

Claves para incluir el componente psicosocial en un plan de protección

CURSO SEMI-PRESENCIAL

Herramientas de protección integral
para activistas y defensoras/es de
derechos humanos

III EDICIÓN

Irene Santiago y Vincent Vallies



**Brigadas
Internacionales
de Paz**

Claves para incluir el componente psicosocial en un plan de protección

Curso semi-presencial: Herramientas de protección integral para activistas y defensoras/es de derechos humanos

III EDICIÓN

Publicado por:

Brigadas Internacionales de Paz (PBI)

Elaboración de la guía y equipo de formación:

Irene Santiago y Vincent Vallies

Edición:

Miriam García Torres

Diseño y maquetación:

Carolina Saiz

Colaboraciones:

La I y II edición de este curso se impulsaron de manera coordinada junto a la Fundación Mundubat, a quien reconocemos y agradecemos su trabajo.

Año: 2023



Con el apoyo de:



Incluir el componente psicosocial para la protección en las organizaciones conlleva retos inherentes. En nuestra experiencia, nos hemos encontrado con obstáculos diversos a los cuales vamos a tratar de dar respuesta en este documento.

Soy la única persona de mi organización que quiere hablar de lo psicosocial en la protección

En no pocas ocasiones nos encontramos con que, uno o pocos miembros de la organización incluyen la mirada psicosocial y comprenden su papel como mecanismo de protección. La pregunta sobre cómo introducir este componente es recurrente. En estos casos, las personas, sintiéndose minoritarias en su organización, nos han preguntado ¿cómo hablar de lo psicosocial sin hablar de lo psicosocial?

En muchos casos, hemos iniciado procesos de acompañamiento psicosocial con organizaciones siguiendo esta pauta de hablar de lo psicosocial sin hablar de lo psicosocial. Por ejemplo, imaginemos que queremos proponer un taller o incluir en nuestra dinámica cotidiana como organización lo psicosocial. Nuestra experiencia nos dice que lo que permite que se empiece a incluir, es la experiencia positiva al respecto, el efecto cohesionador que conlleva, el sentir que se aligera la carga, el sentir el apoyo del grupo, la contención, el sostén que genera. Entonces, la recomendación es ir introduciéndolo de forma gradual e ir haciendo notar si la experiencia es positiva. Normalmente, cuando las personas sienten que algo es beneficioso, funciona, va bien, suelen reforzarlo y aceptarlo.

Un ejemplo podría ser empezar incluyendo previamente a las reuniones, una “ronda de compartir” –también se llama “ronda corazón”, aunque el término corazón a veces levanta resistencia en cuanto al contacto emocional y según la cultura de las organizaciones–. De esta forma, antes de empezar una reunión, durante 5 minutos, compartimos brevemente cómo estamos. Saber que alguien ha tenido una mala noticia antes de empezar la reunión, nos permite comprenderla si haya una reacción estresada de esta persona, por ejemplo, y también podremos transmitirle nuestro apoyo o comprensión.

Otro ejemplo: queremos proponer un espacio para hablar sobre cómo estamos tras un evento complicado: una manifestación con altos niveles de represión, el acompañamiento a familiares

de personas desaparecidas, una amenaza si nos desplazamos a un territorio determinado, etc. Es posible que en nuestra organización notemos un clima de tensión acumulada, debido a las vivencias y emociones no expresadas y contenidas. Si hay poca apertura para ello, seguramente hablar de las emociones, ponerle palabras, compartirlas, sea algo no tan fácil de hacer.

Aquí recomendaríamos empezar convocando a la gente a un espacio en el que trabajemos con el cuerpo. Empezando por algunos ejercicios para descargar y soltar la tensión: sacudir el cuerpo, estirarse, movimiento libre de distensión y otros ejercicios, así como técnicas de respiración que permiten manejar las emociones y bajar los niveles de estrés.

