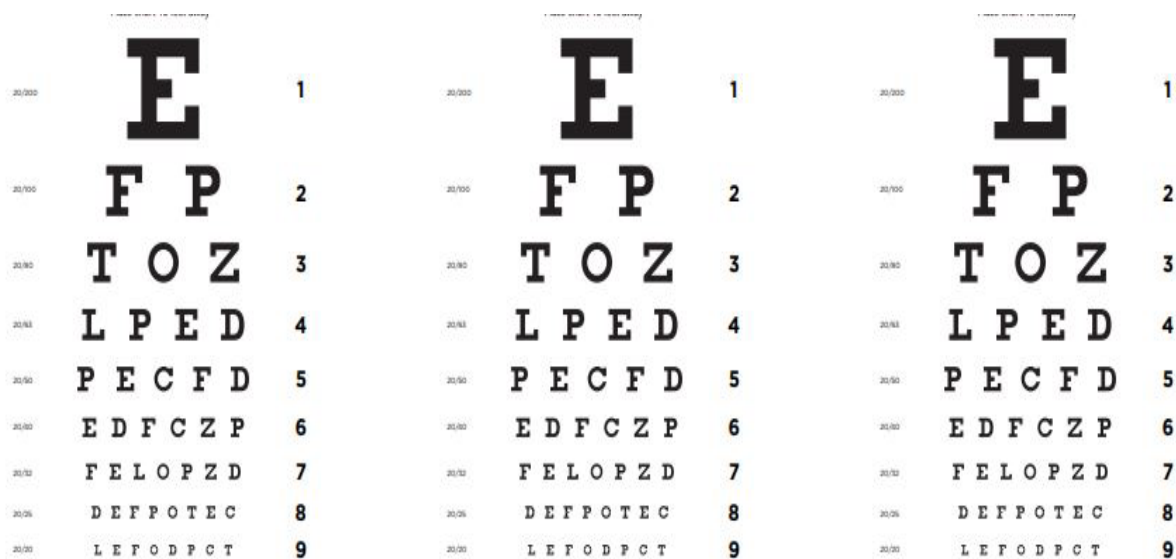
Una estrategia para mantener a los participantes motivados para realizar la encuesta de evaluación y expresar sus verdaderas opiniones sobre el taller es utilizar un enfoque lúdico/ divertido.

Por ejemplo, al preguntar sobre su satisfacción general y entender si los participantes sugerirían el taller a otras personas, podemos convertirlo en una actividad divertida pidiéndoles que revisen el taller como si estuvieran revisando un restaurante, un libro o un plato. Deben elegir una categoría que les resulte familiar y que les apasione.

Recuerde que los métodos divertidos y creativos por escrito siguen requiriendo un buen grado de compromiso y esfuerzo por parte de los participantes, por lo que no deben utilizarse en exceso. Las herramientas visuales y gráficas también son alternativas válidas cuando buscamos métodos más ágiles.

Uso de herramientas visuales y gráficas

En lugar de escalas y valoraciones (puntuación de 1 a 5, estoy de acuerdo/no estoy de acuerdo), podemos utilizar herramientas visuales y gráficas



Antes de asistir al taller: ¿hasta qué punto creías que podías ver la discriminación/ el racismo y tus propios privilegios?

Durante el taller: ¿hasta qué punto te diste cuenta de que podías ver realmente?

Después del taller: ¿hasta qué punto puedes detectar ahora la discriminación/racismo, así como tus propios prejuicios y privilegios?

para expresar las valoraciones en nuestras encuestas. De este modo, mantenemos a los participantes involucrados con actividades rápidas y atractivas, menos “cansadas” que la escritura. Recuerda que las aportaciones e imágenes que proporcionamos pueden diseñarse de forma diferente en función de los distintos objetivos y metas.

He aquí dos ejemplos de actividades breves que podemos utilizar para captar las autoevaluaciones de los participantes en relación con un taller contra la discriminación.

