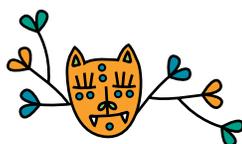


PROGRAMA DE ASESORÍAS EN SEGURIDAD Y PROTECCIÓN PARA PERSONAS DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS

BRIGADAS INTERNACIONALES DE PAZ / PROYECTO MÉXICO

SERIE
CAJA DE HERRAMIENTAS



ACTUALIZACIÓN 2023



¿CÓMO CONSTRUIR UN TALLER?

ÍNDICE

Ficha 1: Consideraciones preliminares -----	3
Ficha 2: Herramientas básicas -----	7
Ficha 3: Momentos clave: Fase Preparatoria -----	10
Ficha 3.1: El rol de la persona facilitadora durante el taller -----	32
Ficha 4: Durante los talleres -----	38
Ficha 5: Después de los talleres -----	60
Ficha 6: Retos, situaciones difíciles y momentos de tensión al facilitar talleres -----	70
Ficha 7: ¿Qué hacer y qué no hacer al construir y facilitar talleres?: algunas recomendaciones -----	83
BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS -----	87



FICHA 1:

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Hemos revisado, hasta aquí, los distintos enfoques que se encuentran en la base del trabajo de PBI México en general, así como del PASP, en particular; junto con estos hemos repasado, también, los aspectos generales y conceptos clave más básicos vinculados a la noción de seguridad, lo que nos permite ir sentando las bases para realizar -con quienes trabajamos y acompañamos- los análisis y valoraciones necesarias en términos de contexto y riesgos, y construir, desde aquí, distintos planes y estrategias para la protección integral.

La propuesta metodológica para realizar estas tareas con las personas y grupos defensores de derechos humanos es la del taller, es decir **un espacio de encuentro, intercambio y análisis integral en torno, en este caso, a los aprendizajes que nos ha dejado gestionar nuestra seguridad y la protección en el marco de nuestra labor de defensa.** Al hablar de talleres, a su vez -y tomando en cuenta los enfoques previamente compartidos-, nos referimos a espacios situados, inclusivos, amplios y verdaderamente aplicables al día a día de las personas, que promuevan el aprendizaje mutuo, el pensamiento crítico, la comunicación aser-

tiva y el trabajo colaborativo.

Este Cuadernillo de la Serie, por lo tanto, busca ser una Caja de Herramientas que nos ayude precisamente con esto: contar con los elementos mínimos esenciales que deberían tomarse en consideración para el diseño de un espacio de taller, para elegir las metodologías más adecuadas y construir guías, guiones y/o cartas descriptivas 'individualizadas' que respondan realmente a las solicitudes y requerimientos concretos de las personas y grupos, pero considerando que serán estas, sus contextos y posibilidades los que nos irán marcando el paso.

En este sentido, es importante que seamos capaces de ajustar nuestros talleres a los tiempos, materiales y recursos con los que contamos -aún cuando esto pueda darse en el mismo momento de estar facilitando un espacio-, teniendo la flexibilidad y creatividad para acortar un ejercicio, juntar actividades y/o cambiar una determinada dinámica.

Ahora bien, algunas consideraciones previas que guían los talleres que podemos implementar desde el PASP son las siguientes:

¿QUÉ TAN IMPORTANTE RESULTA QUE, ANTES DE DAR UN TALLER, CONOZCAMOS Y REFLEXIONEMOS SOBRE LAS NECESIDADES QUE TIENEN LOS DIVERSOS GRUPOS DE PERSONAS DEFENSORAS?

Los talleres, el trabajo y acompañamiento de PBI México en torno a temas de seguridad, se realizan a petición de las personas y/o grupos defensores, y buscan ofrecer un espacio facilitado de reflexión para que l*s participantes puedan desarrollar sus propias capacidades, mecanismos y estrategias de seguridad y protección. En otras palabras, nuestra labor apunta a fomentar procesos para compartir con las personas defensoras de derechos humanos las herramientas que nosotr*s conocemos y manejamos, poner a dialogar estas con los distintos contextos, necesidades y recursos de l*s propios individuos y grupos, y apoyar a la construcción conjunta de prácticas, planes y políticas de seguridad que respondan a los requerimientos particulares de cada caso.



Se entiende que las personas defensoras de derechos humanos son quienes conocen mejor su contexto, su trabajo y, por ende, están en la mejor posición para valorar sus capacidades y vulnerabilidades, su riesgo y definir sus propias medidas de seguridad y planes de protección.

Todas las personas y grupos defensores despliegan estrategias de seguridad, aunque no las nombren necesariamente como tales, y eso explica en parte que sigan realizando su labor, a pesar de los obstáculos y adversidades que enfrentan en su ejercicio y en el contexto en el que se mueven. **El PASP no busca sustituir lo ya existente, sino ofrecer un espacio donde se puedan compartir y conocer herramientas adicionales** para evaluarlas y complementarlas. En este sentido es muy importante que las asesorías eviten imponer una visión categórica o rígida sobre la seguridad y la protección orientándose, más bien, a proponer metodologías y técnicas que puedan coadyuvar a los procesos y caminos escogidos por las personas defensoras.

¿CÓMO IMPLEMENTAR UNA METODOLOGÍA PARTICIPATIVA?

La metodología de los distintos talleres y espacios de trabajo y acompañamiento es participativa y **requiere la implicación activa de las personas defensoras de derechos humanos y colectivos, asimismo, cuando estamos en contextos colectivos, de organizaciones, grupos o comunidades, es importante la participación de tod*s, quienes forman parte de dicha colectividad.**

Entre las razones por la que creemos que todas las personas deben estar implicadas podemos considerar:

- El análisis al que podemos aspirar es más completo y permite contemplar y discutir todas las ideas y soluciones posibles, así como tomar en cuenta distintos puntos de vista y opiniones.
- Se fomenta un buen clima de colaboración e interrelación con el grupo y se implica a tod*s quienes lo conforman para que cada persona pueda hablar de su propia experiencia, con su propia voz para, desde ahí, alcanzar los acuerdos, de manera realmente situada y representativa.
- Si todas las personas participan en la generación de acuerdos es más probable que se apropien de las decisiones que se tomen y de las reglas que se definan, además de asegurar un mayor compromiso con su implementación.
- Las estrategias de seguridad son efectivas si tod*s las implementan activamente. Cada grupo tiene la responsabilidad de que sus integrantes sepan qué nivel de riesgo enfrentan; los incidentes de seguridad y la situación general de riesgo de un colectivo afectan a todas las personas y/o áreas, incluso, si estas no trabajan directamente con temas delicados (por ejemplo, en una organización, las áreas de administración, contabilidad, servicio social, etc.).

¿CÓMO REALIZAR UN TALLER CON APEGO A LA REALIDAD?

Los talleres y espacios de trabajo y acompañamiento en el marco del PASP son una combinación de presentaciones, trabajo sobre casos reales e hipotéticos y dinámicas en grupo que buscan acordar el nivel de riesgo enfrentado y consensuar procesos para prevenir y responder a este. Siempre deben tenerse en cuenta tanto los alcances como las limitaciones reales que tiene el trabajo en el terreno, así como buscar que las estrategias de seguridad y protección se construyan teniendo en cuenta el contexto, cultura, necesidades y recursos de las propias personas defensoras.



No sirve de nada definir procesos o reglas que, por el contexto en que trabajamos, de antemano sabemos nunca se podrán cumplir.
¡No hay respuestas mágicas!

Los espacios facilitados buscan compartir herramientas de análisis, metodologías y métodos para analizar el riesgo y con base en ello poder definir reglas de seguridad y estrategias de protección para las personas defensoras. El riesgo depende del contexto, de las características propias y de las capacidades que cada persona defensora ha desarrollado a raíz de sus experiencias. No hay fórmulas mágicas o “recetas” predefinidas; lo que puede ser adecuado y útil en ciertos contextos o para ciertas personas y/o grupos, puede no serlo para otros. Los talleres y reuniones que se realizan en el marco del PASP buscan acompañar una reflexión y mejora de las estrategias de seguridad y protección y por ello no brindan “tips” que se puedan aplicar para resolver automáticamente una situación de riesgo. El PASP intenta abrir una serie de procesos que pueden ser tardados, así como también tener avances y retrocesos en el camino.

DEL ANÁLISIS A LA ESTRATEGIA

Como se mencionó en el Cuadernillo General, el espacio de actuación de cada persona, grupo o colectivo defensor de los derechos, su nivel de riesgo y aceptación al mismo son relativos y cambiantes. La metodología que usa el PASP parte de un diagnóstico de seguridad y un análisis integral de contextos y riesgos para tomar, desde aquí, decisiones informadas y conscientes; es decir, acordar si se puede aceptar el riesgo, si es necesario mitigarlo o, como última alternativa, evitarlo, así como las distintas acciones que puedan derivar de estos acuerdos.

LA IMPORTANCIA DEL SEGUIMIENTO MÁS ALLÁ DE LOS ESPACIOS DE TALLER

Después de brindar cualquier tipo de taller **se debe procurar un seguimiento con las personas, grupos o colectivos defensores de derechos humanos, de acuerdo con sus propias necesidades, peticiones y compromisos.** La seguridad y protección no se pueden limitar solamente a un único ejercicio de análisis de contexto o actores, a la construcción de un documento de protocolo o plan, o la creación de estrategias aisladas de incidencia, sino que deben transitar hacia una estrategia integral de protección que incluya, además, su respectiva implementación.

Lo anterior requiere que todas las personas se apropien del proceso y, sobre todo, que se implementen los acuerdos, estrategias y políticas a todo nivel que sea necesario, de manera consensuada; por ello es necesario reconocer de antemano que un taller no basta para lograr todo, y que para cambiar hábitos a nivel individual y colectivo se necesitan mecanismos efectivos de seguimiento a los procesos acordados.



Ahora bien, si solo contamos con un espacio, de acuerdo a la realidad y posibilidades de las personas y/o grupos, ¡hagámoslo valer!, y construyamos, de todos modos, las formas más adecuadas para mantener un contacto y seguimiento mínimo.

Desde los propios equipos acompañantes, a su vez, se sugiere la generación de un archivo digital o físico en el cual se pueda concentrar todo el proceso de asesorías y/o acompañamiento: las entrevistas previas de planeación, los resultados de los análisis del contexto, actores, las metodologías y cartas descriptivas, los formatos de relatorías y acuerdos de seguimiento, etc. Lo anterior facilitará contar con memorias, no sólo de los talleres, sino de los propios procesos, los contextos, los riesgos, los aprendizajes y avances, tanto de las personas que solicitan la asesoría como de los equipos.

LA FLEXIBILIDAD PARA ADECUARSE A LAS POSIBILIDADES, CONTEXTOS Y RECURSOS QUE TENEMOS

Si bien es importante preparar cada taller con base en los conceptos clave que compartimos, así como contar con guías y metodologías para orientar las tareas y ejercicios a realizar, lo cierto es que **cada taller es un ejercicio único, que dependerá de una multiplicidad de factores y que nos planteará un sinnúmero de desafíos, debiendo ser ajustado sobre la marcha a las distintas necesidades que surjan de cada grupo concreto; de aquí que no es recomendable considerar los talleres como espacios que deben cumplir reglas estandarizadas y replicarse mecánicamente.** Al tratarse de actividades destinadas a reflexionar y construir con personas y/o grupos con características, problemáticas y demandas diferentes, las estructuras y metodologías deberán también adecuarse a estas realidades.

FICHA 2:

HERRAMIENTAS BÁSICAS

Para la construcción de talleres en el marco del Programa de Asesorías en Seguridad y Protección es importante tener en cuenta, en primer lugar, **el objetivo del propio PASP**, el que se orienta a:



Construir, colectivamente -de manera interna y con las personas y/o grupos defensores -, análisis, reflexiones y valoraciones respecto a los riesgos que atraviesan en su labor, los contextos en los que se insertan, los actores con quienes interactúan y los impactos psicosociales que todo esto genera para, luego, a partir de este intercambio de experiencias, posiciones y saberes, elaborar planes y estrategias situadas, diferenciales y amplias para la protección integral -las que se traducen, a su vez, en insumos, acciones y mecanismos más concretos-, de manera de que puedan continuar ejerciendo su defensa.

De aquí, entonces, los resultados que se busca obtener a través del PASP son:

- Concientizar sobre la trascendencia de considerar la seguridad y la protección integral como un pilar fundamental de la defensa y de las luchas, enfatizando su función para permitir la continuidad del trabajo cotidiano de las personas defensoras de derechos humanos y colectivos.
- Propiciar el intercambio de experiencias, herramientas, metodologías y técnicas, tanto entre personas facilitadoras y participantes como entre l*s propi*s asistentes a los espacios de taller, las que podrán ser retomadas para el diseño de estrategias de seguridad y protección integral.
- Resultar en el diseño de estrategias de seguridad y protección integral sostenibles, realistas y adaptadas a los riesgos inherentes a la defensa de los derechos humanos y colectivos en México, y en sus distintas regiones y localidades.
Integrar transversalmente los enfoques de riesgo, colectivo, psicosocial, e interseccional a las estrategias de seguridad y protección integral en la defensa de los derechos humanos y colectivos.
- Promover transformaciones en la gestión de la seguridad y la protección integral tanto a nivel individual y grupal como a través de políticas organizativas y/o institucionales, de manera articulada con el quehacer cotidiano.
- Multiplicar el impacto, ya sea porque implica cambios positivos en las estrategias de protección integral al interior de los grupos, colectivos y/u organizaciones, con otras personas defensoras o redes aliadas, o bien porque las personas participantes adapten y repliquen los talleres.

Partiendo de este piso común, a su vez, resulta importante enfatizar dos principios dentro de los procesos de asesorías, los que si bien pudieran parecer contrapuestos, en realidad no lo son.

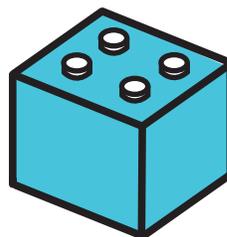
Por un lado, y cómo ya se ha mencionado, **la estructura del PASP no debe entenderse como una receta, ni una ecuación inamovible,** lo que implica que, teniendo claros los temas, dimensiones y componentes a abordar, podemos desarrollar uno o más talleres, con distintos tipos de ejercicios y metodologías, que nos permitan abordar los ejes más importantes y/o necesarios en cada situación.

De aquí que los diferentes Cuadernillos de esta serie planteen diversas propuestas de actividades para abordar los componentes, áreas y dimensiones de la seguridad y la protección integral, sea de manera conjunta o por separado, en talleres cortos, medianos o largos, con más o menos temas en cada uno de estos, con objetivos propios para cada espacio, y dirigidos tanto a una persona como a un grupo, colectivo, red, organización, etc.

Ahora bien, junto con esto, es importante reconocer que enfrentarnos a la tarea de construir y facilitar talleres es algo que puede causarnos, a tod*s, una serie de preocupaciones, ansiedades, y hasta miedos, pensando que estos espacios implican dirigir un grupo, contar con las herramientas para que las actividades sean realmente participativas y pedagógicas, la seriedad de los temas que se abordan, así como los distintos impactos psicosociales que se cruzan en toda esta labor -tanto propios como de las personas que participan de estos espacios-.

Es por esto que, por otro lado, será igualmente relevante **comprender al PASP como parte de un proceso estratégico que va más allá de los ejercicios o**

Se trata, metafóricamente, de un juego de bloques 'lego' más que de un rompecabezas, pues en este último necesitamos, como sea, cubrir cierta cantidad de piezas para completar la imagen, sin posibilidad de mezclarlas o ensamblarlas de manera distinta a la ya establecida; en el caso del juego de 'lego', por el contrario, podemos **acoplar los bloques de infinitas formas, armando distintas figuras con más o menos piezas, de distintos colores y tamaños, dependiendo de lo que queramos lograr en cada momento, y sin que esto signifique encontrarnos con un 'proceso incompleto'.**



talleres como actividades aisladas, implicando una labor con cierta profundidad y que requiere de un trabajo pre y post talleres; es decir, que independiente de si hacemos un taller o varios, de la duración de estos y de la cantidad de temas a abordar en cada uno, es importante considerar las distintas fases que componen su construcción, facilitación y seguimiento.

Al respecto, en cada espacio que facilitemos no podemos olvidar el precisar a las personas defensoras que **la asistencia a un taller no significa automáticamente tener ya todo un proceso hecho.** El trabajo de desarrollo y mejora de una estrategia y/o política de seguridad toma tiempo, y sólo lo pueden llevar a cabo las mismas personas y/o grupos defensores; la persona facilitadora está allí para brindar las asesorías, apoyar el proceso, y clarificar o profundizar las herramientas compartidas, no para sustituir el proceso o 'hacer' el trabajo de las personas, colectivos, comunidades u organizaciones.



FASES DE LOS TALLERES



Fase Preparatoria: Antes de los talleres

Reuniones y/o entrevistas previas a los talleres con las personas y/o grupos defensores participantes para entender su contexto, conocer de forma preliminar sus necesidades, recursos y estrategias ya implementadas, acordar contenidos, formatos, tiempos, prioridades y compromisos mínimos para iniciar el proceso.

Fase de implementación: Durante los talleres

Compartir herramientas y metodologías para definir conjuntamente procesos de reflexión, diagnóstico, construcción, y mejora de la seguridad y la protección integral; además de acordar tiempos de seguimiento.

Fase de seguimiento: Después de los talleres

Reuniones para dar seguimiento a la implementación de los acuerdos alcanzados durante los talleres y/o realización de otras asesorías para profundizar las estrategias acordadas en el primer taller y/o el entendimiento de una herramienta en particular.

Asimismo, y si bien los componentes del PASP pueden trabajarse por separado, existe una cierta lógica secuencial en los distintos temas que debe servirnos como orientación, por ejemplo, construir un plan de seguridad puede ser complicado sin tener claridad, primero, de los riesgos y actores presentes en el contexto en que se encuentra cada persona y/o grupo defensor.



Siempre será importante tener algún tipo de diagnóstico previo a la creación de planes de respuesta, y es necesario haber realizado algún tipo de proceso de implementación antes de llevar a cabo cualquier evaluación.

De igual forma, hay también una serie de elementos básicos que deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar un taller, indispensables para construir espacios efectivos y basados en el buen trato, y muy útiles para la creación de guiones, actividades y/o cartas descriptivas que guíen los mismos.

Estos componentes, que revisaremos a continuación, son:

- Conocimiento preliminar del contexto, la necesidad y las estrategias ya implementadas.
- Definición del objetivo.
- Identificación de las identidades, oportunidades y brechas que condicionan la participación de las personas en los talleres.
- Preparación de las actividades: metodología, materiales, facilitación y logística.

FICHA 3:

MOMENTOS CLAVE: PREPARACIÓN, FACILITACIÓN Y SEGUIMIENTO

FASE PREPARATORIA



CONOCIMIENTO DEL CONTEXTO DE LAS NECESIDADES, RECURSOS Y ESTRATEGIAS YA IMPLEMENTADAS

El proceso de vinculación y documentación previa sobre y con las personas defensoras de derechos humanos y colectivos es la pieza fundamental para la preparación de un taller. El **objetivo de esta fase es conocer la información básica del contexto y de las necesidades en que se van a desarrollar las actividades relacionadas con estos espacios.** La metodología y la selección de los ejercicios deben adecuarse a estas condiciones, y deben contribuir no sólo a hacer visibles los riesgos, impactos y requerimientos del mismo sino, además, abordar su carácter diferenciado.

Para conocer esto se pueden realizar acciones tanto directas como indirectas, buscando mapear aspectos como las características sociales de la persona, grupo y/o comunidad, las características políticas, culturales, religiosas, los aspectos de género que cruzan y/o predominan, etc.

CONOCIMIENTO DEL CONTEXTO

Entre las acciones indirectas, es decir, **aquellas que realizamos de manera independiente, sin requerir necesariamente la participación de las personas defensoras a quienes acompañamos,** podemos considerar las siguientes:

Toma nota



- La revisión de la información pública disponible de las personas defensoras, de los grupos, colectivos y/o comunidades en lucha o resistencia, u organizaciones de la sociedad civil, que vayan a ser beneficiarias de los talleres del PASP. Para esto podemos acudir a información disponible en internet y/o en distintos medios de comunicación, así como informes o documentos emitidos por estas propias personas y/o grupos, páginas web, etc., lo que nos permitirá aden-

trarnos en los objetivos de defensa que persiguen, las actividades que realizan, los ámbitos y espacios en los que trabajan, la percepción social/institucional sobre su labor y los contextos locales en los que se mueven. En caso de no encontrarse información pública es importante también acudir a las redes de organizaciones o comunidades, quiénes pueden auxiliarnos en la recuperación de la información.

- La investigación en las fuentes públicas de información, por ejemplo: la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana, Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública, Incidencia delictiva, del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública), informes sobre la situación de seguridad pública, impunidad, victimización, criminalización, emitidos por organizaciones de la sociedad civil, las recomendaciones emitidas por los Organismos Públicos de derechos humanos (Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), Comisiones Estatales de los Derechos Humanos (CEDH)) y, cualquier información disponible verificable.

- Ubicar elementos particulares de las realidades, experiencias, los casos y/o problemáticas que enfrentan las personas y/o grupos defensores, de manera de identificar elementos diferenciales que tendrían que tomarse en cuenta a la hora de construir los talleres.

Para un análisis de este tipo, es decir, interseccional, se pueden incorporar a los puntos previos las distintas características que emergen cuando tratamos con población indígena, las condiciones socioeconómicas presentes, las diferencias por edad, género, identidad y/u orientación sexual, estado civil, la condición migratoria, u otras que se consideren pertinentes. Esta información dará un pulso de cómo son las relaciones en los grupos, colectivos y/o comunidades, y la mejor forma de aproximarse a quienes participarán en las actividades del taller.



- Por ejemplo, en el caso de amenazas en contextos de luchas por tierra y territorio, consultar fuentes que nos permitan identificar en qué momento se encuentran los conflictos, que puede ser al menos uno de los siguientes escenarios: a) cuando existe información de que un proyecto pretende instalarse; b) cuando un proyecto ya está instalado; c) cuando las actividades del proyecto han cesado y las comunidades y/o grupos de defensa enfrentan las secuelas.

- A su vez, puede ser importante mapear criterios como la participación de las distintas personas, con distintas identidades, orientaciones y expresiones, en espacios colectivos y en los espacios de toma de decisiones, la presencia de liderazgos de mujeres, hombres, y personas con identidades y/u orientaciones de género no hegemónicas, a nivel general del grupo y/o comunidad y particularmente en los procesos de defensa, así como las opiniones frente a estos liderazgos, la participación de las mujeres y hombres en actividades productivas y reproductivas (trabajo doméstico al interior de los hogares), la capacidad de movilidad de las mujeres para salir de su comunidad, etc.

En cuanto las acciones directas, por su parte, **es importante tener al menos una reunión y/o entrevista previa con las personas peticionarias para entender, desde su propia voz, la audiencia, el contexto en el que trabajan y, con base en ello, poder sumar a las propuestas de taller, metodologías realmente adaptadas a las necesidades específicas de l*s participantes.** Estas reuniones y/o entrevistas previas pueden realizarse a través de distintos tipos de herramientas, buscando que sean lo más accesibles para la persona y/o grupo destinatario: presencial, vía telefónica o por videollamadas, siempre tomando en cuenta las necesarias medidas de seguridad (físicas y digitales), a través de formatos o un modelo operativo.

Durante las reuniones previas, además, se puede realizar la presentación del PASP, sus objetivos generales y metodología, así como enfatizar el posible proceso de seguimiento posterior a los talleres.

Asimismo, hay que acordar los temas de privacidad y confidencialidad, dejando claro que toda la información que se intercambie antes, durante y después del taller, será tratada como información sensible y no será publicada o divulgada con otras partes.