Esta puede ser una primera forma de ayudar a distensionar y a manejar los efectos físicos, emocionales e incluso mentales –si bajan los pensamientos repetitivos–, sin sentirse expuestas/os. Tras esto, se puede invitar a la gente que quiera, a sentarse en círculo y compartir lo que necesite compartir con el grupo. Siempre remarcando que es cada persona quien decide si comparte en palabras o lo hace sencillamente estando presente en el círculo, sin necesidad de sentirse en la obligación de hablar. Esto es muy importante porque este tipo de espacios han de ser siempre un apoyo y vivirse desde el cuidado, nunca desde la obligación o como algo forzado. A veces, solo con sentarnos juntas, sin necesidad de hablar, ya se genera el clima de apoyo. Luego, poco a poco, escuchando a quien comparta su estado, sintiendo que se puede hablar cuando se quiera o no, las personas suelen relajarse e irse abriendo y experimentando este apoyo.

¿Cómo propongo un taller de manejo del miedo en mi organización?

En relación con lo anterior, una fórmula que ha tenido buena acogida con diversas organizaciones es sustituir la palabra “miedo” por “estrés”. Es decir, hablar de un taller de estrés en lugar de un taller de manejo del miedo.

Hay que tener en cuenta que la misma palabra “miedo” lo activa. Es decir, el miedo activa el miedo, alude a una memoria, a un imaginario colectivo, a una semántica emocional con cierta intensidad.

Por otro lado, cuando tenemos miedo se activa nuestro sistema de alerta. Es decir, genera una reacción de estrés. Por lo tanto, no vamos desencaminadas si hablamos de estrés, ya que ésta sería una reacción orgánica directamente relacionada con el miedo. A partir del estrés se puede, poco a poco y según los ritmos propios de las organizaciones, empezar a hablar de las vivencias y emociones que lo han generado. En este punto, el miedo surge como reflexión propia de la gente al comprender el propio mecanismo del estrés.

En las organizaciones con una alta resistencia a hablar de las emociones, aunque también en general, es recomendable explicar de forma objetiva y técnica el mecanismo del estrés (descrito

en el documento *“Manejo de las emociones”* de este mismo curso). La explicación técnica – aunque siempre con un lenguaje adaptado a la idiosincrasia del grupo– permite acercarse de forma emocionalmente protegida, en tanto hablamos de un mecanismo fisiológico y orgánico. No estamos aún en el terreno de las emociones, que suele generar mayor reactividad.

Hablar de los miedos suele generar resistencia, por lo cual para no reafirmarlos pero poder tratar sus efectos, abordar el estrés suele ser una buena forma de acercarse gradualmente sin activar los mecanismos de defensa de las personas. Lo cual no solo no permite abordar los miedos, ya que la gente se cierra –por ejemplo: deja de venir a un taller– sino que hace más difícil el abordaje de las emociones, en general. Es importante que para la gente, la vivencia de tocar aquello que nos hace sentir vulnerables sea lo más cuidadosa, gradual y positiva posible. De esta forma, las personas aprenden a “moverse” en este terreno, a tocar las emociones de forma segura y sintiendo que ellas controlan sus propios ritmos y deciden cuándo abren y cuándo cierran el contacto emocional interior.

Hay mucha gente de mi organización que piensa que lo psicosocial solo se refiere a las emociones

Es frecuente que lo psicosocial se asocie directa y exclusivamente a las emociones, desconociendo elementos imprescindibles para la protección como puede ser el análisis del miedo como estrategia de control de la población o de romper el tejido social. Paradójicamente, nos encontramos con que los victimarios tienen muy claro cómo funciona y cómo aplicarlo, generando estrategias claras de represión que hacen uso del componente psicosocial. Si no lo incluimos nosotras/os, reducimos nuestra capacidad de respuesta a dichas estrategias, siendo más vulnerables y expuestas/os.

En el documento *“La mesa de la protección”* de este mismo curso describimos la “pata psicosocial” en la protección integral, donde hemos detallado los distintos espacios y formas en las organizaciones en los que incluir lo psicosocial. Os invitamos a consultar este texto e ir contrastando si se aplica o no y cómo hacerlo de forma gradual y sencilla.

