

TILDE

Transformative and
Inclusive Leadership from
Deep Democracy

KIT DE FORO ABIERTO



Deep Democracy Denmark



Agentur für angewandte Utopien



Erasmus+



Ausschland Mobilität
Engagement Initiative
Movers & Shakers
Europe's great mobility

ÍNDICE

Introducción	página 3
Qué es el Kit de Foro Abierto		
Parte 1	página 4 a 15
Antes del Foro Abierto		
Parte 2	página 16 a 26
Durante el Foro Abierto		
Parte 3	página 27 a 29
Después del Foro Abierto		
Parte 4	página 30 a 39
Mapeando el campo		
Introducción		
Descubrir roles		
Enumerar polaridades		
Estructura del Proceso		

Introducción

Qué es el Kit de Foro Abierto

El Kit de Foro Abierto es una caja **de herramientas**.
Una caja **de herramientas** son materiales de apoyo para hacer algo.



Este kit de herramientas
te enseñará a organizar un **Foro Abierto**.

Un **Foro Abierto** es un espacio público para **dialogar** sobre temas que importan a diferentes grupos de personas.

Dialogar es comunicarse, prestar atención y valorar lo que dicen otras personas.

Todas las personas **aportan** en un Foro Abierto. Las opiniones de todo el mundo importan.

Aportan significa que todas las experiencias y opiniones personales enseñan.



El Kit de Foro Abierto tiene 3 secciones:

- Sección ANTES
Consejos para crear el Foro Abierto.
- Sección DURANTE
Consejos para dirigir el Foro Abierto.
- Sección DESPUÉS
Consejos para cerrar el Foro Abierto.

Parte 1

ANTES del Foro Abierto

Revisa tus sistemas de creencias



El Foro Abierto es una **metodología** concreta de Democracia Profunda y Trabajo de Procesos.

Metodología es una forma de hacer algo con orden y sentido.

Trabajo de Procesos y Democracia Profunda son metodologías para:

- dialogar entre personas o grupos;
- **notar** aspectos más invisibles y profundos en las situaciones cotidianas;
- prestar atención a dinámicas de poder;
- **gestionar conflictos;**
- valorar la opinión de todas las personas;
- crear relaciones más **sostenibles;**
- crear comunidad entre las personas.

Notar es percibir o darse cuenta de algo.

Gestionar conflictos es facilitar que las personas dialoguen con respeto y se entiendan mejor.

Relación sostenible es la que dura porque las personas se cuidan y respetan.

Todas las personas y opiniones se respetarán.

En un Foro Abierto hay opiniones diferentes que pueden incomodar o molestar.



Antes de iniciar un Foro Abierto, piensa en lo que te puede hacer sentir mal, dar **incomodidad** o inseguridad. Piensa también en lo que piensas y sientes.

Incomodidad es no sentirse a gusto o tranquila.

Estas preguntas pueden orientarte:

- ¿Te asustan las **tensiones** o los conflictos?
- ¿Te incomoda que la gente se enfade?
- ¿Crees que es mejor dialogar con calma?
- ¿Crees que es mejor dialogar **por turnos**?
- ¿Cómo te sientes o reaccionas

Tensión es el malestar o agitación que sienten las personas en conflicto.

Por turnos es que una persona dé su opinión y luego otra.

cuando **experimentas** diferentes emociones?

Experimentar es lo que sentimos y pensamos.

Por ejemplo, la tristeza o la alegría.

- ¿Alguna emoción te molesta o incomoda?
- ¿Qué **actitudes** te hacen sentir miedo?
- ¿Qué haces cuando te sientes muy mal?
- ¿Qué tipo de persona te hace sentir mal?

Actitud es la forma de comportarse de alguien. Por ejemplo, de forma crítica o negativa.



Explora tu propio rango



Explora tu propio rango y el del grupo.
Apoya con tu propio rango al resto.

Rango es la suma de **privilegios** que tiene una persona en relación con otra en un momento dado.

Por ejemplo, cuando alguien con rango alto dialoga en un grupo, recibe más atención que el resto del grupo.