Respecto a la privacidad, por ejemplo, en caso que fuera necesario realizar fotos para comprobar que se dio el taller con financiadoras o donantes, esto debe consultarse desde estas primeras reuniones, además de pedir la autorización al grupo desde el inicio de los espacios y/o evitar tomar fotos de las caras. En estos encuentros previos, a su vez, puede ser relevante abordar el tema del uso y presencia de aparatos celulares y/u otros electrónicos durante los talleres presenciales, explicando las inconveniencias que esto representa en términos de seguridad, y preparando a las personas participantes para que, llegado el día, sepan y avisen a sus contactos que su acceso a celulares y/o redes será reducido.

Será importante, también, **definir los canales de comunicación y quién o quiénes serán las personas de contacto y enlace para la preparación y seguimiento de los talleres.**



En general tiende a ser bueno que la persona de enlace sea una persona con capacidad de decisión en el grupo, colectivo, organización o en la comunidad, sin embargo, esto no debe limitar la posibilidad de ser enlace exclusivamente a las personas con este perfil; es importante que todo el colectivo y/o comunidad se sienta implicada y participe en el proceso de trabajo sobre seguridad y protección.



PREGUNTAS GUÍA PARA LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN BASE PARA LA CONSTRUCCIÓN DE TALLERES

Durante estos momentos previos, compartimos a continuación algunos ejemplos de los puntos más importantes a sondear, sea desde la exploración directa o indirecta; estos, a su vez, pueden plasmarse en algún tipo de formato y/o cuestionario que nos permita llevar registro de esta información, no sólo para los procesos presentes sino, también, para poder ir construyendo bases de datos, memorias e, incluso, elementos de análisis futuros, los que serán fundamentales para mantener esta noción de proceso en las asesorías.



PREGUNTAS GUÍA

Herramienta: Cuestionario Base de Preparación de Talleres

El siguiente cuestionario puede ser utilizado por la persona facilitadora de PBI durante las reuniones, entrevistas y/o llamadas previas a los talleres; en caso de compartir este instrumento con las personas defensoras acompañadas, se puede agregar la siguiente leyenda de inicio:

“Ninguna de las respuestas a las preguntas abajo planteadas son obligatorias. Sus respuestas son totalmente anónimas, y solamente podrán ser compartidas, de ser necesario, con las demás personas integrantes del proyecto PBI en México, con la finalidad de preparar de la mejor forma posible la asesoría en seguridad en la cual está por participar.”

Paso 1: Información básica esencial que se debe recabar con persona enlace, punto focal que ha solicitado el acompañamiento:

(Esta información puede ser recabada por llamada, videollamada, como un acercamiento inicial)

- Nombre de quién o quiénes atienden la entrevista/reunión/gestión del cuestionario desde PBI México.
- ¿Quiénes son las personas con quiénes trabajaremos en el marco del taller?: nombre, cargo o actividades que realizan las personas
- ¿Quién estará en contacto para organizar el espacio de taller y darle seguimiento?
- ¿Todas las personas integrantes del grupo, colectivo, organización y/o comunidad estarán presentes durante las asesorías y talleres o solo algunas? (Se debe hacer énfasis en que la invitación a estos espacios es para todas las personas)

- ¿Existen situaciones de particular atención a tomar en cuenta en los espacios de taller (necesidades de ajustes razonables) ?, ¿existe alguna tensión previa a considerar?, etc.
- ¿Deberían crearse algunos espacios para la participación exclusiva de mujeres, diversidades de sexo-génericas, para abordar temas sensibles y que requieran confidencialidad y análisis diferencial?

***En caso de que el PASP sea implementado con grupos, organizaciones comunidades o colectivos.**

- Nombre de la organización, comunidad, colectivo, con el que se identifican.
- Datos de contacto (dirección, correo electrónico, teléfonos, etc.)
- Número de personas que integran la organización.
- Describa el organigrama y/o estructura con la que se organizan: ¿Qué personas realizan qué funciones?

Paso 2. Cuestionario Información para ubicar necesidades y recursos:

(Esta información puede recabarse telefónicamente y/o a través de un cuestionario que debería ser llenado individualmente u organizacionalmente, antes del inicio del taller. Las preguntas se deben ajustar, agregando y quitando elementos según el grupo/la petición y con base en la información inicial)

- **1** ¿Cuáles son sus principales temas o ejes de trabajo en derechos humanos?, ¿cuáles son los objetivos que se persiguen y con qué estrategias laboran? (por ejemplo: defensa de los derechos de las mujeres, derecho por una vida libre de violencia, derecho a la tierra y territorio, a la búsqueda y localización de personas desaparecidas, asesorías jurídicas, representación, activismo en terreno, acompañamiento político, etc.)
- **2** ¿Qué le(s) motiva a buscar asesoría en temas de seguridad y protección (por ejemplo, incidentes previos, nuevos riesgos, un cambio en la situación de seguridad, como medidas preventivas, etc)?, ¿por qué consideran que requieren una asesoría y qué pretenden lograr?
- **3** ¿Cuáles son sus necesidades y expectativas al tomar estos talleres?
- **4** ¿Tod*s saben por qué se ha pedido o porque se necesita el taller, o esta petición refleja una necesidad de una persona o sector dentro del grupo, colectivo y/o comunidad?
- **5** ¿Se ha identificado a una persona responsable dentro de su espacio de defensa de derechos (punto focal) en seguridad y protección?

Preguntas base para el Análisis de contexto:

- **6** ¿Cuál es su contexto de trabajo?



- **7** ¿Cuáles son sus principales interlocutores en la labor que realizan (alianzas, espacios de negociación, actores de preocupación)?
- **8** ¿Se reconoce (n) a sí mism*(s) como personas defensoras de derechos humanos?

Preguntas base para Análisis de riesgos:

- **9** ¿Usted se siente, o ya ha llegado a sentirse en riesgo por el trabajo que realiza en favor de los derechos humanos? (Describir, pero cuidar en no compartir información sensible)
- **10** ¿Cuáles son las principales amenazas, las vulnerabilidades prioritarias, etc., que deben ser atendidas desde su perspectiva?
- **11** ¿Cuál es el nivel de conocimiento previo de las personas participantes en temas de seguridad y protección?, ¿ha recibido capacitación, individual o colectiva, sobre temas de seguridad y protección en el pasado? Describa (temas, espacios, etc.).

Preguntas base para la construcción de planes de protección integral:

- **12** Indique si usted, su grupo, su organización, colectivo o movimiento trabaja temas relacionado con la seguridad integral, tales como:
 - Registro, documentación y análisis de incidentes de seguridad
 - Análisis de riesgo y pasos para construir protocolos de protección
 - Cuidado colectivo
 - Respuesta a emergencia
 - Estrategia de incidencia y visibilización; construcción de red de apoyo
 - Ninguna de las anteriores
 - Otro (especificar):
- **13** Con base en los temas mencionados arriba : ¿hay uno en específico que le gustaría fuera abordado en el espacio de taller?
- **14** ¿Cómo se ha tomado la decisión de mejorar la seguridad del grupo, colectivo y/o comunidad? ¿Qué suceso fue el que les hizo sentir vulnerables? ¿Se sienten tod*s comprometidos a ello? ¿Existe un consenso entre las personas del colectivo sobre la idoneidad de participar e invertir recursos (tiempo, personal, cambios de dinámicas de trabajo, etc.) en asesorías en seguridad y protección?
- **15** ¿Están en un momento de sobrecarga de trabajo?, ¿existe la posibilidad de que perciban las asesorías como una carga más en sus agendas?
- **16** ¿Cómo pretenden dar seguimiento a estos procesos y/o talleres?



17 ¿Usted, su grupo, organización, colectivo o movimiento cuenta ya con algún tipo de medidas concretas de seguridad implementadas -internas y/o externas?, (SIN NOMBRARLAS); si su respuesta es sí, ¿estas están compartidas entre todas las personas con las que labora?

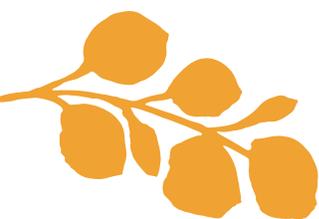
18 ¿Conoce o ha escuchado mencionar del Mecanismo Federal de Protección a PDDHH, del Sistema Interamericano o del Sistema Universal de los Derechos Humanos? ¿Usted tiene medidas del Mecanismo o de alguna otra instancia nacional o internacional?

19 ¿Estas medidas se implementan en su espacio de defensa?, ¿han enfrentado obstáculos o resistencias para implementar dichas medidas de seguridad con las personas integrantes de su espacio, grupo, colectivo, comunidad?

20 ¿Cuentan con estrategias de incorporación de perspectiva de género en su espacio de defensa de derechos humanos? ¿Se reconoce que el riesgo puede ser diferente según el género y/o la identidad u orientación sexual de las personas?

21 Cuando pensamos en nuestro bienestar y en nuestra salud física y emocional: ¿qué herramientas y acciones desarrollamos para cuidarnos individual y colectivamente en nuestro espacio de defensa?

22 ¿Cuál es su nivel de sensibilización y compromiso en relación con estos temas?



Herramienta: Mapeo del Manejo y Gestión de la Seguridad

Durante la preparación podemos utilizar la *Herramienta de Mapeo del Manejo y la Gestión de la Seguridad*, con esta se pretende conocer el proceso de seguridad desarrollado por la persona y/o grupo. Se sugiere revisar la herramienta conjuntamente, teniendo en mente que la idea no es juzgar o evaluar externamente, sino darnos una idea de las necesidades existentes en términos de seguridad. Se puede compartir la herramienta tal cual con la persona, colectivo y/u organización o adaptarla según se considere necesario, lo importante es poder trabajar los criterios principales que contiene y llegar a un consenso sobre qué herramientas o apoyo se requieren.



MAPEO DEL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD



CONCIENCIA

Yo, mi organización, comunidad en lucha o resistencia, no perciben/percibimos los riesgos y por lo tanto no vemos la necesidad de la estrategia y del plan de seguridad.

Algunos de mis compañeros, en la comunidad en lucha o resistencia, empujan el tema de la seguridad, compartiendo su conciencia de los riesgos. No reciben el apoyo colectivo u organizativo necesario.

Las personas responsables de la organización/ representantes del colectivo o la comunidad, perciben los riesgos y empujan el tema de la seguridad. Sin embargo, esta conciencia no es compartida, existen resistencias.

Yo, la organización, mi colectivo o comunidad, tiene/tenemos la capacidad de compartir la conciencia de los riesgos y de la necesidad de seguridad con todas sus personas integrantes, incluyendo las nuevas.

EXPERIENCIA

Yo / pocas personas integrantes de la organización, colectivo o comunidad, tienen/tenemos experiencia práctica con situaciones de riesgo y/o pocas tienen/tenemos conocimiento práctico sobre el manejo de la seguridad.

Yo / algunas personas integrantes del colectivo, la organización o comunidad tienen/tenemos una buena experiencia en gestión de riesgos. No logran/logramos compartir estos conocimientos prácticos.

Yo, o quién dirige el colectivo, la organización, la comunidad, tienen/tenemos una "memoria histórica" en cuanto al manejo del riesgo, pero no todas las personas integrantes tienen experiencia práctica.

Yo, el colectivo, la organización, o comunidad, tienen/tenemos una "memoria histórica" en cuanto al manejo del riesgo y todas las personas integrantes tienen/tenemos experiencia práctica sobre manejo de la seguridad.
Yo, el colectivo, la organización, comunidad, tiene/tenemos la capacidad de compartir la conciencia de los riesgos y de la necesidad de seguridad con todas las personas integrantes, incluyendo las nuevas.

FORMACIÓN

Yo/ la mayoría de las personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad, nunca han/hemos recibido una formación sobre seguridad.

Yo/ la mayoría de las personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad, han/hemos recibido una formación sobre seguridad, pero no existen recursos sistematizados para l*s nuev*s integrantes o para quienes nunca han recibido una formación.

Yo/ la mayoría de las personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad han/hemos recibido la debida capacitación y hay recursos didácticos accesibles para tod*s (pe. Manual de seguridad para defensores). Sin embargo, no existe una política de formación para l*s nuev*s integrantes.

Yo/ las personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad han/hemos recibido la debida capacitación. Hay recursos didácticos accesibles para tod*s. La orientación de l*s nuev*s integrantes incluye una capacitación sobre temas de seguridad.

PARTICIPACIÓN

Cuando se planifica la seguridad y se evalúa la estrategia y el plan de seguridad no se busca la participación de todas las personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad.

En el desarrollo del proceso de seguridad y su evaluación, se pretende involucrar a todas las personas integrantes y buscar el consenso. Sin embargo, en la práctica no hay participación activa.

Yo/ el colectivo, la organización, comunidad, tiene como política buscar la participación activa de todas las personas integrantes para diseñar el plan y la estrategia de seguridad, facilitar su implementación efectiva y evaluarlos. Sin embargo hay fallos a ciertos niveles (diagnóstico, planificación, implementación, evaluación).

Yo/ el colectivo, la organización, comunidad, logra una participación integral de tod*s sus miembros en el proceso de seguridad y su evaluación. Se consulta y se toman en cuenta las preocupaciones y valoraciones de tod*s.



CUMPLIMIENTO DE NORMAS

Las normas no se cumplen porque no están establecidas.

Yo/ algunas personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad cumplen/ cumplimos con unas normas tácitas. Otras ni siquiera conocen la existencia de normas.

Yo/ todas las personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad, conocen/conocemos las normas. Sin embargo, no todas cumplen con todas las normas.

Yo/ todas las personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad, conocen/conocemos y cumplen/ cumplimos con todas las normas.

RESPONSABILIDADES

No hay claridad sobre la división de responsabilidades.

En la práctica, existe una división de responsabilidades entre las personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad. Esta asignación se realiza de manera informal.

El colectivo, la organización, comunidad contempla en su política de seguridad la necesidad de asignar responsabilidades claras para todas las etapas del proceso. Sin embargo, hace falta asignar unas responsabilidades o la división de responsabilidades no se manifiesta totalmente en la práctica.

La política de seguridad del colectivo, la organización, comunidad define las responsabilidades claras para todas las etapas del proceso. En la práctica, se cumple con esta asignación de responsabilidades.

RECURSOS

Los recursos identificados según las necesidades de seguridad no están disponibles porque no se les da prioridad.

Unos recursos están disponibles porque algunas personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad, los han adquirido.

El colectivo, la organización, comunidad, se ha comprometido a adquirir los recursos necesarios para la seguridad. Estos recursos no están disponibles porque no se les dio prioridad en la gestión financiera.

El colectivo, la organización, comunidad, se ha comprometido a adquirir los recursos necesarios para la seguridad y está haciendo lo necesario para adquirirlos y poderlos ejercer.



ESPACIOS

Existen espacios informales, sobre todo en tiempos de crisis, donde las personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad, comparten/compartimos preocupaciones.

Existen espacios informales donde algunas personas integrantes del colectivo, la organización, comunidad, comparte / compartimos análisis y propuestas y ponen/ponemos en común la evaluación de la estrategia de seguridad.

La política de seguridad del colectivo, la organización, comunidad define espacios para las etapas del proceso y su evaluación. En la práctica, estos espacios son insuficientes o no se priorizan.

La política de seguridad del colectivo, la organización, comunidad, define espacios para todas las etapas del proceso y su evaluación. En la práctica se cumplen y el tiempo dedicado es adecuado para lograr una gestión integral de la seguridad.

CONCLUSIONES



El manejo de la seguridad es insuficiente.

El manejo de la seguridad es informal. No hay compromisos claros colectivos/organizativos, existen resistencias.

Existe un compromiso colectivo por parte de la organización en favor de la seguridad. Aún falta concretarlo.

El compromiso colectivo en favor de la seguridad se manifiesta en la práctica. Hay una gestión integral de la seguridad a nivel individual y organizativo.



Junto con estas herramientas, que deben verse como orientativas y pueden ser ampliadas y/o modificadas, y que nos permiten entender cómo se gestiona la seguridad desde la perspectiva organizativa de cada persona y/o grupo defensor de derechos humanos, será importante, también, **incluir preguntas que nos permitan mapear requerimientos específicos de acuerdo a las distintas características interseccionales de las personas** a quienes vamos a asesorar; por ejemplo:

Necesidades específicas de poblaciones indígenas.

Como traducción y/o interpretación, conocimientos generales de su cosmovisión, tradiciones, normas y costumbres que es necesario observar para evitar situaciones que puedan ser incómodas, irrespetuosas o, incluso, ofensivas. Este análisis debemos hacerlo alejad*s de patrones y estereotipos de corte colonialista de forma que no partamos de suposiciones o ideas preconcebidas.

Necesidades derivadas de los espacios geográficos.

Es decir, aquellos casos en que las personas viven en zonas remotas, con movilidad reducida y/o difícil acceso a instituciones, dependencias, infraestructura y/o recursos (como, por ejemplo, internet, o red telefónica), lo que implica repensar algunas herramientas, materiales y/o metodologías, además de considerar los tiempos y condiciones de traslados (tiempos, vehículos, seguridad, mejores horarios, etc).

Participación de las infancias y adolescencias en los movimientos de defensa.

Esta población suelen estar invisibilizada en los procesos de lucha social y/o defensa de derechos humanos, sin embargo, las niñas, niños y adolescentes son sujet*s polític*s que se encuentran presentes en to-



dos estos espacios, aún y cuando esto pueda darse de forma secundaria por la participación de sus padres, madres y/o personas adultas con los que conviven. De aquí que su participación deba ser considerada a priori y definida de acuerdo a la información de contexto, el mapeo previo de actividades y la entrevista previa de planeación, siendo importante analizar las posibles modalidades de acuerdo a sus capacidades, desarrollo madurativo, ya sea como participantes de las propias actividades contempladas en los talleres del PASP, o generando espacios adecuados y especializados para ell*s en los momentos en los que se desarrollan los talleres, además de sumar una serie de actividades lúdicas y de convivencia.

Requerimientos desde las identidades, orientaciones y expresiones de género.

El proceso de mapeo de necesidades debe considerar las diferentes identidades, orientación y expresiones de género de las personas participantes en las diferentes actividades, alejados de estereotipos y prejuicios, por lo que se sugiere que, como parte del análisis previo, se identifique al menos el pronombre personal con el cual las personas quieren ser identificadas.

Requerimientos desde las identidades, orientaciones y expresiones de género.

El proceso de mapeo de necesidades debe considerar las diferentes identidades, orientación y expresiones de género de las personas participantes en las diferentes actividades, alejados de estereotipos y prejuicios, por lo que se sugiere que, como parte del análisis previo, se identifique al menos el pronombre personal con el cual las personas quieren ser identificadas.

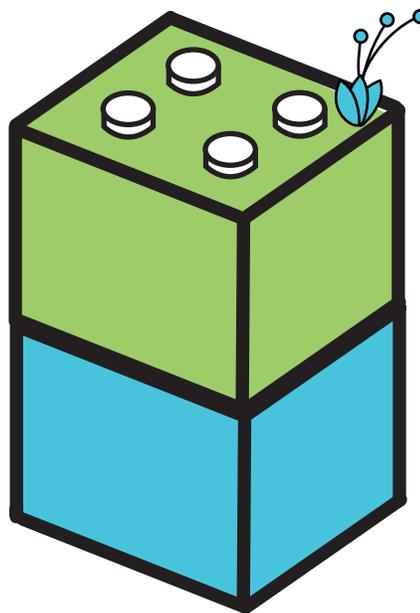
Ajustes razonables en casos que involucran personas con discapacidad.

Se recomienda la identificación de las características y necesidades específicas derivadas de los diferentes tipos de discapacidad psicosocial (discapacidad intelectual, visual, auditiva y motriz, etc.), con el objetivo de tomar las medidas que puedan requerirse para la inclusión adecuada en las actividades derivadas de los talleres, siempre en diálogo con las propias personas. Ejemplo de ello puede ser la necesidad de contar con interpretación de lenguaje de señas, materiales adecuados para personas con impedimentos visuales, espacios accesibles, etc.

Aspectos vinculados a las condiciones laborales y/o socioeconómicas de las personas defensoras.

Será importante, a su vez, conocer si las personas participantes de los talleres viven de su labor de defensa, es decir si perciben recursos de esta actividad y esto les lleva a poder dedicarse de manera exclusiva o, por el contrario, si deben sobrevivir a partir de otras actividades laborales y participar en los espacios les implica pedir permisos o perder un día de trabajo; lo anterior nos ayudará a entender situaciones en que las personas tendrán que estar saliendo de las asesorías, no podrán estar en todos los espacios o sí puede resultar más conveniente hacer los talleres en menos tiempo y/o en fines de semana.

Tras todo este primer sondeo es que podremos **construir una propuesta tentativa de taller, priorizando de forma realista las necesidades, contextos y posibilidades de las personas defensoras de derechos humanos. Será importante consensuar esta propuesta** con estas a través de una segunda reunión y/o entrevista y revisar conjuntamente la agenda, los tiempos y los contenidos generales del taller; quienes solicitan estas asesorías tienen la responsabilidad de valorar la propuesta y, en conjunto con las personas facilitadoras, adaptarla a sus necesidades.



DEFINICIÓN DEL OBJETIVO

Más allá del necesario y consensuado ajuste a la propuesta de taller que realicemos, para hacer esta primera proposición será importante contar con toda la información previa planteada, pues serán estos elementos los que nos permitirán definir los objetivos que tendrán estos espacios.

En este sentido, será importante, primero, **definir un objetivo general, lo suficientemente amplio y lo suficientemente ajustado y aterrizado a estos requerimientos sentidos y expresados por las propias personas acompañadas y la situación que atraviesan,**

recordando que lo que buscamos con estos espacios es que las personas y/o grupos defensores de derechos humanos cuenten con las herramientas necesarias para identificar sus riesgos, impactos y construir rutas adecuadas para su protección integral, desde sus propias realidades y problemáticas; el aprendizaje de conceptos, fórmulas o contenido teórico abstracto NO es el eje de estos talleres.

Teniendo nuestro objetivo general definido, **se sugiere establecer algunos objetivos específicos (no más de 3-4), que nos permitirán desglosar el primero, así como marcar las distintas etapas para alcanzarlo.**

Los objetivos específicos establecen los pasos que debemos seguir para poder cubrir el fin último que hayamos planteado para nuestro espacio de taller.

En segundo lugar, debemos recordar que las personas no siempre tenemos claras o totalmente definidas nuestras necesidades específicas, al mismo tiempo que pueden darse una serie de situaciones, dinámicas y procesos al interior de los grupos, colectivos y/o comunidades que, aún guardando relación con la labor de defensa y/o con los impactos psicosociales derivados de los contextos de riesgo y amenaza, no alcanzan a ser identificados como temas relevantes a la hora de trabajar la seguridad y la protección.



De aquí que será importante, a la hora de diseñar los talleres, tener la capacidad de **distinguir entre los objetivos manifiestos, es decir, aquellos que son explícitamente expresados por las personas y/o grupos defensores, y los objetivos latentes, o sea, aquellos que no son planteados directamente por las personas acompañadas pero que sí podemos identificar a partir del análisis preliminar del contexto,** las necesidades, condiciones y/o problemáticas que están atravesando la experiencia de l*s destinatarios del taller (por ejemplo, ante un grupo que no cuenta con espacios para reunirse presencialmente, que trabaja desde la virtualidad y/o desde distintas regiones, que tienen oficinas, etc., el taller puede perseguir el objetivo latente de permitir a sus integrantes el conocerse y convivir, de manera presencial, para fortalecer sus vínculos y construir relaciones de mayor confianza).

Atender estos objetivos latentes a la hora de definir la finalidad de los talleres, así como las actividades y ejercicios que formarán parte de estos, es un aspecto fundamental que nos permite abordar los temas de seguridad y protección desde una mirada verdaderamente integral, psicosocial y situada a la realidad de las personas defensoras de derechos humanos que acompañamos.