De esta forma, lo ideal es ir contrastando e ir nombrando lo psicosocial asociado a cada uno de estos espacios. Por ejemplo, nos ha ocurrido en talleres de formación en protección integral que las personas no han asociado juegos de rol utilizados en el marco de la incidencia política con lo psicosocial. O se ha desligado las consideraciones psicosociales del acompañar en una gira de

cabildo político, o las implicaciones en el tejido social del retorno de una defensora de derechos humanos al territorio, tras un tiempo en el exilio.

Esta es una creencia extendida, pero la invitación es a reconocerlo en sus distintas manifestaciones. La idea es que la protección integral se perciba como algo articulado. Por lo tanto, recomendamos nombrarlo para ser conscientes de su uso, al igual que hacemos con la

Si toco mis emociones me voy a desmontar y no podré seguir

Existe la creencia de pensar que si entro en contacto con las emociones, me desmontaré y no podré continuar realizando el trabajo o estando expuesta/o a contextos difíciles. Es habitual pensar que ser fuerte es no sentir, ser fuerte es siempre ir hacia adelante, ser fuerte es negar las emociones o, para no sentir miedo, es mejor no hablarlo.

Nuestro aprendizaje indica que compartir las vivencias ayuda a sobrellevarlas con menor sensación de soledad, permite desmontarlas al nombrarlas, analizarlas y comprenderlas como estrategia de represión con la intención de romper o debilitar el tejido social, generar desgaste, etc.

Es decir, el miedo se desmonta hablando del miedo, la desesperanza se desmonta hablando de la desesperanza, el desgaste se aborda nombrándolo y tomando medidas para prevenir el queme de las personas. El sostén del grupo, el cuidado, “tramitar”, “ventilar” o “procesar” las emociones suele traer descarga, comprensión y permite incluir medidas protectoras en las organizaciones.

Es importante no confundir el hecho de tocar aquello que me hace sentir vulnerable, que puede generar cierta incomodidad, con el hecho de desmontarse necesariamente. Muchas veces las personas experimentan un alivio e incluso una vivencia de liberación emocional al tocar y atravesar emocionalmente dicha vivencia. Igualmente, en estos contextos es clave el apoyo del grupo, el sostén colectivo que suele generar una vivencia de seguridad emocional.

En contextos límite y si nos encontramos frente a una situación aguda, es posible que alguien necesite un apoyo más especializado. Es aconsejable contar con alguna organización de referencia que cuente con personal formado para este tipo de acompañamiento psicosocial en contextos de riesgo.

Aquí os remitimos a una mayor profundización de las emociones descritas en el documento “*Manejo de las emociones*”, en el marco de los contextos de riesgo en los que trabajamos las organizaciones defensoras de derechos humanos.

El autocuidado puede hacer que quiera dejar el activismo y la defensa de los derechos humanos

Es frecuente escuchar esta creencia que amenaza la defensa de los derechos humanos y que parece abrir una disyuntiva entre el propio cuidado y el del grupo y dicha defensa de los DDHH. Si pienso que cuidarme va a generar dicho efecto, es absolutamente comprensible que excluya el propio cuidado y el de mi grupo u organización.

En los contextos de riesgo y represión que se viven, el cuidado de las personas y las organizaciones es una cuestión política. Hablamos, entonces, de la politización del cuidado, de comprenderlo como un elemento justamente de resistencia frente la represión.

Sabemos que las estrategias de represión buscan desgastarnos, generar estrés sostenido en la gente, avivar el miedo, rompernos, etc. Entonces, el cuidado es una respuesta de sostenibilidad, de garantizar los espacios de defensa de los DDHH. Si no hay cuidado, es cuando el daño, las afectaciones producidas como consecuencia de esta misma represión, pueden provocar dicha desmovilización y desactivación. Es decir, se trata de defender los derechos y hacerlo de una forma lo más sostenible posible, incluyendo la atención a estos efectos, previniendo que se profundicen, que nos acaben desgastando y rompiendo.

Garantizar y velar por el sostenimiento de colectivos, organizaciones, y personas sensibilizadas con los derechos humanos es esencial para mantener el espacio de trabajo, de defensa y protección. Incluso para mantener lo construido a lo largo de los años, los legados y los caminos recorridos. Asumir que somos seres con limitaciones, vulnerables, no nos quita fuerza. Al contrario, muy posiblemente active soluciones colectivas, creativas, para mantener la defensa juntas, desde mirarnos las unas a las otras y saber que este camino se hace juntas, cuidando el caminar de todas, de los colectivos y los movimientos. La fuerza que emerge del cuidado colectivo es resistencia, es protección, es estrategia, es humanidad y es vida.

