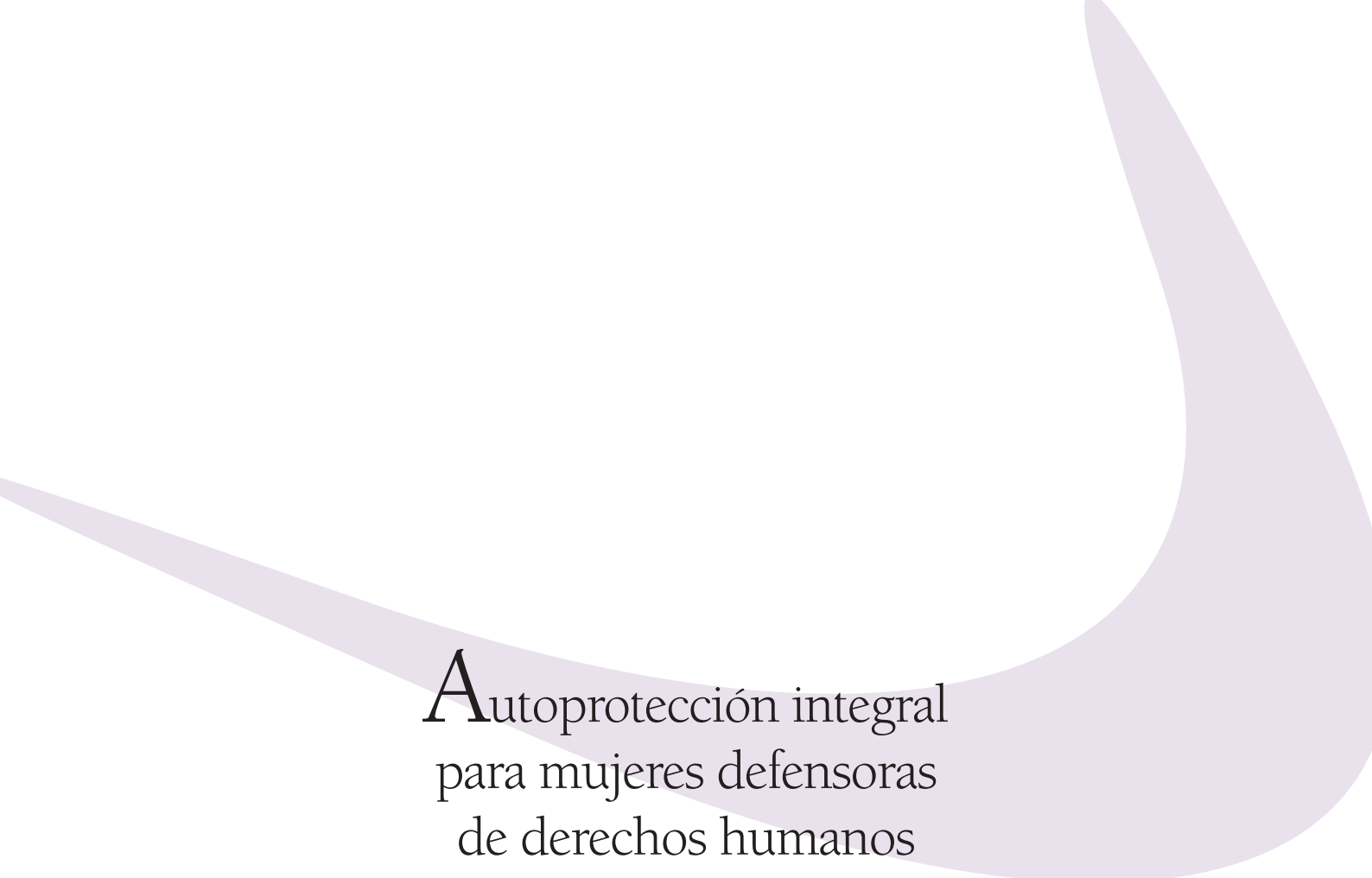


The background of the entire page is a stylized illustration. It features a central, realistic-looking face of a woman with brown skin and large, expressive brown eyes. Her hair is depicted as a dense, swirling mass of dark blue, purple, and green. Embedded within this hair are numerous pairs of eyes, each with a different iris color (brown, blue, green, yellow), looking in various directions. The overall effect is one of intense observation and vigilance.

Autoprotección integral para mujeres defensoras de derechos humanos

A large, light purple, wavy, abstract shape that curves from the top right towards the bottom left, framing the text.

Autoprotección integral para mujeres defensoras de derechos humanos

**Fortaleciendo
capacidades para
afrontar el riesgo**

Dirección y Coordinación general
Claudia María Mejía Duque

Equipos de trabajo

2013-2014:
*Sistematización de la propuesta
y diseño del documento:*
Mónica Carmona Díaz
María Paula Duque Serna
Carmen Sánchez Romero

2009-2012:
*Construcción de la propuesta
conceptual y metodológica:*
Luz Stella Ospina
Carmen Sánchez Romero
Jeannette Tineo
Luisa Vidal

Organizaciones que lideraron la propuesta
Corporación Sisma Mujer
Fondo de Acción Urgente – América Latina (FAU-AL)

Diagramación
identidad1@outlook.com

Impresión
Panamericana Formas e Impresos S.A.

www.sismamujer.org

Bogotá, Colombia, Noviembre de 2014



Antes creíamos que tenía que ver con los gobiernos, con lo que dicen y hacen de políticas, la incidencia en esto. Ahora vemos que la seguridad también incluye nuestras emociones, familias, organizaciones, lo vemos en este empleo mucho más amplio.

(Mujer participante del proceso)



TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

PARTE 1: MODELO DE AUTOPROTECCIÓN INTEGRAL PARA MUJERES DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS

5

PARTE 2: MANUAL DE AUTOPROTECCIÓN Y FORTALECIMIENTO PARA MUJERES DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS Y SUS ORGANIZACIONES

5

BIBLIOGRAFÍA

5

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años (2010-2013), la violencia hacia mujeres defensoras de derechos humanos se ha incrementado, expresándose en un aumento del 42% de agresiones y 57% de asesinatos contra ellas. En el año 2013, el aumento de estas agresiones fue del 83% con relación al año anterior¹, lo que muestra el grave riesgo al que están expuestas en razón del trabajo que realizan.

Desde el enfoque de derechos de las mujeres, estas amenazas y ataques son leídos como una respuesta al empoderamiento de las mujeres, considerado subversor del orden en una sociedad profundamente discriminatoria en razón del género y atravesada por un conflicto armado que profundiza y exacerba esa y otras discriminaciones. En efecto, la expansión de este poder de las mujeres defensoras se ha hecho más visible a partir de los procesos de exigibilidad de derechos fortalecidos con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, en particular el Auto 092 de 2008 que ordena al gobierno nacional tomar medidas frente a los impactos desproporcionados del conflicto armado sobre las mujeres.

Esta situación ha generado una cruel paradoja, expresada en que, por un lado los contenidos del Auto 092 de 2008 y recientemente las disposiciones del Auto 098 del 2013, suministraron a las mujeres un marco normativo específico para la exigibilidad de sus derechos y favorecieron su posicionamiento en los procesos de control de las políticas públicas locales, mientras que simultáneamente este mismo trabajo en defensa de sus derechos, las ha hecho más visibles y vulnerables a las amenazas y ataques de quienes obstruyen y persiguen el ejercicio de la defensa de los derechos humanos en Colombia.

En este contexto, nació una experiencia de más de tres años de acompañamiento y trabajo conjunto con mujeres víctimas del conflicto armado que además desarrollan procesos de defensa de derechos humanos y ejercen diferentes formas de liderazgo.

Estas mujeres, que en adelante llamaremos defensoras de derechos humanos², pertenecen a 25 organizaciones de siete departamentos del país y durante los años 2010 a 2014, con el acompañamiento del Fondo de Acción Urgente y de la Corporación Sisma Mujer, enriquecieron propuestas alternativas de protección y seguridad.

El proceso, que pretendemos ilustrar en el presente documento, se desarrolló a través de dos fases: del 2010 al 2013, en el marco del proyecto *Fortalecimiento de las capacidades de las defensoras de derechos humanos para enfrentar el riesgo por su labor de defensa de los derechos humanos*, la Corporación Sisma Mujer y el Fondo de Acción Urgente para América Latina, con el apoyo financiero de Cordaid, convocaron a 75 mujeres defensoras de varias regiones del país y realizaron distintas acciones de fortalecimiento encaminadas a mejorar, desde sus capacidades, su situación de riesgo por el trabajo de defensa de derechos que realizan.

Del 2013 al 2014, nuevamente con el apoyo financiero de Cordaid, la propuesta de fortalecimiento y autoprotección fue consolidada y validada con varias participantes de la primera fase, a partir de lo cual la

¹ Fuente: Programa Gubernamental Somos Defensores. En: Corporación Sisma Mujer (2014) Boletín Especial 25 de Noviembre. La erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas, el paso definitivo hacia la paz.

² Con este término agrupamos una amplia diversidad de acciones que realizan las mujeres cuando deciden conducir o integrar procesos de reivindicación, exigibilidad, movilización, asociación, fortalecimiento o acompañamiento a personas, familias, grupos, organizaciones o comunidades que viven situaciones de violencia, inequidad, marginación o discriminación. Se incluyen en esta denominación las acciones que emprenden las mujeres líderes o defensoras en muy diferentes contextos: desde las zonas rurales, los barrios, los municipios, los departamentos o regiones, hasta el nivel nacional. Si bien la mayoría de ellas pertenecen o representan a procesos colectivos, desde esta concepción consideramos también a aquellas mujeres que trabajan por la defensa de derechos de otras personas sin una afiliación específica.

Corporación Sisma Mujer replicó parte del modelo con otra organización de mujeres, en un proceso de corta duración dentro del proyecto *Extensión a organizaciones de mujeres en riesgo del modelo de protección integral para las mujeres defensoras y lideresas construido en la primera fase del proyecto*.

Durante todo el proceso, en diferentes momentos, cinco profesionales de ambas organizaciones facilitaron los encuentros, diseñaron las metodologías, registraron las actividades y avanzaron en planteamientos sobre la protección integral para mujeres defensoras.

La riqueza de la experiencia se nutrió gracias a los múltiples y diversos aportes de cada una de las mujeres que, a lo largo de los cuatro años, han incorporado en sus vidas (para después reflexionar en colectivo) nuevas prácticas que respetan y ponen en el centro la integridad de la protección de la vida y salud de las mujeres que en este país vienen desempeñando un trabajo político.

De esta manera, fue gestándose una comprensión diferenciada de lo que ocurre con las mujeres defensoras ante el riesgo o los ataques, que necesariamente involucra sus historias, sus capacidades, sus temores y sueños, a la vez que concierne a sus familias, sus organizaciones y sus comunidades.

A lo largo del proceso, esa comprensión fue alimentándose de nuevos descubrimientos, reflexiones y aprendizajes, gracias a lo cual hacia el final del proceso, se contaba en todas las organizaciones participantes con herramientas concretas para el desarrollo de capacidades individuales y colectivas que permitieran enfrentar de mejor manera los riesgos permanentes. Se afianzaron entonces ideas y experiencias para renovar las prácticas de autocuidado, los planes de autoprotección, las acciones de incidencia, el trámite de emociones y en la mayoría de los casos, la reflexión cuidadosa sobre los propios liderazgos.

Así, queremos compartir estos saberes y aprendizajes con otras organizaciones de mujeres y con organizaciones acompañantes, con el fin de fortalecer capacidades individuales y colectivas que permitan sostener liderazgos femeninos en contextos de permanente persecución.

Ese es el propósito del presente documento, que se ha organizado de la siguiente manera:

- En la primera parte, se relacionan los aspectos conceptuales que, a partir de la experiencia y de la reflexión de los equipos de trabajo y de las organizaciones que lideraron el proceso, se consolidaron en un *Modelo de Autoprotección Integral para Defensoras de Derechos Humanos*.
- En la segunda parte, se describen los elementos metodológicos y prácticos que se pusieron en movimiento a lo largo del proceso con los grupos de mujeres participantes, estructurados en un *Manual de autoprotección integral para mujeres defensoras de derechos humanos*.

Esperamos que esta inolvidable experiencia sea útil para otras mujeres defensoras, organizaciones de mujeres y espacios de participación política que deseen fortalecer sus capacidades individuales y colectivas como una respuesta estratégica para afrontar riesgos de género en nuestros contextos. Esperamos que la repliquen, con la necesaria flexibilidad y creatividad para adecuarse a las características de cada colectivo y cada territorio.

Finalmente, expresamos nuestros profundos afectos y agradecimientos a cada una de las mujeres defensoras que compartieron sus experiencias, sus temores, sus intuiciones y su corazón para hacer esta propuesta posible y sobre todo, porque su generosidad permite transmitir el proceso a otras compañeras.

***Presentamos un especial reconocimiento a las 75 mujeres defensoras
que nos acompañaron en este viaje; a todas y a cada una:
¡Gracias!***

1

PARTE

Modelo de
autoprotección
integral para
mujeres
defensoras de
derechos
humanos

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

I. ANTECEDENTES Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA

II. LA PROTECCIÓN INTEGRAL PARA MUJERES

III. MODELO DE PROTECCIÓN INTEGRAL

1. Formación en autoprotección y seguridad

- 1.1 ¿Cómo entendemos la autoprotección?
- 1.2 Autoprotección y seguridad desde la perspectiva de las defensoras de derechos humanos.

2. Autocuidado y gestión emocional

- 2.1 ¿Cómo entendemos cuidado y autocuidado?
- 2.2 ¿Por qué las mujeres lideresas y defensoras deberían poner en práctica el autocuidado?
- 2.3 Resignificando el cuidado y el autocuidado desde una dimensión política.
- 2.4 ¿Cómo contribuyen el cuidado y el autocuidado a la protección de mujeres lideresas y defensoras en riesgo?


3. Habilidades para el liderazgo y la multiplicación

- 3.1 ¿Por qué enfocarse en el liderazgo? El trabajo político como centro de capacidades resilientes.
- 3.2 La necesidad de repensar los liderazgos femeninos.
- 3.3 ¿Cómo contribuye el trabajo sobre liderazgo a la protección de mujeres lideresas y defensoras en riesgo?

4. Herramientas para la incidencia

- 4.1 ¿Qué es la incidencia?
- 4.2 ¿Cómo contribuye el trabajo de incidencia a la protección de mujeres lideresas y defensoras en riesgo?

CONCLUSIONES



Mirarnos hacia dentro, mirar la
seguridad hacia adentro.
Deconstruir miradas sobre la
seguridad es esencial

(Mujer participante del proceso)



PRESENTACIÓN

En esta primera parte del texto, se presenta el *Modelo de Autoprotección Integral para Mujeres Defensoras de Derechos Humanos* construido por el equipo de la Corporación Sisma Mujer y las 75 participantes del proceso.

En los dos primeros capítulos, se recuerdan los antecedentes de la propuesta y se detalla la noción amplia de protección para mujeres, que fue consolidándose durante los 4 años en los que se realizó el proceso de fortalecimiento que le dio lugar.

En el capítulo 3, se presenta el Modelo estructurado en 4 Ejes de trabajo, diferenciados pero interdependientes:

- Formación en protección y autoprotección
- Gestión emocional y autocuidado
- Habilidades para el liderazgo y la multiplicación
- Herramientas para la incidencia y la participación política

Además de los aspectos conceptuales que sustentan el modelo, en este capítulo se expone cómo contribuye cada eje a la protección integral de las mujeres defensoras de derechos humanos, en los ámbitos individual y colectivo.

I. ANTECEDENTES Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Los orígenes:

A continuación se describen algunas situaciones relacionadas con las mujeres defensoras de derechos humanos en el país, antes de iniciar el proceso, en el año 2010; también las principales preocupaciones y preguntas que le dieron origen a la experiencia:

Situación inicial y contexto: violaciones de derechos humanos a lideresas y defensoras:

En el contexto de conflicto armado colombiano, han sido generalizadas las violaciones de derechos humanos de defensores y defensoras. Para el año 2009, la Oficina en Colombia de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos observó la ocurrencia de homicidios, amenazas, detenciones arbitrarias, violaciones sexuales e injerencias arbitrarias en domicilios y sedes de las organizaciones de defensores y defensoras, y constató el aumento de las amenazas de muerte e intimidaciones a través de panfletos y correos electrónicos contra defensores y defensoras, líderes y lideresas sociales, comunitarios y miembros de otros grupos marginados, afirmando que la mayoría de estas amenazas quedan en la total impunidad.¹ De manera particular, en lo que tiene que ver con las mujeres lideresas de la población en situación de desplazamiento, la Corte Constitucional se refirió en el 2008 a la manera como la pertenencia a organizaciones sociales, comunitarias o políticas de mujeres, así como las labores de promoción social, liderazgo político o defensa de los derechos humanos, constituyen factores de riesgo para la vida, integridad personal y seguridad de las mujeres colombianas en múltiples regiones del país, riesgo que en algunos casos se han concretado en amenazas y ataques directos contra ellas, contra los miembros de sus familias o personas allegadas.²

Este aumento de riesgo para las mujeres defensoras de derechos humanos, incrementa el efecto desproporcionado que trae el conflicto armado en la vida de las mujeres. Aunque los hombres son mayoritariamente las personas asesinadas y desaparecidas, las mujeres son en un 85% las sobrevivientes; con sus hijos e hijas son el 80% de la población desplazada de manera forzada; son el 70% de las víctimas que reclaman verdad, justicia y reparación; son las víctimas mayoritarias de la violencia sexual que se ha cometido de manera sistemática y generalizada y como arma de guerra. Esta afectación desproporcionada de la guerra se vive también en las mujeres defensoras de derechos humanos.

¿Qué iniciativas se sumaron para posibilitar la experiencia?

Teniendo en cuenta la coincidencia entre los objetivos del Programa Mujeres y Violencias en Colombia, coordinado por la Fundación Synergia, y el Observatorio de derechos humanos de las mujeres en situación de desplazamiento coordinado por la Corporación Sisma Mujer, en relación con la importancia de fortalecer las capacidades de las mujeres lideresas y sus organizaciones en la protección de sus vidas y su trabajo de actuación política e incidencia a favor de sus derechos humanos, se presentó a consideración de Cordaid el proyecto “Fortalecimiento de las capacidades de

¹ Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Colombia (2009). Disponible en: www.hchr.org.co

² Corte Constitucional de Colombia, Auto 092/2008

las defensoras de derechos humanos para enfrentar el riesgo por su labor de defensa de los derechos humanos”. A estas dos organizaciones, cuya actuación en alianza se inició varios años atrás, se sumó el Fondo de Acción Urgente (UAF -LA) por su amplia experiencia en nuestro continente en relación con la protección, seguridad y sostenibilidad de las mujeres activistas de derechos humanos y sus organizaciones.

El Programa Mujeres y Violencias en Colombia, desde el año 2007 ha trabajado en las regiones de Santander, Valle, Cauca, Bogotá, Antioquia, Caribe, centrando su acción durante el 2008 y 2009, en el trabajo de difusión e incidencia en torno al Auto 092 de 2008, por la dignidad de las mujeres desplazadas y de la ley 1257 a favor de la erradicación de las violencias contra las mujeres. Para el Programa la línea de acción de formación de voceras ha sido fundamental; desde su inicio en el 2008 se han hecho alianzas con Sisma Mujer para dotar de herramientas a las mujeres lideresas que toman en sus regiones la vocería de sus demandas. Este ejercicio además de proporcionar una información propiamente de los contenidos de las normas, ha consolidado sus estrategias de actuación en las regiones como, por ejemplo, las mesas regionales de seguimiento al auto 092, del cual se celebró el encuentro nacional en julio del 2010. En dicho encuentro se intercambiaron no solo las estrategias de trabajo sino que se evidenció que la protección es un imperativo hoy para las mujeres que interactúan con otros actores en las regiones. Igualmente en el encuentro nacional se contó con la participación del UAF-LA que abrió las puertas a la reflexión dentro del programa sobre los temas de cuidado y protección desde el campo psicosocial. De otro lado, el Programa ha hecho un esfuerzo de identificar o testimoniar la vida de 13 mujeres que representan la diversidad de formas en las que el conflicto armado ha afectado la vida de las mujeres en el país, con el proyecto denominado 13 lunas. Se trata de un trabajo de memoria histórica que tiene rostros y también actualidad en la vida de cada una, quienes, además, siguen recibiendo amenazas por el trabajo que realizan.

El Observatorio de Derechos Humanos de las Mujeres en Colombia *En situaciones de conflicto las mujeres también tienen derechos*, fue una iniciativa que se desarrolló entre los años 2001 y 2012 bajo la coordinación nacional de la Corporación Sisma Mujer, estuvo conformado por el Colectivo Nacional de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos de Mujeres Víctimas del Conflicto Armado “Mujeres restableciendo Derechos”, (este colectivo tiene presencia en los departamentos de Bolívar, Chocó, Tolima, Cundinamarca, Valle del Cauca y la ciudad de Bogotá,) así como por las siguientes organizaciones pertenecientes a la Red Nacional de Mujeres: Red de Empoderamiento de Mujeres de Cartagena y Bolívar, la Red Departamental de Mujeres Chocoanas, Corporación Humanizar, Corporación Oye Mujer, Taller Abierto y Sisma Mujer. Desde su creación, el Observatorio impulsó diferentes procesos de formación y empoderamiento político de las mujeres en situación de desplazamiento en varias regiones del país, orientados a la cualificación de su participación en instancias regionales y nacionales, así como al seguimiento de los efectos desproporcionados que el desplazamiento forzado tiene en la vida de las mujeres.

En el marco de estos procesos de cualificación y empoderamiento impulsados por el Observatorio y el Programa Mujeres y Violencias, es importante destacar el nivel de incidencia de las defensoras pertenecientes a diversas expresiones organizativas nacionales, en las agendas de seguimiento propiciadas por los diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional colombiana con ocasión de la declaratoria del Estado de Cosas Inconstitucional en materia de desplazamiento forzado (Sentencia T-025 de 2004), en particular, respecto al cumplimiento de las órdenes del Auto 092 de 2008.

El escenario de visibilización y reconocimiento al liderazgo de las mujeres en los procesos de reajuste de las políticas públicas en materia de desplazamiento forzado, en particular en lo referido a la incorporación del enfoque diferencial de derechos de las mujeres, ha vinculado de manera estrecha

a múltiples iniciativas organizativas de las mujeres en situación de desplazamiento, destacándose el papel de las defensoras pertenecientes al espacio de mujeres creado en el marco de la Mesa Nacional de Fortalecimiento a Organizaciones de Población Desplazada –MNFOPD-³. En particular, la Corporación Sisma Mujer desde el año 2008 ha venido asesorando a las mujeres defensoras de algunos espacios de la MNFOPD en campos relacionados con la formación sobre el Auto 092 de 2008 y el acompañamiento a sus procesos de interlocución con entidades gubernamentales hacia la exigibilidad de sus derechos ante el gobierno nacional.

En este contexto de empoderamiento y exigibilidad de derechos impulsado por las mujeres en situación de desplazamiento con el acompañamiento de las organizaciones defensoras de sus derechos y fortalecido con ocasión de la expedición del Auto 092 de 2008, desde el segundo semestre de 2009 se registró un incremento en las amenazas, ataques y hostigamientos en contra de las mujeres y las organizaciones defensoras de sus derechos humanos en diferentes regiones del país, mayoritariamente bajo la responsabilidad de presuntos paramilitares y de manera particular, el grupo Águilas Negras.

Estas amenazas y ataques son una respuesta al empoderamiento de las mujeres considerado subversor del orden en una sociedad profundamente discriminatoria en razón del género y atravesada por un conflicto armado que profundiza y exacerba esa y otras discriminaciones. En efecto, la expansión de este poder de las mujeres lideresas de la población desplazada y de las organizaciones defensoras de sus derechos que las acompañamos, se ha hecho más visible a partir de los procesos de exigibilidad de derechos fortalecidos con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, en particular el Auto 092 de 2008 que ordena al gobierno nacional tomar medidas frente a los impactos desproporcionados del conflicto armado sobre las mujeres.

Esto ha generado una cruel paradoja, expresada en que, por un lado los contenidos del Auto 092 de 2008 suministraron a las mujeres un marco normativo específico para la exigibilidad de sus derechos y favorecieron su posicionamiento en los procesos de control de las políticas públicas locales, mientras que simultáneamente este mismo trabajo en defensa de sus derechos, las ha hecho más visibles y vulnerables a las amenazas y ataques de quienes obstruyen y persiguen el ejercicio de la defensa de los derechos humanos en Colombia.

Ante este panorama resultó necesario avanzar en la construcción de líneas para abordar los requerimientos que exige un trabajo integral de protección desde un enfoque diferencial para las mujeres defensoras de derechos de la población desplazada y las organizaciones que las acompañan.

Finalmente, a la experiencia de estas dos organizaciones, se sumó la del Fondo de Acción Urgente – América Latina (UAF-LA), una organización no gubernamental y feminista, que como parte del movimiento internacional por los derechos de las mujeres, ha contribuido con la defensa y promoción de los derechos humanos de las mujeres a partir de pequeñas donaciones para apoyar intervenciones estratégicas en cualquier parte del mundo. A través de entrevistas con activistas y mujeres defensoras de derechos humanos, talleres de capacitación, sistematización y publicación de experiencias en distintos países, el Fondo de Acción Urgente ha desarrollado algunos temas específicos relacionados con la protección y la seguridad, en aras de promover la sostenibilidad de las mujeres defensoras y de sus organizaciones.

³ Plataforma nacional reconocida formalmente en el Decreto 250 de 2005 como la instancia de participación e interlocución de la población en situación de desplazamiento con el Estado colombiano. Está conformada por seis espacios nacionales de población en situación de desplazamiento (Coordinación Nacional de Desplazados –CND-, AFRODES, ANDESCOL, Organización Nacional de Población Desplazada Desarraigada Independiente –OPDDI-, Convergencia Nacional de Organizaciones de Población Desplazada y Mesa Indígena).

El proceso:

Primera fase:

El proyecto *Fortalecimiento de las capacidades de las defensoras de derechos humanos para enfrentar el riesgo por su labor de defensa de los derechos humanos* se llevó a cabo durante tres años (Noviembre de 2010-Octubre de 2013) y participaron en total 75 mujeres defensoras de 7 departamentos (Atlántico, Bolívar, Chocó, Cundinamarca, Tolima, Santander y Valle), pertenecientes a 25 organizaciones. A lo largo del proceso, se integraron diferentes actividades:

- Grupos de autoconciencia-autoapoyo a nivel regional
- Taller nacional de “Formación a formadoras en protección”
- Taller nacional de seguimiento al encuentro de “Formación a formadoras en protección” y construcción de planes de protección-autoprotección
- Talleres regionales de réplica sobre de Formación en protección
- Talleres regionales de capacitación a defensoras en mecanismos de protección de derechos humanos para la defensa legal ante las amenazas y/o ataques
- Jornadas de documentación de casos y Valoración de la afectación psicosocial de mujeres defensoras de derechos humanos
- Primer Taller nacional de refuerzo en herramientas pedagógicas para la multiplicación, la protección y el autocuidado
- Segundo Taller nacional de refuerzo en herramientas pedagógicas para la multiplicación, la protección y el autocuidado
- Talleres regionales de seguimiento a los planes de protección-autoprotección.

Los talleres nacionales enfatizaron un enfoque formativo y de capacitación con metodologías participativas; por su parte, en los espacios de autoapoyo se desarrolló una propuesta de trabajo emocional y de autoconciencia feminista, favoreciendo un espacio de conexión con el ser, de una manera integral, privilegiando la apertura al mundo afectivo y corporal-sensitivo, al descubrimiento del sí misma. Este trabajo de expresión y cuidado emocional fue nutrido con componentes formativos o pedagógicos enmarcados en los abordajes psicosociales de la violencia sociopolítica y de educación popular (ser capaces de pensar, aprehender y ser críticas con la propia realidad) gracias a los cuales a través de los encuentros, juntas, se ganaron estrategias (emocionales, actitudinales, comportamentales, organizativas, políticas) para hacer frente a las violencias específicas que viven las mujeres lideresas y defensoras de DDHH, por ser mujeres y por optar por la participación política.

Segunda fase:

Al evaluar los alcances y resultados de la primera fase del proyecto, se evidenciaron grandes logros e impactos muy favorables, incluso no esperados, como la incorporación de los debates y reflexiones sobre protección y seguridad en clave de género a instancias nacionales; de manera concreta, en el Programa de Garantías para Mujeres Defensoras⁴.

A pesar de todo esto, tras los tres años de implementación del proyecto, la situación de seguridad para lideresas y defensoras se mantiene grave. En el caso concreto de las organizaciones con las que

⁴ La propuesta de un Programa de Garantías para Mujeres Defensoras nace del proceso de exigibilidad en torno a la Mesa de Garantías para Defensoras y Defensores de Derechos Humanos, iniciativa en la que desde hace varios años confluyen un importante y representativo número de organizaciones sociales del país. Desde la Mesa, durante el año 2013 y con la participación de algunas de las mujeres convocadas por el proceso que refiere el presente texto, se realizaron significativas acciones de incidencia que dieron como resultado el compromiso del gobierno nacional para la elaboración e implementación de dicho Programa.

trabaja la Corporación Sisma Mujer, se observó cierta reducción de ataques y hostigamientos contra los colectivos que participaron en el proceso; si bien, para otros colectivos con los que la Corporación desarrolla nuevos proyectos, la protección se configura como una necesidad imperante, principalmente para las lideresas que emprenden labores de incidencia política de alta visibilidad.

En ese contexto político, las organizaciones de mujeres que mantienen una importante labor de defensa de derechos⁵, de defensa de la población víctima y que visibilizan ante las instituciones dichas problemáticas reclamando verdad, justicia y reparación, continúan siendo víctimas de amenazas y hostigamientos permanentes. En este sentido, desde la Corporación se hizo evidente la necesidad de difundir el modelo con otros colectivos en riesgo con la finalidad de trasladar los aprendizajes y buenas prácticas que favorezcan las autoprotección de las mujeres y colectivos en situaciones que amenazan su integridad.

Así, como continuidad del primer período, se desarrolló el proyecto *Extensión a organizaciones de mujeres en riesgo del modelo de protección integral para las mujeres defensoras y lideresas construido en la primera fase*, con un año de duración (Noviembre de 2013 a Octubre de 2014) y la participación de 67 mujeres defensoras de los mismos 7 departamentos. Para la segunda fase, se orientaron las acciones en dos sentidos: la consolidación de la propuesta de autoprotección integral, validándola con las mismas participantes de los años anteriores (la mayoría de ellas pertenecientes al *Colectivo Nacional de Mujeres Restableciendo Derechos*) y la transferencia de la propuesta a la organización *Narrar para Vivir*⁶. Se realizaron entonces las siguientes actividades:

- Sistematización del proceso adelantado con el proyecto “Fortalecimiento de las capacidades de las defensoras de derechos humanos para enfrentar el riesgo por su labor de defensa de los derechos humanos”
- Validación del modelo protección integral con 15 mujeres multiplicadoras del Colectivo de Mujeres Restableciendo Derechos participantes en la fase anterior
- Seguimiento y evaluación de la implementación del modelo de protección integral con 15 mujeres multiplicadoras del Colectivo de Mujeres Restableciendo Derechos participantes en el proyecto
- Tres Talleres de multiplicación de la propuesta de Fortalecimiento y Autoprotección con 13 Facilitadoras de Narrar para Vivir
- Construcción del Modelo de Autoprotección para mujeres defensoras de derechos humanos
- Elaboración y publicación de un Manual de Autoprotección para mujeres defensoras de derechos humanos y sus organizaciones

⁵ Como ya se ha mencionado en la introducción del documento, las mujeres defensoras han sido víctimas del conflicto armado, lo cual implica riesgos adicionales o más profundos, no sólo porque con cada incidente de seguridad pueden agravarse los daños psicosociales sufridos, sino porque el contexto de riesgo ha estado altamente concentrado en los procesos de exigibilidad y organización de las víctimas.

⁶ Narrar para Vivir es una organización integrada por 840 mujeres que en la región de Montes de María (departamentos Bolívar y Sucre), ha venido siendo desde su nacimiento en San Juan de Nepomuceno en el año 2000, expresión de las necesidades y reclamaciones de las víctimas en el contexto del conflicto armado, fundamentalmente en la perspectiva de la exigibilidad y construcción de alternativas de acceso a la Justicia y atención psicosocial para las mujeres. Tiene una estructura asociativa, conformada por una Representante Legal, 13 Facilitadoras y 826 integrantes.

II. LA PROTECCIÓN INTEGRAL PARA MUJERES

Conceptos motores en protección integral:

La Protección Integral como una propuesta de garantía del derecho a defender derechos⁷:

Desde la Corporación Sisma Mujer se viene profundizando el análisis de los riesgos y efectos de las agresiones contra la labor que realizan las mujeres lideresas y defensoras de DDHH entendiendo que son diferenciales y desproporcionados, lo que exige miradas específicas respecto a su protección. Esta aseveración se basa en el reconocimiento de la existencia de condiciones estructurales de discriminación y exclusión de las que son víctimas las mujeres en razón de las construcciones de género vigentes en la sociedad, o por el hecho de ser mujeres. La naturalización de la discriminación y exclusión contra las mujeres permanece como una norma fundante en una sociedad patriarcal como la colombiana, y la persistencia del conflicto armado interno tiene graves consecuencias para la vida y los derechos humanos de las mujeres, así como para la labor de defensa de los mismos.

La estigmatización, la sanción y el castigo a las mujeres defensoras se deriva del hecho de que hayan abandonado el espacio privado que les asigna la sociedad para ejercer una labor de defensa de derechos en los espacios públicos. Las mujeres defensoras de derechos humanos sufren los ataques a su integridad, a la de sus familias y colectivos no sólo por el trabajo que asumen sino por lo que son, mujeres, que cuestionan los imperativos impuestos por la sociedad patriarcal mediante la defensa de derechos y las apuestas de transformación social.

Así se tiene la convicción de que la violencia contra defensoras es una violencia de género específica y por ende garantizar dicho ejercicio de derechos requiere de medidas particulares.

Como se viene exponiendo, la persistencia de patrones discriminatorios y estereotipos de género en una sociedad que se resiste y rechaza los procesos de empoderamiento de las mujeres, así como el logro de su mayor protagonismo en los ámbitos comunitarios, se constituye en un obstáculo para la garantía de la labor de las mujeres defensoras de derechos humanos. A ello debemos añadir otras limitaciones vinculadas principalmente a los enfoques que guían las medidas de protección clásicas y tradicionales (institucionales o no) que fundamentan la necesidad de repensar nuevas propuestas de protección y autoprotección.

*“En Colombia, la protección de los defensores de derechos humanos en general se centra en la seguridad física de éstos. Si bien este es un elemento esencial, la seguridad humana es en realidad un concepto mucho más complejo.”*⁸ Consideramos que, en efecto, existe una imperiosa necesidad de ampliar los focos de análisis y los marcos de acción para desarrollar acciones integrales que superen los diferentes obstáculos existentes. Ello supone asegurar la protección desde miradas mucho más amplias, desde un enfoque de garantías y de derechos: concebir la integridad más allá de la integridad física; el derecho a la vida como derecho a una vida vivible, en condiciones dignas y de cobertura de necesidades vitales (subjetivas, relacionales, sociales, materiales). Hablar de seguridad y de garantías obliga a mirar todas las dimensiones de la vida de las mujeres y observar si éstas generan unas condiciones de bienestar mínimas a pesar de la situación de riesgo y/o amenaza.

⁷ Corporación Sisma Mujer (2014). Propuesta presentada al Programa de Garantías para lideresas y defensoras de derechos humanos. Bogotá

⁸ Corporación Sisma Mujer (op.cit)

En este orden de cosas, la interpretación y aplicación integral del derecho a la defensa y promoción de los derechos humanos necesariamente debe incluir medidas dirigidas a superar las condiciones de discriminación (económica, social, cultural, política) y de vulnerabilidad que tienen una relación directa con los ataques a su labor. Así mismo resulta esencial garantizar la sostenibilidad de los procesos organizativos, el reconocimiento de la importancia y el rol crucial de la labor que desempeñan las defensoras de derechos humanos, el fortalecimiento de liderazgos femeninos, el acompañamiento psicosocial en procesos colectivos y comunitarios y la generación de entornos seguros para el ejercicio de la participación.

Finalmente una mirada integral conlleva asumir la complejidad de las realidades de las mujeres y visibilizar las esferas que son susceptibles de afectación por el riesgo y la amenaza: desde lo subjetivo-emocional, lo físico-corporal, la esfera familiar y el ámbito organizativo. Nuestra propuesta de garantías aboga por abarcarlas y proponer intervenciones para todas ellas asumiendo su intrínseca conexión. La integralidad exige aquí, por un lado, superar las lógicas individuales de los modelos tradicionales, y por otro, restituir el lugar que le corresponde a la subjetividad esencialmente en su estrecha determinación de la integridad y bienestar de las mujeres.

La Noción Amplia de Seguridad como condición para un Activismo Sostenible

Desde su conformación en 1997, el Fondo de Acción Urgente⁹ ha apoyado la labor de mujeres defensoras en varios países, encontrando que sin importar el país ni el origen cultural, existía una apremiante necesidad de acceso rápido y efectivo a fondos para las Defensoras de los Derechos Humanos en situaciones inesperadas o imprevistas. Durante las acciones de apoyo, el FAU fue descubriendo que la seguridad se relaciona con numerosos aspectos de la vida de las mujeres activistas: con el cubrimiento de situaciones de enfermedad, necesidades de reubicación y atención por casos de violencias al interior de las familias.

Al reconstruir historias de vida de estas mujeres, encontraron que las defensoras se veían enfrentadas permanentemente a la sobrecarga de trabajo, dificultades de ingresos económicos, las pérdidas, las dificultades en las relaciones interpersonales tanto familiares como grupales, las dificultades para el tránsito tanto generacional como de liderazgos en las organizaciones, el poder y su incidencia en la vida personal y colectiva, y el miedo.

Nace entonces una distinta comprensión del riesgo, las afectaciones para mujeres defensoras y la protección de su labor: de un lado, la responsabilidad de la seguridad y la protección es exclusivamente del Estado y para esto la incidencia, la movilización, la exigibilidad han sido mecanismos permanentes e históricos que las activistas han utilizado. De otro lado, están la responsabilidad y las acciones de incumbencia de las activistas, las organizaciones y las instituciones que acompañan procesos con las mujeres activistas. Ambas dimensiones están relacionadas para garantizar un activismo sostenible.

⁹ Organización feminista, de la sociedad civil, que promueve y defiende los Derechos Humanos de la diversidad de mujeres y de sus organizaciones en tres continentes: Europa del Este, África y América. Fundado originalmente en los Estados Unidos en 1997, el fondo de Acción Urgente (UAF por sus siglas en inglés) siempre tuvo como meta regionalizarse con el fin de comprender mejor los contextos locales y de estar más cerca a los sitios de trabajo de las activistas de base. En 2001 se estableció en Nairobi, Kenia, el Fondo de Acción Urgente-África y en 2009 el Fondo de Acción Urgente de América Latina y el Caribe Hispano-Hablante en Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.fondoaccionurgente.org.co/#!quienes-somos/c1et2>, el 14 de Enero de 2015.