En tercer lugar, y teniendo claridad de esta guía general que nos dan los objetivos generales y específicos, es importante recordar que **cada una de las actividades y/o ejercicios que integramos a nuestros talleres tendrán, también, sus respectivos objetivos particulares**, permitiéndonos conocer un concepto o situación, identificar elementos de análisis, hacer reflexiones sobre ciertos temas y/o ayudándonos a construir propuestas, etc. De aquí que no se trata de tener talleres con más o menos ejercicios, o con actividades muy complejas y aparatosas sino, más bien, de **encontrar y/o crear la/s actividades adecuadas que nos permitirán alcanzar el fin deseado** el que, a su vez, nos permitirá ir construyendo los objetivos específicos y, con estos, el objetivo general.



De nuevo, se trata de ir sumando las piezas de lego, una por una, conscientes de la figura final que queremos armar!

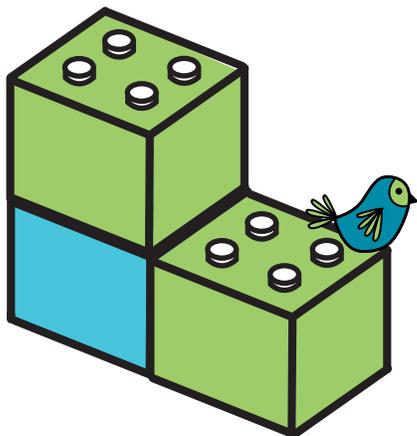
Asimismo, **plantear y compartir con claridad con las propias personas defensoras estos objetivos** será una parte importante de la construcción conjunta.



Conversar previamente -en las reuniones y/o entrevistas de planificación-, y en el propio espacio de taller, qué se quiere alcanzar con las actividades, si estas dejarán un aprendizaje y de qué tipo (cognitivo, emotivo y/o corporal), si se requerirá dejar alguna tarea, si se generarán materiales, si existe un compromiso de seguimiento, etc., es una parte esencial de la metodología participativa que buscamos crear, así como un importante elemento para armonizar las expectativas, tanto para el grupo participante como para las y los facilitadores de los espacios.



Se sugiere, además, de ser posible y si del primer contacto con el grupo se desprende que las personas participantes tienen las herramientas para involucrarse más activamente en el proceso, que lo hagan, a través de su incorporación como relatores del taller, o encargad*s de tomar los acuerdos dentro del mismo, el proceso de seguimiento, etc., tanto para el proceso interno del colectivo, organización o comunidad como para su propio archivo. El contar con herramientas para incluir a las personas en el propio desarrollo del taller ayuda, al mismo tiempo, a romper la dinámica de la "cátedra" en la que quienes facilitan instruyen un proceso en el que las personas participantes son sólo voces pasivas.



IDENTIFICACIÓN DE LAS BRECHAS QUE CONDICIONAN LA PARTICIPACIÓN EN LOS TALLERES

Contando ya con un panorama más situado de los contextos, necesidades y definición de objetivos de nuestros espacios de taller, otro paso fundamental a tomar en cuenta en esta fase preparatoria será el de identificar los distintos tipos de brechas que podemos encontrarnos al momento de la implementación, las que se refieren a las diferencias o desigualdades que pueden existir entre las distintas personas defensoras en sus particulares contextos y que pueden generar diversos obstáculos para su participación en estos espacios.



Identificar las brechas es importante en la medida que éstas pueden influir en la posibilidad real de las mujeres, personas con identidades y/u orientaciones diversas, jóvenes, personas indígenas u otros tantos grupos e identidades, de involucrarse en las actividades de defensa de derechos en general, así como en los talleres en particular, desde su asistencia, su participación durante los ejercicios, las formas de aprehender, hasta su permanencia prolongada; esta información tendría que tomarse en cuenta para la selección de las técnicas, la duración de las actividades, los sitios de convocatoria y la realización de las actividades, etc.

Brecha / Sugerencia para atenderla

Identificar las brechas y sus características nos permite mapear de mejor manera e idear diferentes y más apropiadas sugerencias para atenderlas.

Analfabetismo

- Eliminar los ejercicios que implican recurrir a habilidades lecto-escritoras y sustituir estos por técnicas más gráficas y/o corporales como pueden ser los dibujos, maquetas, sociodramas, videos, grabaciones, etc.
- Recurrir a los ejemplos para reforzar explicaciones o conceptos. Los ejemplos deberían centrarse en realidades y contextos culturalmente apropiados a las personas, comunidades.

Escolaridad

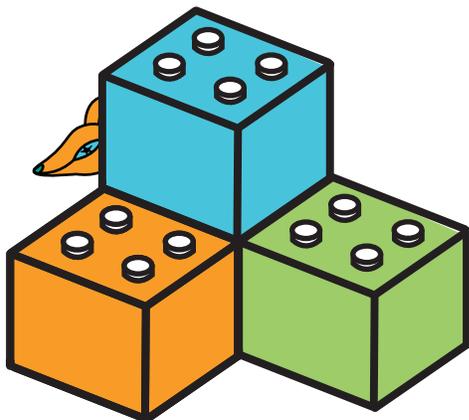
- No usar conceptos complejos y/o técnicos, sustituir los contenidos por explicaciones que resulten más accesibles a la comprensión, así como más familiares a los propios contextos.
- Priorizar técnicas, dinámicas que no se queden sólo en el ámbito de la reflexión cognitivo-racional-intelectual, integrando ejercicios que involucren el arte, las actividades lúdicas, preguntas detonadoras claras y concretas, etc.
- Recurrir a los ejemplos para reforzar explicaciones o conceptos. Los ejemplos deberían centrarse en realidades y contextos culturalmente apropiados a las personas, comunidades.

Monolingüismo

- Si las personas facilitadoras no hablan el idioma de l*s defensores acompañad*s, se debe prever la participación de personas intérpretes y tener en cuenta que, al proceso de traducción, el tiempo de duración de una actividad puede duplicarse.
- En el caso de que sean pocas personas monolingües, se puede solicitar ayuda personalizada para la traducción durante los talleres, por ejemplo, de algún participante bilingüe o intérprete, de nuevo, considerando la suma de los tiempos de estos procesos.

Distribución y uso del tiempo de mujeres y hombres

- Es importante reconocer que, en muchos espacios, grupos y comunidades, se sigue organizando la vida entre hombre y mujeres, atribuyendo a los primeros el espacio público mientras que las segundas continúan haciéndose cargo del espacio privado. Si bien nuestra labor se orienta, también, a avanzar en la deconstrucción de estos roles hegemónicos, también es cierto que tendremos que ajustarnos lo más posible a las posibilidades reales y presentes que cada colectivo nos presenta.
- De aquí, entonces, es que se puede considerar el organizar las reuniones por la tarde o cuando las mujeres tienen una menor carga de actividades domésticas y de cuidados.
- Otorgar facilidades y alternativas de participación para aquellas mujeres que tienen bebés o niñ*s muy pequeñ*s.



PREPARACIÓN DE LAS ACTIVIDADES: METODOLOGÍA, MATERIALES, FACILITACIÓN Y LOGÍSTICA

Y bien, hasta acá hemos seguido una serie de pasos que nos ayudan a contar con los elementos necesarios para poder planificar nuestros espacios de taller, de la manera más situada a la realidad y experiencias de las propias personas defensoras de derechos humanos con quienes vamos a trabajar; todo lo recaudado y analizado hasta este punto será nuestra guía para preparar -de manera lógica y progresiva- nuestras distintas actividades y metodologías.



En esta etapa será importante tener claro el tiempo con el que contaremos en total, lo que nos servirá para seleccionar y acomodar nuestras actividades. Dentro de este marco, a su vez, será mucho mejor programar el tiempo de cada ejercicio de manera holgada, de forma de no caer en el apresuramiento del trabajo grupal; además, tomando en cuenta los temas y situaciones a abordar cuando hablamos de seguridad y protección integral, puede ser importante y necesario intercalar algunas técnicas de integración y relajación.



¡OJO!, Los tiempos de las actividades y espacios dependen, también, de la cantidad de personas asistentes, de si es un grupo que ya conocemos o de primera vez, de si se trata de persona más expresivas y/o participativas o introvertidas, etc.; todo lo anterior debe considerarse a la hora de calcular los tiempos aproximados que puede llevarnos cada ejercicio. Al mismo tiempo, el que se trate de una persona defensora, un grupo, un colectivo cohesionado o no, una comunidad, una organización, etc., planteará también una serie de marcos y desafíos relevantes a la hora de planificar nuestros tiempos y dinámicas.

Una propuesta básica de taller debe incluir, entonces:

- Objetivos
- Formato
- Fecha y lugar
- Número de participantes
- Duración y cronograma desglosado de actividades
- Material y recursos necesarios
- Quién será la persona facilitadora
- Contenidos: plan del taller, tiempos, conceptos básicos que se explorarán y otras referencias



Desde esta propuesta, se recomienda siempre concretar la preparación de los talleres en insumos metodológicos como los 'guiones' y/o lo que llamamos 'cartas descriptivas, que son básicamente las agendas de lo que haremos, el contenido que abordaremos y las formas de abordarlo: ¿para qué?, ¿cómo?, ¿quién lo hará?, ¿qué se necesita para hacerlo?, la secuencia de las técnicas, los materiales requeridos y el tiempo destinado.



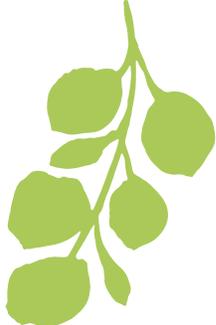
Los guiones y cartas descriptivas son muy útiles para ordenar las actividades y orientar a las personas que facilitan, aún cuando pueda ser necesario modificarlas o ajustarlas en el camino.

Para construir una carta descriptiva es importante conocer el objetivo final que queremos alcanzar en cada espacio, de esta forma evitaremos atorarnos en los ejercicios y/o dificultades que se nos puedan presentar. Arribar a estos objetivos será el fin último de nuestro espacio de taller.



La flexibilidad y las capacidades creativas y de improvisación serán importantísimas a la hora de facilitar talleres, ¡pero no nos estremos de más!, esto se va aprendiendo en la práctica, ¡nadie nace siendo 'especialista'!





Ejemplo de Carta Descriptiva

Objetivo: Abrir un espacio de análisis sobre la situación de riesgo en la cual se encuentra actualmente la organización (.....) y, a partir de ahí, dibujar rutas de actuación que permitan bajar su situación de riesgo a un nivel aceptable.



Horario	Temas a tratar	Persona(s) que facilitarán el proceso	Actividad / Dinámica. ¿Qué se necesita hacer?	Materiales
				Recursos que necesitaremos para llevar a cabo la actividad. Buscando contar con distintas alternativas en caso de no conseguir algún insumo o que, en el momento, no nos sea posible hacerlo de la manera en la que lo habíamos planeado.
Apertura y encuadre:				
<p>Las personas que coordinan las actividades (facilitadoras/es) se presentan, y se comparten los antecedentes y objetivos del taller, el programa de trabajo, los roles, los horarios e indicaciones logísticas.</p> <p>En aquellos casos en los que los talleres duren más de un día, se recomienda que la apertura del taller sea con un resumen de lo que se trabajó el día anterior: Esta dinámica también puede incluir preguntas sobre ¿cómo se sintieron?, ¿cómo durmieron?</p>				
09:00 09:15	- Apertura - Presentación de l*s facilitadoras, de PBI, de los objetivos del taller y de la agenda.	Compañera "x"	Bienvenida y presentación de l*s facilitadoras y el espacio. Personas facilitadoras explicarán la dinámica, que consiste en que quién tenga un balón o pelota en la mano, tendrá que decir su nombre, de dónde es, qué espera del taller; después de contestar las preguntas, pasará el balón a otra persona que deberá hacer lo mismo hasta concluir con todo el grupo.	Conceptos clave y/u otros insumos Fotocopias suficientes para tod*s l*s participantes del programa del taller.

<p>09:00 09:15</p>	<p>- Apertura - Presentación de l*s facilitadoras, de PBI, de los objetivos del taller y de la agenda.</p>	<p>Compañera "x"</p>	<p>Bienvenida y presentación de l*s facilitadoras y el espacio. Personas facilitadoras explicarán la dinámica, que consiste en que quién tenga un balón o pelota en la mano, tendrá que decir su nombre, de dónde es, qué espera del taller; después de contestar las preguntas, pasará el balón a otra persona que deberá hacer lo mismo hasta concluir con todo el grupo.</p>	<p>Conceptos clave y/u otros insumos</p> <p>Fotocopias suficientes para tod*s l*s participantes del programa del taller.</p>
<p>09:15 10:00</p>	<p>Presentación de las personas participantes y acuerdos del espacio.</p>	<p>Compañera "x"</p>	<p>* Con una o varias consignas y/o dinámicas, las personas participantes se presentan a sí mismas; estos ejercicios pueden aportar elementos relevantes para el resto del taller, permitiendo romper el hielo, generar confianza, propiciar el intercambio, la construcción de acuerdos de convivencia y de buen trato, para construir entre tod*s un espacio que sea percibido como seguro durante el taller, así como comenzar a introducir los propios temas del taller.</p>	<p>Balón o pelota.</p> <p>Rotafolio y plumones o diarios de campo para anotar las expectativas que vayan surgiendo.</p>
<p>10:00 11:00</p>	<p>Análisis de actividades.</p>	<p>Compañera "x"</p>	<p>Dinámica para responder a las preguntas:</p> <p>¿Cuáles son los procesos que acompaña actualmente?</p> <p>¿Qué intereses tocan, a nivel jurídico, político, económico, con su labor de defensa?</p>	<p>Fotocopias de los documentos de apoyo suficientes.</p> <p>Papelógrafos, plumones y cinta adhesiva, post-its de colores, etc.</p>

Horario	Temas a tratar	Persona (s) que facilitarán el proceso	Actividad / Dinámica. ¿Qué se necesita hacer?	Materiales
<p>Desarrollo del taller:</p> <p>Se trata de la implementación con las personas y/o grupos de los temas del taller, sus objetivos, la secuencia, la técnica, el procedimiento, los materiales didácticos y el tiempo de duración.</p>				
11:00 11:15	PAUSA			
11:15 12:00	Análisis de contexto.	Compañera "x"	Dinámica para responder a las preguntas: ¿Qué está pasando a nivel local, estatal, federal e internacional?	...
12:00 13:00	Mapeo de actores.	Compañera "x"
13:00 14:00	Análisis de vulnerabilidades y capacidades.	Compañera "x"
14:00 15:30	COMIDA			
15:30 16:30	Adopción de un plan calendarizado de rutas de acción para bajar vulnerabilidades y potencializar capacidades.	Compañera "x"		...
16:30 16:45	PAUSA			



Horario	Temas a tratar	Persona (s) que facilitarán el proceso	Actividad / Dinámica. ¿Qué se necesita hacer?	Materiales
<p>Integración y cierre del taller</p> <p>En este momento se busca integrar todo lo trabajado durante el espacio del taller, rescatando las conclusiones y/u observaciones más relevantes de los distintos ejercicios, de acuerdo con las necesidades y contextos de las propias personas defensoras. A partir de esto, además, se pueden establecer los compromisos o tareas a seguir, y se evalúan las actividades realizadas sumando cuando sea necesario, acuerdos para el seguimiento. Este momento, además, nos permite compartir cómo nos vamos de los espacios, cómo están los sentipensares a la hora de cerrar e, incluso, integrar algún tipo de actividad simbólica que nos permita concluir los talleres.</p>				
16:45 18:00	Cierre del día. Acuerdos de seguimiento.	Compañera "x"	Recopilación de la perspectiva de las personas participantes sobre el día de trabajo. Dinámica simbólica de cierre.	



Siempre será mejor contar con al menos dos personas facilitadoras, lo que permitirá mayor dinamismo en los espacios y actividades, apoyo mutuo para la facilitación, así como atender los aspectos de tiempo, necesidad de ajustes, reacciones del grupo, etc.



Cada ejercicio requerirá sus respectivos materiales, aunque la base siempre será contar con papelógrafos, rotafolios o un lugar donde anotar cosas visiblemente, plumones y cinta adhesiva, ¡con esta 'triada básica' de materiales podemos hacer muchas cosas!



FICHA 3.1:

EL ROL DE LA PERSONA FACILITADORA DURANTE EL TALLER

La persona facilitadora es una guía y, como su nombre lo indica, facilita la interacción y reflexión conjunta entre las personas participantes. Una de las claves para facilitar es tener receptividad para catalizar lo más positivo del trabajo grupal y ser adaptable a distintos grupos de personas.

La persona que facilita debe evitar dar una ponencia, una simple presentación o cátedra, o posicionarse como una autoridad con mayor conocimiento, ya que esto puede truncar la interacción y participación activa de las personas. La facilitación debe esforzarse por generar aprendizajes conjuntos de formas multidireccionales en vez de privilegiar una idea de 'transmisión' de conocimiento en un sentido unidireccional (limitada al conocimiento de la persona que facilita). La persona responsable del proceso de facilitación debe dejar claro que como facilitadores no tenemos respuestas únicas y que no existe una sola verdad cuando de seguridad y protección se habla.

Algunas de las funciones más importantes de la persona que facilita son:

- Explicar claramente los objetivos, el proceso, los tiempos
- Explicitar su propia función a las personas defensoras participantes, que es la de catalizar la participación
- Promover un ambiente de inclusión, confianza y respeto para todas las personas
- Sintetizar las ideas, las discusiones y argumentos claves
- Plantear objetivos, enfocar las discusiones, evitar la redundancia y las divagaciones fuera de los temas cruciales
- Proponer diversos métodos de debate, dinámicas de trabajo y procesos de toma de decisión conjunta
- Integrar al debate las preocupaciones, opiniones e inquietudes de todas las personas integrantes del grupo
- "Destruir" argumentos o discusiones que generan fricción innecesaria o empantanar el debate
- Tomar como punto de partida las vivencias, procesos y reflexiones de las personas participantes en los talleres, usando varios ejemplos relacionados con su ámbito de trabajo
- Fomentar la participación equitativa de todas las personas en el grupo dando prioridad al proceso de construcción de conocimiento y reflexión grupal por encima de protagonismos individuales

- Cuidar que todas las personas tengan el mismo nivel de entendimiento para participar plenamente
- Intersectar los distintos enfoques, dimensiones y componentes del PASP y relacionarlos con ejemplos prácticos que tengan sentido en el trabajo cotidiano de las personas defensoras de derechos humanos
- Asegurar la exposición de ideas, propuestas nuevas y aportes diferentes a lo ya expresado
- Establecer consensos y privilegiar acuerdos grupales, la persona que facilita debe estar segura que toda la gente se siente cómoda con los acuerdos alcanzados
- Velar por una adecuada consecución del taller en los tiempos y formatos acordados y, en caso de necesidad, proponer reajustes a la agenda y/o utilizar estrategias de regulación como, anunciar al inicio de los talleres que si una persona se extiende en su participación haremos un contacto visual más firme y directo, o nos acercaremos un poco, o mostraremos un papel con los minutos que le quedan para cerrar su intervención, etc.
- Aguantar los silencios: cuando la gente no habla en general, es que está pensando. El silencio es muy importante para formular ideas, y para permitir que las personas tomen el tiempo de situarse frente a situaciones complejas y, que en general, también necesita respuestas complejas.
- Cuando el espacio se desvía de sus objetivos, es importante volver a centrar la conversación, pero es importante hacerlo con cuidado y respeto: cuidar en no cortar espacio de desahogo, momentos colectivos íntimos, en general estos aportes sirven al resto del taller, a entender el grupo y a orientar mejor el resto de la sesión. Tener la flexibilidad de readaptar el taller y los tiempos para no cortar discusiones claves.

No apresurarse, evitar hacer referencia al tiempo: una persona facilitadora no debería cortar todas las conversaciones como un intento de recuperar o cuidar el tiempo. Es importante usar el tiempo como herramienta de facilitación, como guía del grupo, como una indicación para seguir avanzando colectivamente en el taller pero no más.



Algunas habilidades y experiencias básicas requeridas para la facilitación de talleres:

- Conocimiento a profundidad de los objetivos y resultados esperados en cada proceso de facilitación
- Conocimiento sobre seguridad y protección integral, y entendimiento de los retos que enfrentan las personas defensoras de derechos humanos y colectivos en sus contextos de trabajo
- Conocimiento mínimo de las personas participantes
- Dominio de los conceptos básicos de los talleres
- Capacidad para propiciar una reflexión colectiva en los paradigmas de las personas
- Poseer sensibilidad cultural y emocional e involucrar las perspectivas psicosocial, e interseccional al facilitar
- Desarrollar la habilidad de entender rápidamente cómo funciona un grupo y de adaptar el contenido y el estilo del taller a las necesidades de las personas participantes
- Saber “leer” el estado de ánimo de un grupo y detectar gestos sutiles de desánimo, contrariedad, aburrimiento, etc., para poder revertir este tipo de situaciones e involucrar en todo momento a todas las personas participantes
- Manejarse con respeto, a través del diálogo, de preguntas, cuidando el ritmo del grupo, aportando valoraciones desde la experticia en seguridad que se tiene, pero sin hacer juicios de valor
- Flexibilidad y apertura para aprender de l*s demás
- Experiencia en procesos de facilitación de talleres y en diálogos con toma de decisiones por consenso
- Ser capaz de ponerse en los zapatos de las otras personas, de inspirar empatía, respeto y escucha activa
- Ser capaz de establecer procesos de aprendizaje colectivo a nivel cognitivo, emotivo y corporal



Algunas claves para imprimir dinamismo a la facilitación y asegurar la comunicación efectiva pueden ser:

- Explicar conceptos complejos a través de formas sencillas que ejemplifican de lo que estamos hablando: se pueden usar metáforas, historias y analogías que tengan sentido para las personas participantes
- Prescindir de los monólogos privilegiando procesos de diálogo e interpelación con las personas participantes
- Evitar abusar de la jerga conceptual (se puede hacer una “pelota de jerga” que sea arrojada cada que alguien menciona un concepto que los demás no entienden para parar y explicarlo)
- Modular la voz adecuadamente
- Utilizar comunicación más allá de lo verbal (oral o escrito) apoyándose en diversas herramientas pedagógicas (uso de recursos artísticos, videos, música, ejercicios corporales, etc.) para evitar la monotonía
- Implicar el propio cuerpo para enfatizar ideas y generar asociaciones fácilmente a través de ademanes, expresión facial, acompañamiento corporal, juegos de rol, etc.
- Ocupar y moverse entre el espacio disponible para estar cerca de las personas y no permanecer estático ni distante
- Incorporar técnicas vivenciales durante los talleres como juegos de rol, puestas en escena, dinámicas corporales para revitalizar, energizar, romper el hielo, generar confianza y cercanía, etc.
- Evitar leer en demasía o hacer uso excesivo de presentaciones de power point
- Incluir diversos elementos para trabajar los talleres: apuntes tipo tablero donde se puedan reacomodar y añadir visualmente las ideas a lo largo de los talleres, carteles, dibujos, videos, canciones, moldeado con plastilina, etc.
- Promover discusiones en grupos pequeños y fomentar plenarias dinámicas donde, más que “leer” lo discutido en los equipos, se puedan abrir charlas entre l*s participantes, rondas, presentación de debates sintetizados
- Rotar la facilitación si se pierde dinamismo
- Establecer contacto visual con las personas participantes mientras se facilita
- Usar distintas dinámicas de presentación para “despertar” o despabilar al grupo; si es numeroso y no se conocía previamente también se pueden usar gafetes o adhesivos con el nombre de las personas y los pronombres que usan para facilitar dirigirse a estas adecuadamente

USO DE HERRAMIENTAS COMPLEMENTARIAS PARA LA FACILITACIÓN:

Durante los talleres, quienes facilitan pueden sumar a su labor el uso de algunas herramientas complementarias que refuerzan la implicación de las personas participantes, además de los distintos ejercicios y actividades propuestas para el espacio. Algunas de estas se comparten a continuación, reiterando que se trata de propuestas más no de imposiciones, pues cada grupo, facilitador* y espacio tendrá sus propias características, necesidades y experiencias.