Privilegios son ventajas que tiene una persona según el lugar que ocupa en la sociedad y su **capacidad de impacto** en otras personas.

Capacidad de impacto es tener efecto o influir en otras personas.



La persona puede recibir el privilegio.
Por ejemplo, cuando su familia tiene dinero.



La persona puede construir el privilegio.
Por ejemplo, ganar mucho dinero por su trabajo.

El rango puede ser alto o bajo.
Por ejemplo, saber idiomas o tener dinero da un rango alto.



Conocer las **dinámicas** de rango es importante para relacionarnos.

Dinámica es la variedad de cambios e interacciones.



Consejo

Te recomendamos leer el libro

La Democracia Profunda de los Foros Abierto.

Arnold Mindell escribió el libro.

El libro te ayudará a dirigir bien un Foro Abierto.

Democracia Profunda es una metodología para:

- dialogar entre personas o grupos;
- gestionar conflictos;
- valorar la opinión de todas las personas;
- crear relaciones más sostenibles.

Haz un mapeo de roles



Busca información sobre la **migración** en tu propia **comunidad**.
Migración es dejar un país para vivir en otro.
A veces, por culpa de guerras o pobreza.

Comunidad
es un grupo de personas que comparten algo.

Estas preguntas pueden ayudarte:

- ¿Hay personas migrantes en tu comunidad?
- ¿Qué hacen o necesitan las personas migrantes de tu comunidad?



Después, escribe una lista con los **roles** de tu comunidad sobre la migración.
Escribir una lista con los diferentes roles se llama **Trazar un mapeo de roles**.

Recuerda

Roles son nuestras formas de actuar en diferentes situaciones o momentos.

Por ejemplo,
ser defensora o crítica son 2 roles.

Una persona tendrá rol de defensora cuando apoye o defienda una idea.

Una persona tendrá rol de crítica cuando cuestione o analice una idea

Saber los roles de tu comunidad sobre el tema de la migración te ayudará a saber los roles del Foro Abierto.

Las personas participantes del Foro

Piensa en las **personas participantes** del Foro Abierto.

Personas participantes son las que están en el Foro.

¿A quién quieres invitar al Foro Abierto?



Cuando lo sepas, haz una invitación.

Escribe un título y un mensaje para la invitación.

¡Elige un título y un mensaje interesantes!

La forma de invitar a las personas es importante.

A veces, la invitación puede **excluir** a personas.

Y también atraer a personas.

Excluir es dejar fuera a alguien o algo.



Importante

Un Foro Abierto tiene que ser accesible para las personas participantes con discapacidad.



Consejo

Conciencia de rango es conocer tu rango y el rango del resto de personas.

Dialogas y te relacionas mejor con otras personas cuando **eres consciente** del rango.

Ser consciente es lo mismo que darse cuenta.

Por ejemplo,
puedes evitar abusar de tu poder cuando eres consciente de tu rango alto.

Encontrarás actividades para explorar el rango en el documento **TILDE TOOLKIT**:

- Actividad 1: Rango en las Relaciones.
- Actividad 2: Rangómetro.
- Actividad 3: Juego de Estatuas.

También puedes consultar los siguientes recursos:

- Libro: *Sentados en el fuego*, de Arnold Mindell.
- Libro: *Power, a user's guide*, de Julie Diamond.
- [Blog de Julie Diamond](#) (en inglés).

Elige al grupo inicial



Piensa en las personas que **expondrán** primero.
Un grupo de pocas personas empieza el foro.
Cada persona explica su **perspectiva** del tema.

Exponer es explicar lo que se piensa o siente sobre algo.

Perspectivas son formas diferentes de comprender una situación.

Elige personas con perspectivas **polarizadas** aunque a ti no te guste alguna perspectiva.

Polarizadas es que son perspectivas opuestas.



Después del grupo de personas inicial, se abre el espacio para que todo el mundo pueda participar y expresar sus opiniones **por turnos**.

Por turnos es que una persona dé su opinión y luego otra.

Ensayo un Foro Abierto

Prueba hacer un **ensayo** del Foro Abierto entre el **equipo de facilitación**.

