



# Hablemos

Una Guía para Facilitar Conversaciones  
de Alto Nivel sobre los Opiáceos en la  
Comunidad

**Por Jaime M. Grant & Craig A. Bowman**  
*con Darlene Nipper*

## Elaborado por Common Ground Consulting LLC

Common Ground es una pequeña empresa de consultoría estratégica que trabaja globalmente para cambiar el mundo. Creamos espacios para que personas de diversos orígenes y experiencias se reúnan, generen confianza, definan áreas de intereses compartidos y logren resultados transformadores. No te diremos lo que ya sabes o lo que quieres oír. Common Ground es cambio. Te impulsaremos sin descanso — con compasión y empatía— para lograr un impacto sostenible y obtener resultados contundentes. [www.commongroundconsulting.org](http://www.commongroundconsulting.org)



**PAStop** es una iniciativa estatal diseñada para educar a los residentes de Pensilvania sobre los riesgos del uso indebido de analgésicos y opioides recetados, las realidades de las muertes por sobredosis de opioides en nuestro estado y a qué agencias del condado deben comunicarse cuando usted o un ser querido necesitan ayuda. La misión principal de PAStop es crear materiales de mensajes para ayudar a los trabajadores de prevención en el campo y equiparlos con materiales actualizados, consistentes y de nivel destacado.

**PASstart** es un sistema de mensajería similar pero diseñado para ayudar a los profesionales de la prevención de Pensilvania en los esfuerzos de prevención primaria para fortalecer las habilidades de los padres y formar niños sanos y capaces a partir de los 10 años e incluso antes.

El objetivo de **Commonwealth Prevention Alliance** (CPA) es ofrecer continuamente nuevos tipos de materiales en ambas iniciativas, así como identificar las barreras socioeconómicas y culturales que impiden que grupos de personas accedan a estos y otros materiales relevantes, y lo que podemos hacer para abordar mejor las necesidades específicas de esas poblaciones.

*Este proyecto fue apoyado por PCCD Subvención # 31535, otorgado por la Comisión de Pensilvania sobre el Delito y la Delincuencia. (PCCD, por sus siglas en inglés). Los fondos otorgados fueron proporcionados por el Departamento de Programas de Drogas y Alcohol de Pensilvania (DDAP, por sus siglas en inglés) y se originan en el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU., Administración de Servicios de Abuso de Sustancias y Salud Mental (SAMHSA, por sus siglas en inglés). Las opiniones, hallazgos y conclusiones expresadas en esta publicación/programa/exposición son las del autor o autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista del PCCD, DDAP o SAMHSA.*

# Hablemos

Una Guía para Facilitar Conversaciones  
de Alto Nivel sobre los Opiáceos en la  
Comunidad

**Por Jaime M. Grant & Craig A. Bowman**  
*con Darlene Nipper*



Se espera que la población negra y del Tercer Mundo eduquen a los blanco sobre su humanidad. Se espera que las mujeres eduquen a los hombres. Que las lesbianas y los gays eduquen al mundo heterosexual. Los opresores mantienen su posición y eluden la responsabilidad de sus actos. Hay una fuga constante de energía que podría emplearse mejor en redefinirnos a nosotros mismos y concebir escenarios realistas para modificar el presente y construir el futuro.



— Audre Lorde

## El Comienzo

**E**n los últimos 30 años, los tres hemos apoyado a innumerables líderes en el desarrollo de sus habilidades y al asumir responsabilidades en sus comunidades, ya sea como padres, aliados, organizadores, terapeutas, prevencionistas, facilitadores o consejeros.

Al iniciar este trabajo, no éramos expertos en dinámicas de grupo, ni facilitadores experimentados. No teníamos títulos en desarrollo organizacional o aprendizaje de adultos.

Para ser honestos, en verdad no sabíamos lo que hacíamos.

Pero cada uno se preocupaba profundamente por la equidad y la justicia. Queríamos crear espacios para albergar la alegría y la tristeza, el dolor y el privilegio, la esperanza y la desesperación, la risa y la ira. Con el tiempo, adquirimos más confianza como facilitadores a la hora de crear estos espacios, estar presentes en ellos y facilitar la transformación entre los participantes.

Los participantes en espacios o proyectos grupales suelen ser muy conscientes que el poder opera violentamente en el mundo y que algunas personas son señaladas como “inferiores”, para que otras puedan acaparar los recursos y mantener su estatus. Si, como muchos de nosotros, has sido blanco de ataques, o históricamente en tu familia, no es fácil confiar en los procesos o guiarlos al surgir un conflicto. No es fácil (ni seguro) creer que cualquier espacio pueda ser liberador.

Por eso creamos *Hablemos*, y le damos prioridad a la narración de historias y al establecimiento de relaciones. El papel principal de un facilitador de *Hablemos* es crear un espacio que desafíe al poder ilegítimo y nos ayude a hacer crecer el poder de la comunidad, de la influencia entre iguales. Generar conversaciones en las que se expongan polémicas de alto riesgo, significa que se debe saber por qué se reúne la gente, qué esperan conseguir y quién estará allí. Significa estar preparado para crear y mantener un espacio para la atención y la expresión auténtica de todos.

*Hablemos* exige hacer muchas preguntas por adelantado y estar listo para definir un punto de partida para el grupo. Significa establecer y hacer cumplir los acuerdos de la comunidad; crear conexión a través de tu propia vulnerabilidad; y mantener el espacio para que cada quien comparta y participe de la forma que tenga sentido para él.

Para llegar a este punto, un facilitador de *Hablemos* tiene que conocerse muy bien a sí mismo. Tenemos que haber hecho un trabajo interno; excavar un poco en nuestra historia familiar y entender dónde nos situamos en las jerarquías de poder y la violencia sistémica. Debemos ser capaces de confiar en nuestros propios instintos. Esto no significa que tengamos que ser expertos, o que lo tengamos todo resuelto, o incluso que no vayamos a cometer errores.

De hecho, es todo lo contrario. Los facilitadores de *Hablemos* entienden que cada día es una oportunidad para hacernos nuevas preguntas, descubrir más sobre nosotros mismos y aprender a asumir públicamente la responsabilidad de nuestras acciones, especialmente cuando cometemos errores.

*Hablemos* trata de alterar el status quo y reimaginar nuestra forma de andar, nuestra forma de actuar (y la de nuestras organizaciones) en el día a día. Para ello debemos escucharnos unos a otros, escuchar con todo nuestro ser. Y estar presentes, comprometidos y abiertos al cambio.

Las estrategias, métodos y herramientas que utilizamos en *Hablemos* están diseñados para cultivar este tipo de momentos. Para ello, debemos darnos cuenta de lo que ocurre en la sala, entender los pensamientos perturbadores, ajustar nuestro proceso, fomentar el compromiso, alimentar la vulnerabilidad y utilizar las reglas básicas de nuestra comunidad para mantener un diálogo justo y saludable.

*Hablemos* no es sólo un marco para mejorar la facilitación o un nuevo conjunto de herramientas. Representa un cambio de paradigma en nuestra forma de pensar sobre el poder, la equidad y la justicia. Reimagina lo que se necesita para mantener conversaciones significativas, y un intercambio de ideas sobre cuestiones cargadas de violencia histórica y la actual mala distribución de recursos y oportunidades.

*Hablemos* es, por supuesto, algo más que *Hablemos*.

*Hablemos* trata de cambiar la forma en que funciona el poder en la sociedad. Trata brindarnos el lenguaje, las herramientas y los recursos para desafiar los sistemas que se construyeron para ser injustos, y que todavía sustentan las normas, políticas y leyes que nos gobiernan hoy en día.

Hemos diseñado *Hablemos* porque creemos que es lo que el mundo necesita en este momento. Cómo utilices este libro, bueno, eso depende completamente de ti. Toma lo que te guste, adáptalo, cámbialo o mejóralo. Ignora lo que no conecte contigo. Haz que *Hablemos* sea tuyo.

*Hablemos* no resolverá todos los problemas, pero hoy, con nuestras comunidades más polarizadas que nunca, necesitamos hablar más, escuchar más y actuar de forma más reflexiva, decidida y colectiva.



<b>El Comienzo .....</b>	<b>3</b>
<b>La Epidemia de Opiáceos.....</b>	<b>9</b>
¿Qué Ocurre en Pensilvania?.....	10
<b>Capítulo 1 .....</b>	<b>13</b>
¿Por Qué <i>Hablemos</i> es Retador?.....	14
Cómo Utilizar Esta Guía.....	15
<b>Capítulo 2 .....</b>	<b>16</b>
El Propósito, los Resultados y el Proceso (PRP) .....	17
El Poder del PRP .....	20
<b>Capítulo 3 .....</b>	<b>21</b>
Crear el “Contenedor” de <i>Hablemos</i> .....	22
Una Nota Sobre la Seguridad .....	23
Los Acuerdos Comunitarios .....	26
Acondicionamiento de la Sala .....	29
La Cultura como Centro .....	31
Socios de Facilitación .....	31
Observadores de la Energía.....	33
<b>Capítulo 4 .....</b>	<b>36</b>
Se Trata de Conocerte a Ti Mismo .....	37
¿Quién Soy?.....	38
¿Gente Difícil? .....	40
Avanzar Hacia Lo Difícil .....	44
<b>Capítulo 5.....</b>	<b>47</b>
Construye tu Capacidad de Facilitar.....	48

Top 10 de un Facilitador de <i>Hablemos</i> .....	48
<b>Capítulo 6</b> .....	<b>65</b>
<b>Modalidades Principales</b> .....	<b>66</b>
Panel para Compartir Historias.....	66
Recordar Experiencias.....	67
Indagación Afirmativa .....	67
El Movimiento es Importante .....	68
Expresión Artística.....	69
Altars de Grupo y Centros de Mesa.....	70
Historias de Vida .....	71
Descubrir Nuestro Legado .....	74
4x4x4s.....	76
Meditación .....	78
La Música .....	79
Folletos y Afiches .....	80
Casos de Estudio .....	80
El Estacionamiento.....	80
<b>Capítulo 7</b> .....	<b>82</b>
Navegar Los Momentos Difíciles.....	83
<b>Actividades, Recursos, Herramientas</b> .....	<b>95</b>
<b>Sobre los Autores</b> .....	<b>106</b>

# **La Epidemia de Opiáceos**

## **La Epidemia de Opiáceos**

### **¿Qué Ocurre en Pensilvania?**

**S**egún el Fiscal General de Pensilvania (PA, por sus siglas en inglés), la epidemia de heroína y opioides es el principal reto de salud y seguridad pública al que se enfrenta el Estado. De enero de 2017 a enero de 2018, 48.612 personas murieron por sobredosis de opioides, un aumento del 8,5% con respecto al año anterior. Un promedio de 14 residentes de Pensilvania mueren cada día por sobredosis.

De enero de 2018 a junio de 2022, se produjeron 44.111 visitas a urgencias por sobredosis de opioides. Los servicios de emergencia administraron unas 73.450 dosis del fármaco salvavidas Nalaxone durante ese mismo período.

Los opioides suelen recetarse de forma legítima, y vienen en muchas formas con nombres diferentes: OxyContin, Percocet, Vicodin, Codeína, Hidrocodona y Morfina. La heroína es un opioide ilegal. Todos son muy adictivos.

La epidemia de opiáceos sigue golpeando con fuerza a Pensilvania. Aunque EE.UU. en su conjunto se encuentra en medio de una epidemia de adicción a los opiáceos y sobredosis, la tasa de muertes por sobredosis relacionadas con las drogas en Pensilvania es casi el doble de la nacional.

De los 44 condados de Estados Unidos con más de un millón de residentes, Allegheny y Filadelfia ocupan los puestos 1 y 2, respectivamente, en tasas de muertes por sobredosis. En Pensilvania, en 2017, 1 de cada 37 ingresos hospitalarios estuvo relacionado con los opioides.

La Alianza para la Prevención de la Commonwealth (CPA, por sus siglas en inglés) es consciente de la necesidad de tomar medidas inmediatas para prevenir el abuso de opiáceos en Pensilvania. Existen enfoques basados en la investigación para prevenir el consumo de opiáceos, la adicción y la sobredosis.

Financiado a través de una generosa subvención de la Comisión de Delincuencia y Crimen de Pensilvania (PCCD, por sus siglas en inglés) y junto con nuestros aliados, hemos desarrollado materiales gratuitos sobre la adicción a los opiáceos dirigidos a los profesionales de drogas y alcohol para descargar y distribuir, así como información y recursos para cualquier persona en busca de ayuda.

PA Stop está diseñado para educar a los ciudadanos de Pensilvania sobre los riesgos del consumo de analgésicos con receta y heroína, la relación entre estos, y cómo pedir ayuda. Trabajamos para prevenir el uso no médico de analgésicos de venta con receta y, al hacerlo, romper la conexión entre éstos y la heroína. Juntos podemos detener la adicción a los opiáceos antes de que empiece.

Esta guía se elaboró para ayudar a los profesionales de la prevención a reducir los efectos negativos de los opiáceos mediante el compromiso y el diálogo con la comunidad.

Dado que la epidemia de opiáceos afecta a una amplia gama de poblaciones, es esencial contar con herramientas diseñadas específicamente para apoyar conversaciones difíciles entre los participantes.

Estas conversaciones son a menudo muy personales y cargadas de emociones.

*Hablemos* ofrece un enfoque para mantener estos diálogos comunitarios, buscando dar lugar a resultados positivos y productivos para todos los involucrados.

# Capítulo 1

# Capítulo 1

## ¿Por Qué *Hablemos* es Retador?

En cualquier conversación acerca de justicia y equidad, el estado actual de las relaciones de poder en EE.UU. facilita que algunos nos arriesguemos y compartamos abiertamente. Para otros, el entramado de las relaciones de poder puede ser restrictivo y punitivo.

*Hablemos* es una colección de herramientas, consejos, recursos y técnicas para ayudar a los facilitadores a comprender nuestros riesgos, vulnerabilidades, poder y responsabilidades a la hora de hablar con honestidad y apertura, y con una intención positiva; todo mientras manejamos las diferentes opiniones y experiencias.

Por supuesto, no todos los conflictos pueden resolverse. Pero *Hablemos* nos ayuda a descubrir y mantener las diferencias en experiencia u opinión, sin dejar de respetarnos y cuidarnos, ante todo. Solo entonces podremos abrir espacio para que los demás se expresen.

*Hablemos* reconoce que las personas e instituciones que retienen el poder a veces intentan controlarnos, hacer que dejemos de hablar. Estos entes del poder (y sus guardianes) se fortalecen cuando tenemos miedo de hablar o debemos escondernos para proteger nuestra seguridad.

A veces, estos agentes de poder son gobiernos. A veces son familiares, amigos, jefes, profesores, entrenadores, clérigos o caseros. A veces nos obligan a mantener conversaciones para las que no estamos preparados. A veces acallan nuestras verdades juzgándonos, intimidándonos o amenazándonos.



A menudo, cuando entramos en conflicto con otros por ideas u opiniones, no podemos ver el trasfondo de poder en la vida de cada uno y cómo esto afecta a nuestra capacidad de hablar con franqueza.

Cada quien ocupa un lugar diferente en este escenario de poder. Conocer nuestro rol y reconocer que sabemos muy poco sobre el de nuestro interlocutor o interlocutores, es el punto de partida de *Hablemos*.

## **Cómo Utilizar Esta Guía**

Los ejercicios, recursos y herramientas de este libro ayudarán a crear las condiciones propicias para debates abiertos, honestos y amables, en momentos en los que tratemos de resolver problemas, trabajar en proyectos, colaborar o expresar puntos de vista diferentes.

Algunas partes del libro ayudarán a los facilitadores de *Hablemos* a crear espacios óptimos, con la preparación de los participantes para que estén presentes, sean gentiles, honestos y se apoyen a sí mismos.

¿Cómo serían nuestra vida y nuestro futuro si todos dijéramos “*Hablemos*”? ¿Qué tan diferente podrían crecer y experimentar el mundo nuestras comunidades, relaciones y familias?

Esta guía busca ayudar a respetarnos, honrarnos y celebrarnos, aún en la lucha por comunicarnos, cuidarnos, y co-crear las vidas y comunidades que anhelamos.

