

Caja de herramientas  
para dialogar con jóvenes  
de forma segura y abierta  
sobre cuestiones de género



**Espacios Seguros**

**Voces Valientes**



# Créditos editoriales

## Editores



Open Education Centre Foundation



## Año de publicación

2026

## Autoras/es

Global Education Unit of Progettomondo, Ewa Jeziak, Sonja Jochum, Vanessa Kumer, Anna Miola, Carlo Presotto, Paola Rossi, Javier Saborido, Rumen Valchev

## Responsable de la publicación y edición

Rossella Lomuscio, responsable de la Oficina de Educación Global de Progettomondo  
educazione@progettomondo.org

## Copyright

Licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional CC BY 4.0 – para el Silent Play®  
Licencia Creative Commons Reconocimiento – No Comercial 4.0 Internacional CC BY-NC 4.0  
– para el resto del Toolkit

## Diseño

Theresia Ehrne Grafik

## Financiación



Co-funded by  
the European Union

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la AIG (Agencia Nacional Italiana). Ni la Unión Europea ni la AIG pueden ser considerados responsables de ellos.



# Índice

Introducción	4
<b>SECCIÓN A: Para aprender</b>	6
Guía para la inclusión de género	7
Manual de resiliencia – Afrontar los desafíos emocionales relacionados con el género: guía para las y los dinamizadores juveniles	13
<b>SECCIÓN B: Listo para usar</b>	26
Receta para un taller seguro y productivo sobre igualdad de género	27
Consejos breves (y no exhaustivos) para moderar temas controvertidos en talleres con jóvenes	33
Taller 1: Un bocado de igualdad	35
Taller 2: Escalando sueños: tender puentes para reducir la brecha	46
Taller 3: Des-cubrir: privilegios, poder y los caminos que recorreremos	53
Guía para crear una representación de Silent Play®	60
Anexo	68

# Introducción

Esta guía es el resultado del proyecto Erasmus+ «2GATHER: Building quality and emotional resilience in youth work on gender equality» (2GATHER: Fomentar la calidad y la resiliencia emocional en el trabajo juvenil sobre la igualdad de género), un proyecto que se ha llevado a cabo en Italia, Austria, Bulgaria, España y Polonia entre 2023 y 2026.

2GATHER tiene como objetivo apoyar a cinco organizaciones juveniles en el desarrollo de nuevas actividades de dinamización juvenil de alta calidad sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género que sean relevantes para las y los jóvenes.

Los recursos incluidos en este conjunto de herramientas son el resultado de un proceso que duró más de dos años, basado en la colaboración, el diálogo y el intercambio continuo entre los y las dinamizadoras juveniles del consorcio y los numerosos jóvenes que participaron en las fases de testeo.

Cada herramienta se desarrolló durante una fase específica del proyecto, desde las actividades educativas hasta el manual, y refleja el contexto, las necesidades y las cuestiones que surgieron en ese momento concreto. Todos los materiales han sido probados, adaptados y validados de primera mano por las y los dinamizadores juveniles de las organizaciones asociadas junto con las y los jóvenes de sus comunidades.

Esperamos que estas herramientas sean útiles e inspiren nuevas prácticas en sus propios contextos de trabajo. En este conjunto de herramientas encontrará dos secciones:

## SECCIÓN A: Para aprender

- 1 **Directrices para promover la inclusión de género en el trabajo con jóvenes**, que ofrecen a las y los dinamizadores juveniles estrategias y metodologías prácticas para crear entornos inclusivos, participativos y solidarios. Se centran en prácticas cotidianas que fomentan la inclusión de género, estimulan la participación activa y nutren el respeto mutuo, proporcionando sugerencias concretas que pueden adaptarse a diferentes contextos de trabajo con jóvenes.
- 2 **Manual para promover la resiliencia emocional y garantizar un entorno de aprendizaje seguro al abordar temas controvertidos**, que invita a los lectores a reflexionar sobre su propio papel, sus emociones y actitudes, y a comprender mejor cómo utilizar conscientemente los recursos personales y relacionales que ya tienen dentro de sí mismos. El manual combina la reflexión, los conocimientos prácticos y las herramientas de autoconciencia para fortalecer los procesos de facilitación y la dinámica de grupo.

## SECCIÓN B: Listo para usar

- 3 **Guía para implementar actividades de dinamización juvenil sobre la igualdad de género** que proporciona directrices prácticas paso a paso para ayudar a las y los dinamizadores juveniles a crear un contexto propicio para el diálogo, la reflexión y el intercambio sobre la igualdad de género. Incluye propuestas concretas de talleres e ideas de actividades diseñadas para facilitar el debate, el pensamiento crítico y el aprendizaje colectivo, lo que facilita abordar temas relacionados con el género de una manera accesible y atractiva.
  
- 4 **Tutorial para realizar un Silent Play® sobre la igualdad de género**, que presenta Silent Play® como una herramienta performativa y educativa, explicando qué es Silent Play y cómo funciona. Guía a las y los dinamizadores juveniles a través del proceso de facilitación, ofreciendo consejos prácticos para garantizar que la actividad se implemente de manera eficaz y que se aproveche todo su potencial como espacio de reflexión, expresión y diálogo sobre la igualdad de género.

# SECCIÓN A:

## Para aprender

La sección A reúne recursos diseñados para ayudar a las y los dinamizadores juveniles a reforzar su concienciación, sus habilidades y sus actitudes cuando trabajan en temas de igualdad de género y otros temas delicados o controvertidos.

Antes de pasar a las actividades listas para usar, esta sección invita a los lectores a dar un paso atrás y centrarse en los fundamentos del trabajo con jóvenes: crear entornos inclusivos y solidarios, fomentar la participación y cultivar la resiliencia emocional, tanto la propia como la de las personas jóvenes con los que trabajan.

Los materiales aquí incluidos están pensados para ser utilizados como herramientas de aprendizaje y reflexión. Pueden servir de apoyo para la autorreflexión individual, los debates en equipo y los momentos de formación, ayudando a las y los dinamizadores juveniles a comprender mejor su papel, reconocer los recursos existentes y configurar conscientemente espacios de aprendizaje más seguros e inclusivos.

Caja de herramientas  
para dialogar con jóvenes  
de forma segura y abierta  
sobre cuestiones de género



# Guía para la inclusión de género

**Crear espacios de aprendizaje  
inclusivos y valientes**



## Resumen ejecutivo

Estas Directrices para la Inclusión de Género proporcionan a las y los dinamizadores juveniles un marco para crear espacios inclusivos, seguros y valientes en la dinamización juvenil y en la educación de personas jóvenes y adultas. Combinan fundamentos teóricos, estrategias prácticas y métodos de reflexión. Entre los principios clave se incluyen la creación de entornos de cuidado y participativos, el uso de una comunicación inclusiva en materia de género, el reconocimiento de los privilegios de quienes facilitan los procesos formativos, la garantía de la accesibilidad y el abordaje de las resistencias a la igualdad de género.

Las directrices integran experiencias de talleres y marcos normativos de la Unión Europea, ofreciendo herramientas concretas como las Normas del Espacio Valiente (Brave Space Rules), el Juego del Glosario y prácticas de comunicación inclusiva. El objetivo es fortalecer la democracia, prevenir la violencia y empoderar a participantes diversos/as para que puedan expresarse libremente.

## Introducción

La inclusión de género es un principio fundamental en la dinamización juvenil y en la educación de personas jóvenes y adultas, ya que garantiza que todas las personas – independientemente de su identidad de género, orientación sexual o contexto – puedan participar de manera segura, libre y en igualdad de condiciones. Según datos de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la discriminación y la violencia contra las personas queer siguen siendo generalizadas, siendo las personas trans\* e intersexuales quienes afrontan los niveles más elevados de discriminación. El objetivo de estas directrices es proporcionar a educadores/as, dinamizadores y dinamizadoras juveniles, y formadores/as estrategias concretas para crear espacios de aprendizaje inclusivos, seguros y valientes, al tiempo que se fomentan valores democráticos y se previene la violencia.

\* Esta pequeña estrella se denomina asterisco.

Se coloca entre la raíz de la palabra y su terminación con el fin de generar un espacio que incluya identidades de género adicionales. Por ejemplo, al escribir trans\*, podemos referirnos a personas transgénero, hombres trans, mujeres trans, entre otras identidades relacionadas.

## Actitudes y principios fundamentales

La inclusión se fundamenta en el cuidado, la empatía y la responsabilidad hacia una misma persona y hacia las demás. En el ámbito de la lucha contra la discriminación en la educación, es fundamental establecer normas claras de comunicación dentro del grupo para crear un Espacio Seguro (Safe Space) lo más libre posible de discriminación, en el que las y los participantes puedan sentirse seguras/os y protegidas/os. Los Espacios Seguros se caracterizan idealmente por una atmósfera receptiva y atenta, y por estar configurados a partir de una cultura del cuidado. Además, es esencial subrayar la importancia de comunicarse con respeto y sensibilidad entre todas las personas del grupo.

La inclusión también requiere autorresponsabilidad y paciencia. En lugar de interrumpir a alguien y corregirle públicamente ante un comportamiento discriminatorio – lo cual puede resultar humillante («calling out») – se recomienda aplicar la técnica del «calling in» (interpelación constructiva). Mediante esta técnica, las expresiones discriminatorias también se señalan, pero de una manera diferente. Por ejemplo, si una persona cuenta una historia sobre un hombre o una mujer, se le permite terminar su relato y, al final, se puede preguntar: «¿Podemos estar seguras/os de que era un hombre o una mujer?», en lugar de interrumpirla y corregirla públicamente.

## Aplicación práctica en talleres

- **Preparación** – Recoger, en la medida de lo posible, las necesidades de las y los participantes antes de la actividad.
- **Apertura** – Comience co-creando las normas del grupo, compartiendo nombres y pronombres y aclarar las expectativas.
- **Participación** – Aplique el principio de «desafío por elección», lo que significa que cada persona decide su propio nivel de participación.
- **Metodología** – Utilizar herramientas interactivas como el recorrido por la galería, el juego del glosario y rondas de reflexión para estimular el diálogo.
  - El «paseo por la galería» consiste en desplazarse por la sala, leer la información proporcionada sobre un tema determinado, recoger impresiones, tomar notas y, posteriormente, compartir y debatir en sesión plenaria aquello que más haya destacado. Siempre que sea posible, se anima a encontrar ejemplos de la vida cotidiana. Este ejercicio se llevó a cabo con los distintos espacios de aprendizaje que se presentan en la página 8.
  - Juego del glosario: Elli Scambor, Heidi Gaube, Živa Humer, Rowan Stein, Valentina Pettinger, Jonas Pirerfellner (2024). How to? Designing learning spaces inclusively and illuminating gender diversity: [https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer\\_strategy\\_paper\\_en\\_2024\\_2.pdf](https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf) (página 26)

## **Comunicación y lenguaje inclusivos**

El lenguaje configura la inclusión. Debe utilizarse de manera coherente un lenguaje inclusivo y no sexista.

**Ejemplos** – utilizar «Estimadas compañeras y estimados compañeros» o «Estimado equipo» en lugar de fórmulas excluyentes como «Señor o Señora». Presentarse indicando los propios pronombres e invitar a las demás personas a hacer lo mismo. Si se producen errores, es recomendable corregirlos brevemente y continuar, evitando centrar una atención no deseada en la persona afectada. Siempre debe priorizarse la autodefinición y la confidencialidad en lo relativo a nombres y pronombres.

## **Papel de formadores/as y dinamizadores/as juveniles**

Las personas formadoras y las y los dinamizadores juveniles deben reflexionar sobre sus propios privilegios y reconocer los roles sociales que representan. Son responsables de crear entornos de aprendizaje estructurados y, al mismo tiempo, participativos.

Esto implica combinar la experiencia profesional con el reconocimiento de las vivencias de las y los participantes. Quienes facilitan los procesos formativos deben actuar con empatía, apertura y disposición al aprendizaje continuo.

## **Grupos destinatarios y accesibilidad**

La inclusión también implica accesibilidad: las actividades deben ser gratuitas o asequibles, voluntarias y sensibles a las diferentes edades e identidades de género, promoviendo una participación natural e inclusiva. Los espacios deben ofrecer tanto oportunidades de participación activa como entornos tranquilos para el descanso y la autorregulación. Se recomienda la colaboración con otras organizaciones para llegar a grupos destinatarios diversos.

Cuestionar los roles de género tradicionales mediante herramientas pedagógicas, recursos audiovisuales y actividades creativas ayuda a las personas jóvenes a explorar alternativas y ampliar sus horizontes.

## **Afrontar la resistencia y el antifeminismo**

La resistencia y los argumentos antifeministas son frecuentes en los procesos educativos. Las personas formadoras y las y los dinamizadores juveniles pueden aplicar estrategias como:

- **Retirada** – evitar conflictos improductivos.
- **Hacer preguntas** – invitar a la reflexión en lugar de fomentar la confrontación.
- **Establecer límites** – definir los límites de forma respetuosa y clara.
- **Diálogo** – participar cuando se den las condiciones para un intercambio significativo.

El autocuidado es fundamental: es importante elegir bien las batallas y construir alianzas.

## Espacios valientes y marcos de espacios de aprendizaje

A diferencia de los Espacios Seguros (presentados en la página 9), que ponen el acento en la protección, los Espacios Valientes fomentan explícitamente la incomodidad constructiva, la reflexión y el coraje necesario para cuestionar el poder, el privilegio y la desigualdad. Los Espacios Valientes buscan animar a las personas a participar en el diálogo con el objetivo de transformarse y aprender colectivamente.

Las reglas clave de los Espacios Valientes (Arao y Clemens, 2013) incluyen: aceptar el desacuerdo, asumir la responsabilidad sobre las propias intenciones y sus impactos, reto por elección, respeto y ausencia de ataques personales.

Los Espacios Valientes reconocen que los errores y la incomodidad pueden ser puntos de partida valiosos para el aprendizaje colectivo, pero deben gestionarse con cuidado, garantizando que las personas participantes en situación de mayor vulnerabilidad no queden solas frente a situaciones de discriminación. Más allá de los Espacios Valientes, la pedagogía crítica también incorpora diversos aspectos de la inclusión y la transformación:

- **Espacio de poder** – El poder está siempre presente en los entornos de aprendizaje. Debe hacerse visible y abordarse, en lugar de ignorarse, reconociendo desigualdades estructurales como el sexismo, el racismo, el clasismo y el capacitismo.
- **Espacio de las diferencias** – La diversidad no es un déficit, sino el punto de partida de la pedagogía. Requiere tanto el reconocimiento como la deconstrucción de las diferencias sociales, prestando atención a la interseccionalidad.
- **Espacio de la experiencia** – El aprendizaje se construye a partir de las experiencias vividas, que deben analizarse críticamente en relación con las estructuras de poder. Las experiencias no discriminatorias de aceptación pueden resultar transformadoras.
- **Espacio de la (auto)crítica** – La educación debe fomentar el pensamiento crítico no solo sobre la sociedad, sino también sobre la propia implicación en estructuras desiguales. La crítica colectiva favorece el crecimiento mutuo.
- **Espacio de la incertidumbre** – El aprendizaje es un proceso que implica crisis y riesgo, en el que la incertidumbre se convierte en un criterio de calidad. Las personas formadoras modelan la vulnerabilidad compartiendo sus propias experiencias.
- **Espacio del conflicto** – Los conflictos no son interrupciones, sino oportunidades para una implicación más profunda. Pueden cuestionar estructuras racistas, sexistas y otras formas de opresión, y generar crecimiento.
- **Espacio del desaprendizaje** – Es necesario desaprender privilegios y supuestos que reproducen la desigualdad. Por ejemplo, dejar de dar por sentados determinados privilegios o prácticas.
- **Espacio del reconocimiento** – Un espacio de aprendizaje transformador valora las contribuciones, trayectorias y la presencia de todas las personas.
- **Espacio del diálogo** – Docentes y participantes co-construyen el conocimiento a través del diálogo, contrarrestando el modelo «bancario» de educación.

- **Espacio de las preguntas** – Fomentar las preguntas, incluso aquellas que generan incomodidad, fortalece el aprendizaje colectivo y reduce el miedo.
- **Espacio de la responsabilidad** – Docentes y participantes comparten la responsabilidad de configurar espacios inclusivos y participativos.
- **Espacio de las emociones** – Las emociones forman parte integral de los procesos de aprendizaje y deben reconocerse como recursos para la implicación.

En conjunto, estos espacios amplían el concepto de Espacio Valiente a un marco holístico de pedagogía inclusiva y crítica.

## Reflexión y evaluación

Cada taller debería finalizar con rondas de reflexión. Las actividades de reflexión y evaluación resultan útiles para las y los participantes, ya que ofrecen la oportunidad de volver sobre el tema trabajado y profundizar en los aprendizajes adquiridos. Al mismo tiempo, también son valiosas para quienes facilitan el proceso formativo, ya que permiten recoger retroalimentación sobre qué ha funcionado bien y qué aspectos pueden mejorarse en futuros talleres.

Algunas preguntas orientativas podrían ser: «¿Qué me ha sorprendido?» y «¿Qué he aprendido?». Debe posibilitarse la recogida de comentarios anónimos. Las personas formadoras y las y los participantes deben compartir la responsabilidad en relación con las acciones de seguimiento y los compromisos adquiridos.

## Referencias: para más información

- Arao, B. & Clemens, K. (2013). From Safe Spaces to Brave Spaces. In: The Art of Effective Facilitation.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2024). Igualdad LGBTIQ en la encrucijada.
- Scambor, E., Gaube, H., Humer, Ž., Stein, R., Pettinger, V., Pirerfellner, J. (2024). How to? Designing learning spaces inclusively and illuminating gender diversity. FemQueer Project: [https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer\\_strategy\\_paper\\_en\\_2024\\_2.pdf](https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf).
- Ha, J. (2025). The Social Living Room – Creating Gender Inclusive Spaces for Open Youth Work in European Contexts.
- Principios de Yogyakarta (2006, 2017), Estrategia para la Igualdad de Género 2020–2025.
- Freie Universität Berlin (2022). Glossar geschlechtliche Vielfalt: [https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/\\_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf](https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf).
- Froebus, Kink-Hampersberger, Mendel, Scheer, Schubatzky (2021). Habitus Macht Bildung: [https://static.uni-graz.at/fileadmin/\\_files/\\_project\\_sites/\\_habitusmachtbildung/Dateien/Lernraum\\_gestalten\\_12\\_2021.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/_files/_project_sites/_habitusmachtbildung/Dateien/Lernraum_gestalten_12_2021.pdf).
- Zentrum für Lehrkompetenz (2019-2021). Habitus.Macht.Bildung-Transformation durch Reflexion: <https://lehrkompetenz.uni-graz.at/de/forschung/habitus.macht.bildung/>.