Cuaderno de la persona participante

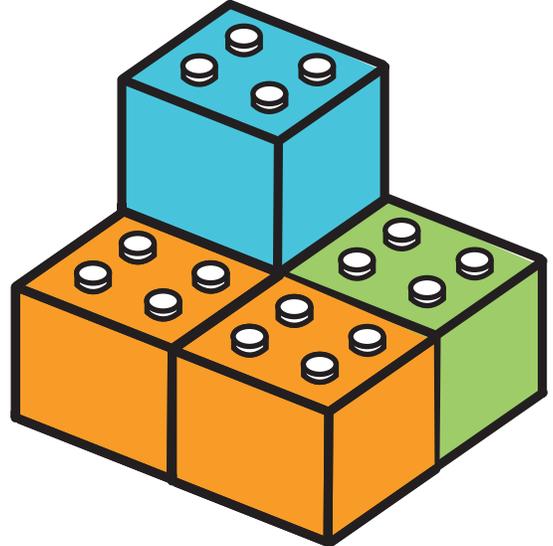
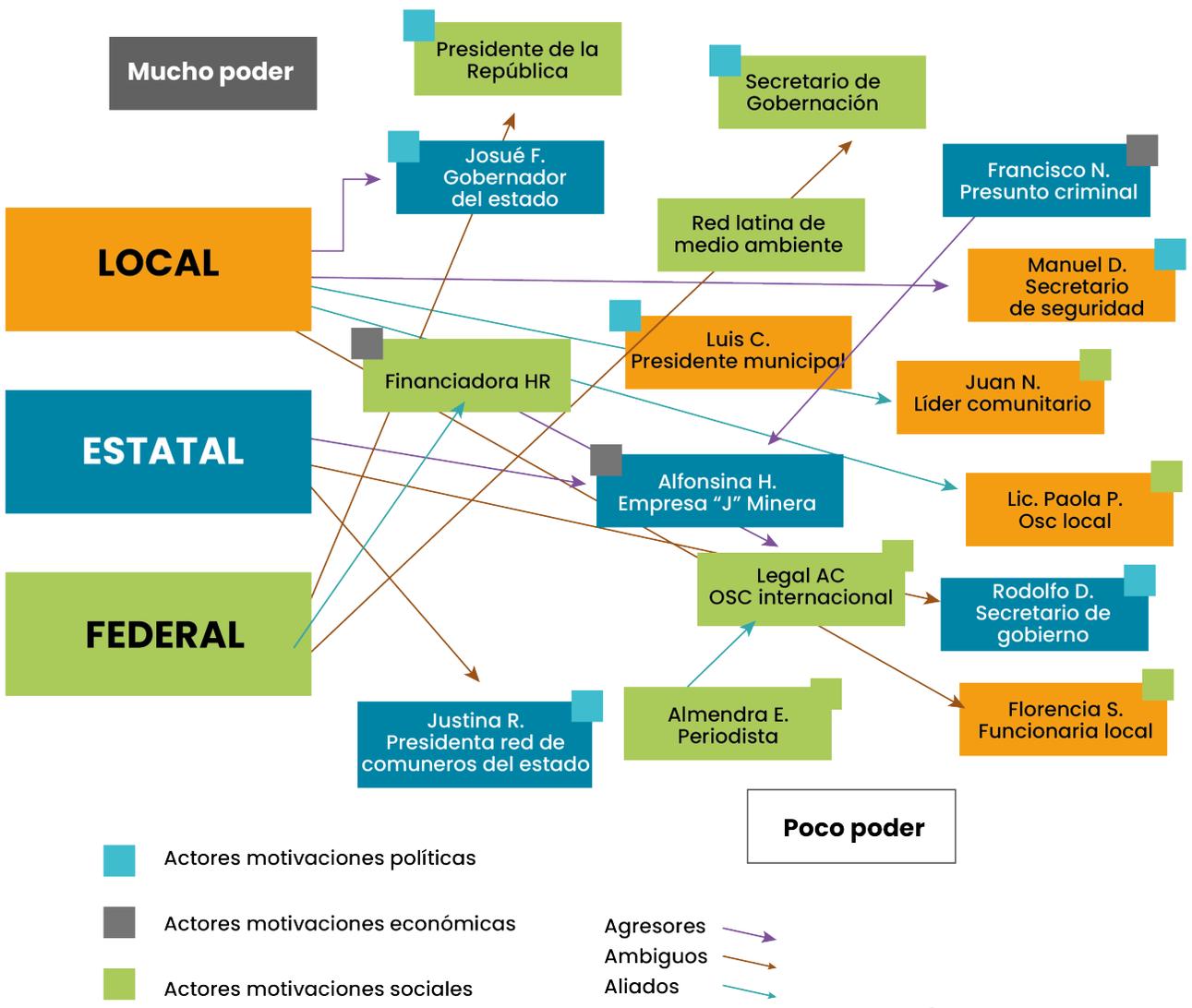
PBI ha usado un recurso llamado *Cuaderno del/la Participante* que incluye: una presentación del taller, la agenda y los anexos referidos para el espacio. Tener material de apoyo como este puede ser positivo ya que representa un documento físico que se queda la persona, grupo, organización o comunidad, y que apoya las tareas de desarrollo o implementación de estrategias de seguridad posteriores al taller. El cuaderno sirve para: 1) resumir los conceptos y definiciones usados durante el taller, 2) incluir las actividades, ejercicios y sus indicaciones y 3) funcionar como un cuaderno para tomar actas y recoger los principales acuerdos alcanzados durante el taller.

Metaplán

PBI ha usado también la herramienta y metodología del Metaplán, la cual promueve que todo el grupo participe, interactúe, visualice lo que se está discutiendo y llegue conjunta y estructuradamente a una conclusión. Se trabaja con un panel, pizarrón, pared o una gran manta visible para todas las personas defensoras de derechos humanos. Los miembros del grupo pueden aportar mediante tarjetas en las cuales van escribiendo o dibujando (con marcadores) sus aportes y pegándolos y ordenándolos en el panel. El Metaplán permite mover y reagrupar los elementos lo cual brinda claridad conceptual y versatilidad.



Metaplán



FICHA 4:

DURANTE LOS TALLERES



I Apertura de los talleres

La apertura es un momento crucial en los espacios de taller, intercambio y/o procesos pedagógicos, por lo que hay que dedicarle el tiempo adecuado.

En la apertura de cualquier taller procuraremos:

- Dar la bienvenida y fomentar la motivación para compartir saberes y sentires, experiencias y propuestas.
- Presentar a l*s participantes y su labor.
- “Romper el hielo” y establecer alguna dinámica para generar confianza.
- Establecer grupalmente acuerdos de convivencia y de buen trato mínimos antes de comenzar los talleres, así como consensuar cómo se retribuirá cuando se pase por alto alguno de dichos acuerdos (p.ej., se puede traer dulces para todas las personas la siguiente sesión, o relevar a quien se encarga de la relatoría).
- Brindar una introducción general de los objetivos generales y específicos del taller, de lo que se busca alcanzar y de lo que no se podrá abordar.
- Identificar e intercambiar sobre las expectativas de quienes participan.
- Revisar y consensuar los objetivos, temas o contenidos de forma realista, así como el tipo de metodologías y participación que busca trabajar a lo largo del taller.
- Sondear los conocimientos previos de los participantes.
- Revisar los horarios y volver a preguntar si todo el grupo puede estar durante todo el taller.



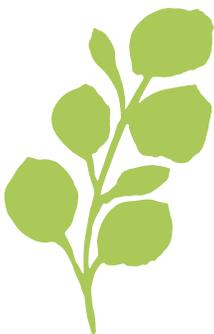
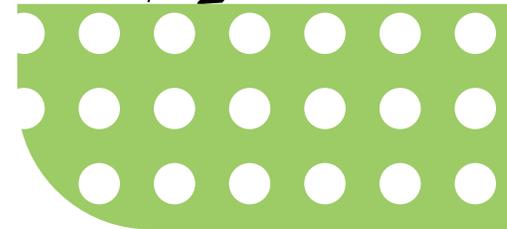


Dentro de este espacio puede ser importante tomarse unos minutos para compartir y sensibilizar sobre el uso y presencia de aparatos electrónicos durante el taller, sobre los antecedentes de espionaje telefónico y/o digital en México, y establecer acuerdos para la seguridad del espacio (p.ej., mantener celulares afuera y la posibilidad de checarlos en los descansos, guardarlos en una bolsa, etc.).



Aun cuando las aperturas puedan parecer simples y/o momentos irrelevantes en los espacios de taller, resultan acciones muy significativas en estos procesos, a modo de marcador simbólico y como un momento para imprimir un cierto ánimo en el grupo que empieza a trabajar conjuntamente. Es en estos momentos donde se abre la posibilidad para el conocimiento mutuo, para compartir las respectivas expectativas y preocupaciones, repasar los objetivos de los encuentros, las actividades y metodologías, así como armonizar las posibilidades, los alcances y limitaciones de los talleres, etc.

Asimismo, dependiendo de los tiempos y las características de las consignas y/o ejercicios de apertura y presentación, este momento puede brindarnos, desde un inicio, elementos importantes para el resto del taller, para el propio análisis y/o para integrar y profundizar en ejercicios posteriores, permitiendo que surjan y se compartan no sólo las historias sino, también, los sentires, pensares y vivencias de las personas participantes, así como la construcción colectiva de un espacio seguro.



EJEMPLOS DE ACTIVIDADES

<p>1.</p> <p>TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:</p> <p>Ronda de presentación.</p>	<p>Objetivos:</p> <p>Dinámica de presentación de las personas asistentes y discusión en plenaria de las expectativas del grupo.</p>	<p>Tiempo mínimo:</p> <p>Dependerá de la cantidad de asistentes, pudiendo calcular entre 3 a 5 minutos por persona.</p>
	<p>Pasos:</p> <p>Abrir con una ronda de presentación en la que se pide a las personas acompañar su nombre de pila por un adjetivo positivo con el que cada una se describa a sí misma; por ejemplo, “Simón - simpático”, y que compartan sus motivaciones y/o expectativas del espacio.</p> <p>El adjetivo debe empezar con la misma letra que el nombre de pila para que se facilite la asociación entre cualidad y nombre. Se puede pedir que la cualidad se vincule con su defensa de derechos, con sus valores de lucha, con lo que les permite seguir adelante en su labor, etc., visibilizando desde un inicio, por ejemplo, lo que sostiene a las personas y/o grupos defensores aún a pesar de los contextos de riesgo (esto nos lleva a ir recabando los recursos de afrontamiento).</p> <p>Se pueden apuntar las motivaciones y expectativas en papelitos adheribles de colores para agruparlos en un lugar visible durante todo el taller. Estas expectativas se retomarán más adelante y, al final del taller, se revisarán para evaluar qué hemos cumplido y qué no.</p>	<p>Materiales:</p> <p>Post-its de colores, papelógrafos, plumones, cinta adhesiva, diarios de campo.</p>
<p>Sugerencias:</p> <p>Se pueden utilizar otras dinámicas de presentación, pero independientemente del ejercicio utilizado es importante que las personas participantes comuniquen también si ya han recibido talleres previos, y qué esperan del taller.</p>	<p>Alertas:</p> <p>Estos primeros momentos buscan ‘romper el hielo’, son nuestro primer intercambio con el grupo, por lo que las personas pueden mostrarse tímidas, inseguras de participar o con la preocupación de que no se les ocurra nada para compartir... ¡seamos pacientes!, busquemos motivar al grupo con creatividad y alegría, pero, ¡sin presionar!</p>	

<p style="text-align: center;">2.</p> <p>TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:</p> <p>Revisión de expectativas y adaptación de agenda y contenidos.</p>	<p>Objetivos:</p> <p>Presentar los objetivos y contenidos del taller consensuados previamente con la persona, colectivo y/u organización. Revisar junto con el grupo las expectativas expresadas en relación con los objetivos y la metodología del taller expuestas.</p>	<p>Tiempo mínimo:</p> <p>Alrededor de 20 minutos.</p>
	<p>Pasos:</p> <p>A partir de las expectativas recabadas en la dinámica de presentación, y desde una perspectiva realista de las limitaciones en términos de tiempo, objetivos y contenidos del taller, etc., explicar lo que podemos hacer en este taller y lo que no es posible, o que puede ser abordado sólo en talleres posteriores.</p> <p>En discusión en plenaria, realizar ajustes consensuados si es necesario y compartir la agenda general del taller acordada en un lugar visible, como puede ser un papelógrafo a la vista de todas las personas participantes.</p>	<p>Materiales:</p> <p>Programa del taller, listado de expectativas expresadas, papelógrafos, plumones, cinta adhesiva, diarios de campo.</p>
<p>Sugerencias:</p> <p>Siempre demos opciones para aquellas expectativas que no podremos cumplir, desde talleres posteriores, canalización con otras redes, etc.; ¡no pasa nada con ser clar*s sobre lo que podemos y no abordar, lo importante es no dejarlo de lado!</p>	<p>Alertas:</p> <p>Tener cuidado de abordar la armonización de expectativas desde una actitud amable y abierta, para algunas personas puede resultar brusco toparse con limitaciones a lo que esperan desde un inicio, por lo que debemos conocer claramente el proceso de construcción del taller y lo que se quiere obtener de éste, en caso que nos toque explicar a l*s asistentes el porqué se planteó trabajar tales o cuales contenidos de las maneras planteadas.</p>	

<p>3.</p> <p>TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:</p> <p>Dinámica de la Estrella.</p>	<p>Objetivos:</p> <p>Acordar en conjunto las normas de trabajo, convivencia y buen trato (cómo pedir la palabra, cómo expresar con respeto nuestros desacuerdos, cómo garantizar condiciones de igualdad, confidencialidad de los aspectos tratados durante el taller, uso de celulares, computadoras y cámaras, entradas y salidas de participantes, puntualidad, etc.).</p>	<p>Tiempo mínimo:</p> <p>Entre 15 minutos a media hora.</p>
	<p>Pasos:</p> <p>Se pide a las personas participantes pararse en círculo y que vayan enunciando acuerdos que les parezcan importantes. Cada vez que alguien enuncia una idea el resto de las personas muestran su acuerdo (acercándose al centro del círculo) o su desacuerdo (alejándose del centro del círculo). Si hay fuertes desacuerdos se busca el consenso.</p> <p>Después de repasar todas las opciones se hace un breve recuento de los acuerdos mínimos para la convivencia y el buen trato que quedaron.</p>	<p>Materiales:</p> <p>Programa del taller, listado de expectativas expresadas, papelógrafos, plumones, cinta adhesiva, diarios de campo.</p>
<p>Sugerencias:</p> <p>Dejar claro el rol de la persona que facilita y sus posibles limitaciones, y distribuir roles de apoyo a la facilitación, preguntando a las personas participantes quién quiere apoyar para tomar actas o anotar los consensos, para anotar otros pendientes y tareas que surjan durante el taller, etc.</p> <p>Recordar que los acuerdos adoptados son dinámicos, pueden re-visitarse a lo largo del taller y modificarse si el grupo así lo desea.</p>	<p>Alertas:</p> <p>El contar con personas de apoyo dentro del propio grupo no implica que el equipo facilitador no debe tomar su propia relatoría del espacio o que se deslinde de su responsabilidad de hacer y enviar al grupo la memoria de los talleres; se trata, más bien, de sumar manos, buscando catalizar procesos de corresponsabilidad.</p> <p>En caso de que nadie en el grupo se proponga para apoyar, no presionar al respecto ni hacer sentir a las personas incómodas.</p>	



¡OJO!, no olvidemos que en las actividades de apertura e introducción cuando plasbamos nuestro interés por construir espacios inclusivos, respetuosos, dinámicos y horizontales, en los que se reconoce que tod*s los asistentes poseen un conocimiento importante y valioso a compartir, que nada será vetado y que cada expresión y/o reacción será acogida por el grupo, promoviendo la soltura del mismo, así como el fortalecimiento de los vínculos de confianza, tanto entre l*s propi*s asistentes como entre est*s y las personas que facilitan, abriendo los canales de comunicación.

II Desarrollo de los Talleres

Cada espacio, cada grupo, cada momento y contexto en el que implementemos el PASP será diferente y particular, por lo que es imposible cubrir en un solo documento todas las posibles formas de construir y desarrollar talleres. Pese a esto, existen algunos puntos mínimos que pueden ser de utilidad a la hora de facilitar este tipo de espacios, en los que el piso base es el compartir saberes, experiencias y herramientas útiles que abonen al fortalecimiento de las personas, colectivos y comunidades que se dedican a la labor de defender derechos, relacionar los saberes previos con lo nuevo, problematizar, analizar conjuntamente

te y proponer, también en conjunto, estrategias para afrontar los retos y tareas.

Junto con esto, dentro de la planificación de los talleres y, en particular, al abordar los aspectos logísticos vinculados a los tiempos, es importante recordar que **el tiempo que dedicaremos a cada momento y/o actividad será variable dependiendo de factores como el número de personas asistentes y su perfil, así como el contenido que se estará trabajando**, por lo que la duración de cada ejercicio es sólo referencial y puede cambiar de acuerdo a las circunstancias.



Será relevante el tener espacios contemplados entre los distintos ejercicios, temas y/o momentos para el descanso, es decir, hacer pausas para permitir a las personas asistentes a los talleres tomar aire, hacer uso de los servicios higiénicos, para hidratarse, comer, compartir en espacios menos 'formales', etc. ¡Estos tiempos también cuentan, son importantes y deben incluirse y calcularse dentro de nuestras 'cartas descriptivas'!

Haciendo eco de lo que plantea ALUNA, además, es importante que las dinámicas y técnicas que escojamos para los talleres cumplan con algunas características básicas como:

1. Partir de la experiencia, vivencia y conocimiento de las personas mismas. Legitimación de su visión de la realidad, de lo que le ha sucedido, de sus sentimientos, creencias, etc. Generar confianza para que las personas puedan expresarse y compartir.
2. Análisis crítico de su vivencia y experiencia. Esto permite racionalizar ciertas emociones, separar o unificar elementos de la realidad que se ven disociados, profundizar en aspectos explorados previamente, mirar las situaciones con distancia y desde distintas perspectivas, formular deducciones sobre cosas que no tenían un orden o sentido previamente al análisis e identificar patrones de actuación.
3. Encadenamiento o complementación. Nos referimos a que la información, conocimientos y experiencias generadas en los talleres se vinculen con otras vivencias de las personas acompañadas y permitan hacer cotidiana la práctica de espejarse constantemente en el diálogo que estamos facilitando y lo que acontece en el grupo como resultado de esa facilitación.
4. Transformación de la perspectiva y del rol frente a la situación. Es decir, un cambio en la manera en que se miran a sí mismos, sus experiencias y afectaciones, y con ello en la identificación de roles, necesidades y objetivos frente a las situaciones que enfrentan.

5. Definición de rutas de acción. Estas deben permitir la construcción colectiva de estrategias tanto para situaciones a largo plazo como para hechos que ocurren de manera inmediata.

6. Pensamiento estratégico. Además de ser indispensable tanto en la realización del taller o ejercicios que se realicen, la metodología que empleemos debe apostar por contribuir al desarrollo de dicha capacidad.

7. La vuelta a la realidad o práctica con nuevos elementos. Es decir, buscamos que los contenidos abordados durante el taller o ejercicios tengan un impacto en el trabajo cotidiano de quien(es) lo realizan.

Tabla elaborada por ALUNA, en el texto Valoración del riesgo en la defensa de derechos humanos. Guía metodológica desde el enfoque psicosocial, de 2021, pag. 15-16.



En primer lugar, recordemos la importancia de llegar a los talleres con conocimiento de las personas con quienes estamos trabajando y sus contextos y luchas, la experiencia que tienen en los temas de seguridad y protección, los objetivos del espacio y las metodologías con las cuales buscaremos cumplir con esos objetivos.



No olvidemos que las técnicas a utilizar no son necesariamente el centro, sino que son la vía para lograr un objetivo, que es realmente el eje central de nuestros espacios; no se trata de llenar los talleres de dinámicas sino de cómo estas configuran los pasos para alcanzar el fin que buscamos. Se pueden elegir una, dos o más combinaciones de dinámicas por cada paso o tema; en algunas ocasiones no bastará una sola técnica para tratar el asunto en cuestión mientras que, en otras, un solo ejercicio nos puede dar elementos para cubrir varios temas desde distintas perspectivas.

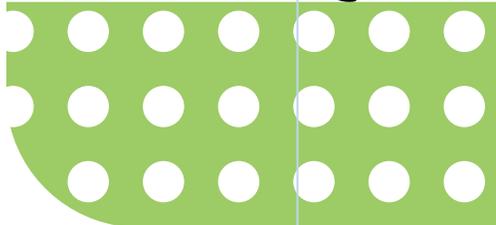
De aquí, entonces, que tanto en este apartado como en los distintos Cuadernillos de la presente serie, compartimos algunas dinámicas y sugerencias que han sido útiles desde la rica y amplia experiencia de diversas personas, organizaciones y colectivos que abordan el tema de la seguridad y la protección integral pero que, de nuevo, son sólo sugerencias que pueden ser modificadas, ajustadas o descartadas de acuerdo con las necesidades, posibilidades y recursos específicos de cada persona y/o grupo.

A su vez, y reconociendo que la seguridad y la protección integral se integra de una serie de componentes, los que pueden ser abordados juntos, por separado, en uno o varios talleres, cierto es que los distintos espacios que se desarrollarán a partir del PASP parten, indistintamente, de estas dos nociones, por lo que se recomienda siempre iniciar con una reflexión y diálogo sobre lo que cada una significa, no sólo conceptual y/o normativamente sino, y sobre todo, desde la realidad y experiencias de las propias personas y/o grupos defensores de derechos humanos y colectivos.