# Capítulo 2

## Capítulo 2

### El Propósito, los Resultados y el Proceso (PRP)

**S**ea como presentador de un taller, facilitador, organizador comunitario o profesor encargado de crear las condiciones para *Hablemos*, es fundamental establecer el Propósito (por qué), los Resultados (qué) y el Proceso (cómo) —el PRP— de esas conversaciones.

Cuando se abordan temas delicados como el racismo, el sexismo, el capacitismo, fobias a los queer y los trans, la xenofobia, los prejuicios religiosos, la discriminación racial o por la edad, o la injusticia económica (por nombrar algunos), abordar el PRP para la conversación puede brindar una “estructura” útil para el debate. Una base sólida ayuda a crear confianza entre los participantes sobre el potencial liberador de compartir y hablar honestamente sobre sus valores, creencias, reflexiones y experiencias.

Nosotros no ideamos el PRP. Según Suzanne Hawkes (instructora del Rockwood Leadership Institute), el modelo PRP fue creado por Leslie Sholl Jaffe (antigua docente de Rockwood) y su socio Randall Alford. Tal y como ellos lo describen, “el PRP es una herramienta útil para muchas actividades cotidianas de los líderes: reuniones, campañas, conversaciones difíciles, llamadas y conversaciones imprevistas... Como puede deducirse, el PRP puede utilizarse para grandes proyectos a largo plazo, reuniones semanales, reuniones puntuales, llamadas entrantes sin agenda, y hasta sesiones de coaching y mentoring...”

Nosotros no desarrollamos el PRP, pero nos encanta y creemos en él, en especial para diseñar sesiones de *Hablemos*. Al sentirse presionados por los organizadores, clientes o convocantes, muchos facilitadores quieren lanzarse de inmediato a diseñar actividades para una futura reunión. Empiezan a redactar una agenda y a elegir preguntas para el debate. Definir métodos y procesos es divertido para los facilitadores (y es tangible para los organizadores, clientes y convocantes). Pero hacerlo antes de acordar el propósito y los resultados, es una forma segura de ir por la vía equivocada.

### **Veamos un ejemplo de un PRP sólido:**

*Profesor universitario de Historia: Hoy, discutiremos la historia y la persistencia de los linchamientos en EE.UU.*

El **propósito** de la conversación es iluminar un largo periodo de terrorismo nacional en Estados Unidos que es poco estudiado o discutido, y considerar cómo esta historia perdura y tiene impacto en nuestras vidas hoy en día.

Uno de los **resultados** que buscamos, es que los participantes adquieran una comprensión más holística de una de las herramientas más poderosas del terror, su uso para controlar a los estadounidenses negros después de la esclavitud, además de la relación entre los linchamientos y la violencia policial, tal y como la observamos y experimentamos hoy en día.

Otro de los **resultados** esperados es que los participantes reflexionen sobre qué otros vestigios de linchamiento persisten en nuestras comunidades y el papel que tienen los historiadores comunitarios en la búsqueda de la justicia.

La **estructura** del taller incluirá un breve video sobre la creación del Museo del Legado en Montgomery, AL; así como dos breves clips de familiares que conservan la historia de sus antepasados linchados.

Luego, dirigiremos una sesión para **procesar** nuestros sentimientos y pensamientos después de ver el video.

A continuación, los participantes se reunirán en pequeños grupos, en los que se les entregará un breve artículo sobre abusos policiales locales, para que después en grupo podamos **procesar** sus pensamientos y sentimientos sobre el artículo.

Por último, debatiremos sobre las distintas funciones de los historiadores académicos, los historiadores comunitarios y los periodistas a la hora de definir y apoyar la democracia. Y cerraremos la sesión con una reflexión o agradecimiento de dos frases por cada participante.

Es notable que cuando el PRP está claro, el proceso de *Hablemos* tiene ritmo. Hay suficiente estructura para quienes la necesitan y suficiente flexibilidad para adaptarse a las necesidades del grupo.

También has sentado las bases de la conversación, incluidos los aspectos no negociables. Por ejemplo, esto no será una discusión sobre si el linchamiento existe en la historia de EE.UU. No discutiremos si los linchamientos son “buenos” o “malos”. Todo el que aprende sobre el PRP entiende que la base de esta discusión es que el linchamiento tiene una larga historia en EE.UU., y que funciona como terrorismo nacional. Un buen PRP, combinado con acuerdos comunitarios claros (véase la sección siguiente), establece una base sólida en los términos y parámetros de un debate, y ayuda al facilitador a apoyar a los participantes.

Esforzarse en desarrollar un PRP no solo te ahorrará tiempo a largo plazo, sino que también ayudará a asegurarse de que el facilitador pueda estar plenamente presente a medida que se desarrolla el taller y se entabla la conversación.

## El Poder del PRP

Los resultados de *Hablemos* mejoran cuando hay claridad desde el principio sobre una conversación difícil, el propósito y las razones para reunirnos.

Los resultados de *Hablemos* empeoran cuando se cae en una conversación difícil, crece en una discusión fuerte o su propósito no está claro.

Los resultados de *Hablemos* mejoran cuando los participantes desarrollan activamente habilidades de compromiso, y practican la autovigilancia y la reducción de la tensión a lo largo del tiempo. En estos casos, las conversaciones no planificadas o espontáneas que implican conflictos y la superación de grandes diferencias de experiencia y valores, tendrán mejores resultados que las que se producen entre los grupos que no han trabajado estos aspectos.



Con una decisión y un propósito definido, puedes comenzar a trabajar.

— Lailah Gifty Akita



# Capítulo 3

## Capítulo 3

### Crear el “Contenedor” de *Hablemos*

**C**omo facilitador de una sesión de *Hablemos*, cada elección y cada decisión que tomes repercutirá en tus participantes. Aunque pueda parecer una gran responsabilidad, tu papel es simplemente garantizar que cada quien pueda expresarse de la forma que elija, siempre que ello no impida a los demás hacer lo mismo.



Tú no, abre el camino a tu sí. Los límites crean el contenedor en el que tu sí es auténtico. Ser capaz de decir no convierte el sí en una elección.

— *Adrienne Maree Brown*  
*in Emergent Strategies*



Crear un espacio en el que todos se sientan lo suficientemente seguros como para ser sinceros y participar plenamente, requiere decisiones meditadas y acciones deliberadas. La disposición de la sala, las historias, las citas o la música que compartas, incluso tu forma de vestir y de hablar, contribuirán a que las personas se sientan bienvenidas, y a que se sientan lo suficientemente seguras como para mostrarse tal y como son, y decir lo que tienen que decir.



A lo largo de los años, hemos descubierto una serie de técnicas y principios clave para ser un buen facilitador. En este capítulo, compartiremos algunos de nuestros favoritos.

## Una Nota Sobre la Seguridad

***Para las personas BIPOC en EE.UU., no hay “seguridad” dentro de las actuales estructuras policiales y de gobierno. Encontramos útil usar el término “espacios más seguros” o “espacios que centran la atención y el apoyo a los participantes” en lugar de “espacios seguros” al crear las condiciones para Hablemos. Nuestra sociedad distribuye la seguridad en función de la situación económica, la edad, el estatus legal, la raza, el sexo, la orientación sexual y la capacidad. Todos los que no somos blancos, sin discapacidades, varones, heterosexuales y ricos, somos más vulnerables a los actos y expresiones de violencia, marginación y abuso.***

## Los Acuerdos Comunitarios

Un factor crucial y poco apreciado para las conversaciones de alto nivel, en especial para *Hablemos*, es un sólido conjunto de acuerdos comunitarios o reglas básicas. Como facilitadores con experiencia, preferimos llevar algunos acuerdos a una reunión comunitaria e invitar al grupo a que los modifique, añada o elimine. Así, el facilitador se convierte en alguien que establece las condiciones del debate, inspirando confianza desde el principio. Esto también ayuda a centrar los acuerdos básicos probados que han funcionado en miles de conversaciones complejas por décadas. Genera confianza tanto en los moderadores como en los participantes. Y ahorra tiempo. Cuanto antes te pongas a trabajar, en lugar de esperar sentado a que empiece el trabajo, mejor para todos.

## Sugerencias para Comenzar:

1. Habla por ti, sólo desde el “yo”. (En mi experiencia, yo...) Pero “Yo creo que te equivocas” no es una afirmación del “yo”.
2. No hables en nombre de un grupo, sobre todo si no formas parte de él.
3. Que hable una persona a la vez, sin interrumpir.
4. Concéntrate en cada orador en lugar de pensar en tu siguiente intervención.
5. Comparte el espacio: no te apoderes de la conversación.
6. Retírate si ya has compartido mucho.
7. Piensa bien de los demás; cada quien se esfuerza al máximo.
8. No hagas comentarios cruzados. No des consejos personales a nadie basándote en lo que ha compartido otro.
9. Si te encuentras en una situación reactiva, espera y respira antes de compartir o hablar. “Recuerda hablar desde el “yo.” (“Eso me ha resultado difícil de oír, porque, según mi experiencia, yo...”).
10. Ten en cuenta las diferencias entre la intención y el impacto. (Véase el recuadro de la página 25).
11. Respeta el tiempo y el espacio (sé puntual, no uses el teléfono celular, respeta los descansos). Está plenamente presente.
12. Deja espacio para la risa; la risa genera alegría en nuestro trabajo.
13. Deja espacio para las lágrimas; las lágrimas elevan el nivel espiritual de cualquier conversación.
14. Deja espacio para la ira; es una reacción normal ante la injusticia.
15. Cuando alguien diga algo brillante o significativo, aprécialo.
16. Arriégate y comparte lo que tenga sentido para ti (entre las personas de la sala puede estar tu supervisor, tu ex pareja o tu pareja actual, tu profesor, tu entrenador, etc.).
17. Comparte lo aprendido, pero no reveles información personal.

## Qué Hacer con el Desfase entre Intención e Impacto

El acuerdo comunitario suele destacarse en las conversaciones sobre equidad, pero rara vez se describe en detalle para que podamos ponerlo en práctica de forma eficaz. En una conversación de *Hablemos*, los facilitadores obtienen mejores resultados cuando describen el acuerdo de la siguiente manera:

Si he creado una brecha entre la intención y el impacto, es decir, si alguien en el grupo ha experimentado mi comentario o perspectiva como dolorosa o incluso dañina, **mi trabajo es aceptar la experiencia que esa persona ha tenido de mi comentario.**

Al establecer esta regla básica, el facilitador debe ponerla en práctica: El siguiente paso, como “desfasador” es decir: “Gracias por contarme tu experiencia”. Y en la medida en que sea posible en el momento: “Siento mucho haber creado esta brecha entre la intención y el impacto, y que te haya hecho daño”. Si no puedes llegar tan lejos: “De verdad que quiero tomarme mi tiempo para escuchar lo que has dicho, porque no entiendo del todo lo que acaba de suceder. Gracias”.

La mayoría de las personas que han creado una brecha entre la intención y el impacto hacen una de dos cosas: Le dicen a la persona que la han malinterpretado o que se han “equivocado”. O redoblan la apuesta y vuelven a explicar el comentario que ha creado la brecha, a menudo volviendo a herir a la misma persona.

Son respuestas habituales cuando hemos creado una brecha entre la intención y el impacto, porque sentimos vergüenza y tememos haber causado daño, cuando nuestra intención era aportar algo positivo y útil a la conversación. Al saber que alguien se sintió herido por nuestro comentario, queremos desviar nuestros sentimientos cuanto antes.

Como facilitador que establece el acuerdo comunitario, podrías señalar las ocasiones en las que has creado brechas entre la intención y el impacto, y lo difícil que te resultó aceptar y abordar estas brechas, y enfrentar tus sentimientos.

Lo mejor que se puede hacer es que la persona sentida comparta su experiencia, y que la persona que creó el desfase acepte esa experiencia como válida, agradeciéndole al otro. Es vital abordar estas situaciones con prontitud y cuidado.



Cuando nos sentimos mal, a menudo decidimos que, o nosotros somos malos, o lo es el otro. Ambas posturas nos hacen daño y distorsionan esta verdad: todos estamos sorteando situaciones difíciles lo mejor que podemos, y todos tenemos mucho que aprender y desaprender.

—Dean Spade in *Mutual Aid*



Los acuerdos comunitarios crean cultura. Priorizan a la atención y al cuidado. Son la primera, la mejor y la última herramienta del facilitador para mantener *Hablemos*.

Cuando una conversación sobre lo que está en juego empieza a descontrolarse, siempre ocurre una de estas dos cosas:

### **1. Los acuerdos no se cumplen ni se respetan.**

Como facilitador, obviarnos nuestra responsabilidad de hacer que los participantes se atengan a las normas básicas, y nos encontramos con gente que dice “tú, tú, tú” (véase el punto 1) a otro participante; tal vez desde un estado de gran activación (véase el punto 9), o después de haber ocupado demasiado espacio (véanse los puntos 5 y 6).

Nuestro trabajo consiste en intervenir cuando alguien empieza a incumplir los acuerdos.

- “Te he llamado dos veces, Cheryl, así que esperaré a ver si alguien que no haya hablado quiere compartir ahora”.
- “Esa última intervención fue fuerte. ¿Por qué no hacemos un alto y recordamos nuestro acuerdo de darle un tiempo a nuestra reactividad antes de compartir?”
- “Espera, quiero detenerte, Jamal. Estás señalando con el dedo a Sandra y dejaste de usar afirmaciones con “yo”. ¿Puedes hacer una pausa e intentar reformular tu idea desde el “yo”? Realmente quiero escucharte. Volveré contigo enseguida, luego de oír a Claudia”.

También podemos optar por no llamar a alguien que ya ha demostrado que tiene dificultades, dándole tiempo para calmarse. Debemos observar constantemente la sala para comprobar el bienestar y la capacidad de compromiso de los participantes (*Véase más adelante la sección sobre observadores de las vibraciones*).

## **2. No hemos abordado ningún comentario en la sala que refuerce los prejuicios y los desequilibrios de poder que intentamos dismantelar en la sesión.**

En nuestros años de experiencia facilitando conversaciones de alto riesgo entre personas y comunidades que han sido víctimas de la violencia — salas que soportan una pesada carga de traumas y supervivencia antes de que empecemos a hablar entre nosotros —, descubrimos que la mayoría de las conversaciones se rompen o involucionan porque el facilitador permitió que un comentario problemático,

o altamente activador, o incluso explosivo, quede en medio de la sala sin ser abordado. Esto obliga a los participantes a responder, a menudo desde un lugar de activación.

En estos casos, tanto el participante que sin darse cuenta sacó a la luz cómo el racismo, el sexismo u otro sistema violento de dominación sigue arraigado en su forma de pensar o en sus prácticas, como el participante que “lo denuncia” de una forma que generalmente no se ajusta a las normas básicas establecidas, se convierten en los “negativos” de la discusión, estigmatizados y polarizadores, y los demás se ponen del lado de uno u otro.

La conclusión es la siguiente: Como facilitadores, no hicimos nuestro trabajo y perdimos la sala.

Por lo tanto, una de las medidas más importantes que podemos tomar como facilitadores es desarrollar nuestro propio conocimiento y capacidad para debatir y abordar el racismo, el sexismo, la transfobia, la discapacidad, la discriminación por motivos de edad, etc.

La mejor manera de desarrollar estas capacidades es trabajar realmente con estas diferencias, en proyectos comunitarios, entre compañeros diversos que puedan cuestionar nuestra forma de pensar y ayudarnos a crecer y mejorar nuestras prácticas.

Entonces, podemos enfrentarnos a estos momentos como facilitadores con la humildad de haber cometido estos errores; la gratitud por haber conseguido que otros nos atendieran con delicadeza durante nuestros “momentos de aprendizaje”; y el compromiso de intervenir siempre.

## Acondicionamiento de la Sala

Una de las consideraciones más importantes al iniciar el proceso de diseño de la sesión de *Hablemos* es el acondicionamiento de la sala. ¿Es accesible? ¿Personas con distintos tipos corporales estarán cómodas en las sillas, y en esta configuración de los asientos? ¿Hay alternativas para las personas que no pueden estar sentadas todo el día, o que no pueden estar de pie o caminar? ¿Las sillas de ruedas caben cómodamente en el espacio a utilizar, o esas personas quedarán marginadas o desplazadas a una posición menos que óptima en la sala? Puede que tu organización nunca sea perfecta para todos, pero tu atención y tus esfuerzos son importantes y marcarán la diferencia.



Los detalles no son los detalles.  
Son parte del diseño.