Caja de herramientas  
para dialogar con jóvenes  
de forma segura y abierta  
sobre cuestiones de género



# Manual de resiliencia

**Afrontar los desafíos emocionales  
relacionados con el género:  
guía para las y los dinamizadores juveniles**



## Resumen ejecutivo

Esta guía tiene como objetivo apoyar a las y los dinamizadores juveniles para afrontar los desafíos emocionales que surgen al abordar con personas jóvenes temas emocionalmente sensibles, como la desigualdad de género. La guía proporciona a las y los dinamizadores juveniles una comprensión teórica de factores psicológicos y sociales como el dolor social, el estrés crónico, los desencadenantes emocionales, la ventana de tolerancia y la mentalidad de crecimiento, con el fin de comprender cómo las experiencias relacionadas con el género afectan a la salud mental y al bienestar. Asimismo, ofrece herramientas prácticas como la comunicación efectiva, técnicas de regulación emocional, conversaciones de acompañamiento y aprendizaje experiencial para crear entornos de apoyo en los que las personas jóvenes puedan procesar los desafíos emocionales vinculados a la desigualdad de género. Aplicando estas estrategias de manera reflexiva y consciente, las y los dinamizadores juveniles pueden fortalecer la resiliencia emocional, promover la autoconfianza y apoyar un diálogo significativo e inclusivo.

## Introducción

Las y los dinamizadores juveniles necesitan herramientas específicas para ayudar a las personas jóvenes a sentirse lo suficientemente seguras como para participar activamente en actividades que puedan activar desafíos emocionales relacionados con el género. A diferencia de las estrategias generales de resiliencia emocional, que son útiles en muchos contextos, estas suelen resultar insuficientes cuando se acompaña a personas jóvenes – en particular a mujeres jóvenes, y especialmente a jóvenes LGBTIQ+ – que experimentan estrés crónico debido al estigma social, la discriminación, las microagresiones y la exclusión. A diferencia del estrés temporal, que aparece y desaparece, este tipo de estrés es sistémico y continuo, influyendo profundamente en el bienestar emocional, la autopercepción y las interacciones sociales.

## Tu mejor herramienta eres TÚ

Las y los dinamizadores juveniles no son psicólogas/os. Su función no es proporcionar terapia ni procesar traumas del pasado, sino ofrecer apoyo emocional, orientación y un sentimiento de validación a las personas jóvenes. Sin embargo, esto no significa que no tengan la capacidad de generar cambios significativos; al contrario, la herramienta más valiosa en este trabajo eres TÚ.

Tu experiencia profesional, tus vivencias personales y tus características únicas – ya sea tu capacidad de escuchar sin juzgar, tu intuición para interpretar la dinámica de los grupos, tu creatividad para implicar a las personas jóvenes o tu profundo conocimiento de las realidades sociales que afrontan— son lo que hace que tu apoyo tenga un impacto real. No existe una única fórmula para ser un/a buen/a dinamizador/a juvenil, porque cada cual aporta su propia personalidad, trayectoria y manera de conectar con las personas jóvenes.

Es fundamental recordar que las y los dinamizadores juveniles solo pueden acompañar desde el presente hacia el futuro. No estás aquí para «arreglar» a las personas jóvenes, sino para empoderarlas para que desarrollen resiliencia, fortalezcan su autoconciencia y encuentren sus propias formas de afrontar los desafíos emocionales.

## **El bienestar comienza contigo**

Aunque este manual está diseñado para proporcionar a las y los dinamizadores juveniles herramientas para apoyar a las personas jóvenes, también es importante reconocer que quienes se dedican a la dinamización juvenil afrontan desafíos emocionales significativos. Trabajar con jóvenes en situación de vulnerabilidad, gestionar conversaciones difíciles y presenciar situaciones de malestar puede generar una carga emocional considerable. Por ello, muchas de las estrategias incluidas en esta guía – técnicas de respiración, ejercicios de atención plena (mindfulness) y herramientas de resiliencia emocional – también pueden resultar útiles para el propio bienestar de las y los dinamizadores juveniles. Cuidar la salud mental no es un lujo, sino una necesidad. No es posible acompañar eficazmente a otras personas si se está emocionalmente agotada/o. Se anima a las y los dinamizadores juveniles a aplicar algunos de estos ejercicios en sí mismas/os, utilizándolos como prácticas de autocuidado para gestionar el estrés y mantener su propio equilibrio emocional.

## **Cómo utilizar esta guía**

Este manual está estructurado como un libro de cocina: si no pones en práctica las técnicas, no te servirán de nada. Del mismo modo que seguir una receta sin cocinar no da como resultado una comida, leer sobre estas estrategias sin aplicarlas no tendrá un impacto real. Además, al igual que un chef adapta una receta a los gustos de sus comensales, a sus necesidades dietéticas y a los ingredientes disponibles, las y los dinamizadores juveniles deben adaptar estas herramientas a su grupo específico de jóvenes, a su contexto y a su propio estilo de comunicación. No existe una solución única para todas/os: el apoyo emocional eficaz requiere flexibilidad y capacidad de respuesta.

Esta guía se estructura en tres secciones clave:

### **1 Conceptos clave**

Una visión general básica de los factores psicológicos y sociales que influyen en los retos emocionales relacionados con el género, incluyendo conceptos como el dolor social, el estrés crónico, los desencadenantes emocionales y la mentalidad de crecimiento.

### **2 Herramientas y estrategias**

Una recopilación de enfoques prácticos, desde técnicas de comunicación eficaz y prácticas de mindfulness hasta conversaciones de coaching y ejercicios de respiración, diseñados para ayudar a las y los dinamizadores juveniles a proporcionar un apoyo significativo.

### 3 Para más información

Recursos adicionales para quienes deseen profundizar sus conocimientos sobre cuestiones relacionadas con el género y estrategias de resiliencia emocional.

Al trabajar con esta guía de manera activa y reflexiva, las y los dinamizadores juveniles pueden fortalecer su capacidad para acompañar a las personas jóvenes afectadas por dinámicas de desigualdad de género, ayudándolas a afrontar desafíos emocionales con confianza y sensibilidad.

## Conceptos clave para comprender los retos emocionales relacionados con el género

### 1 Dolor social

El dolor social hace referencia al malestar emocional causado por el rechazo, la exclusión o la discriminación. Investigaciones en neurociencia realizadas por Matthew D. Lieberman han demostrado que el cerebro procesa el dolor social de manera similar al dolor físico, lo que significa que experiencias como el acoso, la marginación o la exclusión social pueden tener efectos emocionales profundos y duraderos.

Esto explica por qué la discriminación basada en la identidad de género o la orientación sexual no es solo una cuestión social, sino también un desafío neurológico y psicológico que afecta a la salud mental y al bienestar.

### 2 Estrés crónico

Si bien cualquier persona puede experimentar estrés crónico como resultado de la discriminación, las microagresiones o el estigma social en función de cómo es percibida por la sociedad, muchas personas LGBTIQ+ se ven especialmente afectadas por una forma específica y persistente de estrés conocida como estrés de minorías.

A diferencia de los factores estresantes temporales, el estrés de minorías es constante y acumulativo, lo que incrementa el riesgo de problemas de salud mental como la ansiedad, la depresión y el agotamiento emocional. Este tipo de estrés no es solo una experiencia individual, sino también un reflejo de desigualdades sistémicas que influyen en las interacciones cotidianas, las políticas institucionales y las normas sociales.

### 3 Desencadenantes emocionales

El Modelo SCARF de David Rock identifica cinco dominios sociales que influyen en nuestras respuestas emocionales y que, con frecuencia, actúan como desencadenantes que pueden reforzar o amenazar la sensación de seguridad de una persona.

Estos desencadenantes son especialmente relevantes al trabajar con jóvenes con diversidad de género.

- **Estatus** – La percepción de la propia posición en relación con las demás personas. Las personas jóvenes pueden sentirse amenazadas cuando sus identidades son

invalidadas o ignoradas.

- **Certidumbre** – La necesidad de previsibilidad. Afrontar de manera constante la incertidumbre sobre la aceptación social o los propios derechos puede generar un elevado nivel de estrés.
- **Autonomía** – La sensación de control sobre la propia vida. Que se niegue la capacidad de decidir sobre la expresión de género o sobre elecciones personales puede generar malestar.
- **Vinculación** – Sentirse conectada/o e incluida/o. El aislamiento o el rechazo por parte de la familia, del grupo de iguales o de instituciones puede afectar profundamente al bienestar emocional.
- **Justicia** – La percepción de equidad. Experimentar discriminación, trato injusto o dobles estándares puede resultar especialmente angustiante.

Más allá del modelo SCARF, existen otros desencadenantes emocionales especialmente relevantes para las personas jóvenes:

- **Recuerdos de experiencias negativas** hacen referencia a traumas pasados, como el acoso, el rechazo o la discriminación, que pueden reactivarse al encontrarse con situaciones similares. Incluso si el entorno actual es seguro, determinadas palabras, contextos o comportamientos pueden activar una respuesta defensiva basada en daños previos.
- **Mentalidad negativa** configurada por la exposición repetida a prejuicios, estigma interiorizado o dudas sobre una/o misma/o, puede hacer que una persona sea más propensa a interpretar situaciones neutras o ambiguas como hostiles.

#### 4 La ventana de tolerancia y la regulación emocional

El Dr. Dan Siegel introdujo el concepto de la Ventana de Tolerancia, que describe el estado óptimo en el que las personas pueden procesar sus emociones de manera eficaz. Cuando se ven expuestas al estrés o a experiencias traumáticas, pueden salir de esta ventana, lo que puede dar lugar a:

- **Hiperactivación (modo lucha o huida)** – Este estado se caracteriza por ira, ansiedad, pánico o agresividad. Las personas jóvenes con diversidad de género pueden entrar en hiperactivación cuando se sienten atacadas o en situación de inseguridad.
- **Hipoactivación (modo congelación)** – Un estado de entumecimiento emocional, disociación o bloqueo. Cuando se sienten desbordadas, algunas personas jóvenes pueden desconectarse emocionalmente como mecanismo de defensa.

Para quienes afrontan discriminación o exclusión, la capacidad de mantenerse dentro de la ventana de tolerancia suele verse afectada, lo que dificulta la regulación emocional.

#### 5 Mentalidad de crecimiento

La psicóloga Carol Dweck desarrolló el concepto de mentalidad de crecimiento, que hace referencia a la creencia de que la inteligencia, las capacidades y la resiliencia emocional pueden desarrollarse con el tiempo. En contraste, una mentalidad fija asume

que estos rasgos son innatos e inmutables. La mentalidad de crecimiento permite a las personas interpretar los desafíos como oportunidades de aprendizaje, en lugar de considerarlos señales de fracaso. Esta perspectiva es especialmente relevante para quienes han afrontado barreras sistémicas o han interiorizado creencias negativas sobre sí mismas/os debido a normas sociales dominantes.

## 6 Glosario de género

Dado que este manual está relacionado con cuestiones de género, creemos que es importante proporcionar información sobre conceptos clave relacionados con el género. Sin embargo, incluir todas las definiciones en este documento lo haría demasiado largo. Por lo tanto, hemos decidido incluir enlaces a glosarios específicos sobre género, donde se pueden encontrar definiciones y explicaciones claras de los términos relevantes:

- Glosario LGBTQ de GLAAD – <https://www.glaad.org/reference>
- Glosario de igualdad de género de ONU Mujeres – <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>

Estos recursos proporcionan definiciones exhaustivas que ayudan a comprender con precisión el lenguaje y los conceptos relacionados con el género.

## Herramientas y estrategias

Las y los dinamizadores juveniles desempeñan un papel fundamental en la manera en que las personas jóvenes afrontan los desafíos emocionales. La forma en que se comunican, responden y diseñan experiencias de aprendizaje puede aliviar el malestar emocional o, de manera no intencionada, reforzar desencadenantes emocionales.

Por ello, contar con las herramientas y estrategias adecuadas es esencial: no solo para ofrecer apoyo cuando surgen dificultades, sino también para prevenir malestares innecesarios, generar confianza y fortalecer la resiliencia emocional.

En el centro de cualquier enfoque eficaz se encuentra un entorno seguro y de apoyo. Sin esta base, incluso las estrategias mejor intencionadas pueden resultar insuficientes. Dado que este manual no se centra en la creación de un Espacio Seguro, se recomienda encarecidamente consultar «Receta para un taller seguro y productivo sobre igualdad de género» (página 22).

Ese recurso ofrece una guía estructurada para establecer las condiciones adecuadas que permitan debates abiertos y respetuosos sobre cuestiones relacionadas con el género. Una vez asentada esta base, las herramientas y estrategias presentadas en esta sección ayudarán a las y los dinamizadores juveniles a interactuar con las personas jóvenes de manera que se promueva el bienestar emocional, la autoconciencia y el diálogo constructivo.

## 1 Comunicación eficaz

La comunicación eficaz es esencial al apoyar a las personas jóvenes, especialmente a aquellas que se encuentran en situaciones emocionalmente intensas o de vulnerabilidad. Va más allá de la simple transmisión de información; implica comprender, validar y responder de una manera que fomente la confianza, la claridad y el empoderamiento. Los siguientes elementos clave fueron recopilados por la coach en neurolenguaje Blanca Gallego-Herrerapicazo y presentados a las y los dinamizadores juveniles participantes en el proyecto 2Gather durante la reunión transnacional celebrada en España en febrero de 2025. Estos elementos contribuyen a crear un patrón de comunicación eficaz que promueve un diálogo significativo.

### El poder de las palabras

El lenguaje moldea la percepción y la experiencia. Las palabras que elegimos pueden empoderar o dañar, reforzar la inclusión o perpetuar el estigma. Es fundamental utilizar un lenguaje afirmativo e inclusivo en materia de género al dirigirse a las personas jóvenes, especialmente si son LGBTIQ+. Deben evitarse las suposiciones sobre identidad o pronombres, y es importante ser conscientes del impacto emocional que las palabras pueden tener en momentos de angustia o vulnerabilidad.

### Empatía y acción

La empatía implica algo más que comprender los sentimientos de otra persona: requiere una respuesta activa que reconozca y valide sus emociones. No basta con decir «Entiendo cómo te sientes»; la comunicación eficaz traduce esa comprensión en acciones de apoyo, como ajustar el tono, la postura o el enfoque para generar un espacio seguro y tranquilizador.

### Escucha activa

La escucha activa significa prestar plena atención a la persona interlocutora, no solo oír sus palabras, sino también observar sus señales no verbales, mantener el contacto visual y responder de manera adecuada. Implica evitar interrupciones, ofrecer afirmaciones verbales y asegurarse de que la persona se sienta genuinamente escuchada y comprendida.

Para fortalecer la escucha activa, las y los dinamizadores juveniles deben prestar atención a las señales no verbales de las personas participantes. Muchas pueden tener dificultades para verbalizar directamente sus emociones, pero expresarlas a través del lenguaje corporal, las expresiones faciales o variaciones en el tono de voz. Reconocer estas señales permite responder con mayor sensibilidad y comprensión.

### Reformulación

La reformulación, o paráfrasis, ayuda a garantizar claridad y comprensión. Consiste en expresar con otras palabras lo que la otra persona ha dicho, para confirmar que se ha entendido correctamente y demostrar implicación activa.

Por ejemplo, si una persona joven expresa frustración por no sentirse aceptada, una reformulación podría ser:

«Parece que te sientes agotada/o por tener que explicar tu identidad constantemente». Esta técnica valida las emociones y favorece un diálogo más profundo.

### **Señalización**

La señalización consiste en guiar de manera clara una conversación, especialmente cuando se abordan temas complejos o delicados. Implica preparar a la persona interlocutora para lo que vendrá a continuación, aportar estructura y reducir la incertidumbre. Por ejemplo: «Antes de continuar, quiero comentarte que te haré algunas preguntas para comprender mejor tu experiencia, y puedes decirme si te sientes cómoda/o respondiéndolas».

Otra forma útil de establecer expectativas es señalar: «Solo puedo acompañarte desde el presente hacia el futuro», lo que clarifica que la conversación se centra en avanzar, en lugar de revivir traumas pasados.

Este enfoque genera confianza y transparencia en la comunicación.

### **Presencia serena**

Una presencia serena puede ayudar a regular las emociones en una conversación, especialmente cuando alguien experimenta angustia o frustración. Sin embargo, las y los dinamizadores juveniles también deben ser conscientes de su comunicación no verbal, ya que las personas participantes suelen reflejar inconscientemente las emociones de quienes les rodean.

La manera en que se utiliza el lenguaje corporal, las expresiones faciales y el tono de voz influye en cómo se percibe la interacción. Mantener una postura abierta, un tono estable y una actitud tranquilizadora puede reducir la tensión y generar una sensación de seguridad. Ser conscientes de microexpresiones y gestos involuntarios es clave para asegurar que el mensaje transmitido esté alineado con el apoyo emocional que se ofrece.

### **Preguntas poderosas**

Formular preguntas abiertas y reflexivas fomenta una reflexión más profunda y ayuda a las personas a expresar sus emociones y experiencias. En lugar de preguntar «¿Estás bien?», lo que puede dar lugar a una respuesta breve, una pregunta más potente sería: «¿Qué es lo que más ha estado ocupando tu mente últimamente?» Este enfoque invita a un diálogo significativo y a la autoexploración.

### **Retroalimentación positiva: ¿animar o elogiar?**

La retroalimentación positiva debe centrarse en el esfuerzo, el crecimiento y la resiliencia, más que en elogios superficiales. En lugar de decir «Eres muy valiente», lo que podría resultar condescendiente, puede ser más significativo afirmar: «Admiro la forma en que estás expresando tus emociones y defendiendo tus derechos». El ánimo refuerza comportamientos positivos y la autoestima sin imponer estándares poco realistas de fortaleza o valentía.

### Honestidad

La honestidad es clave para construir confianza y autenticidad. Es legítimo reconocer cuando no se tienen todas las respuestas, siempre que se haga con transparencia.

Decir: «No conozco la respuesta, pero puedo explorarla contigo», transmite valoración y respeto hacia la persona interlocutora. Del mismo modo, es importante evitar afirmaciones como «Soy la persona experta...». Aunque las y los dinamizadores juveniles puedan contar con formación y experiencia, no son expertas/os en la vivencia personal de otras personas. Reconocer que «no soy experta/o en ti» refuerza la idea de que cada persona es la mejor experta en su propia vida.

Ser honestas/os también implica evitar falsas garantías, reconocer los desafíos existentes y ofrecer perspectivas realistas y de apoyo.

### Metacognición

La metacognición —pensar sobre cómo pensamos— es un elemento esencial de la comunicación eficaz. Implica ser conscientes de nuestra forma de comunicarnos, identificando prejuicios, reacciones emocionales y suposiciones. Practicar la metacognición permite a las y los dinamizadores juveniles ajustar su enfoque en tiempo real, asegurando que su comunicación sea eficaz, inclusiva y empática.

Además, deben ejercer la reflexividad, evaluando de manera continua cómo sus propios sesgos, suposiciones e interacciones influyen en la dinámica del grupo. Esto contribuye a crear un entorno en el que las personas participantes se sientan vistas, escuchadas y respetadas, sin temor a ser juzgadas.