EJEMPLOS DE ACTIVIDADES

<p>1.</p> <p>TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:</p> <p>Lo que entendemos por "Seguridad".</p>	<p>Objetivos:</p> <p>Realizar un diálogo colectivo con el grupo sobre lo que las propias personas entienden por seguridad y protección, procurando construir conceptos desde la propia realidad y experiencia de l*s participantes.</p> <p>Pasos:</p> <p>Plantear al grupo las siguientes preguntas: ¿Al mencionar "seguridad", cuáles son las palabras o ideas que nos vienen en mente? ¿De qué se debería hablar dentro de una formación sobre seguridad? ¿Qué significa protegernos y cuidarnos individual y colectivamente?</p> <p>Apuntar las palabras y conceptos usados por las personas defensoras en un papelógrafo plenamente visible, buscando acordar una noción grupal, donde se distingan las diferentes formas y espacios de abordar la seguridad.</p> <p>Usar y hacer referencia a las palabras y conceptos retomándolos durante las fases subsecuentes del taller.</p>	<p>Tiempo mínimo:</p> <p>Entre 15 y 20 minutos.</p>
<p>Sugerencias:</p> <p>La idea de estos ejercicios es que sean las propias personas participantes quienes construyan su noción de seguridad, así que no imponemos definiciones técnicas, jurídicas ni académicas, ¡el entendimiento de las personas desde sus propias realidades es fundamental!.</p>	<p>Alertas:</p> <p>En este tipo de ejercicios, las lluvias de ideas pueden ampliarse y dispersarse mucho, por lo que será importante que la persona facilitadora tenga la capacidad de regresar al tema cuando las propuestas de l*s asistentes se alejen mucho de los objetivos o contenidos del taller, pero sin hacerles sentir que sus participaciones no son útiles.</p> <p>Si las personas participantes no sugieren cosas en la lluvia de ideas se pueden poner ejemplos y/o compartir opiniones propias para invitar a l*s demás al intercambio.</p>	<p>Materiales:</p> <p>Preguntas anotadas en un lugar visible. Papelógrafos, post-its de colores, plumones, cinta adhesiva.</p>



Ficha 4: Durante los talleres

<p>2.</p>	<p>Objetivos: Explorar la experiencia, el nivel de información y las herramientas que tienen las personas participantes en torno a la seguridad, así como reflexionar sobre lo que se entiende por este concepto y el de protección, para partir de un piso común.</p>	<p>Tiempo mínimo: Entre 30 y 45 minutos.</p>
<p>Título de la actividad: Diálogo sobre Seguridad.</p>	<p>Pasos: Este espacio de diálogo puede ser en pareja o pequeños grupos, o directamente en plenaria, dependiendo de los objetivos del taller y las características del grupo. Se plantea al l*s asistentes las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué me hace sentir segur*? • ¿Qué necesitamos para sentirnos segur*s en nuestra labor de defensa? • ¿Cuáles son los elementos que consideramos indispensables para pensar la seguridad dentro de nuestro colectivo, organización y/o comunidad? • ¿Qué entendemos por seguridad? <p>En caso de ser una actividad en grupos pequeños, posteriormente se hace una plenaria para compartir las experiencias, se puede ocupar cualquier tipo de material para registrar las respuestas o bien verter directamente en una lluvia de ideas durante la plenaria.</p>	<p>Materiales: Preguntas anotadas en un lugar visible. Papelógrafos, post-its de colores, plumones, cinta adhesiva.</p>
<p>Sugerencias: Iniciar los espacios de taller con esta reflexión y construcción conjunta sobre la seguridad no sólo es fundamental, sino que nos permitirá sentar las bases para abordar los distintos componentes de la protección integral. En estas actividades será importante, también, integrar a los diálogos consideraciones sobre las distintas dimensiones que abarcan estas nociones, lo que nos dará la pauta para seguirlas abordando a lo largo de todos los momentos de los talleres.</p>	<p>Alertas: Cuando pasamos a preguntas en primera persona como '¿qué me hace sentir segur*?', pueden abrirse, desde el inicio, aspectos sensibles, por lo que será importante estar preparad*s desde la facilitación para esto, o para que las personas participantes no quieran compartir a ese nivel. Como sea, ser capaces de escuchar y acompañar, así como de invitar a compartir, serán habilidades fundamentales.</p>	



Consejos de facilitación y puntos clave al construir las definiciones de seguridad y protección:

- Se puede también pedir a las personas que, además de las palabras y conceptos, realicen un dibujo o estatua humana sobre su idea de seguridad y, luego, todo el grupo participa en una lluvia de ideas sobre las estatuas o dibujos propios y de sus demás compañer*s.
- En las partes con mayor carga conceptual se recomienda aprovechar al máximo los recursos gráficos (dibujos, tablas, mapas conceptuales, etc.).
- Dar definiciones básicas de seguridad y protección, si esto llegara a ser importante y/o necesario, y recordando siempre que dichas definiciones son una forma de comprensión que se debe ajustar y aterrizar a la realidad de las personas defensoras en sus respectivos territorios.
- Abordar ideas más allá de lo convencional en seguridad (como las cuestiones materiales de seguridad o ideas asociadas a represión o formas de violencia más explícitas), y promover, más bien, la construcción de una definición propia de la seguridad y protección desde las propias experiencias de las personas y/o grupos acompañados.
- Será importante visualizar cómo se intersectan las distintas áreas de abordaje, dimensiones y componentes del PASP para una visión integral de la seguridad y la protección.

Finalmente, otras recomendaciones importantes durante el desarrollo de los talleres son:

Ser flexible y estar listo a cambios de último minuto. Las personas que facilitan tienen que estar listas para replantear partes del taller de último momento en el caso de que lo que se preparó no sea idóneo para la audiencia. Hay que ser capaces de adaptar sobre la marcha la forma en que se explican los conceptos o las actividades mismas para satisfacer las necesidades de las personas participantes en la medida de lo posible.

¡Cuidar la terminología y conceptos que usamos!

La persona que está a cargo de la facilitación debe tener claro cuáles son los conceptos claves que se discutirán durante los talleres.

Para estos conceptos (i.e. incidentes, amenazas, ataques, riesgos, vulnerabilidades, capacidades, género, estrés, etc.), se debe tratar de usar siempre las mismas palabras para facilitar el diálogo y el seguimiento posterior, se pueden también usar tarjetas que por un lado contengan el concepto y por el otro las definiciones. Junto con lo anterior, se recomienda, además, construir con las propias personas defensoras su propia terminología, cómo entienden estos conceptos y/o como se nombran en sus respectivos contextos y usar los términos que proponen y/o se construyen con l*s participantes: usar su vocabulario, sus ejemplos, su manera de explicar en aras de facilitar la apropiación de los contenidos.

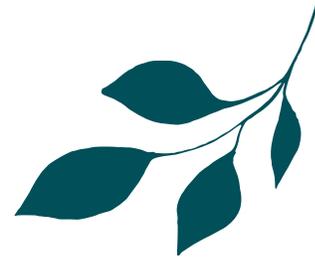
Generar espacios dignos y con equidad

Una labor fundamental durante los talleres es la de generar espacios equitativos y libres de toda forma de discriminación, ya sea esta explícita o implícita. Para lograr lo anterior la persona que facilite requiere atender los detalles y propiciar que todas las personas se sientan tratadas de forma equitativa en su dignidad, sus posiciones y opiniones, independientemente de su edad, sexo, género, etnia, función en el grupo, la organización o comunidad, o cualquier otro factor que pudiese dar pie a distinciones discriminatorias.

Algunos consejos para fomentar que los talleres sean espacios con equidad:

- Distribuir los espacios de trabajo durante la facilitación de tal manera que “equilibren” las posiciones de poder (por ejemplo, no poner unas personas en lugares privilegiados respecto a otras, o a quienes tienen funciones de liderazgo en sitios especiales respecto a las demás personas integrantes)
- Ser consciente de la composición de los grupos de trabajo por variables de distribución de poder (clase, etnia, sexo, nacionalidad, posición de mando, edad, etc.) ¿Es un grupo multiétnico? ¿Hay personas que trabajan en contextos urbanos y rurales en el mismo grupo? ¿Hay colectivos que trabajan en condiciones asimétricas de acceso a fondos respecto a otros? ¿Existen liderazgos autoritarios o equitativos por parte de las personas que coordinan o dirigen los grupos con los que trabajamos?
- Atender las necesidades especiales que puedan tener las personas ¿Se necesita algún mobiliario o disposición especial para personas con motricidad reducida? ¿Se requiere mejor visibilidad o audibilidad para algunas personas? ¿Hay personas que necesitan un intérprete o traducción de ciertos términos?
- Comprender las asimetrías de género en el trabajo organizativo y de facilitación para poder revertirlas durante el taller ¿La distribución de hombres/mujeres/disidentes sexuales y de género y sus labores en el grupo es equilibrada? ¿Quiénes tienen las posiciones de liderazgo son mayoritariamente hombres, heterosexuales? ¿En caso de que sean mujeres quienes tienen liderazgos importantes, incluyen también a otras mujeres o reproducen formas de exclusión patriarcales? ¿Qué implica que la facilitación esté a cargo de una mujer en ese contexto grupal? ¿Se suma a las reflexiones y/o divisiones sexo-genéricas a las personas que forman parte de grupos de diversidad sexual?
- Administrar balanceadamente las intervenciones (turnos de palabra, dar prioridad a las personas que hablan menos o no han participado todavía)
- Abordar las implicaciones de lenguaje discriminatorio de antemano, con el fin de que la gente reflexione no sólo el fondo de sus mensajes sino en las formas en que los expresa, y las implicaciones que esto tiene en términos de inclusión o exclusión.
- Tener preparación para revertir o tratar una situación de exclusión por parte de algún participante: (por ejemplo, algún comentario sexista, designación con implicaciones clasistas, racistas, etc., sin que la persona que participó en dicha acción se sienta juzgada, planteando una solución constructiva a partir de la reflexión conjunta).



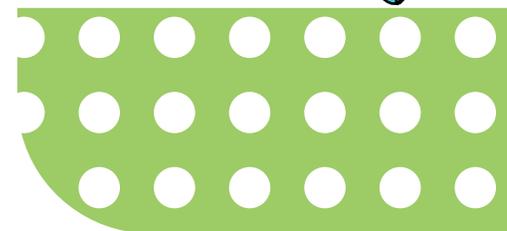


Generar espacios seguros desde una perspectiva que reconozca y valide los aspectos psicoemocionales

Las personas que facilitan tienen que procurar construir la dimensión de la seguridad más allá de las condiciones materiales. Esto conlleva a poner de relieve la importancia de la emocionalidad para construir un “espacio seguro” en el que los afectos, inseguridades, estrés y otras formas sutiles de interacción grupal sean abordadas positivamente. Un espacio seguro genera confianza, solidaridad y apertura a lo largo de la interacción, incluso al hablar de temas personales en relación con el trabajo o al expresar emociones que en ocasiones son difíciles de abordar.

Algunas recomendaciones sobre cómo generar un espacio seguro que valide los aspectos psicoemocionales:

- Aportar condiciones para cuidar en todo momento el respeto entre las personas integrantes del grupo
- Promover la escucha activa entre todas las personas participantes (se puede por ejemplo acordar dejar computadoras y celulares en un rincón apartado del cuarto)
- Limitar el número de entradas y salidas del recinto donde se lleva a cabo la facilitación ya que esto puede interrumpir procesos clave y dar la sensación a quien está participando de que a las personas que salen o entran constantemente no les interesa
- Prestar especial atención a las reacciones y omisiones de las personas participantes para detectar posibles dificultades en la comunicación, incomodidades, miedos, conflictos entre las personas, etc.
- Establecer a priori que hay distintas formas de enfrentar las situaciones y sentimientos.
- Brindar garantías para que la gente no se sienta juzgada por expresar sus emociones durante el taller.
- Buscar un espacio físico que facilite la intimidad, la empatía y la privacidad.
- Hablar en primera persona y desde una mirada sensible para expresar opiniones, cuidando no invalidar ningún tipo de manifestación emocional (por ejemplo, decir “yo me siento”, “yo considero” “desde mi percepción para algunas personas es difícil porque...”)
- Cuidar la inclusión de las personas a nivel emotivo y recalcar el carácter positivo de los talleres para abordar de manera constructiva temas delicados.



- Sondear condiciones de estrés previo y establecer dinámicas de regulación, contención y distensión emocional (puede ser al comienzo, en momentos particularmente intensos emocionalmente, o si surge algo que “traba” los talleres)
- Garantizar condiciones comunicativas y dialógicas francas evitando la negación de problemas, pero teniendo cuidado de abordar con delicadeza las situaciones complicadas para las demás personas (por ejemplo, estrés acumulativo, conductas de riesgo, conflictos laborales o de poder al interior de los grupos, etc.)
- No revictimizar ni culpabilizar a las personas ya sea por juzgar sus sentimientos o por descalificar sus reacciones derivadas de experiencias personales o de trabajo en derechos humanos.
- Evitar establecer comparaciones innecesarias entre las experiencias y emociones de las personas ya que esto puede malinterpretarse como una invalidación sutil de ciertas formas de reaccionar ante emociones y situaciones diferentes (por ejemplo, al comparar las reacciones de dos personas en un grupo ante algún IdS)

Sensibilidad Cultural

Los procesos de facilitación en seguridad y protección suelen llevarse a cabo en contextos socioculturales distintos. Cada taller debe adecuarse a estos contextos: actitudes, gestos o palabras que en ciertos talleres son insignificantes pueden tener un impacto o generar impresiones muy distintas y de mayor trascendencia en diferentes condiciones culturales. Ahora bien, es importante reconocer que tod*s tenemos sesgos y, a pesar de estar comprometid*s en distintos procesos de deconstrucción, puede pasar que cometamos algún error sin intención de hacerlo, ¡es importante no sobre-maltratarnos por eso!, lo importante será cómo lo remediamos: reconocerlo, darle la importancia debida caso que nos hayamos dado cuenta o que una persona exprese una incomodidad, hacernos responsables (¡que no es lo mismo que culpabilizarnos!), disculparse y aceptar nosotr*s también somos personas que estamos aprendiendo, que tenemos nuestras propias cargas culturales, pero tenemos la intención de deconstruir las.

Algunos aspectos importantes a considerar para la sensibilidad cultural:

- Conocer los códigos culturales básicos, las trayectorias grupales y/u organizativas y la historia de las comunidades con las que se trabaja.
- Evitar estereotipar o reproducir prejuicios culturales a través de generalizaciones y reduccionismos (por ejemplo, al afirmar que una cultura es necesariamente de una forma, o al imponer una visión negativa de antemano sobre aspectos culturales concretos)
- Reconocer las implicaciones de diferencias culturales y connotaciones en mensajes y representaciones para distintas culturas (por ejemplo, si la persona que facilita pertenece a una cultura diferente, entender qué puede representar su posición, nacionalidad, cultura, posición social, color de piel, etc. para la cultura del grupo con el que se trabaja)
- Entender y adaptarse a las formas de gestión de conflicto en cada cultura ¿Las personas defensoras de derechos humanos expresan direc-

tamente su negativa o prefieren formas más sutiles para manifestar la renuencia? ¿Plantean abiertamente las discusiones o prefieren evadir los temas? ¿Cuál es la implicación de que se expresen opiniones divergentes al interior del grupo, se ve como una disputa a evitar o como una situación constructiva positiva?

- Comprender los procesos autóctonos de toma de decisiones y su relación con las jerarquías ¿Las personas con las que realizamos los talleres están más arraigadas a una cultura colectivista o a una individualista? ¿Existen liderazgos alrededor de una figura central o se promueve la horizontalidad? ¿Se toman las decisiones por consenso, por votación o se sigue la postura de las personas líderes? ¿Si se cuestiona la opinión de una persona líder en la comunidad cómo se toma este cuestionamiento; como afrenta o como algo constructivo? ¿Los debates son igualitarios o las jerarquías de posición generacional, de género, etc. determinan la forma en que se toman las decisiones?

- Distinguir los tipos de narrativas prevalentes en las comunidades de personas defensoras de derechos humanos con las que trabajamos ¿El silencio es habitual o es percibido con incomodidad? ¿Cómo se comunican los acuerdos y las negociaciones? ¿Los compromisos se hacen de forma reiterada? ¿Las menciones a los acuerdos son percibidas como débiles si no son reiteradas? ¿Se va al grano y se expresa de forma directa lo que se piensa o es una comunicación que privilegia formas indirectas? (por ejemplo, se usan frases ambiguas o eufemismos como “tal vez” o “sería bueno” para expresar una negativa, o estuvo “bastante bien” para referirse a algo que en realidad no cubrió las expectativas, se usan metáforas, dichos o historias para hacer referencias a una situación).

- Diferenciar las distintas formas de entender el tiempo en las comunidades con las que se trabaja ¿Los horarios son entendidos de forma exacta o

en un sentido aproximado? ¿La cultura de trabajo tiene horarios estrictamente definidos o se acostumbra a trabajar sin horarios fijos? ¿La memoria histórica del pasado se ve como algo distante o se tiene muy presente en el imaginario colectivo de la comunidad?

- Entender los códigos y rituales sociales ¿Cómo manejan la proximidad corporal? ¿Es importante el contacto físico como apretones de manos, abrazos, etc.? ¿Hay diferencias entre estos códigos de contacto entre hombres y mujeres? ¿Están acostumbrados a ver a colegas con familiaridad o prefieren mantener una relación estrictamente formal? ¿Marcan o desdibujan los límites entre vida privada y perfil público como personas defensoras de derechos humanos? ¿Cuánta importancia dan al preludio o presentación para abrir el espacio previo a las sesiones “formales” de trabajo? ¿En su cultura es importante convivir al terminar sesiones de trabajo? (fiestas, convivios, bailes, etc.)

- Entender el papel de la religión y la espiritualidad en la cultura y el trabajo de las personas defensoras de derechos humanos ¿Su cultura está vinculada a alguna(s) religión(es) y/o espiritualidad(es) en particular? ¿Existen algunos rituales o creencias que sean importantes para las personas defensoras de derechos humanos en relación con su trabajo? ¿En caso de que la religión y/o espiritualidad no sean abiertamente importantes en el trabajo, qué valores asociados a la misma están presentes en su cultura?



III Integración y cierre de los Talleres



Así como las aperturas constituyen momentos significativos dentro de los espacios de taller, la conclusión de estos es, también, una actividad crucial, pues sirve para resumir, atar cabos que hayan quedado sueltos y acomodar todo lo trabajado. En este momento final se promueven la síntesis y conclusiones colectivas, así como el compartir aprendizajes (qué se lleva cada persona y como grupo), afirmaciones, complementaciones, dudas, preguntas, puntos para futuros debates, elementos a seguir profundizando, etc.; también es aquí donde se recuperan los retos que surgieron en el proceso, y comparten y/o reiteran los compromisos y tareas puntuales hacia adelante, las propuestas de seguimiento, así como las nuevas alternativas y estrategias futuras de acción conjunta, dependiendo de lo que se haya buscado lograr con cada taller.



Considerando la importancia de contar en nuestros talleres con dinámicas y ejercicios que integren tanto lo cognitivo, lo emocional y corporal, los cierres no tienen porqué ser diferentes, al contrario, las actividades específicamente orientadas al cierre y despedida son útiles y necesarias para que las articulaciones y acomodos finales sean igual de integrales.

Asimismo, destinar a estos momentos un tiempo y actividades propias permite dar un cierre simbólico adecuado a los espacios, y a todas las cosas que se movilizaron en estos, además de abonar a reforzar la sensación de colectivo en las personas y/o grupos a quienes acompañamos; en este sentido, es importante no cerrar los procesos de taller de manera brusca o apurada: los cierres también son y deben formar parte de la planificación en nuestras cartas descriptivas y guiones.

Para los momentos de cierre de nuestros talleres hay una serie de preguntas mínimas a plantear:

¿Cómo nos sentimos?

¿Qué sentido ha tenido lo que hemos hecho o vivenciado?

¿Qué aprendizajes, ideas y desafíos me llevo?

¿Qué dudas quedan?

¿Qué sería importante seguir profundizando en otros espacios?

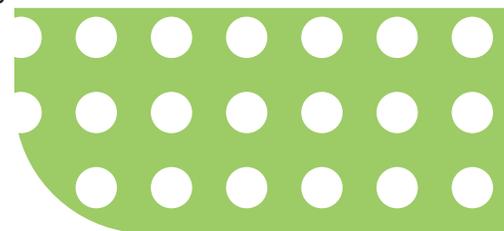
Podemos pedir que cada participante lo escriba de manera breve y luego lo comparta, que se plantee directamente en plenaria o hacer alguna dinámica específica. Luego, y con base a lo compartido, podemos destinar unos minutos a reflexionar sobre conclusiones colectivas, a reforzar las ideas clave -individuales y grupales- que van emergiendo e, incluso, plantear tareas concretas para trabajar, de manera personal y colectiva, hacia adelante.

Finalmente, en estos momentos también se abre la oportunidad de valorar conjuntamente cómo fue el propio proceso de los talleres, desde las actividades,

las formas de compartir, los tiempos, etc.; estos elementos serán de mucha utilidad para saber nuestros aciertos y errores en el proceso de construcción de propuestas y facilitación de las mismas, de cara a seguir aprendiendo y haciéndolo mejor, así como para enriquecer nuestras experiencias en la implementación de talleres; es una oportunidad, además, para que las personas y/o grupos a quienes acompañamos sepan que sus opiniones, sentires, comentarios y sugerencias son y serán tomadas en cuenta para futuras ocasiones, en nuevos espacios, y que son ell*s, y todo lo que nos comparten y enseñan, quienes nos permiten ir mejorando en esta labor.

Al momento de concluir un taller procuraremos:

- Hacer una revisión somera del contenido del taller relacionando los diferentes conceptos y/o elementos claves explorados.
- Asegurarnos que no hayan quedado dudas sobre los aspectos fundamentales del taller.
- Dar una oportunidad para que la gente que quiera aportar algo o no pudo hacerlo a lo largo de los talleres, lo pueda hacer.
- Abordar las expectativas de seguimiento y acordar si se necesita seguimiento, de qué tipo y cómo se podría dar.
- Revisar los acuerdos alcanzados y establecer los compromisos con las personas participantes en cuanto a las estrategias de seguridad y protección que serán desarrollados a nivel colectivo y/u organizativo.
- Valorar el cumplimiento de los objetivos de los talleres individualmente.
- Valorar colectivamente los talleres y compartir las apreciaciones, sentires, pensamientos, dudas, pendientes, decantes de cada asistente.
- Clausurar el taller, despedir y agradecer.



HERRAMIENTA: PROPUESTA DE FORMATO DE EVALUACIÓN

Formato de evaluación individual de taller y la facilitación				
Evaluación del taller <i>(Marque con una X la casilla con la que esté de acuerdo y brinde su opinión sobre los siguientes criterios)</i>	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No estoy de acuerdo	Por favor explique o brinde más detalles al respecto
Los temas tratados en los talleres son de gran importancia para mi trabajo en derechos humanos				
Conocí y comprendí conceptos nuevos que puedo aplicar a mi trabajo cotidiano de derechos humanos				
La secuencia con que fueron presentados los temas facilitó mi comprensión				
Las estrategias didácticas empleadas para abordar cada tema fueron las adecuadas				
El material que recibí me será de gran utilidad				
Obtuve herramientas y recursos teórico-prácticos que puedo emplear y compartir para mejorar mi seguridad				
El taller cumplió los objetivos planteados				
La logística del taller fue adecuada				
El espacio escogido para trabajar fue adecuado para que nos sintiéramos cómod*s				
Evalúa del 1 al 10 los talleres en general (10 como evaluación máxima)				





Evaluación de la facilitación <i>(Marque con una X la casilla con la que esté de acuerdo y brinde su opinión sobre los siguientes criterios).</i>	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No estoy de acuerdo	Escriba sobre las fortalezas o áreas susceptibles de mejora
La persona facilitadora realizó en cada sesión alguna dinámica que despertara el interés en el tema				
La persona facilitadora mencionó los objetivos de la sesión y dio instrucciones claras al momento de realizar dinámicas				
La persona facilitadora fomentó la participación del grupo de manera inclusiva				
La persona facilitadora nos ayudó a generar confianza y apertura durante las sesiones de trabajo				
La persona facilitadora mostró empatía con lo que las personas participantes expresaron				
La persona facilitadora se preocupó por el bienestar de todas las personas del grupo				
La persona facilitadora retomó los comentarios y experiencias del grupo para integrarlos al tema				
La persona facilitadora expuso empleando un lenguaje claro y accesible que facilitara la comprensión de los temas				
La persona facilitadora respondió satisfactoriamente a las preguntas que se le plantearon				

*Puede utilizar el anverso de este formato para hacer más comentarios y sugerencias

¡Muchas gracias!