— *Charles Eames*



Pensar en el diseño es difícil, pero no  
pensar en él puede ser desastroso.

— *Ralph Caplan*



## **Acondicionamiento Ideal de Una Sala de Hablemos:**

- Permite que las personas se muevan entre la intimidad y la conectividad.
- Ventanas y luz natural. Reduce al mínimo los fluorescentes.
- No combines techos de cielo raso con alfombras de estampados recargados.
- No uses colores de neón fuertes en el suelo o en las paredes.
- Permite que los participantes se vean y establezcan contacto visual cuando lo deseen.
- No obstruyas la visión del facilitador ni de los participantes.
- Permíteles a los participantes la opción de pasar de asientos duros a blandos, de mesas para escribir a sofás o espacios para estar solos, especialmente en sesiones más largas.
- Buena acústica (o sistemas de sonido para grupos grandes) para maximizar la escucha activa.
- Asegúrate de que el espacio sea lo suficientemente grande para actividades que impliquen movimiento y grupos de trabajo.
- Temperatura constante y fácil de ajustar.
- Ofrece acceso a aseos para las personas no binarias.



## La Cultura como Centro

Algunos facilitadores gustan de poner música o citas inspiradoras en la sala a medida que llega la gente. Esto puede ser retador. ¿Cuál es la cultura y las tradiciones que se destacan? ¿Qué se resalta? ¿Cómo esto puede hacer que haya gente “a favor” y “en contra” desde el principio?

Si es algo que te gusta hacer, pídeles a los participantes que compartan sus canciones o citas favoritas antes de la reunión y utilízalas para crear un ejercicio de apertura o una lista de reproducción. Si la sesión es larga, puedes pedir a los asistentes que compartan sus aportes más adelante. Estas prácticas generan conversación, y las citas y la música tejen una cultura de grupo.

Ten en cuenta que tú eres otra pieza cultural en la sala. ¿Quién eres? ¿De dónde eres? ¿Cuál es tu idioma? ¿Cómo te vistes? ¿La cultura de tu familia o comunidad es ruidosa y extrovertida? ¿O más bien es reservada o deferente? Tus atributos — como líder de la conversación — crean un centro de poder cultural en la sala, que debes equilibrar a través de las actividades que planifiques, tus compañeros de conversación o de taller, tus simpatizantes (véase la sección sobre observadores de la energía más adelante), y en la forma de centrar diversas prácticas que sirvan de contrapeso a las fuerzas culturales.

## Socios de Facilitación

Por lo general, los cofacilitadores, los socios de facilitación o los equipos es preferible que trabajen en solitario, cuando el fin es abordar o desmantelar los desequilibrios de poder, crear las condiciones para Hablemos y hacer comunidad

Asumir un liderazgo es importante en las conversaciones de alto nivel, y dirigir un proceso con socios o un equipo que encarnen una mezcla de identidades y experiencias de vida, puede marcar una gran diferencia.

Asociarse también puede mejorar la calidad de la facilitación: dos (o más) personas aportan a la sala distintos conjuntos de habilidades, diferentes experiencias vitales y puntos de vista, y dos conjuntos de ojos, oídos y energías. Los socios de facilitación también pueden ofrecer un abanico más amplio de identidades y experiencias con las que los participantes puedan identificarse.

El liderazgo de facilitadores de más de una raza, género, clase, conjunto de habilidades, personalidad, edad, forma de ser, introversión o extroversión, crea más opciones para que los participantes experimenten un sentido de conexión y pertenencia dentro de la sesión.

Cuando no es posible formar un equipo, la facilitación en solitario puede funcionar con un grupo pequeño. Si intentas organizar una charla con un facilitador en solitario, ese líder debe encarnar algunas de las cuestiones clave que la charla pretende abordar. De lo contrario, es muy probable que la conversación se estanque en la idoneidad del facilitador para “dirigir” el debate.



**Nunca seas el único de cualquier cosa en la sala**

*—Alice Walker*



## Observadores de la Energía

*Hablemos* se centra en la atención y la conexión por encima de la imposición, el control y la regulación. Por ello, a menudo contamos con la ayuda de expertos en sintonía emocional, escucha atenta, curación, trauma y crecimiento para facilitar conversaciones complejas o difíciles.

A estos expertos los llamamos **observadores de la energía**. Algunos son consejeros y terapeutas profesionales. Otros son consejeros espirituales, de energía o clérigos. Algunos son expertos en somática<sup>1</sup>—la forma en que el trauma se instala en nuestro cuerpo y afecta a nuestro sistema nervioso. Y aunque pudieran formarse en diferentes tradiciones, los elegimos basándonos en nuestra fe en su capacidad para leer el nivel de compromiso, estrés o tensión de los participantes, y para conectar identidades y experiencias muy diferentes. Cuando los participantes se activan en torno al trauma y necesitan apoyo para continuar la conversación o detenerse y apoyarse a sí mismos, los observadores de la energía son invaluable.

Además, si elegimos, por ejemplo, dos o tres observadores para una gran reunión de más de 100 participantes, lo haremos en función de la mezcla de identidades que encarnan los observadores de la energía, asegurándonos de que tenemos más de un observador BIPOC “Acrónimo en inglés que significa negro, indígena y persona de color”, al menos un observador queer o de género expansivo, etc.

<sup>1</sup>La somática describe cualquier práctica que utilice la conexión mentecuerpo para ayudarte a examinar tu interior y escuchar las señales que envía tu cuerpo sobre zonas de dolor, malestar o desequilibrio. (Adaptado de <https://www.healthline.com/health/somatics#What-does-that-even-mean?>)

Dado que estas comunidades son objeto de una gran violencia, el equipo de apoyo debe reflejar y encarnar esa realidad.

Presentamos a los observadores de la energía al principio de una sesión de *Hablemos*, cuando establecemos los acuerdos comunitarios. Explicamos su rol de la siguiente manera: “Estas personas se dedicarán a tu bienestar durante este debate y están aquí para ti en cualquier momento si sientes que necesitas tomarte un minuto, poner los pies en la tierra, conseguir apoyo y/o hacer un cambio”.

Los observadores no están ahí para que la gente se mantenga en la conversación o actúe de una determinada forma. Están en la sala para centrarse en las necesidades de los sobrevivientes de traumas y de todos los que trabajamos para *Hablemos*, dentro de los sistemas de violencia que impiden una conexión con los demás y afectan nuestra capacidad para cuidar de nosotros mismos.

Los observadores de la energía deben presentarse muy brevemente describiendo sus identidades básicas, su formación para servir en este rol — académica, espiritual o basada en la comunidad — mientras miran a todos en la sala.

Este momento de atención y de centrarse en las necesidades de los sobrevivientes de la violencia, crea una base crucial para cualquier conversación retadora. Te convierte en un facilitador que comprende hasta qué punto la violencia ha afectado a nuestras comunidades. También crea la apertura para generar confianza en la sala.



El amor es una mezcla de cuidado,  
compromiso, conocimiento,  
responsabilidad, respeto y  
confianza.



—*Bell Hooks*

# Capítulo 4

## Capítulo 4

### Se Trata de Conocerte a Ti Mismo

**A** la hora de la verdad, *Hablemos* depende de tu capacidad como facilitador para mantener y guiar conversaciones complejas y de alto riesgo sobre las desigualdades sociales, la violencia estructural y los abusos de poder.

La premisa básica de *Hablemos* es que, cuando se les proporciona un espacio seguro y cuidadosamente diseñado, un equipo de facilitación altamente cualificado y formas claras de trabajar, los participantes pueden considerar y compartir cómo estas injusticias se manifiestan en sus cuerpos, sus espíritus, sus vidas materiales y en sus comunidades.

¡Sin presión!

En primer lugar, ¿cómo sabemos cuál es nuestra capacidad como facilitadores? ¿cómo podemos mejorar en esta compleja tarea de atender a un grupo de personas muy diferentes, que trabajan para educarse, escucharse mutuamente y abandonar pensamientos y comportamientos destructivos?

*¿Cómo sé si estoy listo?*

## ¿Quién Soy?

La herramienta más importante que tenemos como facilitadores es nuestro autoconocimiento. Esto implica conocernos a nosotros mismos en tres dimensiones clave:

### **1. Historia familiar y comunitaria, y cómo esa historia reside en la historia humana más amplia de dominación, resistencia, liberación y lucha.**

En una conversación sobre equidad y justicia, ¿Cómo nos situamos? ¿Cuál es nuestra experiencia familiar en cuanto a la autodeterminación, ciudadanía, autoexpresión, pobreza, riqueza y propiedad de tierras, empresas y/o personas? ¿Cuáles son mis conexiones ancestrales con las guerras y desplazamientos de hoy? ¿Cuáles son los rasgos distintivos de nuestra identidad familiar y comunitaria? ¿Nuestra lucha? ¿Cómo sobrevivieron nuestros antepasados?

Conocer nuestra historia nos ayuda a saber cuál es nuestra posición en las conversaciones sobre equidad.

### **2. Mi implicación personal y el interés que tengo en esta conversación en este momento.**

¿Cuáles son mis compromisos actuales en la lucha por la justicia y la equidad a mi alrededor? ¿Qué hago cada día? ¿Me opongo activamente a la injusticia? ¿Estoy involucrado? ¿Puedo decidir cuándo y cómo quiero involucrarme, o es mi identidad o mi forma de ser la que me obliga a participar activamente en estos temas cada día?

Ser capaz de articular tu conexión personal es una herramienta importante en tu repertorio de facilitador.



### **3. Cómo respondo y me involucro en momentos de estrés y conflicto es esencial para ayudarme a estar preparado para facilitar en *Hablemos*.**

¿Sé cómo controlar y reducir mi propia reactividad para poder estar presente como facilitador? ¿Tengo herramientas para desescalar y conectarme a tierra? ¿Qué ocurre en mi cuerpo cuando entro en modo de lucha o huida? ¿Sabré cuándo tengo que “desconectar” y confiar en un cofacilitador o un observador de la energía para que se haga cargo de una parte del trabajo?

Una y otra vez nos hemos encontrado recordando que la clave para ser un gran facilitador es conocernos a nosotros mismos. Reconocer nuestros puntos fuertes y débiles, conocer nuestros superpoderes y flaquezas es esencial para mantener un espacio de *Hablemos*.

*Por ejemplo, uno de nosotros [Craig] es una persona bastante competitiva. “Me gusta ganar. En algunos aspectos de la vida, eso es completamente apropiado. Como facilitador, no tanto”.*

*Sin embargo, esa energía de deseo de ganar puede aparecer, “especialmente cuando siento que hay algunas personas en la sala con las que no conecto. Si se trata de personas de color, por ejemplo, y yo soy blanco (como es mi caso), me encuentro esforzándome mucho por intentar ‘ganármelos’”.*

*“En cierto nivel, quiero que me vean como la persona blanca más genial, que ‘los entiendo’. Si no me doy cuenta de esto, puedo centrarme en ellos, esforzarme demasiado y empezar a pasar por alto otras dinámicas importantes de la sala. En esos momentos, puedo centrarme más en lo que me pasa a mí — mis inseguridades — que en las necesidades del grupo”.*

Ser un gran facilitador es una paradoja. Por un lado, eres la persona más importante de la sala, encargada de mantener los sentimientos del grupo con respeto y de crear un entorno de atención. Estás guiando una conversación o un proceso que es importante para cada persona por diferentes razones, cada una de las cuales ha dedicado tiempo y energía a estar en la sala.

Por otro lado, eres la persona menos importante de la sala. En realidad, nuestras opiniones no importan. Si hacemos bien nuestro trabajo, los participantes no recordarán mucho de lo que hemos dicho, porque saldrán de la experiencia llenos de las poderosas ideas que han recogido al escuchar las historias de sus compañeros. Recordarán los riesgos asumidos por sus colegas y la forma en que se profundizó la confianza dentro del grupo. Recordarán las conversaciones transformadoras.

## ¿Gente Difícil?

Al principio de nuestra práctica como facilitadores, a menudo nos frustrábamos por la “gente difícil” en las sesiones. Algunas nos resultaban molestas o pasivas. Las describíamos como imposibles de complacer.

Con el tiempo, nos dimos cuenta de que el problema no eran ellos, sino nosotros. En algunos casos, nuestro contenedor era inadecuado. No habíamos establecido bien el grupo al principio. Puede que tuviéramos confusiones con el personal de la sede, o que nos precipitáramos con los acuerdos comunitarios y la gente no los entendiera realmente o no se comprometiera con ellos. Puede que nos precipitáramos en las presentaciones y la gente no tuviera tiempo suficiente para ver a sus compañeros de *Hablemos* como personas complejas, que luchan igual que ellos.

En otros casos, se trataba solo de una cuestión personal, aunque no entendíamos por qué esas personas en concreto activaban nuestra angustia. El “problema” salió a la luz cuando dimos un paso atrás e hicimos un trabajo personal.

### **Esta actividad puede ayudarte mucho a hacerlo.**

Dedica 30 minutos a esta autorreflexión.

#### **Primero: Reflexiona, recuerda y graba.**

Escribe libremente sobre una persona difícil en una reunión, un grupo o una formación. Si no tienes una en términos de formación, utiliza a un compañero de trabajo. Escribe por 10 minutos cómo y por qué te resulta difícil.

#### **A continuación: Enumera.**

Anota de 4 a 6 características que te resulten más difíciles de tratar en esta persona difícil.

#### **Luego: Investiga.**

Ahora, piensa en la persona de tu familia o de tu historia como cuidador con la que te resulta más difícil tratar -mamá, madre de acogida, profesor, entrenador, clérigo, hermano mayor, hermana pequeña, padre, abuela-, alguien que haya sido fundamental en tu vida, incluso cuando la relación era tensa o muy dolorosa. Escribe de 4 a 6 características que lo describan y su forma de actuar.

#### **Ahora: Compara.**

¿Existe congruencia entre las características de las personas difíciles y las de los familiares de tu historia? Escribe.

**Siguiente: Reflexiona, considera, examina e integra esta información.**

¿Hasta qué punto las heridas causadas por personas cercanas a ti afectan a tu capacidad para conocer a gente nueva, verlas y aceptarlas como miembros dignos de la comunidad en tus conversaciones de *Hablemos*?

**Para finalizar: Déjalo ir.**

Tómate 5 minutos para escribirte a ti mismo una nota lo más cariñosa posible y apropiada para esa persona que te ha fallado o sigue haciéndote la vida imposible.

Puede ser algo tan simple como “Papá, la mejor forma que tengo de demostrarte mi amor es mantener las distancias y evitar más abusos. Mi desagravio hacia ti y hacia mí es amarme, y dar prioridad a mi salud y bienestar”.

O puede ser algo como: “Mamá, sé de verdad que te esforzaste todo lo que pudiste. Te perdono. Yo me encargo a partir de ahora”.

Al final de la nota, quiero que te digas a ti mismo que te estás liberando de esta carga en tu vida como facilitador de *Hablemos*. Estás aligerando esta carga para poder estar presente cuando trabajas con grupos que necesitan toda tu atención y tu espíritu generoso.

Y recuerda: Nuestra gente está siempre con nosotros cuando facilitamos las sesiones de *Hablemos*. Nuestra historia siempre está viva en la sala. Depende de nosotros asegurarnos de que ambas se manifiesten a través de nuestra facilitación de forma constructiva.

## ¿Cuáles son mis superpoderes como facilitador?

- Mi presencia en momentos de conflicto es tranquilizadora.
- Puedo establecer y mantener el contacto visual de forma que la gente se sienta vista y afirmada.
- Me siento cómodo compartiendo mi identidad y mis experiencias de supervivencia, lo que me posiciona bien.
- Tengo una amplia red de colaboradores en términos de raza/género/edad/identidad/capacidades/formación para la cofacilitación y la observación de las vibraciones.
- He facilitado muchos conflictos y no me pongo nervioso; puedo mantener conversaciones difíciles.
- Puedo reconocer mi propio pensamiento, lenguaje y comportamiento racista, sexista, transfóbico, queerfóbico, capacitista, etc., y por ello he mejorado mis prácticas y mi capacidad para facilitar este tipo de aprendizaje.
- Siempre participo y aprendo en el grupo, nunca me limito a seguir las instrucciones.
- He aprendido a adaptar mi voz y mi presencia a las necesidades del grupo.
- Sé captar los temas centrales que surgen de una conversación y reflejarlos al grupo.
- Sé cómo hacer que el grupo se divierta.
- Leo y/o participo en cursos de formación continuamente para estar al día de las últimas ideas, el lenguaje y las ideas sobre equidad, justicia y trabajo sobre las diferencias.
- Me adapto bien a los cambios repentinos, en tiempo real.
- Se me da bien planificar, trazar una conversación, elaborar preguntas, modalidades y ejercicios.
- Soy hábil para abrir y/o cerrar un grupo y/o hacer la transición.