## 2 Técnicas de respiración

Las técnicas de respiración son esenciales para la regulación emocional y la reducción del estrés, tanto para la persona dinamizadora juvenil como para la joven. La respiración consciente ayuda a activar el sistema nervioso parasimpático, reduciendo la ansiedad y restaurando la sensación de control. Algunas técnicas clave son:

- **Respiración diafragmática (respiración abdominal)** – Inhalar profundamente por la nariz, expandir el abdomen y exhalar lentamente por la boca para promover la relajación.
- **Respiración en caja** – Inhalar durante cuatro segundos, retener el aire durante cuatro, exhalar durante cuatro y hacer una pausa de cuatro antes de repetir, lo que ayuda a recuperar la concentración y la estabilidad emocional.
- **Respiración 4-7-8** – Inhalar durante cuatro segundos, retener el aire durante siete y exhalar durante ocho, lo que ralentiza el ritmo cardíaco y reduce el estrés.

Cuando se experimenta angustia emocional, los ejercicios de respiración proporcionan una forma inmediata y accesible de autorregularse antes de entablar conversaciones más profundas.

### 3 Mindfulness

La atención plena es la práctica de permanecer en el momento presente y estar plenamente implicada/o en lo que está ocurriendo, sin juicio. Favorece la resiliencia emocional al reducir la sobreidentificación con pensamientos y emociones angustiantes. La atención plena puede aplicarse en las conversaciones mediante:

- Animar a las personas jóvenes a observar sus emociones sin reaccionar de inmediato.
- Ayudarles a centrarse a través de la conciencia sensorial (por ejemplo, prestando atención a sonidos, texturas o patrones de respiración).
- Practicar una conciencia no enjuiciadora, en la que los pensamientos y emociones se reconocen sin ser reprimidos ni exagerados.

Al integrar la atención plena, las y los dinamizadores juveniles pueden cultivar una presencia serena, atenta y no reactiva, generando un espacio seguro para la reflexión y el procesamiento emocional.

### 4 Conversación de acompañamiento (coaching)

Una conversación de acompañamiento (coaching) se diferencia de una conversación habitual porque se centra en guiar a la persona joven hacia el autodescubrimiento y la acción, en lugar de ofrecer consejos directos. Las técnicas de coaching incluyen:

- Hacer preguntas poderosas y abiertas que fomenten la reflexión (por ejemplo, «¿Qué crees que te ayudaría a sentirte más apoyada/o?»).
- Reformular los retos para cambiar la perspectiva y pasar de los obstáculos a las oportunidades de aprendizaje.
- Fomentar soluciones impulsadas por una/o misma/o, reforzando la autonomía y la confianza.

El objetivo no es «arreglar» la situación, sino ayudar a la persona joven a explorar sus emociones, identificar sus necesidades y encontrar sus propias respuestas con apoyo.

### 5 Aprendizaje experiencial

El aprendizaje experiencial es un método que permite a las personas participantes implicarse activamente en experiencias que fomentan la autoconciencia, la resiliencia emocional y la resolución de problemas. En lugar de limitarse a escuchar consejos o conceptos teóricos, las personas jóvenes aprenden haciendo y reflexionando sobre sus propias experiencias. El aprendizaje experiencial sigue un ciclo estructurado:

- **Experiencia** – Participar en una actividad que plantea un desafío emocional o cognitivo.
- **Expresión** – Compartir observaciones y reacciones ante la experiencia vivida.
- **Procesamiento grupal** – Analizar y debatir colectivamente la dinámica de la actividad.
- **Síntesis** – Extraer aprendizajes y conclusiones a partir de la experiencia.
- **Aplicación** – Planificar cómo integrar esos aprendizajes en situaciones de la vida real.

**Por ejemplo** – El uso de situaciones reales o simulaciones permite a las personas jóvenes observar el impacto de sus decisiones en un entorno seguro, lo que les ayuda a desarrollar resiliencia e inteligencia emocional. A través de la reflexión y del diálogo guiado, las personas participantes interiorizan los aprendizajes y desarrollan estrategias más sólidas para afrontar dificultades.

## **6 De la empatía a la compasión**

Mientras que la empatía implica sentir las emociones de otras personas, la compasión va un paso más allá: reconoce el sufrimiento y genera la motivación para actuar. Esta distinción es especialmente importante en interacciones emocionalmente intensas. Si una persona joven se encuentra profundamente triste, una empatía puramente emocional puede llevar a que quien escucha absorba esa tristeza, lo que puede derivar en agotamiento emocional o inacción. La compasión, en cambio, permite a la persona dinamizadora juvenil mantenerse emocionalmente presente, comprender el dolor y responder con cuidado sin sentirse desbordada.

**Por ejemplo** – En lugar de decir «Me siento muy triste al escuchar esto», lo que reproduce el malestar, una respuesta compasiva podría ser: «Escucho que esto es muy doloroso para ti. ¿Qué puedo hacer para apoyarte?». Este enfoque reconoce la emoción, pero orienta la conversación hacia el apoyo constructivo, manteniendo la claridad emocional y previniendo el desgaste o el agotamiento.

## **7 Neuronas espejo: cómo nuestro estado emocional afecta a los jóvenes**

Las personas participantes tienden a reflejar de manera inconsciente las emociones y la energía de quienes les rodean. La actitud serena, positiva y emocionalmente regulada de las y los dinamizadores juveniles genera un efecto de contagio que influye en el ambiente general del grupo. Si quien facilita la actividad se mantiene calmada/o y centrada/o, es más probable que las personas participantes se sientan seguras y estables. En cambio, la ansiedad o el estrés por parte de la persona dinamizadora juvenil pueden aumentar la tensión emocional en el grupo.

Antes de iniciar debates o conversaciones, quienes facilitan pueden utilizar técnicas de regulación o de conexión con el momento presente para asegurarse de que se encuentran en un estado emocional equilibrado. Además, pequeños ajustes en la postura corporal, el tono de voz o las expresiones faciales pueden influir significativamente en cómo las personas jóvenes perciben el espacio, contribuyendo a mantener un ambiente de confianza y estabilidad.

## **8 Fomentar la conciencia, la responsabilidad y la autoconfianza**

Crear un entorno en el que las personas jóvenes sean conscientes de sus emociones y acciones, se responsabilicen de sus decisiones y se sientan seguras de su identidad es esencial en los debates relacionados con el género. Construir confianza, responsabilidad compartida y respeto mutuo permite a las personas participantes implicarse en procesos significativos de autorreflexión y asumir el protagonismo de sus propias experiencias.

Una forma de fomentar la conciencia es animar a las personas jóvenes a reconocer y expresar sus pensamientos, emociones y reacciones. Los ejercicios de reflexión, las preguntas abiertas y los debates guiados ayudan a que las personas participantes tomen mayor conciencia de sus desencadenantes emocionales, de sus posibles sesgos y de su propio proceso de crecimiento personal.

Además, el trabajo en grupo desempeña un papel fundamental en este proceso. Trabajar colectivamente ofrece un espacio seguro para la expresión personal, el apoyo entre iguales y la resolución compartida de problemas. Los grupos permiten a las personas jóvenes experimentar con diferentes comportamientos y actitudes en un entorno estructurado pero flexible. Establecer normas claras de funcionamiento y promover la cooperación en lugar de la competencia contribuye a crear un clima de apoyo mutuo. La responsabilidad puede fomentarse promoviendo la rendición de cuentas en los debates y en la dinámica grupal. Establecer expectativas claras para un diálogo respetuoso, animar a las personas participantes a asumir la responsabilidad de sus palabras y acciones, y destacar el impacto que estas tienen en otras personas ayuda a construir una cultura de respeto e implicación. Los acuerdos colectivos, en los que las personas participantes co-crean las normas para el diálogo, refuerzan el sentido de responsabilidad compartida.

La autoconfianza se desarrolla cuando las personas jóvenes se sienten vistas, escuchadas y valoradas. Validar sus experiencias, reconocer sus esfuerzos —y no solo los resultados— y ofrecer retroalimentación constructiva puede empoderarlas para confiar en sus capacidades y perspectivas. El uso de enfoques basados en las fortalezas — que destacan la resiliencia personal, los logros y las cualidades positivas — refuerza una mentalidad de crecimiento y la confianza en una/o misma/o.

### **Para más información**

Afrontar los retos emocionales relacionados con el género requiere un aprendizaje y una reflexión continuos. Si bien esta guía proporciona herramientas y estrategias esenciales, las cuestiones de género y la resiliencia emocional son temas complejos que conviene explorar más a fondo. Comprender los factores sociales, psicológicos y estructurales más amplios que afectan a las personas jóvenes puede mejorar la eficacia de las y los dinamizadores juveniles a la hora de mostrarles apoyo.

Para profundizar conocimientos, hemos recopilado una lista de recursos acreditados que ofrecen información adicional sobre cuestiones relacionadas con el género y estrategias de resiliencia emocional. Estos recursos incluyen organizaciones de investigación, grupos de defensa y marcos psicológicos que pueden ayudar a las y los dinamizadores juveniles a desarrollar una comprensión más completa de estos temas.

## Recursos recomendados

### Cuestiones de género

- Fundación de las Naciones Unidas – Niñas y mujeres – Informes e iniciativas globales sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres.
- Womankind Worldwide – organización feminista que trabaja a nivel mundial para combatir la discriminación y las normas de género.

### Resiliencia emocional

- Programa de resiliencia FRIENDS – un programa basado en pruebas y reconocido por la OMS que ayuda a las personas a desarrollar su resiliencia emocional.

Estos recursos proporcionan información detallada, investigaciones y herramientas para ayudar a las y los dinamizadores juveniles a seguir aprendiendo y adaptando sus prácticas para apoyar a las y los jóvenes de manera eficaz.

## Referencias (bibliografía)

- Cialdini, R. B. (2006). *Influencia: la psicología de la persuasión* (Rev. ed.). Harper Business.
- Damasio, A. R. (1994). *El error de Descartes: la emoción, la razón y el cerebro humano*. Putnam.
- Davidson, R. J., & Begley, S. (2012). *El perfil emocional de tu cerebro: cómo sus patrones únicos influyen en tu forma de pensar, sentir y vivir —y cómo puedes cambiarlos*. Hudson Street Press.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: la actitud del éxito*. Random House.
- Jensen, E. (2005). *Enseñar con el cerebro en mente* (2nd ed.). ASCD.
- Rock, D. (2008). SCARF: A brain-based model for collaborating with and influencing others. *NeuroLeadership Journal*, 1(1), 44–52.
- Rosenberg, M. B. (2003). *Comunicación no violenta: un lenguaje de vida* (2nd ed.). PuddleDancer Press.
- Siegel, D. J., & Bryson, T. P. (2012). *El cerebro del niño: 12 estrategias revolucionarias para cultivar la mente en desarrollo de tu hijo*. Delacorte Press.
- Tokuhama-Espinosa, T. (2011). *Mind, brain, and education science: A comprehensive guide to the new brain-based teaching*. W. W. Norton & Company.
- Valchev, R. (2009). *Non-formal Education*

# SECCIÓN B:

## Listo para usar

La Sección B lleva a la práctica las reflexiones y procesos de aprendizaje presentados en la Sección A. Los recursos recopilados en esta parte están diseñados para apoyar directamente a las y los dinamizadores juveniles en la planificación, facilitación e implementación de actividades sobre igualdad de género con personas jóvenes.

Esta sección ofrece herramientas prácticas que pueden adaptarse fácilmente a distintos contextos y dinámicas de grupo, contribuyendo a crear espacios de diálogo, expresión y aprendizaje colectivo. Los materiales fomentan la participación activa y la experimentación, apoyando a las y los dinamizadores juveniles en la transformación de ideas, valores e intenciones en experiencias educativas significativas.

Caja de herramientas  
para dialogar con jóvenes  
de forma segura y abierta  
sobre cuestiones de género



**Receta para un taller  
seguro y productivo  
sobre igualdad  
de género**



## Estimado/a dinamizador/a juvenil

Estás a punto de facilitar un taller que aborda temas sensibles y complejos relacionados con las cuestiones de género y la igualdad. Puede tratarse de un tema controvertido, polarizador y potencialmente divisivo, incluso dentro del propio grupo de participantes.

Es importante ser consciente de las dinámicas que pueden surgir y, al mismo tiempo, contar con algunas herramientas para reconducir posibles desviaciones. Facilitar un taller no consiste únicamente en seguir una agenda; también implica crear un entorno que fomente la confianza, la apertura y un diálogo significativo.

Aquí tienes una «receta» pensada para estimular tu creatividad y ayudarte a conducir un excelente taller sobre cuestiones de género, convirtiéndolo en una experiencia significativa e inclusiva para todas las personas participantes.

### **Paso 1 → Prepárate**

#### **Lee atentamente el programa**

Empieza estableciendo un plan claro. Tómate un momento para revisar el programa de actividades. No es necesario memorizar cada detalle, pero conocer el flujo general te ayudará a mantener el rumbo. Identifica qué partes pueden acortarse si el tiempo es limitado o ampliarse si dispones de más tiempo. De este modo tendrás una hoja de ruta flexible para conducir el taller con fluidez, adaptándote a las necesidades del grupo y creando transiciones naturales entre las actividades.

### **Paso 2 → Revisa los ingredientes**

#### **Organiza los materiales y prepara el espacio**

Antes de comenzar, revisa tus ingredientes. Asegúrate de que todos los materiales – como pósters, rotuladores, carteles, etc.– estén preparados. Organiza un espacio acogedor y cómodo donde las personas participantes puedan moverse con libertad y sentirse relajadas, especialmente en aquellas actividades que requieran movimiento. Una buena preparación del entorno marca el tono para un taller inclusivo y participativo.

### **Paso 3 → Presenta el plato**

#### **Establece un objetivo claro**

Introduce el taller como si fueras una persona chef presentando la especialidad del día. Asegúrate de que las personas participantes comprendan el objetivo principal y lo que

pueden esperar llevarse de la sesión. Ofrece una breve visión general de los temas y objetivos clave para que todas sepan qué «hay en el menú» de la jornada. Esto ayuda a establecer expectativas claras y a centrar la atención del grupo en el propósito del taller.

#### **Paso 4 → Prepara la base**

##### **Estableced las normas conjuntamente**

Al igual que cuando se prepara la superficie de trabajo antes de cocinar, comienza estableciendo una base sólida. Trabaja con las personas participantes para co-crear las normas del grupo. Estableced juntas algunas pautas básicas – por ejemplo, no interrumpir, practicar la escucha activa sin juzgar y respetar opiniones diversas. Este acuerdo compartido constituye la base que permitirá que el taller se desarrolle de manera fluida e inclusiva. Si es necesario, puedes volver a hacer referencia a este acuerdo en cualquier momento durante la sesión.

#### **Paso 5 → Añade una pizca de confidencialidad**

##### **Fomenta la apertura**

Para que las personas participantes se sientan seguras y dispuestas a compartir, añade un recordatorio sobre la confidencialidad. Destaca que lo que se comparte durante el taller permanece en el espacio del grupo y que cada persona puede compartir solo aquello con lo que se sienta cómoda.

En este taller todas las personas serán a la vez quienes comparten y quienes escuchan. Invita a asumir ambos roles con cuidado, respeto y compromiso con la confidencialidad. Este ingrediente secreto contribuye a construir confianza entre las personas participantes. Empieza por establecer un plan claro. Tómate un momento para leer el programa de actividades. No es necesario que memorices cada detalle, pero conocer el flujo general te ayudará a mantenerte en el camino correcto. Identifica qué partes se pueden «acortar» si se acaba el tiempo o «alargar» si tienes tiempo extra. De esta manera, tendrás una hoja de ruta flexible para navegar el taller sin problemas, adaptándote a las necesidades del grupo y creando transiciones fluidas entre las actividades.

#### **Paso 6 → Incorpora la tolerancia cero hacia el discurso de odio**

##### **Crea un espacio seguro**

Añade una norma de tolerancia cero frente a comportamientos agresivos. Deja claro que no se tolerará ningún tipo de discurso de odio ni comentarios discriminatorios relacionados con la identidad de género, la expresión de género u otras características personales. Este ingrediente garantiza un espacio respetuoso en el que todas las personas puedan hablar sin temor a ser ridiculizadas o dañadas.



## **Paso 7 → Asegúrate de que todas las personas participen**

### **Facilita una comunicación inclusiva**

Asegúrate de que todas las personas participantes tengan la oportunidad de compartir sus opiniones e ideas. Si es necesario, propone métodos para organizar la conversación, como el uso de un objeto de palabra o levantar la mano.

Equilibra la participación invitando con amabilidad a las personas más calladas a intervenir, asegurándote de que todas sean escuchadas. Utiliza indicaciones de apoyo y señales no verbales, como asentir con la cabeza, para mostrar que estás escuchando activamente y valoras sus aportaciones. Recuerda a las personas participantes la importancia de escucharse realmente entre sí y de respetar las diferentes perspectivas. Esta atención cuidadosa ayuda a crear un diálogo en el que las aportaciones de todas las personas se integran de manera armoniosa.

## **Paso 8 → Maneja con cuidado los ingredientes complejos**

### **Introduce los conceptos con sensibilidad**

Cuando trabajes con temas delicados, como los estereotipos de género o la interseccionalidad, procede con especial cuidado. Simplifica los conceptos complejos y utiliza ejemplos cercanos y comprensibles.

Antes de abordar temas sensibles, introduce advertencias previas o avisos de contenido y ofrece a las personas participantes la posibilidad de tomarse un descanso si lo necesitan. Esta preparación ayuda a que la conversación se desarrolle en un entorno seguro y accesible.

## **Paso 9 → Incorpora actividades interactivas**

### **Mantén a las personas participantes implicadas**

Mantén el taller dinámico y participativo proponiendo ejercicios interactivos. Estas actividades prácticas son como la levadura que hace crecer el debate, manteniendo la energía del grupo y la implicación de las personas participantes.

Si lo consideras necesario, introduce una dinámica rompehielos o un energizante.

## **Paso 10 → Incorpora la inclusividad y la interseccionalidad**

### **Promueve voces diversas**

Procura dar ejemplo en materia de inclusión de manera natural.

Recuerda al grupo que existen diferentes identidades de género, contextos culturales y maneras de comprender los roles de género, y que la identidad es compleja y tiene múltiples dimensiones.

Reconoce también que todas las personas – incluida la persona facilitadora – observan el mundo desde sus propios marcos culturales, que no deben asumirse como universales. Siempre que sea posible, utiliza un lenguaje inclusivo y neutro en cuanto al género. Términos como «personas», «quienes participan» o «pareja» contribuyen a crear un ambiente más inclusivo.



### **Paso 11 → Libera la presión**

#### **Restablece la seguridad emocional**

Durante los debates, presta atención a la seguridad emocional del grupo. Anima a las personas participantes a utilizar «palabras de seguridad» o señales si se sienten abrumadas. Ten en cuenta que, si alguna persona comparte preocupaciones importantes o situaciones delicadas, puede ser necesario orientarla hacia servicios de apoyo adecuados.

### **Paso 12 → Reacciona cuando la situación se tense**

#### **Gestiona la dinámica del grupo**

Observa atentamente la dinámica del grupo. Presta atención a posibles desequilibrios de poder y asegúrate de que ninguna voz domine la conversación. Si surgen conflictos, abórdalos de manera respetuosa y diplomática, tratando de encontrar una solución que tenga en cuenta las necesidades de todas las personas implicadas sin favorecer una postura concreta. El propio grupo puede participar en la búsqueda de acuerdos y compromisos. Si el comportamiento de alguna persona genera dificultades, recuerda al grupo las normas que se acordaron al inicio.