En mi organización hay quien piensa que hablar del miedo es una cosa “solo para mujeres”

Esta creencia se escucha tanto en hombres como en mujeres, en una ordenación del mundo que sitúa las emociones en las mujeres únicamente. Aunque no siempre es así y existen muchos hombres que escuchan e integran sus emociones, muchos hombres rechazan o activan resistencias frente a tocar vivencias y emociones. Asimismo, se asocia culturalmente a las mujeres con un manejo de las emociones y verbalización de estas, lo cual no siempre es así.

En nuestra experiencia ocurre no pocas veces que en talleres en los que trabajamos el abordaje del miedo o las emociones asociadas a la represión, por ejemplo, los hombres suelen tener mayores dificultades para admitir los propios miedos o emociones.

En muchos casos, culturalmente están sometidos a mandatos sociales que les impiden aceptar las emociones como parte de sí mismos, especialmente en contextos con altos niveles de estrés y demandantes emocionalmente. Por un lado, se asocia llorar con debilidad, con falta de capacidad de respuesta como colectivo u organización; la vulnerabilidad se rechaza por estar “mal vista”, y se considera fuera de la construcción cultural de lo masculino. Por otro lado, negar las emociones es un mecanismo de defensa muy común, ya que pone un límite a la incomodidad intrínseca que supone sentir miedo, impotencia o frustración, por ejemplo. Aquí vemos claramente cómo están operando los prejuicios y estereotipos, las creencias culturales y las cosmovisiones.

La forma de abordarlo, tal y como mencionábamos anteriormente, sería acercarnos gradual e indirectamente a las emociones. Respetar los ritmos de cada quien, mencionando y explicitando estas construcciones sociales, reconociendo el componente cultural que puede ayudar a salir de estos mandatos sociales. Permitir el contacto con emociones y vivencias dando herramientas para manejarlas, de manera que las personas sientan que desarrollan cierto control sobre éstas, evitando ser tomadas por ellas o demasiado expuestas. Una vivencia positiva sobre el manejo emocional puede ayudar a desactivar o minimizar dichas resistencias.

Otro de los obstáculos frecuentes tiene que ver con la percepción de falta de tiempo y la sensación de estar en una constante urgencia o emergencia, que dificulta el cuidado, el prestar atención a las vivencias tanto propias como de nuestras compañeras y compañeros.

Es fácil vernos “arrastradas” y no sentir que es una pérdida de tiempo o puede que sintamos culpa si lo hacemos, si paramos a pensar cómo estamos. Es por ello que recomendamos abrir espacios en las organizaciones que formen parte del cotidiano para garantizar que estos espacios se dan

Si priorizamos estos espacios en los que compartimos emociones y vivencias y les damos espacio, si desarrollamos esta escucha interna y de los demás, podremos darnos cuenta cuando nuestra rabia o impotencia empiecen a ser demasiado intensas. Entonces, podremos canalizarlas sin que nos coloquen en situaciones de desprotección. Podremos minimizar este tipo de situaciones e incluso entrenarnos para ellas, de forma que las acciones que llevemos a cabo sean lo más protectoras posibles.

Identificar los retos en la inclusión de la “pata psicosocial” en la protección integral, permite abordarlos y buscar formas creativas para ir incorporándolo en nuestros espacios de defensa por los derechos humanos.

Os invitamos a continuar detallando dichos retos según vuestra experiencia:

Brigadas Internacionales de Paz (PBI) es una organización no gubernamental de carácter internacional con más de 40 años de experiencia en la protección de los derechos humanos y la apertura de espacios para la paz. Desde 1981 brinda acompañamiento a personas, organizaciones y comunidades defensoras que trabajan de forma no violenta en favor de los derechos humanos y que se encuentran en una situación de riesgo debido a su labor.

www.pbi-ee.org