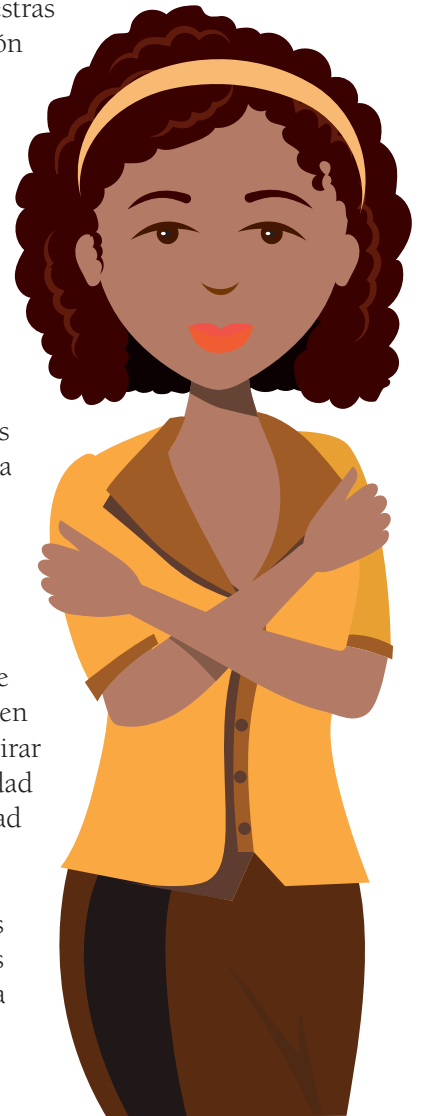
Esta nueva mirada se resume en la frase *lo personal es político*¹⁰ y nos invita a revisar la propia historia: lo personal entonces se hace fundamental en la motivación por el camino escogido y en el sentido que se le otorga a la protección. Defender los derechos se ha aprendido en relación a otras y otros, en una experiencia personal, en la consciencia de injusticia que tiene cada una. Comprender y asumir una práctica política segura es ocuparse de las señales que envía mi cuerpo, mis sentidos, mi realidad subjetiva.

La decisión respecto a dónde me apoyo, en quién me apoyo, dónde se buscan esos apoyos, cómo respondo a una situación de riesgo, parte también de una dimensión colectiva, de una manera de comprender la necesidad, la demanda, la carencia, la fortaleza, la vulnerabilidad, el valor o el poder. Las afectaciones que viven las lideresas y defensoras, siendo de orden personal, también tienen dimensiones colectivas (como causa y consecuencia) y afectan las organizaciones.

Además de las preguntas esenciales sobre cómo nos hacemos cargo de nuestras historias personales, de nuestras afectaciones, de nuestras heridas, una dimensión que no puede dejarse de lado cuando hemos optado por una labor social y política es la relación con otros y otras desde ese ejercicio de liderazgo: cómo impacta mi labor en muchas otras vidas, desde las que comparten conmigo los espacios políticos próximos como la sociedad civil por la que propongo y articulo propuestas. Así, se dibuja una responsabilidad que es necesario hacer visible respecto a mi capacidad para gestionar los dolores del pasado sin que ello impacte o determine el devenir de mis propuestas o acciones políticas. A ello se suma el hecho de que cada situación nos puede llevar a otra, cada dolor o herida abierta se abre ante eventos o situaciones que nos las recuerdan. El dolor o el miedo se avivan ante nuevos eventos entre los que no pueden dejar de nombrarse los diversos ataques que como defensoras o lideresas debemos afrontar. Ello nos lleva a poner en evidencia que una práctica política sana y sanadora requiere que se le ponga el abrazo, el cuidado y ocuparse de esa herida o heridas. Es un trabajo que requiere de una atención y tiempo equivalente y paralelo a la energía que deriva a las afueras del mundo íntimo, hacia las trincheras de la realidad política.

Ahora bien, cuando pensamos en protección, se suele pensar la seguridad desde las medidas externas. Desde nuestra propuesta de seguridad queremos indagar en lo que a cada una le hace sentir segura, en el nivel de lo personal; queremos mirar lo que podemos hacer entre nosotras. Si lo personal es político, la seguridad también es un asunto personal, no solamente está afuera y por lo tanto, seguridad y bienestar están estrechamente relacionados.

Así, hablar de seguridad y protección integral, desde nuestra propuesta, es ocuparnos de las dimensiones del placer, circunscrito no sólo a las relaciones sexuales, sino a esos impulsos de vida, de ganas, de pasión para la vida. La capacidad del disfrute de los gestos simples, de juntarnos con las amigas, de



¹⁰ Millet, K. (1969). *Política Sexual*. Esta obra supuso una gran aportación teórica para las nuevas orientaciones que el movimiento feminista desarrolló a partir de los años setenta. La idea de "lo personal es político" pone de manifiesto cómo, en el ámbito privado (que tradicionalmente se consideraba ajeno a la política) se desarrollan las relaciones de poder que están en la base del resto de las estructuras de dominación. Así pues, el feminismo plantea el análisis de lo privado, la familia y la sexualidad como ámbitos de poder y dominación sobre las mujeres.

tomarnos un café. En la actividad de liderazgo desenfrenado perdemos de vista las pequeñas cosas, los detalles simples, porque no tenemos tiempo.

En últimas, seguridad y protección involucran todos los aspectos de la vida, nuestra integridad física, psíquica, emocional y espiritual, porque en la medida en que estamos a salvo y en condiciones dignas, podemos seguir con nuestro trabajo y en esto consiste mantener un activismo sostenible.

Valoración del riesgo desde la perspectiva de las mujeres

Desde hace algunos años, a través del acompañamiento y apoyo a defensores y defensoras de derechos humanos en contextos complejos, se ha desarrollado un modelo de seguridad y protección, que ha propuesto la siguiente ecuación para la valoración del riesgo:

$$\text{Riesgo} = \frac{\text{Amenazas} \times \text{Vulnerabilidad}}{\text{Capacidades}^{11}}$$

El Riesgo se refiere a los posibles sucesos que pueden causar daño y la probabilidad de materialización de estos hechos varía según la correlación de factores asociados: el nivel de riesgo que enfrenta un defensor o una organización aumenta si se incrementan las amenazas y las vulnerabilidades, o disminuye si se fortalecen las capacidades.

Ahora bien, desde una lectura colectiva y de género¹², **las amenazas** que enfrentan las mujeres que hacen parte de las organizaciones deben comprenderse como patrones de violencia sociopolítica de género. Esto quiere decir que no sólo las causas de la violencia sociopolítica se deben a discriminaciones estructurales y simbólicas de género sino que los patrones en los cuáles se materializan, tienen así mismo una marca de género: violencia sexual, ataques a las familias, estigmatización social a través del cuestionamiento de su capacidad para asumir “debidamente” responsabilidades familiares, etc.

En lo que respecta a la **vulnerabilidad**, las definiciones clásicas la conciben como el grado en que las personas son susceptibles a pérdida, daños, sufrimiento.¹³ Nos interesa resaltar que en los casos de colectivos de mujeres partimos de dos condiciones de vulnerabilidad específicas: ser mujer, en un contexto de discriminación de género, y ser defensora de derechos humanos, en un contexto de polarización social y violencia sociopolítica. Por otro lado, es absolutamente esencial enfatizar el hecho de que vulnerabilidades específicas que comúnmente deben afrontar los colectivos de mujeres por su trabajo de defensa de derechos y que tienen una repercusión directa en el nivel de riesgo, se derivan de la imposibilidad de gozar efectivamente de sus derechos. Consideramos que las vulnerabilidades se derivan de la ausencia de medios o canales para suplir ciertas carencias o a estructuras discriminatorias en el acceso a derechos.

Y como ya se ha mencionado, el desgaste personal y colectivo, físico y emocional, derivado del sostenimiento del trabajo de defensa de derechos en un contexto de violencia sistemática, de

¹¹ Eguren, E. (2005). *Manual de Protección para Defensores de Derechos Humanos*. Front Line y Oficina Europea de Peace Brigades International (PBI BEO).

¹² Los planteamientos que se presentan en este apartado fueron tomados del documento *Aportes, desde la perspectiva de género y de derechos de las mujeres al proceso de evaluación del riesgo colectivo* (2014), elaborado por la Corporación Sisma Mujer

¹³ Eguren (op.cit)

persecución y estigmatización se convierte en una vulnerabilidad para los colectivos, sus objetivos y la integridad de las mujeres que los componen.

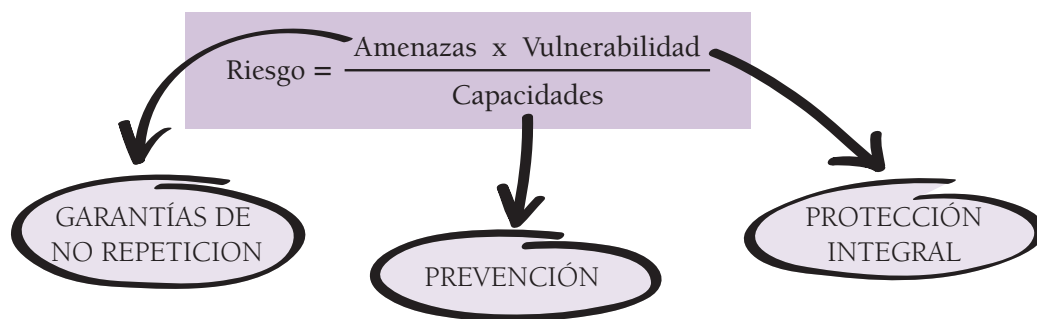
Por último, como **capacidades**, la perspectiva colectiva y de género viene a sumar a esta definición el acumulado de saberes generado por las prácticas colectivas, muchas veces no sistematizado, que aglutina las prácticas referidas a los objetivos estratégicos de la organización, así como las habilidades y recursos que los colectivos desarrollan de manera endógena y favorecen el bienestar colectivo y subjetivo; el cuidado y apoyo mutuo que sostiene las organizaciones y colectivos articulándose como mecanismo de protección.

Resulta importante añadir que el daño colectivo generado por el riesgo y los ataques, o por vulneraciones previas consecuencia del continuo de violencia, puede sin duda afectar esta ecuación que permite valorar el riesgo en uno u otro sentido. Consideramos que el daño generado por hechos anteriores de violencia sociopolítica que no ha sido reparado, viene a sumarse como vulnerabilidad a este espectro amplio en el que las mujeres se ven impedidas de gozar efectivamente de sus derechos, pues es actualizado y profundizado por la situación de amenaza. Por el contrario, un daño reparado, por los aprendizajes y fortalezas que puede promover dicho proceso en el colectivo, puede concebirse como una capacidad que disminuya el riesgo.

En suma, toda valoración del riesgo colectivo ha de incluir una valoración de daños existentes con el fin de conocer cada factor de vulnerabilidad que interviene en la ecuación. Así, dado que las medidas de protección incluirán medidas de cara a disminuir la vulnerabilidad de los colectivos, éstas deberán integrar medidas de reparación y mitigación de los daños sufridos (personales, familiares, organizativos).

Por las razones antes descritas, **la protección para colectivos de mujeres** debe ser comprendida desde la relación existente entre los daños no reparados y las vulnerabilidades históricas en contextos de discriminación y violencia sociopolítica, lo cual implica un proceso de articulación institucional que garantice medidas de reparación colectiva vinculadas a medidas integrales de protección colectiva.

De esta manera, la ecuación desarrollada más arriba permite pensar los ejes en los que debe vertebrarse un modelo de protección integral con enfoque colectivo y de género:



Un programa de protección colectiva, que responda a todos los elementos que se han citado en la primera parte del documento, debe articularse con base en estos tres ejes integrando como medidas:

De garantía de no repetición: El fin de la impunidad, el acceso a justicia efectiva y la construcción de memoria con el fin de hacer cesar las amenazas, agresiones y hostigamientos contra los colectivos de mujeres.

De protección integral: Esquemas materiales que impidan la materialización de agresiones en razón de la pertenencia al colectivo así como el acceso tanto a derechos colectivos como a la reparación de derechos vulnerados en razón de la pertenencia a la organización.

De prevención: Acciones tendientes a preservar las capacidades, recursos y saberes al interior de los colectivos que favorecen el alcance de sus objetivos estratégicos, permiten elaborar y poner en práctica estrategias de autoprotección frente a amenazas externas e internas y fortalecen las dinámicas de apoyo y cuidado mutuo presentes en los colectivos. Acciones que fortalecen los recursos de participación y defensa de derechos por parte de los colectivos.

En conclusión, un programa efectivo de protección colectiva que articule de manera complementaria e integral cada uno de estos componentes asegurará:

- La existencia de la organización como colectividad autónoma.
- El alcance y mantenimiento de los objetivos estratégicos definidos por el conjunto de la organización.
- La integridad de cada una de las integrantes de la organización respecto a los posibles daños provocados por la pertenencia al colectivo.

III. MODELO DE AUTOPROTECCIÓN INTEGRAL

Los dos enfoques desarrollados y que entraron en diálogo gracias al proyecto, permitieron ir dibujando una experiencia en la que se desarrollaron diversas actividades, enmarcadas en cada uno de los enfoques, dando como resultado una variada propuesta de iniciativas, todas encaminadas a fortalecer capacidades de defensoras y lideresas para enfrentar el riesgo que viven a raíz de su labor. Una integración de dichas propuestas de manera ordenada y coherente a la que se le incluye su sustento teórico da como resultado lo que actualmente estamos denominando un “Modelo Integral de Autoprotección”.

Así se han definido cuatro niveles de trabajo en protección y seguridad.

Por un lado está el trabajo que se podría denominar de protección clásico o material y que denominamos **autoprotección**; ha incluido el fortalecimiento de capacidades y recursos de prevención de ataques como análisis de contexto y protección, análisis de amenazas así como la elaboración de planes de protección para cada una de las regiones.

Otro de los ejes propuestos se deriva de un trabajo profundo en **autocuidado y capacidad de gestión emocional** que, además de abordar los impactos de las agresiones, se ha centrado en las necesidades de bienestar subjetivo y de salud también derivadas de los daños como mujeres víctimas del conflicto armado. Este eje propone así mismo repensar y (re)ajustar las responsabilidades de la labor de defensa de derechos tomando consciencia de los propios límites (físicos, emocionales, temporales) y de las vulnerabilidades personales.

En tercer lugar se ha desarrollado un trabajo dirigido al **fortalecimiento del liderazgo tanto a nivel individual como colectivo**, que pretende potenciar la capacidad de las organizaciones para prevenir los ataques, los impactos de los mismos y funcionar como sostén emocional ante situaciones de riesgo elevado. Cabe destacar igualmente que en el nivel colectivo se han venido detectando en ocasiones situaciones que podrían definirse como riesgos subjetivos y que se derivan de la alta conflictividad que se observa al interior y entre los colectivos de mujeres. Con vistas a superar estas situaciones se han trabajado en los grupos de autoapoyo temas vinculados a los liderazgos colectivos, rotativos, los reconocimientos mutuos y la capacidad de agencia colectiva

Finalmente el cuarto eje se refiere a la **promoción de herramientas y habilidades para la incidencia** que permiten a las mujeres contar con un reconocimiento y apoyo público a su labor lo que se convierte en un factor de protección y garantías que a la vez evita que los ataques releguen a las mujeres nuevamente al ámbito privado deslegitimando su capacidad política y de participación.

A continuación, se desarrollan los ejes estructurales del Modelo:

Eje 1: Formación en protección y autoprotección

*Todo esto a causa de este conflicto, de la invisibilización
y porque llevamos a cuentas el ser voceras de otras...
(Mujer participante del proceso)*

Definición:

El trabajo propuesto en este eje se podría denominar de protección clásico o material, que aquí denominamos autoprotección. El propósito fundamental de este trabajo es contribuir al fortalecimiento de las capacidades y recursos que las mujeres tienen a su alcance para la prevención de ataques. Se trata de brindar herramientas específicas a través de las cuales las mujeres adquieran un mayor conocimiento, capacidad de respuesta y, en cierta medida control, sobre las situaciones amenazantes.

¿Cómo entendemos la autoprotección?

Desde el modelo que aquí estamos proponiendo resulta útil retomar la distinción propuesta por Eguren y Caraj, nos referimos a la “*diferencia entre la seguridad de los defensores de derechos humanos (hacia sí mismos) y la necesaria protección de los defensores de derechos humanos por parte de las autoridades responsables de la misma*”¹⁴. De acuerdo con esto, y sin olvidar en ningún momento la importancia de reclamar la protección que el Estado está en la obligación de brindar, en este eje nos centramos en las prácticas que las lideresas y defensoras pueden asumir en la cotidianidad de su trabajo para contribuir a su propia seguridad, dentro de un contexto en el que las obligaciones de las autoridades respecto a la protección no se aplican con eficacia.

Cuando hacemos referencia al concepto de autoprotección nos referimos entonces a esto: al conjunto de capacidades que las defensoras de derechos humanos pueden desarrollar para mejorar sus propias condiciones de seguridad material. La noción de autoprotección reconoce que la seguridad no tiene que ver únicamente con las condiciones que otros externos pueden propiciar al individuo que atraviesa una situación compleja de riesgo, sino que rescata el papel activo que la misma persona puede tener en el proceso de generarse su propia protección. Así pues, la autoprotección, aunque no deja de reconocer que otros tienen responsabilidades que cumplir respecto a la seguridad, sí le permite obrar al individuo con mayor independencia y constituirse como un protagonista en la sostenibilidad de su labor (en este caso, la sostenibilidad de la labor de defensa de los derechos humanos).

La autoprotección como la estamos concibiendo en este modelo está dirigida principalmente a la conservación de la vida y la integridad física de la persona. Comprendida como parte de una noción

¹⁴ Eguren, E. y Caraj, M. (2009). Nuevo Manual de Protección para Defensores de Derechos Humanos. p. 7

mucho más amplia de la protección, se trata de un componente desde el cual se concibe la protección en su comprensión más clásica, en un sentido físico, material y objetivo.

Autoprotección y seguridad desde la perspectiva de las defensoras de derechos humanos

A la hora de pensar estrategias y herramientas de autoprotección no debemos perder de vista la particularidad de la experiencia de las defensoras de derechos humanos en tanto mujeres. Aunque tanto defensores varones como defensoras mujeres experimentan riesgos derivados de su labor, es importante reconocer que estos riesgos son diferenciados y responden a razones históricas, culturales, políticas y sociales. Desde el trabajo que proponemos en este modelo, reconocemos la existencia de condiciones estructurales de discriminación y exclusión de las que son víctimas las mujeres en razón de las construcciones de género vigentes en la sociedad.

Por esta razón, aunque en materia de protección existan temas comunes que conciernen a defensores y defensoras, resulta de la mayor importancia reconocer aquellos aspectos del riesgo que están condicionados por el género, a la hora de definir estrategias de protección y autoprotección que se ajusten a las necesidades diferenciadas y desproporcionadas de las defensoras: *“Con esta distinción lo que se pretende es hacer hincapié en que las mujeres defensoras, en virtud de su género, enfrentan riesgos y vulnerabilidades distintas a las de los hombres que defienden derechos humanos, ya que las defensoras están en riesgo y sufren ataques, no solo por la labor que realizan, sino también por el hecho de ser mujeres”*¹⁵.

Hablar de protección y autoprotección desde la perspectiva de las mujeres defensoras significa entonces reconocer las estructuras de discriminación difundidas en nuestra sociedad patriarcal, en el que la violencia contra la mujer se justifica y se naturaliza, y en donde se enmarcan tanto la violencia contra la mujer en general como la violencia de género específica de la que son objeto las defensoras. Estas formas de violencia no deben concebirse aisladamente, sino como parte de un continuo de violencias que las mujeres experimentan a lo largo de sus vidas en diferentes formas. De acuerdo con esto, comprendemos que las mujeres lideresas y defensoras de derechos humanos sufren los ataques a su integridad, a la de sus familias y colectivos no sólo por el trabajo que asumen sino por lo que son, mujeres, que cuestionan los imperativos impuestos por la sociedad patriarcal mediante la defensa de derechos y las apuestas de transformación social.

En esta misma línea, algunos de los elementos que diferencian la situación de las mujeres defensoras en riesgo de la situación de sus compañeros varones (y que deben ser tenidos en cuenta a la hora de desarrollar estrategias de autoprotección) son los siguientes¹⁶:

- La presencia de las mujeres puede atraer una atención no deseada.
- La presencia de las defensoras suele cuestionar tabúes sociales y leyes del patriarcado.
- Existen formas de agresión específicas hacia las defensoras porque son mujeres.
- Las defensoras podrían verse obligadas a tener que "probar que son decentes".
- Podrían existir compañeros que no comprendan, o que incluso rechacen, el trabajo de las defensoras.
- Las defensoras podrían estar siendo objeto de violencia doméstica.
- Es común que las defensoras tengan obligaciones familiares añadidas.
- Todo lo que implica una carga añadida para las defensoras, por el trabajo y el estrés que todo esto lleva consigo.

¹⁵ Martín, M. (2012). Herramienta para la protección de defensoras de derechos humanos. p. 21.

¹⁶ Eguren, E. y Caraj, M. (2009). Op. cit. p. 104.

De acuerdo con lo anterior, consideramos que las estrategias y herramientas específicas de autoprotección deben abordarse desde una comprensión profunda de las vivencias de las mujeres defensoras y adaptarse de manera tal que respondan apropiadamente a estas. Trabajar autoprotección para mujeres lideresas significa no solo incorporar el enfoque de género a las estrategias de autoprotección que se van a desarrollar, sino de manera importante, complejizar la mirada misma de las mujeres sobre la situación de riesgo.

Cuando las mujeres comprenden a profundidad la situación que atraviesan (esto incluye el contexto en el cual se desenvuelven, la intencionalidad de las amenazas y el papel que juegan las construcciones sobre los roles de género en este escenario), entonces pueden evaluar mucho mejor los riesgos que corren y establecer desde sus propias capacidades medidas de seguridad adecuadas a las situaciones concretas que les toca vivir.

La autoprotección concebida desde la perspectiva de las defensoras de derechos humanos adquiere entonces un matiz particular, desde el cual se tiene en cuenta la situación específica de las mujeres para el diseño y la implementación de estrategias y planes de seguridad que atiendan a sus necesidades particulares de protección.

Eje 2: Gestión emocional y autocuidado

*Regularmente no nos cuidamos, culturalmente nos dijeron que nosotras atendemos a otras.
Todos los cánceres son producto de eso, de que no nos cuidemos.
Estoy aquí por un compromiso muy personal. Si yo no me cuido ¿quién más?
Una termina en la cotidianidad negando el propio cuidado.
(Mujer participante del proceso)*

Definición:

El trabajo sobre este eje apunta al objetivo general de generar un mayor bienestar subjetivo para las lideresas en riesgo. Aunque uno de los aspectos importantes que se elaboran en este proceso es el de los impactos emocionales derivados de las agresiones, sin embargo, el trabajo va más allá de éstos y se centra en las necesidades de bienestar subjetivo y de salud también derivadas de los daños recibidos como mujeres víctimas del conflicto armado y de las cargas emocionales que las mujeres soportan como cuidadoras que acompañan los procesos de otras mujeres. Finalmente, este eje propone repensar y (re)ajustar las responsabilidades de la labor de defensa de derechos tomando consciencia de los propios límites (físicos, emocionales, temporales) y de las vulnerabilidades personales.

¿Cómo entendemos cuidado y autocuidado?

Antes de plantear cómo el cuidado y el autocuidado constituyen elementos cruciales de la protección, es necesario revisar cuál es su significado.

En el plano más general podemos hablar de cuidado como una actividad que contribuye al sostenimiento de la vida y del mundo: “una actividad de la especie, que comprende todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro «mundo», de manera que podamos vivir en él lo mejor posible.

Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestros seres, y nuestro entorno, todo lo cual buscamos entrelazarlo en una compleja red de sostenimiento de la vida”¹⁷.

Cuando este cuidado está dirigido a la vida del ser humano como parte del mundo, es necesario reconocer que no se trata de mantener la vida únicamente en el sentido orgánico, sino que incluye también dimensiones inmateriales: “Por cuidados podemos entender la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, la necesidad más básica y diaria que permite la sostenibilidad de la vida. Presenta una doble dimensión: “material”, corporal –realizar tareas concretas con resultados tangibles, atender al cuerpo y sus necesidades fisiológicas– e “inmaterial”, afectivo-relacional –relativa al bienestar emocional.”¹⁸

Ahora bien, si reconocemos que el cuidado tiene que ver con el sostenimiento permanente de la vida –y no simplemente en el sentido negativo del tratamiento de un daño, sino que implica un trabajo activo sobre todas las dimensiones del ser humano– entonces hay que comprender que el cuidado es una necesidad de todas las personas en todos los momentos del ciclo vital, aunque en distintos grados, dimensiones y formas. De manera complementaria, los roles que se asumen en la actividad del cuidado y la dirección en la que esta actividad se realiza no son absolutos, no se es siempre y todas las veces cuidador o cuidadora, o siempre y todas las veces objeto de cuidados “todos en toda relación somos a la vez cuidadores y objeto de cuidados”¹⁹.

En resumen el cuidado es...

- Actividad que contribuye al sostenimiento de la vida.
- Necesidad de todos los seres humanos, en cualquier momento del ciclo vital.
- El cuidado del ser humano tiene una dimensión corporal y una afectiva-relacional.
- Todos somos a la vez cuidadores y objetos de cuidado.

Retomando esta última idea de que todos somos siempre cuidadores-as y al mismo tiempo objeto de cuidado, podemos comprender el autocuidado como una relación del ser humano consigo mismo en la que estas dos figuras (la del cuidador-a y la del cuidado) se desdoblan permitiendo al individuo actuar en función de su propia protección y su propia vida:

A nivel del individuo existe una relación consigo mismo que muchas veces pasa inadvertida; podría decirse, a manera de analogía, que el universo personal es una pequeña sociedad en la que el ser humano hace hablar la voz de un “yo” que puede ser él mismo, o el otro, o los otros, o todas las voces al mismo tiempo. *La práctica de cuidar de sí, por ejemplo, es una evidencia de esta relación individual, íntima, del sujeto consigo mismo; en semejante práctica, opera un desdoblamiento en el cual el “yo” que cuida, el “yo” que protege, cuida de sí mismo.*”²⁰

El autocuidado, dicho de una manera muy simple, consiste en todas las actividades que yo ejerzo sobre mí misma por medio de las cuales me ocupo de mis necesidades corporales, relacionales y afectivas, con el fin de mantener mi vida y hacer de ella algo mejor. En un sentido todavía muy amplio, el autocuidado es importante para las lideresas y defensoras porque toda actividad política (de hecho, toda actividad humana) sólo se sostiene en un cuerpo vivo que necesita cuidado. “El cuidado de sí, es el cuidado del cuerpo que respira, y este cuerpo es materia, palabra y espíritu”²¹.

¹⁷ Tronto, J. (1993). *Moral Boundaries*. p. 103. Citado en: Muñoz, J. (2012). *Cuidar del mundo*, p. 463. ISEGORIA. Revista de Filosofía Moral y Política N. 47, julio-diciembre, 2012

¹⁸ Pérez A. (2005). *Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico*. p. 3

¹⁹ Izquierdo, M. (2004). *Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización*. p. 2. Universidad Autónoma de Barcelona.

²⁰ Álvarez, N., Sánchez, N., y Anaya, A. (2009). *El cuidado de sí para cuidar la otredad*. p. 16.

²¹ Álvarez, N., Sánchez, N., y Anaya, A. (op.cit)

¿Por qué las mujeres lideresas y defensoras deberían poner en práctica el cuidado y el autocuidado?

Como venimos argumentando, creemos que todo ser humano, sea cual sea el momento de su vida en el que se encuentre, requiere cuidado de otras personas y de sí mismo. Sin embargo, hay dos razones por las que creemos que el autocuidado en mujeres lideresas y defensoras debe recibir la mayor atención.

La primera tiene que ver con la labor que realizan con otras y otros: las defensoras son en un sentido muy claro y muy explícito cuidadoras de otras. Ellas acompañan y hacen suyas las luchas de otras mujeres, ellas son guías y soportes, ellas se comprometen con otras mujeres hasta el punto de cargar sobre sus propios hombros historias, dolores, sufrimientos y frustraciones ajenas (como si ellas no tuvieran las suyas propias). Haciendo por un momento omisión del hecho de que ellas mismas han vivido la violencia en su propia piel, es un hecho reconocido en la literatura académica que el acompañamiento a víctimas tiene impactos importantes en quienes acompañan.

“Dicho compromiso enfrenta a las personas responsables del acompañamiento a condiciones extremas relacionadas con factores tales como la gran cantidad de víctimas existentes y las múltiples necesidades de atención de las mismas; la crudeza de los hechos violentos vividos y relatados; (...) las difíciles condiciones socioeconómicas y de seguridad experimentadas por las víctimas en las diferentes regiones del país y las dificultades asociadas al desarrollo de un trabajo con estas características en medio de un contexto altamente polarizado y violento como es el caso Colombiano. *Todos estos factores se han venido combinando para generar innegables condiciones que vulneran el universo emocional de las personas responsables del acompañamiento*”²².

Entre las afectaciones más comunes del acompañamiento y el trabajo con víctimas se encuentra el agotamiento emocional (burnout) que recoge síntomas tanto físicos como psicológicos: cansancio físico y emocional, dolores de cabeza, hipertensión, trastornos gastrointestinales, desánimo, depresión, ansiedad, insomnio y problemas relacionados con el sueño, bajo rendimiento, incapacidad para concentrarse, incremento de adicciones y dependencias (como consumo excesivo de alcohol, café y cigarrillos), dificultades interpersonales, desconfianza frente a colegas, duda de la eficacia personal, culpa, desilusión, desesperanza, autoconcepto negativo, actitud negativa hacia el trabajo y la vida en general²³⁻²⁴.

Las afectaciones que viven quienes realizan acompañamiento en contextos de violencia son bien conocidas, y frente a éstas, hay muchas propuestas que resaltan la importancia del cuidado de cuidadoras y cuidadores. Ahora bien, aunque el trabajo que las defensoras realizan con otras mujeres no puede llamarse propiamente un acompañamiento psicosocial a víctimas, creemos que las afectaciones que el acompañamiento tiene en quienes apoyan procesos relacionados con el contexto de violencia sociopolítica en el país, es independiente de si quien acompaña es un profesional o no lo es: “Al participar en el proceso de la construcción de esas realidades, las personas que acompañan a las víctimas se ven afectadas; *es natural que un ser humano –sin importar sus cualidades profesionales, su nivel educativo, su preparación, etcétera- experimente afectaciones que menoscaban su propio universo emocional*. No obstante, este riesgo al que se ven expuestas las personas que realizan acompañamiento puede minimizarse haciendo uso de una serie de herramientas y prácticas que en su conjunto constituyen “*el cuidado de sí*”²⁵.

²² Álvarez, N., Sánchez, N., y Anaya, A. (op.cit). p. 21-22.

²³ Corporación AVRE (2013). Acción colectiva y transformación. p. 128.

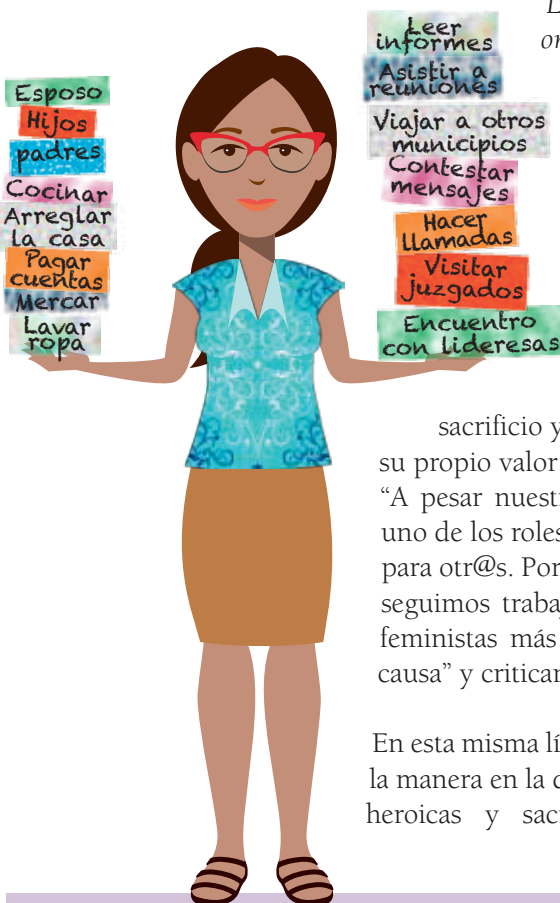
²⁴ Barry, J. Dordevic, H. (2007). ¿Qué sentido tiene la revolución si no podemos bailar? p. 75. Fondo de Acción Urgente.

²⁵ Álvarez, N., Sánchez, N., y Anaya, A. (op cit.) p. 18.

Si esto es así, si se ha demostrado la necesidad de herramientas de autocuidado para los profesionales que realizan acompañamiento a víctimas, ¿por qué no pensar que las lideresas requieren atender estos impactos, cuando la labor que emprenden es similar y es realizada en contextos mucho más precarios (material y emocionalmente hablando)?

La segunda razón por la que consideramos que el autocuidado debe fortalecerse con especial atención a la población de mujeres defensoras de los derechos humanos, tiene que ver con la poca atención que estas mujeres dedican a sí mismas, por un lado, como resultado de la tradicional repartición desigual de los oficios relacionados con el cuidado según el género, y por el otro, como resultado de la adopción de estilos de liderazgo profundamente sacrificantes.

A pesar de encontrarse en un proceso de emancipación, creemos que en cierta medida las defensoras siguen reproduciendo, tal vez de manera inconsciente, algunos mandatos de género que les resultan perjudiciales; este es el caso del rol femenino del cuidado permanente de los otros, al que ellas dedican su vida. No se trata en ningún momento de restarle valor a las labores de cuidado que estas mujeres realizan, por el contrario, y como mostraremos más adelante, creemos que es una labor de la mayor importancia que reviste un carácter político que hay que rescatar. Lo que queremos señalar en este punto es cómo este compromiso de las mujeres con el cuidado de los otros responde a una distribución desigual de la labor del cuidado entre géneros, y cómo, al mismo tiempo, esta reproducción de los roles patriarcales, resulta en el descuido de sí misma:



“La división sexual del trabajo construye la subjetividad femenina orientada al cuidado, a la conexión con los demás, a la disposición a satisfacer las necesidades ajenas. Esa disposición comporta que el otro, además de ser objeto de preocupación, sea instrumento de realización y de confirmación de la valía de la mujer”²⁶.

El cuidado es entonces una labor tradicionalmente femenina, a la que se le ha restado su valor moral y político para el sostenimiento del mundo. Sin embargo, lo más llamativo de esta labor es cómo la realización y la valía de la mujer se confirman a través del otro; el cuidado es siempre un cuidado para otro que no es la misma mujer, y es así, a través del

sacrificio y de la negación de las propias necesidades que la mujer confirma su propio valor:

“A pesar nuestro, consciente o inconscientemente, las activistas reproducimos uno de los roles más poderosos asignados para las mujeres por el Patriarcado: ser para otr@s. Por ello, aún ante el cansancio, el estrés, el hambre, el sueño y demás, seguimos trabajando. Tenemos tan interiorizado este mandato que incluso las feministas más radicales admiramos a las defensoras que dan su vida por “la causa” y criticamos a aquellas que ponen límites”²⁷.

En esta misma línea, la importancia del autocuidado se ve también disminuida por la manera en la que estas mujeres asumen su labor de liderazgo desde unas lógicas heroicas y sacrificantes, que toman prestadas de modelos de liderazgo

²⁶ Izquierdo, M. (op cit.) p. 2

²⁷ Hernández, A. y Tello, N. (2013). ¿Qué significa el autocuidado para las defensoras de derechos humanos? Diálogos entre nosotras. Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos p.15

característicamente masculinos. En su oficio la idea del “sacrificio” se convierte en el valor supremo de su quehacer político, conllevando inevitablemente un olvido de sí mismas. Desde este punto de vista, la preocupación por las propias necesidades es vista como falta de compromiso con la causa, e incluso como una manifestación de egoísmo, y sólo puede vivirse (si es que se vive) con culpa pues “consideramos que esto es una nimiedad en comparación con los avatares que enfrentamos día a día en nuestros diferentes contextos: zonas de guerra, golpes de estado, criminalización de la protesta social, aumento de los feminicidios, entre otros”²⁸.

Todo esto genera en las mujeres afectaciones que tarde o temprano se manifiestan en forma de frustraciones, malestar emocional e incluso enfermedad física. La lógica del sacrificio cobra un precio. Es por esto que en esta propuesta creemos que es necesario regresar sobre la importancia del autocuidado no sólo para subsanar los diferentes impactos derivados de su labor como defensoras, sino como un elemento profundamente político y transgresor que debería ser incorporado en sus procesos emancipatorios. En este sentido, proponemos el autocuidado como un elemento que les permite a las mujeres continuar con sus luchas sin sacrificar sus vidas.

Resignificando el cuidado y el autocuidado desde una dimensión política

Creemos que desde esta propuesta es crucial rescatar el valor político del trabajo de cuidado que las mujeres realizan, así como rescatar la importancia del autocuidado como un elemento transgresor.

El trabajo sobre este eje debe entonces estar orientado a reivindicar las *actividades de cuidado* en su relevancia política para la vida humana y de esta manera, a poner en tela de juicio los presupuestos de género sobre los que reposa la división sexual de estas labores. Debe trabajarse por la visibilización y el reconocimiento del trabajo de acompañamiento y cuidado que realizan las mujeres lideresas y defensoras, con el fin de hacer frente a la exclusión de las mujeres y de los trabajos que éstas han realizado tradicionalmente.

“Las actividades de cuidado, el cuidado de los otros, la solicitud, han sido social y moralmente desvalorizadas. La asignación tradicional de las mujeres a la esfera doméstica ha reforzado la exclusión de estas actividades y de esas preocupaciones del dominio de lo moral y de la esfera pública, reduciéndolas al rango de sentimientos privados desprovistos de dimensión moral y política. *Las perspectivas feministas en ética, en particular las del care (cuidado), son en este sentido portadoras de una reivindicación fundamental, relativa a la importancia del care (cuidado) para la vida humana, de las relaciones que lo organizan y de la posición social de los proveedores de cuidados (caregivers)*”²⁹.

Desde este eje se deben entonces impulsar reflexiones que contribuyan a recuperar la importancia del cuidado tanto para la vida “privada” como para la vida “pública”, como una actividad que va mucho más allá del mantenimiento de la vida orgánica, y que tienen relevancia política: “La solución que se apunta es «volver a conceptualizar el cuidado como valor público». No se trata de abogar por la abolición de la división entre vida pública y vida privada, sino de tener presente que: «Si pensamos en los dos ámbitos, social y privado, como ámbitos en los que encontramos cuidado, entonces las divisiones existentes entre público y privado, las jerarquizaciones de ocupaciones actualmente existentes, las organizaciones de las instituciones de política social existentes, tienen considerablemente menos sentido»”³⁰.