### **Paso 13 → Prueba y ajusta**

#### **Reflexiona y realiza una puesta en común**

Después de cada actividad, dedica un momento a revisar lo ocurrido mediante una breve sesión de reflexión. Invita a las personas participantes a compartir sus impresiones y cualquier aprendizaje o idea que les haya resultado especialmente significativa.

### **Paso 14 → Presta atención al tiempo**

#### **Gestiona el ritmo**

Controla el tiempo durante la sesión y asegúrate de dedicar el tiempo suficiente a cada punto del programa sin prolongar los debates en exceso.

### **Paso 15 → No dudes en involucrar a otras personas**

#### **Pide ayuda si es necesario**

Si la facilitación se vuelve agotadora o si no encuentras una forma de resolver bloqueos o tensiones dentro del grupo, no dudes en pedir apoyo. Puedes recurrir a una persona docente (si el taller se desarrolla en un centro educativo) o incluso al propio grupo, explicando con claridad qué está dificultando el desarrollo de la actividad.

## **Paso 16 → Termina con un toque dulce**

### **Cierra con una nota positiva**

Al final de la actividad, algunas personas jóvenes pueden sentirse algo abrumadas. Esto puede ser una señal de que han empezado a comprender cómo los estereotipos de género contribuyen a generar desigualdades.

Reconoce y valora el esfuerzo del grupo por dar este primer paso importante. Ahora están mejor preparadas para centrarse en encontrar soluciones y promover cambios positivos.

## **Paso 17 → Solicita una revisión**

### **Recoge retroalimentación**

Por último, recoge comentarios mediante un cuestionario de evaluación u otro método de recogida de opiniones, preferiblemente en formato digital para reducir el uso de papel.

La evaluación es fundamental y permite mejorar la calidad de los talleres.

Siguiendo esta receta, podrás crear un espacio seguro, participativo y reflexivo para explorar la igualdad de género. Con la combinación adecuada de preparación y sensibilidad, inspirarás a las personas participantes a marcharse informadas, motivadas y preparadas para contribuir al cambio. Disfruta del proceso de facilitación: tú eres el ingrediente secreto que puede hacer que esta experiencia sea realmente transformadora.



Caja de herramientas  
para dialogar con jóvenes  
de forma segura y abierta  
sobre cuestiones de género



# Consejos breves (y no exhaustivos)

**para moderar temas controvertidos  
en talleres con jóvenes**



El tema del género puede generar debates intensos, ya que se trata de una cuestión controvertida. Si esto ocurre durante tu taller y la conversación se intensifica entre las personas participantes, no te preocupes: es algo normal. Tampoco te preocupes demasiado por el tiempo; aquí tienes algunos consejos para gestionar mejor la situación.

### **Deja que la conversación fluya**

Permite que la conversación continúe durante un breve momento y, después, intervén para detenerla. Propón dos minutos de silencio y pide a cada persona que responda individualmente, sin compartir su respuesta, a la siguiente pregunta: «¿Por qué estoy tan alterada/o?»

### **Recuerda las normas comunes**

Recuerda al grupo las normas acordadas y subraya que, cuando se pierde la cortesía, el valor del debate disminuye. Invita a las personas participantes a encontrar otras maneras de expresar sus puntos de vista de forma más calmada.

### **Mantén la neutralidad como dinamizador/a juvenil**

Como dinamizador/a juvenil, procura tomar cierta distancia respecto al tema. No tomes partido ni te involucres en la discusión. Intervén únicamente para calmar la confrontación y mantener un ambiente respetuoso.

### **Identifica y gestiona a quienes lideran la confrontación**

Identifica a las personas que están liderando la confrontación. Una vez que se hayan calmado, propone retomar el tema de nuevo. Puedes dividir al grupo en subgrupos más pequeños (procurando que las personas que lideraban la confrontación estén en grupos diferentes) y sugerir que continúen el debate en estos espacios más reducidos.

### **Garantiza el respeto hacia todas las personas**

Subraya que todas las personas merecen respeto. Deja claro que no hay lugar para la discriminación ni para comportamientos ofensivos durante el taller.

Con estas primeras orientaciones en mente, podemos pasar ahora de las recomendaciones a la práctica y explorar las actividades.

## Taller 1: Un bocado de igualdad

<b>Temas/cuestiones tratadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorar el concepto de género</li> <li>• Estereotipos de género e igualdad de género</li> </ul>
<b>Grupo destinatario</b>	15–30 años
<b>Duración</b>	2–3 horas Es posible realizar la actividad en una sola sesión o en dos sesiones diferentes.
<b>Objetivos de la actividad</b>	<p>Todas las personas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se familiarizan con el concepto de género;</li> <li>• son capaces de reconocer e identificar los estereotipos de género y comprender cómo pueden afectarnos;</li> <li>• toman conciencia de la influencia de sus propias acciones en la deconstrucción de los estereotipos de género.</li> </ul>
<b>Breve resumen de las metodologías activas y participativas utilizadas</b>	<p>Las metodologías utilizadas incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorreflexión</li> <li>• Debate participativo/debate plenario</li> <li>• Trabajo en grupo</li> <li>• Educación no formal</li> </ul>
<b>Materiales y equipos específicos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notas en blanco / pósits (+ notas para la persona facilitadora) – Actividad 1</li> <li>• Un cuenco o recipiente – Actividad 1</li> <li>• Póster de Genderbread con mochila o póster de nubes / algodón de azúcar – Actividad 1</li> <li>• Póster «Mujer» / póster «Hombre» – Actividad 2</li> <li>• Pósits de dos colores diferentes (un color par «hombre» y otro para «mujer») – Actividad 2</li> <li>• Póster «Stone Factor» – Actividad 3</li> <li>• Cinta adhesiva y rotuladores</li> </ul>

## Sesión 1 → Comprender el género

### Duración: 1 hora

Esta sesión introduce a las personas participantes en el tema del género, ayudándoles a explorar su complejidad de una manera clara e interactiva. La sesión anima a las personas participantes a compartir sus ideas, aclarar posibles malentendidos y desarrollar empatía, independientemente de su familiaridad previa con el tema.

Al crear un espacio seguro e inclusivo para el diálogo, el taller busca profundizar en la comprensión, cuestionar suposiciones y fomentar la reflexión sobre las expectativas y percepciones sociales relacionadas con el género.

### Introducción (5 minutos)

Las personas facilitadoras comienzan presentándose, presentando la organización y explicando los objetivos de la actividad.

Como persona facilitadora, explica a las personas participantes que explorar el tema del género es importante porque nos ayuda a comprender mejor la complejidad de la sociedad y a desarrollar el pensamiento crítico.

Incluso si algunas personas ya están familiarizadas con el tema, este taller ofrecerá la oportunidad de profundizar en su comprensión.

Para quienes tengan menos interés en el tema, señala que el debate sigue siendo valioso porque fomenta la empatía y la conciencia sobre el mundo en el que vivimos.

**Sugerencia** Antes de empezar, intenta conocer el nivel de familiaridad del grupo con el tema del género. Si el grupo tiene pocos conocimientos, céntrate en introducir los conceptos básicos. Si el grupo ya conoce estos conceptos, puedes avanzar hacia debates y reflexiones más profundos.

### Espacio seguro (10 minutos)

La persona facilitadora y el grupo deben co-crear un espacio seguro para establecer acuerdos y normas compartidas que ayuden a que las personas participantes se sientan cómodas, respetadas y seguras para implicarse plenamente en el taller.

Instrucciones para la persona facilitadora:

- Comienza explicando por qué es importante crear un espacio seguro. Por ejemplo:  
«En este taller queremos que todas las personas se sientan cómodas para compartir sus ideas, hacer preguntas y expresarse sin miedo a ser juzgadas. Para ello necesitamos acordar cómo nos tratamos entre nosotras/os y cómo trabajaremos juntas/os. Vamos a crear entre todas y todos algunos acuerdos para el grupo».
- Pregunta al grupo:  
«¿Qué necesitamos como grupo para sentirnos seguras/os, respetadas/os y apoyadas/os durante este taller?»
- Invita a las personas participantes a compartir sus ideas libremente.  
Si es necesario, puedes plantear preguntas como:  
«¿Cómo queremos hablar y escucharnos entre nosotras/os?»  
«¿Qué deberíamos hacer si nos sentimos incómodas/os o inseguras/os con algo?»

«¿Cómo podemos asegurarnos de que todas las personas se sientan incluidas y escuchadas?»

**Sugerencia** Escribe las propuestas del grupo en un rotafolio, pizarra o papel grande visible para todas las personas.

Ejemplos de normas comunes:

- Respetar las opiniones y experiencias de todas las personas.
- Hablar de una en una.
- Confidencialidad: lo que se comparte en el espacio permanece en el espacio.
- Escuchar activamente sin interrumpir.
- Utilizar mensajes en primera persona («yo pienso», «yo siento»).
- Está bien no participar en algún momento si no se desea compartir.
- No juzgar ni ridiculizar las aportaciones de nadie.
- Estar abiertas/os a aprender y a escuchar diferentes perspectivas.
- Lee la lista y pregunta al grupo: «¿Hay algo que queráis añadir o aclarar?», «¿Todas las personas están de acuerdo en seguir estas normas?»
- Asegúrate de que todas las personas expresen su acuerdo, verbal o no verbalmente (por ejemplo, levantando el pulgar).
- Reconoce que las aportaciones de todas las personas son importantes y que el grupo se compromete a respetar estos acuerdos.
- Mantén visible la lista de normas durante todo el taller como recordatorio.

## Primera actividad principal: Ensalada de género (40 minutos)



### Parte 1: ¿Qué es el género? (10 minutos)

Comienza pidiendo a las personas participantes que piensen en el concepto de género. Puedes utilizar una de las siguientes preguntas según su nivel de familiaridad con el tema:

- «¿Qué es el género?» (para jóvenes que quizá no estén familiarizadas/os con el tema).
- «¿Qué es lo primero que te viene a la mente cuando escuchas la palabra género?» (para participantes que ya tengan cierta comprensión del concepto).

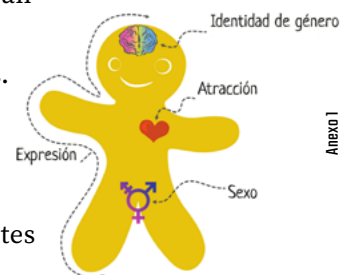
Las personas participantes escriben sus ideas en uno o dos pósits. Estos pueden ser anónimos o no, según prefieran. Cuando todas las personas hayan escrito sus notas, las colocan en un recipiente y la persona facilitadora las mezcla.

### Parte 2: Genderbread (20 minutos)

\*Modelos alternativos para esta parte de la actividad se encuentran más abajo.

**Nota** Esta actividad funciona mejor con dos personas facilitadoras.

1. La primera persona facilitadora revisa rápidamente las notas y retira cualquier contenido ofensivo, discriminatorio o inapropiado.
2. La segunda persona facilitadora pide a las personas participantes que lean en voz alta, por turnos, las notas o palabras clave.



Después de cada lectura:

- Asegúrate de que todas las personas comprendan su significado.
  - Invita a aclarar o comentar si es necesario.
3. Una vez aclarado el significado, las personas participantes colocan las notas en una representación visual del Genderbread (ver Anexo 1) o en el modelo alternativo de Nubes / Algodón de azúcar.

Funcionamiento del modelo:

- **Cabeza (identidad)** – palabras relacionadas con quién siento que soy (identidad de género).
- **Corazón (atracción)** – frases sobre hacia quién siento atracción (orientación sexual).
- **Símbolo de género (sexo biológico)** – palabras vinculadas a características biológicas.
- **Expresión** – palabras o frases relacionadas con cómo expresamos nuestro género.
- **Mochila (sociedad)** – notas relacionadas con expectativas sociales u otros factores.

**Sugerencia** Si faltan algunos temas importantes, las personas facilitadoras pueden añadir notas preparadas previamente para asegurarse de que se aborden ideas clave (por ejemplo: sexo biológico – hombre, mujer, intersexual; identidad – transgénero, cisgénero, no binario, etc.).

Al final, las personas facilitadoras pueden resumir las ideas principales en notas grandes para mayor claridad. Utiliza explicaciones sencillas para definir conceptos clave, como por ejemplo:

- **Sexo biológico** – características físicas que determinan si una persona es mujer, hombre o intersexual.
- **Identidad de género** – el sentido interno de quién es una persona. Puede coincidir o no con su sexo biológico.
- **Orientación sexual** – hacia quién se siente atraída una persona o con quién desea establecer relaciones.
- **Expresión de género** – cómo una persona expresa su género externamente, por ejemplo a través de la ropa, el comportamiento o los gestos.

### Parte 3: Debate de cierre (10 minutos)

Concluya la actividad con un debate en grupo:

- ¿Qué te llamó la atención durante esta actividad?
- ¿Cómo te has sentido al compartir o escuchar estas ideas?
- ¿Hay algo que aún te despierte curiosidad o te resulte confuso?

#### Mensaje clave

Explica que el género es un tema amplio y complejo. Esta sesión no tenía como objetivo ofrecer definiciones cerradas, sino explorar nuestras propias ideas y experiencias para comprender mejor el concepto de género.

Para participantes con mayor conocimiento del tema: Destaca que este taller tenía como objetivo crear un espacio de diálogo abierto y reflexión para profundizar en la comprensión del concepto de género y de la sociedad en la que vivimos.

### \*Modelos alternativos (para Genderbread)

#### 1 Nubes / Algodón de azúcar

Utiliza cuatro representaciones visuales con forma de nube en lugar del modelo Genderbread:

- Nube 1: Identidad
- Nube 2: Atracción
- Nube 3: Sexo biológico
- Nube 4: Expresión y expectativas sociales



#### 2 Clasificación progresiva

En lugar de utilizar representaciones visuales ya etiquetadas, lee cada nota en voz alta y pide a las personas participantes que ayuden a clasificarlas en diferentes categorías (como identidad, atracción, sexo y expresión).

### Cierre de la sesión (5 minutos)

Si este taller se divide en varias sesiones, puedes finalizar aquí.

Antes de cerrar, pregunta a las personas participantes:

- ¿Cómo ha ido la sesión?
- ¿Cómo os habéis sentido durante toda la actividad?
- ¿Tenéis alguna pregunta o algún aspecto que os gustaría explorar más adelante?

Recuerda a las personas participantes que el género es un tema amplio y en constante evolución. Crear espacios para el diálogo abierto y la reflexión es fundamental para promover la igualdad de género.

### Sesión 2 → Exploración de los estereotipos de género

**Duración:** 1-2 horas (dependiendo del tamaño del grupo)

Esta sesión está diseñada para ayudar a las personas jóvenes a reflexionar y debatir sobre los estereotipos de género de forma interactiva. A través de juegos, debates y actividades en grupo, las personas participantes explorarán cómo los estereotipos influyen en nuestra percepción del género y tratarán de identificar formas de cuestionar estas ideas.

### Segunda actividad principal: Shaking Words (30-40 minutos)

Esta actividad tiene como objetivo iniciar una conversación sobre cómo la sociedad percibe los roles y estereotipos de género de una manera dinámica y colaborativa.



#### • Ronda de calentamiento (3-4 minutos)

Todas las personas se colocan en círculo. Como facilitador/a, explica las reglas del juego:

- Las personas participantes se presentarán dándose la mano e intercambiando sus

- nombres. Pueden moverse libremente por la sala.
- ¿La parte divertida? Después de conocer a alguien, tomarán su nombre y lo usarán como propio para presentarse a la siguiente persona. (Por ejemplo: si Harry conoce a Emily, Emily usará el nombre de Harry cuando se presente a Sophia).
- Primero se realizará una ronda de prueba para asegurarse de que todas las personas comprenden las reglas.

- **La actividad clave: explorar el género (3-4 minutos por ronda)**

Ahora, en lugar de intercambiar nombres, las personas participantes compartirán palabras o frases cortas en respuesta a preguntas específicas.

Ronda 1 - Pregunta → «¿Qué piensa la gente cuando piensa en una MUJER?»

Ronda 2 - Pregunta → «¿Qué piensa la gente cuando piensa en un HOMBRE?»

Después de cada ronda de intercambio, las personas participantes escriben las palabras o frases más interesantes o memorables en notas adhesivas (una palabra o frase por nota).

**Consejo** Puedes dar a cada persona un máximo de cuatro pósits antes de comenzar o colocarlos en diferentes mesas para que cada participante pueda elegir cuántos utilizar. Todas las personas deben escribir al menos una palabra o frase para «MUJER» y otra para «HOMBRE».

- **Recopilación de palabras o frases**

Explica a las personas participantes que:

- Pegarán sus pósits en dos carteles: uno para «MUJER» y otro para «HOMBRE» (véase Anexo 2).
- Después, el grupo observará conjuntamente las palabras y frases recogidas y reflexionará sobre ellas.

Plantea preguntas como:

¿Alguna de estas palabras os sorprende?

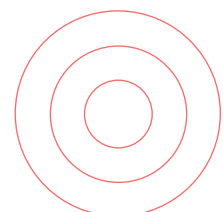
¿Qué os viene a la mente al leer estas palabras o frases?

¿Podéis identificar qué tema estamos abordando?

¿Detectáis algún estereotipo de género?

Aparecerán algunos estereotipos, algunos más evidentes que otros.

Será importante acompañar al grupo en la identificación de estos estereotipos.



Anexo 2

**Consejo para la facilitación** Si es necesario, aclara la diferencia entre estereotipos y prejuicios.

**Estereotipo** - Creencia generalizada sobre un grupo de personas. Los estereotipos pueden ser positivos (por ejemplo, «las mujeres son cariñosas»), negativos (por ejemplo, «los hombres son agresivos») o neutros (por ejemplo, «los italianos siempre comen pasta»), y suelen basarse en características simplificadas o exageradas.

**Example** - «Todos los adolescentes son rebeldes».

**Prejuicio** - Opinión o actitud preconcebida hacia un grupo o individuo, generalmente negativa y no basada en la razón ni en la experiencia real. Los prejuicios suelen conducir a la discriminación.

**Ejemplo** – «No confío en los adolescentes porque siempre están tramando algo malo». Comprender estos conceptos ayuda a facilitar el debate y a abordar posibles ideas erróneas que puedan surgir durante la actividad.

#### **Ejemplos de estereotipos de género**

- Estereotipos sobre los hombres:
  - Los hombres son fuertes y asertivos.
  - Los hombres son menos emocionales y más racionales.
  - Los hombres son líderes y tomadores de decisiones por naturaleza.
  - Los hombres son mejores en trabajos técnicos o físicos.
- Estereotipos sobre las mujeres:
  - Las mujeres son cariñosas y protectoras.
  - Las mujeres son más emocionales y menos racionales.
  - Las mujeres son mejores en la multitarea y en las tareas domésticas.
  - Las mujeres tienen una inclinación natural hacia profesiones como la enseñanza o la enfermería.