## Avanzar Hacia Lo Difícil

Como vimos en el ejercicio anterior, nuestras identidades, historia, familia e historias comunitarias están siempre con nosotros al facilitar *Hablemos*. La clave de la pregunta “¿Por qué no me gusta esta persona?”, es porque forma parte de nosotros. De nuestra historia. Y a veces encarnan los rasgos que menos nos gustan de nosotros mismos.

¿Cómo lo afrontamos? El ejercicio anterior de autorreflexión y escritura es un buen comienzo.

Otro consejo importante es el siguiente: La medida en que aceptas y avanzas hacia las partes de ti mismo que menos te gustan, es directamente proporcional a tu eficacia al tratar con personas difíciles y su conducta en grupo.

Ahora, antes de seguir leyendo, si ahora mismo estuviéramos en medio de un *Hablemos*, les diríamos a todos que respiraran profundo. “**Respiremos**”.

*Como joven en recuperación del abuso infantil [Jaime], solía asistir a una reunión que empezaba con una “comprobación de sentimientos”. El facilitador empezaba y luego todos iban por la sala y decían cosas como: “Hoy me siento un poco ansioso, pero estoy orgulloso de mí mismo porque he conseguido muchas cosas en el trabajo”. O podrían decir: “Quiero rendirme. Estoy agotado y odio este grupo”. Otro miembro puede decir: “Hoy estoy muy vulnerable y tengo miedo de que alguien me haga daño”.*

*Odiaba a todo el mundo en ese grupo. No hablé durante semanas. Me negué a hacer los ejercicios. Todos fueron pacientes conmigo durante este periodo. Me preguntaron si quería un abrazo cuando terminara el grupo. Me negué.*

*Un día, en el grupo, lo entendí: La herramienta de supervivencia más poderosa que tenía de niña era mi habilidad para ocultar mis sentimientos. Me salvó la vida. Mi habilidad para adaptarme al caos, y a la violencia verbal y física arbitraria, era tener el exterior más duro posible. No lloraba. Me negué a tener miedo.*

*Las personas de esa sala eran una amenaza para mí cada vez que nos encontrábamos. Llamaban a la puerta de una habitación con un millón de sentimientos reprimidos. Odiaba a la chica dentro de esa habitación. No quería nada con ella. Era débil. Ella nunca habría sobrevivido a mi infancia.*

Convertirse en un gran facilitador significa abrir la puerta de esa habitación. Tenemos que encontrarnos con nosotros mismos, con las partes de nosotros que hemos abandonado, con las que despreciamos, negamos e incluso odiamos. Debemos reivindicar nuestra historia, cuidarnos y sanar. Nuestra gente siempre está con nosotros mientras facilitamos. Nuestra historia, nuestro yo más rechazado, también está siempre vivo en una sala de *Hablemos*.

*Cuando estuve dispuesta a encontrarme con las partes más abandonadas de mí, las sesiones de Hablemos parecieron volverse mucho menos irritantes. Entendí que, como en mi propio proceso de recuperación, mi trabajo era acercarme a las personas que parecían*

*molestarme al principio, en vez de alejarme. Desde que cambié esta práctica, suelo hallar una profunda conexión con estos participantes. - J.*

Repitámoslo: ***La medida en que aceptas y avanzas hacia las partes de ti mismo que menos te gustan, es directamente proporcional a tu eficacia al tratar con personas difíciles y su conducta en grupo.***



# Capítulo 5

## Capítulo 5

### Construye tu Capacidad de Facilitar

**C**rear espacios de *Hablemos* en los que todos se sientan tan seguros como para ser honestos y participar plenamente, requiere decisiones meditadas y acciones deliberadas.

Con años, descubrimos algunas técnicas excelentes y principios clave para ser un gran facilitador. En este capítulo (y en el apéndice), compartiremos algunas.

### Top 10 de un Facilitador de *Hablemos*

#### 1. Haz tu tarea.

A la hora de diseñar una sesión de *Hablemos*, el primer paso es conocer a tu comunidad. Como responsable de diseñar y dirigir la sesión, debes utilizar todos los medios a tu alcance para recopilar los datos que te ayudarán a avanzar en el proceso de diseño.

Al recopilar información, siempre querrás hacer las preguntas básicas de los periodistas: ¿Quién? ¿A quién? ¿Cuándo? ¿Dónde? y ¿Por qué? Estas preguntas adicionales te ayudarán a diseñar y llevar a cabo con éxito una sesión de *Hablemos*:

#### **¿Tamaño del grupo: 5, 15 o más de 50 personas?**

El tamaño del grupo influye en el tipo y la duración de tus actividades, así como en los recursos y el equipo de apoyo que necesitarás. Puedes leer más sobre esto en la sección de modalidades de esta guía.

## **¿Qué funciones desempeñan los participantes en la organización o la comunidad? ¿A quién rinden cuentas? ¿Cómo llegaron a participar?**

Tener un conocimiento básico de las conexiones y responsabilidades de los participantes, te ayudará a prepararte como facilitador y diseñar un PRP sólido.

## **¿Qué saben ya los participantes? ¿Qué quieren y necesitan saber? ¿Hay algún tema concreto que quieran abordar?**

Conocer el nivel de experiencia del grupo te ayudará a diseñar el PRP. También puede darte algunas ideas sobre quién puede ser más dado a compartir historias y los tipos de ejemplos más compatibles con los participantes.

## **¿Qué presupone la gente al entrar en la sesión? ¿Algún asunto de la comunidad ha creado supuestos polarizantes en el grupo?**

Anticiparse a los supuestos de los participantes te ayudará a tomar mejores decisiones sobre cómo impartir la sesión. Si en tu comunidad de participantes hay suposiciones polarizantes, el PRP, la agenda y el equipo deben estar diseñados para atender a los participantes, en caso de diferencias significativas de opinión y experiencia.

## **¿Qué tanto te conoce la audiencia a ti y a tu equipo?**

Si aún no tienes una buena relación con los participantes, tendrás que ganar su credibilidad desde el principio. Considera qué partes de tu biografía e identidad serán relevantes para este grupo. Si algunas personas te conocen bien y otras no, deberás reconocerlo al presentarte.

## **¿Entran en conflicto los objetivos y expectativas de algunos participantes con los de otros?**

Si hay tensiones en la comunidad o puntos de desacuerdo sobre el PRP, reconócelos desde el principio y destaca las fortalezas de tu equipo y el diseño de la conversación como base.

## **¿Hasta qué punto están familiarizados los participantes con tu estilo de facilitación?**

Aunque conozcas a muchos de los participantes en tu sesión de “*Hablemos*”, asume que incluso los más experimentados pueden sentirse desafiados por el propósito, los resultados y el proceso que ha presentado. Tómate tu tiempo para sentar unas bases sólidas.

## **¿Hay quien asistió porque tenía que hacerlo?**

Obviamente, si la gente está obligada a asistir, esto afectará la receptividad y seguridad con que se sientan en el debate.

La asistencia obligatoria ***no es la mejor práctica en Hablemos***, porque a menudo esta estructura significa que las personas más afectadas por las injusticias en cuestión, se ven obligadas a soportar una carga desproporcionada en la conversación.

## **¿Asistirán a la sesión personas que tienen poder sobre otras?**

Es posible que en la sesión haya supervisores y supervisados, personal directivo y de línea, incluso padres e hijos. Siempre es útil conocer esas relaciones de antemano, para asegurarse de reconocer esas dinámicas y hacer hincapié en los acuerdos comunitarios que puedan entrar en juego.

Centrarse en el acuerdo “*Compartir lo que tiene sentido*” es crucial cuando existen estas relaciones de poder.

## **2. Llega con antelación, asegúrate de que tu equipo esté ensamblado y de que la sala sea accesible.**

Revisa la iluminación, la disposición de sillas y mesas, las líneas de visión, los patrones, los requisitos audiovisuales, el acceso para personas con movilidad reducida u otros problemas de acceso, y los intérpretes, si los hay. Saluda a tus compañeros de equipo y coloca etiquetas con su nombre u otras herramientas de bienvenida.

## **3. Preséntate y presenta a tu equipo, comparte la agenda y los PRP, así como los acuerdos comunitarios. Dirige una actividad introductoria de grupo.**

Es crucial que hagamos estas cuatro cosas, en este orden, al inicio de cualquier *Hablemos*. Este proceso probado y efectivo te permitirá establecer tu liderazgo desde el principio, demostrar tus valores y tu compromiso con las conversaciones francas e inclusivas, y empezar a modelar tanto la confianza como la vulnerabilidad:

- Quién soy (véase el punto 6).
- ¿Qué haremos hoy?
- ¿Cómo nos comprometemos y nos cuidaremos los unos a los otros?
- ¿Quién eres tú?

Cuando empieces a presentarte, asegúrate de que la audiencia sepa que pronto tendrán la oportunidad de presentarse unos a otros también, pero que primero quieres preparar el día y establecer acuerdos básicos sobre cómo vamos a hablarnos, cuidarnos unos a otros y centrarnos en el respeto a todas las personas de la sala.

#### **4. Asegúrate de aclarar el propósito, los resultados y el proceso -el PRP- antes de iniciar la conversación.**

Tienes que tener absolutamente claro lo que harás, por qué y cómo. Si empiezas y tus participantes se rebelan contra el PRP o lo rechazan, es que hubo algún fallo en la planificación y organización de la sesión de *Hablemos*, y tendrás que volver a empezar la conversación. Tendrás que aceptar que el PRP es discutible y dedicar tiempo a generar uno nuevo juntos.

Si esto ocurre, es un momento crítico para ti como facilitador. Quieres tener autoridad en la sala para garantizar el bienestar de todos, y también demostrar que respetas a los participantes y crees en ellos. Pero es importante que no te permitas atrincherarte y simplemente resistir la energía crítica que se está expresando, en especial si esa crítica proviene de aquellos que pueden representar una perspectiva marginada en la sala.

Hemos facilitado muchos momentos como este, y es importante permitir que aflore la crítica, observar cómo cambia y se mueve la conversación, observar si y cómo los temas en cuestión pueden relacionarse con el mismo aspecto que estás tratando de abordar o lograr, y tomar una decisión rápida sobre qué hacer a continuación.

Algunos facilitadores temen parecer “débiles” o que la conversación derive en un caos. Pero mostrar flexibilidad y capacidad de respuesta, forma parte de los valores y habilidades fundamentales que intentamos ayudar a desarrollar en nuestros participantes a través de *Hablemos*. Puedes modelar un tipo diferente de “autoridad” respondiendo en el momento, cambiando tu agenda y respetando una crítica legítima que debe guiar el cambio.

Si la energía crítica se manifiesta antes de haber llegado a acuerdos comunitarios, asegúrate de hacer una pausa y tomarte el tiempo necesario para centrarte y establecer esos acuerdos antes de emprender el rediseño del PRP.

Además, ten en cuenta que, dependiendo de cómo se haya convocado esta sesión de *Hablemos*, es posible que también tengas que lidiar con la energía de unos organizadores normalmente menos experimentados y nerviosos. Es muy posible que entren en pánico si la crítica del PRP surge antes de tiempo. Como es probable que seas el árbitro final de esa PRP, también pueden empezar a dudar de ti. También en este caso es importante mantener la calma, tranquilizar y recurrir a la confianza que ya se ha establecido durante el proceso de planificación. Asegúrate también de estar en contacto con ellos durante el proceso de rediseño, así como en el siguiente descanso y a lo largo de la sesión. No dejes que su ansiedad impida que el grupo avance, aunque luego te suponga más trabajo a ti y a ellos.

## **5. Escribe un guion de la sesión minuto a minuto, así luego la cambies o decidas no utilizarla.**

No es necesario aferrarte a tu guión minuto a minuto, pero sí saber con precisión cómo has programado la sesión puede ayudarte a cambiar o reorientar a tiempo si surge una discusión importante que requiera más atención (véase el punto 4). Tu trabajo consiste en estar tan asentado en tu PRP, tan preparado con tu guión, que puedas dedicar todo tu tiempo a escuchar, observar y asimilar lo que se está desarrollando en el momento. Este nivel de preparación te permitirá notar y responder a los momentos brillantes, espontáneos e imprevistos de revelación y conexión con lo que está sucediendo en la conversación real.

## 6. Tu presentación inicial y la de tu equipo es crucial.

### Establece tu Posición.

Una verdad fundamental de la facilitación de *Hablemos*:  
***Como empiezas es como finalizas.***

Al presentarte, respira profundo, haz un esfuerzo por mirar alrededor de la sala y establecer contacto visual con el mayor número posible de participantes. Muéstrate optimista, confiado, ocupa espacio. Ponte tus colores favoritos y ropa cómoda que te guste. Te estás estableciendo como la persona encargada del bienestar de todos. Es importante que parezcas tranquilo, seguro y bien preparado.

Importante: **no te disculpes por ti**, por la sala, por empezar con algo de retraso, el aire acondicionado, etc. Si hay algún problema con la sala o la logística, explícalo.

- “Empezaremos con unos minutos de retraso porque la inscripción está abierta aún o hay gente atascada en el tráfico”.
- “O \_\_\_\_\_, así que pónganse cómodos y nos pondremos en marcha muy pronto”.
- O “Un ingeniero vendrá en diez minutos y arreglará el sistema de calefacción, así que cúdense hasta entonces”.

Las mujeres, las personas BIPOC, LGBTQ+ y otras objeto de marginación o violencia, a menudo pedimos disculpas en la apertura de talleres o presentaciones.



Esto mina nuestra confianza y la de las personas a nuestro cargo. Si solemos disculparnos, se trata de una práctica de supervivencia autodespreciativa que debemos descartar a medida que desarrollamos y reforzamos nuestras habilidades de facilitación. Debemos demostrar autocofianza.

## **Comparte tus Identidades.**

Cuando abro una conversación de *Hablemos* [Jaime] sobre racismo, me aseguro de compartir mi identidad racial. Esto centra dónde estoy en esta conversación y qué tipo de poder posicional tengo. Para los facilitadores blancos, es importante especificar algo de tu ascendencia europea, lo que sepas, sea lo que sea. Si sabes poco o nada -quizás debido a un parentesco oculto, una historia de esclavitud o colonización. que ha oscurecido tu linaje, o adopción-, compártelo. Lo importante es que te sitúes en la conversación.

Comparto que soy nativa de DC [Darlene], y que crecí en Barry Farm, uno de los principales proyectos de vivienda del sudeste. Lo hago porque me encanta mi ciudad y quiero que la gente lo sepa desde el principio. También lo hago porque hay proyecciones negativas muy extendidas hacia nosotros los negros, que además tenemos una perspectiva de género amplia, como yo, y crecimos en proyectos de cualquier ciudad del país. Quiero contrarrestar las ideas de la gente desde el principio y centrar mi historia como parte esencial de mi liderazgo. Quiero que quienes crecieron como yo sepan que pertenecen a esta sala, que estoy aquí para ellas.

Cuando facilito una charla sobre violencia sexual [Jaime], suelo compartir que soy una sobreviviente de esa violencia.

Este es mi regalo para otros sobrevivientes en la sala, que a menudo sienten que necesitan esconderse, o les preocupa que la conversación les perjudique, o que no se atiendan sus necesidades de seguridad o apoyo. A lo largo de los años, he desarrollado mi capacidad para compartir estos detalles personales, de modo que me siento arraigada y centrada en mis fortalezas como sobreviviente cuando los comparto.

Cuando dirijo casi cualquier sesión en la que participen jóvenes [**Craig**], comparto que soy gay y hablo un poco de mi historia de cómo salí del closet en una pequeña ciudad de Ohio. Cuento fragmentos que tienen sentido para la gente. Cuento que crecí en una familia muy progresista y abierta, pero sintiendo la necesidad de ocultar esa parte de mí. Hablo de los mensajes tempranos y no intencionados de “sé seguro” que recibí de pequeño y que me hicieron odiarme a mí mismo cuando llegué a la adolescencia. Hablo de cómo descubrí que mi mejor amigo en el mundo era gay -un chico al que conocía desde la guardería- sólo después de que ambos hubiéramos terminado la universidad. Algunos fragmentos son tristes, otros graciosos. La idea es abrir una puerta para que los participantes sean ellos mismos, animarles ( darles “permiso”) para que reflexionen y compartan sus propias historias.