EJEMPLOS DE ACTIVIDADES

<p>1.</p>	<p>Objetivos: Recapitulación de aprendizajes, identificación de temas que causaron mayor impacto y/o interés, que más resonaron en l*s asistentes, formulación de compromisos, y discusión en plenaria a partir de preguntas detonadoras.</p>	<p>Tiempo mínimo: Entre entre 30 a 45 minutos.</p>
<p>TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:</p>	<p>Pasos: Se reparten a cada participante tres tarjetas de tres colores distintos. Se indica que en cada tarjeta escriban lo siguiente: Tarjeta 1- Lo que se llevan del taller. Se pueden anotar aprendizajes, temas de interés que surgieron, sentires, etc. Tarjeta 2- Un compromiso personal para dar seguimiento al tema. Por ejemplo, realizar una actividad de cuidado personal: darse tiempo para salir con las amigas, regar las plantas todas las tardes, etc. Tarjeta 3- Un compromiso colectivo. Por ejemplo: compartir lo aprendido con el resto del colectivo, juntarse con otr*s compañer*s para realizar una actividad de cuidado colectivo, invitar a otr*s compañer*s a nuevos talleres. Se forma un círculo y se solicita que cada persona (o quienes lo deseen) digan en voz alta lo que escribieron en sus tarjetas y las peguen en un pizarrón o papelógrafo -dividido previamente en tres secciones que corresponden a los temas de las tarjetas-. Se puede compartir en plenaria una breve reflexión sobre los puntos en común, o resaltando los aspectos positivos que surgieron, enlistando los compromisos y motivando a llevarlos a cabo, etc. Se agradece la participación, se informa acerca de los siguientes pasos y se despiden con un aplauso colectivo.</p>	<p>Materiales: Tarjetas de tres colores, plumas, plumones, papelógrafos y cinta adhesiva</p>
<p>Intercambio de sentires, aprendizajes y compromisos.</p>		

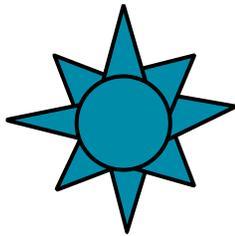
Sugerencias:

Se reflexiona con las personas participantes que la atención de los temas abordados, la seguridad, la protección integral, el cuidado colectivo, etc., no es sólo una tarea personal, sino también colectiva.

Alertas:

Si algunas personas prefieren no compartir sus respuestas, ¡no pasa nada!, al final se les pide que peguen directamente sus tarjetas en la sección correspondiente.

A estas alturas el grupo puede sentirse cansado, y tener menos atención, será importante ser muy dinámico*s en estas actividades y, en caso de no contar con muchas intervenciones, que sea la persona facilitadora quien realice una recapitulación rápida de los elementos más importantes plasmados en las tarjetas.



<p style="text-align: center;">2.</p> <p>TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:</p>	<p>Objetivos:</p> <p>Valoración de la implementación de los talleres, identificación de cosas a mejorar, así como elementos para rescatar y seguir replicando, recapitulación de aprendizajes, formulación de compromisos, etc.</p>	<p>Tiempo mínimo:</p> <p>Entre 30 y 45 minutos.</p>
<p>Evaluando nuestro taller.</p>	<p>Pasos:</p> <p>Se pide a las y los asistentes que escriban en sus dibujos individuales y/o que coloquen en papeles adhesivos y peguen directamente en el dibujo grande, sus apreciaciones respecto a las siguientes indicaciones (pudiendo hacer diferentes variantes entre las preguntas y las partes del cuerpo):</p> <ol style="list-style-type: none"> a. En la cabeza, ¿algo que aprendí?, ¿qué me llevo como reflexión de este espacio? b. En el corazón, ¿algo que me gustó mucho de este espacio?, ¿algún acierto en el proceso de taller (facilitación, logística, ejercicios, temas, buena práctica, etc.) digno de replicar? c. En la mano levantada, ¿una herramienta útil con la que me quedo y que me enseñaron aquí? d. En la mano en la cintura, ¿algo que me dio sostén durante este espacio (propio o externo, del colectivo, de la relación con el grupo, de la facilitación, etc.)? e. En el pie dentro de la cubeta, ¿una metida de pata del taller, de la facilitación, del proceso? f. En el pie en el suelo, ¿lo que me permitirá seguir caminando?, ¿pendientes para seguir profundizando en el camino? <p>Se pide a l*s participantes que observen el dibujo ya con todas las apreciaciones juntas pegadas, y se reflexiona con est*s sobre los elementos que emergieron.</p> <p>Se agradece la participación, se informa acerca de los siguientes pasos y se despiden con un aplauso colectivo.</p>	<p>Materiales:</p> <p>Preguntas o indicaciones anotadas en un lugar visible.</p> <p>Papeles adhesivos de colores, plumones, papelógrafos y cinta adhesiva.</p> <p>Se debe contar con un dibujo grande, y/o podemos sumar varios dibujos iguales individuales en hojas de papel, del cuerpo de una persona, con una mano en la cintura y otra levantada, con un pie en el piso y otro dentro de una cubeta (*ver imagen al final).</p>

Sugerencias:

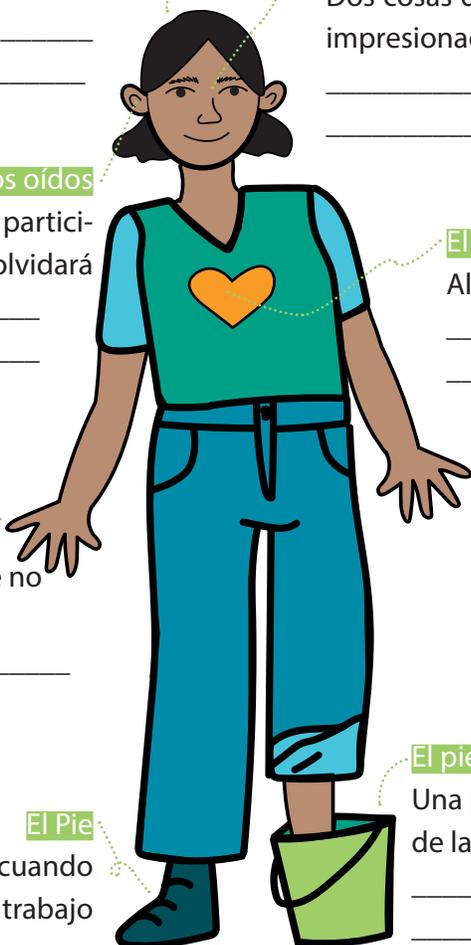
Este tipo de dinámicas nos ayuda a que las evaluaciones finales sean más creativas y activas, menos enfocadas en lo meramente cognitivo, integrando también a las emociones y el cuerpo e, incluso, llamando a la acción en varias de las consignas.

Si bien puede haber riqueza en hacerlo a nivel individual, se sugiere que en estos ejercicios de cierre se privilegie el trabajo y la reflexión colectiva, lo que puede abonar a la creación de una sensación de grupo.

Alertas:

Siendo el final de los talleres, este tipo de dinámicas puede encontrar a un grupo cansado o con la mente ya en sus siguientes pendientes o actividades, por lo que conviene revisar los formatos -individual o colectivo-, así como las consignas -partes de cuerpo con indicaciones-, para ajustar a los tiempos reales.

Como sea, será importante siempre tener al menos una breve evaluación que permita a los grupos identificar aprendizajes, evaluaciones, propuestas y llamados a la acción.



La cabeza
Tres ideas principales que le han quedado

Los ojos
Dos cosas que vio en el taller y que le han impresionado

Los oídos
Dos cosas que escuchó de algún participante y que no olvidará

El corazón
Algo que le causó mucha alegría

La mano
Una cosa que hizo en el curso y que no quiere volver a hacer

El Pie
Una cosa que pondrá en marcha cuando llegue a su casa o trabajo

El pie en el balde
Una metida de pata del facilitador o de la facilitadora

FICHA 5:

DESPUÉS DE LOS TALLERES



Como personas facilitadoras será fundamental el autoevaluarnos después de cada espacio de taller.

Es bueno reflexionar sobre los puntos positivos y negativos de los talleres, los momentos más complicados que se experimentaron en estos, las valoraciones compartidas en el propio espacio, y si se conciben ajustes necesarios para mejorar facilitaciones subsecuentes.

Lo anterior puede alimentarse de las propias relatorías hechas durante los talleres, integrando en estas algunos comentarios respecto a la aplicabilidad de los ejercicios, los momentos tensos experimentados, los retos, las cosas que funcionaron, etc. También se deben retomar los puntos fundamentales de las evaluaciones hechas con l*s participantes al final del taller y ver si es necesario efectuar cambios.



Es aconsejable guardar un registro, también, de estas evaluaciones, pues es lo que nos permite no sólo tener memoria sobre los procesos de acompañamiento y los contextos sino, además, de nuestra propia labor desde PBI México, nuestros aprendizajes, errores y buenas prácticas; ¡esto es muy rico para las personas nuevas que llegan a los equipos!





Herramienta: Ejemplo de Formato de Sistematización

Taller sobre Seguridad y Riesgos de las Personas Defensoras de Derechos Humanos en México
Temas de la Sesión: Objetivos del taller, expectativas y motivaciones de la organización 'x'
Nombre de las personas facilitadoras:
Nombre de las personas participantes:
Actividad 1. Presentación y Expectativas:

Actividad 1. Presentación y expectativas

Expectativas de l*s participantes

Actividad 2. Lo que entendemos por “seguridad” y “protección”:

¿Al mencionar “seguridad”, cuáles son las palabras o ideas que nos vienen en mente?	¿Al mencionar “protección”, cuáles son las palabras o ideas que nos vienen en mente?

Anotaciones internas

¿Cómo nos sentimos al facilitar esta sesión?	¿Qué ha funcionado y que no? ¿Qué se puede mejorar y cómo?	Comentarios adicionales

Asimismo, debemos recordar que los momentos posteriores a los talleres son igualmente relevantes, por lo que será bueno contar con herramientas para el seguimiento, desde analizar las posibilidades y necesidades de dar continuidad con un mismo grupo, con otras actividades posteriores, sobre otros temas específicos, etc., hasta contar con distintas redes de acompañantes, organizaciones, espacios, etc., con personas de quienes nos podamos apoyar ante nuestras propias limitaciones y las necesidades de

las personas defensoras de derechos humanos que acompañamos (información y directorios de quien podría apoyar y orientar en aspectos que nosotr*s no podemos o no manejamos, como representación jurídica, acompañamientos psicoemocionales, fortalecimiento colectivo, etc.).

Será importante, además, buscar las formas de no ausentarnos mucho tiempo de los territorios, las comunidades y con las personas y/o grupos.

El tipo de seguimiento dependerá de la persona y/o colectivo defensor de derechos humanos, de sus disponibilidades, de su compromiso con la seguridad y la protección integral, y de los cambios que se vayan dando en sus necesidades. Sin embargo, se pueden seguir algunas pautas:

- Acordar reuniones bimensuales, trimestrales o semestrales para saber cómo va la persona y/o grupo, y cómo quienes facilitan pueden apoyarles, resolver dudas, ver si otro taller o asesoría es necesaria, etc.
- Para brindar otra asesoría o taller esperamos que la persona y/o grupo la pida proactivamente.
- En cualquier momento del proceso se puede tener asesorías puntuales para profundizar alguna herramienta en particular, compartida en alguno de los talleres ya brindados.

Con las personas defensoras, grupos, colectivos o comunidades peticionarias, al final de los talleres e, idealmente, durante el primer mes que sigue, se debería:

- Reiterar que la persona facilitadora está disponible para cualquier consulta a distancia relativa a la implementación de las herramientas compartidas.
- Recordar a las organizaciones que el PASP no está solo para momentos de emergencia. Los talleres y asesorías se pueden pedir también cuando hay más tiempo y tranquilidad.
- Definir la fecha y el lugar para una reunión de seguimiento con la persona y/o grupo para establecer en conjunto si quieren y cómo quieren seguir, y qué esperan de la persona facilitadora.

En las reuniones de seguimiento acordadas se recomienda:

- Valorar en conjunto los impactos que ha tenido el taller: ver qué herramientas se implementan y cuáles no, cómo se ha sentido el grupo, si se han movilizado tomas de decisiones, respuestas, etc., y/o han aparecido nuevas preocupaciones o requerimientos. Si quedaron tareas, ver a cuáles le han dado seguimiento y a cuáles no, en qué grado y posibles razones de esto;

- Retomar los acuerdos de seguimiento acordados en el marco de los talleres con la persona y/o grupo defensor por parte de la persona facilitadora.



- Revisar las expectativas y recordar el abanico de posibilidades de seguimiento que existen: reuniones, asesorías donde podemos aplicar en conjunto una herramienta en particular, otros talleres, facilitación de contactos que puedan dar seguimiento a temas sobre los cuales nosotras/os no somos expertas/os (seguridad digital, recaudación de fondos, contención, etc.). Recordar, también, qué podemos ofrecer y qué está fuera de nuestras posibilidades.

- Establecer cómo vamos a apoyar el monitoreo del avance de los compromisos de parte de la persona y/o grupo defensor en cuanto al trabajo interno para mejorar las medidas y estrategia de seguridad y protección integral

- Con base en la información tratada en el taller, sus necesidades actuales (situación de seguridad), a su disponibilidad (tiempo), a sus expectativas, y a lo que podemos ofrecer, consensuar una propuesta de seguimiento.

Algunas preguntas para guiar las reuniones de seguimiento:



Además de repasar en conjunto los acuerdos alcanzados en los talleres -lo que nos puede ayudar a hacer estos seguimientos más concretos y prácticos-, en las reuniones de seguimiento podemos trabajar con las personas defensoras de derechos humanos y colectivos para responder las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la situación de seguridad de la persona y/o grupo defensor? ¿Hay nuevos IdS, nuevas amenazas, cambios en sus vulnerabilidades y capacidades, cambio en el contexto o en el trabajo que llevan? ¿Estos cambios los exponen a nuevos riesgos?
- ¿Han servido las herramientas compartidas durante los talleres? ¿Ha cambiado algo para la persona y/o en el colectivo en cuanto a la importancia de la seguridad a nivel individual y grupal? ¿Han logrado replicar/adaptar/usar otras herramientas y profundizar en el análisis de su seguridad? ¿Han institucionalizado un espacio y designado responsables para actualizar periódicamente este análisis?
- ¿Han logrado implementar algunas de las medidas de seguridad consensuadas en los talleres? Si no fue así, ¿cuáles han sido los obstáculos? ¿Las medidas estaban mal formuladas? ¿No eran realistas? ¿Las personas defensoras no las conocen? ¿Las personas integrantes del colectivo, comunidad u organización experimentan resistencias para implementarlas?
- ¿Cuáles han sido las medidas de seguridad más eficientes de su plan de seguridad? ¿Han logrado desarrollar un poco más el plan de seguridad? ¿Han institucionalizado espacios y designado responsables para desarrollar/implementar/evaluar el plan y/o su estrategia de seguridad?
- ¿Han incorporado cuestiones específicas de género, interseccionales o de bienestar psicoemocional en sus esquemas de seguridad y protección integral? ¿Han experimentado dificultades o tienen alguna barrera para integrar esquemas de trabajo con estas perspectivas que respondan a las necesidades de seguridad y protección?
- ¿Han desarrollado estrategias de seguridad aparte de las trabajadas en los talleres? ¿Han sido exitosas? ¿Han conseguido influenciar el comportamiento de otros actores? ¿Tienen buenas prácticas para compartir? ¿Estas estrategias responden a sus necesidades y los protegen eficazmente? ¿Se pueden adaptar o rectificar si la situación cambia?
- ¿Qué vacíos siguen identificando y dónde necesitan apoyo?

Finalmente, el proceso completo del Programa de Asesorías en Seguridad y Protección puede cerrarse de dos formas:



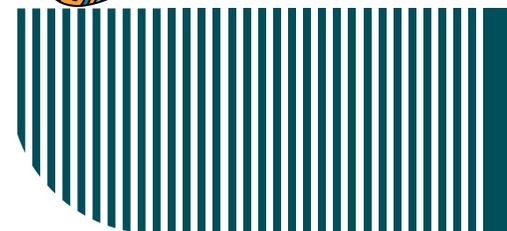
1) Se han brindado todas las herramientas posibles y de común acuerdo con las personas defensoras de derechos humanos y colectivos, y se decide cerrar el ciclo.

En este caso, la persona facilitadora organiza una reunión con quienes son responsables del manejo de la seguridad, para realizar conjuntamente una evaluación general del programa y del rendimiento de la organización en cuanto al manejo de su estrategia de seguridad y protección.

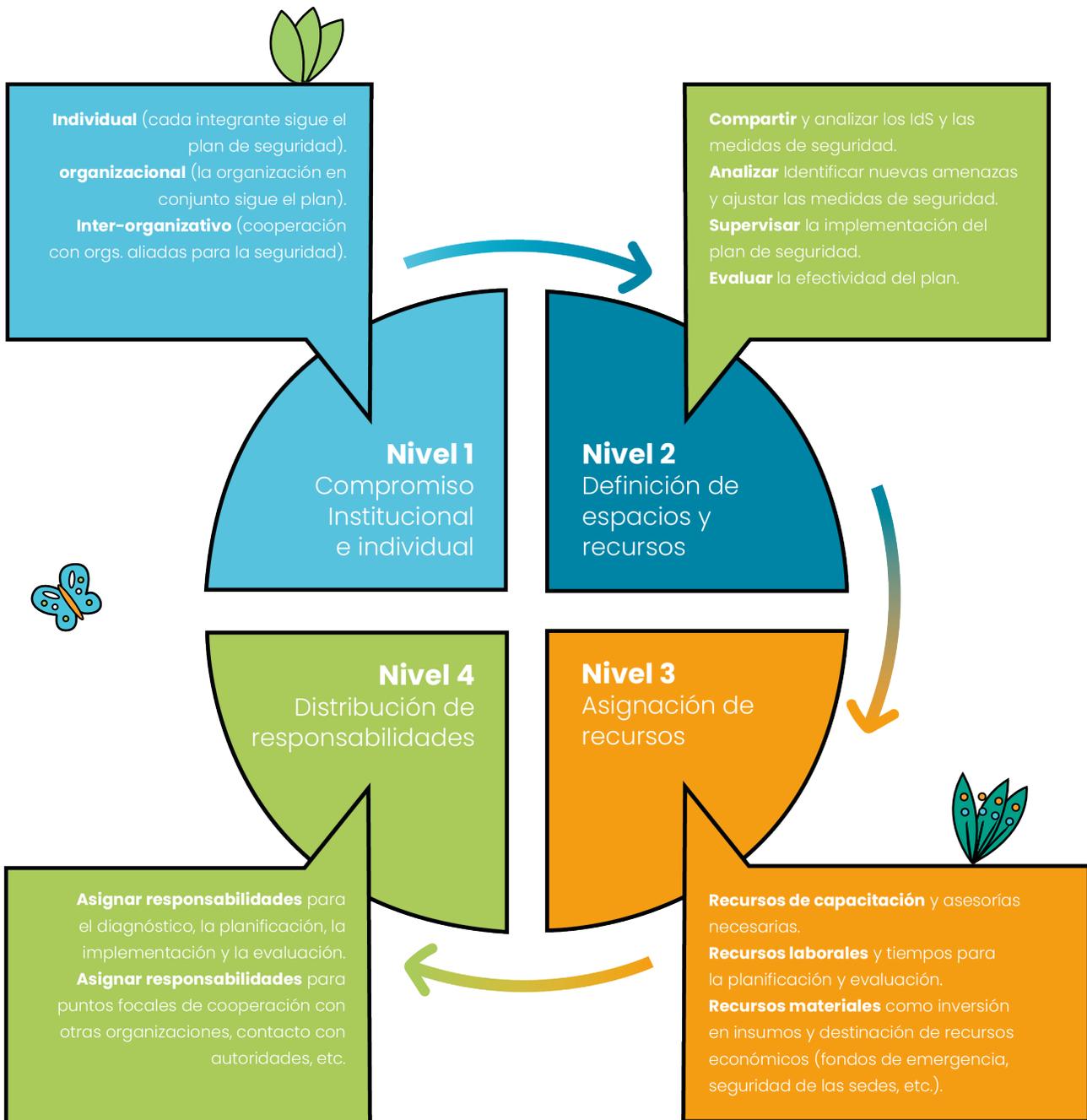
Durante la reunión de cierre:

- Se rellena conjuntamente una última Herramienta de monitoreo del Manejo de la Seguridad ya sea directamente sobre el formato o se crea una herramienta específica basada en sus criterios evaluativos.
- Se realiza una evaluación de la gestión de la seguridad (*ver la Rueda de Seguridad al final)
- Se identifican los efectos multiplicadores: ¿se involucraron a otras personas, colectivos, organizaciones, comunidades, en la elaboración de la estrategia de seguridad y de protección?, ¿la persona y/o grupo planea reproducir talleres de seguridad?
- Se llega conjuntamente a una conclusión acerca de si se puede cerrar el proceso o si más bien se necesita reabrir otro ciclo (existe la posibilidad de que personas y/o grupos defensores que han cerrado un proceso pueden pedir más adelante reaperturas de ciclos).

2) Si la persona defensora y/o grupo, colectivo u organización no entra en contacto con la institución a cargo de la facilitación durante el año que sigue, aún tras los intentos de seguimiento del equipo, el PASP se cierra automáticamente.

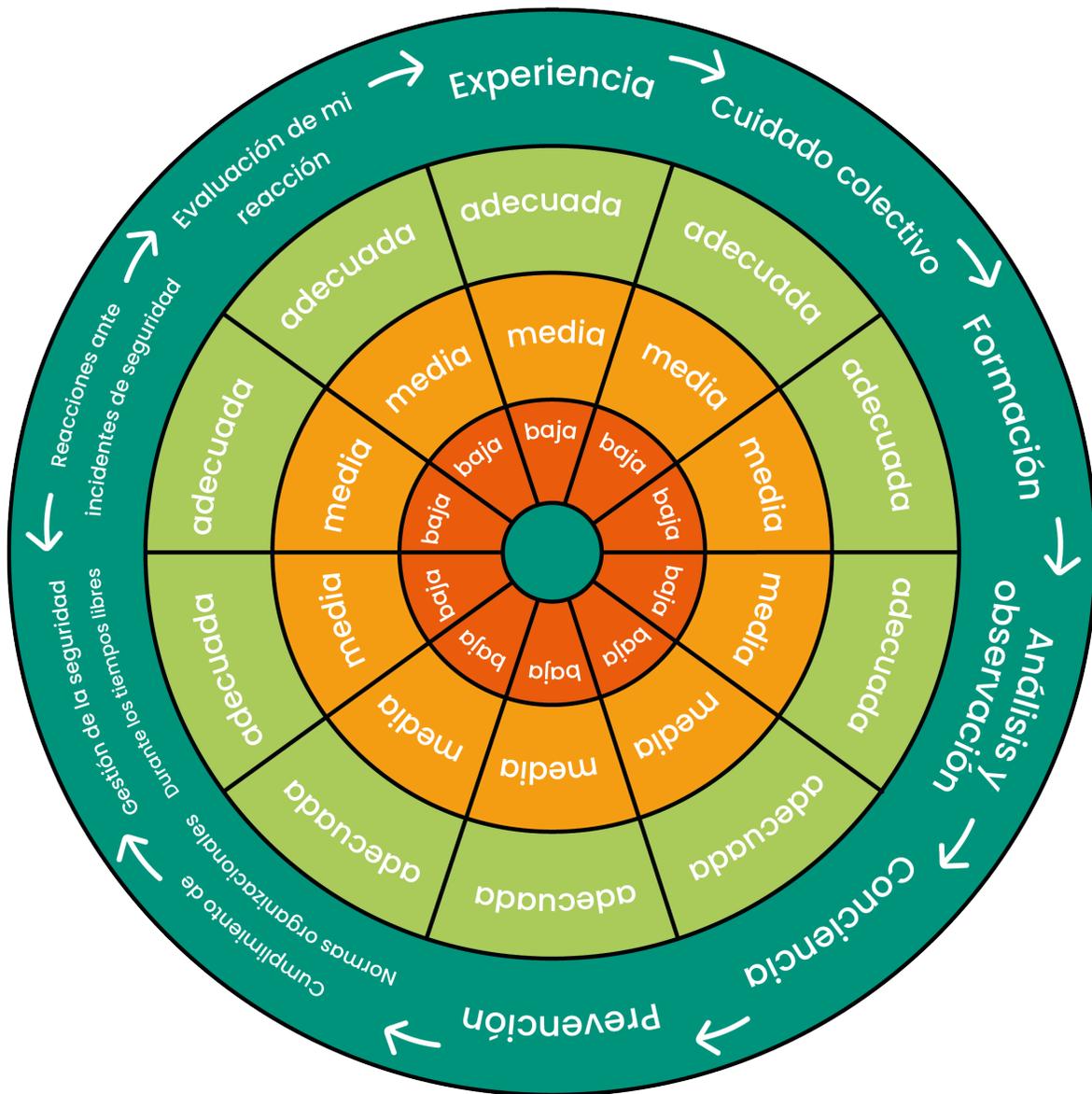


Niveles de Implementación de la política de seguridad



La rueda de la seguridad (nivel individual)*

*Adaptada de Peace Brigades International (Oficina Europea) & Frontline Defenders, Manual de Protección para los Defensores de Derechos Humanos, cap 7.