²⁸ Hernández, A. y Tello, N.(op.cit). p. 16

²⁹ Paperman, P. La perspectiva del Care de la Ética a lo Político. p. 27.

³⁰ Muñoz, J. (2012). Cuidar del mundo. p. 476.



Paralelamente, y de manera igualmente importante, el trabajo sobre este eje debe contribuir a la resignificación del autocuidado desde una dimensión política transgresora. Por un lado, deben cuestionarse las lógicas sacrificantes desde las cuales se realiza el ejercicio del liderazgo como elementos que contribuyen a reproducir patrones patriarcales de comportamiento, y frente a las cuales el cuidado de las mujeres hacia ellas mismas rompe de manera radical la necesidad de afirmarse a través de otros. Se trata entonces de “posicionar el autocuidado como un elemento profundamente transgresor. Pues la idea de sentirse mejor, que incluye –según las propias defensoras– nuevos hábitos alimenticios o de vida en general, *no pretende sumarse a mandatos patriarcales del “deber ser” de las mujeres*, sino a la sustentabilidad de las defensoras y de sus movimientos sociales a través de la reivindicación de la alegría y el placer y de la renovación y resignificación”³¹. Cuando las mujeres piensan en ellas mismas, esto no sólo va en contra del lugar que se les ha asignado como mujeres, sino que instaura una manera completamente diferente de ejercer el liderazgo que no pasa por las figuras masculinas y patriarcales de la “martirización”, que exigen un nivel sobrehumano de esfuerzo y energía.

En consonancia con esto, desde este eje se trata de retomar nuevamente la idea de que lo personal es político, como una reflexión que haga ver a las mujeres la relevancia de ocuparse de sí mismas, que no tiene que ver ni con la debilidad ni con el egoísmo. “La idea de que *lo personal realmente es político* ha dado un giro completo: no sólo tenemos derecho a hablar abiertamente de lo que nos preocupa en nuestra ‘vida privada’ sino que también tenemos el derecho (y la responsabilidad) de garantizar que ella se considere tan importante como nuestro trabajo público”³².

¿Cómo contribuyen el cuidado y el autocuidado a la protección de mujeres lideresas y defensoras en riesgo?

Finalmente, independientemente de la importancia de trabajar el autocuidado para contribuir al bienestar subjetivo de lideresas y defensoras, tendremos que hacernos la pregunta sobre cómo el trabajo alrededor de estos temas contribuye a proteger a estas mujeres del riesgo; después de todo, este es un modelo que apunta a la protección.

Al comprender el autocuidado como una categoría amplia que tiene que ver con todas las dimensiones de la mujer en las que se construye su bienestar subjetivo, de lo que se trata es de

³¹ Hernández, A. y Tello, N. (op. cit). p. 9

³² Barry, J. Dordevic, H. (op.cit). p.4

favorecer ciertas disposiciones, capacidades y habilidades de las mujeres que no sólo les permitan hacer frente a las diferentes afectaciones derivadas de su trabajo, sino que, de manera importante, les permiten *mitigar los impactos que las situaciones de riesgo tienen en sus vidas, así como utilizar estas herramientas para prevenir o disminuir el impacto de los ataques en el futuro.*

Así pues, el trabajo de autocuidado contribuye al bienestar subjetivo de las mujeres y éste, a su vez, se constituye en un factor de protección frente al riesgo. El autocuidado está entonces estrechamente relacionado con la seguridad: “Aunado a lo anterior, el autocuidado nos permite estar alertas ante las amenazas del exterior, por lo que también se relaciona con la seguridad y protección que podemos generarnos –individual y colectivamente– para evitar o aminorar el impacto de las agresiones en contra nuestra”³³.

De la misma forma, la ausencia de prácticas de autocuidado, empobrece la capacidad de respuesta de las organizaciones, y hace más difícil el abordaje de los impactos asociados a las agresiones:

*“El autocuidado no es un lujo para tiempos de paz, sino una estrategia de seguridad: cuando las defensoras continuamos trabajando a pesar del estrés y del agotamiento podemos estar menos alertas frente a los riesgos, o nos puede resultar más difícil enfrentarlos. El autocuidado no solo es fundamental para el bienestar de las defensoras a título individual, sino también para la supervivencia de los movimientos y organizaciones. El autocuidado es una estrategia política de resiliencia y resistencia frente a las agresiones que procuran debilitar a las organizaciones y movimientos dedicados a procurar justicia y defender los derechos humanos”*³⁴.

De esta manera, el autocuidado cumple con una doble función en relación con la protección: por un lado garantiza el bienestar subjetivo de las mujeres, y por el otro, garantiza la sostenibilidad de sus movimientos y sus reivindicaciones. El autocuidado como una forma de sustentar el liderazgo que se opone a los modelos de sacrificio, reduce directamente los impactos y los riesgos a los que las mujeres se exponen cuando trabajan su liderazgo desde las lógicas del activismo heroico:

*“La falta de autocuidado nos hace violentar, en nosotras mismas, derechos que reclamamos para otras, generando un desgaste físico y emocional que limita el alcance y la fortaleza de nuestros movimientos. De igual manera, refleja una forma de entender y vivir el activismo social que aumenta y muchas veces justifica y valora el riesgo, el sacrificio y la falta de límites, incrementando nuestra vulnerabilidad ante la violencia y el desgaste físico y emocional”*³⁵.

En conclusión, el autocuidado no sólo es bueno en sí mismo, sino también bueno para:

- Hacer frente a los impactos derivados de las situaciones de riesgo.
- Fortalecer las capacidades de respuesta individual y colectiva frente a las amenazas.
- Garantizar la continuidad del trabajo de liderazgo incluso a pesar de los intentos de ciertos actores por debilitar los movimientos.

³³ Hernández, A. y Tello, N. (op. cit) p.17.

³⁴ Hernández, A. y Tello, N. (op. cit) p.19.

³⁵ Hernández, A. y Tello, N. (op. cit) p. 17

Eje 3: Habilidades para el liderazgo y la multiplicación

Frente a la acumulación de trabajo una no cede trabajo porque hay confianza solo en uno, porque uno también se lo va creyendo, uno termina viejo, cansado y el marido se va, una termina sola.
(Mujer participante del proceso)

Definición:

El trabajo de este eje está dirigido al fortalecimiento del liderazgo tanto a nivel individual como colectivo. Por un lado, este trabajo pretende potenciar la capacidad de las organizaciones para prevenir los ataques, los impactos de los mismos y funcionar como sostén emocional ante situaciones de riesgo elevado. Por otra parte, este trabajo apunta a aquellas situaciones problemáticas que se dan al interior de la organización que pueden llegar a constituirse como riesgos subjetivos, afectando la capacidad de respuesta de las mujeres y la organización frente al riesgo. Se trata entonces de fortalecer las capacidades individuales y colectivas a través de un proceso que dote a la organización de herramientas para su sostenibilidad material y política en contextos de violación de derechos humanos.

¿Por qué enfocarse en el liderazgo? El trabajo político como centro de capacidades resilientes

Para muchas de las mujeres lideresas y defensoras, la decisión de optar por el trabajo político se ha forjado en momentos cruciales de su historia en donde las situaciones de violencia vividas se convierten en un punto de crisis –ruptura y transformación– desde el que toma forma el activismo político. Haber escogido el trabajo por los derechos propios y de otras personas como trayectoria vital ha significado para muchas de ellas la posibilidad de sobreponerse a las historias difíciles que han vivido, descubriendo nuevas capacidades y roles desde los cuales dotar de sentido tanto la experiencia vivida como un nuevo presente.

El hecho de que para la mayor parte de las defensoras en Colombia el liderazgo se haya desarrollado a partir de una historia previa de violencia y de victimización, nos hace pensar en el liderazgo como elemento que aglutina las capacidades resilientes de las mujeres.

Desde la psicología se puede definir la resiliencia como “el proceso de afrontamiento con eventos vitales desgarradores, estresantes o desafiantes de un modo que proporciona al individuo protección adicional y habilidades de afrontamiento que las que tenía previa a la ruptura que resultó desde el evento”³⁶. Hablar de resiliencia implica entonces, en primer lugar, hablar de un sujeto que es expuesto a una adversidad severa, y en segundo lugar, es reconocer que este sujeto logra una adaptación positiva a pesar de las significativas adversidades, incluso desarrollando capacidades de afrontamiento a partir de éstas. La resiliencia no es simplemente la recuperación, no es volver un estado anterior de tranquilidad y “normalidad”; se trata más bien de un proceso en el cual tiene lugar la *transformación* a partir de la experiencia, y la posibilidad de salir fortalecido a partir de ella.

³⁶ Becoña, E. Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. p. 127.

En este sentido es que creemos que el liderazgo ha sido para muchas de las mujeres defensoras una opción vital que les ha permitido superar estas experiencias difíciles de violencia, a la vez que las ha transformado positivamente dotándolas de la capacidad de resistir y pervivir a través de las diferentes situaciones de vulnerabilidad a las que han sido expuestas. Si el liderazgo ha dotado a las mujeres con capacidades para sobreponerse a las adversidades, ¿por qué no pensar entonces que este liderazgo puede también jugar a favor de las mujeres para hacer frente a las situaciones de riesgo que viven como consecuencia de la labor que realizan?

Este es el objetivo que este eje se propone: buscar desde el liderazgo capacidades que contribuyan a la protección de las mujeres tanto individual como colectivamente, y con ello, a la sostenibilidad de su trabajo político. Sin embargo, este trabajo es menos simple de lo que parece. A pesar de que es cierto que en el liderazgo de las mujeres se han ido gestando habilidades que permiten responder mejor a las adversidades, al mismo tiempo es cierto que algunas de las formas que ha adoptado este liderazgo, se han ido convirtiendo en sí mismas en fuentes de nuevas vulnerabilidades y riesgos. Con el tiempo, en el ejercicio del activismo, ciertas situaciones problemáticas que se dan al interior de la organización van generando frustraciones en las mujeres que, poco a poco, van creando dudas respecto al sentido del trabajo realizado.

Por esta razón, creemos que un trabajo de reflexión sobre el liderazgo es vital. Es necesario partir del liderazgo como centro de capacidades resilientes, pero sobre todo, no olvidar que la resiliencia implica la posibilidad de la transformación. Es necesario entonces evaluar el ejercicio mismo del liderazgo y darle movilidad y fluidez, para que desde una mirada crítica feminista, sea posible transformarlo a favor de las mujeres, permitiéndoles sortear los riesgos subjetivos que los liderazgos actuales suponen, permitiéndoles ejercer su labor de manera plena y llena de sentido, y potenciando sus capacidades para enfrentar de manera efectiva las situaciones de riesgo.

La necesidad de repensar los liderazgos femeninos

Desde una mirada feminista, reconocemos que gran parte de los riesgos subjetivos y vulnerabilidades que se derivan del ejercicio del liderazgo de las mujeres, tiene que ver con la manera en la que las mujeres asumen su activismo desde lógicas que son profundamente masculinas. Haciendo conexión con lo dicho en el eje de autocuidado, es frecuente ver cómo las mujeres asumen su liderazgo desde la lógica sacrificio, motivadas en gran parte por el ideal masculino del héroe.

La figura del héroe es problemática porque plantea disyuntivas que son incuestionables y peligrosas: *“El mundo de los héroes, y ahí es tal vez adonde reside su debilidad, es un mundo unidimensional, que no comporta más que dos caminos opuestos: nosotros y ellos, amigo y enemigo, valor y cobardía, héroe y traidor, negro y blanco. Este sistema de referencias se aviene bien a una situación orientada hacia la muerte pero no hacia la vida”*³⁷. Cuando el ejercicio del liderazgo se asume desde este punto de referencia, entonces el sacrificio total es lo único que vale, y quien no lo arriesga todo, incluso su propia vida, no lo está haciendo lo suficientemente bien. Como mencionábamos respecto al autocuidado, la preocupación y el cuidado de sí, no sólo no entran en consideración, sino que pueden considerarse signos de debilidad, y egoísmo.

³⁷ Galindo, M. (2005). Patria o muerte.

Este ideal masculino del héroe agota toda la creatividad y la individualidad de las mujeres, pues plantea un camino único para el ejercicio del liderazgo que no puede cuestionarse sin que se cuestione el compromiso mismo de la mujer: *“El héroe se convierte pues en una especie de esclavo de su «valor fundamental»; lo defiende, pero no tiene la libertad de abandonarlo, puesto que tal cosa, se traduciría dentro esta lógica como una cobardía o una traición o un signo de debilidad”*³⁸.

Asumir este estilo de liderazgo tiene consecuencias evidentes frente al riesgo: se trata de un modelo que engrandece a quien más ha sufrido y a quien más persiste incluso a pesar del peligro, y en cuanto tal, la lideresa (la heroína, la mártir), no sólo está obligada a continuar sin importar los peligros a los que se expone, sino que casi va en busca de ellos.

Por otra parte, hay que reconocer que cuando las mujeres asumen su activismo desde lógicas masculinas, no sólo hay consecuencias en el bienestar subjetivo a un nivel individual, sino que de la misma manera, se instauran patrones de relacionamiento en un nivel colectivo que disminuyen la capacidad de respuesta de las organizaciones frente al riesgo y generan mayores niveles de vulnerabilidad. Por esta razón, creemos que el ejercicio de reflexión frente al liderazgo tiene que pasar tanto por el nivel individual como por el colectivo organizativo.

Al nivel organizativo hace falta entonces evaluar la manera en la que se asume el poder y cómo esto refuerza cierto tipo de relaciones. Esta reflexión es vital, ya que cuando no se realiza una reflexión alrededor del poder, se corre el riesgo de instalarse en las maneras tradicionales masculinas, avalando valores que destruyen y relaciones de poder que enajenan a las mujeres.

Algunos de los problemas frecuentes que se dan a nivel colectivo en los liderazgos femeninos son la competencia, la enemistad y la desconfianza entre las mujeres. Hay que ver que estos problemas no son sino el reflejo de ciertos valores patriarcales, que sin darse cuenta, las mujeres reproducen a la hora de ejercer su activismo. Como lo expresa Marcela Lagarde: *“nadie está interesado en que las mujeres tengamos acuerdo, encuentro sintonía. Al contrario, tienen la urgencia de que nos confrontemos, que mostremos que pensamos diferente, y que tenemos posiciones antagónicas (...). La competencia es estructural al patriarcado, uno de los ejes en sus relaciones de poder (...). La competencia es el producto de relaciones de poder entre mujeres, relaciones para ser elegidas por los hombres, reconocidas, aceptadas, incluidas en algo”*.³⁹

Sucede entonces que aunque las mujeres están tratando de construir algo juntas, frecuentemente se encuentran compitiendo entre ellas, enfrentándose, como si tuvieran que demostrar permanentemente su valor, por encima del valor de las otras. La competencia y los conflictos internos que se generan a partir de la desconfianza, terminan por constituir entonces un clima en el que las mujeres que enfrentan una situación de riesgo no encuentran un adecuado soporte en sus compañeras, y en el que las problemáticas internas se convierten en vulnerabilidades de la organización que la hacen más débil a la hora de enfrentar amenazas.

El ejercicio de repensar los liderazgos femeninos y sus implicaciones tanto a un nivel individual como colectivo, supone entonces un ejercicio de reflexión que permita develar y cuestionar los mandatos, valores y patrones patriarcales que se reproducen en el ejercicio del activismo y que tradicionalmente lo sustentan. Este ejercicio permite adicionalmente poner en juego la creatividad de las mujeres y su

³⁸ Galindo (op.cit)

³⁹ Lagarde, M. (2000). Claves feministas para liderazgos entrañables, p. 71

poder de transformación hacia nuevas formas de asumir el liderazgo y el poder que favorezcan su capacidad de actuar unas con otras desde lógicas alternativas.

Con este eje apuntamos a la posibilidad de construir creativamente liderazgos “entrañables” –como diría Marcela Lagarde- que permitan dar sentido, tener una identidad reconocida y autoreconocida desde unos valores genuinos y autovalidantes, potenciar la autoestima en el mismo proceso de empoderamiento, gozar de la actividad política y fortalecer la autonomía desde las lógicas un trabajo realmente colectivo.

¿Cómo contribuye el trabajo sobre el liderazgo a la protección de las mujeres defensoras?

El primer sentido en el que el trabajo de reflexión sobre el liderazgo contribuye a la protección de las mujeres defensoras, es el que hemos venido reiterando a lo largo de esta sección. Por un lado, desde un nivel individual, al cuestionar las lógicas heroicas y pensar formas alternativas de ejercer el trabajo político, se reduce la necesidad de la mujer de asumir un riesgo permanente, a la vez que se fortalece subjetivamente desde el autocuidado para enfrentar las posibles situaciones de peligro. Por otro lado, desde una perspectiva más colectiva, cuando se cuestionan las formas de asumir el poder desde las lógicas patriarcales –desde donde se imponen la enemistad y la desconfianza entre mujeres–, entonces se está creando una colectividad de mujeres que no sólo es capaz de servir como soporte emocional de sus integrantes en el momento de enfrentar una situación de riesgo compleja, sino que de manera igualmente importante, se están disminuyendo las situaciones que dan lugar a vulnerabilidades internas, fortaleciendo de esta manera la organización y posibilitando mejores condiciones desde las cuales hacer frente a dichas situaciones.

Otro sentido en el que el trabajo de reflexión sobre el liderazgo puede contribuir a la protección de las mujeres defensoras, tiene que ver con la posibilidad de restaurar el sentido del trabajo político. Las diferentes frustraciones que las mujeres pueden vivir en su trabajo, pueden llevar a generar dudas respecto a esta opción elegida como trayectoria vital, llevando a que las lideresas se cuestionen el valor de su trabajo e incluso se planteen la posibilidad de abandonarlo. Al asumir un marco de sentido más amplio que el del heroísmo masculino, estas dudas pueden abordarse, ya no desde la culpabilidad y los sentimientos de debilidad, sino como una oportunidad para plantear desde la creatividad y la colaboración, formas alternativas de ejercer el liderazgo.

Esta posibilidad de transformar y renovar el sentido del liderazgo tiene también implicaciones positivas respecto a la protección, constituyéndose como un factor protector frente a las amenazas, los ataques, y sus impactos: *“Las ideas políticas y espirituales proveen al individuo de un sistema de creencias que evita que éste se vea sobrepasado ante situaciones de violencia sociopolítica y su impacto. El sistema de creencias da tranquilidad y sentido a la experiencia vivida”*⁴⁰.

La posibilidad de replantear el ejercicio de liderazgo desde valores sustentados en el feminismo como la colaboración, la autovalidación, y la equidad, se convierte en un factor protector ante el riesgo, al permitir devolver el sentido al trabajo realizado. Cabe resaltar finalmente, que la posibilidad de asumir otro tipo de liderazgos, no sólo tiene repercusiones en la protección, sino que de manera más

⁴⁰ Corporación AVRE. (2006). Aspectos psicosociales de la reparación integral. P. 27

importante, se trata de un trabajo con un sentido político profundo. Se trata de reconocer que no basta con luchar por los derechos de las mujeres, sino que la transformación política real empieza desde la manera misma en la que se vive esa lucha. Se trata, en últimas, de cuestionar valores, roles y mandatos patriarcales y de transformarlos para dar lugar a nuevas relaciones de las mujeres consigo mismas y de las mujeres entre ellas, en donde el valor más importante no es el sacrificio, sino la vida misma.

Eje 4: Herramientas para la incidencia y la participación política

*¿Qué me llevé? Fortalecimiento personal,
organizativo, hacia afuera
el reconocimiento de esa identidad
de ser defensoras de DDHH.*

*Visibilizar el autocuidado con el gobierno
de alto nivel y una experiencia exitosa
y que se convirtiera en un observatorio
específico en este tema.*

(Mujer participante del proceso)

Definición:

El trabajo propuesto en este eje se refiere a la promoción de herramientas y habilidades para la incidencia que permiten a las mujeres contar con un reconocimiento y apoyo público a su labor lo que se convierte en un factor de protección y garantías que a la vez evita que los ataques releguen a las mujeres nuevamente al ámbito privado deslegitimando su capacidad política y de participación.

¿Qué es la incidencia?

Desde una perspectiva feminista, la incidencia se refiere al conjunto de herramientas, habilidades y condiciones que tiene por objetivo lograr transformaciones sobre quienes toman las decisiones en las distintas instancias de poder que tienen competencia en el desarrollo de acciones, políticas o programas relacionadas con la protección de los derechos de las mujeres.⁴¹

Incidencia se refiere también a los procesos que, por un lado, permitan hacer visibles los esfuerzos de las mujeres y de sus colectivos, sus aportes a la promoción de la transformación social y los derechos humanos; y por otro lado, a los procesos de interlocución con instancias institucionales que contribuyan a promover cambios en las políticas públicas que reconozcan y garanticen los derechos que defendemos.

⁴¹ Corporación Sisma Mujer (2009) *Derechos y participación. Mujeres en situación de desplazamiento. Manual para facilitadoras.*

En concreto, se trata de una serie de acciones (que van gestando procesos) destinadas a promover una causa y reunir a otras personas e instituciones para que la apoyen. Una vez definida la problemática por la cual queremos abogar o luchar, el proceso de incidencia (también llamado abogacía) trata de influir sobre la toma de decisiones relativas a ésta, de fomentarlas o de modificar las decisiones tomadas.⁴²

¿Cómo contribuye el trabajo de incidencia a la protección de mujeres lideresas y defensoras en riesgo?

En lo que respecta a protección, los procesos de incidencia tienen que ver con el reconocimiento público de nuestro trabajo de cara a disuadir a los posibles agresores, generando costos políticos de sus acciones.

Generar información sobre la naturaleza y legitimidad de nuestro trabajo es, junto con la generación de alianzas con tantos sectores como nos sea posible, un punto de partida para llegar al reconocimiento público y político como mujeres y organizaciones que ejercen el derecho de defender derechos.

Los efectos de estas acciones son potentes y diversos: por una parte, se resuelven problemas que afectan a las mujeres y se hace visible su trabajo, lo que en ciertos contextos, disminuye la probabilidad de que las amenazas se lleven a cabo. Al mismo tiempo, la institución, movimiento o grupo que desarrolla la incidencia fortalece su capacidad de influencia en la vida pública. Y, finalmente, se fortalece la democracia y se logra que el Estado funcione tomando en cuenta criterios de transparencia, equidad y participación ciudadana.

CONCLUSIONES

Una de las reflexiones centrales que se plantearon en el desarrollo del proyecto, tuvo que ver con las diferencias que se observaron en la apropiación de las ideas que se estaban promoviendo y en los cambios generados en las vidas de las mujeres participantes. Los cambios generados por el proceso fueron desiguales entre las diferentes regiones, así como entre cada una de las mujeres. Estas diferencias observadas nos plantean la pregunta por qué es lo que explica tanta variabilidad: ¿qué hace que ciertas regiones se hayan apropiado mucho más del proceso? ¿Qué hace que unas mujeres hayan generado cambios importantes en sus vidas y otras no lo hayan hecho?

Al nivel de las diferencias entre regiones creemos que el contexto en el que se plantean las intervenciones juega un papel importante en la apropiación de las ideas, actitudes y comportamientos que se están tratando de favorecer desde el proyecto. En ciertas regiones observamos que las dinámicas del contexto iban en contra de las dinámicas del proceso que desarrollamos, dificultando cambios profundos y duraderos en la vida de las mujeres defensoras. Es posible que en contextos en los que la necesidad de obtener reconocimiento externo (o de “convertirse en alguien”) no es tan fuerte, sea más fácil generar cambios reales en la vida de las

⁴² Family Care International (FCI) (1999). *Defendiendo nuestros derechos: Guía de abogacía por los derechos sexuales y reproductivos*. Bolivia

mujeres. Tal vez en estos contextos es más probable que un proyecto como el nuestro realmente toque la identidad de las mujeres y les permita construirse desde lugares alternativos, posibilitando otras formas de procesos organizativos menos conflictivos y más sororos⁴³.

Otro aspecto que juega un papel determinante en los cambios generados a raíz del proceso tiene que ver con las diferencias culturales. Aunque es cierto que en el proyecto se hizo un esfuerzo importante por plantear intervenciones culturalmente apropiadas según las regiones, no hay que dejar de preguntarse siempre si lo que se lleva es culturalmente apropiable o si estamos trabajando desde esquemas totalmente diferentes a los que la región exige.

Por otra parte, creemos que la apropiación del proceso a un nivel individual depende en gran medida de la continuidad de las participantes; las entradas y salidas constantes de algunas mujeres dificultan los cambios profundos y duraderos. Así mismo, creemos que procesos como éste requerirían idealmente una mayor cercanía con las mujeres desde la cotidianidad y espacios de intervención más regulares en el tiempo. En este sentido, procesos menos centralizados y más locales fortalecerían mucho más los cambios generados en las vidas de las mujeres.

Otro de los factores que sin duda influyen en el nivel de apropiación de la intervención, tiene que ver con la necesidad de plantear procesos que realmente surjan de la necesidad de las personas. En este sentido, uno de los aprendizajes más valiosos tuvo que ver con la posibilidad de comprender de manera mucho más profunda la situación y el estado de salud física y emocional de las lideresas.



El proceso nos mostró que la complejidad de las afectaciones de estas mujeres difícilmente puede reducirse al impacto generado por el riesgo y las amenazas. El ejercicio mismo del liderazgo plantea retos y este acercamiento nos permitió identificar necesidades hacia las cuales dirigir la intervención.

En este sentido, encontramos que durante el proceso resultó vital legitimar y trabajar lo emergente, encontrando un equilibrio entre los contenidos prácticos y los espacios para conectarse con la propia historia de vida y con la propia emoción.

Justamente, la importancia de estos espacios emocionales que se dieron, nos hace preguntarnos por la posibilidad de replicarlos. Aunque el proyecto

invitaba a las mujeres que participaban en estos espacios a replicarlos en sus respectivas regiones y organizaciones, creemos que es importante preguntarse por la pertinencia de la réplica. En primer lugar, consideramos que no todo hay que hacerlo en todo momento; el proceso de réplica debería incluir siempre consideraciones sobre el contexto en el que se planea replicar y sobre las necesidades actuales de las mujeres con las que se va a

⁴³ Sororidad: término feminista que tiene como sentido la alianza profunda y compleja entre las mujeres. Implica un pacto político de género entre mujeres que se reconocen como interlocutoras con el mismo valor, no hay jerarquía sino un reconocimiento de la autoridad de cada una. La sororidad tiene un principio de reciprocidad que potencia la diversidad, es compartir recursos, tareas, acciones, éxitos. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1771>,

trabajar. Por otra parte, nos preguntamos si cualquier mujer que haya participado en proceso automáticamente se encuentra en condiciones de replicarlo con otras.

Frente a esto, podríamos señalar dos aprendizajes. El primero de ellos es que para que la réplica tenga sentido, es vital que el proceso haya tocado realmente a quien quiere replicar: no se replica lo que no se cree. El segundo aprendizaje es que los espacios emocionales requieren habilidades personales por parte de quienes los guían, y aunque en el proceso se dieron claves para la multiplicación, hay que reconocer que algunas mujeres cuentan con más habilidades que otras. Así pues, consideramos que no todas tienen por qué replicar los espacios, ni mucho menos, tienen por qué hacerlo todas bien. Sería importante reconocer que todas tenemos diferentes fortalezas y que hay algunas mujeres que tienen aptitudes susceptibles de afinarse para la multiplicación.

La réplica del proceso fue una parte importante del proyecto; sin embargo, creemos que hizo falta un mayor seguimiento a las actividades que las mujeres realizaron en sus respectivas regiones. Una mayor cercanía a las réplicas pudo no sólo haber retroalimentado los procesos de las mujeres, sino de igual manera, pudo haber retroalimentado mucho más el proyecto mismo. En relación con esto, consideramos que más espacios y tiempo de preparación y evaluación son necesarios para enriquecer el proceso que se lleva con las mujeres en las diferentes regiones. Idealmente, cada nueva actividad debe apoyarse en los aprendizajes generados en la anterior, y no llevarse a cabo una y otra vez sin espacio para la reflexión. Estos espacios deben propiciarse y deben ser mucho más frecuentes.

Finalmente, uno de los aspectos que nos generaron mayor reflexión en el proyecto, fue la figura de los enlaces. A lo largo de los tres años, se dio a las mujeres participantes la oportunidad de asumir responsabilidades en el proceso, desarrollando algunas funciones logísticas y encargándose de replicar algunos de los talleres nacionales. Cada región tenía un enlace que fue rotando en cada uno de los años que duró el proyecto; en algunas regiones esta función fue asumida por dos mujeres entre las cuales se repartieron las responsabilidades. En general, creemos que se trata de una manera de reconocer la labor de las mujeres, a la vez que se mejoran aspectos como la coordinación de las convocatorias, se les incentiva el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (que puede traducirse en un mayor empoderamiento) y se les reconoce económicamente dándoles una mayor estabilidad.

No obstante, el tema del dinero fue delicado y se prestó para conflictos entre las mujeres. Una cuestión que queda entonces abierta para la reflexión es cómo integrar la posibilidad del reconocimiento económico sin que genere conflictos. Frente a esto, creemos que la elección de la figura del enlace se puede prestar como una excusa para las reflexiones alrededor de la distribución del trabajo entre las mujeres, el consenso y la resolución de conflictos.

2

PARTE

Manual de
autoprotección
integral para
mujeres
defensoras de
derechos
humanos

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

- 1. Qué sucede con las defensoras de derechos humanos y sus organizaciones ante diferentes tipos de riesgo**
- 2. El fortalecimiento de capacidades como estrategia integral de autoprotección: una propuesta de trabajo para mujeres defensoras**

Recomendaciones para desarrollar el proceso

- Sobre la metodología
- Estrategias de trabajo
- Claves para las facilitadoras
- Antes, durante y después del encuentro

Eje 1: Herramientas para la Protección y autoprotección

Eje 2: Gestión emocional y autocuidado

Eje 3: Habilidades para el liderazgo y la multiplicación

Eje 4: Habilidades para la incidencia política y la participación

- 3. A manera de despedida...**

Seguridad es todo.
Es la posibilidad de llamar a
una amiga. En la sexualidad
mirarnos, apretarnos.
La conexión con el mar, ahí
elaboro mis duelos...
Es importante que nos
dediquemos a nosotras mismas.

(Mujer participante del proceso)



PRESENTACIÓN

El presente *Manual de autoprotección para mujeres defensoras de derechos humanos* nace, en primer lugar, como un compromiso ético con las mujeres que contribuyeron a la construcción de una propuesta de protección y fortalecimiento para y desde la particularidad de los liderazgos femeninos en diversos y complejos contextos regionales de nuestro país. En segundo lugar, como una respuesta a las difíciles situaciones de riesgo vividos en espacios públicos y privados que deben afrontar las mujeres que han decidido emprender procesos de reivindicación, asociación y defensa de derechos en distintos territorios.

El Manual contiene:

- Un primer capítulo que retrata los impactos psicosociales de los diferentes riesgos que las mujeres defensoras viven a diario, en su situación personal, su salud, sus familias y organizaciones
- Un segundo capítulo que desarrolla la propuesta metodológica de autoprotección integral construida y validada con 75 lideresas de varias regiones del país, a través de cuatro ejes de trabajo:
 - Formación en protección y autoprotección
 - Gestión emocional y autocuidado
 - Habilidades para el liderazgo y la multiplicación
 - Herramientas para la incidencia y la participación política

Como preparación para las actividades concretas que se presentan en este capítulo, se introduce un apartado de recomendaciones para desarrollar el proceso, orientadas a la metodología, las facilitadoras y la planeación de los encuentros.

Más adelante, en las actividades de cada eje, se describen: el objetivo, la duración, el material necesario, el desarrollo del ejercicio y el cierre. En las actividades que lo requieren, se presenta también el material de apoyo que consiste para algunos ejercicios en resúmenes de aspectos teóricos, tablas, guías de trabajo, letras de canciones o descripciones de técnicas específicas, según el caso.

- Un último capítulo en el que “a manera de despedida”, se recuerdan sabias palabras pronunciadas por las participantes en el proceso, que hemos llamado *Píldoras de sororidad*¹, para regalarnos entre nosotras cuando sea preciso.

Esperamos que les resulte útil y que la propuesta que presentamos hoy, sea nuevamente enriquecida por las experiencias, los saberes y los aprendizajes de otras valientes mujeres que trabajan cada día por los derechos de otras y de otros.

¹ Sororidad: término feminista que tiene como sentido la alianza profunda y compleja entre las mujeres. Implica un pacto político de género entre mujeres que se reconocen como interlocutoras con el mismo valor, no hay jerarquía sino un reconocimiento de la autoridad de cada una. La sororidad tiene un principio de reciprocidad que potencia la diversidad, es compartir recursos, tareas, acciones, éxitos. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1771>

1. Qué sucede con las defensoras de derechos humanos y sus organizaciones ante diferentes tipos de riesgo

El riesgo diferenciado para las mujeres defensoras en relación con el ejercicio de su labor, se expresa en formas de agresión específicamente dirigidas en contra de ellas, que se materializan en los ámbitos privado (personal y familiar) y público (comunitario, organizativo y social). En cuanto al primero, los riesgos específicos son la violencia sexual, la agresión a través del ataque o de la amenaza de ataque a los hijos e hijas, incluyendo la violencia sexual y la estigmatización por parte de los miembros del núcleo familiar a partir de los estereotipos de género. En cuanto al segundo, el señalamiento y reproche social por la sustitución de sus roles maternos de protección por los de la defensa de derechos humanos, que pone en riesgo a su familia; el debilitamiento de sus organizaciones y el debilitamiento de las agendas por la igualdad y la justicia ante el amedrentamiento permanente en su contra, con graves efectos a nivel social por el silenciamiento de la voz de las mujeres que no tienen voz.

Los principales hechos que las defensoras identifican como agresiones, tienden a realizarse de manera directa o indirecta a ellas, a sus familiares y/o integrantes de la organización. Las agresiones más frecuentes son las siguientes²:

- Amenazas contra ellas y contra sus hijos
- Panfletos contra las mujeres defensoras y/o sus organizaciones
- Atentados
- Violencia sexual
- Ataques contra integrantes de base de las organizaciones
- Agresiones físicas y verbales contra ellas y contra sus hijos
- Intentos de secuestro o desaparición forzada
- Ataques o intentos de ingreso a viviendas
- Asesinatos de seres queridos
- Ataques a sedes de organizaciones
- Robo de información y equipos relevantes de la organización.
- Seguimientos, hostigamientos
- Estigmatización por la labor que desarrollan (suele presentarse en distintos escenarios: familias, instituciones públicas y privadas, contexto laboral, relaciones de pareja, etc.)
- Señalamientos por parte de actores institucionales o integrantes de la comunidad (generalmente, sobre pertenencia a grupos armados o vinculación con actividades ilícitas)

Además, existen riesgos asociados a ciertas prácticas políticas que van generando desgaste personal y colectivo, físico y emocional, derivado del sostenimiento del trabajo de defensa de derechos en un contexto de violencia sistemática, de persecución y estigmatización. Dichas prácticas en las que prima el activismo, la renuncia a la vida personal para dedicarse sólo al proyecto sociopolítico o la concentración del poder en pocas personas se convierten en riesgos internos para los colectivos, sus objetivos y la integridad de las mujeres que los componen.

En consonancia con la concepción de seguridad y protección integrales para mujeres defensoras expuesta en el apartado anterior, podemos enunciar riesgos externos manifestados en los hechos de

² Basadas en el documento *Caracterización psicosocial de mujeres defensoras en situaciones de riesgo y de la respuesta institucional en Bogotá, Cartagena y Quibdó* (2014), elaborado por Mónica Carmona Díaz para la Corporación Sisma Mujer.

violencia arriba citados y riesgos internos o subjetivos que se evidencian en la vulnerabilidad de las situaciones emocionales, familiares, organizativas, comunitarias o socioeconómicas relacionadas con condiciones estructurales de discriminación histórica impuesta a las mujeres.

Estos riesgos internos o subjetivos generan un profundo malestar en las defensoras, asociado a que la participación se realiza sin negociación y redistribución de las tareas y responsabilidades de los cuidados emocionales, económicos y sexuales que impone el ámbito privado a las mujeres, entonces la sobrecarga de trabajo se incrementa dada dicha participación. Lo anterior obedece a la tradicional división sexual del trabajo con graves consecuencias para la salud y calidad de vida de las defensoras. En contexto de agresiones por la labor que desarrollan se agravan dichas consecuencias, porque ellas son las responsables directas de la protección y reconstitución de los tejidos familiares y organizativos, es decir, la carga emocional, laboral y simbólica se incrementa porque además de las tareas domésticas, tienen que asumir el trabajo de restitución y restablecimiento de las condiciones de comunidad y de sus organizaciones en sus respectivos territorios.

Tanto los ataques externos como las profundas inequidades que se reproducen en el ámbito privado, van generando distintos grados y manifestaciones de afectación psicosocial, entendida como el malestar –en ocasiones, el daño– de orden simbólico, existencial y material que impone límites en la vida cotidiana de las defensoras, impactando sus procesos de empoderamiento y participación para la defensa de los derechos humanos. El malestar se expresa en discursos y prácticas individuales y colectivas que restringen la vida afectiva, las relaciones interpersonales y los procesos organizativos de las mujeres.

Así, retomaremos las afectaciones de distintos tipos de riesgo vividos por mujeres defensoras y las principales implicaciones para su vida, su entorno, sus organizaciones y su labor de defensa de derechos humanos. En el siguiente capítulo, presentaremos la propuesta de fortalecimiento de capacidades que, desde la mirada integral de la protección para mujeres defensoras, busca dar respuesta a las situaciones de riesgo y vulnerabilidad que con frecuencia ellas viven.

¿Qué va pasando con nosotras y nuestro entorno?

Las agresiones vividas por las defensoras en todas sus formas (verbales, físicas, emocionales, sexuales, económicas) son eventos significativos que se dan en el presente, pero que aparecen vinculados con el pasado, por esto, el desequilibrio que generan no está sólo asociado al hecho específico en el “aquí y ahora”, sino que se representan psíquicamente, desde los mecanismos del recuerdo, como una experiencia actual, reciente y presente.

En ese sentido, la violencia en el conflicto armado no estaría desvinculada de las violencias y discriminaciones que sufren las mujeres en contextos o situaciones de no-conflicto o paz negativa³. El concepto de continuo de violencia pone a su vez de manifiesto el hecho de que la violencia exacerbada en el conflicto armado tiene su raíz en las violencias indirectas, simbólicas y estructurales que están presentes en las sociedades patriarcales y se traducen en situaciones de discriminación.