### **Tercera actividad principal: El factor piedra (30-50 minutos)**

El objetivo de esta actividad es profundizar en el impacto de los estereotipos de género y explorar sus consecuencias. Esta actividad se conecta directamente con la anterior.

Divide a las personas participantes en grupos de 4-5 personas y explica las instrucciones:

#### **1 Reto del grupo**

- En pequeños grupos (4-5 personas), elegid uno de los estereotipos identificados anteriormente.
- El grupo escribirá este estereotipo en el centro de un póster del «factor piedra» (véase Anexo 2).



**Consejo** El cartel del Factor Piedra debería tener como mínimo tamaño A3. Por ello, en lugar de imprimir el anexo correspondiente, puede ser más práctico dibujar a mano los círculos concéntricos en una hoja grande.

#### **2 Consecuencias: trabajo en grupo\* (20 minutos)**

- Pensad en los efectos que este estereotipo puede tener en distintos niveles.
- Recordad incluir consecuencias no solo para el género mencionado en el estereotipo, sino también para otros géneros.
- Escribid las consecuencias en los círculos del cartel:
  - el círculo interior representa el nivel personal;
  - el círculo exterior representa el nivel social.
- Debatid si existe alguna conexión entre las diferentes consecuencias identificadas.

**Ejemplo** – Estereotipo: «Las personas mayores son malas con la tecnología».

Consecuencias:

- Exclusión de oportunidades: las personas mayores pueden ser descartadas para empleos o funciones que requieren habilidades tecnológicas, lo que limita su desarrollo

profesional y su acceso a nuevas oportunidades.

- Pérdida de oportunidades de aprendizaje: este estereotipo puede hacer que empresas o instituciones educativas no ofrezcan la formación o el apoyo adecuados a las personas mayores, limitando su capacidad para aprender nuevas habilidades y adaptarse.
- Frustración y falta de confianza: las personas mayores que se enfrentan a este estereotipo pueden sentirse frustradas o incapaces al intentar utilizar nuevas tecnologías, lo que puede afectar a su autoestima.
- Brecha generacional: este estereotipo puede contribuir a una división entre generaciones jóvenes y mayores, fomentando malentendidos y limitando la colaboración tanto en contextos sociales como profesionales.

### 3 Compartir y reflexionar

- Cada grupo comparte sus conclusiones. Dedicar un máximo de 5 minutos a cada grupo.  
Debriefing Questions:
    - ¿Cómo os habéis sentido durante esta actividad?
    - ¿Os ha sorprendido algo?
    - ¿Podéis identificar patrones similares? (Por ejemplo, ¿la mayoría de los estereotipos son negativos?)
    - ¿Cómo podemos cuestionar estos estereotipos y sus efectos? ¿Qué podemos hacer?
- Reflexión individual: Pensad si alguno de estos estereotipos os afecta personalmente, ya sea porque los experimentáis o porque, sin querer, los reforzáis. Si al final de la actividad las personas jóvenes se sienten un poco abrumadas, es una señal de que han empezado a comprender cómo los estereotipos de género alimentan las desigualdades. Felicítalas por haber dado este primer paso crucial: ahora están preparadas para centrarse en encontrar soluciones e impulsar el cambio.

#### \*Modelo alternativo (para identificar consecuencias – trabajo en grupos)

Si el tiempo lo permite, puedes utilizar un formato dinámico de «World Café», en el que los grupos rotan y van ampliando las ideas de los demás.

En este formato debe haber al menos dos grupos. Prepara tantas mesas como grupos haya.

- En la primera ronda, cada grupo trabajará sobre un estereotipo diferente y, después de 10 minutos, los grupos rotarán de mesa en el sentido de las agujas del reloj.
- Cada grupo que llegue a una nueva mesa podrá leer las notas del grupo anterior y añadir nuevas consecuencias o profundizar en las que ya estén escritas.
- Dependiendo del tiempo disponible, pueden realizarse varias rondas.

#### Cierre y evaluación (5–10 minutos)

El taller finalizará con una discusión grupal para compartir reflexiones finales.

Preguntas orientativas:

- ¿Cómo os habéis sentido durante las actividades (a lo largo de toda la sesión)?
- ¿Qué es lo que más os ha llamado la atención?

Antes de terminar, pide a las personas participantes que completen un breve formulario de evaluación para ayudarnos a mejorar la sesión. Puede realizarse en línea o, si es necesario,

en papel. La opción preferente será el cuestionario online para reducir el uso de papel. Este taller está diseñado para ser interactivo, reflexivo y seguro, un espacio donde explorar cómo los estereotipos de género influyen en nuestras vidas. Se trata de escuchar, aprender y compartir ideas para cuestionar creencias injustas y construir una sociedad más igualitaria para todas las personas.

## Actividad adicional

### Integrar la interseccionalidad en el taller – La cebolla de la identidad

#### ¿Qué es la interseccionalidad?

- La interseccionalidad es la idea de que nuestras identidades están formadas por muchas partes interconectadas que influyen en cómo experimentamos el mundo. Estas partes incluyen elementos como el género, la raza, la edad, la clase social, la nacionalidad o las capacidades.
- La interseccionalidad nos ayuda a comprender que estas capas de identidad no existen de forma separada, sino que interactúan entre sí y se influyen mutuamente. Por ejemplo, una mujer que además pertenece a un grupo racial marginado puede enfrentarse a desafíos diferentes a los de una mujer de un grupo racial mayoritario.
- Es importante tener en cuenta que la interseccionalidad es un concepto complejo y que no todo se relaciona directamente con él. Si se trabaja con participantes más jóvenes, está bien simplificar el concepto. El objetivo es introducir la idea sin necesidad de abordarla de manera exhaustiva.

#### Actividad de la cebolla

La Actividad de la cebolla es una forma sencilla y visual de explorar la identidad utilizando la metáfora de una cebolla. Al igual que una cebolla tiene muchas capas, nuestras identidades también están formadas por distintas capas. Esta actividad ayuda a las personas participantes a reflexionar sobre esas capas mientras se mantiene el género como tema principal del taller.

Puedes realizar esta actividad en distintos momentos del taller, según tus objetivos:

- Al inicio, para introducir la idea de identidad.
- Al final, para cerrar la sesión y reflexionar sobre los debates del día.

#### Opción 1 → Actividad de la cebolla de la identidad al inicio

- 1 Distribuir la plantilla de la cebolla  
Entrega a las personas participantes una imagen de una cebolla con varias capas (véase Anexo 3).
- 2 Explicar la tarea  
Pide a las personas participantes que rellenen cada capa de la cebolla con diferentes características que forman parte de la identidad de una persona. Por ejemplo:
  - Identidad de género: hombre cis / mujer cis / persona trans
  - Orientación sexual: heterosexual / homosexual / bisexual / pansexual

- Situación socioeconómica: rica / pobre
- Raza: blanca / negra
- Nacionalidad
- Origen migrante / sin origen migrante
- Edad: joven / mayor
- Capacidades: con discapacidad / sin discapacidad

Para mantener un espacio seguro, las personas participantes deben utilizar una identidad imaginaria en lugar de la suya propia.

3 Conectar con el enfoque de género

Una vez completada la cebolla, explica:

«Nuestra identidad está formada por muchas capas, como esta cebolla. Hoy nos centraremos especialmente en el género. Sin embargo, todas las personas tenemos otras características que influyen en nuestras experiencias en el mundo y que pueden hacer que nuestra mochila social sea más pesada.»

4 Conectar con la siguiente actividad

Utiliza las capas de la cebolla para pasar a la siguiente actividad (por ejemplo, Gender Salad). Destaca que, aunque el género es una parte importante de la identidad, se cruza con otras capas como la raza, la edad o la capacidad.

5 Nota opcional durante la actividad Genderbread

Más adelante en el taller, cuando se hablen de los estereotipos, vuelve a hacer referencia a la cebolla y explica cómo estas capas de identidad pueden añadir peso a la «mochila» de expectativas sociales que las personas reciben debido a los estereotipos.

## Opción 2 → Actividad de la cebolla de la identidad al final

1 Presentar la plantilla de la cebolla

Entrega la imagen de la cebolla y explica que representa las diferentes capas que componen la identidad de una persona.

2 Reflexionar sobre el enfoque del día

Puedes decir algo como:

«Hoy hemos hablado sobre el género y sobre cómo influye en nuestras experiencias y en los estereotipos. Pero el género es solo una parte de quienes somos. Como una cebolla, nuestras identidades tienen muchas capas.»

3 Invitar a la reflexión

Pide a las personas participantes que piensen en su propia identidad y completen las capas con características como:

- Identidad de género
- Orientación sexual
- Situación socioeconómica
- Raza
- Nacionalidad
- Origen migrante o no migrante
- Edad
- Capacidades (con o sin discapacidad)

Recuerda que se trata de una reflexión personal, por lo que no es necesario compartir lo que escriban.

#### 4 Cierre

Finaliza la actividad invitando a reflexionar sobre cómo interactúan estas capas: «El género es solo una capa de nuestra identidad. Otras partes, como la edad, la raza o las capacidades, también influyen en cómo experimentamos el mundo, en nuestras oportunidades y en cómo nos perciben las demás personas.»

#### Puntos clave para las personas facilitadoras

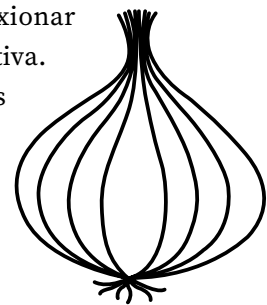
- Mantener el espacio seguro. Si es necesario, anima a las personas participantes a utilizar identidades imaginarias para evitar incomodidades.
- Subrayar la interseccionalidad. Aunque el taller se centra en el género, la interseccionalidad nos recuerda que nuestras identidades están formadas por muchas capas interconectadas.

#### Por qué es importante la actividad de la cebolla

La actividad de la cebolla permite a las personas participantes reflexionar sobre la complejidad de la identidad de una forma accesible y atractiva.

Pone de relieve que, aunque el género es una capa importante, otros aspectos de la identidad —como la raza, la clase social o las capacidades— también influyen en nuestras experiencias.

Al introducir la interseccionalidad de esta manera, las personas participantes pueden comprender mejor cómo las diferentes capas de la identidad influyen en los estereotipos, las expectativas y las oportunidades que existen en la sociedad.



Anexo 3

## Taller 2: Escalando sueños: tender puentes para reducir la brecha

<b>Temas/cuestiones tratadas</b>	Desigualdades de género, brecha de los sueños (dream gap)
<b>Grupo destinatario</b>	15-30 años
<b>Duración</b>	2 horas
<b>Objetivos de la actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profundizar en la comprensión de las desigualdades de género en la vida y en las trayectorias profesionales.</li> <li>• Profundizar en la comprensión de cómo las pequeñas acciones que podemos realizar ayudan a luchar contra las desigualdades de género.</li> <li>• Reconocer los privilegios basados en el género.</li> <li>• Concienciar sobre los privilegios personales y su impacto.</li> <li>• Desarrollar la empatía y el pensamiento crítico sobre las desigualdades de género.</li> </ul>
<b>Breve resumen de las metodologías activas y participativas utilizadas</b>	<p>Las metodologías utilizadas incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje experiencial</li> <li>• Trabajo en grupo y colaboración</li> <li>• Herramientas visuales e interactivas</li> <li>• Debate guiado y reflexión</li> <li>• Resolución de problemas y pensamiento crítico</li> </ul>
<b>Materiales y equipos específicos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hojas grandes de papel</li> <li>• Anexo 4 impreso (4 copias)</li> <li>• Anexo 5 impreso</li> <li>• Lápices de colores</li> <li>• Notas adhesivas</li> </ul>
<b>Preparación previa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta plantilla está diseñada para grupos de entre 10 y 20 participantes. Adapta las actividades al tamaño y la edad del grupo.</li> <li>• Recoge información básica sobre el grupo antes de comenzar.</li> <li>• Comprueba el conocimiento del grupo sobre el género y las desigualdades de género: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si los conocimientos son limitados comienza con conceptos básicos.</li> <li>– Si ya conocen los conceptos básicos pasa a debates y reflexiones más profundos.</li> </ul> </li> <li>• Ten claro tu papel: eres facilitador o facilitadora, no una persona experta en el tema. Debes conocer el tema y anticipar lo que pueda surgir del grupo y de sus debates, pero es imposible prepararse para todo, ya que el campo es muy amplio. No siempre es necesario tener la «respuesta correcta»; a menudo es más valioso guiar la discusión y ofrecer elementos para la reflexión.</li> </ul>

### Introducción (5 minutos)

La persona facilitadora comienza presentándose, presentando la organización y los objetivos de la actividad. Como facilitador o facilitadora, explica a las personas participantes que explorar el tema de este taller es importante porque nos ayuda a comprender mejor la complejidad de la sociedad y a desarrollar el pensamiento crítico.

**Ejemplo** – «Hoy vamos a hablar de algo que nos afecta a todas las personas: el privilegio, el poder y las oportunidades que tenemos en la vida. Puede que no siempre lo notemos, pero la forma en que se nos trata y las oportunidades que recibimos pueden depender de factores como nuestro género, nuestro origen o el lugar del que venimos. Este taller es una oportunidad para reflexionar sobre estas cuestiones, compartir ideas y aprender unas personas de otras. Nos ayudará a comprender mejor la complejidad de la sociedad y a desarrollar el pensamiento crítico. Aquí no hay respuestas incorrectas: se trata de estar abiertas y abiertos, escuchar y comprender diferentes perspectivas. ¡Seamos respetuosas y respetuosos, mantengamos la mente abierta y exploremos estos temas juntas y juntos!»

Explica también que en este taller nos centraremos en un ámbito concreto de la vida: el empleo, porque resulta más fácil de entender y analizar para todas las personas. Sin embargo, no queremos asociar el concepto de éxito en la vida únicamente con el empleo o la carrera profesional.

### Espacio seguro (10 minutos)

La persona facilitadora y el grupo deben co-crear un espacio seguro, estableciendo acuerdos y normas compartidas que ayuden a que las personas participantes se sientan cómodas, respetadas y seguras para participar plenamente en el taller.



Instrucciones para las personas facilitadoras:

1. Comienza explicando por qué es importante crear un espacio seguro. Por ejemplo:  
«En este taller queremos que todas las personas se sientan cómodas para compartir sus ideas, hacer preguntas y expresarse sin miedo a ser juzgadas. Para lograrlo, necesitamos acordar cómo vamos a tratarnos y cómo vamos a trabajar juntas y juntos. Por eso vamos a crear entre todas y todos nuestras normas de grupo para hoy.»
2. Pregunta al grupo: «¿Qué necesitamos como grupo para sentirnos seguras y seguros, respetadas y respetados, y apoyadas y apoyados durante este taller?»
3. Invita a las personas participantes a compartir sus ideas abiertamente.  
Si es necesario, puedes plantear preguntas como:  
¿Cómo queremos hablarnos y escucharnos unas personas a otras?  
¿Qué deberíamos hacer si alguien se siente incómodo o inseguro con algo?  
¿Cómo podemos asegurarnos de que todas las personas se sientan incluidas y escuchadas?

**Consejo** Escribe las sugerencias de las personas participantes en un rotafolio, pizarra o una hoja grande de papel donde todo el mundo pueda verlas.

### Ejemplos de normas básicas comunes

- Respetar las opiniones y experiencias de todas/os.
- Hablar una sola persona a la vez.
- Confidencialidad: lo que se comparte en la sala se queda en la sala.
- Escuchar activamente sin interrumpir.
- Utilizar frases en primera persona (hablar desde la propia perspectiva).
- Está bien pasar (no tienes que compartir si no te sientes cómodo).
- No juzgues ni te burles de las aportaciones de nadie.
- Esté abierto a aprender y escuchar diferentes perspectivas.

- Lee la lista y pregunta a las personas participantes:

«¿Hay algo que queráis añadir o aclarar?»,

«¿Estáis todas/os de acuerdo en seguir estas pautas?».

- Asegúrate de que todas/os den su consentimiento verbal o no verbal (por ejemplo, levantando el pulgar).
- Reconoce la importancia de todas las aportaciones y que todas/os trabajarán juntas/os para cumplir los acuerdos.
- Mantén la lista de reglas básicas a la vista durante todo el taller como recordatorio para todos.

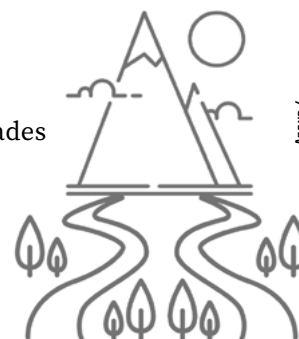


### Actividad principal: La montaña de los sueños (40 minutos)

¿De qué estamos hablando?

La brecha de los sueños (dream gap) es la diferencia entre niñas y niños en la forma en que imaginan sus capacidades y sus oportunidades futuras. La brecha de los sueños se ha estudiado en relación con cómo los mensajes culturales, la representación en los medios, la educación y las expectativas familiares influyen en la percepción que tienen las niñas y los niños sobre lo que pueden lograr.

Las investigaciones muestran que las niñas, desde los cinco años, pueden empezar a creer que ciertas habilidades o roles de liderazgo «no son para ellas», lo que puede influir en su confianza, en sus aspiraciones profesionales y en su participación en distintos ámbitos a medida que crecen.



ANEXO 4

Para profundizar → <https://shopping.mattel.com/it-it/pages/barbie-dream-gap>

### Objetivos

- Explorar las barreras que enfrentan distintos géneros para alcanzar sus trabajos soñados y reflexionar sobre los desafíos sistémicos.
- Mostrar cómo el género y los privilegios están interconectados.

## Instrucciones

- 1 Divide a las personas participantes en cuatro grupos y asigna diferentes perfiles:
  - Grupo A-B: sois mujeres.
  - Grupo C-D: sois hombres.
- 2 Entrega a cada grupo una copia impresa del Anexo 4 (o muéstralo y pide a los grupos que dibujen una montaña en una hoja en blanco).

- 3 Explica la actividad:

Cada grupo tiene el mismo objetivo: subir la montaña y alcanzar su trabajo soñado.

Elige el mismo trabajo soñado para al menos dos grupos con diferente género.

Algunos ejemplos pueden ser:

- Director/a ejecutivo/a (CEO)
- Desarrollador/a profesional de videojuegos
- Educador/a de educación infantil

**Nota** si en tu país estos trabajos no son adecuados para alcanzar los objetivos de la actividad, puedes cambiarlos libremente.

Durante el ascenso, los grupos deberán identificar y escribir en pósits las barreras u obstáculos que su perfil asignado podría encontrar.

\*Propuesta alternativa: Todos los grupos comparten el mismo objetivo: subir la montaña y alcanzar su sueño. Pueden elegir un trabajo soñado (por ejemplo, actor o actriz, presidente o presidenta, alcalde o alcaldesa, CEO, etc.) o incluso un sueño personal como viajar por todo el mundo. Lo importante es que el sueño sea el mismo para todos los grupos.