Poder compartir un detalle personal que se alinee con la conversación -sobreviviente de violencia de pareja; de acoso en el lugar de trabajo; una persona desplazada por la guerra o la colonización; en recuperación de adicción, depresión, ansiedad u otra condición de salud mental; sobreviviente de un intento de suicidio; un miembro de la familia de un sobreviviente de algún tipo- es una gran fortaleza como facilitador de *Hablemos*.

Tu vida, tu historia, tus experiencias son herramientas poderosas que puedes ofrecer como base para una sesión de *Hablemos*.

Es especialmente impactante si tienes una identidad o experiencia que compartir que se alinee con el tema o temas centrales que has definido para el debate.

Compartir así nos permite centrarnos en la creencia de que los temas centrales que debatimos no tienen que ver con extraños o marginados, o de quienes sentirnos superiores. Centramos la idea de que todas nuestras identidades y experiencias son sagradas y que es apropiado compartirlas aquí. Empezamos manifestando la abrumadora violencia que conforma todas nuestras relaciones con los demás, lo que dificulta *Hablemos*. Liberamos potencialmente a los participantes para que se cuenten a sí mismos, o a otros, partes de su historia de las que han sentido vergüenza o que han estado ocultando para protegerse.

Si no tienes la capacidad de compartir un detalle tan personal, puedes trabajar en ello. Mientras tanto, asegúrate de elegir compañeros de facilitación y/o observadores de la energía que hayan ampliado su propia capacidad para este tipo de intercambio tan personal.

No se puede tener éxito en una sesión de “Hablemos” si no se dan a conocer los valores de equidad y justicia en el equipo que dirige la conversación. Cómo como se empieza es como se acaba.

## 7. Tu ejercicio introductorio para el grupo también es crucial.

Una vez que te hayas presentado a ti mismo y a tu equipo, y hayas terminado todo el encuadre inicial (compartir el PRP, establecer acuerdos, etc.), querrás escuchar a los participantes. El diseño de esta primera actividad introductoria es importante. Indícales a los participantes tus valores y tu estilo de facilitación. Establece el tono.

En el apéndice encontrarás un magnífico ejercicio de **“Etiqueta con el Nombre”**, que nos encanta utilizar para ayudar a las personas a identificar tres identidades o experiencias fundamentales en las que desean centrarse al presentarse a sus compañeros de *Hablemos*.

Puedes adaptar este ejercicio o inventar uno propio. Lo importante es empezar con algo significativo, una introducción alineada con los temas a debatir y empezar a iluminarlos. Recuerda que como empiezas es como acabas, así que no empieces con una petición tan difícil como: *Por favor, comparte tu mayor decepción o pérdida de este año.*

Más bien, pídeles a los participantes que cuenten algo de lo que se sientan orgullosos en su trabajo de este año: una victoria inesperada o la finalización de algo con lo que han estado luchando por algún tiempo. Da a los participantes la opción de profundizar de inmediato o de ir más despacio.

Hacer peticiones como: comparte tu animal espiritual o la foto más tonta de tu teléfono, no son introducciones apropiadas para *Hablemos*. Primero, los animales

espirituales forman parte de las tradiciones indígenas y la apropiación no indígena de este término como juego es lo contrario de lo que pretendemos en *Hablemos*.

Segundo, pedir que se comparta algo al azar -en lugar de una pregunta que cree una apertura para un diálogo significativo- es una oportunidad perdida. Prepara el terreno para otras conversaciones que podrían desviarse fácilmente del tema o socavar el respeto y la conexión.

Considera también que el tamaño del grupo debería influir en tu diseño, incluso en la fase de presentación. En la próxima sección (y en el capítulo) sobre las modalidades, hablaremos más sobre este tema.

## **8. Emplea las preguntas y las modalidades adecuadas para tu conversación específica.**

Una de las funciones más importantes de un facilitador de *Hablemos* es saber qué hacer, cuándo y cómo. El espacio que creas con cada grupo sólo tendrá lugar una vez. De hecho, puede que sea la única sesión de este tipo a la que alguien asista.

La buena noticia es que hay algunos aspectos básicos clave en los que puedes confiar para mejorar sus resultados.

### **Preguntas**

De acuerdo con el punto 7 anterior, elige con cuidado las preguntas para la actividad y la reflexión. Cuando envíes a los participantes a los grupos pequeños, revisa tu PRP. ¿Qué esperas que los participantes saquen de esta conversación? ¿De qué manera tu pregunta (o conjunto de preguntas) los guía hacia los territorios que esperas que exploren juntos para alcanzar los resultados previstos?

Algunas recomendaciones clave:

- Las preguntas sencillas son mejores. Divide las preguntas más largas en dos o más.
- El lenguaje es importante. No utilices palabras locales. Las preguntas deben ser accesibles para todos.
- Cuanto menos preguntas, mejor.
- Las opciones son estupendas. Si se trata de un tema complejo, puedes enviarles a los participantes una lista con cinco preguntas, pero pídeles que elijan una o dos, las que realmente les llamen la atención.

## **Modalidades**

Así como serás cuidadoso al elegir las preguntas adecuadas para cada sesión de *Hablemos*, es igual de importante que utilices métodos diferentes para grupos distintos, y formas diferentes para conversaciones distintas.

Probablemente, la peor apertura del mundo consista en recorrer la sala y hacer que cada uno de los 50 participantes diga su nombre, de dónde es, a qué organización pertenece y algo más: qué hizo en sus vacaciones o qué espera aprender durante la reunión.

¿Por qué es tan mala esta apertura? Este grupo en particular es demasiado grande. No es la forma correcta de presentación. A la quinta intervención, la gente habrá dejado de escuchar, y las 45 siguientes absorberán toda la energía de la sala. Los participantes se sentirán frustrados y perderán la confianza en tu capacidad para facilitar.

Las presentaciones de grupos con más de 12 o 15 personas deben hacerse en díadas o tríadas (parejas o tríos) para que los participantes puedan empezar a compartir aunque se conozcan por primera vez. Se pueden hacer 3 o 4 presentaciones rápidas (6-8 minutos) en díadas o tríadas que cambien rápidamente, de modo que los participantes salgan de la presentación conociendo a 10 o más de sus compañeros, y habiendo hablado de sí mismos con una profundidad y una vitalidad cada vez mayores.

La puesta en común en grupo completo — por sí sola o después de la puesta en común en grupos pequeños — casi siempre debe ser del tipo “popcorn<sup>2</sup>”, donde el facilitador les pide a las personas que compartan y las llama de una en una, entre 5 y 10 personas, dependiendo del tiempo asignado. Asegúrate de llamar y escuchar a personas que representen una variedad de identidades y perspectivas.

Cuida dar también a los participantes opciones sobre cómo participar y considera las diferentes formas de ser: introvertidos, extrovertidos; seguidores literales de las reglas y quienes fluyen libremente; personas a las que les encantan los grupos pequeños y quienes los odian. Cuanto menos se sientan como una rata en el laberinto predeterminado de alguien, y cuanto más se sienta participante activa en una conversación que ella misma dirige, más probable será lograr buenos resultados.

Los métodos y las formas dependen en gran medida del tamaño y duración de la reunión. Usa las modalidades

<sup>2</sup>El estilo Popcorn es una forma veloz de escuchar muchas respuestas de un amplio espectro de participantes lo más rápido posible.

que mejor se adapten al grupo y piensa detenidamente en el tiempo que vas a exigir a las personas que mantengan sus cuerpos, su atención, sus pensamientos y sus sentimientos.

Recuerda las pausas. Cualquier reunión de más de 90 minutos debería tener una y las sesiones más largas deberían tener más. Si diriges el grupo en línea, también necesitas pausas y, de hecho, deberían ser más largas. Una pausa de 30 minutos en línea es el tiempo adecuado para que todos se repongan y estén listos para continuar. El próximo capítulo explora en mayor profundidad las principales modalidades de *Hablemos*.

## **9. Flexibilizar, cambiar e informar.**

En cualquier conversación de *Hablemos* pueden ocurrir cientos de cosas imprevistas. Estas cosas pueden cambiar el tiempo, las agendas e incluso los resultados.

Lo más importante es que escuches con atención la conversación a medida que se desarrolla, que puedas reconocer cuándo se está produciendo un intercambio transformador. Estás sintonizado, escuchando profundamente, agradeciendo sinceramente a tus participantes cuando comparten y permitiendo que el impacto de estas historias sea aún más significativo para los participantes. Tu rol es crear las condiciones para una conversación imprevista. Una buena facilitación propicia esos momentos inesperados, especiales y raros.

Cuando esto suceda, tendrás que adaptarte sobre la marcha. Puedes decidir hacer una pausa y animar a todos a respirar y asimilar lo que se ha dicho. Puede decidir que es el momento de hacer una rápida puesta en común por parejas porque la conversación ha sido tan impactante que



la gente necesita un par de minutos en un grupo pequeño para procesar sus sentimientos. Aquí es donde tu papel de facilitador se convierte en esencial para el proceso. Es el momento en el que tu exhaustiva preparación vale la pena.

Mientras mantengas informados a tus participantes sobre cómo estás cambiando y qué estás haciendo, todo irá bien.

En estos momentos, no necesitas pedir permiso para hacer cambios de tiempo o de agenda. Ese es tu rol y el grupo necesita que lo desempeñes. Cuando puedas leer cómo vas y cómo le va al grupo, sabrás lo que es necesario. Decide. Cuida de tus participantes y nutre el espacio para que esos momentos importantes surjan de forma orgánica.

### **10. Vuelve, reúne todo, concluye y haz la despedida.**

A medida que transcurra el día, el grupo contará contigo para unir varios hilos, darles sentido y resumir para avanzar. Se trata de una función muy importante. Debes aprender sobre equidad y justicia, mejorar y practicar tus habilidades de facilitación y dirigir las conversaciones de *Hablemos*. Con esa experiencia, aprenderás a no exagerar ni opinar, sino más bien a caracterizar y explicar lo que está ocurriendo en la sala y a concluir las distintas partes de la conversación para que los participantes puedan asentarse y pasar a la siguiente parte.

A veces, son con que los participantes ofrezcan conclusiones de una sola palabra a las conversaciones, al estilo popcorn, puede ayudar a cerrar un ejercicio y aportar una gran contribución a la hora de sacar conclusiones y ayudar al grupo a avanzar.

La despedida es también un momento importante para concluir la experiencia de *Hablemos*. Hay muchas maneras de cerrar una reunión y en el apéndice encontrarás algunas sugerencias. Solo recuerda que las funciones importantes de la despedida son ayudar a los participantes a echarse una última mirada unos a otros y un momento final de agradecimiento por todos los riesgos, revelaciones y cambios que han emprendido juntos.

También ayuda a tus participantes a prepararse para reincorporarse a su “mundo real”. A través de *Hablemos* creaste un espacio único, sagrado, que aprecia la franqueza y la asunción de riesgos, que honra nuestras diversas identidades, un lugar con reglas, donde somos conscientes de los traumas del pasado y reflexionamos sobre ellos.

Al abandonar este espacio sagrado, es posible que los participantes tengan que volver a adoptar una actitud más protectora. Al hacer una clausura formal, das a los participantes la oportunidad de reflexionar sobre lo que han vivido y pensar detenidamente en cómo quieren abandonar el espacio.

Incluso una conclusión de una palabra dará al grupo en su conjunto y a los participantes individuales la oportunidad de enraizar su energía, apreciarse mutuamente, prepararse para el mundo real y cerrar la conversación.



Todo lo que tocas lo cambias. Todo lo que cambias, te cambia. La única verdad duradera es el cambio.

—Octavia Butler



# Capítulo 6

## Capítulo 6

### Modalidades Principales

**E**n el capítulo anterior, mencionamos que es vital hacer las preguntas correctas y emplear las modalidades más apropiadas al facilitar una sesión de *Hablemos*. Tu trabajo consiste en entender al grupo, tener claro cuál es tu PRP, conocer tus superpoderes y diseñar una sesión que satisfaga todas esas necesidades.

Diseñar una buena sesión requiere paciencia, atención al detalle y experiencia. Unir todas estas piezas es muy divertido. Pero no te obsesiones tanto con un diseño tan perfecto que resulte complicado, o que comprometa tanto tu ego que te impida abandonarlo si surge la necesidad.

Hay un sinfín de actividades, ejercicios, formas y modalidades a tener en cuenta para *Hablemos*... Éstas son algunas a las que volvemos una y otra vez.

### Panel para Compartir Historias

A menudo en una sesión de *Hablemos* incluimos un panel para compartir historias, con algunas personas del grupo a las que hemos ayudado a prepararse antes de la sesión. Estas están dispuestas a contar sus historias personales de injusticia o empoderamiento. Estas historias son una de las herramientas más poderosas de *Hablemos*.

Preparar a los participantes para que no duren más de cinco minutos; compartir una historia que esté en consonancia con el PRP; y cuidar bien de sí mismos

forman parte de tu trabajo durante la planificación de una sesión de *Hablemos*. No querrás que quien comparta una historia sienta que ha expuesto demasiado de sí mismo o que su dolor ha sido exhibido solo para provecho de otros.

Un gran panel de historias durará entre 30 minutos y una hora, dependiendo de la duración de la reunión. Responder respetuosamente y procesar el intercambio de estas experiencias, puede ser una poderosa piedra angular para cualquier sesión de *Hablemos*.

## **Recordar Experiencias**

Otra modalidad útil se basa en los recuerdos y experiencias de los participantes para generar nuevos puntos de vista. Los participantes responden por escrito a la misma pregunta o serie de preguntas relacionadas con sus experiencias o recuerdos; a continuación, se reúnen en un pequeño grupo (normalmente de 2 o 3 personas) para debatirlas, antes de reunirse con todo el grupo para una sesión informativa al estilo de las palomitas de maíz.

Aquí tu trabajo consiste en escuchar atentamente para poder afirmar, apoyar, resaltar y aportar ideas finales. Por supuesto, también estarás alerta para abordar cualquier posible incumplimiento de los acuerdos.

## **Indagación Afirmativa**

Una forma de poner límites a la reactividad en las conversaciones de alto riesgo, es limitar las formas en que los participantes pueden responder a una puesta en común o a un módulo de aprendizaje. Esta modalidad indica a los participantes que son bienvenidos a hacer una pregunta aclaratoria sobre su historia a quien la

compartió o a otro participante, o a expresar su gratitud por algo que les haya resonado, o a afirmar una historia hablando de algo con lo que se identifiquen como resultado de lo compartido.

No es el momento de criticar o juzgar.

La indagación afirmativa es una modalidad excelente cuando se está aprendiendo sobre la historia de una persona que ha sobrevivido a la violencia, u otras historias en las que el hablante está extendiendo su confianza y siendo generoso al compartir sus luchas o traumas personales.

## **El Movimiento es Importante**

Si la conversación dura más de 90 minutos, el movimiento es importante. Considera la posibilidad de crear un ejercicio en el que todos se muevan aleatoriamente por la sala, se detengan, se giren hacia la persona que tienen al lado y compartan, basándose en las preguntas, ideas o problemas planteados. Lo llamamos **“Cuerpos musicales”**, que recuerda al juego de las sillas musicales al que muchos de nosotros jugábamos de niños. Se puede utilizar música para iniciar y detener el movimiento, o simplemente la voz.

Hay mil maneras de adaptar este ejercicio, pero lo importante es comprender que después de mucha conversación, el movimiento ayuda a las personas a procesar y asentar sus sentimientos, así como nuevos conocimientos. El movimiento combinado con una breve actividad con los compañeros puede ayudar a los participantes a empezar a articular lo que están aprendiendo. El movimiento despierta la reunión. Invariablemente, la risa empieza a llenar la sala. Ten en cuenta la capacidad de movimiento de los

participantes. Crea actividades que funcionen para todos los niveles de movilidad de tu grupo. Piensa bien lo que eliges y asegúrate de tener opciones que funcionen para todos.

