

OMCT

Red SOS-Tortura

¿Quién en su sano juicio querría lidiar con esto?

Estrategias de resiliencia
para un movimiento de
derechos humanos
sostenible

La Organización Mundial Contra la Tortura (OMCT) trabaja junto con las 200 organizaciones que conforman la Red SOS-Tortura para acabar con la tortura, luchar contra la impunidad y proteger a las personas defensoras de derechos humanos en todo el mundo.

Juntos, constituimos el mayor colectivo movilizado a nivel global en oposición a la práctica de la tortura en más de 90 países. Como altavoz de las voces locales apoyamos a nuestros aliados en el terreno y proporcionamos asistencia directa a víctimas.

Nuestro Secretariado Internacional tiene su sede en Ginebra y cuenta con oficinas en Bruselas y Túnez.

Secretariado Internacional de la OMCT
8 rue du Vieux-Billard - CP 21 - CH-1211 Ginebra 8 - Suiza /
www.omct.org

🐦 <https://twitter.com/omctorg>

f <https://www.facebook.com/WorldOrganisationAgainstTorture>

📷 <https://www.instagram.com/omct.official/>

in <https://www.linkedin.com/company/omct-worldorganisationagainsttorture/mycompany/>

Agradecimientos

Desde la Organización Mundial Contra la Tortura (OMCT) damos las gracias a todas las personas que han contribuido a la elaboración de este informe, especialmente a Helena Manrique, por investigar y elaborar el proyecto de informe. Asimismo, agradecemos a Kate Rudd su trabajo de edición y a Maria Lesire-Schweitzer su labor de coordinación y edición de la publicación.

Desde la OMCT también queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a quienes han participado en las dos consultas a la red organizadas en el marco de la Semana de acción global de la OMCT en marzo de 2021 y a quienes han participado en las entrevistas realizadas para orientar el contenido de la publicación en materia de buenas prácticas y estrategias utilizadas por las organizaciones para apoyar la resiliencia de los y las activistas de la sociedad civil y empoderarlos para que sigan trabajando en entornos difíciles. Asimismo, les agradecemos que hayan compartido sus conocimientos sobre las repercusiones psicológicas del hostigamiento sufrido por las personas defensoras de derechos humanos que trabajan de manera prolongada expuestas a las amenazas y a la presión.

Las informaciones y opiniones expresadas en esta publicación no pretenden ser exhaustivas ni reflejan necesariamente las opiniones íntegras de cada participante.

Contribuciones

Las siguientes organizaciones y personas han contribuido a la elaboración de esta guía respondiendo a nuestros cuestionarios y participando en nuestras entrevistas y talleres:

- Al Haq - **Palestina**: Susan Power, Directora de Investigación Jurídica e Incidencia
- Alianza Filipina de Defensores de Derechos Humanos (*Philippine Alliance of Human Rights Advocates* - PAHRA) - **Filipinas**: Rose Trajano
- Asociación Addameer para el Apoyo a Prisioneros y Derechos Humanos (*Addameer, Prisoner Support and Human Rights Association*) - **Palestina**: Sahar Francis, Director; Milena Ansari, Responsable de Incidencia Internacional; Sumood Sa'adat, Investigadora sobre el Terreno
- Centro Africano para el Tratamiento y Rehabilitación de Víctimas de Tortura (*African Center for Treatment and Rehabilitation of Torture Victims* - ACTV) - **Uganda**: Esther Nabwire, Directora de Programas
- Centro de Atención Psicosocial (CAPS) - **Colombia**: Ángela Ospina
- Centro Camboyano para los Derechos Humanos (*Cambodian Center for Human Rights* - CCHR) - **Camboya**: Sarat Ruos
- Centro El-Nadeem de Lucha contra la Violencia y la Tortura (*El Nadeem Center for the Rehabilitation for Victims of Violence and Torture* - El Nadeem Center) - Egipto: Aida Seif Al-Dawla, Directora