³ Johan Galtung (2003) y John Paul Lederach desarrollan y profundizan los conceptos de paz negativa y paz positiva; el primero se refiere a la ausencia de enfrentamientos directo o armado sin que ello suponga una ausencia de conflictos sociales, económicos y políticos en la sociedad. Frente a ello emerge el concepto de paz positiva e integra elementos esenciales de la estructura social como el fin de las desigualdades, la redistribución del poder y los recursos económicos y políticos, la justicia social, la igualdad... En palabras de Rigoberta Menchú: *“La paz no es solamente la ausencia de guerra; mientras haya pobreza, racismo, discriminación y exclusión difícilmente podremos alcanzar un mundo de paz.”*

Por ende, los efectos y afectaciones que se derivan de dichas vulneraciones, que deben matizarse en función de diversas variables (factores de protección y de riesgo), dibujan lo que hemos venido llamando una “constelación de daños”. Empleamos el término **constelación de daños** para referirnos a una agrupación o patrón específico de daños resultado de una o varias vulneraciones para una persona concreta. Dicha noción permite reflejar la complejidad y magnitud que entraña aprehender la noción de daño. En concreto, hace visible la interacción de daños en diferentes esferas de la persona (materiales, emocionales, morales, físicas...), el modo en que sus características personales (historia de vida, experiencias, recursos personales, sociales, económicos...) la condicionan o modulan y la necesidad de concebirlo como un todo que toma dimensión en el conjunto y relación de sus componentes.⁴

Como respuesta habitual, el olvido constituye un mecanismo de defensa que permite a las defensoras resituarse en el presente, continuar en cierto sentido la existencia, no obstante, los olvidos se experimentan como carencia, ausencia y pérdida que altera la percepción de seguridad, porque en el sostenimiento de los recuerdos existe la posibilidad de “saber quién soy”, “por qué y para qué existo”, “de dónde vengo”, “hacia donde quiero ir” (...), es decir, los recuerdos otorgan sentido de realidad y pertenencia.

Además de revivir hechos pasados como situaciones presentes y muy dolorosas o de forzar al olvido realidades pasadas, como primeras reacciones ante riesgos o ataques, se presentan afectaciones en distintas dimensiones de la vida de las mujeres defensoras:

Principales afectaciones en la dimensión personal: emociones y relaciones⁵

Miedo

Un efecto característico de las agresiones es la instauración del miedo. Se considera una emoción intensa, activada por situaciones del pasado, presente o de la intuición del futuro que genera una sensación de aversión natural y necesaria al riesgo y la agresión. Es un sentimiento de profundo alcance que afecta la vida, bloqueando las posibilidades de acción, porque impone cuestionamiento constante a lo que se hace. Supone una conmoción en el cuerpo que “avisa” del posible peligro del que se requiere proteger, también, genera pánico, tensión y parálisis. La máxima expresión del miedo es el terror que impide la movilidad, rompe los sentidos de conexión con la realidad, porque limita la libertad de movimiento para pronunciarse, caminar, movilizarse y organizarse. Estas expresiones intensificadas de pánico devienen en la sensación permanente real y simbólica de estar perseguidas.

Además, el miedo trae consigo impotencia, vivida como la sensación e idea reforzada por el contexto de que frente a los hechos de agresión, “no hay nada que hacer, porque nada va a cambiar”, este pensamiento va acompañado de elevados grados de pesimismo ante la realidad. Este pesimismo se traduce en inmovilidad, estancamiento y baja participación en lo social y político, está relacionado con la lesión a la confianza que generan las agresiones.

⁴ Sánchez, C. (2014) *Comprensión del daño y propuesta de medidas de reparación a mujeres sobrevivientes de violencia sociopolítica*. Corporación Sisma Mujer. Bogotá. Documento sin publicar.

⁵ Este apartado se basa en los hallazgos y planteamientos desarrollados en el texto *Análisis de afectaciones psicosociales de las defensoras de derechos humanos en Colombia (2012)*, elaborado por Jeannette Tineo para la Corporación Sisma Mujer.

Ansiedad y angustia

Las percepciones y sensaciones están bajo estado de vigilancia permanente, lo que resulta en agotamiento físico, emocional y sexual, porque todos los pensamientos se concentran en el daño simbólico y real que representa la violencia.

Los estados de ansiedad y angustia se expresan en (pre) ocupación, constituye la primera fase para el afrontamiento de las agresiones, no obstante, “la sombra” de la preocupación es que bloquea la capacidad de discernir, la ocupación mental asociada al miedo, la rabia y la tristeza es tan alta que, cierra las perspectivas y posibilidades de generar acciones para la autoprotección. Produce cansancio y agotamiento, disminuyendo las capacidades cognoscitivas, emocionales y físicas de las defensoras para afrontar la situación de agresión, El cúmulo de responsabilidades que desempeñan, sumadas a las de proteger y sostener las familias y las organizaciones ante las agresiones, desbordan la experiencia cotidiana, agudizando el agotamiento y cansancio.

Indefensión

Es una condición y situación de vulneración psicológica, desde la que se internalizan las ideas de quienes les agreden, por tanto, sienten que no tienen ningún control sobre la situación en la que se encuentran, cualquier acción se percibe como inútil. La sensación principal es de abandono y desamparo, reforzada por el contexto político y socioeconómico en el que se encuentran. En algunos casos se reacciona con indiferencia: “Necesito pensar que no ésta pasando y seguir”. Existe una aversión justificada para hacer algo y una normalización de la agresión.

Tristeza, depresión, soledad

La tristeza representa un estado de melancolía permanente, caracterizada por la sensación de desconsuelo, dada las diferentes pérdidas que experimentan: La corporalidad y sus representaciones en la memoria, los vínculos significativos, el territorio y su sentido de pertenencia e identidad.

Aparece cuando las expectativas no se ven cumplidas o cuando las circunstancias son dolorosas, generando confusión por la ruptura con la realidad afectiva significativa (divorcios, separación, muerte; pérdidas de objetos y relaciones valiosas, expropiación del territorio, violaciones, agresiones, etc.). Implica nostalgia por lo que se tuvo o lo que se desearía tener que se ve imposible de alcanzar. Otros sentimientos asociados con la tristeza son el abatimiento, la desconfianza, desesperanza, el desamparo y la soledad.

La tristeza por el sufrimiento experimentado, deviene en cuadros depresivos con graves consecuencias para la salud mental de las defensoras. La pérdida del sentido, es decir, “la vida no merece ser vivida”,

la impunidad política, asociada a la escasa investigación de los ataques y agresiones a defensoras, profundiza la violencia instaurando la tristeza y desconfianza, porque no se atiende la necesidad de recuperación y restablecimiento de sus narrativas y propiedades (económicas, simbólicas), para “poner nombre” y otorgar de sentido a la experiencia vivida.

En contexto de agresiones, la tristeza deviene de la culpa internalizada, dada por la opción política asumida.

Rabia, ira y agresión

La rabia se expresa en descarga física y emocional que borra los límites de la realidad. Es una sensación de pérdida de la libertad y autonomía, porque depende de la influencia y el control de otros, obligando a las defensoras a actuar de forma no deseada. Significa abandonar las formas comunes de percepción y actuación, es decir, la realidad circundante y la forma de vincularse con

ella cambia, porque requiere responder a otra voluntad, significa obedecer a la lógica y pedidos de quién agrede, este elemento constituye la principal fuente de rabia de las defensoras.

La rabia y su expresión desbordada la ira es legítima, porque se activa ante la frustración, impotencia y angustia que producen los límites de movimiento. Otro detonador importante es no saber quién agrede, en tanto, no puede nombrar el objeto de la ira y el dolor que producen las agresiones.

El propósito de la rabia es funcional a la guerra, en tanto, procura destruir las barreras propias y de otros, mediante la provocación y (auto) destrucción, procurando borrar los tejidos de razón y sentido cotidiano, generando desequilibrio mediante el desborde de la propia capacidad de contención emocional, porque con rabia se pierden los límites entre lo que “se puede” o “no hacer”.

Otra consecuencia es que bajo la influencia de la rabia, se agrede a personas cercanas que no son responsables de la agresión, la carga interna que suponen las agresiones se reviven en diferentes tipos de situaciones y circunstancias conflictivas de la vida cotidiana, por eso las defensoras tienden a tener explosiones agresivas contra sí mismas y su entorno inmediato.

Consecuencias en la salud

Las situaciones de miedo, tristeza y rabia tienen graves consecuencias en la salud emocional, física, sexual y espiritual de las defensoras, en este sentido, los malestares psicofisiológicos son constantes. De otro lado, las defensoras destacan que existen pocos servicios de salud con calidad y calidez que tomen en cuenta los malestares que las aquejan.

Afectaciones en la dimensión familiar



Las agresiones lesionan las familias, porque producen un quiebre o rompimiento en las redes afectivas que sostienen la vida cotidiana, este sentimiento de ruptura es devastador, porque se experimenta como si el propio cuerpo desapareciera; el otro o la otra, en tanto extensión de sí que representa su “yo”, por tanto, es como “arrancar parte de la propia vida”, así lo expresan: “Lo más duro para mí es pensar que a mis hijos le pase algo, eso me dolería más que cualquier otra cosa en la vida”. La sensación de pérdida y ausencia, genera un vacío por la falta del vínculo fundante que se establece en las familias, estas ausencias tienden a ser reiterativas y prolongadas en el tiempo, lo que agudiza diferentes sintomatologías relacionadas al estrés postraumático, la culpa y los sentimientos autodestructivos.

Por otro lado, en ocasiones opera en las familias un enjuiciamiento a las mujeres por el abandono de su rol tradicional de cuidado, lo que se entrelaza en peligrosa complementariedad, con el profundo sentimiento de culpa que embarga a las defensoras por su cuota de responsabilidad en el riesgo en el que han puesto a sus familias al abandonar el mandato social de concentrarse en su cuidado.

Lo anterior causa un gran impacto tanto en la esfera individual como en el ámbito familiar, que se agrava y se actualiza con cada nuevo incidente de riesgo.

Cuando el daño proviene del espacio público, las dinámicas de agresión vulneran la confianza, imponiendo el silencio, miedo y la huida del espacio común de las familias por protección propia y de los otros. En las prácticas y ritos cotidianos de las familias, existe un profundo sentido de arraigo que se lesiona con las amenazas y ataques, porque se rompe el tejido relacional que contiene a sus integrantes. Las defensoras viven estas rupturas con un profundo sentido de la responsabilidad por los hechos y de falta asociada a la culpa.

Podemos citar, en este complejo panorama, algunas de las principales consecuencias de los riesgos vividos por las defensoras en el entorno familiar:

Intensificación de las labores de cuidado

Las familias constituyen el principal escenario para el despliegue de los mandatos de género, estableciendo la responsabilidad en las mujeres de salvaguardar su equilibrio, protección y sostenibilidad, mediante múltiples tareas que preservan el orden simbólico, económico, emocional y físico de las mismas. La multiplicidad de labores, incluidas las de participación e incidencia, mantiene a las defensoras en un estado de constante estrés, dada la cantidad de tareas a las que deben responder de manera eficiente y coherente. Esta demanda de protección en todos los espacios, genera condiciones de estrés crónico que lesionan la vida cotidiana en las familias.

Estigma y discriminación de las familias hacia las defensoras

Las mujeres en tanto defensoras, desempeñan roles no tradicionales que las familias suelen sancionar y rechazar. En muchos casos, las redes primarias familiares, no están de acuerdo con la labor que desarrollan, esto las vulnera mucho más frente a las agresiones externas y profundiza las experiencias de violencia que viven en el ámbito familiar. Algunas defensoras indican que, en la casa sólo se las reconoce cuando representan roles de maternidad, al contrario, sus habilidades de gestión del ámbito público, se rechazan y condenan.

Culpa

La culpa genera desasosiego y agresividad hacia sí misma y los otros y otras. Las defensoras suelen sentir que no son merecedoras de amor, poder, reconocimiento y seguridad, porque ponen en riesgo la vida de sus hijos y demás familiares.

La culpa genera pasividad, indefensión y coloca a las defensoras en un estado en el que permiten que otros decidan por ellas, perdiendo los recursos y capacidades personales para otorgar poder a otros dentro de la familia. Otro elemento que genera tensión, culpa y desolación es la constante desintegración que vive del tejido familiar, dado que, constantemente requieren movilizarse de un lugar a otro, también se sienten responsables de esta situación.

Violencia intrafamiliar

Las defensoras han sobrevivido a múltiples experiencias violentas en diferentes ciclos vitales, sobre todo en la niñez, relacionadas al abandono y maltrato emocional, sexual y físico. Los efectos de las agresiones se agudizan, cuando también tienen que afrontar un contexto familiar violento, porque exacerba su vulnerabilidad limitando la capacidad de agencia, tanto el ámbito público y privado constituye espacios inseguros, no hay cabida para el refugio y la contención.

Los ciclos violentos en las familias son frecuentes, se expresan en la descalificación, el hostigamiento, la intimidación y control sexual por el trabajo que desarrollan las defensoras a nivel político, porque no cumplen con la imposición del mandato de tiempo exclusivo para el rol de madre - esposa: “Lo que tú hace no sirve para nada”; “no sirves como madre, nunca estas en la casa”; “tú me engañas (...) con cuántos hombres de ese grupo te acuestas”. La persecución que instauran muchas parejas, obliga a las lideresas a abandonar las organizaciones por temor a las represalias en la casa.

¿Qué va pasando con nuestro proceso organizativo?

El fortalecimiento y sostenimiento de las organizaciones depende de la confianza, la adecuada comunicación y cohesión entre sus integrantes, para las defensoras hay una relación continua entre el mundo “privado” y “público”, es decir, lo que sucede en ambos mundos interpela la vida cotidiana, generando malestares que repercuten en lo emocional, familiar y organizacional.

La desestabilización de las organizaciones, mediante la intimidación desde la psicología de la guerra, procura mermar las capacidades de actuación de las defensoras, frenando sus procesos de empoderamiento y participación.

Afectaciones producto de las agresiones a las organizaciones de mujeres

Económicas

Los grupos de mujeres cuentan con escasos recursos económicos para el fortalecimiento y sostenibilidad de sus procesos organizativos, cuando reciben agresiones directas o indirectas, algunas se ven obligadas a cerrar o cambiar de lugar, esto debilita la cohesión interna, incidencia y movilización social, porque constantemente tienen que cambiar de lugar para la planeación de sus acciones. La mayoría de las defensoras prestan sus casas por la falta de espacios para la organización, este factor también se convierte en mayor vulnerabilidad para ellas, las familias y el grupo, señalan que se ven obligadas a gastar los escasos recursos personales para transportes, llamadas, comunicaciones y demás requerimientos de los procesos colectivos.

Confianza y cohesión grupal

Los conflictos existentes en los grupos y redes, aumentan en el contexto de las agresiones, porque el estrés y la desconfianza rompen el tejido organizativo, es decir, los lazos de razón y motivación que posibilitan la acción conjunta tienden a romperse. Así, la cultura de la guerra instaura la desconfianza, como mecanismo de control social, instituyendo la suspicacia y hostilidad en las relaciones.

Comunicación

Las organizaciones no cuentan con mecanismos internos que faciliten el diálogo para la mediación de los conflictos que aparecen en el trabajo colectivo. El registro e internalización de la violencia, ha hecho que en algunos casos la comunicación entre defensoras opere desde la descalificación, por tanto, competir es una clave de relación, supone deslegitimación de las realidades específicas de cada defensora y sus contextos, refieren a un sentido de desvalorización e inferioridad propia. Desde esta lógica es complejo poder interactuar con la otra, porque siempre se juzga y desconfía de la propia capacidad y de las demás para *hacer, decir, pensar y sentir*.

Consecuencias de las agresiones en el ejercicio de liderazgo

Las defensoras expresan que el trabajo que desarrollan, produce cansancio, agotamiento, estrés crónico y otros síntomas que implican daños irreversibles para el sostenimiento de las organizaciones. Una cuestión importante evidenciada es que las defensoras, defienden derechos sin cuidar de ellas. La naturalización de los roles de las mujeres, implican que deben ocuparse de otros, otras sin considerarse, esta lógica la reproducen no sólo en las familias, sino que la extrapolan a los grupos.

Algunas autoras han identificado que en el trabajo de defensa de derechos existen algunas dinámicas nocivas para el desarrollo de dicho rol⁶:

- Sobrecarga de trabajo por la conjugación de múltiples roles y funciones. Suelen trabajar en una gran variedad de grupos, redes y plataformas sin establecer prioridades para la participación y sin asegurar mecanismos adecuados de delegación de responsabilidades entre las diferentes integrantes, por tanto, el agotamiento y la falta de tiempo es una constante en la vida de las defensoras. Suelen sentir que: “nunca es suficiente con lo que hacemos”; “Siempre hacemos más de lo que podemos”; “Muchas veces decimos que sí a todo”, “Vivo tan cansada que lo único que deseo es dormir”; “Nunca tengo tiempo para mis cosas, siempre tengo a alguien que atender, llamar y si no lo hago siempre hay muchos enojos”.
- El derecho al descanso a la vida lúdica se percibe como algo “malo”, “egoísta” e “innecesario”, “Si una toma tiempo para descansar la gente siempre comenta, habla dice que no somos comprometidas”; “a mí me gusta pintar, bailar pero hace tiempo que no puedo hacer nada de esto”; “Me gusta mucho la música, caminar pero una nunca tiempo para ese tipo de cosas, siempre hay alguna reunión, algún taller”.
- La culpa es constante porque sienten que no responden adecuadamente a la demanda exterior, y esa demanda es dejando de escuchar sus propias necesidades.
- Las relaciones entre las defensoras, suele estar basada en comparaciones, competencias y “zancadillas” al liderazgo, sobre todo en las organizaciones mixtas. Es común que muchas defensoras se quejen de que no reciben el reconocimiento suficiente de sus compañeras para la labor de incidencia que realizan.
- Poco uso de espacios que promueven la meditación, relajación, la interacción con el cosmos de forma sinérgica, profunda, sintiendo la vinculación del ser con el cosmos.
- Escaso trámite emocional de las experiencias cotidianas de violencia (dentro de la casa, en el grupo, en las instancias de gobierno, etc.). Necesidad de espacios seguros que garanticen confidencialidad; procesos colectivos de auto-apoyo para sentir que “no estoy sola”; generación de vínculos para la renovación del sentido de la utopía.
- Escasa transición de los liderazgos. La vivencia del poder en los espacios entre las propias mujeres, marcado por la lógica de la autoridad y las jerarquías. Poca discusión sobre el papel que juegan las niñas, jóvenes, las viejas (...) escaso diálogos intergeneracionales para la transmisión de aprendizajes y apuestas en el liderazgo.

⁶ Los elementos que se señalan se adaptaron del libro ¿Qué sentido tiene la revolución si no podemos bailar? (2009). Barry, J. y Dordevic, H. Fondo de Acción Urgente por los Derechos Humanos de las Mujeres. Horas ediciones. A estos planteamientos se suma la experiencia práctica de acompañamiento psicosocial desarrollada por el área de Movilidad de la Corporación Sisma Mujer.

EN SÍNTESIS:

En todas las organizaciones se presentan diferencias, agotamiento, dificultades y ante situaciones que amenazan la permanencia del proceso colectivo o la integridad física y emocional de alguna integrante del colectivo o a sus familias, las dificultades pueden hacerse más profundas y manifestarse de distintas maneras en el estado emocional, en la salud, en el incremento de conflictos con personas cercanas, en crisis familiares o de pareja o al interior de la organización.

Cuando esto se presenta, es oportuno que de manera individual y colectiva, nos hagamos algunas preguntas como:

- ¿Cómo me está afectando la situación de riesgo a nivel personal y familiar?
- ¿Hasta qué punto ha interferido la situación de riesgo con el proceso social, político, comunitario que se estaba llevando?
- ¿He comentado con alguien mis temores, preocupaciones, expectativas?
- ¿He cambiado mis rutinas para reducir el riesgo? ¿Cómo lo hemos afrontado en la organización?
- En el proceso colectivo, ¿quiénes son las compañeras más afectadas con la situación de riesgo? ¿Qué podemos hacer las demás para ayudar?
- ¿Se ha hecho más difícil la toma de decisiones o la comunicación?
- ¿Nos hemos preguntado por las formas de liderazgo? ¿Hay liderazgos más favorables que otros?
- ¿Experimentamos dilemas o contradicciones respecto al trabajo de defensa de derechos humanos? ¿Cómo hemos procesado esas sensaciones?
- ¿Nos cuestionamos a veces si tiene sentido continuar los procesos que lideramos?
- ¿Con qué capacidades, estrategias o experiencias contamos para enfrentar mejor el riesgo?
- ¿Quiénes pueden ser nuestros aliados en este momento? ¿Qué podemos hacer juntos?



2. El fortalecimiento de capacidades como estrategia integral de autoprotección: una propuesta de trabajo para mujeres defensoras

El enfoque de género permite un análisis del impacto psicológico de las emociones en el ámbito político-comunitario, en la capacidad organizativa de las mujeres para la gestión de la movilización y la incidencia. Las emociones instauradas políticamente por la cultura de la guerra son duraderas (rabia, humillación, venganza, tristeza, vergüenza, miedo, terror) son reacciones individuales y grupales que están dotadas de intención política. Por tanto, el apoyo a las defensoras desde la concepción de la protección integral como garantía de derechos busca recuperar la historia individual o huella biográfica, porque influye en cómo cada una de las defensoras afronta la cotidianidad.

En este sentido, retomamos la propuesta de *politizar las emociones*⁷, lo que significa trabajar tanto con el miedo y el dolor como con los mecanismos de defensa y las estrategias de existencia que mantienen la esperanza y sentido de realidad en la vida personal, familiar y organizativa. El proceso de politizar las emociones se hace posible mediante estrategias que permitan vincular las experiencias de dolor individual con la historia social y política.

En consecuencia, el modelo que proponemos está orientado a fortalecer las diversas capacidades individuales y colectivas de las mujeres defensoras, desde el reconocimiento de los riesgos desproporcionados y diferenciados que ellas viven, hacia el desarrollo de nuevas habilidades para el liderazgo, la autoprotección y la incidencia política, asignando a la dimensión emocional y relacional un lugar relevante, en armonía con la perspectiva feminista.

Así, los cuatro ejes de trabajo que integran el modelo son:

- Formación en protección y autoprotección
- Gestión emocional y autocuidado
- Habilidades para el liderazgo y la multiplicación
- Herramientas para la incidencia y la participación política

Presentamos a continuación unas recomendaciones para iniciar el proceso, a manera de claves para quienes deseen replicarlo en sus organizaciones, comunidades o colectivos y más adelante, un desarrollo de cada uno de los ejes con los temas, los elementos conceptuales, los ejercicios y los materiales de apoyo correspondientes.

Recomendaciones para desarrollar el proceso⁸

Los procesos de fortalecimiento, formación o acompañamiento requieren siempre un cuidado importante de dos aspectos fundamentales: por un lado, la claridad y validez de la información o de los saberes que se quieren transmitir y por otro lado, la empatía y calidez de las relaciones que se van construyendo en el grupo. Sólo atendiendo ambos aspectos, el proceso iniciará por buen camino y pronto se observarán los frutos.

⁷ Sironi, F. (2008). *Psicopatología de la violencia colectiva*. Madrid: Alianza Editorial

⁸ Estas recomendaciones, así como la estructura de presentación de los contenidos y ejercicios de cada eje, están basadas en el texto *Las miradas de las mujeres sobre sus derechos* (2012), elaborado por Paquita Santos y Luisa Vidal para la Corporación Sisma Mujer.

Con ese propósito, realizamos las siguientes indicaciones para la facilitación; es decir, para generar las condiciones que hagan posible el proceso:

Sobre la metodología

- Preferimos las metodologías participativas, entendiendo la participación como los acuerdos, las acciones, las actitudes que hacen a una persona sentirse parte de un espacio. En este caso, se reflejaría en la capacidad de todas las integrantes del grupo para hacer, expresar, decidir, ejecutar y evaluar el proceso. La participación no debe limitarse sólo a la presencia de las mujeres, se trata de que cada una genere sus análisis, produzca sus conocimientos y cuestione su propia concepción y práctica.
- El trabajo en equipo favorece las relaciones humanas y la puesta en común; nos sirve para contrarrestar ideas, puntos de vista e ir avanzando en la construcción colectiva de conocimiento
- El diálogo como herramienta de comunicación permite la expresión y la escucha de todas las mujeres del proceso. También facilita comprender el punto de vista de la otra y afirmar las opiniones propias.
- El fortalecimiento, el aprendizaje y el reconocimiento desde la perspectiva de las mujeres requiere en cualquier espacio o proceso un trabajo integrador. La teoría y la práctica; la dimensión personal y la colectiva; el juego y la reflexión; el cuerpo, la mente y el espíritu, deben traerse de manera alternada y armónica durante los encuentros.

Estrategias de trabajo

- **Un grupo reducido**, favorece la atención y la participación de todas las integrantes
- **Las actividades individuales**, nos ayudan en la reflexión de cada una, anterior a la puesta en común con el grupo
- **Las actividades en plenaria**, nos facilitan la relación entre todas las participantes y la puesta en común con el grupo
- **La alegría y el humor**, nos ayudan a crear un clima de distensión, a disponer el ánimo y la atención para las actividades
- **Cuidar la protección**, desde los elementos centrales de nuestro modelo, teniendo presentes tanto los riesgos del contexto sociopolítico como las situaciones que puedan implicar malestar emocional para las participantes. En el primer aspecto, es importante mantener información actualizada sobre el contexto territorial, tener presente la seguridad de todas al escoger el lugar en el que se realizarán las actividades, tomar las precauciones necesarias para la convocatoria y preparar algunas medidas básicas de autoprotección. En el segundo aspecto, es esencial iniciar y mantener consensos sobre los acuerdos que regularán los encuentros; también promover confianza, escucha comprometida, confidencialidad y solidaridad, especialmente cuando se traten temas dolorosos o preocupantes.
- **Una metodología lúdica**, con el uso de dinámicas y juegos, nos proporcionan diversas experiencias de aprendizaje y al mismo tiempo, nos permiten disfrutar de los encuentros.⁹

⁹ Recomendamos revisar los textos: *La alternativa del juego* (1990). Paco Cascón Soriano. Madrid. Los Libros de la Catarata, Serie Edupaz y *Técnicas participativas de educación popular* (1988). Instituto Mexicano para el Desarrollo Comunitario; también la página web: <http://www.educarueca.org/spip.php?page=plan>.

- **Las prácticas integradoras**, nos ayudan a redescubrir la dimensión corporal y la dimensión espiritual de cada una, favoreciendo la conexión entre distintos aspectos de nuestro ser mujer, promoviendo al mismo tiempo nuestra salud y nuestro desarrollo personal.¹⁰
- **El afecto y la solidaridad**, hacia nosotras mismas y hacia las otras personas del grupo, con espacios para encontrarnos, valorarnos y cuidarnos. La solidaridad nos ayuda a continuar con la labor que hacemos y a unir esfuerzos para que otras mujeres gocen de sus derechos de manera más justa.¹¹

Claves para las facilitadoras

Las personas que conducen un proceso de formación, acompañamiento o fortalecimiento, asumen una importante responsabilidad frente al grupo. La manera de acercarse y relacionarse con quienes se van vinculando al proceso, es fundamental para el desarrollo de cada encuentro; esto parte de reconocer que cada mujer viene con su historia, sus saberes y sus motivaciones para el aprendizaje. Generar un clima de confianza y comodidad entre las mujeres participantes es un requisito para que se desarrolle el proceso, pues sólo si se construyen estas condiciones las mujeres se sentirán en libertad de participar y con apertura para la escucha y la reflexión.

Para facilitar procesos de aprendizaje, se requieren habilidades interpersonales, un compromiso con el multiculturalismo, respeto por las opiniones de las demás y una actitud de escucha. Por estas razones, si decides ser facilitadora, es importante que inspires y mantengas las siguientes actitudes:

- Relacionarse desde la sencillez y el respeto, sin excesivos formalismos, en una relación de igual a igual y fomentar el respeto entre las mujeres.
- Tratar al grupo y a cada una de las mujeres con confianza, abrir espacios para conversaciones personales si alguien lo solicita y conservar la necesaria confidencialidad.
- Admitir errores y aceptar puntos de vista diferentes.
- Motivar la participación y expresión de todas las mujeres del grupo, pero sin obligar ni comprometer.
- Aceptar las opiniones de todas, evitando juicios y rechazando señalamientos entre las personas.
- Potenciar la escucha y argumentar las opiniones, sin imponer el propio punto de vista.
- Promover que cada una de las mujeres realice sus análisis, produzca sus conocimientos y cuestione su propia concepción y práctica.
- Desarrollar la sensibilidad hacia lo que ocurre en el grupo, a los sentimientos que se generan con los temas que se van trabajando.
- Transmitir vitalidad y entusiasmo por el proceso y las actividades que se desarrollan.
- Compartir el sentido del humor, la sonrisa y la alegría.
- Facilitar momentos de relajación del ambiente y contribuir a crear un clima distendido.
- Ser auténtica, comportarse con naturalidad con el grupo.

¹⁰ Para conocer estas prácticas, recomendamos los textos: *Trauma: sanación y transformación* (2003). Patricia Mathes Cane. Bogotá: Editorial Nomos y *Las comunidades frente al trauma por violencia política. Herramientas de apoyo psicosocial*. (2009). Centro de Atención Psicosocial. Bogotá: Alta Voz comunicaciones.

¹¹ Recomendamos consultar el apartado *Pildoras de sororidad*, ubicado en el último capítulo de este Manual y las páginas web: <http://nakawe.jimdo.com/cuentos-para-coeducar/> y <http://www.poemariodemujeres.com/>

Antes, durante y después del encuentro

Antes

- Revisa todo el material, léelo y observa si comprendes toda la propuesta.
- Comprueba que estén claros los objetivos.
- Realiza tu misma la actividad antes de cada sesión, ensaya los ejercicios para conocerlos bien.
- Prepara los materiales para cada sesión según se indica en la propuesta y calcula los tiempos aproximados.
- Elige el lugar, la fecha y hora más adecuados para el desarrollo de la formación, de acuerdo con las circunstancias de las mujeres que van a participar.
- Difunde la convocatoria y la información necesaria para que las mujeres convocadas puedan agendar sus tiempos, hazlo con antelación.
- Comprueba que las mujeres convocadas conocen el sentido del proceso y el objetivo de la actividad.
- Prepara los talleres y demás actividades: toda la documentación y materiales necesarios, la disposición y condiciones del lugar donde se va a trabajar.
- En caso de que sean dos facilitadoras, es importante conocerse y buscar tiempos para trabajar todo el material juntas.
- Llega al lugar del taller un poco antes del horario previsto y prepara las condiciones del salón y el material.
- Asegúrate de que la disposición del grupo es en círculo o semicírculo, de manera que todas las mujeres puedan verse con las demás, así se facilita la comunicación y la participación.
- Si vas a usar medios audiovisuales, comprueba su funcionamiento y déjalos preparados antes de iniciar la sesión.

Durante

- Comienza el taller a la hora anunciada, espera un tiempo prudencial si faltan algunas mujeres por llegar.
- Dedicar un tiempo al saludo y a dar la bienvenida a todas las mujeres.
- Escucha las expectativas de las mujeres respecto a la actividad.
- Presenta la propuesta del taller a las mujeres participantes de acuerdo con el orden del día que hayas preparado y recuérdales el objetivo de la sesión, relacionándolo con las expectativas que han manifestado o bien ajustándolas si no coinciden.
- Recuerda pactar en la primera sesión las normas para regular la actividad y los tiempos de trabajo.
- Al terminar un tema y antes de continuar con el siguiente, asegúrate de que las mujeres han entendido y de que no quedan dudas.
- Antes de cerrar un tema y pasar al siguiente, recuerda las conclusiones.
- Combina diferentes formas de trabajo y metodologías: individual, en pequeños grupos, en plenaria; emplea dinámicas, ejercicios corporales, medios audiovisuales, dibujos, dramatizaciones, etc.
- Ten en cuenta que los pequeños grupos ayudan a enriquecer el diálogo y facilitan una mayor participación e implicación.
- Cuida que el diálogo se produzca de manera ordenada, que las intervenciones sean breves y claras, que todas las mujeres puedan exponer su opinión, que no se desvíe la atención del tema que se está tratando.
- Toma nota en una cartelera de las opiniones que se van exponiendo.
- Si la actividad es extensa, es aconsejable hacer un descanso o pausa cada hora y media.
- Controla el tiempo de las intervenciones para que todas las mujeres puedan participar. Como facilitadoras debemos cuidar que haya tiempo para todas y para cumplir con los temas programados.

- Agradece a todas las mujeres del grupo por su participación y contribuciones.
- Concluye el taller a la hora prevista. En caso de que se prolongue, acuerda con las mujeres ese tiempo.
- Planifica siempre unos minutos para evaluar la sesión y recoger las impresiones de las mujeres, por escrito o de forma verbal.
- Dedica un tiempo para el cierre de cada taller y para la despedida.

Después

Es muy importante evaluar cada sesión, con lo cual al final se habrá realizado la evaluación del proceso. Esto permite también revisar si has valorado las sugerencias de las mujeres y reorientar la planeación de las actividades según los objetivos previstos.

¿Quiénes evalúan?

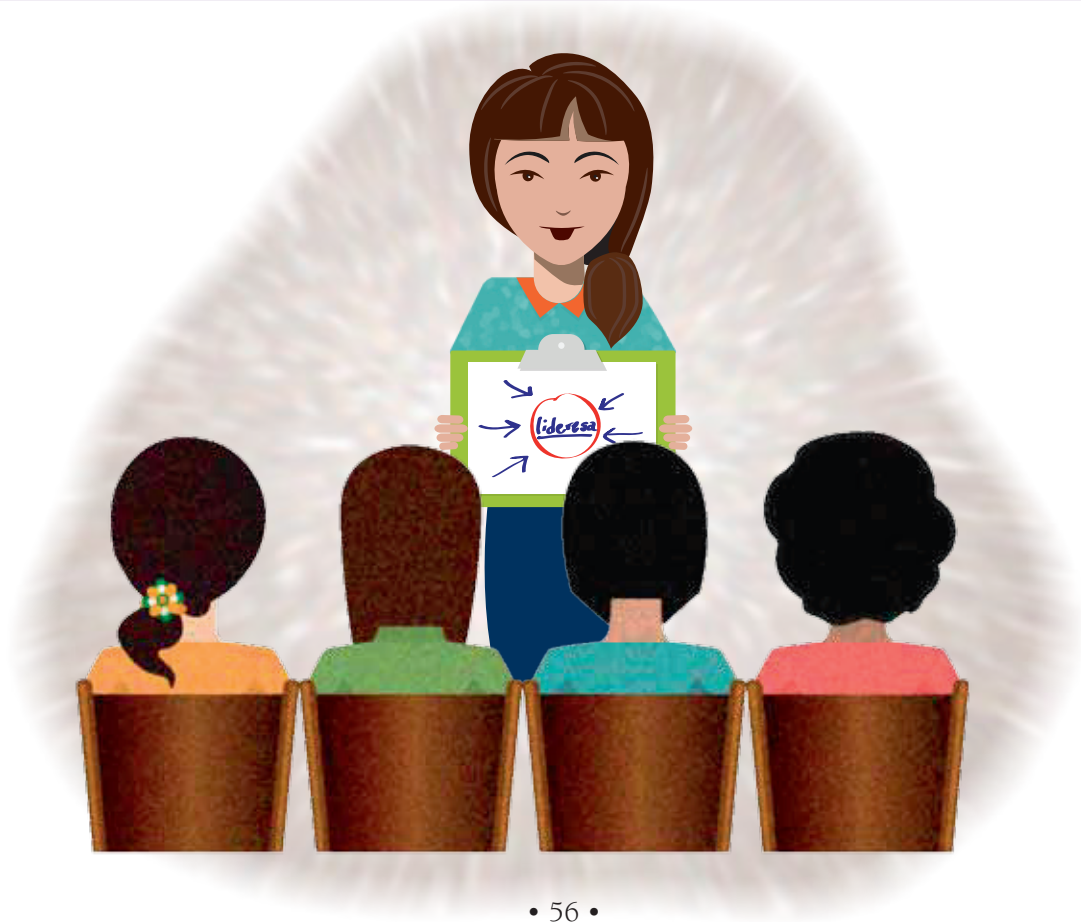
Las mujeres participantes (al final de cada sesión se realiza con todo el grupo) y las facilitadoras (después del taller, se recogen apreciaciones y aprendizajes)

¿Qué aspectos hay que evaluar?

El espacio físico, la logística, los contenidos, las actividades, el papel de la facilitadora, la metodología utilizada, el clima y la relación del grupo, la participación y la disposición de quienes hicieron parte del encuentro.

¿Para qué sirve la evaluación?

Permite conocer qué aspectos han funcionado, qué dificultades se presentaron, qué logros se consiguieron, qué cosas pueden mejorar. Todo esto marca un camino a seguir, ofrece la oportunidad de hacer ajustes para los siguientes encuentros.



Eje 1: Formación en protección y autoprotección

Objetivo

Las actividades de este eje buscan brindar herramientas específicas a través de las cuales las mujeres adquieran un mayor conocimiento, capacidad de respuesta y cierto margen de control sobre las situaciones de riesgo, con el fin de que se reflejen en una serie de prácticas que las defensoras pueden asumir en la cotidianidad de su trabajo para contribuir a su propia seguridad.

Temas o contenidos

- Concepción de protección integral
- Comprensión de las amenazas
- Estrategias de autoprotección
- Análisis de contexto
- Análisis de riesgo
- Incidentes de seguridad
- Red de apoyo significativa
- Construcción de planes de autoprotección

DESARROLLO DEL EJE 1

1

EJERCICIO1: ¿Qué es la seguridad para cada una?

Objetivo:

Introducir una noción amplia de seguridad y protección, que se relaciona con todas las dimensiones de la vida de las mujeres.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, fotocopias del poema.

Desarrollo:

Las facilitadoras solicitan a las mujeres disponerse en círculo y expresar, de manera ordenada, una o dos palabras en respuesta a ¿Qué significa seguridad para usted? A continuación, las facilitadoras realizan una introducción al tema de seguridad integral. Se puede empezar por la lectura del siguiente fragmento:

ENRAIZADA

*Forzándose demasiado a sí misma,
llega a romper sus conexiones.
Permaneciendo demasiado ocupada,*

*no tiene tiempo.
Haciendo por los demás,
se descuida a sí misma.
Definiéndose sólo a través de los demás,
pierde su propia definición.
La mujer sabia riega primero su propio jardín.
(En: El Tao de las Mujeres)*

A continuación, se puede abordar el tema de la seguridad integral, haciendo referencia a las siguientes reflexiones:

- Lo personal es integral a la protección. Por lo tanto la seguridad tiene que ver con elementos tan variados como: el origen y la motivación frente al liderazgo, su experiencia personal, su conciencia de la injusticia, los apoyos con los que cuenta, los hechos de violencia vividos, las afectaciones, las oportunidades de aprendizaje.
- Las afectaciones de las lideresas las hacen más vulnerables y deben abordarse al hablar de protección integral. Entre los problemas más frecuentes se encuentran: dificultades económicas, sobrecarga de trabajo, las pérdidas, el dolor, la culpa, el miedo, las relaciones interpersonales, el placer, la espiritualidad, la transición generacional y de liderazgo.
- Hay que evaluar qué efectos y consecuencias tienen estas afectaciones en las vidas de las lideresas, así como qué alternativas han construido para el autocuidado, el cuidado y la protección (por ejemplo, en relación con la salud, el bienestar, el placer, la alimentación, las relaciones, los afectos, entre otras).
- Abordar nuevamente la pregunta: **Estar bien y a salvo ¿qué significa?** Orientar la reflexión para mostrar que nosotras somos importantes y estar bien, significa un trabajo y una actuación gratificante, a pesar de los riesgos. Lo contrario, es decir, una labor de defensa de derechos que sólo traiga situaciones de amenaza y malestar, significaría asumir una actitud de heroína, salvadora del mundo en donde todo es para los otros, perdiéndome de vista yo.