Junto a las modalidades de movimiento, puede ser un buen momento para que un observador de la energía introduzca una actividad que ofrezca apoyo somático, ejercicios que cuiden nuestro sistema nervioso y proporcionen conexión a tierra. Uno de los que más nos gustan consiste en pasar las manos por el pecho, por encima del corazón, una y otra vez con un movimiento circular relajante.

Este sencillo ejercicio puede ayudar a los participantes a conectar consigo mismos momentáneamente, reconocer si su corazón late deprisa, proporcionar una sensación de calma y sentirse cuidados. Si has contratado a observadores de la energía con experiencia en apoyo somático, pueden ofrecerte una serie de ejercicios breves y relajantes que se ajusten a tus objetivos.

## **Expresión Artística**

¿Van a pasar un día o más juntos? Después de generar mucha información a través de la escritura y la conversación, puedes pedir que representen los aprendizajes y percepciones a través del arte.

Si trabajas con una cronología de un movimiento, una historia o una organización, puedes colgar un mural de papel en blanco en una pared de la sala y pedir a los participantes que escriban o dibujen sus recuerdos, percepciones, acontecimientos clave o referencias históricas en la cronología, generando así una obra

colectiva que ilumine y comparta el aprendizaje de formas inesperadas y sorprendentes.

Para muchos participantes, este es el lugar y el modo en que mejor piensan, filtran y comparten. Un ejercicio artístico les permite, a ellos y a muchos otros, profundizar y sacar más provecho de la conversación.

Otra forma de hacerlo es proporcionar materiales para que cada persona cree algún tipo de representación artística de su aprendizaje individual o de su experiencia en la jornada.

A continuación, pide a los participantes que cuelguen cada una de sus obras (de forma voluntaria, según nuestro acuerdo de “compartir lo que tenga sentido”) y luego hagan un recorrido por la galería después de que todos los que deseen compartir hayan colgado su obra.

El debate sobre el mural o el recorrido por la galería puede hacerse de pie, en movimiento o sentado, dependiendo de las energías y capacidades del grupo.

### **Altars de Grupo y Centros de Mesa**

Cuando tenemos una reunión de *Hablemos* de varios días, a menudo construimos un centro de mesa (o altar) para el grupo. Esta actividad funciona mejor cuando puedes ponerte en contacto con los participantes con antelación, escribiéndoles y pidiéndoles que traigan un artefacto, cita, imagen, obra de arte, tela, etc. que sea significativo en su trabajo por la justicia y la equidad.

Dependiendo del tamaño del grupo, asignamos hasta una hora y hacemos saber a los participantes cuánto tiempo tendrá cada uno para compartir sobre su objeto



mientras lo colocan en la mesa/altar/pieza central de la sala.

Se pide a los participantes que añadan elementos al centro de mesa a lo largo de la reunión, pero que no toquen ni retiren las contribuciones de los demás (a menos que se les dé permiso explícito). El centro de mesa sirve a la vez de centro de gravedad y de presentación ampliada.

Nos gusta seguir la construcción del centro de mesa con una comida compartida, o con una no estructurada. También puede construirse después de una comida compartida. Solo hay que evitar que todos se queden despiertos hasta muy tarde si al día siguiente hay una jornada completa de actividades (o prever un comienzo más tardío en el diseño para la mañana siguiente).

Los acuerdos comunitarios deben establecerse antes de la construcción del centro de mesa, y se debe ser cuidadoso al elegir la mesa o el pedestal donde este se colocará. Pídele al personal del local que no lo desmonte, toque o “limpie”.

## **Historias de Vida**

Idealmente, esta actividad comienza antes de la sesión con una petición similar a la utilizada al crear un altar; no obstante, se facilita de una manera muy específica, normalmente al anochecer, en un espacio preparado con cuidado, en círculo y con tiempo significativo (unos 8-10 minutos por participante). En un grupo grande, puede haber varios círculos a la vez. Considere que se trata de una actividad con un riesgo bastante alto.

A veces no es posible ponerse en contacto con todos los

participantes con antelación, o a veces la gente olvida o desatiende la solicitud. No pasa nada. Estas instrucciones funcionan en ambos casos:

*“Por favor, dedícale unos minutos a pensar en un objeto o artículo que signifique mucho para ti. Debería ser algo que represente parte de la historia de tu vida hasta ahora. Quizá sea una fotografía de alguien cercano que ya no está; o un libro que leíste de niño y que cambió tu vida. Tal vez, un poema que memorizaste, o una prenda de vestir, o un juguete, o un instrumento musical, o una prenda deportiva... . Puede ser cualquier cosa que nos diga más sobre quién eres en el mundo. Si no lo tienes contigo, visualiza ese objeto y piensa por qué es tan importante para ti; quiero que te prepares para contarnos una parte de tu historia, la parte profunda que habla de tu verdad.”*

En cuanto al espacio, preferimos un lugar cómodo, tipo lounge, para esta actividad. Sillas o sofás cómodos, espacio para tumbarse en el suelo. Nos gusta hacer esta actividad al atardecer, después de cenar, cuando nuestros biorritmos empiezan a relajarse un poco. Solemos iluminar el espacio con velas, y colocar cajas de pañuelos y botellas de agua alrededor del círculo. Todos estos detalles ayudan a compartir historias muy personales.

Sin duda querrás revisar los acuerdos de tu comunidad y sugerir uno más: Que los participantes que no estén compartiendo permanezcan en silencio durante toda la actividad. Así se profundiza en el compartir y recibir, y en el compromiso colectivo de mostrar respeto por los demás.

Si se produce una infracción durante la actividad, debe tomarse el tiempo necesario para abordarla antes de pasar a la siguiente persona. Si esto requerirá mucho tiempo, menciona que la añades al estacionamiento y sigue adelante.

También querrás informar que tú y tus observadores de la energía sabrán si alguien abandona el círculo y le darán seguimiento, para asegurarse de que está bien. También es importante que todos puedan participar, incluso los miembros de nuestro equipo. La gente puede, por supuesto, elegir permanecer en silencio y eso está bien.

Solemos empezar compartiendo una poesía que invite a los participantes a compartir. Una de las mejores poesías que hemos utilizado es la de Oriah Mountain Dreamer, titulada “**La invitación**” (incluida en el Apéndice). Es poderosa y prepara muy bien el escenario. Asegúrate de hacer saber a los participantes que, cuando termines de leer, cualquiera que se sienta movido a hablar puede empezar. No elegiremos a la primera persona ni a la siguiente, ni haremos un círculo. Queremos que la gente hable cuando se sienta impulsada a hacerlo. Anima a los participantes a prestar atención a su cuerpo.

Una sesión típica puede durar un par de horas o más, por lo que necesitarás un espacio donde la gente pueda moverse un poco y cercano a los baños. La mayoría de las veces, el intercambio es tan intenso que nos dicen después que sintieron que el tiempo pasó muy rápido.

Cuando casi todos hayan compartido y el espacio entre las intervenciones empiece a alargarse, informa que la actividad está llegando a su fin y que si quieren hablar,

ahora es el momento. Puedes repetirlo varias veces, reduciendo el intervalo entre los recordatorios.

Al final, agradece a todos su participación (aunque no hayan compartido), recuérdales que no hace falta arreglar a nadie y que es posible que algunos no quieran hablar. No hagas el repaso inmediatamente. Deja que la gente asimile lo que escuchó y compartió (incluso de un día para otro).

En el apéndice encontrarás algunas sugerencias para hacer el informe de la actividad cuando llegue el momento.

## **Descubrir Nuestro Legado**

En el apéndice, encontrarás una poderosa actividad llamada “**Descubrir Nuestro Legado**”, que consta de cinco preguntas que comienzan en la primera infancia y avanzan hasta el presente. Las preguntas se refieren a las diferencias de identidad y experiencia. Cómo conocieron los individuos las distintas identidades, cómo las experimentaron, cómo formaron la suya propia y dónde sintieron la alegría o el dolor, el conflicto o la verdad.

Las preguntas son flexibles adrede y las instrucciones otorgan a los grupos pequeños la máxima autoridad para decidir cómo enfocar su debate. Algunos grupos abordarán las preguntas una a una, persona por persona. Otros harán que cada participante responda a la pregunta que más le interese. Otros grupos desechan las preguntas por completo y discuten lo que quieren discutir. No hay un enfoque correcto o incorrecto. Lo importante es centrar el poder del debate en los propios participantes.

Esto es especialmente importante cuando los grupos vuelvan a reunirse y compartan su aprendizaje. Tendrás que escuchar cada uno de los informes, buscando contribuciones que refuercen las razones por las que convocaste al *Hablemos*. Apoya todos los enfoques utilizados por los distintos grupos, elogia la creatividad en la sala y la voluntad de ser vulnerable. Observa cualquier diferencia que escuches en términos de cómo respondieron a las preguntas las personas con poder y cómo lo hicieron las personas con identidades marginadas o estigmatizadas. Deja que el grupo establezca las conexiones. Ayúdales a hacer el trabajo.

Cuando termines una actividad como esta, donde se pide que se comparta información personal, agradece a los participantes su valentía y su asunción de riesgos. Recuérdales que para eso estamos aquí. Al mismo tiempo, asegúrate de no ir demasiado lejos con este elogio. Habrá personas que decidan no compartir o no hacerlo en profundidad. Quizás su grupo en particular no les parecía seguro. Quizás estas preguntas activaron traumas anteriores. En una sesión de *Hablemos* ya habremos dicho varias veces que la gente debe cuidarse y compartir lo que sea razonable para ellos.

## **Mapas de Viaje**

Un mapa de viaje es una representación visual del camino que alguien ha recorrido para llegar a un lugar concreto en un momento determinado. Las actividades de cartografía brindan a los participantes la oportunidad de explicar momentos y personas clave de su vida, de forma artística.

En cualquier ejercicio de cartografía, es importante que los participantes sepan que su “mapa” puede

adoptar cualquier forma que les sea útil. Anima a los participantes a que utilicen el menor número posible de palabras en sus dibujos, pero no les enseñes un mapa de ejemplo, ya que la mayoría enfocará la actividad de la misma forma.

Por ejemplo, si les muestras un mapa de ejemplo que se mueva cronológicamente desde el nacimiento hasta ahora e incluya una historia sobre la ciudad natal, la pérdida de uno de sus padres, su primer trabajo o la universidad, obtendrás un montón de mapas que comparten el mismo tipo de cosas. Más bien, describe una constelación, o muéstrales círculos concéntricos, indícales que podría ser cronológico o podrían ser momentos aleatorios. Dales algunos ejemplos de momentos especialmente conmovedores de tu propia vida. Muéstrate vulnerable y eso les indicará que ellos también pueden profundizar.

## **4x4x4s**

Nos gusta la estructura y flexibilidad de esta actividad. Tiene elementos comunes con el mapa de viaje, pero sin hacer dibujos. En esta actividad, se pide a los participantes que, en grupos de cuatro, reflexionen en cuatro minutos sobre cuatro momentos que han cambiado su vida.

Dependiendo del tiempo, lo hemos hecho en grupos de 3x3x3, 5x5x5 e incluso 7x7x7. Por lo general, usamos números más pequeños para los grupos más jóvenes y números más grandes para los grupos de más edad, aunque no hay una regla fija.

Para compartir, queremos que la gente se centre en los hechos de su vida que les han traído a este lugar en este

momento. Hechos poderosos, que cambiaron sus vidas. Como facilitador, debes dar ejemplos de tu propia vida que sean conmovedores y expresen vulnerabilidad. Si estamos en persona, solemos entregar un simple folleto con espacio para que la gente tome algunas notas. No se recogerá ni se compartirá. Es sólo para ayudarles a organizar sus pensamientos. No tienen que usarlo si no quieren.

Es importante dar algo de tiempo para pensar antes de empezar a compartir. Puede incluso combinar esta actividad con una meditación (véase la meditación más abajo). Cuando todos estén listos, dependiendo del tamaño del grupo, invita a los participantes a compartir.

Infórmalos que llevarás la cuenta del tiempo y que les indicarás cuando queden 30 segundos. Toca suavemente el timbre cuando se acabe el tiempo, pero considera en qué punto de la puesta en común se encuentran y sé un poco flexible. Ten en cuenta que los demás también estarán atentos al tiempo, así que sé lo más justo posible y no tengas miedo de interrumpir a alguien que se extienda.

Si tu grupo es grande, puedes dividirlo en grupos más pequeños y hacer varias rondas, reconfigurando los grupos cada vez. También lo hemos dividido en una sesión más larga, haciendo que algunas personas compartan en diferentes momentos a lo largo del día. Tendrás que centrar al grupo y recordarles sus acuerdos cada vez, pero esta puede ser una buena forma de que todos compartan y participen durante toda la sesión de *Hablemos*.

Ten en cuenta que ésta también puede ser una actividad de alto riesgo, así que, sea cual sea tu estructura, asegúrate de mantener un entorno de apoyo a la hora del compartir.

## **Meditación**

Una meditación prediseñada y guiada que conecte directamente con el tema que se está debatiendo puede profundizar en la exploración individual y colectiva. Como el arte, la meditación recurre a diferentes partes de nuestro cerebro y a distintas formas de ser, para profundizar.

Puedes elaborar una meditación breve (3 a 5 minutos), leerla lentamente al grupo y, a continuación, iniciar una sesión de escritura libre. Indica a los participantes que no “piensen” ni se editen a sí mismos y hazles saber que se trata de una escritura privada, sólo para ellos.

Ten en cuenta que hay tres advertencias importantes a la hora de utilizar la meditación:

**1. Las mediaciones deben ser siempre voluntarias, y los facilitadores deben insistir en ello desde el principio.** Está bien que los participantes no hagan la meditación. Es probable que los lleve a profundizar en los sentimientos y recuerdos, y puede que no sea algo que quieran hacer aquí, en esta sala, en este momento.

**2. Debes leer la sala y decidir si los participantes están llevando bien las acciones y conversaciones altamente emotivas.** ¿Hay ansiedad? ¿Están muy activados cuando se produce un trauma o cuando escuchan intervenciones muy emotivas? ¿Pueden mantener los pies en la tierra?



**3. ¿Te sientes seguro de tu capacidad para gestionar un compromiso más profundo con los temas que se están debatiendo?** ¿Serán capaces tú y tu equipo de cuidar del grupo, si la gente se angustia tras la meditación? ¿Se mantienen tus acuerdos? ¿Te sientes seguro de tu proceso hasta este punto?

Si te sientes bien con las respuestas a estas preguntas y crees que los participantes lo están haciendo bien y tú tienes los pies en la tierra, la meditación guiada es una forma estupenda de profundizar en la información y los conocimientos con los que están trabajando los participantes.

Asegúrate de hacer un informe tras la meditación. Compartir voluntariamente este proceso, o su impacto y resultados, siempre es significativo y puede ayudar al grupo a avanzar hacia otro nivel de indagación y conversación.

## **La Música**

La música puede proporcionar una maravillosa vía para la alegría, el movimiento, la liberación y el intercambio durante *Hablemos*. Como ya se ha dicho, lo mejor es obtener las canciones y listas de reproducción favoritas del propio grupo, en lugar de imponerle (solo) los gustos musicales de los facilitadores.

Así, la música se convierte en otra forma de que los participantes se presenten, compartan cosas importantes, creen un ambiente de grupo y disfruten unos de otros. La música puede crear cultura, conectividad y comunidad. (Véase más arriba “**El movimiento importa**” para saber cómo llevar a cabo la actividad “**Cuerpos musicales**”).

## Folletos y Afiches

A la gente le gusta tener algo en las manos durante las conversaciones difíciles. Aunque no recomendamos entregar muchos folletos complicados que puedan distraer o hacer que la gente se aparte de la conversación, una lista de los acuerdos comunitarios y los consejos de autocuidado sugeridos son un recurso excelente para que los participantes escriban, miren, arruguen o simplemente tengan en sus manos.

Si no utilizas folletos, cuelga los acuerdos y consejos de autocuidado en letras grandes y a la vista en toda la sala. Asegúrate de que sean legibles a distancia y de que todos los presentes puedan verlos. Cuelga varias copias.

## Casos de Estudio

Los estudios de casos ofrecen una excelente modalidad de enseñanza para una sesión de *Hablemos*. Al utilizar acontecimientos históricos reales, principalmente los que tengan un significado especial para la comunidad en la que se desarrolla la sesión, los participantes tendrán un ejemplo concreto que considerar y explorar juntos. También se pueden elaborar casos de estudio basados en las necesidades específicas del grupo, acontecimientos mundiales o cualquier situación que se centre en los temas de equidad y justicia.