- 4 Consejo para las personas participantes  
Tened en cuenta factores que podrían dificultar alcanzar ese sueño, como:

- estereotipos
- condiciones laborales
- expectativas sociales
- desafíos estructurales o sistémicos

### Ejemplos de estereotipos

- «Las chicas son demasiado emocionales para ocupar puestos de liderazgo».
- «Los hombres deben ser quienes mantengan económicamente a la familia».

### Ejemplos de desafíos sistémicos

- acceso desigual a una educación de calidad para comunidades marginadas
- falta de acceso a capital y oportunidades
- desigualdad de riqueza
- estigmatización de la salud mental
- inestabilidad económica, donde las personas trabajadoras carecen de beneficios y seguridad laboral

- 5 Los grupos colocarán los obstáculos identificados a lo largo del camino hacia la cima de la montaña.

- 6 Una vez terminado, pega los pósts en la montaña y entrega a cada grupo un nuevo obstáculo o característica del perfil que están representando (uno por grupo). Dale unos minutos para reflexionar sobre ello. Si es posible, intenta elegir una característica que pueda entrar en conflicto con el trabajo soñado.

**Ejemplo** – ser daltónico/a en el caso de una persona que quiere ser desarrolladora de videojuegos.

**Ejemplos de características adicionales**

- dislexia
- madre o padre soltero con dos hijos
- provenir de una zona rural
- origen migrante
- religión musulmana (por ejemplo, una mujer que lleva hiyab)
- utilizar una silla de ruedas

Esta última parte tiene como objetivo introducir el concepto de interseccionalidad.

- 7 Cuando el trabajo en grupo haya finalizado, cada grupo presentará su «montaña de los sueños» al resto del grupo.

**Preguntas para la reflexión durante el trabajo en grupo**

- ¿Qué dice la gente?
- ¿Qué pasa en la escuela?
- ¿Qué ves en los medios de comunicación?
- ¿Qué reglas o normas podrían ser un obstáculo?

**Preguntas para el debate**

- ¿Qué observáis sobre las barreras? ¿Son diferentes según el género?
- ¿Estas barreras os parecen justas? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Cómo creéis que escuchar «no puedes» afecta a la confianza, la motivación o los sueños de una persona?
- ¿Qué barreras pueden influir en mi posibilidad de soñar con ese objetivo?
- ¿Existen profesiones o actividades que la gente considere «para chicos» o «para chicas»?
- ¿Habéis notado diferencias en cómo se habla de los sueños de los chicos y de las chicas?
- ¿Hay sueños que algunas personas consideran solo para chicos o solo para chicas?  
¿Por qué?
- ¿Qué cosas escuchan los chicos y las chicas sobre lo que deberían o no deberían hacer?
- ¿Quién o qué podría dificultar que alguien siga su sueño?

**Additional discussion points**

- ¿Vuestros objetivos profesionales dependen de vuestro género? Reflexionad sobre ello.
- ¿Qué barreras influyen en vuestra capacidad para imaginar una determinada carrera profesional?
- ¿Alguien en vuestra vida apoyó o cuestionó vuestro sueño? ¿Cómo influyó eso en vosotras o vosotros?

Estas barreras forman parte de lo que se conoce como brecha de los sueños (dream gap): las diferencias en cómo la sociedad apoya los sueños de los chicos y de las chicas y en las oportunidades que tienen para soñar a lo grande. ¡Pero esto puede cambiar!

### Actividad de cierre: World Café (15–20 minutos)

Crea tres mesas y tres grupos:

- Mesa A: Transformarme a mí misma/o
- Mesa B: Apoyar a las personas que me importan
- Mesa C: Cambiar la sociedad

(véase Anexo 5)

Pide a las personas participantes que escriban sus respuestas directamente en las mesas o en los materiales disponibles.



### Metodología World Café

- Trabajo en grupos
- Permanecer 5–7 minutos en cada mesa
- Una vez finalizado el tiempo en una mesa, las personas participantes pueden moverse a otra
- No es necesario permanecer en un grupo fijo ni cambiar de mesa exactamente al mismo tiempo.

### Sugerencias para la reflexión

- Reflexión individual
  - ¿Qué expectativas se depositan en mí debido a mi género?
  - ¿Qué prejuicios o estereotipos tengo personalmente?
  - ¿Cómo influyen en la forma en que me veo a mí misma/o y a las demás personas?
  - ¿Qué pequeños pasos puedo dar para cuestionarlos en mí misma/o?
- Apoyar a otras personas para romper las normas
  - ¿Cómo puedo animar a mis amistades o compañeras y compañeros a cuestionar los estereotipos?
  - ¿Qué puedo hacer para apoyar a alguien que quiere romper las normas o ir más allá de los roles tradicionales?
  - ¿Cómo puedo ser una persona aliada en situaciones cotidianas?
- Cambiar la sociedad para que todas las personas puedan ser libres
  - ¿Qué debería cambiar en la sociedad para que todas las personas puedan sentirse libres de ser quienes son?
  - ¿Cómo pueden contribuir la sensibilización, la educación o la acción política?
  - ¿Qué papel pueden desempeñar las personas jóvenes en esta transformación?

### Para apoyar el trabajo en grupo

Pregunta qué estrategias podrían ser útiles para superar las barreras que hemos colocado en nuestras montañas. Anima a las personas participantes a reflexionar sobre estrategias que puedan aplicarse tanto a nivel personal (en la vida cotidiana) como a nivel social (por ejemplo, cuando se mencionan normas, políticas o regulaciones).

- ¿Qué podemos hacer como personas individuales o como comunidad para que todo el mundo pueda soñar libremente?
- ¿Cómo podríamos ayudar a alguien a superar estos obstáculos? ¿Qué podrías decir o hacer para cuestionar estas barreras?

### Formas de cuestionar las barreras

- Usar un lenguaje positivo: en lugar de decir «Eso no es para ti», intenta decir «Si ese es tu sueño, ¡adelante!».
- Compartir historias de éxito: ¿quién está haciendo ya lo que tú sueñas? Su historia puede ser una fuente de inspiración.
- Cuestionar los estereotipos: cuando escuches «las chicas / los chicos no pueden...», pregunta: «¿Quién lo dice?»

Cuando finalice el tiempo del World Café y todos los grupos hayan pasado por las tres mesas, lee en plenaria algunas de las aportaciones realizadas y destaca especialmente las «acciones sencillas» que pueden marcar la diferencia. Concluye la actividad mostrando el vídeo de las cholitas:

→ <https://www.youtube.com/watch?v=j1H47Uq4X0c>

Si todavía queda algo de tiempo, puedes realizar una breve evaluación. Reparte notas adhesivas (pósits) entre las personas participantes (si es posible, sin mencionarlo, da un color a las participantes mujeres y otro a los participantes hombres) y pídeles que escriban qué se llevan de este taller.

## Taller 3: Des-cubrir – privilegios, poder y los caminos que recorremos

<b>Temas/cuestiones tratadas</b>	Interseccionalidad, privilegio y desigualdades sistémicas
<b>Grupo destinatario</b>	15–30 años
<b>Duración</b>	2,5 horas
<b>Objetivos de la actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profundizar en la comprensión de la interseccionalidad y las desigualdades de género en la vida y las trayectorias profesionales.</li> <li>• Profundizar en la comprensión de cómo las identidades múltiples dan forma a las experiencias.</li> <li>• Reconocer las barreras estructurales a las que se enfrentan los diferentes grupos y su impacto acumulativo.</li> <li>• Concienciar sobre los privilegios personales y su impacto.</li> <li>• Desarrollar la empatía y el pensamiento crítico sobre las desigualdades sociales.</li> </ul>
<b>Breve resumen de las metodologías activas y participativas utilizadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje experiencial</li> <li>• Trabajo en grupo y colaboración</li> <li>• Juegos de rol y simulación</li> <li>• Herramientas visuales e interactivas</li> <li>• Debate guiado y reflexión</li> <li>• Resolución de problemas y pensamiento crítico</li> </ul>
<b>Materiales y equipos específicos necesarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Globos</li> <li>• Hojas de papel grandes</li> <li>• Rotuladores</li> <li>• Anexo 4 impreso (4 copias)</li> <li>• Anexo 6 impreso (para cada participante)</li> <li>• Lápices de colores</li> <li>• Notas adhesivas</li> </ul>
<b>Necesario antes del taller</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta plantilla está diseñada para grupos de entre 10 y 20 participantes. Adapta las actividades al tamaño y la edad del grupo.</li> <li>• Recoge información básica sobre el grupo antes de comenzar.</li> <li>• Comprueba el conocimiento del grupo sobre el género y las desigualdades de género: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si los conocimientos son limitados comienza con conceptos básicos.</li> <li>– Si ya conocen los conceptos básicos pasa a debates y reflexiones más profundos.</li> </ul> </li> </ul> <p>Ten claro tu papel: eres facilitador o facilitadora, no una persona experta en el tema. Debes conocer el tema y anticipar lo que pueda surgir del grupo y de sus debates, pero es imposible repararse para todo, ya que el campo es muy amplio. No siempre es necesario tener la «respuesta correcta»; a menudo es más valioso guiar la discusión y ofrecer elementos para la reflexión.</p>

### ¿De qué estamos hablando?

La interseccionalidad es un marco para comprender cómo los diferentes aspectos de la identidad de una persona, como la raza, el género, la clase social, la sexualidad, la discapacidad y otros, se superponen e interactúan para dar forma a sus experiencias de privilegio y opresión. El concepto, introducido por la jurista Kimberlé Crenshaw en 1989, destaca que los sistemas de discriminación (como el racismo, el sexismo y el clasismo) no actúan de forma independiente, sino que están interconectados, lo que crea experiencias únicas y compuestas para las personas.

Por ejemplo, una mujer negra puede sufrir una discriminación diferente a la de una mujer blanca o un hombre negro debido a los efectos combinados del racismo y el sexismo.

La interseccionalidad ayuda a reconocer estas complejidades y fomenta políticas sociales y un activismo más inclusivos.

### Introducción (5 minutos)

La persona facilitadora comienza presentándose, presentando la organización y los objetivos de la actividad. Como facilitador o facilitadora, explica a las personas participantes que explorar el tema de este taller es importante porque nos ayuda a comprender mejor la complejidad de la sociedad y a desarrollar el pensamiento crítico.

**Ejemplo** – «Hoy vamos a hablar de algo que nos afecta a todas las personas: el privilegio, el poder y las oportunidades que tenemos en la vida. Puede que no siempre lo notemos, pero la forma en que se nos trata y las oportunidades que recibimos pueden depender de factores como nuestro género, nuestro origen o el lugar del que venimos. Este taller es una oportunidad para reflexionar sobre estas cuestiones, compartir ideas y aprender unas personas de otras. Nos ayuda a comprender mejor la complejidad de la sociedad y a desarrollar el pensamiento crítico. Aquí no hay respuestas incorrectas: se trata de estar abiertas y abiertos, escuchar y comprender diferentes perspectivas. ¡Seamos respetuosas y respetuosos, mantengamos la mente abierta y exploremos estos temas juntas y juntos!»

### Espacio seguro (10 minutos)

La persona facilitadora y el grupo deben co-crear un espacio seguro, estableciendo acuerdos y normas compartidas que ayuden a que las personas participantes se sientan cómodas, respetadas y seguras para participar plenamente en el taller.

### Instrucciones para las personas facilitadoras:

- Comienza explicando por qué es importante crear un espacio seguro. Por ejemplo: «En este taller queremos que todas las personas se sientan cómodas para compartir sus ideas, hacer preguntas y expresarse sin miedo a ser juzgadas. Para lograrlo, necesitamos acordar cómo vamos a tratarnos y cómo vamos a trabajar juntas y juntos. Por eso vamos a crear entre todas y todos nuestras normas de grupo para hoy.»

- Pregunta al grupo:  
«¿Qué necesitamos como grupo para sentirnos seguros y seguros, respetadas y respetados, y apoyadas y apoyados durante este taller?»
- Invita a las personas participantes a compartir sus ideas abiertamente.  
Si es necesario, puedes plantear preguntas como:  
¿Cómo queremos hablarnos y escucharnos unas personas a otras?  
¿Qué deberíamos hacer si alguien se siente incómodo o inseguro con algo?  
¿Cómo podemos asegurarnos de que todas las personas se sientan incluidas y escuchadas?

**Consejo** Escribe las sugerencias de las personas participantes en un rotafolio, pizarra o una hoja grande de papel donde todo el mundo pueda verlas.



### Ejemplos de normas básicas comunes

- Respetar las opiniones y experiencias de todas/os.
  - Hablar una sola persona a la vez.
  - Confidencialidad: lo que se comparte en la sala se queda en la sala.
  - Escuchar activamente sin interrumpir.
  - Utilizar frases en primera persona (hablar desde la propia perspectiva).
  - Está bien pasar (no tienes que compartir si no te sientes cómodo).
  - No juzgues ni te burles de las aportaciones de nadie.
  - Esté abierto a aprender y escuchar diferentes perspectivas.
- 
- Lee la lista y pregunta a las personas participantes: «¿Hay algo que queráis añadir o aclarar?», «¿Estáis todas/os de acuerdo en seguir estas pautas?».
  - Asegúrate de que todas/os den su consentimiento verbal o no verbal (por ejemplo, levantando el pulgar).
  - Reconoce la importancia de todas las aportaciones y que todas/os trabajarán juntas/os para cumplir los acuerdos.
  - Mantén la lista de reglas básicas a la vista durante todo el taller como recordatorio para todos.

### **Energizante: Globos con privilegios (15-20 minutos)**

Objetivo: Ayudar a las personas participantes a experimentar cómo el privilegio puede influir en el éxito y en la facilidad para participar.



### Instrucciones

- 1 Reparte un globo por participante (o por pequeño grupo de participantes).
- 2 Asigna limitaciones aleatorias a cada participante (o a cada pequeño grupo), por ejemplo:
  - Puedes usar ambas manos.
  - Puedes usar solo una mano.

- Puedes usar solo las piernas y debes mantener las manos detrás de la espalda.
- No puedes moverte del sitio (pero puedes usar manos y piernas).

No reveles a los demás grupos qué limitaciones tienen las otras personas participantes. Comunica estas limitaciones individualmente a cada participante o a cada pequeño grupo que participará en el juego. Las descubrirán más adelante durante las preguntas de reflexión.

### Actividad

Las personas participantes (o pequeños grupos) intentarán mantener su globo en el aire mientras siguen las limitaciones que se les han asignado (durante 2–4 minutos).

### Preguntas para el análisis (debriefing)

- 1 ¿Cómo os sentisteis durante la actividad?
- 2 ¿Hubo algo difícil?
- 3 ¿Notasteis diferencias entre vosotras/os y otras personas que participaban?
- 4 ¿Experimentasteis alguna limitación?
- 5 ¿Tener más posibilidades o habilidades hizo que la tarea fuera más fácil?  
¿Algunas personas tenían más posibilidades de éxito? ¿Por qué?
- 6 ¿Fue un privilegio poder usar ambas manos?
- 7 ¿Qué creéis que es el privilegio (en general)? ¿Podéis dar ejemplos?
- 8 ¿Tenemos todas las personas los mismos privilegios en la vida?
- 9 ¿Los privilegios generan poder? ¿También generan responsabilidad?

### Ideas clave

- El privilegio proporciona ventajas que otras personas pueden no tener.
- Algunas limitaciones son visibles, mientras que otras permanecen ocultas.
- Tomar conciencia de los privilegios fomenta la empatía y la inclusión.

### Actividad principal: La montaña de los sueños (40 minutos)

¿De qué estamos hablando?

La brecha de los sueños (dream gap) es la diferencia entre niñas y niños en la forma en que imaginan sus capacidades y sus oportunidades futuras. La brecha de los sueños se ha estudiado en relación con cómo los mensajes culturales, la representación en los medios, la educación y las expectativas familiares influyen en la percepción que tienen las niñas y los niños sobre lo que pueden lograr. Las investigaciones muestran que las niñas desde los cinco años pueden empezar a creer que ciertas habilidades o roles de liderazgo «no son para ellas», lo que puede influir en su confianza, en sus aspiraciones profesionales y en su participación en diferentes ámbitos a medida que crecen.



ANEXO 4

Para profundizar → <https://shopping.mattel.com/it-it/pages/barbie-dream-gap>

## Objetivos

- Explorar las barreras que enfrentan diferentes grupos para alcanzar sus trabajos soñados y reflexionar sobre los desafíos sistémicos.
- Mostrar cómo los distintos privilegios están interconectados.
- Ilustrar cómo el poder depende de múltiples factores y cómo puede cambiar con pequeñas variaciones en las circunstancias.

## Instrucciones

- 1 Divide a las personas participantes en cuatro grupos y asigna diferentes perfiles:
  - Grupo A: sois mujeres.
  - Grupo B: sois hombres.
  - Grupo C: sois mujeres y además debéis elegir dos características adicionales (preferiblemente cercanas o familiares para vosotras).
  - Grupo D: sois hombres y además debéis elegir dos características adicionales (preferiblemente cercanas o familiares para vosotros).
  - Selección de características (identidad):
 

Origen migrante / Sin origen migrante	Persona negra / blanca
Rural / Urbano	Clase alta / media / baja
Homosexual / Heterosexual / Queer	Transgénero / Cisgénero
Educación primaria / Secundaria / Superior	Hablante nativo / Hablante no nativo
- 2 Entrega a cada grupo una copia impresa del Anexo 4 (o muéstralo y pide a los grupos que dibujen una montaña en una hoja en blanco).
- 3 Explica la actividad. Todos los grupos tienen el mismo objetivo: subir la montaña y alcanzar su trabajo soñado. Elegid el mismo trabajo soñado para todos los grupos (por ejemplo: actor o actriz, presidente o presidenta, alcalde o alcaldesa, CEO, etc.). Durante el ascenso, deberán identificar y escribir en pósits las barreras u obstáculos que el perfil que representan podría encontrar.

\*Propuesta alternativa: Cada grupo comparte el mismo objetivo: subir la montaña y alcanzar su sueño. Pueden elegir un trabajo soñado (actor o actriz, presidente o presidenta, alcalde o alcaldesa, CEO...) o incluso un sueño como viajar por todo el mundo. Lo importante es que el sueño sea el mismo para todos los grupos.

- 4 Consejo para las personas participantes. Tened en cuenta factores que pueden dificultar alcanzar ese sueño, como estereotipos, condiciones laborales, expectativas sociales o desafíos estructurales o sistémicos.

**Ejemplos de estereotipos** – «Las chicas son demasiado emocionales para ocupar puestos de liderazgo». «Los hombres deben ser quienes mantengan económicamente a la familia».

**Ejemplos de desafíos sistémicos** – acceso desigual a una educación de calidad para comunidades marginadas, falta de acceso a capital y oportunidades, desigualdad de riqueza, estigmatización de la salud mental, inestabilidad económica, donde las personas trabajadoras carecen de beneficios y seguridad laboral.

- 5 Los grupos colocarán las barreras identificadas a lo largo del camino hacia la cima de la montaña.
- 6 Una vez finalizado el trabajo en grupo, cada grupo presentará su «montaña de los sueños» al resto del grupo.