Cierre:

Para finalizar la actividad, se recogen las reacciones de las mujeres a la presentación y reflexión, y se les da la palabra para que compartan qué otras experiencias tienen, conocen, y para que empiecen a hablar de su propia situación y sus propias historias. Por último, se realiza una devolución de las principales conclusiones, entre ellas, **¡la seguridad es todo!**



EJERCICIO 2: Comprensión de las amenazas

Objetivo:

Reflexionar sobre la intención y el objetivo de las amenazas, así como sobre las afectaciones que generan en la vida de las mujeres.

Duración:

2 horas y 30 minutos aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores, esferos.

Desarrollo:

Para introducir el tema de las amenazas, las facilitadoras realizan una breve presentación:

Las amenazas buscan el miedo, la coacción, privarnos de la libertad. El objetivo de la amenaza es hacer daño, desanimarnos, desistir, desalentar, cohibir, limitar nuestras acciones. Procuran poner “freno” a nuestra capacidad de movilización y creatividad. Generan miedo, producen un estado de alerta permanente, una sensación de vulnerabilidad e impotencia.

Pero justamente en contexto de amenazas, es importante ir a nuestro sentido de utopía y horizonte. Actuamos porque tenemos convicciones y un sentido de amor hacia lo que hacemos. Es importante entonces ubicar la intención de las amenazas, sacarlas “más allá” del contexto de intimidación, hacerlas oír y entender, reconocer las estrategias que están detrás, los motivos. Llegar al qué, por qué y quién. Mirándolas juntas, podemos reconocer y fortalecer nuestras maneras de hacer.

A continuación, las facilitadoras proponen un espacio para que las mujeres se adentren en sus propias historias de amenazas y violencias, para hacer conciencia sobre cómo se instaura en la identidad de las mujeres esta condición desde el paradigma patriarcal. Reconociendo el dolor y temor que dichas historias dejan en el cuerpo, se procura el encuentro con la subjetividad propia y colectiva.

Este espacio se prepara secuencialmente, a través de los siguientes momentos:

Ejercicio de asociación libre de ideas: Posteriormente a la presentación de las ideas anunciadas en los párrafos anteriores, se indica a las participantes que escriban en una tarjeta lo que significa para cada una la palabra amenaza, con qué la asocian, con qué la representan en su memoria, en sus recuerdos. Pueden hacerlo a través de símbolos, palabras, formas, impresiones que tienen que ver con ellas.

Análisis de la situación de amenazas: ¿Qué, Quién y Por qué? A partir de los significados de las amenazas, cada participante escribe en tarjetas de otros colores en qué consisten las amenazas que han vivido, quiénes las han amenazado, por qué y cómo las afecta. Después del ejercicio individual, se realiza una plenaria en la cual cada participante comparte sus reflexiones. A medida que se van leyendo, las tarjetas se ubican en un mural y una vez han intervenido todas las participantes, se invita al grupo a observar el mural. Nuevamente, se propone una conversación colectiva respecto a los autores y las causas de las amenazas y también respecto al nivel de afectación que produce esta situación en distintas dimensiones de la vida de cada defensora.

Cierre:

Finalizado este análisis, se hace un ejercicio corporal para ubicar la propia indefensión expresada en el caminar: se indica a las participantes que caminen por el salón, primero asumiendo una postura, un andar y una expresión corporal de indefensión. Progresivamente, se va animando a las participantes a levantar la mirada, unirse a quienes se encuentren en el camino e intercambiar gestos de fortaleza y esperanza, hasta lograr un caminar colectivo en el que se recuperan las fuerzas. Se invita a las participantes a compartir sus sensaciones al terminar el ejercicio.



EJERCICIO 3: Estudio de caso

Objetivo:

Consolidar a través del estudio de casos, las reflexiones alrededor de la protección y la seguridad integral abordadas con anterioridad.

Duración:

2 horas y 30 minutos aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, gemas de colores (pueden usarse también papeles, fichas, semillas de diferentes colores), hojas blancas, esferos, fotocopias de noticia o artículo de revista sobre la situación de riesgo de una mujer defensora de derechos humanos. Para la presentación de los conceptos, puede realizarse una presentación en power point y emplear recursos audiovisuales (computador y video vean), si se cuenta con estos medios.

Desarrollo:

Durante la primera parte del ejercicio, las facilitadoras explican los conceptos de riesgo, amenaza, vulnerabilidad y capacidad, desde la perspectiva de las mujeres (Estos conceptos se encuentran en el presente documento, Parte 1 – Modelo de Autoprotección Integral para mujeres defensoras, en el apartado *Valoración del riesgo desde la perspectiva de las mujeres*).

Más adelante, las facilitadoras entregan a las participantes gemas de diferentes colores y solicitan que cada una encuentre a las otras compañeras que tengan su mismo color, hasta formar un subgrupo.

Para la segunda parte, las facilitadoras deben buscar con anticipación una noticia, reportaje, historia o artículo de revista sobre la situación de riesgo de una mujer defensora de derechos humanos de cualquier país del mundo y distribuyen en cada grupo una copia de este material. Se les indica que lo lean y analicen teniendo en cuenta el concepto de seguridad integral trabajado con anterioridad. Cada grupo comentará sus reflexiones sobre:

- Las amenazas y vulnerabilidades: cuáles son, quién hace las amenazas, por qué motivos, cuáles son las vulnerabilidades.
- Estrategias y capacidades: cuáles son las capacidades con las que cuenta, qué otras capacidades puede movilizar la defensoras, qué otras estrategias podría utilizar para manejar esta situación.

Para el momento de la plenaria, las facilitadoras pueden solicitar a los grupos que presenten sus respuestas en carteleras o pueden proponer un ejercicio más creativo en el que las mujeres socialicen las respuestas a través de un dramatizado, una representación, un programa de televisión, un documental, etc.

Cierre:

Las facilitadoras van anotando respuestas comunes o intervenciones llamativas y finalizan el ejercicio con estas conclusiones

4

EJERCICIO 4: Estrategias de autoprotección

Objetivo:

Promover el desarrollo de estrategias de autoprotección.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Material:

Papelógrafo o tablero, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, hojas blancas, esferos, fotocopias de material de apoyo para cada grupo.

Desarrollo:

Se indica a las participantes que se organicen en grupos, escogidos voluntariamente. Se solicita que cada una comparta en los grupos dos amenazas actuales que esté enfrentando: una en el espacio privado (pareja, familia) y otra en el espacio público (organización, comunidad, instituciones, espacio de participación); en grupo hacen un listado de ambos tipos de amenaza, diligenciando el cuadro que se presenta como material de apoyo. A continuación, se solicita a cada grupo que frente a cada amenaza, realicen una lista de estrategias actuales y potenciales para enfrentar estas amenazas, así como de personas aliadas y qué les hace falta. Después de que se discutan estas estrategias al interior de cada grupo, se abre la discusión en la plenaria y se da paso a la presentación de estrategias. Las facilitadoras recogen en un cartel los aspectos más importantes de cada reflexión mientras los grupos van presentado sus conclusiones.

Material de apoyo:

Amenazas actuales	Estrategias actuales	Estrategias potenciales	Aliadas(os)	Qué nos hace falta
Espacio privado				
Espacio público				

Cierre:

Una vez todos los grupos han presentado su trabajo, las facilitadoras comentan que el ejercicio busca abrir una oportunidad de buscar soluciones entre todas. Revisan la lista de todas las estrategias y destacan sus fortalezas y debilidades; también enfatizan el aspecto privado, si no aparece. Es muy importante que las facilitadoras ayuden a visibilizar las estrategias cotidianas a las que habitualmente no les damos importancia.

5

EJERCICIO 5: Análisis de contexto**Objetivo:**

Generar herramientas metodológicas y elementos de análisis para establecer relaciones entre factores económicos, sociales y políticos existentes en el actual contexto local y valorar la relación de fuerzas entre distintos actores presentes en el territorio.

Duración:

3 horas aproximadamente.

Material:

Papelógrafo o tablero, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, hojas blancas, esferos, fotocopias de material de apoyo para cada grupo. Pueden usarse medios audiovisuales si se tienen a disposición, para explicar las metodologías de análisis.

Desarrollo:

Para comenzar, las facilitadoras explican la concepción del ejercicio:

¿Qué es un análisis de contexto?

El análisis de coyuntura es el método por el cual llegamos a interpretar los acontecimientos que ocurren en un periodo de tiempo concreto, que caracterizan el momento o situación por el que atraviesa una localidad, región o país. Con la utilización del análisis de coyuntura, no veremos los acontecimientos aislados entre sí, sino que los tomaremos como punto de partida en un análisis detallado para entender cómo se expresan las contradicciones en ese momento entre diferentes fuerzas sociales que defienden sus intereses.

¿Para qué realizar un análisis de contexto?

Al interpretar los hechos y establecer relaciones entre los diferentes aspectos económico-político-ideológicos, el análisis de coyuntura nos permite pronosticar cuál será la evolución o tendencia de las situaciones, permitiéndonos influir en algún grado en ella y no esperar pasivamente a que ocurran las cosas. Esto nos permite “atinar” mejor en nuestras actuaciones.

Es indicado hacerlo con cierta regularidad (cada 6 meses, por ejemplo) y de manera extraordinaria cuando se han presentado eventos de importante magnitud dentro del territorio o relacionados directamente con el proceso colectivo al que pertenecen las mujeres participantes. Es especialmente útil para analizar aspectos determinados del territorio (por ejemplo, intereses sobre la posesión de la tierra) y para valorar el impacto del trabajo de defensa de derechos humanos que se está realizando.

A continuación, las facilitadoras realizarán una exposición de las diferentes metodologías que se han diseñado para este tipo de análisis (Ver: Material de apoyo) y escogerán una de ellas con anticipación para realizar con el grupo.

Terminada la exposición, les presentarán a las participantes las indicaciones del ejercicio, organizarán pequeños grupos y entregarán el material necesario para el trabajo grupal, destinando 30 minutos para este momento.

Finalmente, se realiza la plenaria, durante la cual todos los grupos presentan sus reflexiones.

Material de apoyo:

Existen varias metodologías que se puede utilizar para el análisis de contexto:

A) Enfocada en los actores

Esta metodología se orienta al análisis del nivel de confrontación o de sintonía que podemos tener con los diferentes actores que existen en nuestro entorno. Este análisis ayuda a valorar el potencial de riesgo que nos puede conllevar nuestro trabajo y también el potencial de redes de apoyo que podemos tener. Para realizarlo, se recomienda utilizar la tabla siguiente:

TERRITORIO			
Actor	Intereses	Estrategias utilizadas	Incidencia de nuestro trabajo sobre sus intereses o estrategias

Al indagar por actores, es importante citar no sólo a grupos armados, sino también a referentes políticos, económicos y sociales con capacidad de influencia en el territorio, así como a otros actores que son aliados del proceso colectivo o que pueden llegar a serlo.

La diferencia entre intereses y estrategias es a veces borrosa, pero en general podemos decir que un actor tiene pocos intereses (no más de tres) pero sí puede utilizar numerosas estrategias para lograrlos. Otra indicio es haciéndonos la pregunta “¿Para qué hace esto ese actor?” Si existe una respuesta a esta pregunta es probable que hayamos identificado una estrategia y no un interés.

Cuando hablamos de las estrategias utilizadas por los actores estamos hablando de las estrategias que han ido utilizando los últimos meses (y de pronto las estrategias que pensamos que van a utilizar en los meses que vienen). La idea no es hacer el recuento de las estrategias utilizadas a lo largo de la historia.

Cuando hablamos de la incidencia de nuestro trabajo estamos hablando de dos cosas:

- Los efectos concretos, visibles de nuestro trabajo; por ejemplo: a raíz de nuestros derechos de petición reabrieron el caso en contra de X; por nuestro trabajo le toco a X devolver la tierra a la población campesina; a raíz de nuestro trabajo la comunidad Y decidió negar el acuerdo con la Multinacional Z, etc.
- Los efectos que un posible victimario piensa que tiene nuestro trabajo.

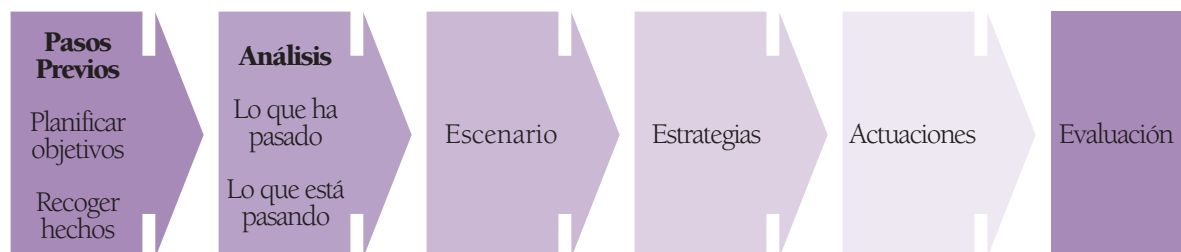
Es importante diferenciar (con colores distintos por ejemplo) las dos ya que una está basada en hechos concretos y palpables y la otra es más ‘volátil’.

A la hora de trabajar esta metodología es bueno darnos cuenta que las dos primeras columnas son bastante estables en el tiempo, mientras las dos últimas pueden tener cambios más rápidamente. Es importante tener en cuenta esta observación para los siguientes análisis de contexto que realice el colectivo respecto al mismo territorio.

Al terminar el análisis es bueno preguntarnos qué acciones se puede tomar para contrarrestar el riesgo de los posibles actores victimarios y para aprovechar a los posibles actores aliados.

B) Metodología Analítica

Se realiza a través de los pasos siguientes:



Seguir estos pasos de forma separada nos permite identificar a la hora de evaluar nuestras estrategias si uno de los pasos falló (en las fuentes de información, en el análisis de los hechos, en los escenarios planteados o las respuestas a estos escenarios).

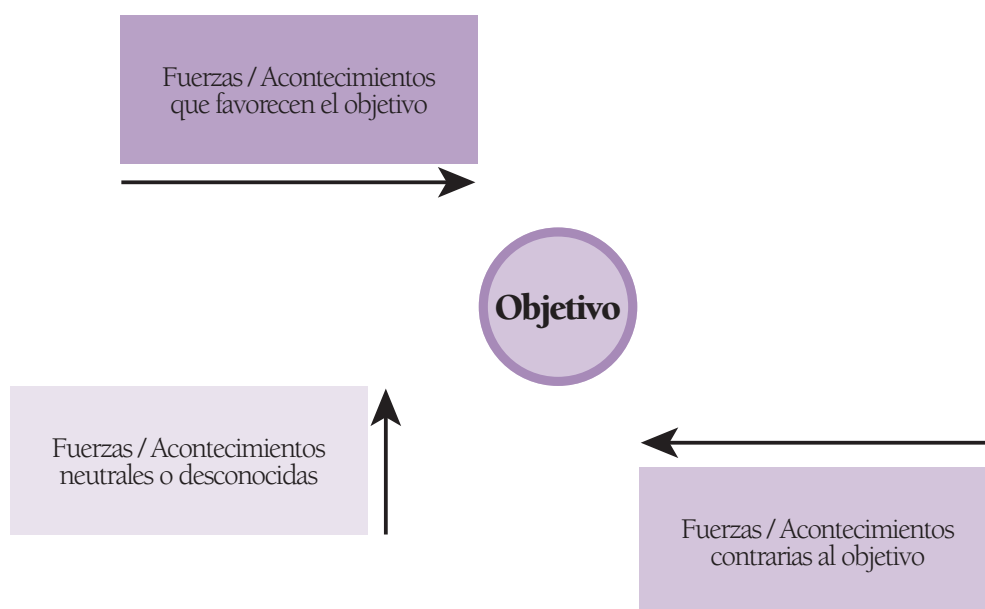
En cuanto a la recolección de hechos es importante definir un intervalo de tiempo así como buscar agruparlos según temáticas (lo internacional, lo legislativo, el conflicto, iniciativas del movimiento social,... como ejemplos). Por otra parte, es necesario recoger inicialmente los hechos sin interpretación.

En cuanto al análisis nos podemos hacer varias preguntas como: ¿Qué pasa? ¿A quién beneficia? ¿Cuáles son las implicaciones para nuestro trabajo, para nuestra seguridad?

A la hora de buscar definir escenarios es necesario abrirnos a varios escenarios y tampoco limitarnos al clásico “las cosas siguen igual”, “empeorará”. Es bueno buscar especificar y buscar las cosas que empeoran, las oportunidades que se pueden dar, las cosas que pensamos que no cambiarán. Aún dentro de un marco general de estabilidad existen cambios, mejorías y cosas que empeoran.

Una vez que tenemos varios escenarios, podemos prepararnos para cada uno de ellos. Evidentemente pondremos más esfuerzos a adelantarnos al escenario que pensamos el más probable pero podemos empezar ya a valorar lo que haríamos en el escenario segundo. Tomando en cuenta que en la seguridad / protección lo que queremos es evitar que nos pase algo, queremos adelantarnos a la coyuntura y a los eventos.

C) Metodología de Análisis por Objetivo



Esta metodología se centra en el objetivo de nuestro proceso colectivo dentro del territorio (reivindicar derechos de determinada población) y su relación con nuestra protección o la protección de las comunidades que acompañamos.

Nos permite:

- Ubicar los hechos / acontecimientos / actores que nos pueden apoyar y entonces definir acciones / estrategias para aprovechar conscientemente estos hechos / acontecimientos / actores.

- Ubicar los hechos / acontecimientos / actores que nos pueden ser contrarios y entonces definir acciones / estrategias para contrarrestarlas.
- Ubicar los actores que son indecisos, definir acciones/estrategias para intentar moverles al bloque de aliados.
- Ubicar los actores que no tienen incidencia sobre nuestro objetivo y con los cuales no vamos a desgastar muchos recursos.

Cierre:

Las facilitadoras van anotando respuestas comunes o intervenciones llamativas y finalizan el ejercicio con estas conclusiones.

6

EJERCICIO 6: Análisis del riesgo

Objetivo:

Introducir a las participantes los conceptos de amenaza, vulnerabilidad, capacidad y riesgo, necesarios para realizar un análisis del riesgo.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, hojas blancas, esferos, cartel con ecuación del riesgo, dibujo de un paraguas para cada grupo en un pliego de papel periódico y figuras recortadas para el ejercicio (gotas y rayos en cartulina), suficientes para todos los grupos. Pueden usarse recursos audiovisuales si se tienen a disposición, para explicar la ecuación del riesgo y la valoración del riesgo desde la perspectiva de las mujeres.

Desarrollo:

Para comenzar, las facilitadoras retoman la ecuación del riesgo explicada en momentos anteriores:

$$\text{Riesgo} = \frac{\text{Amenazas} \times \text{Vulnerabilidad}}{\text{Capacidades}}$$

A continuación, se hace una presentación de los conceptos a los que se hace alusión en la ecuación y su relación con el riesgo. Para esta presentación, se recomienda nuevamente a las facilitadoras revisar los elementos conceptuales de la primera parte del presente documento “Modelo de Autoprotección Integral para mujeres defensoras”, ubicados en el apartado **Valoración del riesgo desde la perspectiva de las mujeres**.

Durante la explicación, las facilitadoras pueden enfatizar en los siguientes puntos:

- Las amenazas no dependen de nosotras, son causadas por agentes externos, pero sí podemos trabajar en aumentar nuestras fortalezas y disminuir nuestras debilidades. Eso hará que el riesgo sea menor ante una misma amenaza.
- Las vulnerabilidades se refieren a aquellos aspectos personales, organizativos, económicos, de contexto, que hacen que las amenazas sean más fáciles de llevarse a cabo.
- Las capacidades se refieren a los recursos con los que cuenta la persona o la organización para hacer frente a las amenazas y su situación de riesgo.

- Podríamos ir ubicando varios tipos de capacidades que podemos tener o desarrollar, por un lado, estarían las capacidades materiales como un lugar donde reunirse, los celulares con los que cuentan las integrantes del proceso colectivo o las vías de acceso para llegar a las viviendas. Por otro lado, estarían nuestras capacidades “internas” o no materiales como nuestra formación o nuestro conocimiento del terreno y en una tercera categoría estarían las capacidades para establecer y mantener relaciones con aliados como como las organizaciones, las instituciones o la cooperación internacional, que pueden hacer algo para protegernos.
- Además, existen otras capacidades que se pondrán en práctica en el momento amenazante.

A continuación, las facilitadoras proponen al grupo un ejercicio, que permitirá en la situación concreta de las mujeres participantes, identificar de dónde vienen los riesgos, entender el propósito de las amenazas que enfrentan, cuáles son las vulnerabilidades y cuáles son las capacidades frente a cada una de estas situaciones. Todo esto ayudará en un segundo momento, a encontrar estrategias reducir las vulnerabilidades, aumentar las capacidades y por consiguiente, disminuir el riesgo.

Ejercicio: Nuestro paraguas de protección: Las facilitadoras solicitan a las mujeres participantes que se organicen en grupos según las localidades de las que provienen (municipios, veredas, barrios, regiones...). Le indican a los grupos que, según la explicación realizada, identifiquen amenazas, capacidades y vulnerabilidades, para ubicarlas en una figura preparada con anterioridad por las facilitadoras, de la siguiente manera:

- Las amenazas, en gotas de lluvia (recortadas previamente en cartulina).
- Las capacidades: como parte de su paraguas (dibujado previamente en pliegos de papel periódico).
- Las vulnerabilidades: como rayos que pueden debilitar su protección (recortadas previamente en cartulina).

Cierre:

Las facilitadoras van anotando respuestas comunes o intervenciones llamativas y finalizan el ejercicio con estas conclusiones.



7

EJERCICIO 7: Análisis y seguimiento de incidentes de seguridad

Objetivo:

Trabajar la diferencia entre amenaza e incidente de seguridad y proponer un modelo de registro de incidentes de seguridad.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, hojas blancas, esferos, cartel con preguntas para el análisis del incidente de seguridad, fotocopias de material de apoyo para todas las participantes. Pueden usarse recursos

audiovisuales si se tienen a disposición, para explicar las recomendaciones posteriores al incidente de seguridad y el proceso de registro y seguimiento de los incidentes.

Desarrollo:

Las facilitadoras provocan un intercambio de opiniones planteándole a las mujeres la pregunta: ¿Cuál es la diferencia entre amenaza e incidente de seguridad?¹² Posteriormente, las facilitadoras explican la diferencia, complementando con los siguientes aspectos:

- Cualquier amenaza es un incidente de seguridad. Pero hay incidentes que no representan amenazas directas.
- Todos los incidentes deben ser registrados, incluyendo las amenazas directas o indirectas.
- Los incidentes nos dan información, nos permiten cambiar el curso de nuestras actuaciones.
- Los aspectos que deben registrarse son: fecha, día, hora, hechos (qué paso), dónde (lugar), a quiénes se afectó, quién fue el responsable del incidente (victimario o presunto autor) y descripción de los hechos. Si el agresor o presunto autor es integrante de alguna entidad estatal (Fiscalía, Policía, etc.), se recomienda anotar sus datos
- Después del registro se pasa al análisis. En ese momento, podemos determinar el nivel o grado de impacto del incidente para nuestro trabajo y su relación con otros hechos.
- Es importante anotar todos los incidentes, porque su análisis permite definir patrones. Si tenemos un buen análisis de contexto y de riesgo, el registro de incidentes nos ayuda a determinar mejor cómo actuar dentro del contexto, dependiendo de las distintas formas de ataque o de amenazas que estén utilizando.
- Después de registrarlo, se debe hacer una valoración en grupo sobre lo que implica el incidente, si fue un evento premeditado e intencionado y cuál era la intención (qué se buscaba, a quién favorecía). Después de este análisis, el incidente se puede descartar o no; es decir, es posible que no sea un evento relacionado con el trabajo que hace el colectivo o que no tenga la intención de afectarlo.
- Qué hacer con los incidentes: Reacción inmediata: Tan pronto se presentan, se debe verificar el estado de salud de las personas afectadas y si se requiere, llevarlas de inmediato a los servicios de salud para atender oportunamente cualquier alteración física o emocional. En segundo lugar, evaluar la reciente situación de seguridad y ponernos todos en lugar seguro. Posteriormente se requiere:
 - Registro del incidente (con todos los pasos mencionados anteriormente)
 - Análisis: decidimos si es un incidente de seguridad y con qué puede relacionarse
 - Seguimiento: Mantener una alerta razonable en días posteriores y registrar cualquier situación relacionada con el incidente, estar atentas si se repite o no.
 - Construcción de estrategias de afrontamiento: en grupo, se planifican y coordinan las acciones para tomar medidas colectivas e individuales frente al riesgo. Estas medidas pueden incluir acudir a la red de apoyo, encontrar alternativas de actuación conjunta, buscar aliados potenciales, elaborar y difundir comunicados públicos posterior al análisis, avisar a otras organizaciones que no hacen parte de nuestra red primaria de apoyo pero a las cuales podemos alertar sobre lo que sucede.

¹² Además de los contenidos del presente documento ubicados en la “Parte 1 – Modelo de Autoprotección para mujeres defensoras”, se recomienda a quienes dirigen el proceso el texto Nuevo Manual de *Protección para Defensores de Derechos Humanos*. Front Line y Oficina Europea de Peace Brigades International (PBI BEO), de Eguren, E. y Caraj, M. (2009).

Material de apoyo:

Incidente de seguridad	Descripción	Valoración y análisis por parte del equipo	Implicaciones y respuestas por parte del equipo	Otros comentarios
Fecha, hora, lugar, evento	¿Qué pasó? Personas presentes, descripción de las personas, descripción de los hechos, a quiénes se afectó, quién fue el presunto autor, detalles importantes	¿Consideramos que fue un incidente intencional o no intencional; una amenaza directa, potencial o indirecta? ¿Estaba efectivamente dirigido a nosotras/os? ¿A qué se debe? ¿Con qué otros hechos lo relacionamos, cómo lo relacionamos con el contexto actual?	¿El análisis del incidente nos lleva a tomar decisiones y variar objetivos del trabajo o líneas de acción? ¿Vamos a implementar nuevas medidas de seguridad y protección? ¿Vamos a poner en marcha protocolos reactivos; cuáles? ¿A quiénes vamos a informar del incidente?	

Cierre:

Las facilitadoras abren un espacio final para preguntas y comentarios que no se hayan compartido antes en el grupo y entregan a las participantes copias del material de apoyo (Tabla para registro de incidentes de seguridad).

8

EJERCICIO 8: La red de apoyo de nuestro colectivo

Objetivo:

Identificar los actores aliados que pueden dar apoyo a las organizaciones de las que hacen parte las mujeres cuando éstas se encuentren en riesgo.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, hojas blancas, esferos, dibujo del material de apoyo en un pliego de papel periódico para cada grupo. Pueden usarse recursos audiovisuales si se tienen a disposición, para explicar las indicaciones orientadas a la ilustración de la red de apoyo del colectivo.

Desarrollo:

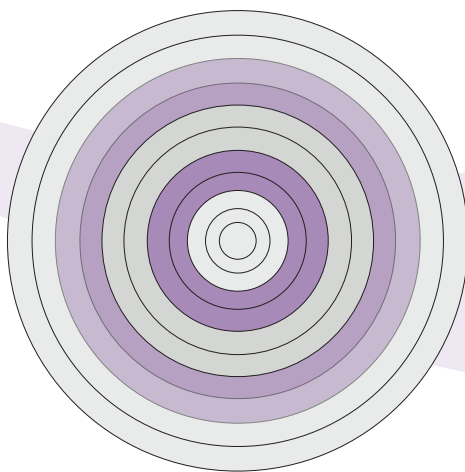
Las facilitadoras invitan a las participantes a conformar grupos según las localidades o las organizaciones de las cuales provienen, para identificar los actores aliados a quienes se pueda acudir en caso de amenazas o agresiones, teniendo en cuenta la proximidad que se tiene desde lo personal y organizativo.

Cada grupo considerará 4 sectores y realizará una lista de actores conocidos en el territorio que pertenezcan a cada sector:

- Organizaciones de mujeres
- Actores estatales
- Comunidad internacional
- Otros actores relevantes en el territorio.

Cada actor identificado se escribirá en tarjetas de cartulina o en papeles de colores. A continuación, las facilitadoras entregan a cada grupo un diagrama del “Radio de acción” del colectivo (ver material de apoyo) en un pliego de papel periódico, en el cual ubicarán a la organización o comunidad en el centro y alrededor, de acuerdo con la cercanía personal o política, ubicarán a los demás actores arriba señalados.

Material de apoyo:



Cierre:

Las facilitadoras van anotando respuestas comunes o intervenciones llamativas y finalizan el ejercicio con estas conclusiones.

9

EJERCICIO 9: Planes de autoprotección

Objetivo:

Señalar los pasos y facilitar elementos para elaborar planes de autoprotección individual, familiar y organizativo

Duración:

4 horas aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, hojas blancas, esferos, lana, fotocopias de material de apoyo para todas las participantes. Pueden usarse recursos audiovisuales si se tienen a disposición, para explicar las indicaciones orientadas a la elaboración de planes de autoprotección.

Desarrollo:

Se recomienda a las facilitadoras realizar este ejercicio una vez se han realizado las actividades de análisis de contexto y análisis de riesgo.

Para iniciar este tema, las facilitadoras proponen la dinámica “Mar de tiburones” y comentan a las participantes las indicaciones del ejercicio: se escoge un extremo del salón, previamente demarcado con lana o cinta, que representa una isla. En el otro extremo del lugar, se solicita a todas las participantes que conformen un grupo. El propósito del juego es pasar TODAS JUNTAS (el grupo completo) desde ese rincón a la isla que se encuentra en el extremo opuesto del salón, para lo cual deberán encontrar la manera de esquivar a dos “tiburones” hambrientos (representados por dos de las participantes). El grupo intentará llegar hasta la otra isla, mientras los tiburones tratarán de impedirse. Finalizada la dinámica, las facilitadoras realizarán preguntas sobre: cómo se sintieron frente al peligro, si había personas más vulnerables en el grupo, si encontraron una estrategia conjunta para enfrentar a los “tiburones” y cómo valoran el trabajo del grupo.

Como analogía, las facilitadoras pasan a la situación que está viviendo el colectivo o la comunidad en el territorio y realizan a las participantes las siguientes preguntas:

- ¿Cómo reaccionamos ante las amenazas?
- ¿Qué medidas tomamos para nuestra protección?
- ¿Son compartidas por todas las mujeres de la organización?
- ¿Están siendo útiles para disminuir los riesgos?
- ¿Qué medida podríamos tomar para mejorar las que ya tenemos?

Para concluir esta introducción, las facilitadoras recuerdan algunos elementos expresados por las mujeres después de la dinámica, con el fin de resaltar la importancia de definir cooperativamente una estrategia a la hora de enfrentar una amenaza y de evaluar la manera en la que actualmente se está enfrentando el riesgo en la organización.

En la segunda parte de la actividad, las facilitadoras comentan las instrucciones para elaborar planes de autoprotección a nivel individual, familiar y organizativo. Se recuerdan entonces las definiciones de riesgo, amenaza, vulnerabilidad y capacidad con ayuda del grupo de participantes y se escriben en un lugar visible.

Más adelante, las facilitadoras entregan a las participantes las dos tablas del material de apoyo (Plan personal de autoprotección y Plan colectivo de autoprotección) y realizan la siguiente explicación para cada uno de los ámbitos:

Individual: Cada mujer realiza su propio plan individual. Debe partir de la identificación de los riesgos particulares de la mujer (sus amenazas y vulnerabilidades), para proponer estrategias específicas que le permitan enfrentar el riesgo a partir de sus propias capacidades y fortalezas.

Familiar: Cada mujer realiza su propio plan familiar (eventualmente se puede incluir a la familia). Debe partir de la identificación de los riesgos particulares de la familia (sus amenazas y vulnerabilidades), para proponer estrategias específicas que les permitan enfrentar el riesgo a partir de sus propias capacidades y fortalezas.

Organizativo: Debe realizarse colectivamente, con las mismas orientaciones de los niveles anteriores.

Se propone a las participantes destinar un tiempo prudencial para que cada una avance en su plan personal (30 minutos) y termine en casa, idealmente junto con su familia.

A continuación, en plenaria y a partir de ejercicios anteriores, se va diseñando el plan colectivo con la orientación de las facilitadoras.

Material de apoyo:

PLAN PERSONAL DE AUTOPROTECCIÓN				
NIVEL	Amenazas (-)	Vulnerabilidades (-)	Capacidades (+)	Medidas de Autoprotección (+)
Individual				
Familiar				

PLAN COLECTIVO DE AUTOPROTECCIÓN					
ORGANIZACIÓN:					
TERRITORIO:					
Período	Hechos (Amenazas o incidentes de seguridad)	Vulnerabilidades (-)	Capacidades (+)	Estrategias colectivas de autoprotección (Reducir vulnerabilidades y aumentar capacidades)	Responsables (Personas o equipos dentro de la organización)

Cierre:

Puesto que esta construcción requiere un tiempo considerable, se recomienda a las facilitadoras sintetizar los elementos que surjan en la discusión grupal, según diferencias y semejanzas. Por ejemplo, si se refieren varios incidentes relacionados con robo de información, robo de cuentas de correo, amenazas vía electrónica, pueden resumirse como “amenazas contra X / problemas de seguridad informática”. Aunque el ejercicio pueda extenderse, es importante llegar a estrategias concretas, realizables y con responsabilidades asignadas. Terminada la actividad, las facilitadoras deben asegurarse de que el Plan escrito de manera conjunta queda en manos de una persona referente de la organización y de que se han acordado acciones básicas de seguimiento.



EJERCICIO 10: Las fases del peligro

Objetivo:

Familiarizar a las participantes con las etapas del peligro y con las estrategias y aspectos a tener en cuenta para la protección en cada una de ellas.

Duración:

4 horas aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, hojas blancas, esferos, lana, fotocopias de material de apoyo para el trabajo en grupos y de los elementos conceptuales “Diferenciamos tres fases del peligro” para todas las participantes. Es deseable usar recursos audiovisuales si se tienen a disposición, para presentar las tres etapas del peligro.

Desarrollo:

Para empezar, las facilitadoras realizan una presentación sobre las fases del peligro, teniendo en cuenta los siguientes elementos conceptuales:

Diferenciamos tres fases del peligro

Ante una situación que amenaza nuestra integridad, pueden distinguirse tres momentos:

- **Aparente normalidad:** Es la etapa en las que nos movemos habitualmente, le llamamos de esta manera porque aunque no se presenta un evento concreto que altere la seguridad, la situación del contexto nunca está libre de riesgos mientras existan actores armados. Y en este contexto, el propio trabajo de la organización implica un riesgo. Es la etapa a la que debemos aspirar y aprovechar esa “normalidad” para prepararnos para las otras fases. Muchas de las acciones que se realizan en postcrisis, es decir, en vuelta a la normalidad forman parte de esta fase.
- **Fase de alerta:** Hay indicios que implican que algo puede ocurrir, se presentan mediante incidentes “menores” que pueden parecer aislados. En esta fase tenemos que indagar, analizar y afrontar esos indicios, para prevenir la fase de crisis.
- **Fase de crisis:** Sucede cuando se presentan hechos que han afectado de alguna manera la integridad de las personas del proceso colectivo o a personas cercanas. En este momento, hay que actuar de las formas más adecuada para que la crisis no se amplíe y para que la respuesta genere un costo político suficientemente alto para que no se repita.

Las fases no pueden medirse con exactitud y se puede pasar rápidamente de una a otra, la manera de establecer cuándo estamos en cada fase es el análisis del contexto.

A continuación, se explican en detalle recomendaciones para abordar cada una:

Fase: “Aparente Normalidad”

La aparente normalidad no es completa normalidad, así que no podemos descuidar nuestra seguridad. A la vez, esta fase nos permite analizar lo ocurrido en las fases de alerta y crisis, para sacar el mayor aprendizaje posible y prepararnos para prevenir primero y actuar después en las fases de alerta y crisis.

Recomendaciones para la autoprotección:

- Realizar análisis de contexto, atendiendo a hechos, análisis y escenarios posibles
- Realizar Análisis de riesgo

- Realizar protocolos preventivos, para evitar las fases de alerta y crisis y reactivos, para actuar cuando se produce la alerta y/o crisis.
- Aprovechar el momento para la formación
- Fortalecer las redes de apoyo. Es importante tener claridad de quien nos puede apoyar en qué momentos.
- Empezar o retomar un trabajo político. Es fundamental buscar respaldo político.

Recomendaciones para el Cuidado emocional:

Separaremos dos momentos en esta fase:

- En la “aparente normalidad” que no tiene un antecedente de crisis, es importante: trabajar cohesión del grupo y confianza con espacios de distensión en el grupo, atender a las personas más afectadas (por ejemplo, los procesos de duelo son prolongados y están presentes en la fase de aparente normalidad), cuidar espacios personales y familiares, desarrollar acciones de reconstrucción de la memoria, reivindicar la dignificación de las víctimas y fortalecer el sentido del trabajo
- En la vuelta a la calma tras una crisis, es fundamental: recuperar las rutinas, aprender a vivir con normalidad, rehacer proyectos vitales, dar sentido a la experiencia (entender qué ha ocurrido y sus causas), ver qué ha cambiado de forma colectiva, analizar lo ocurrido en las crisis (¿Qué mecanismos hemos puesto en marcha que nos ha ayudado a resistir? ¿Qué otras cosas podríamos haber utilizado?) y prestar atención a:
 - Procesos de duelo
 - Superación de la condición de víctima
 - Secuelas psicosomáticas o síntomas traumáticos
 - No culpabilizar a las víctimas

Fase: Alerta

Existen una serie de indicios que nos hacen pensar que un peligro real se acerca. El objetivo es prevenir y actuar en función de esos indicios para no llegar a la fase de crisis y volver lo más pronto posible a la “aparente normalidad”. ¿Qué podemos hacer?

Recomendaciones para la autoprotección:

- Leer el contexto en función de las amenazas concretas.
- Definir en grupo las estrategias de protección y autoprotección, en función de lo que hemos trabajado en la fase de “aparente normalidad”, valorar si están vigentes para este escenario y hacer los ajustes que sean necesarios.
- Mantener una comunicación fluida y constante entre los y las integrantes del grupo.
- Activar un sistema de comunicación: contactar con la red de apoyo, con otras organizaciones, para que estén atentos.
- Poner en marcha los protocolos preventivos que hemos trabajado la fase anterior, aquí tendremos detalladas las acciones a realizar como organización y a nivel individual para prevenir la crisis. Tendremos que poner en marcha aquellos protocolos preparados en función de la amenaza concreta que nos pone en alerta.
- Prepararnos para la crisis: ensayo de protocolos para que en el caso de hacerse real la amenaza sepamos cómo actuar.

Recomendaciones para el cuidado emocional:

Pondremos atención a tres aspectos principalmente:

- Manejo de rumores
 - Prevenir rumores y cortar su inercia social.
 - Comprobar la confiabilidad de la fuente, ¿quién nos da la noticia? ¿Cómo la supo?
- No propagar rumores, si desconocemos o desconfiamos de la fuente.