## El Estacionamiento

A veces, un tema de conversación o un incumplimiento de acuerdos es demasiado grande para gestionarlo en el tiempo asignado, o es mejor facilitarlo entre dos o más participantes en conflicto. En fin, resolver el tema requiere de otra conversación. Las cuestiones complejas y que requieren mucho tiempo deben ir a un estacionamiento, para ser discutidas y procesadas más tarde.

Dependiendo de la naturaleza del conflicto, puede que no sea posible compartir los resultados/la resolución con todo el grupo. En este caso, sigue siendo importante reconocer que el tema fue abordado. La transparencia en estos aspectos es nuestra preferencia, por supuesto, pero no a riesgo de volver a traumatizar a alguien, engendrar implicaciones legales o crear un entorno inseguro para los participantes.

# Capítulo 7

## Capítulo 7

### Navegar Los Momentos Difíciles

**E**n este capítulo, exploraremos una serie de situaciones que suelen darse durante una sesión de *Hablemos*. Definiremos los escenarios y ofreceremos sugerencias sobre cómo puedes afrontarlos. Sin embargo, es importante recordar que, aunque se trata de formas que hemos comprobado que funcionan de forma sistemática, debes conocerte a ti mismo y tus fortalezas, y responder de forma que las aproveches para resolver la situación.

Puede parecer magia cuando un facilitador experto guía una conversación a través de un pasaje rocoso que implica conflicto, voces alzadas, sentimientos heridos, o valores y creencias polarizados. Pero no es magia en absoluto. Una buena facilitación es una habilidad basada en las numerosas herramientas básicas que se tratan en esta guía.

Si creamos un equipo de facilitación sólido; les informamos a los participantes del propósito, los resultados y el proceso que estamos llevando a cabo; establecimos los acuerdos comunitarios; y fuimos cuidadosos con la presentación del equipo y del grupo entre sí, habremos sentado una base sólida a la que podremos recurrir en caso de que un participante comparta algo que refuerce las injusticias que intentamos abordar o si alguien se enfada o se siente herido por el proceso o el contenido de *Hablemos*.

A medida que fortalezcamos nuestras habilidades como facilitadores, podremos observar el malestar, incluso cuando empiece a formarse. Estaremos tan en sintonía

con la experiencia de los participantes, que podremos anticipar el conflicto y ver cómo se desarrolla. Pero esto requiere trabajo y atención. Estos son algunos consejos cruciales que te ayudarán a mantener el ambiente de reflexión que elaboraste para *Hablemos* y a cuidar de tus participantes.

### **1. Intervén de manera temprana.**

Respirar hondo, darse cuenta del malestar en la sala y ralentizar la conversación cuando se percibe una escalada del conflicto, es el comienzo de una intervención importante. “Vamos a respirar hondo, porque las últimas intervenciones han sido impactantes, y puedo percibir que necesitamos ralentizar un poco las cosas para que podamos reflexionar sobre lo que hemos oído”.

Si notas que una o dos personas tienen dificultades, puedes pedirle (en privado) a un observador de la energía que los contacte. Los observadores de la energía nunca deben forzar la conversación, pero pueden estar disponibles.

Este también puede ser un buen momento para pedirle a un observador de la energía con formación en somática que comparta un ejercicio rápido de autocuidado, que pueda ayudar a las personas a conectar con sus cuerpos mientras integran lo que están aprendiendo y sintiendo en el momento.

### **2. Ayuda a prevenir el incumplimiento de los acuerdos e interrumpe siempre que se incumplan.**

El daño más común que se produce en cualquier conversación sobre justicia e inequidad, es que un participante se active por lo que comparte otra persona,

y la ataque o intente convertirla en la “mala” de la sala.

Por ejemplo, tras una historia vulnerable compartida por una sobreviviente de abusos sexuales, un participante dice: “¡No puedo creer que Jack dijera que “todo vale”! Como superviviente de violencia sexual, me siento muy ofendida.

Facilitador: “Vamos a tomarnos un respiro, Sasha, porque veo que esta conversación te está aflorando muchas cosas”. Para. Respira profundamente tres veces con la sala.

“Lo que le oí decir a Jack es que está socializando con muchos supervivientes que están experimentando con su sexualidad en recuperación, y el ambiente entre algunos de ellos es “todo vale”. No estaba expresando sus valores o prácticas. Hablaba de lo que observa entre la gente a la que quiere y con la que se está recuperando”.

A continuación, frena un poco más. Haz que la sala respire de nuevo. Dile a Sasha que volverás a hablar con ella antes de pasar al siguiente ejercicio, pero que quieres que otras personas participen en el debate.

Recuérdale a la sala que, según los acuerdos comunitarios, no está permitido “cruzar palabras” ni dar consejos.

Recuérdales deben hablar desde el “yo” y que las afirmaciones del “tú” no son útiles para nuestro proceso.

Elige con cuidado a los siguientes interlocutores. No elijas a alguien que parezca muy angustiado, como

Sasha. Utiliza tus habilidades intuitivas para ayudar a que se vean otras perspectivas y otras experiencias de lo compartido.

Si su siguiente interlocutor intenta añadirle algo al comentario de Sasha, deténlo. Recuerda que no hay interferencia y pregunta si alguien más desea compartir su experiencia en el panel de intercambio de historias (en el que Jack era uno de los tres).

Si se elige bien y se mantienen los acuerdos, se ofrecerán experiencias adicionales de la parte de Jack y de las historias ofrecidas por sus compañeros del panel. Algunas personas se habrán sentido reflejadas en la participación de Jack y estarán agradecidas por no tener que avergonzarse de sus propias perspectivas de “todo vale”.

Puede que Sasha haya decidido “desconectar” con un observador de la energía, o trabajado en la desescalada y haya sido capaz de escuchar.

Al cerrar la conversación, di: “Cerraré esta conversación, pero quiero preguntar si alguien más quiere añadir algo”. En este punto, deberías establecer contacto visual con Sasha (si está en la sala) y ver si está interesada en compartir de nuevo.

Esto le da a Sasha la oportunidad de reconectar. Pero, hay que tener cuidado. Sasha aún puede estar molesta y decir algo en el sentido de: “No creo que los sobrevivientes sean tomados en serio aquí. No me siento segura”.



Aquí es donde sintonizas con las necesidades de la persona angustiada en la sala, y utilizas el estacionamiento (cap. 6).

“Muchas gracias por seguir aquí y decir tu verdad. Colocaré ´necesidades de los supervivientes´ en el estacionamiento, para que podamos tener una conversación clarificadora sobre esto. También quiero invitar a cualquier otra persona que quiera unirse a esta conversación a que me vea al final de la sesión y podamos discutir cómo mejorar este entorno para los supervivientes.”

Sasha puede decir algo como: “No quiero tener esa conversación. Es tu trabajo”.

Facilitador: “Tienes razón. Es mi trabajo, y le dedicaré tiempo a tus comentarios. Cualquiera aquí puede acompañarme. No tienes que usar tu tiempo libre para esto”.

“De conformidad con nuestro acuerdo sobre el proceso de hoy, pasaremos al próximo punto”.

Alternativamente, en muchos de estos casos, Sasha tuvo un minuto para reagruparse, escuchó otras acciones y puede ver que estaba en modo lucha o huida en el instante en que escuchó “todo vale”. Ella podría decir: “Siento haber malinterpretado a Jack. Eso fue un disparador para mí”.

Facilitador: “Aprecio que estés trabajando duro aquí. Y te agradezco que compartas tu proceso. Gracias”.

### **3. Observa cuál es el punto de quiebre: lenguaje, conceptos, dónde se cruza la línea.**

Tal vez el segundo acontecimiento más común que activa la molestia en las conversaciones de *Hablemos* es que alguien utilice un lenguaje o revele prácticas que se alinean con colonizadores, esclavizadores, ejecutores patriarcales, personas queer y transfóbicas, etc.

El trabajo de un facilitador es detenerla de inmediato y tomar nota del punto de quiebre. Cuanto más tiempo permanezca el comentario en el aire, más se activará el grupo. Si estás facilitando y algún participante hace esto, espera a que termine la frase o idea. En el caso de una persona que comparte una historia, esto puede ser un poco más complicado, dependiendo de la vulnerabilidad del contenido. Puede que tengas que esperar unos minutos a que termine la historia. Pero no esperes más.

Los siguientes son algunos ejemplos de personas que comparten historias (véase más información en el capítulo 6) y de participantes en *Hablemos*. Van seguidos de algunas intervenciones del facilitador, que puedes probar:

**(Participante sin discapacidad) “Me esforzaba al máximo, pero parecía lisiado”.**

***Facilitador a (participante sin discapacidad):*** Gracias por tu aporte. Solo quiero recordarnos a todos que algo que estamos intentando hacer juntos es contrarrestar el lenguaje que se ha utilizado contra nosotros y nuestras comunidades. La gente puede saber o no que “lisiado” es un término incapacitante. Así que retirémoslo.

**(Participante sin discapacidad):** ¡Cielos! Lo siento mucho.

**Facilitador: Gracias (sé cordial).** Sigamos ayudándonos entre todos a aprender de dónde proceden algunas de nuestras expresiones. (Pasa a la siguiente persona).

**(Participante varón cisgénero) “Mi regla del pulgar en esta situación es...”.**

**Facilitador a (participante queer blanco):** Gracias por compartir. Solo quiero recordarnos a todos que algo que estamos intentando hacer juntos es contrarrestar el lenguaje que se ha utilizado para imponer valores y estructuras racistas. Los blancos que utilizan “pow wow” (una forma sagrada de reunión entre los indígenas) en conversaciones informales desprecian esa tradición. En mi infancia, utilizábamos este término todo el tiempo, y vemos que este daño se lleva aún más lejos en el uso de mascotas racistas para los equipos deportivos.

También lo vemos en el robo de objetos sagrados indígenas y la apropiación de tradiciones espirituales. Así que sigamos aprendiendo juntos sobre cómo mejorar nuestro lenguaje y nuestras prácticas y hagamos que los miembros blancos de la comunidad se abstengan de utilizar ese término.

**(Participante q. b.):** ¡No soy racista! No fue mi intención.

**Facilitador:** (Asiente) Gracias. Si volvemos a nuestros acuerdos, vemos que nos comprometimos a considerar las diferencias entre la intención y el impacto. Lo estamos experimentando ahora. Lo que oigo en tu angustia es que respetas las tradiciones indígenas sagradas y que no tenías ninguna intención racista al utilizar ese lenguaje.

Sin embargo, hay una brecha entre esa intención y el impacto de este lenguaje. Eso es lo que estamos explorando ahora.

Tomémonos un respiro porque esto es importante.

Aquí, podríamos contar una historia sobre otra brecha de intención/impacto que hayamos ayudado a superar; o

Podríamos hablar de la vergüenza que sentimos cuando tenemos nuestra propia brecha de intención/impacto. Si lo hacemos, también señalaremos que la vergüenza no nos ayuda realmente a entender lo que está pasando.

**(Panelista q. b.):** ¡Sí, yo soy queer! ¡Lucho todos los días contra el racismo!

**Facilitador:** Sigamos respirando. Gracias. Lo sé por mí, es doloroso enfrentarme a la realidad de que, como persona blanca y queer que lucha contra el racismo, aún puedo toparme con mis propios pensamientos y prácticas racistas. Lo que me ha ayudado es desarrollar una comunidad de practicantes blancos antirracistas a mi alrededor para ayudarme a crecer. Pondré esto en el estacionamiento por si alguno de los miembros de nuestra comunidad blanca aquí presente está interesado luego en buscar recursos en este ámbito. Es hora de seguir adelante, así que gracias.

¿Alguien más tiene una respuesta a la historia compartida, a los temas que estamos debatiendo ahora o al panel?

Elige bien al siguiente participante. No elijas a alguien que esté visiblemente afligido.

## **(Participante blanco cis bromista) “Así que pensé: ¡Dios mío, llamemos a la policía!”**

**Facilitador a:** (panelista blanco cis bromeando): Gracias por tu participación. Solo quiero recordarnos a todos que algo que estamos intentando hacer juntos es contrarrestar las prácticas que se han empleado para imponer el terrorismo y la violencia racistas. La gente blanca que habla de “llamar a la policía” como una broma es muy perjudicial, dado el estado histórico y actual de la violencia policial en las comunidades negras y de color. Así pues, sigamos aprendiendo juntos sobre cómo mejorar nuestro lenguaje y nuestras prácticas y hagamos que los miembros blancos de la comunidad se abstengan de hablar de la vigilancia policial y el encarcelamiento de una manera “jocosa”.

Respiremos porque se trata de un tema muy sensible. Si alguien necesita apoyo de los observadores de la energía, espero que señalen a alguno. Hoy están aquí para ustedes. ¿Pueden los observadores de la energía levantar la mano?

**(Panelista b.c.b.):** ¡Bromeaba! No hablaba de violencia.

**Facilitador:** Para mí es doloroso enfrentarme a que, como persona blanca que lucha contra el racismo, me encuentro a menudo con mis propios pensamientos racistas. Lo que me ha ayudado es desarrollar una comunidad de practicantes blancos antirracistas para ayudarme a crecer. Pondré esto en el estacionamiento por si alguno de los miembros de nuestra comunidad blanca aquí presente está interesado luego en buscar recursos en este ámbito.

También crearé un estacionamiento para los sobrevivientes de la violencia policial o quienes quieran hablar más sobre el apoyo en torno al racismo. Nos vemos en el receso.

JCWP, veo que estás afligido y quiero sugerirte que respires y escuches durante el próximo tramo. Escuchemos a otros.

Como facilitador, la regla general durante un quiebre es no dejar que el tiempo se lo coma la actitud defensiva del infractor, y proteger el tiempo para otros aportes: las experiencias de otras personas sobre el tema; las necesidades de las personas cuya comunidad es el objetivo del comentario del infractor; la retroalimentación sobre la conversación que también nos lleva más allá del quiebre.

Se trata de construir la conversación permitiendo que los demás utilicen el “yo” y hablen de su experiencia de la acción que acaba de tener lugar, así como de la brecha.

### **(Participante cis) Equivoca el género de un participante de género amplio en una conversación.**

**Facilitador a:** (Part. Cis): Gracias por esa visión. Solo quiero recordarnos que algo que intentamos hacer juntos es honrar nuestras identidades. Elizabeth se hace llamar Él.

**(Participante cis):** ¡Oh, vaya! Lo siento mucho.

**Facilitador:** Buen trabajo. Animo a cualquiera de nosotros que haya cometido errores en sus prácticas a que haga lo que él/ella acaba de hacer, que es asimilar esta información y disculparse. Sigamos aprendiendo y utilizando los pronombres de los demás.

Sigue adelante construyendo la conversación. Comprueba si hay molestia. ¿Necesitas recordarle a la gente que respire? ¿Es hora de levantarse y moverse un poco? ¿Qué ocurre en la sala y cómo puedes apoyar a los participantes?

#### **4. Acude a tu equipo durante un punto de quiebre.**

Al facilitar un quiebre en torno al racismo, un equipo multirracial de facilitadores y observadores de la energía es crucial para cuidar la sala. Las personas negras, indígenas, latinas y otras personas de color (BIPOC) de la sala necesitan ver a los líderes de la conversación procesando en tiempo real. Un cofacilitador BIPOC puede hacer mucho para sintonizar con la angustia de los participantes BIPOC y afirmar sus realidades, mientras que un facilitador blanco tiene una capacidad mucho más limitada para hacerlo, más allá de su habilidad o intención.

#### **5. Ayuda a los que responden a los quiebres a permanecer en el “yo”.**

Es probable que tengas que recordar a los participantes una y otra vez que hablen desde el “yo” durante la tramitación de una infracción. Pero considera que “Creo que eres un imbécil racista”, no aplica como tal.

En su lugar: “Me molesta tanto tener que oír lenguaje y pensamientos (racistas) (sexistas) (capacitistas) (queerfóbicos) en una sala que dice ser segura para mí”.

## **6. Haz pausas cuando haya un quiebre o una espiral.**

Vigila la energía del grupo. Un breve estiramiento, una pausa para ir al baño y agua pueden ser de gran apoyo para las personas cuando están ansiosas.