Tabla optométrica

Se puede utilizar una imagen de una tabla optométrica para pedir a los participantes que autoevalúen su capacidad para detectar y reconocer la discriminación (punto 2). Se pueden incluir pasos progresivos para detectar los cambios.

El objetivo

Puede utilizar una imagen de un objetivo para hacer un seguimiento de los aprendizajes y logros de los participantes, como su confianza y capacidad para abordar la discriminación y actuar contra ella. Al igual que en el caso anterior, puedes añadir pasos (antes/después) e instrucciones para captar diferentes elementos. En el capítulo 5 se describe con más detalle una variación de esta herramienta

adaptada a la evaluación a corto plazo.

Consejos del facilitador para la evaluación a largo plazo

- Diga a los participantes al principio del taller que va a evaluar el taller y que habrá pasos de evaluación después del taller. Dígalos cuándo recibirán una invitación para participar en otro paso de la evaluación a largo plazo (por ejemplo, 4 semanas y otras 4 semanas después).
- Para no olvidar los pasos de la evaluación, prepare las herramientas de antemano y póngase un recordatorio para los días en que quiera enviarlas.
- Si quiere comparar los cambios en las actitudes o puntos de vista de los participantes individuales, puede pedir a los participantes que rellenen un código en la encuesta que tendrán que repetir en cada paso de la evaluación. Este tipo de asignación de códigos es habitual en las encuestas de panel (investigaciones longitudinales en las que se hace a los mismos participantes las mismas preguntas en intervalos). Los participantes no eligen estos códigos por sí mismos, sino que se les da una estructura para que creen su propio código personal y no lo olviden. Los

códigos deben basarse en dos o más preguntas; por ejemplo, puede pedir a los participantes que utilicen la primera y la última letra del nombre de su padre + la fecha de nacimiento de su padre + la primera y la última letra del nombre de su madre. Los códigos serán los siguientes GE1956AR. Los participantes no tendrán que recordar este código hasta el siguiente paso de la evaluación, pero podrán recuperarlo una vez que se les dé la instrucción. Esta asignación de códigos puede ser útil para comparar el cambio de actitudes a lo largo del tiempo manteniendo la unanimidad de los participantes, pero recuerde que también requiere recursos para observar realmente los cambios individuales, así que considere sus capacidades antes de elegir esta estructura.

ANEXOS

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

Antes de hablar de los aspectos prácticos de VP contra la discriminación, hablaremos de la discriminación y de lo que significa para nuestro trabajo.

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

La discriminación no es sólo un “mal trato” o un trato desigual situacional, sino que tiene ramificaciones materiales muy reales. La discriminación conduce a la exclusión de las personas de los recursos sociales, a la negación de oportunidades para dar forma a la sociedad, a la negación de su voz en el discurso político, a la negación de su humanidad y a la reducción de su identidad a los supuestos grupos sociales.

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

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

una única forma.

Por lo tanto, no todas las discriminaciones son iguales; no todas las personas que pertenecen al mismo grupo experimentan el mismo tipo de discriminación. Incluso dentro de los grupos discriminados, los privilegios que proporcionan otras categorizaciones sociales desempeñan un papel importante en la manifestación de la discriminación y la desigualdad para diferentes personas. Esto nos lleva a otra realidad importante: como se ha mencionado, la discriminación tiene consecuencias materiales muy reales. Pero la realidad material de la vida de una persona no se basa únicamente en una categorización social, sino en muchas (interseccionalidad). Esto significa que, dentro de un mismo grupo, algunas personas tienen mejores circunstancias materiales que otras. En el feminismo, por ejemplo, las mujeres blancas siempre experimentarán otra forma de liberación mayor que, digamos, una mujer negra, o una mujer musulmana, o una mujer trans, o una mujer con discapacidad, aunque vivan en la misma sociedad. Esto demuestra que el examen de los propios privilegios es un paso fundamental en el trabajo contra la discriminación.