Ensayar es practicar algo antes de hacerlo de verdad.

El **equipo de facilitación** son las personas que apoyan a otras personas o grupos para:

- dialogar;
- gestionar o transformar conflictos;
- favorecer el acercamiento;
- cumplir objetivos;
- mejorar los procesos de gestión de conflictos.

El equipo de facilitación también organiza y facilita el Foro Abierto.



Un ensayo del foro prepara mejor al equipo.
Todas las personas pueden opinar en el foro.

El ensayo del Foro Abierto puede mostrarte:

- cómo funcionan los Foros Abiertos reales;
- cómo reconocer diferentes roles y sus **dinámicas**;
- algunas opiniones o situaciones
- que pueden aparecer en un Foro Abierto real.

Dinámica es la variedad de cambios e interacciones.

Diversidad lingüística y traducción



Las personas participantes del Foro Abierto se pueden comunicar en diferentes idiomas.

Necesitarás a una persona o equipo **traductor** para que las personas se entiendan.

Traductora es la persona que traduce de un idioma a otro.

Las personas participantes pueden tener discapacidad. Necesitarás recursos de accesibilidad para que puedan participar en igualdad.

Algunos recursos de accesibilidad son:

- rampas para personas en silla de ruedas;
- zonas tranquilas para personas autistas;
- **intérpretes de lenguas de signos** o ILS.



La **intérprete de lengua de signos** traduce mensajes orales y escritos a **lengua de signos**.

Lengua de signos es un idioma usado por personas con dificultades del habla y discapacidad auditiva.

Por ejemplo, por personas sordas.

Importante

Pide a equipos traductores, **transcriptores** o ILS que no opinen mientras trabajan.

Transcriptora es la persona que escribe lo que escucha a personas sordas o sordociegas.

Que no digan lo que piensan mientras:

- **traducen** las opiniones de una persona;
- **interpretan** las opiniones de una persona;
- **transcriben** las opiniones de una persona;

Indica a todos los equipos cuándo pueden opinar y cuándo no.



Recuérdales que su trabajo es valioso.
Mejoran la comunicación entre personas
y la gestión de conflictos.

No opinar sobre ideas molestas es difícil.

Si una persona traductora o intérprete opina,
el equipo de facilitación
informará de que es una opinión personal.

Parte 2

DURANTE el Foro Abierto

Presenta al equipo de facilitación

Presenta al equipo de facilitación.



Recuerda

El equipo de facilitación son las personas que apoyarán en el Foro Abierto a:

- dialogar;
- gestionar o transformar conflictos;
- favorecer el acercamiento;
- cumplir objetivos;
- mejorar los procesos de gestión de conflictos.

El equipo de facilitación también organizará y coordinará el Foro Abierto.

Agradece la diversidad



Agradece la **diversidad de personas** del Foro Abierto.

Trata con amabilidad a todas las personas y dale las gracias por venir.

Diversidad son personas diferentes que merecen el mismo respeto.

Invita a todas las personas a participar.

En un Foro Abierto todas las opiniones aportan.

Algunas personas pueden estar **incómodas** si hay pocas personas de su comunidad.

Pregúntales lo que necesitan para sentirse bien.

Estar incómoda es no sentirse a gusto, sentirse asustada o nerviosa.

Presenta al grupo inicial



Presenta a las personas que expondrán primero.
Cada persona tendrá 5 minutos
para explicar sus perspectivas sobre el tema.



Recuerda

Las personas que exponen primero
tendrán perspectivas muy diferentes o polarizadas.

Abre el Foro a las intervenciones



Abre el Foro Abierto a todo el mundo cuando el grupo inicial finalice.

De esta manera,
todo el mundo podrá participar
y exponer sus perspectivas sobre el tema.

Cada persona tendrá 2 minutos
para explicar por turnos sus ideas sobre el tema.

Describe el clima del Foro

Describe lo que ocurre en el foro
y lo que ocurre en las relaciones entre personas.



Presta atención a los **puntos álgidos**
y los **puntos de resolución temporal** del foro.

Los **puntos álgidos** son momentos intensos.

Álgido es lo mismo que muy alto o elevado.