- Comprobar el contenido del rumor contrastando con otras fuentes.
- Decidir a quién transmitimos la información.
- Los rumores nos pueden ayudar a entrar en una fase de pánico (sin motivo) o llevarnos a minimizar una amenaza real.
- Manejo del miedo
 - Normalizar los miedos, es una emoción normal en una situación de amenaza. No culpabilizarnos, ni culpabilizar a los compañeros y compañeras por sentir miedo.
 - Conocer los efectos individuales y colectivos del miedo.
 - Identificar los miedos, compartirlos y analizarlos: ¿Qué miedos son reales y cuáles imaginarios?
 - Buscar cómo afrontar los miedos reales.
 - Prepararnos y aprender a vivir los miedos, sin que nos paralicen.
- Manejo del estrés individual y colectivo
 - En la fase de alerta hay un aumento de la ansiedad y la tensión tanto para los individuos como para el grupo.
 - Estar al tanto de los indicadores de estrés y poner en marcha mecanismos de afrontamiento.
 - El estrés como reacción a un evento de peligro pasa habitualmente por tres momentos: una primera reacción de alarma, después una necesidad de mantenerse en estado de activación y resistencia y finalmente una fase de agotamiento. Si esta última es prolongada y no se atiende de manera adecuada, puede traer efectos negativos en nosotras, en nuestro trabajo y en la misma capacidad de poner en marcha mecanismos de protección.

La convivencia prolongada con el peligro puede producir indiferencia ante el mismo, negación o exageración de la amenaza. Por esta razón, en cuanto sea posible es indicado recuperar la “Aparente normalidad”.

Fase: Crisis

Momento agudo, consecuente al episodio de amenaza o ataque. Para esta difícil etapa, se sugiere:

Recomendaciones para la autoprotección:

Después de la situación de crisis y de la acogida emocional de los afectados, es importante un trabajo de evaluación de lo que ha pasado, de las formas con las cuales hemos reaccionado, una adaptación de los protocolos y un plan de acción para permitir el regreso a la aparente normalidad que ayude a continuar el trabajo.

En esta fase podemos aplicar los protocolos que hemos diseñado en otros momentos. Es importante recordar que la emergencia para unos puede traer parálisis e impotencia, mientras que a otros puede poner en alerta e hiperactividad. Es una reacción esperable que después de la emergencia nos mantengamos en alerta durante un tiempo antes de regresar en la fase de aparente normalidad.

Recomendaciones para el cuidado emocional:

En esta fase hay una afectación emocional importante causada por los hechos producidos.

1) En los primeros momentos (horas) hay varias reacciones posibles y comunes:

- Parálisis: Una especie de “atontamiento”, dificultad para creer lo que está ocurriendo y reaccionar. Sensación de irrealidad
- Activismo incontrolado: Necesidad de hacer algo, de forma impulsiva, que en muchas ocasiones nos puede poner en riesgo.
- Racionalidad: Algunas personas reaccionan más racionalmente en los primeros momentos, pueden mantener la calma y pensar la acción y los pasos a seguir.

- Procurar la coordinación, organización y actuación como grupo.
- Mantener una buena comunicación, para evitar la ansiedad de no saber qué ocurre y cómo están los compañeros.
- Con las personas afectadas más directamente:
 - Acompañarlas: No dejarlas solas.
 - Normalizar sus reacciones (es normal sentirse mal, triste, tener palpitaciones, llorar, incluso parecer como que no se reacciona) pero no inhibirlas o limitarlas (por ejemplo: cálmate, ya pasará).
 - Respetar el proceso y el tiempo de cada quien.
 - Hablar ayuda, pero cuando la persona lo desee; en ese momento, la escucha debe ser empática y comprometida.
 - Brindar mensajes tranquilizadores ante la culpa.

Nunca tenemos certeza de cómo vamos a reaccionar y no es inteligente culparnos. Intentaremos en las otras fases prepararnos para poder actuar racionalmente, y si no lo conseguimos, es importante hacer conciente nuestra reacción y dejar que actúen otros. “Tan bueno es saber actuar como líder, como dejar el liderazgo en manos de otros mejor preparados, en un momento dado”.

2) Pasados los primeros momentos de alarma y actuación (dos semanas):

- Buscar un espacio como grupo para hablar y compartir lo que hemos vivido.
- Cuidar nuestra alimentación y horas de sueño.
- Es una fase en la que se pueden dar discusiones y enfrentamientos en el grupo y eso nos divide, no nos fortalece. Si hay pérdidas de control y actitudes agresivas por parte de algún compañero o compañera, lo mejor es no perder la calma y evitar respuestas impulsivas.
- Buscar espacios de distensión individual y/o colectivo.
- Evitar estar dándole vueltas al problema, en especial en la noche.
- Afianzar lo que se ha logrado, no dejarse llevar por el miedo.
- El humor ayuda a poner distancia.
- Recomponer una rutina cotidiana.
- Con quienes han vivido directamente el evento: paciencia y apertura, sin sobreprotegerlos, mantener una actitud de apoyo y escucha, estar atentos a su situación material, alimentación, espacio familiar; ir dándoles tareas sencillas, para ir recuperando su papel social activo.

Mientras realizan la presentación, las facilitadoras van resolviendo preguntas específicas de las participantes. Luego de la presentación, se destina un tiempo prudencial para el intercambio de opiniones sobre las fases abordadas y finalmente se propone un ejercicio en grupos para trabajar lo aprendido. A partir de un cuadro que resume las fases del peligro y las recomendaciones para cada etapa (ver material de apoyo), las facilitadoras recortan el nombre de las fases con la descripción de las indicaciones generales que corresponden a cada una. Le entregan a cada grupo los recortes y las participantes deben ordenar las recomendaciones en cada una de las fases: Aparente Normalidad, Alerta, Crisis (Ataque), Post-crisis.

Importante: presentar el cuadro resumen de las fases antes de realizar el trabajo en grupos, para que las participantes lo tengan presente al desarrollar la actividad.

Material de apoyo:

FASES DE PELIGRO	
APARENTE NORMALIDAD	
1) Cotidianidad sin antecedentes de crisis	
Autoprotección	Cuidado emocional
Formación	Trabajar cohesión grupal, distensión y confianza
Análisis de contexto y de riesgo	Espacios de distensión en el grupo
Construcción de estrategias y elaboración de protocolos para otras fases	Cuidado de espacios personales y familiares
Construcción y fortalecimiento de la red de apoyo	Fortalecer el sentido del trabajo
APARENTE NORMALIDAD	
2) Vuelta a la calma tras una crisis	
Autoprotección	Cuidado emocional
Evaluar las actuaciones	Recuperar las rutinas
Ajustar protocolos	Análisis de lo ocurrido en las crisis. ¿Qué nos ha ayudado a resistir? ¿Qué cambiaríamos?
Retomar el trabajo político	Dar sentido a la experiencia
	Seguir atentos a los más afectados: procesos de duelo, superar condición de víctima, secuelas psicosomáticas o síntomas traumáticos
	Reconstrucción de memoria y dignificación de las víctimas
ALERTA	
Autoprotección	Cuidado emocional
Análisis de coyuntura específica	Manejo de rumores
Poner en marcha protocolos preventivos	Manejo del miedo
Avisar a nuestra red de apoyo	Manejo del estrés individual y colectivo
CRISIS	
Autoprotección	Cuidado emocional
Poner en marcha protocolos reactivos	Buscar un espacio como grupo para hablar y compartir lo que hemos vivido
Mantener una comunicación fluida con el equipo	Cuidar la alimentación y el sueño
Coordinación, organización y actuación como grupo	Evitar estar dándole vueltas al problema, en especial en la noche
Buscar la estabilización y el regreso a la aparente normalidad	Con las personas afectadas: acompañarlas, normalizar sus reacciones, respetar su proceso, mensajes tranquilizadores ante la culpa, escucha comprometida, no sobreproteger, tareas sencillas

Eje 2: Gestión emocional y Autocuidado

Objetivo

El objetivo del trabajo en este eje es generar un mayor bienestar subjetivo para las defensoras en riesgo, reconociendo que han vivido distintos tipos de afectaciones psicosociales y promoviendo la recuperación e integración de diversas dimensiones del ser mujeres.

Temas o contenidos

- El miedo en la vida cotidiana
- Sacar la rabia
- Confianza y relaciones de apoyo
- Estrategias para el bienestar individual
- Escucha, pausa y soledad
- Placer y disfrute del trabajo político
- Construcciones de género y autocuidado

DESARROLLO DEL EJE 2

1

EJERCICIO1: El lenguaje del miedo en la vida cotidiana: miedos que nunca se mencionan

Objetivo:

Generar un espacio de contención para la expresión del miedo, situándolo en el contexto de las amenazas y el trabajo político.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Grabadora o computador, parlantes, canciones Miedo (Pedro Guerra) y *Mejor vivir sin miedo* (Rosana), hojas de papel, marcadores o esferos para cada participante, recipiente de barro, fotocopias de las letras de las canciones y del poema *Miedo Global* (Eduardo Galeano) para cada participante, fósforos o encendedor, fotocopias del poema.

Desarrollo:

Para empezar, las facilitadoras proponen a las mujeres ubicarse en círculo y escuchar y cantar la canción “Miedo” de Pedro Guerra (ver material de apoyo), escuchando con atención las palabras que significan la propia historia de miedo. Luego, entregan una hoja de papel o una tarjeta a cada participante y se pide que, usando una o dos palabras, cada una escriba el miedo más profundo del que nunca habla. El escrito es anónimo. Cuando terminen doblan el papel y lo colocan en un recipiente en medio del círculo, se revuelven los papeles y cada una selecciona uno al azar. Cuando todas tienen su papel les dice que respiren profundo, luego cada cual abre y lee en voz alta su papel. Cuando todas han leído el papel correspondiente se lee el poema Miedo Global, de Eduardo Galeano.

En un segundo momento cuando se termine de leer, cada una pasa y le prende fuego y lo lleva al recipiente, guardando silencio mientras se consumen. A continuación, una de las facilitadoras apaga el fuego con agua y saca el recipiente del salón.

Material de apoyo

MIEDO

Tienen miedo del amor y no saber amar
tienen miedo de la sombra y miedo de la luz
tienen miedo de pedir y miedo de callar
miedo que da miedo del miedo que da
tienen miedo de subir y miedo de bajar
tienen miedo de la noche y miedo del azul
tienen miedo de escupir y miedo de aguantar
miedo que da miedo del miedo que da
el miedo es una sombra que el temor no esquiva
el miedo es una trampa que atrapó al amor
el miedo es la palanca que apagó la vida
el miedo es una grieta que agrandó el dolor
tienen miedo de reír y miedo de llorar
tienen miedo de encontrarse y miedo de no ser
tienen miedo de decir y miedo de escuchar
miedo que da miedo del miedo que da
el miedo es una raya que separa el mundo
el miedo es una casa donde nadie va
el miedo es como un lazo que se aprieta en nudo
el miedo es una fuerza que me impide andar
-PEDRO GUERRA-



MIEDO GLOBAL

Los que trabajan tienen miedo de perder el trabajo.
Los que no trabajan tienen miedo
de no encontrar nunca trabajo.
Quien no tiene miedo al hambre, tiene miedo a la comida.
Los automovilistas tienen miedo de caminar
y los peatones tienen miedo de ser atropellados.
La democracia tiene miedo de recordar
y el lenguaje tiene miedo de decir.
Los civiles tienen miedo a los militares,
los militares tienen miedo a la falta de guerras.

Es el tiempo del miedo.
Miedo de la mujer a la violencia del hombre
y miedo del hombre a la mujer sin miedo.
Miedo a los ladrones, miedo a la policía.



*Miedo a la puerta sin cerradura,
al tiempo sin relojes,
al niño sin televisión,
miedo a la noche sin pastillas para dormir
y miedo al día sin pastillas para despertar.
Miedo a la multitud,
miedo a la soledad,
miedo a lo que fue
y a lo que puede ser,
miedo de morir,
miedo de vivir...*
-EDUARDO GALEANO-



VIVIR SIN MIEDO

Sin miedo sientes que la suerte está contigo
Jugando con los duendes abrigándote el camino
Haciendo a cada paso lo mejor de lo vivido
Mejor vivir sin miedo
Sin miedo, lo malo se nos va volviendo bueno
Las calles se confunden con el cielo
Y nos hacemos aves, sobrevolando el suelo, así
Sin miedo, si quieres las estrellas vuelco el cielo
No hay sueños imposibles ni tan lejos
Si somos como niños
Sin miedo a la locura, sin miedo a sonreír
Sin miedo sientes que la suerte está contigo...
Sin miedo, las olas se acarician con el fuego
Si alzamos bien las yemas de los dedos
Podemos de puntillas tocar el universo, sí
Sin miedo, las manos se nos llenan de deseos
Que no son imposibles ni están lejos
Si somos como niños
Sin miedo a la locura, sin miedo a sonreír
Sin miedo sientes que la suerte está contigo...
Lo malo se nos va volviendo bueno
Si quieres las estrellas vuelco el cielo
Sin miedo a la locura, sin miedo a sonreír
-ROSANA-

Cierre

Finalmente, las facilitadoras hacen una corta reflexión en voz alta, tomando en cuenta las razones profundas del miedo, la angustia, desconfianza y soledad que experimentamos en el contexto de amenazas. Se despide la sesión escuchando la canción Mejor vivir sin miedo de Rosana (ver material de apoyo) y se entregan a cada participante las copias de las canciones y del poema.

2

EJERCICIO 2: Perder el miedo

Objetivo:

Compartir estrategias para hacer frente al miedo y reconectar a las mujeres con su propia fuerza.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Grabadora o computador, video bean o parlantes, papelógrafo o tablero acrílico, marcadores, papel periódico, video Perder el miedo (se requiere acceso a internet, ver el link en el apartado desarrollo) o historia sobre la valentía de las mujeres, canción Ella (Bebe).

Desarrollo:

Para iniciar este ejercicio, las facilitadoras indagan por las formas como las mujeres participantes afrontan desde el cuerpo las historias que las afectan y les producen miedo. Las facilitadoras destacan elementos y estrategias mencionados por las mujeres que se consideren especialmente significativos (para esto, pueden escribirlos en un lugar visible). En este punto se presenta el video Perder el miedo que se encuentra en el siguiente link:

http://www.youtube.com/watch?v=7uSHSE6Z_xk&playnext=1&list=PL59CB4F01C7108DC1.

También puede compartirse una historia o cuento sobre la valentía de las mujeres.

A continuación, después de comentar con el grupo las sensaciones y reflexiones que provocó en las participantes el video o la historia, se invita a las mujeres a formar un círculo, motivándolas para elevar nuestra voz como un conjuro contra el miedo. Progresivamente, cada una lanzará una expresión (puede escoger una palabra o un sonido) en tono cada vez más alto, para sentir la fuerza y energía de nuestro cuerpo.

Cierre

Para concluir, las facilitadoras pueden poner la canción Ella, de Bebe.

3

EJERCICIO 3: Sacar la rabia

Objetivo:

Promover un espacio seguro para la expresión y descarga de emociones relacionadas con la ira, la rabia o la agresión.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Grabadora o computador, parlantes, música suave, esteras, pueden usarse velas para la parte inicial y para el cierre.

Desarrollo:

Las facilitadoras inician con un ejercicio de relajación, para lo cual se dispone el lugar con esteras, música suave y silencio. Mientras una de las facilitadoras va mencionando cada zona del cuerpo, se

pide a las participantes reconocer sus propios lugares de tensión o malestar, esa parte de nuestro cuerpo que ha guardado todo lo que no ha podido gritar. Se propone a las mujeres concentrarse en esa parte del cuerpo y se realiza un trabajo de respiración dirigido. Se invita a las mujeres a ponerse de pie y en círculo, mostrar al grupo cuál es esa parte de su cuerpo en la que ubicó la mayor tensión, que llamaremos “joto” (usar el término más cercano al contexto cultural de las participantes).

Posteriormente, las facilitadoras motivan a todas a gritar “fuera joto” haciendo un movimiento de manos y de todo el cuerpo. En este punto, se hace el ejercicio de la “leona”, cada una se conecta desde la respiración, y lanza un grito desde el vientre, desde los ovarios para sacar el dolor, la ira que produce la violencia. Primero cada una hace su propio grito, en su ritmo y tiempo y luego con la compañera “a modo de espejo”.

Cierre

Las facilitadoras concluyen afirmando que con el grito sacamos la tristeza, el cansancio, las rabias. Se finaliza con un ejercicio de respiración para volver a nuestro centro.

4

EJERCICIO 4: Confianza y relaciones de apoyo

Objetivo:

Identificar las redes de apoyo de las mujeres, comprendiendo que son claves a la hora de enfrentar el miedo, las situaciones de riesgo y para el bienestar subjetivo en general.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papel periódico, marcadores, tarjetas o papeles de colores, cinta de enmascarar.

Desarrollo:

Las facilitadoras inician con una presentación sobre la confianza. Se sugiere retomar en la presentación los siguientes elementos:

- Confianza es un sentimiento básico que permite la funcionalidad de la vida cotidiana, porque ejemplifica cómo son nuestros pactos, compromisos y dinámicas de relación con quienes están próximos en nuestra vida.
- La confianza tiene que ver con la forma específica con que cada una teje sus relaciones, se basa en la autoestima, en creer en sí misma y en el lugar que ocupan los otros, otras en mi vida.
- Para convivir con el miedo, necesito reconocer que en mi vida existen relaciones de apoyo que me permiten sentir seguridad y que me permiten caminar.

A continuación, las facilitadoras proponen el ejercicio “Mapa de mis relaciones”, para lo cual se entrega una hoja a cada participante en la cual dibujan un mapa o un árbol con colores a los que otorguen significados. En la hoja, cada una se dibuja a sí misma en el centro y comienza a ubicar cuáles son los apoyos identificados en la familia, los amigos, las amigas, lo comunitario, instituciones, las organizaciones, otros espacios. Finalizados los mapas, en plenaria se reflexiona sobre lo que cada una encontró y la reflexión que esto nos suscita a propósito de la protección integral. Las facilitadoras animarán con preguntas o comentarios con el fin de que cada participante logre identificar:

- Redes de confianza y apoyo.
- Los espacios de comunicación, co-escucha y confianza mutua.
- Cómo conversamos, cómo sé que puedo contar con la otra y mi organización
- ¿Cómo cuidarnos, cuando cuidamos a otras (os)?
- Mecanismos para el autoapoyo o autocuidado
- Mecanismos de autoprotección entre mujeres.

Cierre

Las facilitadoras concluyen comentando la importancia de fomentar en las participantes la iniciativa para generar espacios de encuentro, comunicación y cuidado mutuo en distintos escenarios de la vida cotidiana (personal, familiar, grupal-organizacional), para el desarrollo de acciones de protección frente a los hechos violentos.

5

EJERCICIO 5: Estrategias para el bienestar individual

Objetivo:

Compartir con el grupo las estrategias que cada una utiliza para mantenerse bien, generando ideas que queden resonando en las mujeres para ser implementadas en sus vidas.

Duración:

1 hora aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero acrílico, papel periódico, marcadores, tarjetas o papeles de colores, cinta de enmascarar.

Desarrollo:

Las facilitadoras indican a cada participante que escriba 6 estrategias que usan para manejar el estrés, mantenerse bien y a salvo. Las escriben en tarjetas de color y cuando terminan las facilitadoras con ayuda del grupo organizan por lo común o semejante entre ellas. De manera cómoda, si lo prefieren con los ojos cerrados, las mujeres escuchan la lectura en voz alta de los temas, se promueve la expresión de ejemplos con todo el grupo. Se busca que sientan la posibilidad de cada estrategia en su cuerpo, y de hacerla posible. Luego se realiza la plenaria.

Cierre

Las facilitadoras al final del intercambio de opiniones, destacan elementos comunes o novedosos y despiden la actividad preguntando a cada participante lo que le ha suscitado el ejercicio.

6

EJERCICIO 6: Pausa y Escucha

Objetivo:

Pensar y reflexionar en los propios ritmos cotidianos, con el fin de replantear los tiempos dedicados al descanso y la reflexión en caso necesario.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Grabadora o computador, parlantes, música suave, hojas blancas, esferos, lápices, colores, papel periódico, témperas, pinceles, marcadores, papeles de colores, cinta de enmascarar. Como material opcional, imágenes o poemas relacionados con el objetivo del ejercicio.

Desarrollo:

Las facilitadoras preparan el clima del grupo con música suave y realizan las siguientes indicaciones: “Vamos a hacer un ejercicio de contemplación, sólo vamos a escuchar una melodía nos dejamos llevar, a sentir, que afloren emociones y sensaciones (se dejan pasar unos minutos en silencio, sólo escuchando la música). Luego vamos a escribir, a pintar lo que sentimos, a donde nos llevó, que nos suscitó”.

Luego de plasmar lo que la melodía les produce, las participantes que lo deseen comparten con el grupo su escrito o su dibujo. También pueden disponerse algunas imágenes o poemas previamente seleccionados por las facilitadoras para compartir con las participantes, relacionados con el objetivo del ejercicio.

A continuación, se plantean al grupo las siguientes preguntas:

- ¿Para qué nos sirve estar en soledad para sí misma y para las acciones colectivas?
- ¿Qué momentos de soledad tenemos y construimos con otras y otros?
- ¿Cómo disfrutamos en soledad y que nos dificulta hacerlo?
- ¿Qué es el silencio, qué es la pausa; qué emerge cuando estoy tranquila?
- ¿Cómo nos alimentamos, cómo disfrutamos del alimento, del baño, del silencio, de la compañía, del amante, de la amante, del esposo o la compañera?

Las facilitadoras irán presentando las preguntas paulatinamente, relacionando las respuestas de las participantes y abriendo la reflexión a los temas que vayan surgiendo

Cierre:

Las facilitadoras enfatizan en la importancia de asumir la tranquilidad, los tiempos para la calma, el descanso y la reflexión como parte necesaria de la cotidianidad y como sustento y pilar del trabajo político. En aspectos concretos, esto significa asumir e integrar la “máxima” de que el tiempo es limitado, por lo cual hay que ponerle el tiempo real a las actividades que planeamos y hacer elecciones.

7

EJERCICIO 7: Pactos de autocuidado (continuación del ejercicio anterior)**Objetivo:**

Pensar y sentir las necesidades y cuidados que permanecen y compartir sueños y deseos. Generar un compromiso con una misma y con el grupo respecto a los cuidados y tiempos personales que decido y elijo darme.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Grabadora o computador, parlantes, música suave, hojas blancas, esferos, colores, papel periódico, marcadores, papeles de colores, cinta de enmascarar.

Desarrollo:

Las facilitadoras disponen la actividad con música suave durante toda la sesión y proponen al grupo una serie de preguntas para comenzar el ejercicio, a partir de la actividad anterior:

- ¿Cuáles fueron los aprendizajes del punto anterior?
- ¿Cómo hacer propositivas las reflexiones en torno a las dificultades encontradas?
- ¿Qué sigo necesitando?
- ¿Cómo quiero y decido cuidarme?

A partir de las reflexiones anteriores, se invita a las participantes a escribir individualmente nuestros pactos de autocuidado. Las facilitadoras pueden señalar que no es necesario que sean cosas complejas, grandes retos o muchos compromisos a la vez, se trata de llevar las metas a la cotidianidad hacerlas realizables. Cuando todas han terminado, se comparten al grupo. El compromiso con ese “pacto” de autocuidado se ritualiza con alguna acción simbólica y con el acto de pegarlo en un mural colectivo. El ritual puede ser ponerle la huella del dedo medio-corazón haciendo el símil de que es nuestro corazón el que estamos poniendo en ese pacto, en ese compromiso.

Finalmente, las facilitadoras dejan algunas preguntas para la reflexión, no para trabajar ni responder en ese momento:

- ¿Por qué venimos de un ejercicio de autoescucha y contemplación para sumergirnos en el pacto de autocuidado?
- ¿Qué pactos asumo? ¿De dónde nacen, de qué reconocimiento?
- ¿Cómo voy a llevarlos a cabo?
- ¿Por qué son importantes, para quién?
- ¿Qué efectos tienen en mi bienestar personal? Y en mi trabajo, ¿qué frutos dan?
- ¿Qué me puedo decir cuando no los esté llevando a cabo? ¿Qué “mecanismo” de alerta puedo tener para saber que los estoy cumpliendo?

Cierre:

Como despedida, las facilitadoras proponen un acto de compromiso grupal con estos pactos: dispuestas en círculo, todas las participantes nos abrazamos y nos vamos dejando llevar por el movimiento de nuestros cuerpos, “como si fueran las olas del mar, hojas en el viento...” Es la danza y el sonido del compromiso con nuestros cuerpos, con nuestros ritmos individuales y colectivos, con el colectivo y con el mundo.



EJERCICIO 8: Placer y disfrute del trabajo político

Objetivo:

Conectarse con el cuerpo para vincularlo con el placer y el disfrute personal y colectivo

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Grabadora o computador, parlantes, música suave, papel periódico, marcadores, papeles de colores, cinta de enmascarar.

Proceso:

Las facilitadoras inician la actividad indicando a las participantes que, primero caminen por el lugar para poner los músculos en movimiento y después, mientras caminamos con las demás, explore cada una un movimiento placentero con su cuerpo, durante unos minutos. A continuación, en grupos de 3, las participantes van a explorar un movimiento que les genere gusto, comodidad, sólo dejándose llevar por el sonido y el movimiento.

En el siguiente momento, se lleva a la discusión en plenaria los hallazgos que se han hecho del ejercicio. Las facilitadoras pueden orientar la conversación con las siguientes preguntas y reflexiones:

- ¿Cuánto de bien se pudieron sentir, qué disfrutaron y gozan cuando están en colectivo, juntas?
- ¿Cómo transformar la pesadez, la tensión, en posibilidad, en liviandad, en pausa?
- ¿Qué actitudes siguen afectando la comunicación y la relación con las compañeras del grupo, del colectivo?
- ¿Qué estoy haciendo, modificando yo para hacer más gratificante y alegre el trabajo grupal, mi labor como defensora?
- ¿Esa sensación de disfrute puede llevarse al trabajo político? ¿Cómo?
- ¿Cómo ayudarnos a cuidar entre nosotras mismas como defensoras?
- ¿Cuál es el papel de la organización en este proceso de la protección y la sostenibilidad de nuestro trabajo de liderazgo?
- ¿Qué observación hago de mis pensamientos, palabras, acciones que puedan dañar a la otra o a mí misma?

Cierre:

Finalizada la plenaria, las facilitadoras recogen elementos comunes y aspectos llamativos o novedosos y despiden la actividad con estas conclusiones.

**EJERCICIO 9: Construcciones de género y autocuidado****Objetivo:**

Reflexionar sobre los mandatos de género y su relación con la forma como concebimos el cuidado, el autocuidado y el liderazgo

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Hojas blancas, esferos, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar.

Desarrollo:

Para el desarrollo de este ejercicio, se recomienda que las facilitadoras revisen y estudien con anticipación el material de apoyo. Este material puede ser entregado a las participantes si se considera pertinente.

Al iniciar, las facilitadoras solicitan a las participantes organizarse en pequeños grupos de trabajo y reflexionar sobre las siguientes preguntas: *¿Qué es ser hombre? ¿Qué es ser mujer? ¿Qué hacen y qué deben hacer las mujeres? ¿Qué hacen y qué deben hacer los hombres?* Las facilitadoras promueven el intercambio de opiniones con las siguientes indicaciones:

“se trata de conversar acerca de lo que la familia, la escuela, la iglesia o las amigas les dijeron de niñas acerca de lo que significa ser un hombre y una mujer y lo que deben hacer o no deben hacer hombres y mujeres (a esto lo llamamos mandatos de género). Podemos pensar en los que nos han dicho cuando éramos niñas, en los juegos de niñas frente a los de los niños, en los juicios de las personas de la familia y de la comunidad, en lo que dice la iglesia, en las imágenes de mujer y hombre que ofrece la tv o la publicidad, en las personas que representan la política, por ejemplo”.

Se realiza entonces una primera plenaria, en la que cada grupo presenta sus apreciaciones. A continuación, las facilitadoras abren un debate en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Qué es el cuidado y el autocuidado?
- ¿Qué lugar ocupa el cuidado y el autocuidado en esta organización jerárquica de cualidades y funciones (referida a las condiciones estructurales sobre las que se sientan los mandatos de género)?
- ¿Qué rasgos se atribuyen normalmente al liderazgo?
- ¿Dónde se sitúa el poder? ¿Cómo es ese poder?

La discusión de esta segunda plenaria se recoge en carteles, mientras las facilitadoras van señalando aspectos comunes de las intervenciones.

Cierre:

Además de concluir con los elementos recurrentes o novedosos, las facilitadoras plantearán la asociación entre los mandatos de género y las concepciones que tenemos sobre el cuidado, el autocuidado y el liderazgo.

Material de apoyo

Marco teórico referencial

Históricamente, las diversas sociedades han organizado sus sistemas sociales, económicos, legales y políticos de forma tal que han favorecido las desigualdades entre hombres y mujeres, privilegiando lo masculino sobre lo femenino (esto se ha denominado *androcentrismo*), y la heterosexualidad como la norma obligatoria para el relacionamiento erótico afectivo de hombres y mujeres (esto se ha llamado *heteronormatividad*). A todo este sistema social antes descrito, se le ha llamado Patriarcado. Es así como uno de los principales instrumentos que ha sido utilizado por dicho sistema para perpetuarse a través del tiempo, es la dicotomización de hombres y mujeres basándose en la creación y mantenimiento del sistema sexo-género. En este sentido, el sistema sexo-género puede entenderse como el conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana, y con estos productos culturales, cada sociedad arma un conjunto de normas a partir de las cuales la materia cruda del sexo humano y de la procreación es moldeada por la intervención social, y satisfecha de una manera convencional, sin importar qué tan extraña resulte a otros ojos.

Es precisamente dentro de este sistema en donde se gestan las categorías:

Sexo, que establece una división de las personas marcando una amplia dicotomía entre las mismas: macho/hembra, hombre/ mujer. Misma dicotomía cuya diferenciación es atribuible a todas aquellas diferencias que presentan entre sí hombres y mujeres, basándose de manera exclusiva en su componente anatómico.

Género, que acentúa la marcada división biológica ya establecida entre las personas, mediante la asignación de determinados roles, mandatos y comportamientos socialmente aceptados para cada uno de los sexos ya preestablecidos: hombre=masculino/ mujer=femenino. División que responde a un conjunto de normas y prescripciones, que dictan la sociedad y la cultura, sobre el comportamiento de hombres y mujeres.

La dicotomía femenino/masculino con sus variantes culturales, establece estereotipos que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas. Es así como el sistema sexo-género y, todo lo que ello implica, se reproduce de generación en generación, a través de lo que se han denominado “procesos de socialización”, que son fundamentalmente una serie de mecanismos e instancias a través de los cuales se trasmite el sistema de valores, creencias, mandatos y cosmovisiones propios de una sociedad en un momento histórico-político determinado.

En este sentido, los principales agentes de socialización encargados de transmitir dicho sistema de creencias son:

- La familia (proceso de socialización primaria): en donde son fundamentalmente la figura de los padres y madres, o cuidadores principales, quienes a partir de una serie de representaciones simbólicas, y mensajes verbales inician la transmisión del sistema de creencias imperante en una sociedad dada.
- El sistema educativo e Iglesia (proceso de socialización secundaria): quienes a partir de una serie de representaciones simbólicas y mensajes verbales refuerzan el sistema de creencias imperante en una sociedad dada.
- Los medios de comunicación (proceso de socialización terciaria): A partir de una serie de representaciones sociales plasmadas en ideas, que son insertas en diferentes mensajes comunicacionales, dan seguimiento al sistema de creencias.



Eje 3: Habilidades para el liderazgo y la multiplicación

Objetivo

El trabajo de este eje está dirigido al fortalecimiento del liderazgo y por lo tanto de capacidades individuales y colectivas a través de un proceso que dote a la organización de herramientas para su sostenibilidad material y política en contextos de violación de derechos humanos.

Temas o contenidos

- El poder
- El goce en el ejercicio del liderazgo
- Genealogía de nuestros liderazgos
- Sentido del trabajo político
- Cómo hacer un proceso de réplica
- Hacia un plan de multiplicación
- Liderazgos entrañables
- Resolución de conflictos y negociación

DESARROLLO DEL EJE 3

1

EJERCICIO 1: El poder

Objetivo:

Discutir los diferentes tipos de poder para reflexionar sobre el propio uso que le damos y buscar formas alternativas y constructivas de ejercerlo.

Duración:

4 horas aproximadamente.

Materiales:

Hojas blancas, esferos, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, fotocopias del material de apoyo para todas las participantes, grabadora o computador, parlantes, canción *Contra el poder* de Pedro Guerra.

Desarrollo:

Las facilitadoras inician el trabajo sobre el poder, con un ejercicio para sentir el poder que tenemos dentro de nosotras: se solicita al grupo ubicarse en círculo y ordenadamente, cada participante pasa al centro y se sienta en la mitad del círculo. Una de las facilitadoras se ubica detrás en señal de respaldo (puede colocarle las manos en los hombros para apoyarla, si es cultural y contextualmente apropiado) y quien está en el centro se dirige al resto del grupo, hablando sobre los poderes que considera tiene dentro de sí misma. Cuando todas han realizado el ejercicio, las facilitadoras explican que se trata de recordar lo fuertes que somos y lo que tenemos dentro.

A continuación, se propone un trabajo por grupos. A cada grupo se entrega la lectura *Los retos del poder* (ver material de apoyo) para su conocimiento y discusión. Después trabajarán en la Guía *Uso del poder en mi vida cotidiana* (ver material de apoyo).

Para terminar, se realiza una presentación del trabajo realizado en grupos y se propicia un espacio para discutir reacciones al respecto.

Material de apoyo

Lectura: Los retos del poder¹³

El poder es uno de los temas más difíciles e inquietantes de abordar. Puede parecer especialmente monolítico e impenetrable para los individuos que han vivido bajo regímenes que niegan las libertades o que reprimen la voz y participación de sus pueblos. En estos casos, el poder es visto como una especie de relación de ganadores y perdedores; un juego de suma cero que implica arrancarle el poder a alguien más para utilizarlo y evitar que otros lo tomen. Una visión tan unidimensional puede paralizar el análisis y la acción. Cuando la gente ve al poder como algo siniestro e imposible de cambiar, entonces no puede reconocer su propia fuente de poder.

En realidad, el poder es dinámico, multidimensional, basado en relaciones interpersonales, y cambiante según el contexto, las circunstancias e intereses. Sus expresiones y formas pueden ir de la dominación y resistencia a la colaboración y transformación. Estas son buenas noticias para las y los promotores de la justicia social cuyas estrategias dependen de nuevas oportunidades y aperturas en la práctica y las estructuras del poder.

Conceptos básicos de poder

El Dr. Martin Luther King Jr., líder en la lucha por los derechos civiles en Estados Unidos, quien cuestionó el racismo y la injusticia económica hacia la segunda mitad del siglo XX, definió el poder como "... la capacidad de alcanzar un propósito. Es la fortaleza requerida para producir el cambio social, político y económico." Que el poder contribuya o no a hacer avanzar la justicia y transformar desigualdades dependerá precisamente de ese propósito, de los valores que lo guíen y de la forma en que se utilice.

Fuentes y expresiones de poder

Al poder se le caracteriza de diversas formas, ya sea económico, político, social o cultural. Las promotoras de los derechos de las mujeres y las feministas han desarrollado categorías que clarifican la diversidad de fuentes y expresiones del poder, tanto positivas como negativas. Estas incluyen las formas de control más comunes del poder—*poder sobre*—lo mismo que las formas más reafirmantes y transformadoras de la vida—*poder entre, poder para y poder adentro de*. Nombrar estas dinámicas puede ser libertador y una herramienta para expandir nuestra conciencia. Al utilizar este tipo de categorías de análisis la gente puede entender mejor como las fuerzas de subordinación y desigualdad operan en sus propias vidas, para luego visualizar estrategias alternativas y visiones del poder a través de las cuales puedan confrontar la injusticia.

¹³ Los retos del poder (2008) *Revista Haciendo que el cambio sea una realidad: El poder. Conceptualizando el poder para avanzar en la justicia y la equidad*. Asociadas por lo Justo (JASS- Just Associates) No. 3 pp. 5-6

Poder sobre

La forma más conocida del poder, el *poder sobre*, tiene múltiples asociaciones negativas tal como la represión, la coerción, la discriminación, la corrupción y el abuso. En su nivel más básico, opera para otorgar privilegio a ciertas personas mientras margina a otras. En la política, quienes controlan los recursos y la toma de decisiones tienen *poder sobre* quienes no tienen ese control y excluyen a otros/otras del acceso a recursos y participación en la toma de decisiones públicas.

Cuando a la gente se le niegan el acceso a recursos importantes como tierra, atención médica y empleos, el *poder sobre* perpetúa la desigualdad, la injusticia y la pobreza. En la ausencia de otros modelos y relaciones, la gente repite el patrón del *poder sobre* en sus interacciones personales, valores, comunidades e instituciones. Por ejemplo, para mantener relaciones emocionales con un hombre, lo cual es crucial para la aceptación social y la supervivencia económica de su familia, las mujeres generalmente sienten que deben ceder mucho de su poder o utilizarlo de forma manipuladora.

Cuando llegan a posiciones de poder y liderazgo, mujeres o personas provenientes de los grupos marginados o con “menos poder”, en ocasiones “imitan al opresor”. Por esta razón, los/las activistas no pueden esperar que la experiencia de ser excluidos prepare a la gente para ser un líder democrático. Más bien, hay que definir explícitamente nuevas formas de liderazgo y de toma de decisiones, las cuales hay que valorar para promover formas democráticas de poder. Como parte de este proceso hay que reclamar aquellos valores que apoyan la justicia, la igualdad y la compasión.

Guía de trabajo: Uso del poder en mi vida cotidiana

Después de revisar en grupo la lectura, responde las siguientes preguntas como indican los cuadros:

1. ¿Cómo uso el poder con la gente que me apoya?

Personas en mi vida	Uso positivo del poder (compartido, de apoyo)	Uso negativo del poder (poder sobre)	¿Cómo reaccioné yo en estas ocasiones?

2. ¿Cómo uso el poder con la gente que apoyo o acompaño?

Personas en mi vida	Uso positivo del poder (compartido, de apoyo)	Uso negativo del poder (poder sobre)	¿Cómo reaccionaron estas personas en esas ocasiones?

Cierre

Para finalizar, las facilitadoras comentan cómo con frecuencia escuchamos que el poder da miedo y destruye. Las actividades realizadas nos enseñan cómo hay otras formas de entender el poder, cómo cada una lo posee y cómo puede emplearse. Desde la perspectiva feminista, el poder que se ejerce junto con otros y otras es útil para conservarnos fuertes y a salvo. Como despedida, se comparte la canción *Contra el poder* de Pedro Guerra.

2

EJERCICIO 2: Celebramos un logro en nuestras vidas

Objetivo:

Rescatar aspectos del trabajo de liderazgo que nos motivan a continuar, resaltar la importancia del goce en el ejercicio del liderazgo.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Velas para cada participante, platón grande de cerámica o de barro para ubicar las velas, encendedor o fósforos.