**Reflexión: preguntas para el debate**

- ¿Qué observáis sobre las barreras? ¿Son diferentes según el género?
- ¿Son diferentes según otras características o identidades que habéis elegido (origen migrante, raza, orientación sexual, etc.)?
- ¿Estas barreras os parecen justas? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Cómo creéis que escuchar «no puedes» afecta a la confianza, la motivación o los sueños de una persona?
- ¿Qué podemos hacer para superar estas barreras (a nivel individual y como sociedad)?

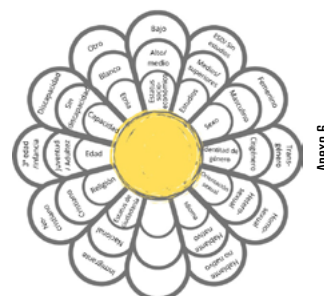
**Puntos adicionales para el debate**

- ¿Vuestros objetivos profesionales dependen de vuestro género? Reflexionad sobre ello.
- ¿Qué barreras influyen en vuestra capacidad para soñar con una determinada carrera profesional?
- ¿Alguien en vuestra vida ha apoyado o cuestionado vuestros sueños? ¿Cómo os ha marcado eso?

**Actividad de cierre: Flor del poder (15–20 minutos)**

**Objetivo**

- Mostrar las relaciones de poder en la sociedad.
- Mostrar cómo se interrelacionan los diferentes privilegios.
- Ilustrar cómo el poder depende de múltiples factores y cómo puede cambiar con ligeros cambios en las circunstancias.



**Explicación de la flor del poder**

- La Flor del Poder representa los privilegios y la discriminación en la sociedad europea.
- Los pétalos interiores representan a los grupos estructuralmente privilegiados.
- Los pétalos exteriores representan a los grupos estructuralmente discriminados.

Es importante aclarar que no se trata de sentimientos personales de privilegio, sino del acceso a recursos, poder y reconocimiento social. La Flor del poder representa posiciones generales de privilegio y desventaja dentro de la sociedad, pero no define las capacidades individuales, las fortalezas ni el potencial de crecimiento de cada persona. Conviene subrayar que incluso las personas que ocupan posiciones menos privilegiadas pueden encontrar fortaleza en sus experiencias y alcanzar el éxito.

Del mismo modo, las personas que ocupan posiciones más privilegiadas tienen una responsabilidad hacia otras personas en la sociedad, especialmente hacia quienes se encuentran en situaciones más difíciles, y que el apoyo mutuo y la solidaridad son esenciales.

### Instrucciones

1 Entrega a cada participante una copia impresa del Anexo 6 y explica que se trata de un ejercicio individual. Señala que pueden mostrar su Flor del poder a otras personas si lo desean, pero no es obligatorio.

Al finalizar la actividad, cada participante conservará su Flor del poder como recordatorio de su posición única en la sociedad.

2 Pide a las personas participantes que marquen cada pétalo con un color:

- a Pétalo interior → si pertenecen a un grupo privilegiado.
- b Pétalo exterior → si pertenecen a un grupo no privilegiado o discriminado.
- c Pétalos adicionales → si su identidad no encaja claramente en estas categorías, pueden añadir sus propios pétalos.

### Reflexión

Debajo de la Flor del poder, cada participante completa la frase:

«La Flor del poder me da el poder de...»

### Si hay tiempo suficiente para el debate, puedes fomentarlo con preguntas como

- ¿Cómo me siento con el resultado?
- ¿Cómo se siente estar en el grupo interior o exterior?
- ¿Qué impacto tiene mi posición en mis elecciones profesionales, en mi situación laboral o en mi trabajo soñado?
- ¿Me otorga algún poder o responsabilidad especial?
- ¿Qué categorías adicionales he añadido?
- ¿Qué preguntas me han surgido?

### Referencias

La Flor del poder es un método inspirado en herramientas de educación antirracista y fue desarrollado posteriormente en el marco del proyecto 2GATHER.

Véase, por ejemplo:

Europahaus Aurich und Anti-Bias-Werkstatt (Hrsg.) (2007).

Methodenbox «Demokratie lernen und Anti-Bias-Arbeit».

o bien:

Anti-Bias Werkstatt (2007). Power Flower:

→ <https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf>.

### Nota final

Este taller ofrece a las y los dinamizadores juveniles una sesión estructurada e interactiva para explorar el privilegio y la interseccionalidad, fomentando la reflexión crítica y el diálogo significativo.

Caja de herramientas  
para dialogar con jóvenes  
de forma segura y abierta  
sobre cuestiones de género



# Guía para crear una representación de Silent Play®



Esta guía ofrece consejos prácticos para preparar y llevar a cabo una representación de Silent Play®, desde la preparación técnica hasta la gestión del grupo en la fase final.

Silent Play® forma parte del proyecto 2GATHER como una metodología para introducir debates con personas jóvenes sobre igualdad de género e iniciar posteriormente actividades educativas, artísticas y participativas relacionadas con este tema. Su formato inmersivo e interactivo implica activamente a las personas participantes a nivel físico, emocional y relacional, creando un espacio seguro en el que se reducen las barreras inhibitorias y se pueden explorar cuestiones sociales complejas a través de la experiencia.

Silent Play® Echoes of Choices fue creado mediante un proceso colectivo que involucró a facilitadores y dinamizadores juveniles, y fue desarrollado por los dos artistas Carlo Presotto y Paola Rossi (La Piccionaia). El eje temático es la igualdad de género. La experiencia se desarrolla en cinco etapas y gira en torno a siete palabras clave: elecciones, privilegio, estereotipos, poder, responsabilidad compartida, interseccionalidad y cambio. Estos conceptos no se presentan como definiciones ni como contenido teórico, sino como detonantes experienciales diseñados para conectar con las historias personales y las experiencias de vida de las personas participantes, estimulando la reflexión y el diálogo.

Silent Play® es una marca registrada propiedad de La Piccionaia – Centro de Producción Teatral.

### ¿Quieres representar el Silent Play® «Echoes of Choices»?

#### ¿Necesitas equipo?

- Si vives en Austria, ponte en contacto con Südwind Vorarlberg: [vbg@suedwind.at](mailto:vbg@suedwind.at)
- Si vives en Bulgaria, ponte en contacto con Open Education Centre: [openedcen@gmail.com](mailto:openedcen@gmail.com)
- Si vives en Italia, ponte en contacto con Progettomondo: [educazione@progettomondo.org](mailto:educazione@progettomondo.org), o con La Piccionaia: [progetti@piccionaia.org](mailto:progetti@piccionaia.org)
- Si vive en Polonia, ponte en contacto con Czart: [czart@czart.org](mailto:czart@czart.org)
- Si vives en España, ponte en contacto con Madre Coraje: [educacion@madrecoraje.org](mailto:educacion@madrecoraje.org)

### ¿Qué es una representación de Silent Play®?

Una representación de Silent Play® es una experiencia teatral y narrativa inmersiva en la que el público lleva auriculares inalámbricos a través de los cuales recibe voces, sonidos, música e instrucciones.

De este modo, las personas participantes se convierten en protagonistas de un recorrido que se desarrolla en un espacio real – una sala, un espacio urbano, un parque o un entorno natural – transformado por el sonido en un escenario invisible.

A través de una combinación de narración sonora, sugerencias musicales y movimiento en el espacio, las personas participantes experimentan una doble percepción: estar en la realidad cotidiana y, al mismo tiempo, en una dimensión poética e imaginaria.

Silent Play® abre de forma natural un espacio para la discusión, el análisis y las acciones posteriores. Al final de la representación se reserva un tiempo específico para compartir pensamientos, emociones y reflexiones, apoyando el diálogo del grupo y ayudando a las personas participantes a conectar la experiencia con su vida cotidiana y con dinámicas sociales más amplias relacionadas con la igualdad de género.

## Origen e invención

La técnica Silent Play® fue concebida en 2010 por Carlo Presotto, actor, director y formador teatral. La idea surgió del encuentro entre el teatro, la radio y las nuevas tecnologías: la posibilidad de transmitir un texto grabado a través de auriculares abre una nueva forma de hacer teatro, en la que no existe un escenario ni un público tradicionales, sino un espacio compartido en el que las personas espectadoras se convierten también en intérpretes. Silent Play® se inspira en experiencias de relatos guiados y paseos narrativos urbanos, pero las renueva mediante una estructura dramática teatral y un uso creativo del paisaje sonoro. Las representaciones de Silent Play® se realizan en una amplia variedad de contextos, entre ellos:

- Teatro y artes escénicas: como una forma innovadora de representación site-specific, que invita al público a experimentar ciudades y paisajes como espacios narrativos.
- Educación: en escuelas, con niñas, niños y jóvenes, como herramienta para la exploración creativa, la escucha y la relación con el espacio.
- Museos y patrimonio cultural: para poner en valor espacios históricos o naturales mediante narrativas inmersivas que combinan información y evocación.
- Eventos sociales y comunitarios: para crear experiencias colectivas de memoria, participación y reflexión en espacios públicos.
- Festivales y proyectos urbanos: como prácticas de ciudadanía activa y reapropiación simbólica del territorio.

## Estándares de audio

Los archivos de audio de Silent Play® están en formato mp3 de 128 kbps y se graban con una frecuencia de muestreo de 48.000 Hz.

El título de cada pista contiene un número secuencial y un texto que indica el contenido (por ejemplo: 01 Staircase Arch).

## Cómo llevar a cabo una sesión

### Paso 1 → Preparación del equipo

Antes de comenzar, asegúrate de que el equipo está listo y funciona correctamente.

- **Auriculares:** Comprueba que todos estén cargados. Pruébalos para verificar el volumen y la calidad del sonido. Consulta el manual de instrucciones.
- **Transmisor:** Asegúrate de que está cargado. Comprueba que el canal esté configurado correctamente y que la señal sea estable. Consulta el manual de instrucciones.
- **Grabadora o reproductor de audio:** Puedes utilizar una grabadora similar a la Tascam DR-05, un reproductor MP3 o un teléfono móvil. Para cargar los archivos de audio y configurarlos en una lista de reproducción, consulta las instrucciones específicas del dispositivo.

Carga los archivos correctos (prestando atención al idioma, la versión y el formato). Conecta el reproductor al transmisor con el cable jack doble de 3,5 mm. Si utilizas un teléfono móvil, es posible que necesites un adaptador.

La salida del reproductor o grabadora corresponde a la salida de auriculares.

La entrada del transmisor está marcada como audio.

Ajusta el volumen del reproductor o grabadora.

Realiza siempre una prueba con auriculares para comprobar la sincronización y el equilibrio del volumen.

Se recomienda configurar la reproducción en modo continuo, para que no se detenga entre pistas.

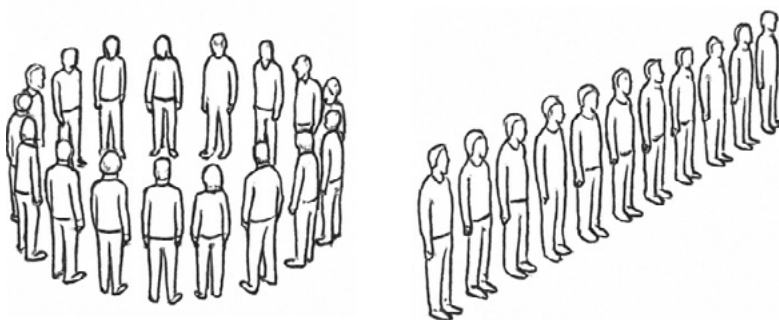
## Paso 2 → Preparación del espacio y del entorno

La calidad de la experiencia también depende del contexto.

- Elige un espacio adecuado para la escucha y el movimiento, que sea seguro y fácilmente accesible.
- El tamaño del espacio debe permitir que el grupo forme un gran círculo y se alinee a lo largo de uno de los lados.

Como referencia:

- Para 15 personas, un espacio de aproximadamente 8–10 metros por lado.
- Para 25 personas, un espacio de aproximadamente 13–18 metros por lado.



Reduce el ruido externo o las interferencias tanto como sea posible.

Define claramente los puntos de encuentro del grupo: uno al inicio y otro al final para el momento de conversación.

Si la actividad se realiza al aire libre, ten en cuenta el clima y prepara un plan alternativo en caso de lluvia o viento.

### **Paso 3 → Número de participantes y tipo de grupo**

El tamaño del grupo influye mucho en la experiencia.

El número ideal está entre 10 y 25 personas: suficiente para crear una experiencia colectiva, pero no tantas como para que resulte difícil de gestionar.

Adapta tus instrucciones al tipo de participantes.

### **Paso 4 → Advertencias antes de la representación**

Ahora que todo está preparado, el grupo llega. ¿Cómo prepararlo para la representación? ¿Qué debe decir la persona facilitadora? Será necesario presentar el contenido y después ofrecer algunas instrucciones técnicas sobre cómo se desarrollará la experiencia.

#### **Contenido**

Cada grupo tiene su propia historia y no hay dos representaciones iguales. Un grupo que aborda el tema por primera vez reaccionará de forma diferente a uno que ya lo ha trabajado. La edad, la composición de género y el contexto cultural pueden influir mucho en las reacciones.

Es importante dar instrucciones claras y completas, sin sobrecargar la introducción. Se puede explicar de antemano que se trata de un juego o experiencia participativa, un contexto en el que no existe una forma «correcta» o «incorrecta» de actuar. Cada persona puede responder libremente a las indicaciones de la voz... o incluso decidir no responder. La representación fue creada mediante un proceso colectivo, posteriormente desarrollado por los artistas Paola Rossi y Carlo Presotto.

El tema es la igualdad de género.

La experiencia se desarrolla en cinco etapas y aborda siete palabras clave:

- Elecciones
- Privilegio
- Estereotipos
- Poder
- Responsabilidad compartida
- Interseccionalidad
- Cambio

Son siete palabras importantes y cargadas de significado. La representación no pretende explicarlas teóricamente, sino hacerlas resonar en las experiencias de cada participante, estimulando la reflexión y el intercambio de opiniones.

Al final habrá un espacio para compartir pensamientos, emociones y reflexiones.

#### **Instrucciones técnicas**

La persona responsable explica:

- Cómo encender y apagar los auriculares.
- Cómo ajustar el volumen sin riesgo para la audición.
- Qué hacer en caso de interrupciones o problemas técnicos.

A continuación se realiza una prueba inicial de transmisión. Se invita a las personas a ponerse los auriculares y mantener el dedo en el control de volumen para ajustarlo. La persona facilitadora habla por el micrófono para comprobar que todo el mundo escucha correctamente y con un volumen adecuado.

Normalmente se pregunta: «¿Quién pueda oír mi voz, que levante la mano», verificando que todo el grupo está conectado.

### **Paso 5 → Papel de la persona guía durante Silent Play®**

Ya está todo listo y la representación puede comenzar.

¿Qué debe hacer la persona guía?

La persona guía no es la protagonista, sino la garante de la experiencia.

- Recibe al grupo con calma, creando un ambiente de atención y curiosidad.
- Ayuda a las personas participantes a ponerse los auriculares y inicia la pista de audio de forma sincronizada.
- Durante la representación observa al grupo y solo interviene en caso de problemas o riesgos.

Puede colocarse en el centro del espacio para indicar los cuatro puntos cardinales, utilizando gestos claros (similar a los gestos de seguridad de los asistentes de vuelo), si es necesario.

Si hace falta, puede invitar a las personas participantes a moverse por el espacio o formar un círculo, apoyando las indicaciones de la voz con lenguaje no verbal.

Mantén contacto visual con quienes parezcan incómodos, pero no fuerces la participación.

Para algunas personas puede tener sentido simplemente sentarse y escuchar.

La presencia de la persona guía debe ser discreta: es el audio quien conduce la experiencia.

### **Paso 6 → Conclusión de la representación**

Se llega a la última pista. Aplausos.

El final debe tener una señal clara y compartida.

Indica de forma inequívoca que la experiencia ha terminado e invita a las personas participantes a quitarse o apagar los auriculares.

Realiza una breve transición: un momento de silencio, un gesto o una frase que marque el cierre de la experiencia.

### **Paso 7 → Conversación después de la representación**

Silent Play® no termina con la representación. La conversación final es parte esencial de la experiencia. Reúne al grupo en círculo o en un espacio acogedor e invita a compartir impresiones, emociones y preguntas.

Puedes utilizar preguntas abiertas para estimular el diálogo, por ejemplo:

- ¿Qué momento te impactó más?
- ¿Alguna frase, gesto o momento te provocó un pensamiento, emoción o sensación física particular?

- ¿Notaste algo nuevo en el espacio?
- ¿Cómo te afectó escuchar la música y los sonidos?

Después, repite algunas palabras del texto y pregunta si alguien quiere comentar algo sobre ellas. A continuación, recuerda las palabras clave de la experiencia:

- Elecciones
- Privilegio
- Estereotipos
- Poder
- Responsabilidad compartida
- Interseccionalidad
- Cambio

Invita a las personas participantes a elegir una palabra con la que se sientan conectadas. Pueden decidir cuál quieren comentar y usar estas elecciones para guiar la reflexión colectiva. Durante este momento, presta atención a:

- la seguridad emocional,
- la escucha activa,
- y la inclusión.

Valora todas las aportaciones sin juzgar, permitiendo que convivan silencios y perspectivas diferentes. Para cerrar la experiencia, invita a cada participante a escribir en un post-it un pequeño compromiso personal —con ellos mismos o con la comunidad de la que forman parte— que pueda ayudar a avanzar hacia una mayor justicia de género.

Agradece al grupo su participación y termina con una breve síntesis o una frase que recoja el sentido compartido de la experiencia.

### **Cómo utilizar y compartir esta obra**

¡Nos alegra mucho compartir Echoes of Choices con la comunidad global! Para garantizar que este recurso llegue al mayor número posible de personas, Paola Rossi, La Piccionaia S.C.S. y las entidades socias del proyecto han publicado el guion original, las pistas de audio y las traducciones bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

Esto significa que puedes:

- Compartir, reproducir y representar públicamente el Silent Play®.
- Adaptar y traducir el contenido para ajustarlo a tu contexto local.
- Utilizarlo con fines comerciales, si es necesario.

**Tu única obligación: el reconocimiento (atribución).**

El único «coste» de utilizar esta obra es dar crédito a sus creadores. Para cumplir con la licencia, incluye exactamente el siguiente texto en tus materiales, programas o plataformas digitales:

- Echoes of Choices
- Silent Play® de Paola Rossi
- Producción: La Piccionaia S.C.S. – Centro di Produzione Teatrale

Desarrollado con el apoyo de la Agencia Italiana de Juventud, en el marco del Programa Erasmus+, dentro del proyecto 2GATHER – Building Quality and Emotional Resilience in Youth Work on Gender Equality, promovido por Progettomondo ETS, en colaboración con Stowarzyszenie Wspierania Działań Młodzieży Cz-ART, Asociación Madre Coraje, Open Education Centre Foundation, Südwind – Verein für Entwicklungspolitik und Globale Gerechtigkeit y La Piccionaia S.C.S.