Los puntos de **resolución temporal** son momentos de mejor entendimiento y acercamiento.

Resolución temporal es decidir algo por un tiempo.



Si es necesario describir lo que ocurre en el foro,
usa frases cortas y claras.

En un punto álgido puedes decir,
por ejemplo:

«La **tensión** aumenta en el diálogo.»

Tensión es el malestar o agitación que sienten las personas en conflicto.

En un punto de resolución temporal
puedes decir, por ejemplo:

«Estos 2 roles parece que se acercan.»

Comparte tus sentimientos

Recuerda

Tú eres parte del grupo de personas.



Usa lo que sientes para ayudar al grupo.

Por ejemplo, cuenta al grupo
cuándo sientes miedo y explica por qué.

Contar al grupo que tienes miedo
puede servir de apoyo a otra persona del grupo
que también sienta miedo o incomodidad.

También puede facilitar
que se comprenda mejor lo que pasa.
Tu miedo puede ser un rol de apoyo.

A veces, decir que sientes miedo es difícil.

Identifica tu polarización



A veces,
estarás de acuerdo con unas opiniones
y con otras no estarás de acuerdo.

O te interesarán tanto algunas opiniones
que puedes olvidar el grupo o el **proceso**.

Es bueno que te prepares antes del foro
para **ser consciente** de todo lo que pasa en él.

Proceso es todo lo que pasa
en el foro. Por ejemplo, la
comunicación o la energía.

Ser consciente
es darse cuenta.



Usa tus emociones para apoyar al grupo.
No olvides tu rol de persona facilitadora.

Afronta las críticas con diálogo



Cuando alguien te critique durante el Foro no reacciones mal o le critiques tú.

Pregunta a la persona por qué te critica.
Presta atención e intenta comprenderla.
Quizá, su respuesta te aporte información.

No sólo le pidas perdón o te defiendas.
Intenta comprender mejor su perspectiva.

A veces, dialogar con una **persona crítica** puede ser de ayuda para el grupo y el proceso.

Persona crítica es la que analiza y rebate argumentos antes de aceptarlos.

Destaca los momentos de esperanza



Identifica los momentos de **esperanza** que se producen durante el Foro Abierto. Destaca esos momentos y reconócelos.

Esperanza es desear y creer que las cosas mejorarán.

Un Foro Abierto también intenta resolver los problemas de la **desesperanza**, la desconfianza y el bloqueo que las situaciones difíciles pueden provocar.

Desesperanza es no tener esperanza.

Con esperanza encontramos **caminos nuevos** incluso en las situaciones difíciles.

Caminos nuevos son alternativas o soluciones nuevas.

El cierre del Foro Abierto



Avisa a las personas de que el foro termina cuando falten 10 minutos.

Comenta a las personas que quizá hay **aspectos** interesantes sin **explorar**. Tu comentario puede motivar a las personas a opinar sobre aspectos nuevos.

A veces, tener el **tiempo justo** ayuda a pensar y decir las cosas más importantes.

Aspectos son diferentes partes o lados de algo.

Explorar es investigar sobre un tema desde diferentes perspectivas.

Tener **el tiempo justo** es no tener mucho tiempo para hacer algo.

Resume lo que aprendiste en el Foro



Explica lo que aprendiste durante el **proceso** para terminar el Foro Abierto.

Proceso es todo lo que ocurre en el foro.

Por ejemplo, la comunicación o las energías.

Comenta a las personas que es sólo tu opinión y que hay otras perspectivas sobre el tema.

Parte 3

DESPUÉS del Foro Abierto

Agradecimientos



Da las gracias por asistir al Foro Abierto al grupo de personas que expuso primero.

Recuerda que
cada persona explicó su perspectiva sobre el tema.
Sus perspectivas eran muy diferentes o polarizadas

Analiza y aprende de la experiencia



Aprende de tu experiencia en el Foro Abierto.

Reúne a tu equipo y analizad lo ocurrido.

Por ejemplo, comenta con el grupo:

- lo que pasó durante el foro;
- lo que aprendisteis en grupo;
- lo que aprendisteis por separado;
- lo que mejorar en el próximo foro;
- lo que hacer para aprender más.