Desarrollo:

Las facilitadoras piden a las mujeres formar un círculo y sentarse, mientras le entregan a cada participante una vela pequeña. Se disponen previamente los elementos para encender el fuego central (platón de barro o cerámica para las velas).

Mientras se encienden las velas, una de las facilitadoras introduce el ejercicio con unas palabras de motivación, para traer al espacio elementos simbólicos y ancestrales. Presentamos un ejemplo, pero cada facilitadora de manera espontánea encontrará sus propias palabras, adecuadas a los contextos culturales y a las características del grupo: *"Invocamos el poder del fuego, esa magia que nos recuerda que estamos hechas de otro material, de otras realidades. Es en esta estancia, del fuego, del calor suave, cuando el ser despierta por primera vez; al fuego se puede retornar cada vez que necesitemos su inspiración, su liberación y su fuerza"*.

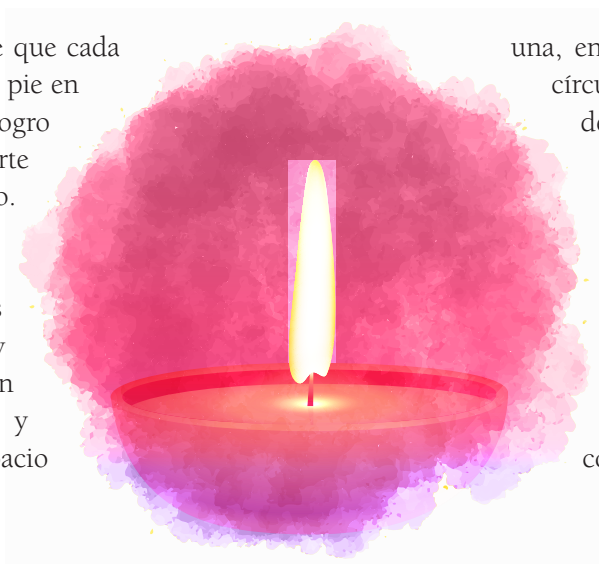
A continuación, se pide que cada sienta lista, se ponga de pie en grupo un éxito o un logro. Mientras lo comparte lo pone de nuevo al piso.

Cierre:

Las facilitadoras elementos relevantes y participantes cuánto tiempo para sentir y logros. Se despide el espacio o con un abrazo grupal.

una, en el momento en que se círculo y comparte con el del que se enorgullece. levanta el fuego y luego

destacan algunos recuerdan a las importante es sacar el celebrar juntas los con un aplauso para todas



3

EJERCICIO 3: Genealogía y reflexión de liderazgos

Objetivo:

Conectar a las mujeres con su propia historia de liderazgo y con las mujeres que las han guiado como fuente de inspiración, para reflexionar sobre su manera de llevar esta tarea en el presente.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Tarjetas de colores, papel de colores, esferos, marcadores delgados, papel periódico, marcadores gruesos.

Desarrollo:

Como preámbulo, las facilitadoras indican a las participantes que escriban en una tarjeta qué representa para ellas el poder. Al reverso de la tarjeta, se pide que respondan ¿Qué aspectos vienen a su cuerpo, memoria, cuando piensan en la palabra lideresa/líder?

Se pide que tres o cuatro participantes lean sus tarjetas y a partir de estas reflexiones, se invita al grupo a reflexionar sobre las dimensiones del poder, en una dimensión más profunda ligada a nuestras ancestras, a las mujeres que configuran nuestras vidas. Las facilitadoras explican que este ejercicio busca rememorar los motivos por los cuales llegamos a ser lideresas, desde una visión ligada a las mujeres que nos han influenciado. El ejercicio procura recuperar nuestra memoria y traer a las mujeres valientes, arriesgadas y comprometidas que han acompañado nuestras historias de liderazgos. También las formas negativas en que hemos introyectado estos ejercicios de poder, fruto de nuestras historias de vínculos y afectos. Es un ejercicio para recuperar nuestra genealogía de liderazgos.

Se indica entonces a cada participante que escriba una carta para su abuela o su madre, en la que reconoce las fuentes de inspiración de sus liderazgos, en la que también consigna los dolores y temores que desde esta memoria acompañan su manera de ejercer el poder. Algunas preguntas específicas para guiar la carta son:

- ¿Qué recuerdos tienes de ellas?
- ¿Qué aprendiste de ellas?
- ¿Qué de ellas aprecias?
- ¿Qué te disgusta?
- ¿Qué de ellas marcó tu vida?
- ¿Qué de sus historias empujó tu liderazgo?

Terminado este momento, se propone que el grupo se organice en círculo y que expresemos juntas agradecimiento y reconocimiento a las mujeres que acompañan nuestro liderazgo. Se invita a algunas participantes a compartir su carta o, según la circunstancia, que nombren a esa mujer presente en su historia y hablen un poco de ella.

Cierre:

Las facilitadoras recogen el trabajo con una reflexión que inicia con la pregunta de si pueden existir otras formas de asumir el trabajo político, de ejercer un liderazgo de una manera más colectiva, no

sólo de voces fuertes y cuerpos fuertes, sino que realmente pase por la transformación de la vida y las condiciones de las mujeres. También exige una toma de conciencia y decisión para comprender que “todas estamos en lo mismo”, saltar a una mirada colectiva en la que prime el reconocimiento mutuo, la autoridad colectiva, el poder compartido. Construir liderazgos colectivos exige hacer ese tránsito.

Y para despedir el ejercicio se proponen las siguientes preguntas para la reflexión grupal:

- ¿Cómo vivimos nuestro liderazgo?
- ¿Qué dificultades y tensiones enfrentamos?
- ¿Qué patrones patriarcales reproducimos?
- ¿Qué echamos en falta?
- ¿Qué nos sostiene?

4

EJERCICIO 4: Moldeando nuestro liderazgo

Objetivo:

Continuar la reflexión sobre la formas de ejercer el poder e incentivar la búsqueda del propio liderazgo, desde una inspiración feminista

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Grabadora o computador, parlantes, música suave, esteras, arcilla o plastilina para todas las participantes, tela de colores, velones (para el lugar de exposición de las figuras), poema alusivo al objetivo del ejercicio.

Desarrollo:

Las facilitadoras inician con un ejercicio de relajación, invitando a las participantes a ponerse muy cómodas, escuchar la música y cerrar los ojos; se les puede proponer que se imaginen estar tumbadas en un prado suave y tranquilo, en un día soleado, observando las nubes que pasan...que se imaginen durante unos minutos qué formas tendrían esas nubes.

A continuación, se pone a los pies de cada participante un trozo de arcilla y se indica nuevamente que cierren los ojos mientras se imaginan una figura que represente su liderazgo. Las más osadas pueden intentar moldear la figura, inicialmente, con los ojos cerrados.

Las facilitadoras pueden motivar el ejercicio con palabras como las siguientes: “Sienten la arcilla en la palma de las manos con los ojos cerrados, la van moldeando como desean, probando figuras varias; pueden abrir los ojos mirar los resultados, volver a cerrarlos; con los ojos cerrados vamos tomando la energía de la arcilla, que se conecta con la energía propia, del cuerpo, de las manos. Sentimos ese calor en la arcilla, es la prueba de la energía que le transmitimos, de nuestra capacidad para transformarla y crear algo bello, propio, nuestro. Vamos a intentar formar una figura de nosotras, de nuestra parte de lideresa, mi figura de lideresa; sin pensar, sólo dejando que la arcilla se moldee en una forma que sintamos que refleja nuestra parte de lideresas. Puede ser una forma humana, u otra forma, puede ser más realista o más abstracta, no nos preocupamos por la calidad de lo que hacemos, lo importante no es lo artístico que quede sino que sea lo que nuestras manos han construido.

Mientras moldeamos pensamos en nostras mismas como lideresas, en cómo nos sentimos, en cómo nos podemos ver desde fuera; nos podemos imaginar diferentes situaciones en las que me veo y siento como lideresa, qué hago, cómo me muevo, qué expreso, cómo me veo, cómo soy. Todo eso que pasa por nuestra mente determina la energía de nuestras manos, pero las dejamos libres, que puedan moldear libremente alrededor de esa figura de liderazgo, de esa imagen”



Después de permitir el tiempo suficiente para este ejercicio, a medida que van terminando las participantes, van ubicando sus figuras en un lugar especial del salón, preparado con anticipación por las facilitadoras.

Cierre:

Una vez expuestas todas las figuras en el lugar especial, las facilitadoras invitan a todo el grupo a observar los trabajos. Se destinan varios minutos para este momento, intentando observar en silencio respetuoso cada figura e imaginar, por sus características, quién la creó. Pasado un tiempo prudencial, se indica a las participantes tomar el símbolo que cada una ha elaborado y se pide al grupo cerrar la actividad formando un círculo. Como despedida, puede leerse un poema alusivo al objetivo del ejercicio.

5

EJERCICIO 5: Hacia un plan de multiplicación

Objetivo:

Reflexionar sobre las habilidades para la multiplicación y la réplica y fortalecer elementos metodológicos y vivenciales útiles para realizar este tipo de acciones

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Pañoletas, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, fotocopias de material de apoyo para todas las participantes, recursos audiovisuales si se cuenta con ellos para presentar las claves del acompañamiento y la guía para realizar acciones de réplica.

Desarrollo:

NOTA: Este ejercicio se realiza después de que ya ha habido un proceso continuo con las mujeres.

Las facilitadoras inician la actividad con una dinámica de confianza (ver material de apoyo). Terminada la dinámica, se abre un espacio para las reacciones de las participantes con las siguientes preguntas:

- ¿Qué sintieron mientras iban con los ojos vendados?
- ¿Qué sintieron guiando, mientras acompañaban?

Para terminar este momento, las facilitadoras realizan una devolución al grupo, enfatizando las claves del acompañamiento. Pueden destacarse los siguientes puntos:

- Para acompañar tengo que tener confianza en mí misma, porque la responsabilidad de acompañar se puede transformar en angustia. Por eso nos ayuda confiar en nosotras mismas, sentir que podemos sostener a la otra en el camino.
- Es importante estar pendiente de la persona que estamos acompañando. Adaptarse a esa persona, a su ritmo. Quien nos dice cómo acompañar es la propia persona.
- No solamente con la palabra nos comunicamos. En el proceso de acompañar entran en juego muchos lenguajes, por lo que es muy importante tener en cuenta formas no verbales de comunicación y de expresión emocional. No solo las palabras son suficientes en el acompañamiento.
- Para acompañar se necesita creatividad, buscar diferentes estrategias que ayudan a generar confianza.
- Recordemos que nuestra labor de facilitación implica:
 - Generar confianza: con las palabras y con el lenguaje no verbal.
 - Respetar el ritmo propio y el ajeno: no forzar a las personas.
 - Saber guiar: cuando guiamos a alguien es éste quien nos guía, como en el baile.
 - Responsabilidad: de proteger, de facilitar, de provocar que el grupo tenga esas experiencias y abrir la posibilidad de que genere otras.
 - Partir de las experiencias que cada una tiene.
 - Humildad: no dar nada por supuesto ni todo por sabido.
 - Escuchar a otros y otras con todos los sentidos.
 - Tener confianza en mí misma: si tengo dudas, preguntar que me hace falta a mí para confiar en el otro.
 - Capacitarse, prepararse.
 - Respeto por la autonomía: hemos de proteger, no sobreproteger, no hacer las cosas por la gente...
 - Empatía: reconocer el sentir de la otra, comprender ese dolor.

A partir de estas reflexiones y del intercambio de opiniones en el grupo, se indaga con las participantes por qué consideran importante replicar los procesos y con quiénes lo harían; las facilitadoras escriben estas respuestas en lugar visible.

A continuación, las facilitadoras solicitan a las participantes formar grupos de 3 y preparar una posible réplica de una de las actividades que recuerden, realizada a lo largo del proceso, que consideren que les ha servido para la vida como defensora. Los grupos pequeños discutirán sobre dos preguntas, desde las actividades escogidas con la reflexión anterior: ¿Por qué me ha sido útil? ¿Cómo se lo compartirían a mis otras compañeras?

Se ponen en común las propuestas y se conectan las respuestas con algunas reflexiones sobre las claves para el acompañamiento mencionadas durante la primera parte del presente ejercicio.

Como complemento, las facilitadoras destacan dos ideas fundamentales sobre las habilidades para la réplica y la multiplicación:

- Una da de lo que tiene y le ha atravesado el cuerpo, el corazón, el conocimiento, la vida. Se replica lo que te toca, lo que no te produce ningún sentimiento de agrado, no lo vas a replicar. La réplica también tiene un componente subjetivo, personal.

- No todas somos buenas para replicar y no hay que sentirse mal por esto, es algo que se cultiva, siempre y cuando se desee.

Para terminar, se entrega a cada participante una copia de las indicaciones para realizar acciones de réplica y multiplicación (ver material de apoyo).

Cierre:

Se destacan los aportes más relevantes contruidos por el grupo sobre el sentido de las réplicas y las consideraciones necesarias para quienes emprendan procesos de multiplicación de saberes. Para finalizar la actividad, se acuerdan acciones básicas de seguimiento a las propuestas de réplica enunciadas por las participantes. Por ejemplo, puede concertarse con el grupo que en la siguiente sesión (o en fecha determinada), se presentarán los planes de multiplicación y se prepararán las actividades iniciales.

Material de apoyo:

Dinámica de confianza: ciegos y guías

Para el desarrollo de esta dinámica, se requiere un espacio grande y despejado de obstáculos.

Orientaciones:

Se hacen parejas dentro del grupo, intentando que estas sean con personas que se conozcan menos. Se cuenta al grupo que vamos a hacer un circuito de ciegos y guías y que para ello hay que estar en silencio y concentrados. Primero una de las personas de la pareja hará de ciega, cerrando los ojos y dejándose guiar y mover por el espacio con la ayuda de la otra persona. Y después se intercambiarán los papeles. La actividad tiene tres fases: en la primera la persona guía llevará a su pareja cogida de las dos manos, en la segunda se va a soltar una mano y en la tercera se soltarán las dos y guiará diciendo (solamente con la voz) el nombre de su pareja.

Evaluación:

Preguntar al grupo como se han sentido, tanto en el momento que han estado guiando, como cuando han estado dejándose guiar.

Hablar de la confianza, de lo que pasa si se pierde, de la responsabilidad del grupo y de cada uno, de los bloqueos personales, del trabajo en equipo, etc. Tener en cuenta que confianza sin responsabilidad es imprudencia.

Para tener en cuenta:

Durante todo el ejercicio es importante que las personas guías no choquen con otras parejas, ni con ningún elemento u obstáculo que pueda haber en el espacio. En la última fase de la actividad (cuando los/as guías orientan solo con la voz) se puede decir a las personas guías que empiecen a guiar sin separarse mucho de sus parejas, para darles así más confianza y seguridad y, a medida que las personas ciegas vayan teniendo más confianza se pueden ir separando más. Como todas las actividades de confianza es muy importante resaltar que el grupo tiene que estar concentrado y en silencio para dar seguridad a la persona que se deja llevar con los ojos cerrados.

La confianza es muy difícil de recuperar si se pierde, por eso es muy importante que nadie se choque con otras personas o con objetos, ni se sienta descuidado. Hay que estar en silencio, trabajar, controlar las risas y que nadie se disperse.

Guía para planear acciones de réplica o multiplicación

Una vez se han aclarado el sentido de los procesos de multiplicación y con quiénes los queremos desarrollar, es necesario comenzar a prepararnos. Para esto, debemos responder a las siguientes preguntas, que nos servirán de guía en el trabajo propuesto (el apartado “Recomendaciones para desarrollar el proceso” del presente manual, puede ser bastante útil):

1. Objetivos que queremos lograr
2. A quiénes va dirigido
3. Con qué tiempo contamos (cuánto durarían las actividades, que horarios tenemos)
4. En qué lugar se realizaría
5. Metodología
6. Contenidos
7. Evaluación
8. Qué materiales necesitamos

A partir de estos elementos realizaremos el programa o agenda del taller, teniendo en cuenta que es una guía, no una camisa de fuerza y que en el taller la hemos de ir adaptando a la realidad de cada grupo y de cada contexto.

6

EJERCICIO 6: Sentido del trabajo político

Objetivos:

Recordar y traer al espacio mujeres referentes, de nuestros contextos, que vengán realizando un trabajo político, para encontrar los motivos y raíces del propio ejercicio de defensa de derechos.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores o cartulinas.

Desarrollo:

Las facilitadoras entregan tarjetas de colores o cartulinas y piden a las participantes anotar el nombre de una mujer referente de nuestro contexto y una pequeña semblanza:

¿Qué sabemos de su historia? ¿A qué proceso ha dedicado su lucha? ¿Qué espera transformar con su actuar? Luego, cada participante presenta a su mujer referente mientras las facilitadoras van animando la puesta en común.

A continuación, se traslada la atención al ejercicio de liderazgo de cada participante con preguntas motivadoras; se pueden utilizar las siguientes preguntas como guía para la conversación:

- ¿Cuáles son los sueños que me guían a mí?
- ¿Cuál es mi motor, mi guía, mi objetivo?
- ¿Qué me hace caminar cada día?
- ¿Qué sueño colectivo construimos cotidianamente?
- ¿Cuál es la imagen de ese sueño colectivo? ¿Cómo es de grande? ¿Qué gusto, olor, sabor, melodía tiene ese sueño colectivo?
- ¿Qué frase puede representar ese motor? (una frase que me pueda decir a mí misma)
- ¿Qué me hace sentir bien en lo que hago?
- ¿Qué siento cuando estoy desarrollando mi labor política, mi trabajo colectivo, cuando invierto mi energía, mi motivación y mi amor en intentar transformar la situación del país?
- ¿Dónde lo siento? ¿Dónde nace este sentir; donde lo “guardo”? (En esta última podemos trabajar emociones positivas dando una “lista” de emociones muy vinculadas a la sensación física).

Finalmente, se realiza la devolución rescatando las conclusiones más importantes de la discusión. Importante explicar en la devolución que a veces sentimos que ese sueño y deseo que nos impulsa hacia delante a veces se desdibuja y nos vemos obligadas a buscarlo, a renovarlo a reconstruirlo. La idea es dejar algo, en la mente y en el corazón, a lo que volver cuando sienta que su trabajo pierde el sentido.

Cierre:

Las facilitadoras pueden despedir la actividad compartiendo conclusiones en dos sentidos, como compromiso para todas:

- Renovar el sentido del trabajo político: Es lo que guía, lo que nos arrastra; lo que nos permite seguir porque son los motivos profundos que sostienen nuestro trabajo. Además, desde una mirada feminista y psicosocial, se asume que el sentido y un sistema de valores-creencias fuerte vinculado al trabajo político son elementos que contribuyen a la protección integral de las mujeres defensoras.
- Recuperar el placer y disfrute en nuestra labor: llenan de sentido y belleza lo que hacemos, permiten que nos conectemos con nosotras, que la emoción ocupe el lugar que le corresponde en lo político, en nuestro trabajo.



EJERCICIO 7: Poderes, poderío y empoderamiento

Objetivo:

Discutir los diferentes tipos de poder para reflexionar sobre el propio uso que le damos y buscar formas alternativas y constructivas de ejercerlo.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores, computador, video bean, imágenes alusivas a los tipos de poder, fotocopias del material de apoyo para todas las participantes

Desarrollo:

Para continuar la reflexión sobre el tema del poder, las facilitadoras proponen el siguiente trabajo: en grupos de tres personas, se realizará una “escultura humana” (expresión de una idea con nuestros propios cuerpos, sin emplear las palabras ni el movimiento, sólo los gestos y la expresión corporal)

que represente una de las siguientes imágenes: imagen de poder, imagen de líder, imagen de dictador. Luego de que cada grupo ha trabajado su idea, se presenta cada “escultura” en plenaria y se dispone el espacio para comentarios. Las facilitadoras van anotando las intervenciones de las participantes y recogen las ideas generales.

En un segundo momento, las facilitadoras entregan a las participantes el texto *Tres visiones del poder vital* (ver material de apoyo) y les invitan a leerlo en grupo. Terminada la lectura, las facilitadoras realizan una proyección de imágenes relacionadas con diferentes tipos de poder y lanzan varias preguntas al grupo para relacionar los conceptos con las imágenes:

- ¿Qué imagen vincularíamos a cada tipo de poder?
- ¿Qué relación existe entre poder y liderazgos?
- ¿Qué tipo de poder asumimos en los liderazgos que desarrollamos?
- ¿Qué otro tipo de poderes podríamos asumir?
- ¿Cómo lo haríamos?
- ¿Con qué habilidades vinculamos cada tipo de poder?

Las intervenciones y discusiones son recogidas por las facilitadoras, quienes van señalando aspectos comunes, disensos y propuestas novedosas.

Material de apoyo

Tres visiones de poder

Fuentes y expresiones de poder:

El poder puede ser económico, político, social o cultural. Las promotoras de los derechos de las mujeres y las feministas han desarrollado categorías que clarifican la diversidad de fuentes y expresiones del poder. Hay expresiones de poder tanto positivas como negativas. La forma más común de poder es el “*poder sobre*”, pero a su vez podemos encontrar y construir otras formas más reafirmantes.

Poder sobre:

La forma más conocida del poder, el *poder sobre*, tiene una connotación negativa; Se asocia a la represión, la discriminación, la corrupción o el abuso. Funciona para otorgar privilegios a ciertas personas mientras margina a otras. En la política, quienes controlan los recursos y toman decisiones tienen poder sobre el resto.

A falta de otros modelos y relaciones, la gente repite el patrón del *poder sobre* en sus relaciones personales, valores, comunidades e instituciones. Por ejemplo, para mantener relaciones emocionales con un hombre, las mujeres generalmente sienten que deben ceder mucho de su poder.

Cuando llegan a posiciones de poder y liderazgo, mujeres o personas provenientes de los grupos marginados o con “menos poder”, en ocasiones “imitan al opresor”. Por esta razón, hay que crear conscientemente nuevas formas de liderazgo y de toma de decisiones. Como parte de este proceso, hay que reclamar formas transformadoras de la vida; sería proclamar nuevas formas de poder: poder entre, poder para y poder adentro de. Nombrar estas dinámicas puede ser liberador y una herramienta para expandir nuestra conciencia.

Existen nuevas opciones que ofrecen formas positivas de expresar poder. Podemos creer en la posibilidad de formar relaciones y estructuras más equitativas, para superar el *poder de unas sobre otras*. Podemos afirmar nuestra capacidad creativa y colectiva y aportar algunos principios para desarrollar nuevas estrategias de poder.

Visión 1: Poder entre:

El *poder entre* tiene que ver con encontrar una base común entre distintos intereses para construir fuerza colectiva. Basado en el apoyo mutuo y la colaboración, en el reconocimiento y respeto de las diferencias, el *poder entre* permite potenciar talentos individuales y conocimientos de unas y otras.

El *poder entre*, ayuda a construir puentes entre las diferencias: se trata de reconocer abiertamente los conflictos y buscar transformarlos o reducirlos. El *poder entre* incluye hacer alianzas y construir movimientos. Todo esto requiere de procesos para reconocer la diversidad y los desacuerdos, al mismo tiempo que se buscan valores y visiones comunes.

Visión 2: Poder para:

El *poder para* se refiere al potencial único que cada persona tiene para construir su vida y su mundo. La formación, capacitación y desarrollo del liderazgo se basa en la creencia de que cada persona tiene el poder para hacer algo para el mundo. Su trabajo puede multiplicarse con nuevas habilidades, conocimiento, conciencia y confianza.

Cuando se basa en apoyo mutuo el poder para abre las posibilidades de acción conjunta, o de poder con otras. Para que los esfuerzos de organización e incidencia tengan éxito, tienen que abordar y nutrir el poder de todas las personas.

Visión 3: Poder adentro:

El *poder adentro* tiene que ver con la auto-estima y el autoconocimiento.

Se basa en valores éticos, en una visión de derechos humanos y responsabilidades, y en la capacidad para reconocer diferencias individuales, respetándolas. El *poder adentro* es la capacidad de imaginar y tener esperanza; afirmar la búsqueda humana por la dignidad y la auto-realización.

Cierre:

Como despedida, las facilitadoras leen en voz alta el párrafo final del artículo: *Todas estas expresiones de poder reafirmante de la vida son fundamentales para lo que se denomina “agencia”—la capacidad creativa humana para actuar y cambiar el mundo-. Estas formas positivas de pensar en el poder de la gente pueden llevar a estrategias más efectivas e integrales para construir movimientos.*



EJERCICIO 8: Liderazgos entrañables

Objetivo:

Reflexionar sobre la posibilidad de ejercer liderazgos alternativos y sobre maneras de llevarlos a la práctica y fomentarlos en nuestro trabajo con otras mujeres.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Material:

Papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores, fotocopias del artículo o entrevista sobre una mujer lideresa, fotocopias del material de apoyo para todas las participantes.

Desarrollo:

En la primera parte, las facilitadoras solicitan a las participantes organizar subgrupos y entregan un artículo o entrevista sobre una mujer lideresa, para leer y debatir sobre su vida y su trabajo. Se presentan unas preguntas para la reflexión:

- ¿Qué tipo de liderazgo asumió?
- ¿Qué es lo que nos enseña esta figura?

Después de que cada grupo presenta sus conclusiones, las facilitadoras invitan a todas las participantes a reflexionar sobre:

- De las cualidades que solemos identificar como femeninas o masculinas, ¿cuáles son las que se destacan en ella? ¿Por qué pensamos que es así?
- Las cualidades que hemos analizado como “femeninas” ¿fueron importantes para su labor?

Nuevamente, se recogen las intervenciones en plenaria y se ubican las ideas generales en un lugar visible.

En la segunda parte, las facilitadoras proponen la lectura individual del texto *Liderazgos entrañables* de Marcela Lagarde (ver material de apoyo) y presentan las siguientes instrucciones: “Leemos individualmente el texto, lo hacemos de manera analítica, subrayando aquello que más nos llama la atención, realizando anotaciones en el caso necesario, destacando aquello que consideramos más importante para reflexionar y poner en común o llevar a la práctica”.

Terminado el trabajo individual, a partir de estas ideas se realiza un debate colectivo. Las facilitadoras van anotando cada una de las propuestas de esos liderazgos alternativos y destacan la necesidad de crear nuevos liderazgos, porque son la mejores formas de apostar a la incidencia, al autocuidado y a la representación colectiva. Se recogen posibilidades de actividades, dinámicas, tareas.

Material de apoyo:

- Marcela Lagarde (2000). *Claves feministas para Liderazgos entrañables*. Memoria del taller: Managua,
- Octubre de 1999. Universidad de las Mujeres.
En: <http://sidoc.puntos.org.ni/publicacionesptos/documentos/claves-para-iderazgos.pdf>
- Lectura para el Ejercicio 8: páginas 73-77.

Cierre:

Después de recoger los elementos más interesantes del debate, las facilitadoras enfatizan en la reflexión sobre cómo llevar los liderazgos alternativos propuestos en la lectura a la práctica, cómo hacer que otras mujeres y colectivos tomen consciencia de su importancia y qué acciones, actitudes o cambios podemos empezar desde hoy para favorecerlos.

9

EJERCICIO 9: Escucha, comunicación, reconocimiento y sororidad

Objetivo:

Tomar consciencia de la importancia de la escucha y del reconocimiento mutuo en el trabajo colectivo y de incidencia. Socializar ejercicios y dinámicas para favorecer la escucha y el reconocimiento mutuo.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores, fotocopias del material de apoyo para todas las participantes, cordón grueso de buena extensión, preferiblemente de colores vivos.

Desarrollo:

Las facilitadoras inician el ejercicio entregando a cada participante el texto de Marcela Lagarde *Escucha y sororidad entre mujeres* (ver material de apoyo), para lectura individual.

A continuación, se abordan las siguientes preguntas con el grupo:

- ¿En qué somos diferentes?
- ¿En qué somos semejantes?
- ¿Qué nos une?

Las facilitadoras escriben las ideas generales en un cartel y se dejan en un lugar visible para retomar más adelante.

A continuación, se propone al grupo el siguiente ejercicio: “nos situamos en círculo de pie, tocándonos, sin estar cogidas. Cada una plantea una diferencia que cree tener respecto a las otras y al hacerlo da los pasos que considere en alguna dirección de la sala; cada una plantea tantas diferencias como le vengan a la mente. En un segundo momento, desde la posición en la que cada una está, vamos a pensar semejanzas para expresarlas en voz alta. La primera que toma la palabra coge un cordón, expresa una semejanza; quien se siente identificada con esa semejanza toma el cordón (se desplaza para tomarlo y vuelve a su lugar); expresa otra semejanza; quien se siente identificada toma el cordón para expresar otra; y así sucesivamente. Cuando hemos finalizado quién está al final del cordón va hacia la anterior y le expresa algo que considera que es única en ella, se dan un abrazo. Se hace sucesivamente hasta finalizar la cadena que había formado el cordón”.

Mientras tanto, las facilitadoras anotan las semejanzas y diferencias en un cartel. Terminado el ejercicio anterior, se traen las ideas que resultaron en la primera parte del ejercicio y se relacionan con las nuevas, para establecer puntos comunes y resaltar situaciones llamativas dentro del grupo.

Material de apoyo

Escucha y sororidad entre mujeres

No se trata de parecer diferentes entre nosotras sino de aprender nuevas maneras de ser. No se trata de parecer la más feminista de las feministas, se trata de serlo en el trato a las otras, en el reconocimiento a las otras, en el respeto irrevocable a las otras y en el respeto al discurso de las otras mujeres. Puesto que nos

han enseñado a ser sordas entre nosotras, se trata de tener una actitud de “voy a oír a las otras”. Abrir los oídos es un mecanismo sororidad y busca reconocer: qué comenta qué le interesa, qué piensa, qué aprendió, que no entendió la otra. Oír atentamente a cualquier otra mujer que habla, independientemente de su ideología, e sus creencias, es una práctica política distinta. La oigo porque existe. Esto es un principio básico de la autonomía: reconozco que existes y te escucho. Reconozco que existes y aprendo de ti. Y en sentido contrario: reconoces que existo y escuchas.

-Marcela Lagarde y De Los Ríos-

Cierre:

Para finalizar, las facilitadoras comparten una reflexión respecto a la necesidad de tener presentes tanto semejanzas como diferencias para la construcción colectiva. Y como despedida, leen el siguiente párrafo:

“Tenemos que movernos todo el tiempo en tres dimensiones como sujetas: primero, la semejanza, hacer conciencia de la semejanza y hacer de ella un motor de la convergencia; segundo, reconocer las diferencias como diversidad, como bien común, y tercero, la especificidad, en este nivel diré que cada una de nosotras es única, eso es lo más específico. Tenemos que reconocer la especificidad, la personalidad de cada una, su unicidad. Es una única. Si aprendemos a relacionarnos así, aceptaremos que haya otras, reconoceremos a las demás, podremos convivir, compartir, pertenecer. Entonces, las claves son semejanza, diversidad y especificidad.”

(Marcela Lagarde: *Liderazgos mínimos y habilidad de negociación*)



EJERCICIO 10: Resolución de conflictos y negociación

Objetivo:

Socializar conceptos básicos de resolución de conflictos. Ofrecer posturas y actitudes alternativas de resolución de conflictos. Mejorar habilidades de negociación y resolución de conflictos.

Duración:

4 horas aproximadamente.

Materiales:

Papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores, fotocopias del material de apoyo para todas las participantes.

Desarrollo:

NOTA: Se recomienda a las facilitadoras revisar, estudiar y ampliar el material de apoyo que se presenta al final del ejercicio. También se sugiere entregar copia del material a las participantes, una vez cerrada la sesión.

Las facilitadoras comienzan indagando al grupo por una situación reciente de conflicto relativamente agudo, que haya vivido una de las participantes con alguna persona cercana. De las posibles intervenciones, las facilitadoras escogerán alguna que represente un conflicto o malestar importante y que se relacione de alguna manera con el trabajo de liderazgo.

A continuación, las facilitadoras van identificando, dentro de esa situación real, aspectos fundamentales para el desarrollo del ejercicio:

- Personas involucradas.
- Lugar en el que se desarrolla la situación.

- Hechos concretos (de los que se tomarán las “escenas” a trabajar).
- Comunicaciones entre los personajes.

Se indica a las participantes que, con la autorización de quien compartió el testimonio, se realizará una técnica denominada Teatro Foro basada en la situación concreta que se presentó al grupo. Las facilitadoras explican brevemente el origen de la técnica, los objetivos y la manera de realizarla (ver material de apoyo).

Volviendo sobre el testimonio, se asignan los “personajes” (quien presentó el testimonio puede escoger a las compañeras que los representarán), se prepara el “escenario” y se acuerda el “guión”. Las participantes que no estén representando, harán las veces de público. Se realiza un ensayo y después se pone en escena la historia.

Las facilitadoras deben estar muy atentas a las reacciones emocionales que va suscitando la representación, pues este tipo de técnicas son muy poderosas, pero también muy movilizadoras. Como conductoras del ejercicio, pueden “congelar” alguna escena para preguntar cómo se están sintiendo los personajes o para pedirle al público que se involucre en la representación.

El objetivo de la técnica es ayudar a quien vive la situación de conflicto a encontrar soluciones alternativas, por lo cual cuando se ha avanzado en el ejercicio, quien conduce la representación suspende en algún punto y pide la ayuda de personas del público para encontrar y representar en la misma escena, las soluciones.

Terminada la representación, se reúne el grupo en círculo y se realiza una ronda sobre sensaciones y aprendizajes.

Material de apoyo

Liderazgos mínimos y habilidad de negociación

Siempre sobre el tema de los sujetos particulares y sociales; otra clave consiste en desarrollar la habilidad política de la negociación. Hay múltiples negociaciones, una de ellas es la que se da entre pares, otra la que se da entre dispares. Para negociar entre nosotras tenemos que establecer reglas porque estamos entre pares, pero cuando estamos en disparidad con otras compañeras las reglas deben ser democráticas.

Clara Coria, una gran psicóloga y feminista argentina, ha desarrollado una teoría a partir de investigaciones sobre negociaciones entre las mujeres y con los hombres. En ese libro ella da una clave importante: que las mujeres como nosotras, las modernas, estamos sujetas a negociaciones muy importantes pero no sabemos negociar porque creemos que estamos en igualdad y suponemos que negociamos con pares cuando no es cierto. Eso nos pasa en las parejas, las familias, los partidos, los grupos. En todos lados, colocamos como pares a quienes no lo son; tienen mayor jerarquía o menor jerarquía que nosotras, tienen recursos o posibilidades.

Entonces, el primer paso es colocar a cada quien en su lugar. Saber si estamos o no en igualdad y no suponerlo porque la realidad está jerarquizada para arriba o para abajo. Debemos entender qué posicionamiento de poder tenemos con los demás.

Coria dice que uno de los errores cometidos con frecuencia por las mujeres después de suponer que negociamos en paridad, es dar espacios para que la otra persona, el otro grupo, la otra institución, la otra agencia, decida. Nos comemos un paso de la negociación y, suponiendo que negociamos, le damos la voz a la otra parte para que nos diga cómo, porque hemos sido educadas en la cortesía de permitirle hablar primero a la otra persona. En realidad es por opresión, porque hemos sido colocadas en posición de no decidir y esto lo acompañamos muchas veces de ciertas formas de trato para que la otra persona nos diga lo que quiere. Y ocurre que cuando nos dice lo que quiere, no estamos de acuerdo, nos enojamos, ponemos resistencia, somos rebeldes, subversivos o furibundas; las más suavécitas, buenas y sedosas, al contrario, dicen “cómo tú quieras” o “lo que usted diga”. Entonces la clave de Clara Coria es que para poder negociar las mujeres tenemos que aprender primero a hacer una negociación interna, no comerse ese paso y tomar una decisión antes de llegar a ese encuentro. Antes de abrir la boca, sin preguntarles su opinión a los que están negociando, se hace un análisis y una toma la decisión. Esa es la ética de la libertad. Cuando yo, con todo el susto del mundo o sin él, tomo una decisión unilateral, decido lo que voy a hacer. El segundo paso, una vez que negocié internamente conmigo misma, que decidí desde una ética de la preservación de mi persona, de mi cuidado, de mi organización, de mi movimiento, de mi causa, o del mundo entero; entonces, puedo colocar mi decisión como punto de partida dialógico, sólo como punto de partida dialógico. La decisión que pude tomar no es la última, porque entonces no estaría negociando, la pongo como base de la negociación, pero no me presento sin discurso, sin palabra. He tomado una decisión que podemos discutir y debemos preguntarle a la otra parte cuál es su decisión.

Tenemos que aprender a preguntarle a la gente de la misma forma en que nos preguntamos a nosotras mismas. Sin temor y sin prepotencia, las que están jerarquizadas arriba, y las que están jerarquizadas abajo, sin humildad y subordinación. Hay que construir un piso simbólico de paridad para negociar. Te reconoces negociadora y reconoces a la otra parte en la misma condición. Esa es la paridad. Es un mutuo reconocimiento, cada uno le confiere al otro el rango, la legitimidad. Y un tercer paso, es desarrollar asertividad para poder negociar. Una vez que se conocen ambas propuestas y hemos visto dónde es posible avanzar; eso es: esto quiero o esto me parece así. También hay que aprender a ceder, pero después de este proceso y no antes, porque una negociación implica que las cosas no quedan idénticas. Es importante desarrollar la capacidad de negociación en las mujeres y para eso debemos desarrollar también nuestra autoestima. Tener recursos, inteligencia y aprender a discernir internamente qué queremos. Saber comunicarlo, no mandar dobles mensajes, no ser ambiguas, sino muy claras con el lenguaje. Aprender a decir esto es lo que quiero.

Teatro Foro

Es una de las técnicas del Teatro del Oprimido, metodología creada por el director teatral brasileño Augusto Boal, que busca promover el teatro como expresión cultural fundamental para el desarrollo de la sociedad en su conjunto. El Teatro del Oprimido (T.O) se ha difundido desde su creación en los años 60 a lo largo y ancho del mundo llegando desde Brasil a la India, África, Europa. Por su creación y difusión Augusto Boal ha sido nominado al Premio Nobel de la Paz. El Teatro Foro es la técnica más practicada en el mundo; consiste en un espectáculo basado en hechos reales, en el cual los personajes oprimidos y opresores entran en conflicto de forma clara y objetiva, en la defensa de sus deseos e intereses. En esta confrontación, el oprimido fracasa y el público es convidado por el director del Foro a entrar en escena, sustituir a uno de los protagonistas y buscar alternativas para el problema planteado en la escena. Esta técnica, se presenta por tanto necesaria y esencial en la medida en que produce una nueva forma de comprender, ayudando a que la persona sienta y a través de esas

sensaciones y no solo de su inteligencia comprenda la realidad social. Dicha metodología está compuesta por una serie de ejercicios, juegos y técnicas teatrales que tienen por objetivo redimensionar al teatro, tornándolo un instrumento eficaz en la comprensión y la búsqueda de alternativas para problemas sociales e interpersonales.

Cierre

Dada la intensidad emocional de esta técnica, después de hacer la ronda de sensaciones, es oportuno despedirse con un ejercicio de respiración que ayude a la armonización de todo el grupo.