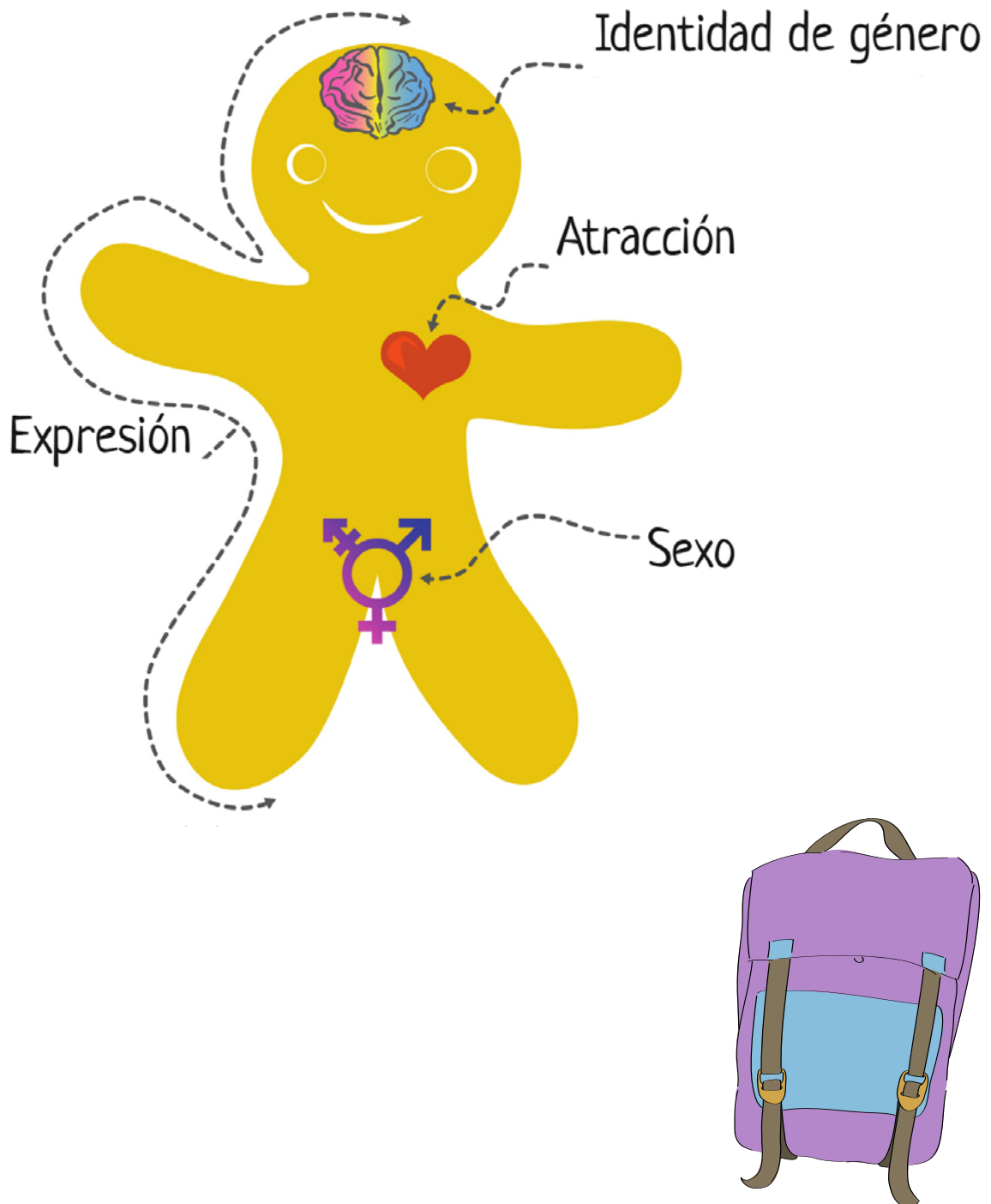
Para obtener una explicación completa de tus derechos bajo esta licencia, puedes consultar CC BY 4.0.

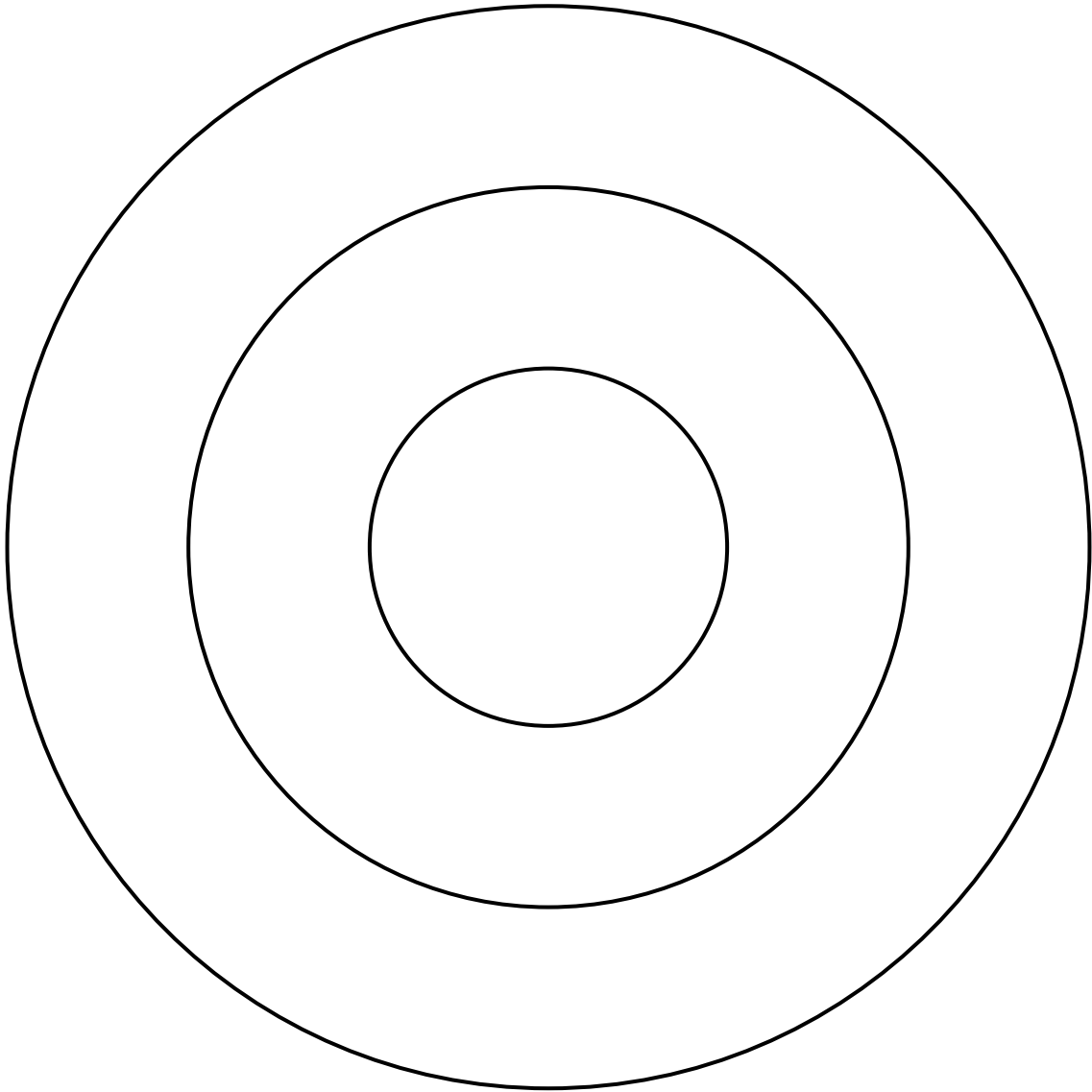
Caja de herramientas  
para dialogar con jóvenes  
de forma segura y abierta  
sobre cuestiones de género

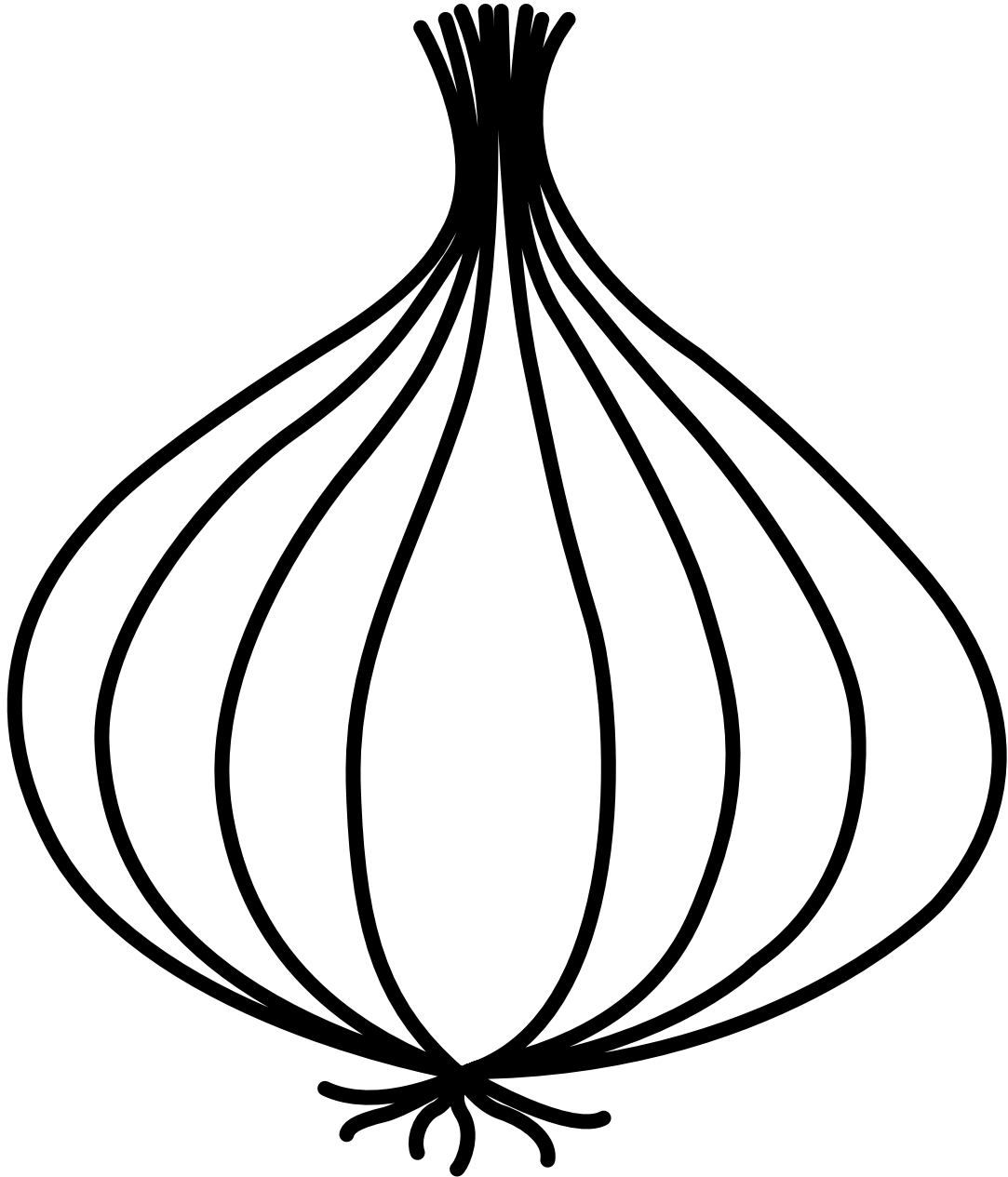


# Anexo

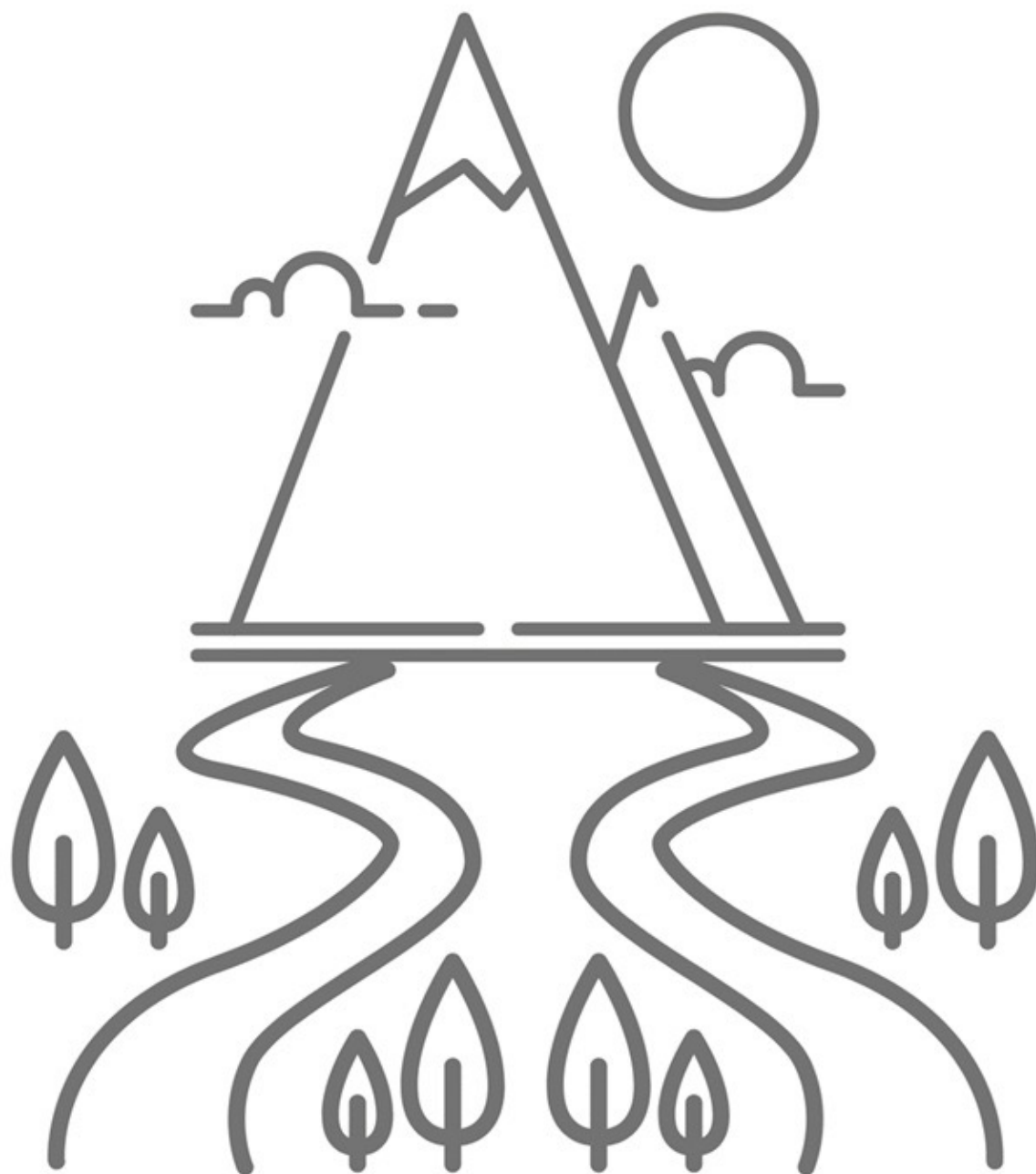








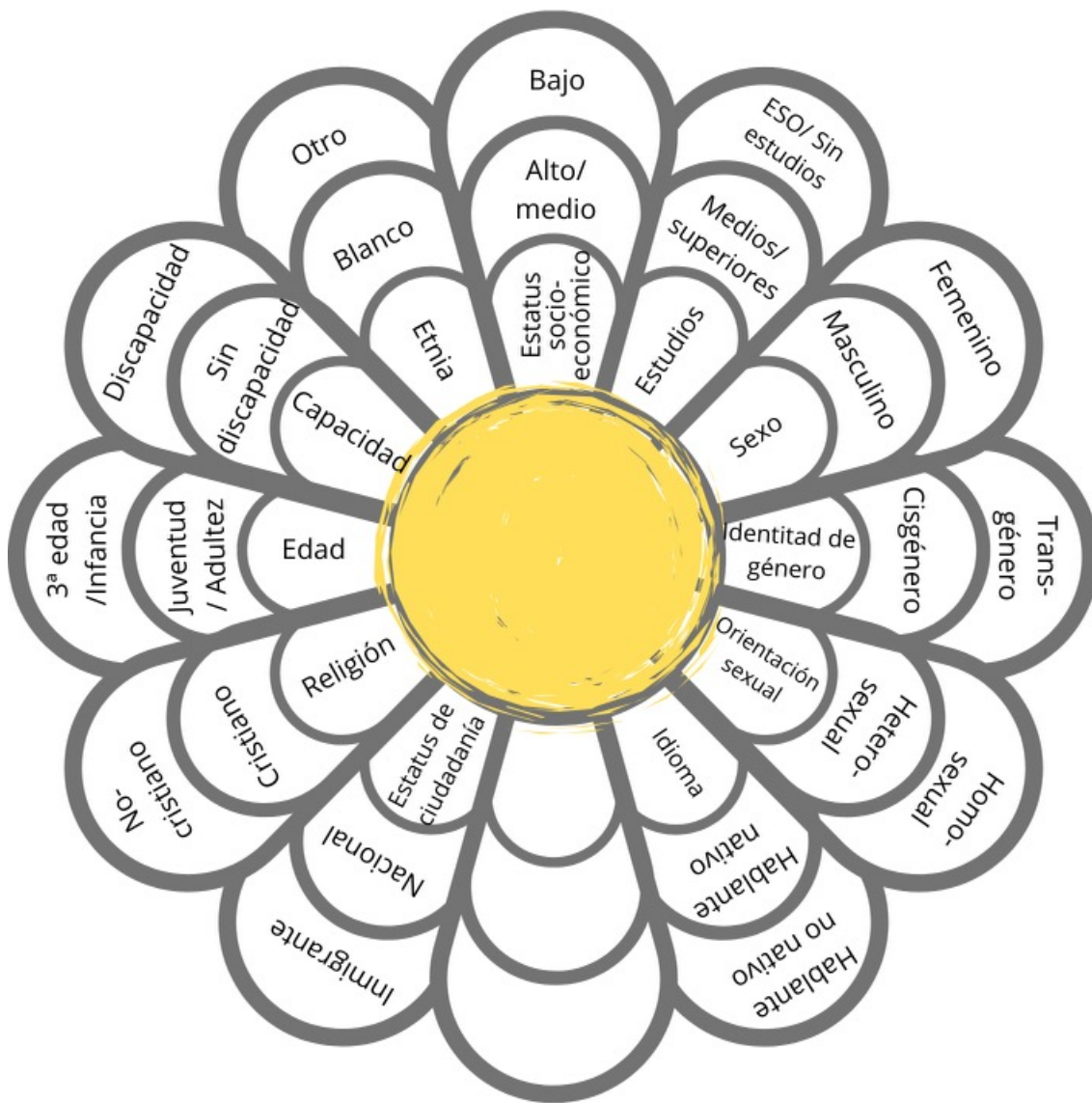
MI SUEÑO ES LLEGAR A SER...



**Para  
transformarme**

**Para apoyar  
a las personas  
que me importan**

**Para cambiar  
la sociedad**



Esta Flor me da el poder para...

---

---