- Comité de Familiares de Víctimas de los Sucesos de Febrero-Marzo de 1989 (COFAVIC) - **Venezuela**: Unidad de Asistencia Psicosocial a Víctimas
- Comité Público contra la Tortura en **Israel** (*Public Committee Against Torture in Israel* - PCATI) - Israel: Tal Steiner, Directora Ejecutiva
- Consorcio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad Oaxaca (Consortio Oaxaca) - **México**: Yésica Sánchez, Directora y miembro de la Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos (IM-Defensoras)
- DefendDefenders - **Uganda**: Tabitha Netuwa
- Equipo de Estudios Comunitarios y Acción Psicosocial (ECAP), **Guatemala**: Susana Navarro, Directora; Vilma Duque, psicóloga y Coordinadora del Área de Supervisión Psicosocial y Atención en Crisis
- Fundación de Veredicto Público (Public Verdict Foundation) - **Rusia**: Svetlana Iablonskaia, Coordinadora del Programa Psicológico
- Fundación Derechos Humanos de Turquía (Türkiye Isan Haklari Vakfi - TIHV) - **Türkiye**
- Grupo de Acción Médica (Medical Action Group - MAG) - **Filipinas**: Edeliza Hernández, Directora Ejecutiva
- Mark Fish, psicoterapeuta - **Reino Unido**:
- Observatorio del Pueblo (People's Watch) - **India**: Mathew Jacob
- Organización de Mitigación Riesgos y Seguridad (Safety and Risk Mitigation Organisation - SRMO) - **Afganistán**: Horia Mosadiq, Directora Ejecutiva
- Psicólogos del Mundo Túnez (Psychologues Du Monde Tunisie - PDMT) - **Túnez**: Rim Ben Ismail
- Red Internacional de Ciudades de Refugio (International Cities of Refuge Network - ICORN) - **Noruega**: Elisabeth Dyvik
- Unidad Independiente Médico Legal (Independent Medico Legal Unit - IMLU) - **Kenya**
- Unidad de Protección a Defensoras y Defensores de Derechos Humanos - Guatemala (UDEFEFUGA) - **Guatemala**: Claudia Samayoa, Coordinadora
- Universidad de Haifa - **Israel**: Kim Yuval, psicólogo clínico

*¿Quién en su sano juicio querría
lidar con esto?*

Estrategias de Resiliencia
para un movimiento de
derechos humanos sostenible

ÍNDICE

Metodología	12		
i. Objetivos de investigación	12		
ii. Enfoque y métodos	13		
Introducción	14		
I. Reconocer los retos estructurales para el bienestar de las personas defensoras de derechos humanos	17		
i. Las repercusiones psicológicas del hostigamiento al que se enfrentan las personas defensoras de derechos humanos	17		
ii. El trauma secundario vinculado al apoyo a las víctimas de violaciones de derechos humanos	26		
iii. Las exigentes condiciones de trabajo de las personas defensoras de derechos humanos	27		
iv. Las repercusiones colectivas de los problemas de salud mental para el movimiento de derechos humanos	29		
		II. Identificar buenas prácticas para el apoyo psicosocial a las personas defensoras de derechos humanos	31
		i. Superar el “síndrome del superhéroe”	31
		ii. Crear espacios de diálogo	32
		HERRAMIENTAS: Pasos para diseñar una estrategia de apoyo psicosocial para las organizaciones de derechos humanos	38
		iii. Fomentar el autocuidado	
		Conclusión: hacia un enfoque integrado en materia de protección de personas defensoras de derechos humanos	47
		Recomendaciones	49
		Recursos	52

FIGHT FOR SOCIALISM!
www.socialistparty.org.uk

STAY SILENT!

Socialist Party #BlackLivesMatter
"You can't have capitalism without racism"
Malcolm X
BLM
TO SOCIALISM
IT FOR SOCIALISM!
www.socialistparty.org.uk



Metodología

i. Objetivos de investigación

Reconocemos que entre nuestros compañeros/as, socios/as locales y la membresía de la red hay quienes han sufrido niveles extremos de estrés que han afectado a su salud mental y física, como resultado de los riesgos a los que hacen frente en su trabajo, pero también de los abusos de los que son testigos de manera directa o indirecta. Sin embargo, a pesar de su exposición al trauma, estas personas han demostrado tener una increíble resiliencia y han desarrollado estrategias innovadoras para salvaguardar su bienestar.

El objetivo de este informe es proporcionar información sobre sus experiencias trabajando en entornos hostiles y las estrategias de resiliencia utilizadas, con la intención de ayudar a otras personas defensoras de derechos humanos cuya integridad psicológica se vea amenazada, así como de promover una mayor resiliencia en el seno del movimiento de derechos humanos.

ii. Enfoque y métodos

Esta guía se basa en las experiencias y los conocimientos específicos de nuestra red para identificar herramientas, estrategias y enfoques de resiliencia efectivos y para desarrollar buenas prácticas en materia de apoyo psicosocial a personas defensoras de derechos humanos y sus comunidades.