Eje 4: Habilidades para la incidencia y la participación política

Objetivo

El objetivo de este eje es la promoción de herramientas y habilidades para la incidencia que contribuya a que las mujeres cuenten con un reconocimiento y apoyo público a su labor, incrementando su protección.

Temas o contenidos

- La identidad: quiénes somos y cómo nos presentamos
- Qué es la incidencia política
- Cómo construir un plan de incidencia
- Hacia una campaña de incidencia

DESARROLLO DEL EJE 4¹⁴

1

EJERCICIO1: : La identidad: quiénes somos y cómo nos presentamos

Objetivo:

Desarrollar habilidades para la comunicación y la interacción con distintos actores de poder, a partir de la definición de los objetivos estratégicos de la organización y de la relación que se quiera establecer.

Duración:

3 horas aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero acrílico, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores, hojas blancas o libretas, esferos, fotocopias del material de apoyo para todas las participantes.

Desarrollo:

Las facilitadoras proponen a las participantes distribuirse en grupos según organizaciones o localidades (municipios, veredas, barrios, regiones) y elaborar una presentación del proceso colectivo en la que se establezca:

- Quiénes son
- Qué hacen
- Qué áreas de trabajo o temas manejan
- Cuáles son sus principales fortalezas
- Posibles alianzas estratégicas.

¹⁴ Algunas actividades y elementos conceptuales que se presentan en este eje, fueron tomados del texto *Derechos y participación. Mujeres en situación de desplazamiento. Manual para facilitadoras* (2009) de la Corporación Sisma Mujer.

Una vez preparada la presentación, se indica a los grupos la necesidad de definir objetivos estratégicos tanto de la organización como de la presentación que emplearemos para una situación definida. Así, las facilitadoras presentan una lista de actores de poder, según los cuales el contenido de la presentación tendría que variar:

- Organización de derechos humanos nacional
- Representante del Estado de nivel nacional
- Entidad de la comunidad internacional
- Actores armados (ejército, paramilitares, guerrilla)
- Representante de entidad del gobierno local

Se destina nuevamente un tiempo para que los grupos adecúen la presentación de su colectivo según los actores con los que pueden relacionarse.

Para socializar las presentaciones, se asignan al azar papeles con nombres escritos de los actores de poder (con una rifa, sacando los papeles de una bolsa) y se van realizando distintos juegos de rol: con ayuda de todas las participantes, cada grupo va representando cómo sería el encuentro con distintos actores y cómo sería la presentación del colectivo en cada caso.

Las facilitadoras van anotando observaciones durante cada presentación y al final se realiza la plenaria abriendo espacio para que las participantes compartan comentarios y reacciones sobre el ejercicio. Se sugiere retomar los siguientes elementos en la plenaria:

- Es importante para la presentación del colectivo y el discurso que se debe preparar, reconocer con quién están hablando; ¿se trata de una organización nacional o internacional? ¿Qué trabajo desarrollan? ¿Qué alianzas estratégicas podemos hacer?
- No sólo se trata de contar lo que hacemos nosotras, sino también de escuchar lo que hace de manera global la organización que nos visita, para ubicar elementos de conexión-relación. Si es una organización que conocemos, es importante ir a los elementos comunes, a lo que nos une y desde ahí hacer propuestas de trabajo.
- Respecto al discurso tenemos que hablar, adaptando el discurso a la persona/organización que llega (sus intereses, sus visiones, etc.). Es necesario tener el discurso “a mano”, poder responder rápidamente acorde con la persona/grupo que nos visita. Así mismo hay que tener precaución con lo que decimos y cómo lo decimos.
- Toda conversación con alguien que llega debe enmarcarse en un objetivo. Para qué queremos esa relación, cómo nos puede apoyar, en qué podemos generar acciones conjuntas. En la relación con una ONG de este tipo siempre es importante mirar el apoyo en protección, el apoyo político, cómo generar alianzas de alcance a nivel internacional... Hemos de tener pensado no sólo lo que nos ofrecen las organizaciones sino lo que a nosotras nos interesa, priorizando o haciendo siempre visible el aspecto de protección.
- No nos podemos quedar solo con lo que nos ofrecen, es vital plantear las necesidades de la red, en los elementos estratégicos que necesitan cubrirse, tomando en cuenta que también nosotras tenemos “algo que ofrecer” en la relación de colaboración.

Cierre:

Las facilitadoras despiden la jornada con tres o cuatro ideas centrales del trabajo realizado.



EJERCICIO 2: ¿Qué es la incidencia?

Objetivo:

Facilitar elementos conceptuales y prácticos que ayuden a las mujeres y sus procesos colectivos a planear y realizar acciones de incidencia

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Rompecabezas previamente elaborados con palabras claves, papelógrafo o tablero acrílico, octavos de cartulina, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores, hojas blancas o libretas, esferos, fotocopias del material de apoyo para todas las participantes, recursos audiovisuales si se tienen disponibles para realizar la exposición sobre incidencia.

Desarrollo:

Antes de iniciar la actividad, las facilitadoras preparan cuatro cuadrados grandes en cartulina y en cada uno escriben las palabras: incidencia, fortalecimiento organizativo, protección y cuidado-autocuidado. Es importante que la letra sea clara y grande, para que se pueda leer a distancia. Luego se recorta cada cuadrado de manera irregular, en máximo 7 partes, para construir un rompecabezas.

En la primera parte de la actividad, las facilitadoras solicitan a las participantes que se distribuyan en 4 grupos, a cada uno de los cuales entregan un rompecabezas. Cada grupo debe armarlo en el menor tiempo posible y construir una definición de la palabra que le corresponde. Cada grupo, al terminar, presenta su definición en plenaria; las facilitadoras van aclarando los conceptos si hace falta.

Para finalizar esta parte, se solicita a cada grupo que construyan una frase en la que relacionen los 4 conceptos. Luego de que cada grupo la presenta, se ubican las frases en un cartel visible.

En un segundo momento, las facilitadoras realizan una exposición sobre el concepto de incidencia y qué elementos deben tenerse en cuenta para llevarla a cabo (ver material de apoyo).

Terminada la presentación, se destina un espacio para preguntas, comentarios o inquietudes de las participantes.

Material de apoyo

¿Qué es incidencia?

Son aquellos procesos que permitan hacer visibles los esfuerzos de las mujeres y de sus colectivos, sus aportes a la promoción de la transformación social y los derechos humanos. Así mismo hablamos de incidencia cuando nos referimos a procesos de interlocución con instancias institucionales que permiten “hacer presión” y promover cambios en las políticas públicas que reconozcan y garanticen los derechos que defendemos, en nuestro caso los derechos (humanos) de las mujeres. En lo que respecta a protección, los procesos de incidencia tienen que ver con el reconocimiento público de nuestro trabajo de cara a disuadir a los posibles agresores, generando costos políticos de sus acciones.

La organización internacional Family Care International define la INCIDENCIA como (también llamada en otros contextos abogacía o advocacy, por su término en inglés):

Un proceso destinado a promover una causa y reunir a otras personas e instituciones para que la apoyen. Una vez definida la problemática por la cual queremos abogar o luchar, el proceso de abogacía trata de influir sobre la toma de decisiones relativas a ésta, de fomentarlas o de modificar las decisiones tomadas.¹⁵

Más información sobre la incidencia

- La incidencia es un conjunto de acciones realizadas por movimientos sociales, grupos, redes o instituciones con la finalidad de influir en actores políticos con poder de decisión para generar soluciones a los problemas y situaciones que afectan a diferentes colectivos sociales.
- Las acciones de incidencia política se orientan al logro de cambios, mediante la creación y/o reforma de leyes, políticas, programas, planes y proyectos. Es decir, los cambios se expresan en políticas públicas, según grupos de interés.
- No sólo los partidos políticos estructurados desarrollan política. Cotidianamente las personas y colectivos sociales, según distintas modalidades hacen política. El sentido de esta política no es llegar al poder, sino transformarlo para que sea funcional a los intereses de los grupos históricamente excluidos.
- Estas acciones son políticas porque implican la acción organizada de personas, colectivos, movimientos, grupos e instituciones de distinta naturaleza que quieren producir una transformación en las estructuras sociales.
- También nos podemos referir a incidencia como defensoría, lobby, cabildeo, promoción y defensa pública, gestoría, abogacía...
- La incidencia política implica: defender, sensibilizar, persuadir, convencer, comunicar, motivar, influir, intervenir, negociar, tomar decisiones, promocionar una idea, cabildear, establecer alianzas
- Para lograr incidir hay que lograr la participación activa de distintos sectores sociales (a quienes afecta la problemática de manera directa, a quién tiene toma las decisiones relacionadas al problema y también a quienes no muestran interés, pero les afecta el problema). La incidencia procura incorporar los grupos de poder que influyen en la comunidad: organismos estatales y autoridades públicas, organizaciones sociales, ayuntamientos, regidores/as, diputados/as, senadores/as, técnicos responsables de área específicas, asesores, organizaciones gremiales y sindicatos, fiscales, jueces, alcaldes, policías, consejos municipales, gobernaciones, instituciones públicas descentralizadas: educación, salud, trabajo, entre otros.

¿Qué se obtiene con la incidencia?

Por una parte, se resuelven problemas que afectan a las mujeres y se hace visible su trabajo, lo que permite disuadir posibles agresores. Al mismo tiempo, la institución, movimiento o grupo que desarrolla la incidencia fortalece su capacidad de influencia en la vida pública. Y, finalmente, se fortalece la democracia y se logra que el Estado funcione tomando en cuenta criterios de: transparencia, equidad y participación ciudadana.

Criterios a tomar en cuenta para la incidencia política:

- Marcos éticos para el relacionamiento personal e interinstitucional.
- Las capacidades y recursos personales e institucionales para desarrollar las acciones.
- Conocimiento de la realidad y los contextos donde se va a desarrollar la campaña de incidencia.
- Compromiso personal e institucional de las personas involucradas con la CAUSA de la incidencia.
- Creatividad.

¹⁵ Family Care International (FCI) (1999). *Defendiendo nuestros derechos: Guía de abogacía por los derechos sexuales y reproductivos*. Bolivia.

Cierre:

Las facilitadoras recogen tres o cuatro ideas generales a manera de conclusiones y despiden la actividad.

3

EJERCICIO 3: Estrategias y acciones de incidencia**Objetivo:**

Establecer diferencias entre las estrategias y las acciones, con el fin de brindar herramientas para desarrollar un proceso de incidencia

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero acrílico, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores, hojas blancas o libretas, esferos, fotocopias del material de apoyo para todas las participantes, recursos audiovisuales si se tienen disponibles.

Desarrollo:

Las facilitadoras recuerdan la definición de incidencia trabajada durante la sesión anterior y anuncian a las participantes que este ejercicio ayudará a entender términos relacionados con la incidencia y generará paulatinamente herramientas para iniciar estas acciones.

Para iniciar, las facilitadoras hacen énfasis en la complejidad de la incidencia, pues no se trata de una actividad en particular. Es un proceso que implica el desarrollo de diverso tipo de acciones a corto, mediano y largo plazo.

Para comprenderlo bien, las facilitadoras realizan una presentación sobre los elementos a considerar para activar esos procesos y más adelante, explican la diferencia entre estrategia, acción y plan de incidencia, basadas en el material de apoyo (durante la jornada, entregan copias del material a todas las participantes).

Al final de la presentación, las facilitadoras disponen un espacio para preguntas y comentarios del grupo.

Material de apoyo:**ANTES DE ELABORAR EL PLAN DE INCIDENCIA****Para activar procesos de incidencia política es necesario saber:**

1. ¿QUIÉN DECIDE? A nivel legislativo (Congreso, Asambleas, Consejos), a nivel judicial (Altas Cortes, jueces), a nivel de organismos de control (Defensoría del Pueblo, Procuraduría, Contraloría), a nivel internacional (ONU y sus agencias, organismos multilaterales, agencias de cooperación, etc.)
2. ¿QUÉ SE DECIDE? Leyes, políticas, programas, servicios, presupuestos, tratados, convenios, planes de acción, etc.

3. ¿CÓMO SE DECIDE? Existen diferentes mecanismos para participar en los procesos de toma de decisiones dependiendo de los asuntos y escenarios (formulación de políticas públicas, diseño de presupuestos, contenido de leyes, planes de desarrollo, etc.)
4. ¿CÓMO SE IMPLEMENTA? Proceso mediante el cual las distintas instituciones públicas o privadas ejecutan las decisiones de política para transformar un problema social

Pensando el proceso con estrategias y acciones de incidencia

Un proceso de incidencia requiere acordar colectivamente un plan de acción, con estrategias y actividades concretas que le permitan a la organización realizar de manera exitosa el objetivo propuesto.

Las ESTRATEGIAS se refieren a las orientaciones que tienen las actividades que realizamos.

Las ACCIONES son las distintas actividades o que se usamos para dialogar, informar, difundir, convocar, convencer o neutralizar en torno a la propuesta.

En la siguiente tabla, se ilustran las relaciones entre unas y otras:

Estrategia	Acciones
Cabildeo	Actividades de influencia directa a actores: visitas, campañas de cartas, llamadas telefónicas, negociación, entrevistas, audiencias públicas-cabildos, Entrega de documentos, carpetas, etc.
Educación	Foros, talleres, seminarios, visitas domiciliarias, investigación-divulgación, campañas de información a la ciudadanía, entre otros.
Información	Investigaciones sobre el impacto del problema, estudios, sondeos a la comunidad, talleres de capacitación, mapeo político.
Organización interna	Reuniones de equipos de trabajo, capacitación al grupo, diseño, implementación, seguimiento y evaluación del plan. Realización de FODA, otros.
Prensa	Rueda de prensa, entrevistas, visita a los medio de comunicación, artículos, reportajes, carta a los medios, etc.
Presión social y movilización social	Marchas, piquetes frente a las autoridades, boicot, actividades de expresión de la ciudadanía donde se muestra la capacidad de convocatoria del grupo. etc.

En el plan de incidencia se recoge el conjunto de actividades a desplegar según las estrategias. Recordemos que aunque todos los días realizamos incidencia, de lo que se trata en el plan es de ordenar estas ideas en la búsqueda de un objetivo específico sobre el que hay que convencer a las autoridades y ganar aliados.

Cierre:

Las facilitadoras recogen tres o cuatro ideas generales a manera de conclusiones y despiden la actividad.

4

EJERCICIO 4: Aprendiendo de la experiencia

Objetivo:

Identificar aprendizajes y retos en las acciones de incidencia política que ya ha desarrollado los colectivos de mujeres participantes

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero acrílico, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores, hojas blancas o libretas, esferos, fotocopias de las preguntas orientadoras para cada grupo (importante tener en cuenta que el grupo de periodistas debe conocer todas las preguntas).

Desarrollo:

Las facilitadoras explican que todo el grupo participará en un dramatizado en el que se simulará una rueda de prensa, para lo cual han preparado con anticipación el salón y se solicita a las mujeres dividirse en 5 grupos. Estos grupos representarán a distintos actores o entidades:

- Periodistas.
- Comité de comunicaciones – delegadas del grupo que impulsan la incidencia.
- Actores institucionales a quienes se dirige la incidencia.
- Miembros de la comunidad que respaldan la iniciativa.
- Miembros de la comunidad que se oponen a la iniciativa.

En este momento, se pregunta a las participantes por acciones de incidencia que hayan llevado a cabo y en plenaria se escoge una de las situaciones para representar (esta será la noticia que motiva la rueda de prensa).

A continuación, a cada grupo se le entregan unas preguntas orientadoras (ver material de apoyo) y se indica que en la rueda de prensa deben presentar sus posiciones y reflexionar sobre el impacto que ha generado la acción de incidencia seleccionada.

Las facilitadoras aclaran las dudas, si se presentan, antes de comenzar y se pone en escena la rueda de prensa.

Material de apoyo

Preguntas orientadoras para la Rueda de prensa

Para el Comité de comunicaciones:

- ¿Qué buscan con la acción de incidencia impulsada?
- ¿Qué cambio se quiere lograr?
- ¿Por qué acciones específicas que beneficien a las mujeres?
- ¿Qué logros se han obtenido?
- ¿Cuáles dificultades han enfrentado?

Para los actores institucionales:

- ¿Cómo recibe las propuestas de las mujeres?
- ¿Son claras sus demandas?
- ¿Tiene la capacidad de tomar decisiones frente a las solicitudes que le están haciendo?

Para los miembros de la comunidad que respaldan la iniciativa:

- ¿Cuáles son las ventajas que traería para la comunidad el logro de las demandas que hacen las mujeres?
- ¿Cómo han apoyado ustedes esta iniciativa?

Para los miembros de la comunidad que se oponen a la iniciativa:

- ¿Cuáles son los efectos negativos que traería para la comunidad el logro de las demandas que hacen las mujeres?
- ¿Cómo han expresado ustedes su desacuerdo con esta iniciativa?

Cierre:

Al finalizar la representación, las facilitadoras recogen conclusiones, reflexiones y aprendizajes que hayan resultado de la actividad.



EJERCICIO 5: Planificando nuestra campaña de incidencia

Objetivo:

Integrar los elementos analíticos, conceptuales y experienciales trabajados en sesiones anteriores, para poner en marcha un Plan de incidencia.

Duración:

2 horas aproximadamente.

Materiales:

Papelógrafo o tablero acrílico, papel periódico, marcadores, cinta de enmascarar, tarjetas de colores, hojas blancas o libretas, esferos, fotocopias del material de apoyo para todas las participantes.

Desarrollo:

Las facilitadoras proponen a las participantes iniciar con una Guía de trabajo (ver material de apoyo), que realizarán por grupos según organizaciones o localidades de procedencia. Esta guía será uno de

los insumos para elaborar el Plan, durante la segunda parte del taller.

Desarrollada la guía, las facilitadoras realizan una presentación sobre los pasos necesarios y las recomendaciones generales para diseñar el plan de incidencia (ver material de apoyo).

Luego, se invita a las participantes a organizarse nuevamente en los mismos grupos y a trabajar en el diseño del plan, según la tabla propuesta por las facilitadoras (ver material de apoyo). Durante el ejercicio, se acompaña a los grupos para aclarar dudas o apoyar la planeación respetando los criterios de cada organización o colectivo.

Material de apoyo

Guía para la elaboración del plan de incidencia

¿Quiénes haremos la incidencia?

- ¿Quiénes somos y cómo funcionamos?
- ¿Dónde estamos?
- ¿Qué hacemos?
- ¿Cuáles son nuestras fortalezas?
- ¿Cuáles son nuestras debilidades?
- ¿Cómo asumiremos la responsabilidad de los aciertos y obstáculos del proceso?

¿Para qué hacemos la incidencia?

- ¿Cuál es nuestro problema?
- ¿Qué necesitamos?
- ¿Cuál es el objetivo?
- ¿Cuáles son los resultados esperados?
- ¿Cuáles son las oportunidades que ofrece el contexto para posicionar el tema?
- ¿Cuáles riesgos/amenazas se han identificado para el desarrollo de las estrategias de incidencia?
- ¿Qué posiciones tienen los actores involucrados en el tema respecto al trabajo que realizamos?

¿Cómo hacemos la incidencia?

- ¿Qué estrategias guiarán nuestro proceso?
- ¿Qué acciones desarrollaremos para el logro de los objetivos y en qué plazos las realizaremos?
- ¿Con qué recursos contamos?
- ¿Qué recursos adicionales necesitamos para el proceso?
- ¿Cuáles son las alianzas que podemos establecer?
- ¿Tenemos posibilidades concretas de realizar seguimiento al impacto de la estrategia?

Insumos para diseñar el plan de incidencia

Definir el plan según los siguientes pasos:

- Paso 1: Selección problema y análisis. Definir una acción específica frente a un problema determinado que se desea impulsar.
- Paso 2: Definición de la propuesta. Precisar exactamente qué se pretende obtener.
- Paso 3: Analizando el espacio de decisión. Analizar cómo se toma la decisión en relación a lo que se busca impulsar.

- Paso 4: Identificando canales de influencia. Detectar quiénes tienen influencia sobre las autoridades que toman la decisión. Quiénes son los actores políticos y sociales relacionados con las decisiones sobre la propuesta.
- Paso 5: Organizándonos para la Incidencia. Identificar las fuerzas y las debilidades de la organización que impulsará la campaña de incidencia.
- Paso 6: Estrategia de influencia. Definir cómo se puede tener influencia sobre los espacios de decisión, neutralizar oponentes, ganar y motivar aliados, e influir sobre los indecisos.
- Paso 7: Planificando nuestras actividades. Definición de tareas concretas a través de las cuales se pretende efectuar la estrategia y lograr las metas planteadas, incluyendo criterios de evaluación de nuestras acciones.

Los Enfoques: Un factor determinante a considerar es que el plan necesita un marco político.

- La perspectiva de derechos
- La perspectiva de Género y derechos de las mujeres
- La perspectiva generacional
- La perspectiva multicultural

Recomendaciones para el diseño del plan:

- Adecuado según el análisis del problema, tomando en cuenta los problemas generales de las organizaciones o colectivos hasta llegar a los específicos que afectan a las personas.
- Priorizar las problemáticas a trabajar tomando en cuenta objetivos y metas que sean medibles, alcanzables, directos, realistas y específicos. Esto permite una adecuada afinación de nuestra causa.
- Es imprescindible el análisis del espacio de poder: quién o quiénes toman las decisiones, cómo, cuándo, dónde lo hacen, bajo qué mecanismos.
- Tomar en cuenta los aliados al plan, quiénes harán resistencia o se opondrán y quiénes son indecisos. Para cada grupo se elaboran estrategias diferenciadas de intervención.
- En la incidencia hay que elaborar mensajes claros, argumentos que convencan, motiven y muevan a la acción a los actores claves. También hay que elaborar mensajes para neutralizar a los opositores.
- Los argumentos deben basarse en datos, testimonios, observaciones y hechos concretos de la comunidad.
- Para desarrollar incidencia hay que tener alianzas basadas en la legitimidad y credibilidad de las organizaciones en el tema. Por tanto, en una estrategia de incidencia es muy importante tomar en cuenta la trayectoria de los grupos y personas involucradas.
- Para el mapeo de poder hay que tomar en cuenta las autoridades: legislativas, judiciales, grupos económicos, secretarías a nivel central y local, iglesias, medios de comunicación, ayuntamientos, gobernación, entre otros.
- Los mensajes para cada grupo deben ser sencillos, claros y directos. Tomando en cuenta los puntos débiles y fuertes de los opositores, de los actores aliados y de los indecisos.
- Para que las estrategias de influencia sean efectivas deben partir de un autoanálisis de las personas y organizaciones involucrada en la aplicación del plan.

[illegible]

Cierre:

Cierre:
Las facilitadoras preguntan en plenaria sobre el resultado general del ejercicio, las dificultades encontradas y los aciertos. Dada la complejidad del ejercicio, es posible que sea necesaria una sesión adicional para terminar el diseño de los planes y siempre es recomendable preparar una sesión de seguimiento al desarrollo del plan, acordada con el grupo.

3. A manera de despedida...

Para cerrar con espíritu reflexivo, dejamos algunas frases de las mujeres que participaron en el proceso, como fuente de inspiración o tal vez, como íntimos llamados de atención. En alguna ocasión, alguna de nosotras ha sentido, pensado o expresado cosas semejantes...ellas, las mujeres defensoras que nos acompañaron, nos recuerdan que esos pensamientos, esos sentires, esas voces deben ser atendidas para nuestro propio crecimiento y para continuar con sentido el camino que hemos elegido.

Así, que, a manera de despedida:

Píldoras de sororidad:

Protección integral

Mirarnos hacia dentro, mirar la seguridad hacia adentro. Deconstruir miradas sobre la seguridad es esencial

Seguridad es todo. Es posibilidad de llamar a una amiga. En la sexualidad mirarnos, apretarnos. La conexión con el mar, ahí elaboro mis duelos.. Es importante que nos dediquemos a nosotras mismas.

Antes creíamos que tenía que ver con los gobiernos, con lo que dicen y hacen de políticas, la incidencia en esto. Ahora vemos que la seguridad también incluye nuestras emociones, familias, organizaciones, lo vemos en este empleo mucho más amplio.

Gestión emocional

Mirarse hacia adentro es de lo más difícil del ser humano y sobre todo buscar que pasa, y hay un momento determinado que encuentra la piedra que es el obstáculo, hay un obstáculo que no me dejaba avanzar y ya lo encontré.

Cuando comprendo que compartimos los miedos, las inseguridades, los mensajes que no me ayudan, que todas estamos en la misma, me siento mejor.

El único espacio así que tengo es este, Piel Adentro, incluso para dejar salir las cosas. Con mi familia, en mi casa no lloro, la gente no sabe lo que siento dentro.

A las lideresas en Colombia y otros países, el stress nos ha llevado a muchas cosas, ha tenido muchas consecuencias. Me gusta ver el trabajo mirando todos los niveles del bienestar.

El dolor hay que sacarlo afuera, como la primavera.

El miedo me llevó a repensar la vida y por esto hoy quiero y lo hago: bailar, ir de paseo, conseguir novio, he hecho cosas diferentes.

Me di cuenta que el llanto era de rabia.

Es muy bonito, encontrarse consigo misma, es un viaje y esto es una insinuación; lo que quería era que compartieran lo que quisieran y como lo quisieran compartir. Lo más importante es reconocer, darme cuenta donde estoy atascada, que te quedas encerrada un poco ahí, y dialogar con lo que sentimos, y eso no nos hace sentir menos defensoras. Cruzar esas heridas y esos dolores, esta guerra tan sostenida en este país ha hecho que seamos personas desconfiadas, pensar que siempre hay un enemigo.

Aprendimos a dejar cargas del desplazamiento y tener una nueva oportunidad y darnos cuenta de qué estábamos hechas. A fortalecernos, aprendí a tener caparazón, a que no me afecten tanto las cosas.

Me concentré en mí misma: Descansé: Es muy difícil poder decir las cosas, saber cuando hablar, cuando callar.

Fue conocerme, saber y darme cuenta como actúo y cómo las situaciones se pueden manejar de otra manera. Manejando mis emociones y así manejar las situaciones de manera diferente.

Pausa, soledad

Necesito un descanso sola. No tener que estar pendiente de las tareas, de las responsabilidades.

Reflexión: asumir una actitud que me permita parar a escucharme

La meditación en la mañana, un momento para mí. Ir al cine, son formas de despreocuparme.

Cuerpo

La respiración permite conectar con el ritmo del cuerpo, con el movimiento de la vida.

Aguantamos mucho dolor en el pecho, en la cabeza. Todas nuestras emociones están ancladas al cuerpo y si no las sacamos la enfermedad llega.

Pareja y familia

A mí me cuestiona que yo no he podido tener un hogar estable... y a mí la gente me busca para aconsejar.

No es fácil, mi familia: me he alejado de mis padres, pelear con mi compañero por el estrés, le exijo el doble, soy injusta con el hijo y con la presión del tiempo y hasta el perro sufre, no he podido decorar la casa como quisiera, no tengo el tiempo y no he podido dedicar un día, no he podido estar pendiente del hijo, de escucharlo, de ir al parque a escucharlo, he perdido el apetito sexual, el gusto...

Liderazgo

Cómo voy a continuar en estos procesos, una da todo en los procesos y a la final pierdo en el trabajo, en la familia. La organización no soy yo sola.

También hay que ser capaces de aprender a concederse autoridad a una misma, no sólo a las otras.

Todo esto a causa de este conflicto, de la invisibilización y porque llevamos auestas el ser voceras de otras que con los años genera dificultades.

Hay momentos en que quisiera explotar, me como las uñas, me deprime a veces las circunstancias de mis compañeras, escuchar la historia de cada persona y me carga y me deja muy deprimida; me da mucha rabia, me da mucho sueño, hay momentos que quisiera dormir mucho, siento mucho miedo de perder la vida, me cuestiono mucho, me juzgo mucho de ser feminista, soy muy nueva en este ambiente.

Frente a la acumulación de trabajo una no cede trabajo porque hay confianza solo en uno, porque uno también se lo va creyendo, uno termina viejo, cansado y el marido se va, una termina sola.

Nos mostramos para SOPORTAR, para ser el SOPORTE. Guardar la cara y eso afecta el liderazgo por mostrar nuestras facetas de damas de hierro.

Este espacio me fortalece porque uno lleva mucho cansancio. He comprendido que no es necesario estar participando continuamente; que todos los aportes son válidos

Autocuidado:

He dedicado mucho tiempo para estas actividades y descuidado mi salud, mi vida afectiva, hay otros intereses, estar con una pareja y ya no es una prioridad y también es parte de nuestra humanidad. Estoy en esa búsqueda de un equilibrio, he hecho unos cambios, yo me preocupaba por el futuro, con el plan de acción, esto y esto, me parece que no nos echamos a morir si las cosas no salen. Hay que cerrar círculos en la vida, retomar cosas nuevas.

Regularmente no nos cuidamos, culturalmente nos dijeron que nosotras atendemos a otras. Todos los cánceres son producto de eso, de que no nos cuidemos. Estoy aquí por un compromiso muy personal. Si yo no me cuido ¿quién más? Una termina en la cotidianidad negando el propio cuidado.

Nos ayuda a ser mejores personas; a comprender situaciones que hemos vivido.

Nos enseña cómo cuidarnos, querernos, querer nuestro cuerpo. Hacer cosas para nosotras mismas.

Comunicación con Dios, me divierte: salir a bailar, tomar. Paseo, el trabajo en equipo, no me gusta trabajar sola.

Compartir para sentirme bien: hacemos sancochos, comemos bien, tomamos bien, me gusta colocarme que me vea y me sienta bien, ser como soy.

Bailar, tirar, pasear.

He bajado mucho mi perfil, me siento y reflexiono, me voy y me doy un paseo los domingos para reflexionar lo que tengo que hacer...

Descansar: dormir hasta la hora que quiero.

Ducharme, bañarme, que me caiga buena agua en la cabeza, cuando que quiero relajar me baño.

Nosotras nos olvidamos y nos reencontramos con nosotras y empezamos a florecer...

Aprendizajes

¿Qué me llevé? Fortalecimiento personal, organizativo, hacia afuera el reconocimiento de esa identidad de ser Defensoras de DDHH. Visibilizar el autocuidado con el gobierno de alto nivel y una experiencia exitosa y que se convirtiera en un observatorio específico en este tema.

Fortalecer las herramientas como: liberarme de la culpa y que había una exigencia al Estado. Aprendí a decir que no, a sacar tiempo para mí y mi familia.

Dándome un tiempo para mí. Que todo cambia, cada experiencia es una historia del libro de la vida. Podemos mirar hacia dentro y ver que todas tenemos una vivencia maravillosa.

El principal elemento de cambio es asumir que hay cargas que tenemos que ir dejando, principalmente en la casa, dejar de hacerlo todo yo. En la organización repartir cargas, responsabilidades.

Mi antes son las manos cerradas, mi ahora son las manos abiertas; ahora no me siento sola; ahora tengo posibilidad de darme espacio a mí misma.

Mi ahora es la transición hacia la coherencia, hacia la integración de mi cuerpo, de mi parte física.

Mi ahora es haber tomado consciencia de la importancia del autocuidado en la defensa de DDHH, de los efectos de las amenazas a nivel emocional. He intentado llevar el cambio a mi organización aunque no esté siendo tan fácil.

Mi antes es como una tristeza, como un miedo a decir las cosas. Ahora siento los cambios conmigo, con mis compañeras, la importancia de cuidarse, de la salud. Ya no hay preocupación por el que dirán, ahora puedo poner límites, decir que no, hablar en vez de callar.

Límites

Yo sufría por los demás y me enfermaba, hoy doy lo que puedo.

Ya no me enfrento como antes, yo era la que tenía que solucionar lo de todo el mundo.

Aprendí a decir que no, a sacar tiempo para mí y mi familia.

La manera como venía llevando a cabo el activismo desbordó la salud, el aumento del estrés y esto hizo que me hiciera cargo de mí. Estoy haciendo lo que me gusta. Hago la comida con los hijos, nos vamos al río, me logré desconectar y llega a la conclusión de que NO SOY INDISPENSABLE EN LA VIDA.

YO ME ALIVIO cuando me descargo de algunas responsabilidades que no puedo hacer ...cuándo, cómo a qué hora, de qué manera poder tramitar las dificultades y poder encararlas.

No sabemos decir NO y nos vamos apartando del mundo, muchas mujeres no quieren volver y aparece la expresión del “yo no sirvo, yo no se” que es una de las principales evidencias de la debilidad en su autoreconocimiento y valoración personal. Tengo que cambiar esta tendencia de decir a todo que sí.



3

BIBLIOGRAFÍA

Alianza Educación para la Construcción de Cultura de Paz (2009). *Sistematización de experiencias que contribuyen a la construcción de cultura de paz. Guía del facilitador*. Medellín. Recuperado de: <http://www.psicosocial.net/grupo-accion-comunitaria/centro-de-documentacion-gac/trabajo-psicosocial-y-comunitario/modelos-de-trabajo>.

Álvarez, N., Sánchez, N., y Anaya, A. (2009). *El cuidado de sí para cuidar la otredad*

Asociadas por lo Justo (JASS- Just Associates) (2008). Los retos del poder. *Revista Haciendo que el cambio sea una realidad: El poder. Conceptualizando el poder para avanzar en la justicia y la equidad*. No. 3 pp. 5-6

Barry, J. Dordevic, H. (2007). *¿Qué sentido tiene la revolución si no podemos bailar?* Fondo de Acción Urgente FAU

Becoña, E. *Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto*.

Carmona, M. (2014) *Caracterización psicosocial de mujeres defensoras en situaciones de riesgo y de la respuesta institucional en Bogotá, Cartagena y Quibdó*. Corporación Sisma Mujer. Documento sin publicar

Cascón Soriano, P. (1990) *La alternativa del juego* (1990). Madrid: Los Libros de la Catarata, Serie Edupaz

Centro de Atención Psicosocial. (2009) *Las comunidades frente al trauma por violencia política. Herramientas de apoyo psicosocial*. Bogotá: Alta Voz comunicaciones

Corporación AVRE. (2006). *Aspectos psicosociales de la reparación integral*. Bogotá: Arfo editores.

Corporación AVRE (2013) *Acción colectiva y transformación*. Bogotá: Arfo editores.

Corporación Sisma Mujer (2009) *Derechos y participación. Mujeres en situación de desplazamiento. Manual para facilitadoras*. Bogotá: Alta voz Comunicaciones

Corporación Sisma Mujer (2014). *Propuesta presentada al Programa de Garantías para lideresas y defensoras de derechos humanos*. Bogotá. Documento sin publicar

Corporación Sisma Mujer (2014). *Aportes, desde la perspectiva de género y de derechos de las mujeres al proceso de evaluación del riesgo colectivo*. Bogotá. Documento sin publicar

Corporación Sisma Mujer (2014) Boletín Especial 25 de Noviembre. *La erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas, el paso definitivo hacia la paz*.

Corte Constitucional de Colombia, Auto 092 de 2008

Corte Constitucional de Colombia, Auto 098 de 2013

Eguren, E. (2005). *Manual de Protección para Defensores de Derechos Humanos*. Front Line y Oficina Europea de Peace Brigades International (PBI BEO).

Eguren, E. y Caraj, M. (2009). *Nuevo Manual de Protección para Defensores de Derechos Humanos*. Front Line y Oficina Europea de Peace Brigades International (PBI BEO).

Family Care International (FCI) (1999). *Defendiendo nuestros derechos: Guía de abogacía por los derechos sexuales y reproductivos*. Bolivia.

Galindo, M. (2005). *Patria o muerte*.

Galtung, J. (2003). *Paz por medios pacíficos: paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Bilbao: Bakeaz,

Hernández, A. y Tello, N. (2013). *¿Qué significa el autocuidado para las defensoras de derechos humanos? Diálogos entre nosotras*. Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos (IM-Defensoras), Asociadas por lo Justo (JASS) y Consorcio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad Oaxaca A.C. México: Pere Perelló i Nomdedéu.

Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Colombia (2009). Disponible en: www.hchr.org.co

Instituto Mexicano para el Desarrollo Comunitario IMDC. (1988). *Técnicas participativas de educación popular*. México.

Izquierdo, M. (2004). *Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización*. Universidad Autónoma de Barcelona

Lagarde, M. (2000). *Claves feministas para liderazgos entrañables*. Memoria del taller: Managua, Octubre de 1999. Universidad de las Mujeres. Recuperado de: <http://sidoc.puntos.org.ni/publicacionesptos/documentos/claves-para-iderazgos.pdf>

Levins, A. (2001) *Intelectual Orgánica Certificada*. En: Hooks, B; Brah, A; Sandoval, Ch & Anzaldúa, G. (2004). *Otras Inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Ed Traficantes de Sueños

Martin, M. (2012). *Herramienta para la protección de defensoras de derechos humanos*. Unidad de Protección a Defensoras y Defensores de Derechos Humanos de Guatemala UDEFEGUA. Guatemala

Martínez, D. y Pinzón, M. (2014). *La Escuela del Agua*. Censat Agua Viva, Amigos de la Tierra Internacional. Bogotá: Imprescala S.A.S

Mathes, P. (2003). *Trauma: sanación y transformación*. Bogotá: Editorial Nomos

Millet, K. (1970). *Sexual Politics*. Nueva York: Doubleday

Muñoz, J. (2012). Cuidar del mundo. Labor, trabajo y acción en una compleja red de sostenimiento de la vida. *ISEGORÍA. Revista de Filosofía Moral y Política* N. 47, julio-diciembre, 2012

Paperman, P. *La perspectiva del Care: de la Ética a lo Político*.

Pérez, A. (2005). *Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico*.

Sales Salvador, D. (2006) Traducción, Género y Poscolonialismo. Universitat Jaume I de Castelló Departament de Traducció i Comunicació 12005 Castelló. *Quaderns. Revista de traducció* 13, 2006

Sánchez, C. (2014) *Comprensión del daño y propuesta de medidas de reparación a mujeres sobrevivientes de violencia sociopolítica*. Corporación Sisma Mujer. Bogotá. Documento sin publicar

Santos, P. y Vidal, L. (2012) *Las miradas de las mujeres sobre sus derechos*. Corporación Sisma Mujer. Bogotá: Corcas Editores

Sironi, F. (2008). *Psicopatología de la violencia colectiva*. Madrid: Alianza Editorial

Sierra, J. (2004). *Conceptos y metodología para la sistematización de prácticas sociales*. Notas para Taller de formación. Recuperado de:
<http://www.psicosocial.net/grupo-accion-comunitaria/centro-de-documentacion-gac/505-conceptos-y-metodologia-para-la-sistematizacion-de-practicas-sociales?path=trabajo-psicosocial-y-comunitario/formulacion-y-evaluacion-de-proyectos>

Tinneo, J. (2012). *Análisis de la afectación psicosocial en defensoras de derechos humanos en Colombia*. Corporación Sisma Mujer. Bogotá. Documento sin publicar

Tronto, J. (1993) Moral Boundaries. p. 103. Citado en: Muñoz, J. (2012). Cuidar del mundo. Labor, trabajo y acción en una compleja red de sostenimiento de la vida. *ISEGORÍA. Revista de Filosofía Moral y Política* N. 47, julio-diciembre, 2012