EXPERIENCIA

¿Tengo experiencia previa en manejo de seguridad?

FORMACIÓN

¿Recibí una buena capacitación? ¿Tengo acceso a material, lecturas, etc.?

ANÁLISIS Y OBSERVACIÓN

¿Estoy atento a mi entorno?

¿Identifico los incidentes?

¿Tomo tiempo para analizar el contexto, los riesgos, etc.?

CONCIENCIA

¿Soy consciente de los riesgos y de mi necesidad de protección?

Cuando planeo actividades, viajes, etc. ¿Integro medidas de prevención?

CUMPLIMIENTO DE NORMAS ORGANIZACIONALES ¿Entiendo y cumplo con todas las normas de mi organización?

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD DURANTE LOS TIEMPOS LIBRES

¿Platico de los incidentes con mi entorno social, busco conocer su interpretación, comparto mis propuestas de reacción? ¿Tengo la capacidad de involucrar a mi red social en la reacción ante estos incidentes?

REACCIONES ANTE INCIDENTES DE SEGURIDAD

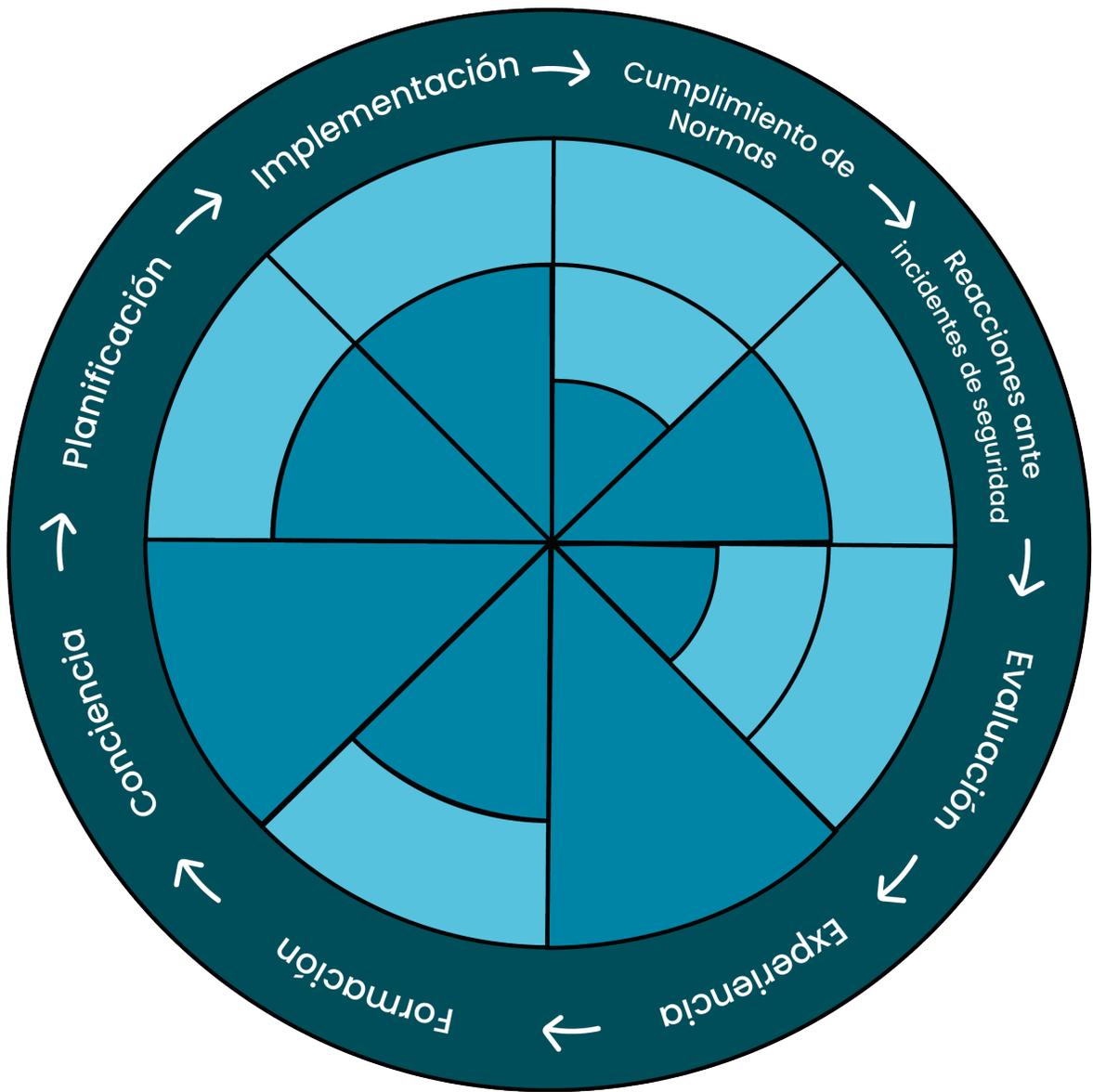
¿Se contacta automáticamente a la prensa en caso de emergencia o más bien se necesita una decisión dentro de la organización antes de contactarla? ¿Quién decide el mensaje?

¿Quién se comunica con ellos?

EVALUACIÓN DE MI REACCIÓN

Después de una situación de riesgo, una emergencia o un incidente, ¿Tomo el tiempo de valorar mi reacción y compartir mi valoración con los demás? ¿Evalúo también la reacción de mi familia u otros conocidos involucrados?

La rueda de la seguridad (ejemplo de rueda rellena después de las actividades)



FICHA 6:



RETOS, SITUACIONES DIFÍCILES Y MOMENTOS DE TENSIÓN AL FACILITAR TALLERES.

A la hora de construir y facilitar talleres con personas y/o grupos defensores de derechos humanos y colectivos podemos encontrarnos con una serie de retos y cuestionamientos en cada paso del proceso; no debemos sobre-preocuparnos por estos, pues se trata de escenarios normales en contextos en los que abordamos temas tan sensibles y relevantes como los planteados en el PASP, y con personas con perfiles, luchas, intereses y contextos tan diversos como lo son quienes defienden derechos humanos y colectivos en México.



Resolver estos desafíos no es una tarea que responda a una fórmula o receta, no hay respuestas buenas o malas *per se*, cada decisión que tomemos a la hora de construir estos espacios dependerá de una serie de factores particulares y únicos que debemos evaluar de forma situada.

Algunos de los retos que podemos enfrentar pueden ser los siguientes:

Definición de las personas participantes en los talleres

En general tiende a ser preferible organizar el taller con un grupo, colectivo y/o comunidad previamente cohesionados y no mezclar personas defensoras de derechos humanos que no se conozcan entre sí o de contextos diferentes. De esta manera es más fácil crear un ambiente de confianza y tratar información sensible, fomentar diálogos con franqueza entre participantes de un mismo grupo, o profundizar en un contexto y/o situación particular compartida. El focalizarse en un grupo ya establecido sienta las bases para el seguimiento posterior y la integración de estrategias de seguridad y protección a nivel colectivo y/u organizativo.

Pese a esto, se puede considerar, también, llevar a cabo talleres con varios grupos, colectivos u organizaciones si estas trabajan en red o si su objetivo es crear una coalición de organizaciones, o con espacios y/o comunidades que mantienen las mismas luchas y enfrentan problemáticas similares, o desarrollan su labor en una zona geográfica común lo anterior puede sumar a las reflexiones y elementos de análisis sobre patrones y/o modus operandi más amplios y estructurales, actores comunes, así como promover el intercambio entre pares de distintas herramientas y estrategias de afrontamiento. De cualquier forma, se debe tener en cuenta que las condiciones de confianza son más complicadas en la medida que se mezclan personas de espacios distintos, y que esto puede tener un impacto importante

al compartir información sensible, la cuál es la materia prima para los análisis de seguridad y protección integral.

Para que todas las personas puedan participar activamente y se genere una buena dinámica de grupo, el número ideal de participantes en un taller debe fluctuar entre 5 personas (en este caso una persona facilitadora es suficiente) y 25 personas (en este caso al menos 2-3 personas facilitadoras son necesarias). Esto no significa que si estamos ante una persona defensora de derechos humanos que busca asesorías individuales, o grupos pequeños de menos de 5 personas, no se pueda hacer un taller sobre seguridad y protección integral.

Definición del tiempo y calendarización para los talleres

Como ya ha sido mencionado, abordar todos los componentes y dimensiones de la protección integral es una tarea compleja, que debe ser situada, dinámica y creativa, lo que implica que, de acuerdo con las necesidades, experiencias y contextos de las personas defensoras de derechos humanos y colectivos, construiremos distintos formatos y estrategias de asesoría -armaremos una figura de bloques de lego única y particular-.

Esto significa que podemos plantearnos un solo espacio de taller, de 2 a 3 horas para abordar un tema y/o componente específico, hasta jornadas de taller de uno a dos días de trabajo para recorrer una serie de temas o, incluso, todo un programa de talleres que recorran todos los puntos de interés en un cierto periodo de días. Lo importante en cualquiera de estos formatos será contar con el tiempo suficiente para procesar la información, dar espacio a los debates y reflexiones, entrar en profundidad en cada actividad -desde lo racional, emotivo y corporal-, tener espacios para las aperturas y cierres, así como momentos de descanso, decante e integración.

Si se decide realizar talleres más cortos y/o puntuales, ese tiempo muchas veces solo da para socializar

las herramientas con ejemplos de cómo funcionan y no para aplicar la herramienta conjuntamente con las personas participantes. Si la persona y/o grupo defensor tienen más tiempo, se pueden extender los espacios y dinámicas y, en este caso, aplicar cada herramienta.

En cuanto a la planeación de las horas de comienzo y término de los talleres se deben contemplar distintos contextos e ideas diversas sobre la temporalidad, por ejemplo, en algunos entornos rurales las ideas sobre puntualidad son distintas, o los procesos para generar confianza o 'romper el hielo' suelen tomar más tiempo, lo cual privilegia dinámicas de trabajo distintas respecto a otros entornos en los cuales 'se va al grano'. En algunos espacios puede que algunas personas tengan que ausentarse en ciertos horarios para realizar labores domésticas y/o de cuidado, quienes son trabajador*s podrán requerir contar con espacios posteriores al horario laboral, o se necesitará sumar a los tiempos del taller las acciones de traducción e interpretación cuando estemos con personas que hablan otros idiomas.

Definición del lugar para los talleres

El lugar en el cual se darán los talleres es de crucial importancia. El espacio ideal debe proveer condiciones materiales para trabajar como son: ventilación e iluminación adecuada, sillas suficientes, espacios de distensión y descanso, servicios sanitarios accesibles sin condiciones de hacinamiento y amplitud mínima para realizar las dinámicas planeadas. Dentro del espacio se puede contemplar, también, un área con café, té, agua, galletas, frutas, etc., para que la gente pueda tener un refrigerio y se hidrate constantemente.

Ahora bien, no siempre podremos contar con todas estas condiciones y recursos, por lo que será importante ser creativos y flexibles en cuanto a los lugares, materiales y posibilidades pero, también, considerar cuando las condiciones mínimas existentes no son lo suficientemente apropiadas para compartir un espacio de estas características. Antes de comenzar se puede revisar el espacio donde se trabajará para repensar la distribución más adecuada del mobiliario, ajustar actividades, etc.

Normalmente, para los grupos que cuentan con espacios de reunión más establecidos (como las organizaciones, colectivos, centros comunitarios), lo más fácil es ofrecer su centro de trabajo para los talleres, en este caso se debe contemplar un espacio aislado de las oficinas de quienes participan, o de paso de otras personas, con el fin de evitar posibles distracciones cotidianas. Si la facilitación se hace en un espacio distinto de su centro de trabajo se debe velar por que sea accesible para todas las personas y no implique tiempo o gastos económicos excesivos para el traslado. Un espacio adecuado debe también brindar condiciones de privacidad y seguridad para que la gente se sienta cómoda abordando temas sensibles.

Definición de los formatos para la sistematización, relatorías y análisis de información

Todos los documentos y materiales que se generen previo, durante y posterior a los talleres son insumos fundamentales no sólo para los procesos puntuales que acompañamos sino, también, para mantener un registro de nuestro trabajo, elementos de análisis que nos permitan ver la evolución de un contexto y/o situación, así como una memoria de la labor de PBI México a través del PASP. Ahora bien, poder sistematizar esta información dependerá de muchos factores que cruzan, también, la seguridad y los mecanismos de protección integral.

Por un lado, es importante recordar el énfasis que se ha hecho en este Cuadernillo de la importancia de hacer procesos situados y adaptados a los requerimientos de las propias personas y/o grupos defensores, por lo que no podemos pretender tener formatos rígidos y uniformes aplicables de manera indistinta en todos los casos. Debemos ser creativos para poder generar herramientas que se adecúen a cada persona, colectivo y/o comunidad, y que puedan evolucionar junto con quienes acompañamos.

Frente a esto, también es cierto que la falta de homologación en las herramientas de registro impide su sistematización, pues no contamos con criterios que nos ayuden a ver indicadores específicos o que nos guíen sobre qué preguntar, cómo registrar y que debemos analizar a lo largo de todos los procesos de taller y/o asesorías, en todos los equipos de PBI México, en distintos momentos y contextos. De aquí se compartan en estas Cajas de Herramientas algunos formatos base, por ejemplo, para las preguntas que se pueden hacer en las reuniones de preparación, así como en la evaluación posterior de los talleres, y se sugiere, también, ir construyendo formatos homologados para las relatorías, la evaluación interna posterior, el seguimiento de compromisos, etc., que puedan servir a todas y todos quienes conforman PBI México.

Finalmente, y considerando las herramientas digitales que hoy en día existen, se debe considerar la opción de contar con plataformas en línea, sistemas de registro electrónico, así como instrumentos electrónicos para el registro de información (cuestionarios en línea, tablas para llenado en plataformas seguras, 'semáforos de seguimiento que se vayan actualizando de manera automatizada, etc.).



ALGUNAS SITUACIONES DIFÍCILES Y/O MOMENTOS DE TENSIÓN AL FACILITAR TALLERES:

Además de los diversos desafíos que enfrentamos en la construcción y facilitación de talleres, estos son momentos que pueden implicar situaciones complicadas al abordar temas que son delicados; la interacción de bagajes, emociones, ideas, conocimientos y contextos culturales distintos entre las personas facilitadoras y otr*s participantes pueden suponer retos en algunas de estas situaciones.

En seguida se abordan algunos ejemplos de situaciones complicadas y/o momentos de tensión que pueden surgir durante el proceso de facilitación, de cómo intentar sortearlos y cómo aprovecharlos para crear una situación positiva, de contención y/o aprendizaje.

1- Cuestionamiento del rol de la persona facilitadora o descalificación de lo que presenta durante la facilitación

- En ocasiones algunos talleres pueden verse desestabilizados por cuestionamientos excesivos e, incluso, descalificaciones a la forma o contenido de los talleres, incluyendo en los casos más extremos ataques directos a la persona que facilita. Estos cuestionamientos pueden deberse ya sea a un cuestionamiento de la posición de la persona o lo que representa ante los ojos de ciertas personas participantes (por ser joven, por ser extranjera, por ser mujer en un grupo que privilegia el conocimiento de los hombres, etc.) o por que los planteamientos de la facilitación son percibidos como un desafío a los esquemas de trabajo, creencias o la cultura del grupo con el que se trabaja.
- Este tipo de cuestionamiento puede ser abierto (crítica al esquema de trabajo, descalificación de la información que se maneja etc.) o más sutil (interrumpiendo la facilitación con intervenciones excesivas, haciendo bromas pesadas o simplemente ignorando

a la persona que facilita). Para prevenir o desactivar este tipo de situaciones es importante explicar detalladamente lo que se trabajará de antemano con las personas y/o grupos defensores.

- Cuando una persona interrumpe demasiado o propone siempre “mejores soluciones” se le puede reclutar en actividades de mesas o subgrupos de trabajo con un rol más protagónico para encauzar positivamente su energía (por ejemplo, proponerlo como presentador de una actividad o relator de una mesa de trabajo, dándole algunas responsabilidades adicionales dentro del taller), pero siendo claros en que esta participación se debe enmarcar dentro de los esquemas de trabajo necesarios para el cumplimiento de los objetivos de los talleres.
- Asimismo, es importante trabajar con humildad y reconocer de forma pública los saberes y experiencia de las personas con las que se trabaja en todo momento. Se debe también diferenciar las ideas y posiciones de las personas (no convertir las opiniones en algo personal), para propiciar el respeto mutuo independientemente de las posiciones ideológicas o conceptuales. En casos extremos es importante tener temple para no caer en provocaciones ni entrar en conflicto innecesario y sin embargo tener la franqueza y firmeza suficiente para exigir reciprocidad en el respeto al trabajo propio.
- Si todo lo anterior no funciona se debe plantear abiertamente la imposibilidad de continuar los talleres en dichas condiciones ya que no existen las condiciones mínimas de respeto, apertura y/o diálogo para desarrollarlos. Una vez hecho este planteamiento se puede proponer un espacio aparte para buscar una solución con la persona y/o grupo, involucrando a todas las partes.



2- Situaciones en que los tiempos se salen de control

- En ocasiones algunos talleres pueden verse desestabilizados por cuestionamientos excesivos e, incluso, descalificaciones a la forma o contenido de los talleres, incluyendo en los casos más extremos ataques directos a la persona que facilita. Estos cuestionamientos pueden deberse ya sea a un cuestionamiento de la posición de la persona o lo que representa ante los ojos de ciertas personas participantes (por ser joven, por ser extranjera, por ser mujer en un grupo que privilegia el conocimiento de los hombres, etc.) o por que los planteamientos de la facilitación son percibidos como un desafío a los esquemas de trabajo, creencias o la cultura del grupo con el que se trabaja.
- Este tipo de cuestionamiento puede ser abierto (crítica al esquema de trabajo, descalificación de la información que se maneja etc.) o más sutil (interrumpiendo la facilitación con intervenciones excesivas, haciendo bromas pesadas o simplemente ignorando a la persona que facilita). Para prevenir o desactivar este tipo de situaciones es importante explicar detalladamente lo que se trabajará de antemano con las personas y/o grupos defensores. Cuando una persona interrumpe demasiado o propone siempre “mejores soluciones” se le puede reclutar en actividades de mesas o subgrupos de trabajo con un rol más protagónico para encauzar positivamente su energía (por ejemplo, proponerlo como presentador de una actividad o relator de una mesa de trabajo, dándole algunas responsabilidades adicionales dentro del taller), pero siendo claros en que esta participación se debe enmarcar dentro de los esquemas de trabajo necesarios para el cumplimiento de los objetivos de los talleres.
- Asimismo, es importante trabajar con humildad y reconocer de forma pública los saberes y experiencia de las personas con las que se trabaja en todo mo-

mento. Se debe también diferenciar las ideas y posiciones de las personas (no convertir las opiniones en algo personal), para propiciar el respeto mutuo independientemente de las posiciones ideológicas o conceptuales.

- En casos extremos es importante tener temple para no caer en provocaciones ni entrar en conflicto innecesario y sin embargo tener la franqueza y firmeza suficiente para exigir reciprocidad en el respeto al trabajo propio. Si todo lo anterior no funciona se debe plantear abiertamente la imposibilidad de continuar los talleres en dichas condiciones ya que no existen las condiciones mínimas de respeto, apertura y/o diálogo para desarrollarlos. Una vez hecho este planteamiento se puede proponer un espacio aparte para buscar una solución con la persona y/o grupo, involucrando a todas las partes.

3- Alguna persona participante se torna excesivamente nerviosa o se pone a llorar durante el taller

- La reflexión es necesaria en cualquier espacio, pero no podemos quedarnos sólo en la cabeza, abordar las emociones, las afectaciones psicosociales que vivimos en los distintos contextos, así como la forma en la que esto se asienta en el cuerpo, será fundamental si queremos apoyar procesos realmente integrales. Ahora bien, no se trata de traer nuestras emociones y sensaciones a un análisis racional o lógico, no buscamos pensar nuestras emociones sino sentir las, comprender lo que nos pasa y lo que esto implica a distintos niveles en nuestra labor de defensa y en nuestra vida en general.
- Por el tipo de diálogos y compartires, y la dificultad que entrañan los temas de seguridad y protección, no es atípico que alguna persona o varias del grupo vean movilizadas sus emociones y sensaciones e, incluso, se encuentren en una posición de vulnerabilidad emocional y/o estrés durante las



dinámicas. Lo primero que hay que hacer en estas situaciones es reconocer que estas son normales y esperables al abordar estos temas, no tratarlas como algo “raro”, “inadecuado” o “exagerado” sino, por el contrario, darles su lugar, agradeciendo a las personas la confianza para expresar sus sentires y reacciones ante el colectivo.

- El papel de la facilitación en estas circunstancias es escuchar activamente y brindar un espacio de contención y validación, el cual habrá de garantizar apoyo y empatía, además de poder articular estas sensaciones y emociones con los contextos en los que enmarca la defensa de derechos, así como los riesgos y amenazas que enfrentan las personas que se dedican a esta labor. Lo anterior, sin embargo, será posible si la persona facilitadora tiene las herramientas para hacerlo, una alternativa sería buscar otro tipo de intervención para abordarlo. Con todo, es importante recordar que el sólo hecho de nombrar lo que se está sintiendo y experimentando es profundamente significativo y abre la posibilidad para transformarlo.
- En situaciones donde las reacciones psico-emocionales adoptan una mayor intensidad, amenazando la integridad de la persona y/o el grupo, será importante detener la actividad y brindar herramientas básicas de intervención en crisis. Cuando estas reacciones no alcancen estas magnitudes puede bastar con ofrecer herramientas para la regulación emocional y/o primeros auxilios psicológicos, como sea, será importante darle un espacio a estas respuestas, explorar los sentires de la persona y el grupo, así como permitir y orientar la contención mutua antes de continuar (**ver Herramientas importantes para la contención psico-emocional al final).
- Una vez que se haya preguntado por el bienestar del o la participante y el grupo, la persona facilitadora puede hablar sobre cómo las cuestiones emocionales son parte de nuestro ser y, por lo tanto, de nuestro quehacer, siendo imposible compartimentar nuestra labor de defensa de derechos de nuestra vida rela-

cional, corporal y emotiva remarcando el mensaje de que este tipo de espacios abren también las emociones y que es válido y necesario expresarlos de distintas maneras, hay gente que desahoga el estrés con el silencio o introversión, mientras que otras personas requieren hablarlo o llorar para desahogar la tensión, de una u otra forma, el poder acompañarnos colectivamente en estas reacciones, en estos sentires y preocupaciones es, también, un importante recurso de afrontamiento.