¡Y pensad ya en el siguiente Foro Abierto!

Foro Abierto y conciencia social



Conciencia social es entender cómo piensan y sienten otras personas.
Prestar atención a lo que ocurre en el mundo.

Un Foro Abierto trata sobre la conciencia social y despertar el interés social.



Por esa razón,
muchas personas diferentes opinan sobre el tema cuando saben que se organiza un Foro Abierto.

Contar que se organiza un foro es muy bueno porque hace que más personas participen en él.

Parte 4

Mapeando el campo

Introducción



Todos los temas de conversación crean opiniones polarizadas o **polaridades**.

Las opiniones polarizadas o **polaridades** son opiniones opuestas sobre un tema.

Por ejemplo, sobre la **energía nuclear**:



- una persona está a favor porque es barata;
- otra en contra porque daña la naturaleza.

Energía nuclear es la energía que hay dentro de los átomos.

Las opiniones polarizadas crean roles.

Por ejemplo,
ser defensora o crítica son 2 roles.

Una persona tendrá rol de defensora cuando apoye o defienda una idea.
Por ejemplo, el uso de energía nuclear.

Una persona tendrá rol de crítica cuando cuestione o analice una idea.
Por ejemplo, los riesgos de la energía nuclear.

Hay muchos roles en un grupo.

Cada persona de un grupo
puede estar en diferentes roles a la vez.

Cada persona es más que sólo un rol.



Por ejemplo, una misma persona
puede ser crítica y defensora a la vez.

Un rol puede estar a la vez
en una o más personas del grupo.

Cada rol es más que una persona.



Por ejemplo, varias personas del grupo
pueden ser defensoras de una opinión a la vez.

Por esa razón,
las personas actuarán de formas diferentes
y no siempre sabremos lo que van a hacer.

A continuación,
crea un **mapa de campo** antes del Foro Abierto.



Mapa de campo es una lista de temas y roles que pueden salir en el Foro Abierto. También muestra cómo se relacionan los roles.

Puedes crear el mapa en grupo o a solas.
Es mejor trabajar en grupo y con personas diferentes.
Puedes trabajar también con el equipo de facilitación.

En los grupos también hay **roles fantasma**.

Roles fantasma son roles **difíciles de ocupar**.

Por eso, nadie asume o habla desde esos roles y quedan fantasmas.

Un rol es **difícil de ocupar** cuando la persona tiene que asumir partes de sí misma que no reconoce.

Para una persona puede ser difícil decir que es una mentirosa porque implica reconocer que miente.



Por ejemplo, una persona dice sentirse víctima del **cambio climático** pero no reconoce que lo fomenta cuando contamina con su coche.

El cambio climático es el calentamiento de la Tierra por los gases de actividades humanas, como el transporte o las fábricas.



El rol de ser quien contamina y fomenta el cambio climático es un rol fantasma.

Cuando alguien usa demasiado el coche contamina el aire de forma innecesaria. El aire se contamina y calienta la Tierra.

Este calentamiento puede dañar a otros seres porque provoca más desastres naturales. Por ejemplo, más olas de calor o sequías.

Preguntas para descubrir los roles



Estas preguntas pueden ayudarte a descubrir o encontrar algunos roles del campo:

- ¿Qué personas o roles tienen más poder?
- ¿Quién cree la gente que tiene más poder?
- ¿A qué personas o roles **marginan**?
- ¿Qué personas o roles pueden salir en las noticias o dialogar en público sobre el tema del foro?

Marginar es excluir a alguien o algo que no se considera importante.

Estas preguntas pueden ayudarte a **anticipar** los puntos álgidos y **temas conflictivos** del foro:

Anticipar es saber antes de que pase.

- ¿Cómo se relacionarán las personas o roles?
Por ejemplo, una tendrá más poder que otra o no.
- ¿Qué personas o roles vendrán al foro?
- ¿Qué personas o roles no vendrán al foro?
- ¿Qué personas o roles se sentirán a gusto?
- ¿Qué personas o roles tendrán mucho interés?
- ¿Qué personas o roles se sentirán excluidas?
- ¿Qué personas o roles tendrán **experiencias personales** sobre el tema?
- ¿Qué personas o roles no tendrán experiencias personales sobre el tema?
- ¿Qué personas o roles piensan mucho en el tema?
- ¿Qué personas o roles no piensan en el tema?