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

El racismo como ejemplo de “alteridad”

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

Aunque no hay razas humanas, existe un proceso de racialización: Es el proceso que construye diferentes grupos, los marca con rasgos definidos

y afirma que son adversamente diferentes entre sí. Los rasgos asignados pueden ser visibles (color de la piel, textura del pelo, rasgos faciales, etc.) o implícitos (rasgos de carácter, valores, inteligencia, etc.). Mediante la racialización se construyen grupos étnicos o culturales.

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

Los rasgos asignados no son necesariamente malos. La alteración “positiva”, por ejemplo, se da en el concepto de minoría modelo, cuyos miembros están marcados con rasgos de connotación positiva. Un ejemplo clásico: Los asiáticos orientales, que tienen la presunción de ser inteligentes por encima de la media. Sin embargo, los miembros de esas minorías modelo siguen siendo objeto de deshumanización y su esfuerzo y trabajo duro se desestiman ya que quedan subsumidos en la predeterminación biológica.

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

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

La alteración o el procesos de racialización ocurren a diario y se repiten constantemente. Estos procesos están tan arraigados a nuestra vida social, que nos acostumbramos a ellos y aprendemos que son “normales”. Al estar arraigados a nuestro mundo social, solemos aceptarlos y no pensamos demasiado en ellos. De ahí la importancia de la lucha contra la discriminación, el racismo, etc.: estar en contra de la discriminación es mirar más allá de lo que consideramos normal, no sólo en el comportamiento de los demás, sino en el nuestro. A veces discriminamos a otras personas sin ser conscientes de ello. En realidad, en nuestra vida diaria, leemos información y nos relacionamos con

otras personas a través de nuestros propios prejuicios, estereotipos, sesgos cognitivos y efectos psicológicos que conducen a pensamientos y acciones discriminatorias. Los estereotipos nos llevan a pensar de una manera determinada, los prejuicios nos llevan a sentir de una manera determinada y ambos pueden llevarnos a actuar de forma discriminatoria.

Como todos crecemos en un mundo que normaliza la discriminación de algunos grupos de personas, interiorizamos estas circunstancias y no vemos el problema en ellas de inmediato. En el mundo de la antidiscriminación, es importante aceptar que se puede actuar de forma discriminatoria sin ser consciente de ello. Seguramente habrás oído a personas reaccionar con un “no era mi intención” cuando se les llama la atención por hacer algo discriminatorio. Probablemente sea cierto, puede que no tuvieran la intención, pero la intención no niega el resultado del comportamiento en circunstancias de discriminación. Al principio de la conciencia de la discriminación se encuentra la aceptación de la propia responsabilidad de desaprender los puntos de vista y comportamientos discriminatorios interiorizados, etc.

Estructuras discriminatorias

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

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

Es habitual leer sobre la discriminación inversa, cuando los discriminados son los que pertenecen al grupo privilegiado y dominante. Esto es un error,

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

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

SOBRE LOS SOCIOS



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

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



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

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



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

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



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

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



CREATIVE ACTION AGAINST DISCRIMINATION

SOBRE EL PROYECTO

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

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

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

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

Los manuales están disponibles en inglés, español, euskera, italiano, alemán y húngaro. Pueden descargarse gratuitamente en :

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

Autores y colaboradores de este folleto:

Olga Irimiás, Anna Végh, Diana Szántó, Gabriella Farkas, Kennedy Cook, Sára Haragonics, Éva Moharos, Mária Vinkovits (Artemisszió)

Roberto Mazzini, Enrica Mattavelli, Erica Raimondi, Massimiliano Filoni, Cristina Ceruti (Giolli Cooperativa Sociale)

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

Loira Manzani, Mikel Araguas (SOS Racismo)

Maquetación y Diseño Gráfico:

David Mathews, Lily Stepanyan



**Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea**

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