- La validación de las expresiones de los demás es importante para que la persona no se sienta avergonzada de mostrar sus emociones. Se debe poner especial atención en no revictimizar ni poner a la persona en una posición de vulnerabilidad extrema, resaltando el hecho de que el afrontamiento de las emociones es un paso muy importante. Si se aborda adecuadamente, este tipo de episodios pueden ser positivos para abordar la importancia de la relación entre las emociones y nuestro trabajo cotidiano, y cómo la seguridad y la protección deben abarcar estas esferas para ser realmente integrales.



- Se puede hacer una pequeña pausa para retomar este punto e incluso abrir alguna pequeña dinámica para abordar el papel de las emociones en nuestro trabajo o para que todas las personas se sientan cobijadas y en confianza (como las dinámicas de “vitaminas”, para “construir equipo” o para rebajar tensiones).
- Esto no significa, sin embargo, que el abordaje de las emociones se deba relegar a ejercicios reactivos

para la contención de crisis; todas las dimensiones de la seguridad deben ser abordadas en las distintas dinámicas -incluyendo la dimensión psico-emocional, de salud física, y las relaciones y vínculos-, además de destinar momentos, ejercicios e intercambios específicos que nos ayuden a comprender e integrar esta dimensión como un pilar estratégico fundamental en la protección integral.

- Lo anterior permitirá normalizar el mundo afectivo de las personas como parte de su existir y andar, evitando nociones que entienden lo emocional como algo a reprimir frente a una primacía de la racionalidad, y que lo único que generan es, precisamente, que llegado un cierto punto las personas “exploten”.

4- Dos o más participantes o grupos entran en conflicto y comienzan a atacarse

- Cuando se dan este tipo de situaciones, lo primero es intentar detectarlas tempranamente, generalmente las expresiones más abiertas o incluso violentas en un grupo se dan después de una escalada global de agresiones. Por ello es importante abordar desde los primeros momentos el conflicto de forma constructiva y no simplemente dejarlos de lado como si no existiesen. En dado caso que las expresiones de hostilidad sean abiertas, se debe de mantener la calma y utilizar dinámicas para bajar la tensión.
- Hay que tener en cuenta que muchas de estas situaciones están fundamentadas en roces y malentendidos previos de las personas participantes derivados de experiencias ajenas a los talleres y en la ausencia de espacios para abordar los conflictos. También el estrés acumulativo puede catalizar este tipo de conflictos, por lo que es importante explicar la relación entre el desgaste personal, grupal, comunitario y/u organizativo y cómo eso puede afectar nuestro trabajo colaborativo, lo cual sucede en muchos espacios.
- Es importante estar atent*s y, en dado caso que la situación se salga de control, se puede hacer una pausa y retomar con un poco de más calma. También se

pueden utilizar los tiempos de descansos de los talleres para hablar en privado con quienes puedan haberse sentido ostensiblemente incómod*s con alguna situación o comentario (de aquí la importancia de contar con al menos dos personas facilitadoras).

- Existen distintas dinámicas y ejercicios para bajar la tensión, en general aquellas que resaltan las similitudes por encima de las diferencias (por ejemplo los objetivos por los que se trabaja, los valores, etc.) ayudan a subrayar la importancia de resaltar la colaboración y ver más allá de las cosas que nos separan.

5- Actitudes o expresiones discriminatorias (machistas, homofóbicas, racistas, etc.)

- En ocasiones surgen comentarios con connotaciones discriminatorias o que perpetúan estereotipos de distintos tipos. Es fundamental dejar en claro la importancia de integrar la dimensión de género, interseccional y decolonial para el trabajo cotidiano de derechos humanos y establecer que este es un proceso que no es lineal, sino que requiere cuestionarnos desde la forma en la que hablamos, nos comportamos con nuestros compañeros y compañeras, etc.
- Se deben abordar directamente estos episodios sin propiciar una “guerra polarizada” durante el taller, sino plantear que todas las personas hemos sido educados con ciertas visiones y que como personas defensoras de derechos humanos es nuestro deber trabajar gradualmente por desraigar prejuicios e ideas que perpetúan la desigualdad y afectan la equidad, ya sea en la vida privada como en el trabajo.

6- Generar apertura ante posturas de defensora de derechos humanos marcadas por modelos de masculinidad hegemónica y heteronormada

- En algunos casos, al realizar los análisis de seguridad, y por el contexto cultural patriarcal, algunas personas, y en particular hombres cisgéneros y heterosexuales pueden tender a ver las amenazas, riesgos, incidentes de seguridad y vulnerabilidades como un cuestionamiento de su valentía y hombría. Esto se debe a que, en muchas ideas sobre la masculinidad, el aceptar, por ejemplo, una vulnerabilidad, o que se experimenta miedo, cansancio o frustración, es visto como un síntoma de debilidad, lo que a su vez va en contra de las cualidades asociadas a la masculinidad hegemónica o, en otras palabras, las formas como “se debe” ser hombre.
- En otras ocasiones, al trabajar la dimensión psicoemocional de la seguridad y la protección en contextos culturales patriarcales, los hombres son más reacios a expresar frustraciones, miedos, emociones, etc. Se debe garantizar un espacio que genere confianza para que todas las personas de todos los géneros puedan expresarse y abordar amenazas, riesgos, incidentes de seguridad y vulnerabilidades sin sentirse juzgadas. Se deben aportar ejemplos de cómo el trabajo de defensa de los derechos humanos afecta a todas las personas y de la importancia de abordar estas cuestiones desmantelando analíticamente concepciones de ‘hombría’ tradicionales para fortalecer su trabajo.

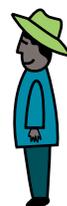
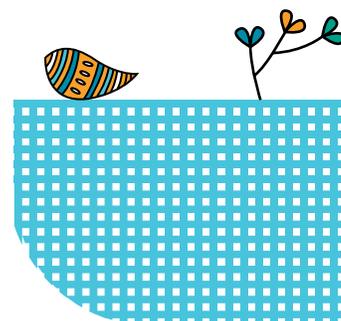
7- La impuntualidad durante los talleres

- Si el grupo es impuntual a la hora de iniciar los talleres esto puede terminar afectando el trabajo colectivo y general del espacio; ante esto, se puede proponer recuperar el tiempo perdido al final de la sesión.
- Si es imposible alargar los espacios al final se puede proponer recortar los recesos u horas de comida en concordancia con los desfases temporales.

- Lo anterior generalmente disuade los retrasos, aunque es importante que no se imponga esta medida de manera autoritaria, sino que se haga ver a las personas participantes la importancia de recuperar el tiempo de trabajo perdido.

8- Escenarios extremos en la participación

- En ocasiones puede ocurrir que las personas, o algunas de l*s participantes, intervengan en los talleres de forma excesiva o, por el contrario, nos topemos con grupos totalmente callados. Lo anterior puede abordarse desde los momentos de apertura, estableciendo en los acuerdos de convivencia participaciones equilibradas o estrategias de ‘aviso’ cuando las intervenciones se excedan de tiempo; asimismo, la persona facilitadora puede recordar -amablemente- el programa acordado del taller y el reto de acortar tiempos.



Cuando se da la situación opuesta, el dinamismo y creatividad de quien facilita será fundamental, motivando al grupo a participar, dando ejemplos e, incluso, cambiando las dinámicas planeadas para hacer ejercicios más activos, actividades que impliquen el cuerpo y el movimiento o, en última instancia, pausar el programa para sondear las posibles razones de la baja participación del grupo.

Otro escenario se da cuando nos encontramos con entradas y salidas constantes de las personas participantes, es decir, talleres en los que inicia un grupo grande, al tiempo quedan pocas personas y/o estas no son las mismas, por lo que se pierde la continuidad del proceso. Ante esto, una vez más, pausar para sondear el porqué de esta situación y buscar alternativas para hacer el espacio sostenible será fundamental.

9- Temas movilizados en el grupo participante y/o el equipo facilitador

Dentro de los talleres, en ocasiones, pueden abrirse situaciones de tensión tan intensas y movilizados que terminan afectando el ánimo del grupo, haciendo imposible seguir adelante con el espacio sin abordar primero el tema en cuestión. En estos escenarios la respuesta adecuada será 'no esconder el elefante en el cuarto', tomar pausas, readaptar los talleres y dar espacios para los temas que, en esos momentos, están ocupando el centro de la atención de las personas asistentes.

También suceden momentos donde las situaciones intensas movilizan, también, a quienes facilitan, ¡esto es totalmente normal!, enfrentarnos a las sensaciones de rabia, de indignación, de miedo e, incluso, experimentar ganas de llorar. Cuando esto ocurre no pasa nada si tomamos o pedimos tomar una pausa, podemos pedir a nuestro*s compañer*s facilitador*s que nos releven en esta labor e, incluso, y considerando los contextos y características del grupo, puede ser enriquecedor compartir estos sentimientos con l*s propios asistentes, ¡tal vez es-

tán experimentando lo mismo y lo que se necesita es un espacio de acuerpamiento colectivo!, ¡aceptar el apoyo y los abrazos del grupo es parte, también, de la protección y los cuidados!



*Para todas estas situaciones, de nuevo, nos será útil contar con una serie de herramientas de manejo emocional (**ver Herramientas importantes para la contención psico-emocional al final)*



***Herramientas importantes para la contención psico-emocional.**

En cualquier espacio podemos enfrentarnos con momentos en que las emociones y/o sensaciones que tenemos nos abruman, lo que se ve amplificado, además, cuando hablamos de contextos de riesgo y amenaza. Esto no tiene por qué asustarnos, las expresiones emocionales e, incluso, las crisis, son una forma en que nuestro organismo trata de descargar y afrontar las dificultades que atraviesa.



Ahora bien, así como es importante normalizar las distintas respuestas afectivas es igualmente necesario contar con herramientas que nos permitan apoyar y acompañar a las personas que se encuentran sobrepasadas o en crisis; hay muchas cosas que podemos hacer desde nuestros propios saberes, empatía y habilidades, sin necesidad de ser especialistas.



Recomendaciones para la contención emocional

- Previo a los espacios de talleres será importante que podamos repasar algunas **herramientas de contención** y que tengamos un **plan de reacción**, con roles y tareas, en casos de diversos tipos de crisis (conflictos y/o desborde emocional); de esta manera sabremos qué hacer, quién debe hacerlo, cómo apoyarnos y cómo gestionar las situaciones, de la manera más protectora para nosotr*s y para quienes asisten a los talleres.
- Será importante, además, construir **protocolos de seguridad y de respuesta inmediata ante situaciones específicas**, además de contar con **directorios de personas y redes solidarias de especialistas**, que nos puedan apoyar dado el caso. Podemos practicar distintas herramientas concretas,

sencillas y accesibles, las que encontramos en diversos materiales en línea, trabajados ya por colectivos, organismos y organizaciones de la sociedad civil e, incluso, en sitios de internet. Lo que será importante aquí, sin embargo, **será reconocer los distintos niveles de crisis y contención, de manera de no considerar todo como una reacción descontrolada inmanejable que requiere de una persona especialista, pero tampoco minimizar situaciones que puedan requerir afrontamientos más especializados.**

- En este sentido, debemos entender que las reacciones emocionales son algo normal y cotidiano, que las expresiones de sufrimiento, dolor, tristeza, enojo, etc., no tiene porqué constituir “situaciones críticas” a erradicar, sino experiencias a reconocer, abrazar y acompañar. Cuando se dan este tipo de reacciones lo más que se puede requerir son **estrategias de regulación emocional**, como ejercicios de respiración y hablar sobre lo que se está sintiendo.
- Cuando estas situaciones escalan un poco, generando que las personas se vean desestabilizadas por lo que sienten y/o experimentan -sin que esto constituya necesariamente aún una crisis-, es cuando entra en juego la herramienta conocida como **Primeros Auxilios Psicológicos**, que son un conjunto de técnicas y estrategias que permiten reducir los síntomas de estrés y recuperar el equilibrio a partir del apoyo psico-emocional y psico-corporal inmediato. Estos primeros auxilios pueden ser proporcionados por cualquier persona, e incluyen escuchar activamente, validar las emociones, enseñar técnicas de relajación y respiración, tomar aire, proporcionar información y recursos útiles. Estas técnicas pueden ayudar a la persona afectada a sentirse más segura, calmada y conectada, lo que a su vez puede ayudar a prevenir la aparición de futuras afectaciones.



EJEMPLO DE ACTIVIDAD:

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD:	Objetivos: Apoyar a una persona en la recuperación de la calma y/o estabilidad cuando se encuentra en situaciones de angustia y alteración.	Tiempo mínimo: Entre 15 a 20 minutos.
Sostener el cuerpo para angustia y ansiedad.	Pasos: Pedir a la persona que se coloque en una posición relajada y la invitamos a hacer conciencia de su respiración, respirando y haciendo el sonido de inhalación y exhalación junto con esta. Le guiamos en cómo dejamos que entre y salga el aire por nuestros pulmones y le pedimos concentrarnos solamente en eso. Es necesario tomarse unos minutos de silencio para iniciar el proceso. Luego, se le pedirá autorización a la persona de tocar ciertas partes de su cuerpo y, en cada una, respiraremos profundamente junto con ella, buscando armonizar las inhalaciones y exhalaciones. Sostener, primero, la frente y la base del cráneo, colocando las manos suavemente, apenas tocando la cabeza, durante 3 a 5 minutos. Sostener, luego, la coronilla y la frente, de nuevo, apenas tocando suavemente, por 3 a 5 minutos. Pasar después a sostener los hombros, descansando las manos de manera lateral a estos, sin presionar, de 3 a 5 minutos. Finalmente, sostener la parte sobre el esternón (pecho) y detrás del corazón (espalda), de manera respetuosa y suave, de 3 a 5 minutos. Preguntar a la persona cómo se siente, valorar en conjunto si se cree necesario que se vuelva a hacer el ejercicio de respiración del inicio para relajar un poco más y poder cerrar el proceso con tres respiraciones profundas y lentas, antes de recuperar el ritmo de respiración normal.	Materiales: Si se puede, música suave para relajación. Una silla, en caso de ser necesario, o algo suave para sentarse en el suelo, si así se desea. 



Sugerencias:

Este ejercicio se puede hacer aparte, en un lugar distinto a donde se está realizando el taller, o sumar a todo el grupo en la primera fase de respiración y silencio, y que l*s asistentes continúen con este ejercicio mientras se apoya con los siguientes pasos a la persona particularmente afectada.

Es fundamental hacer el ejercicio y sonido de respiración junto con la persona, no sólo para ejemplificar la forma de hacerlo sino para apoyar la armonización de ambas respiraciones, apoyando desde la nuestra la recuperación de la calma.

Alertas:

Para muchas personas puede ser difícil detenerse y sólo respirar, por la agitación experimentada, por vergüenza de hacerlo frente a personas desconocidas o por falta de costumbre. Es importante no juzgar ni presionar a las personas al hacer estas dinámicas, y puede ser importante, en estos casos, si contar con un espacio aparte para que quien esté siendo apoyad* no se sienta expuest* ante el resto del grupo.

Finalmente, dentro de los talleres puede darse, también, que las emociones y sensaciones de las personas son abrumadoras a tal nivel que la llevan a perder su sensación de control, desatando reacciones de desconexión, hiperventilación, llantos inmanejables, respuestas agresivas, etc., es aquí cuando hablamos ya de una situación de crisis; cuando esto sucede, si bien no es frecuente, será importante contar con algunas herramientas mínimas que nos permitan proteger tanto a la persona como al grupo desde un enfoque de intervención en crisis, el que es más específico y estructurado y se utiliza cuando quien se encuentra en una situación de afectación está en una situación de desborde psico-emocional agudo.

En la intervención en crisis se utilizan técnicas y estrategias más intensivas y focalizadas para ayudar a la persona afectada a superar la situación y reducir los síntomas de estrés; se trata de herramientas más especializadas que, si bien en lo inmediato pueden ser abordadas por cualquier persona, si requerirán del seguimiento de alguien especializad*.



Intervención en crisis



Primeros auxilios psicológicos



Aceptación
Acompañamiento
Regulación emocional

Todas estas herramientas pueden aprenderse, por lo que la formación de las personas facilitadoras será un elemento esencial a la hora de dar los talleres que forman parte del PASP.

FICHA 7:

¿QUÉ HACER Y QUÉ NO HACER AL CONSTRUIR Y FACILITAR TALLERES?:

ALGUNAS RECOMENDACIONES



A continuación repasaremos algunos elementos puntuales que nos pueden ayudar a reforzar aquellas cosas que sí debemos atender y aquellas que debemos cuidar de no hacer cuando construimos y facilitamos talleres; esta, por supuesto, no es una lista exhaustiva ni cerrada, por lo que dejamos algunos cuadros en blanco para que cada persona que use este Cuadernillo pueda ir abonando, desde su propia experiencia, otras tantas buenas y malas prácticas en este ámbito.

Lo que SÍ	Lo que NO
<p>El equipo de facilitación deberá conocer la metodología y las técnicas que se desarrollarán durante los talleres; en caso de no estar familiarizad*s con algunas se pueden ensayar antes.</p>	<p>Forzar o acelerar los ejercicios, reflexiones y discusiones, lo que puede llevar a cortar momentos importantes en el diálogo, en las expresiones e, incluso, bloquear la comunicación, afectar la confianza y generar resistencias. Es el propio grupo el que establece el ritmo, la forma y la profundidad de tratar el tema, mientras que nuestra función es la de guiar y facilitar.</p>
<p>Si no conocemos a l*s participantes de los espacios, puede ser muy útil -además de las dinámicas de presentación-, usar gafetes con el nombre de cada persona y poder llamarnos por nuestro nombre, además facilita que quien modere tenga contacto visual con todas.</p>	<p>Partir de conceptos o definiciones desde afuera y desde arriba; para facilitar la apropiación de los contenidos, perspectivas y herramientas, se propone que el grupo vaya formando su propia conceptualización a partir de sus ideas e intervenciones, y conforme avanza el acompañamiento profundizar en los conceptos.</p>



<p>Se recomienda realizar una visita previa al lugar en que se realizarán los talleres para asegurarnos que el sitio es adecuado y verificar que se dispone de sillas suficientes, mesas de trabajo, sitios para colocar papelógrafos o realizar proyecciones -si fuera el caso-, verificar que no haya ruido exterior excesivo, etc. En caso de no poder hacer esta visita, se puede pedir apoyo a las personas enlace para ver fotos, hacer las consultas sobre el lugar, la infraestructura, etc.</p>	<p>Imposición de la forma de pensar de las personas facilitadoras y expectativas de cambios en las relaciones de género, interseccionales, colectivas, etc., en una sola sesión; lo anterior invisibiliza los contextos y realidades socioculturales de cada persona y comunidad, cuando el propósito es, más bien, contribuir a la reflexión conjunta y fortalecer procesos de mediano plazo.</p>
<p>Detallar en nuestras cartas descriptivas y/o guiones en qué consiste cada actividad y/o ejercicio que realizaremos, cuáles son los pasos a seguir, los materiales que necesitaremos, cuántas personas se requieren para hacerlo y el tiempo aproximado que puede durar.</p>	<p>Forzar los tiempos para cumplir con los programas y las actividades; si se han definido objetivos para cada uno de los espacios, la meta a cumplir es llegar a estos, y no necesariamente concluir con las dinámicas planteadas.</p>
<p>Hacer una lista de los materiales que necesitamos para el espacio y reunirlos con anticipación; conocer el lugar donde se realizará el taller para saber que esos materiales son aplicables, y considerar alternativas en caso de no poder hacer los ejercicios planificados (dinámicas alternativas, llevarlas a cabo con otros materiales, etc.).</p>	<p>Altas e irreales expectativas del propio equipo facilitador y/o síndrome de 'persona salvadora'. Debemos recordar siempre que somos sólo una parte de las estrategias de seguridad de las personas defensoras. Es importante tener objetivos alcanzables y herramientas razonables para trabajar las frustraciones. Muchos de los primeros talleres están encaminados en poner en la mesa que no se puede seguir con la labor de defensa sin tomar en cuenta la noción del riesgo y de los impactos; si eso se logra, ya es importante.</p>



<p>Contar con al menos dos personas facilitadoras, lo que permitirá coordinarse de mejor manera y poner atención a los distintos detalles que involucra un taller (cumplimiento de carta descriptiva, tiempos, requerimientos de las actividades, respuestas del grupo, uso democrático de la palabra y las participaciones, imprevistos, etc.).</p>	<p>No tener espacios de reunión previos para recabar los elementos que nos permitirán construir una propuesta de taller adecuada, así como para consensuar esta propuesta con las personas solicitantes, y repasar las cartas descriptivas de manera que tod*s l*s involucrad*s estén en sintonía.</p>
<p>Dedicar un tiempo adecuado previo a los espacios de taller y en la apertura de los mismos para crear un ambiente de encuentro adecuado para que l*s participantes se conozcan y/o reconozcan desde otras dimensiones, promoviendo el trabajo colaborativo.</p>	<p>No asignar tareas y responsabilidades al abrir, desarrollar, cerrar y dar seguimiento a los talleres; no tener claridad en los roles que cada persona facilitadora tiene en los diferentes momentos.</p>
<p>Combinar técnicas que nos permitan activar distintas formas de conexión y apropiación de los contenidos trabajados; usar recursos audiovisuales, gráficos, diseños, dibujos, artes escénicas, diversas formas de expresión (no sólo verbal y escrita). No todo debe ser racionalizado, o todo lúdico, o seguir el mismo esquema, no todos los ejercicios deben tener componentes cognitivos, emotivos y corporales, ni necesitamos llenar los talleres de innumerables ejercicios.</p>	<p>No compartir los objetivos del taller al iniciar los espacios, abrumar con contenido, forzando la velocidad de avance, sin considerar espacios para la asimilación ni las capacidades y realidad de l*s participantes.</p>
<p>Tomar notas, reiterar las ideas fuerza que van saliendo y recordar los aprendizajes obtenidos; hacer recuento de los procesos seguidos para generar conexiones de aprendizajes. Preparar aportes y preguntas complementarias para reforzar lo aprendido, con el fin de hacer una síntesis y sacar conclusiones que sean tanto amplias como concretas y prácticas.</p>	<p>No dar espacio a la retroalimentación y ser inflexibles para poder realizar las modificaciones y ajustes que puedan ser necesarias en el camino.</p>

Lo que Sí	Lo que No



BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS



ALUNA Acompañamiento Psicosocial, A.C. (2021). *Valoración del riesgo en la defensa de derechos humanos. Guía metodológica desde el enfoque psicosocial*. México: ALUNA

Barry, J. (2011). *Integrated Security: the manual*. Sweden: The Kvinna till Kvinna Foundation.

Beristain, C. & Soriano, P. (2000). *La Alternativa del Juego I: Juegos y Dinámicas de Educación para la Paz*. Madrid: Libros de la Catarata.

Consortio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad Oaxaca A.C., Casa La Serena & Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos. (2020). *Compendio de herramientas de autocuidado y sanación. IM-Defensoras*.

Delgado, E.S., Moscoso, S. & Rodríguez, M. (2022). *Guía de Apoyo Psicosocial para Mujeres Defensoras de la Tierra y el Territorio*. México: Universidad de Guadalajara.

Hernández Cárdenas, A. (Coord.). (2014). *Travesías para pensar y actuar. Experiencias de autocuidado de defensoras de derechos humanos en Mesoamérica*. Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos (IM-Defensoras), Organizaciones del Grupo Impulsor de la IM-Defensoras, Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID), Colectiva Feminista para el Desarrollo Local de El Salvador, Consorcio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad Oaxaca A.C., Fondo Centroamericano de Mujeres (FCAM JASS), Asociadas por lo Justo Unidad

de Protección a Defensores y Defensoras de Derechos Humanos de Guatemala (UDEFEQUA).

Soriano, P. (2007). *La Alternativa del Juego II: Juegos y Dinámicas de Educación para la Paz*. Madrid: Libros de la Catarata.