Conflictivos son temas que provocan desacuerdos o conflictos.

Experiencia personal es algo que vive o le pasa a la propia persona.

Enumerar las polaridades

Recuerda

Polaridad es entender una situación en términos opuestos o muy diferentes.

Piensa e imagina el rol de una persona.



Por ejemplo,
una persona que deja su hogar y sufre.

Ahora, piensa en algunos roles opuestos.



Por ejemplo,
una persona que no deja su hogar;
una persona que tiene 2 hogares.

A continuación,
piensa e imagina el rol de otra persona.



Por ejemplo,
una persona que acoge en su hogar
a una persona migrante.

Ahora, piensa en algunos roles opuestos.

Por ejemplo,
una persona que no acoge en su hogar
a una persona migrante;
una persona migrante que deja su hogar.



Consejo

Puedes crear una lista de polaridades o mapa con los 3 niveles de la realidad.

Puedes mostrar cómo se relacionan con dibujos, símbolos, palabras o gestos.

Encontrarás más información sobre los 3 niveles de realidad de Arnold Mindell en el Marco Teórico y el Programa TILDE.

Mapeo de la Estructura del Proceso

El método que te proponemos para detectar roles y **acontecimientos** de un foro se basa en un libro de Amy Mindell.

Acontecimientos son las cosas que suceden o las personas hacen.

Este método sirve para un ensayo del foro y también para un Foro Abierto real.

El método analiza los 3 niveles de la realidad.

Cada realidad tiene acontecimientos que suceden en los 3 niveles a la vez pero de una forma diferente en cada uno.

Realidad consensuada

Lo que se acepta como experiencias "reales" por la corriente mayoritaria, los datos, lo medible o contrastable, etc.

Mundo de los sueños

Roles y actitudes en un grupo; experiencias que no son tomadas como "reales" por todas las personas; experiencias más invisibles, polaridades, emociones, etc.

Realidad de la esencia

Estado de conciencia no dual. Es un estado efímero donde se percibe una conexión con todo como, por ejemplo, cuando subes a una montaña y te sientes parte.

Se trata de ser consciente de lo que ocurre en los 3 niveles de la realidad:

- En la Realidad Consensuada.
Este nivel de realidad es más fácil de percibir.
Las personas la comparten de forma parecida.
- En la Realidad del Mundo los Sueños.
Este nivel de realidad es más difícil de percibir.
Depende de la experiencia de cada persona.
- En la Realidad de la Esencia.
En este nivel de realidad
no hay **polaridad** ni **dualidad**.

En este nivel, las personas sienten la conexión con un todo más grande.

Polaridad es percibir la realidad en términos opuestos. Por ejemplo, bien y mal.

Dualidad es percibir la realidad en 2 partes. Por ejemplo, consciente e inconsciente.

La Realidad Consensuada incluye:

- el tema del Foro Abierto;
- la **identidad primaria** de las personas que exponen primero.

Identidad primaria es aquello con lo que nos identificamos.

La Realidad del Mundo de los Sueños incluye:

- los **procesos secundarios**;
- la **información sensorial**;
- **disposición** de las personas en el espacio;
- volumen y tono del discurso.
- puntos álgidos;
- puntos de resolución temporal;
- roles desautorizados o marginales;
- publicar los eventos y la historia.

Procesos secundarios son aspectos de la experiencia con los que no nos identificamos.

Información sensorial es la que percibimos con los sentidos.

Disposición es donde y cómo se colocan las personas en el lugar.

El proceso del equipo de facilitación incluye:

- sus reacciones, emociones y ánimo;
- la relación entre las personas del equipo.

Por último, reflexiona y pregúntate:

- ¿Qué roles conoces bien?
- ¿Qué roles no conoces?
- ¿Hay algún rol que te moleste?