## **7. Asegúrate de que cuando las infracciones sean en público, el trato y las disculpas también lo sean.**

Todos los ejemplos anteriores implican sacar a la luz la ofensa y procesarla juntos. Cuando el racismo, el sexismo, el capacitismo, el lenguaje o la práctica edadista o queer y transfóbica entran en la comunidad, no hay que ocultarlo, minimizarlo o facilitar una resolución privada.

Cuando el quiebre se produce en público, debe abordarse (si no resolverse) también en público.



# **Actividades, Recursos, Herramientas**

# **Actividades, Recursos, Herramientas**

## **Herramientas de autorreflexión y autocontrol.**

1. ¿Cuáles son mis valores fundamentales? ¿Qué es lo que más me importa de lo que soy para mí, para mi familia y para el mundo? ¿Cómo vivo mis valores fundamentales?
2. ¿Cuándo han entrado en conflicto mis valores fundamentales con amigos, familiares o sistemas e instituciones (como equipos, la escuela o un programa gubernamental)?
3. ¿Qué hago cuando experimento un conflicto entre mis valores y personas, grupos o instituciones? ¿Qué ocurre en mi cuerpo? ¿Cómo respondo?
4. ¿Cómo cuido de mí mismo cuando entro en conflicto con mis valores entre personas e instituciones que me importan? ¿Quiénes forman parte de mi sistema de apoyo y cómo me cuidan? ¿Qué prácticas utilizo para cuidarme?

## **Percepción de mí mismo en el trabajo, en el juego y/o en las organizaciones.**

1. ¿El equipo, la organización o la empresa en la que participo o para la que trabajo respeta, refleja o vive mis valores fundamentales? ¿Cómo o cómo no?
2. ¿Cómo afectan a mi vida diaria las diferencias entre mis valores fundamentales y el hecho de vivir y trabajar

en este equipo, organización o empresa? ¿En mi salud mental? ¿En mi salud física? ¿En mi vitalidad? ¿En mi seguridad?

## **La misión de mi equipo, organización o empresa**

1. ¿Mi equipo, organización o empresa persigue valores y resultados alineados con los míos? ¿Estoy orgulloso de ellos?
2. ¿Están nuestras prácticas actuales a la altura de nuestra misión declarada? ¿De qué manera o de qué manera no? ¿Qué trabajo se puede hacer aquí?
3. ¿Existe alguna forma de influir en la reconsideración o revisión de los valores de mi equipo, organización o empresa, protegiendo al mismo tiempo mi bienestar social, emocional o material (notas o nómina)? ¿Qué podría hacer?
4. ¿Qué condiciones tendrían que darse para que yo pudiera entablar una conversación estimulante y un proceso de cambio y, a la vez, cuidar de mí mismo?

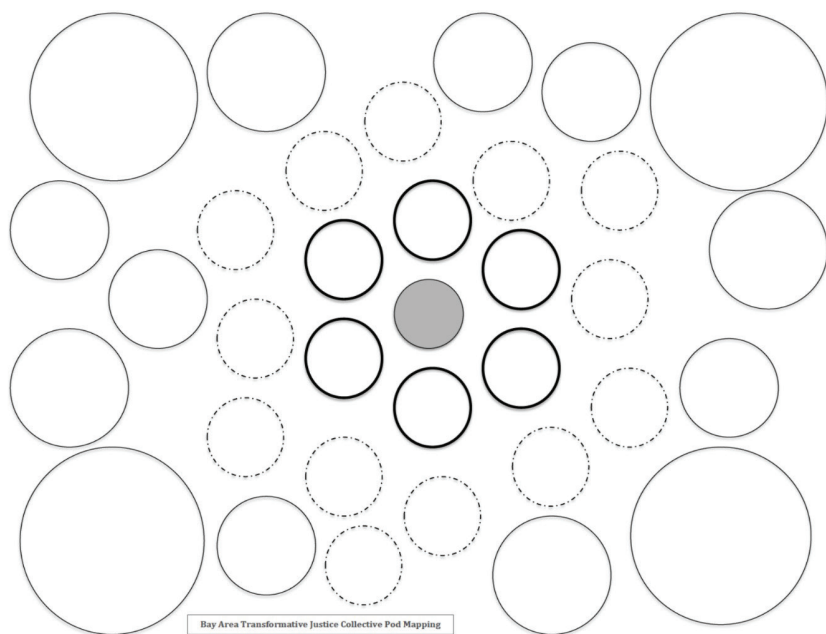
## **Los Mapas de Círculos:**

### **Creación de equipos de autorreflexión y autoapoyo**

La visionaria de Justicia Transformativa Mia Mingus nos ha dado un gran recurso para apoyar nuestro viaje en la construcción de habilidades para *Hablemos*. En el centro de tu círculo en este Mapa de Círculos estás tú. Y los seis círculos más oscuros fuera de ti se pueden rellenar con los nombres de personas en las que confías; personas que participan o te observan en grupos y en situaciones difíciles. Se trata de amigos, colegas o seres queridos

que pueden ofrecerte su visión y comentarios sobre cómo te apoyas y te mantienes presente cuando se producen momentos que nos incitan a luchar o huir, y a reaccionar.

Son personas con las que puedes contar para resolver problemas o interacciones difíciles, que no siempre te dicen lo que quieres oír, sino que comparten tus valores y creen en tu capacidad para crecer y superarte.



Los círculos punteados son personas secundarias, o que te conocen menos íntimamente que tu grupo de seis, pero que tal vez estén más conectadas con una situación o conversación en la que estás inmerso y puedan aportarte comentarios o apoyo.

Por último, en el exterior, en los círculos más amplios, puedes mapear formaciones, recursos o prácticas en las que puedes confiar para desarrollar tus capacidades y mantener los pies en la tierra.

## **Ejercicio de la etiqueta identificadora**

Cuando los participantes se reúnan, muéstrales una mesa con etiquetas y pídeles que escriban su nombre, pronombres y tres descriptores que nos digan algo importante sobre ellos. Diles que los compartiremos con todos en nuestro ejercicio inicial de conocimiento mutuo.

Coloca en la pared una serie de posibles descriptores basados en la identidad, geografía, prácticas religiosas, las aficiones, los hobbies, las experiencias de supervivencia, etc. La gente suele ponerse nerviosa al hacer esta actividad:

es su primer paso para arriesgarse y compartir algo personal, y aún no saben si te harás cargo del grupo. Deberías llevar ya la etiqueta con tu nombre y tus descripciones. Esto sirve de base para los participantes. Anima a la gente a elegir algo significativo que estén dispuestos a compartir.

He aquí algunas listas que utilizamos a menudo:

### **SOY FAN**

Utiliza una lista local y nacional de fandoms de otras cosas aparte de los deportes. Música, literatura, moda, etc.

### **MI RAZA O ETNIA**

Crea una lista exhaustiva. Incluye “Otra raza/etnia” como opción.

### **DE DÓNDE SOY**

Elabora una lista local si es local; nacional si es nacional; mundial si es mundial. Utiliza geografías que estén conectadas con tus participantes, deja siempre “otro lugar” como opción.

## **MIS PASATIEMPOS**

- Leer
- Bailar
- Cocinar
- Hacer manualidades
- Ver arte
- Jugar
- Coser
- Cricket
- Fútbol americano
- Fútbol

## **MI ACTIVISMO**

- Cambio climático
- Igualdad social
- Igualdad económica
- Activismo feminista
- Derechos LGBTQ
- Derechos humanos
- Justicia racial
- Acceso a la educación
- Equidad sanitaria

## **MI SUPERVIVENCIA**

- Violencia familiar
- Violencia en la pareja
- Acoso
- Violencia sexual
- Violencia de odio
- Guerra civil / Conflicto
- Violencia de Estado
- Violencia policial

## **MI GÉNERO Y/O SEXUALIDAD**

- Lesbiana
- Bisexual
- Homosexual
- Pansexual o Queer
- Asexual o Arromántico
- Género Fluido o Genderqueer
- Andrógino
- Transgénero
- Heterosexual
- Otro género o sexualidad

## **MIS TEMAS FAVORITOS**

- Arte
- Matemáticas
- Inglés
- Ciencia
- Historia o Estudios Sociales
- Contabilidad
- Negocios
- Administración de Empresas
- Biología

## **MIS TALENTOS**

- Poeta o Escritor
- Cantante o Rapero
- Jugador de fútbol
- Dramaturgo
- Bailarín
- Actor
- Artista Visual
- Conector Social
- Networker
- Apoyo Empático o Emocional

Una vez que los participantes hayan elegido tres identidades significativas para su etiqueta, envíalos en díadas o tríadas para que se presenten. Dependiendo del tiempo de que disponga para esta actividad, puedes dar de 2 a 3 minutos o compartir hasta 10 min. Por persona. Cambiar a una nueva díada o tríada una o dos veces aumenta el número de participantes que se han conocido y han empezado a conocerse más profundamente desde el principio de *Hablemos*, lo que siempre es preferible.

Recuerda al grupo que debe cuidarse, y compartir lo que tenga sentido en este primer e importante espacio de reunión en grupos pequeños. Recuérdales que siempre pueden compartir el proceso, si prefieren no compartir información en cualquier situación de grupos pequeños.

Haz una puesta en común de todo el grupo después de que las díadas o tríadas se hayan presentado, y ofrece a los participantes opciones sobre cómo compartir: ¿Cómo ha sido este proceso para ti? ¿Ha surgido algo interesante a la hora de elegir sus identidades? ¿Al compartirlas? ¿A quién le gustaría compartir?

## **Descubrir Nuestro Legado**

Esta actividad consta de cinco preguntas que comienzan en la primera infancia y avanzan hasta la actualidad. Se refieren a las diferencias de identidad y experiencia. Cómo conocieron los individuos las distintas identidades, cómo las experimentaron, cómo formaron la suya propia y dónde sintieron la alegría o el dolor, el conflicto o la verdad.

Las preguntas son flexibles adrede y las instrucciones otorgan a los grupos pequeños la máxima autoridad para



decidir cómo enfocar su debate. Algunos grupos abordarán las preguntas una a una, persona por persona. Otros harán que cada participante responda a la pregunta que más le interese. Otros grupos desechan las preguntas por completo y discuten lo que quieren discutir. No hay un enfoque correcto o incorrecto. Lo importante es centrar el poder de la discusión en los propios participantes.

Esto es especialmente importante cuando los grupos vuelven a reunirse y comparten su aprendizaje. Tendrás que estar escuchando, buscando aportes que refuercen las razones por las que convocaste a *Hablemos*. Apoya todos los enfoques utilizados, elogia la creatividad y la voluntad de ser vulnerable. Toma nota de las diferencias que escuches en cuanto a cómo respondieron a las preguntas las personas que tenían poder frente a cómo lo hicieron las personas con identidades marginadas o peores. Deja que el grupo establezca las conexiones. Apóyalo en su trabajo.

Cuando termines una actividad como ésta, en la que se pide que se comparta información personal, agradece a los participantes su valentía y su capacidad para asumir riesgos. Recuérdales que para eso estamos aquí. A la vez, asegúrate de no ir demasiado lejos. Habrá personas que decidan no compartir o no hacerlo en profundidad. Quizás su grupo no les parecía seguro. O las preguntas activaron traumas. A estas alturas, en una sesión de *Hablemos* ya habremos dicho varias veces que deben compartir lo que tenga sentido para ellos. Incluso tenemos un acuerdo a tal fin. Al reforzar los aspectos positivos de aportar, no vayas tan lejos como para generar vergüenza o resentimiento en quienes siguieron los acuerdos comunitarios.

## Preguntas para descubrir nuestro legado:

1. ¿Cuál es el primer recuerdo que tienes de haber reconocido que las personas eran [racial, étnica, sexual, física, religiosa o económicamente] diferentes de ti?
2. Mientras crecías, ¿qué mensajes recibías de tu familia, amigos y comunidad sobre las diferencias raciales o de otro tipo? ¿Eran coherentes los mensajes orales y tácitos?
3. ¿Cuándo fue la primera vez que te diste cuenta de que tu identidad afectaba a la forma en que te trataría la sociedad?
4. Identifica una experiencia reciente en la que tus suposiciones, actitudes, creencias o comportamientos hayan sido cuestionados o puestos a prueba.
5. ¿Cuál crees que es tu mayor reto personal cuando se trata de temas relacionados con las diferencias?  
Como facilitadores de *Hablemos*, nuestro rol es iluminar y apreciar las diferencias, sostenerlas para que podamos ver que estas experiencias divergentes significan que estamos en lugares muy diferentes en las conversaciones sobre la equidad, y que tenemos distintos intereses en ellas, dependiendo de lo que hayamos sobrevivido.

“Todos hemos sobrevivido a dificultades”. No es un buen marco para estas conversaciones: ese tipo de marco tiene un efecto de aplanamiento que sugiere que todas las identidades o estructuras de injusticia son iguales, cuando son muy distintas y se manifiestan en nuestros cuerpos, nuestras familias y nuestras comunidades de maneras específicas.

## **Círculos de Cierre**

Asegúrate de que todos puedan verse.

Asegúrate de haber creado un círculo físicamente accesible, para que todos los participantes puedan participar, o elige una forma diferente para tu cierre.

Invita a la gente a tomarse de la mano, para sentir la energía de los demás (opcional).

Da una ronda de comprobación con una palabra.

Haz una comprobación de una frase (el tamaño del grupo importa: los grupos pequeños pueden hacer una frase o más. Los grupos grandes, no).

Nos gusta iniciar una ronda de aplausos al final del círculo de cierre/comprobación, algunos grupos harán mucho ruido, otros lo celebrarán. A continuación, el ruido se disipa, se entablan conversaciones y la gente se retira y se dispersa.

## **Intenciones de Cierre.**

Un ejercicio de intención de cierre simple pero poderoso es el siguiente: Con base en todo lo que aprendido hoy, ¿qué es lo que voy a DEJAR de hacer? Y ¿qué es lo que voy a EMPEZAR a hacer para crecer como líder, para apoyar este camino de liderazgo en el que me encuentro, para mejorar mi equilibrio entre trabajo y vida personal, adquirir habilidades en un área, mejorar mi salud, etc.?

Dependiendo del tamaño del grupo: comparte palomitas de maíz, comparte en parejas, comparte cuerpos musicales o haz que todos compartan.

# **Sobre los Autores**

## Sobre los Autores



**Craig A. Bowman** ha sido director ejecutivo y miembro del consejo de administración de varias organizaciones con fines sociales. También es fundador de Common Ground Consulting, una consultora de pequeñas empresas que trabaja en más de 40 países para crear espacios en los que personas

de orígenes y experiencias diversas puedan reunirse, generar confianza, definir áreas de intereses compartidos y lograr resultados transformadores. Desde su fundación, Craig y Common Ground han dado prioridad a temas de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIP) como elemento central de su enfoque para construir comunidades, organizaciones y redes fuertes. Craig vive en Washington DC desde hace más de 30 años y actualmente disfruta de la alegría de criar a dos cachorros de labrador plateado.



**Dr. Jaime M. Grant** es autora de *Injustice at Every Turn: A Report on the National Transgender Discrimination Survey*. Es una experta en equidad, investigadora y formadora que ha participado activamente en los movimientos LGBTQ, de mujeres y de justicia racial desde la década de

1990. Su investigación se ha utilizado a escala nacional y mundial, para ayudar a definir y defender una atención

sanitaria que afirme el género y sea culturalmente apropiada; leyes de reconocimiento del género; vivienda; empleo y oportunidades educativas para los jóvenes y adultos transgénero y de género expansivo. Grant ha formado parte del Consejo Asesor del Alcalde para Asuntos LGBTQ y de la junta de Mary's House for Older LGBT Adults. La Oficina de DDHH y Asuntos LGBTQ de D.C. se ha basado en su investigación para diseñar estrategias de participación comunitaria y mejorar los resultados para los residentes LGBTQ de género expansivo de la ciudad.



**Darlene Nipper** cuenta con más de 25 años de experiencia en liderazgo y de defensa de derechos, y es directora ejecutiva del Rockwood Leadership Institute desde 2018. Anteriormente fue directora ejecutiva adjunta del Grupo de Trabajo Nacional LGBTQ, directora ejecutiva de

la Fundación BET, directora de operaciones de NAMI y fundadora de su Centro de Política Multicultural e Internacional, y directora de asuntos LGBT en la Oficina Ejecutiva del Alcalde de D.C. Darlene, nativa de Washington, es también ministra interreligiosa ordenada, practica la meditación de atención plena, la presencia profunda y la alegría de vivir.