Para elaborarla, se ha llevado a cabo una investigación principal consistente en:

- a. Dos talleres en línea consecutivos organizados en marzo de 2021, en el marco de la Semana Global de Lucha Contra la Tortura de la Organización Mundial Contra la Tortura (OMCT). Durante estas dos sesiones, la OMCT se reunió con 17 personas defensoras de derechos humanos y expertas en apoyo psicológico. La primera sesión supuso una oportunidad para que los y las participantes dialogasen y comprendiesen mejor las repercusiones psicológicas a corto y largo plazo causadas por el hostigamiento sistemático al que se enfrentan los defensores de derechos humanos que trabajan bajo amenazas y presión de forma prolongada. El diálogo se centró en las formas de hostigamiento que se utilizan contra las personas defensoras y sus organizaciones, en las repercusiones psicosociales que tienen ser testigo de violaciones de derechos humanos y acompañar a quienes sufren estas violaciones, así como en las implicaciones que tienen los problemas de salud mental de las personas defensoras para la sostenibilidad del movimiento de derechos humanos. Durante la segunda sesión, los y las participantes profundizaron en las necesidades y los desafíos identificados en el día anterior, señalando buenas prácticas y estrategias para lograr una mayor resiliencia de los activistas de la sociedad civil local y su empoderamiento para que puedan continuar trabajando en entornos peligrosos. Los y las participantes compartieron sobre todo las estrategias de autocuidado que usan en sus organizaciones para garantizar el bienestar de las personas defensoras;
- b. 12 entrevistas organizadas entre junio y diciembre de 2021 por un psicólogo con experiencia trabajando con personas defensoras de derechos humanos en las que se plantearon preguntas detalladas a personas defensoras para dar seguimiento a los dos talleres;
- c. Una breve encuesta enviada antes de la investigación a los y las participantes de los talleres y las entrevistas para comprender hasta qué punto afecta el hostigamiento a la labor de las personas defensoras de derechos humanos y de sus organizaciones y para evaluar su interés por aprender sobre las buenas prácticas del apoyo psicosocial para personas defensoras.

La guía no pretende ser una lista completa, sino arrojar luz y compartir herramientas y estrategias con demostrada eficacia en la práctica y que se consideran ilustrativas y replicables para, teniendo siempre en cuenta las especificidades del contexto de cada organización y cada persona, mejorar el bienestar psicológico de los defensores y defensoras, componente esencial para la sostenibilidad del movimiento de derechos humanos.

Introducción

Las personas defensoras de derechos humanos de todo el mundo trabajan en **un entorno cada vez más hostil** y sometidas a una inmensa presión. En todas las regiones, las personas defensoras pagan un precio altísimo por su labor legítima y esencial: cada vez más defensores deben hacer frente a situaciones de violencia, ataques e intimidación en un entorno de absoluta impunidad, y muchos otros sufren un hostigamiento constante y una persecución jurídica sin fundamento. Además, cada vez más a menudo se estigmatiza a las personas defensoras como si fueran delincuentes, enemigas, agentes extranjeros o incluso terroristas. Todas estas estrategias, cuyo objetivo es deslegitimar y silenciar a la sociedad civil, se suman a unas condiciones de trabajo particularmente difíciles, caracterizadas por una tensión, una urgencia y una violencia constantes. Esto, a su vez, no solo supone un entorno adverso para la defensa y la promoción de los derechos humanos, sino que además tiene **graves repercusiones (individuales y colectivas) para la integridad y el bienestar psicológico de las personas defensoras de derechos humanos**.

Por consiguiente, es comprensible que quienes defienden nuestros derechos en los países más represivos estén en una mayor situación de vulnerabilidad ante la depresión, el trauma, el desgaste profesional y otros trastornos de la salud mental. Asimismo, el hecho de que las personas defensoras a menudo sufran agotamiento o problemas psicosociales que las lleven frecuentemente a abandonar puestos clave en organizaciones no gubernamentales (ONG) repercute negativamente en la sostenibilidad de las organizaciones y es algo que debe abordarse de manera adecuada. **Es esencial desarrollar la resiliencia de las personas defensoras para mejorar la sostenibilidad del movimiento de derechos humanos en conjunto.**

La noción de resiliencia, un concepto controvertido

La resiliencia hace referencia a la capacidad de una persona o de un grupo para desarrollarse de forma positiva y continuar proyectándose en el futuro a pesar de los acontecimientos desestabilizadores, de las condiciones de vida dificultosas o de los traumas graves. Sin embargo, parece que este concepto cada vez se critica más¹, especialmente porque los líderes políticos y el sector financiero lo han utilizado para justificar nuevas restricciones por la adaptabilidad de las personas y los colectivos, y eso va “en detrimento de que se cuestionen las condiciones de su sufrimiento”².

1. Evelyne Pieller, “Résilience partout, résistance nulle part”, Le Monde diplomatique, mayo de 2021.

2. Thierry Ribault, Contre la résilience. A Fukushima et ailleurs, L’Échappée, Paris, 2021 [traducción propia].

En consecuencia, es necesario recalcar que el objetivo de este informe no es ignorar las violaciones de derechos humanos, origen de los problemas de las personas defensoras, ni responsabilizar a los defensores de encontrar formas de afrontar estos problemas de la mejor manera posible para continuar haciendo su trabajo a toda costa. Por el contrario, este informe pretende reflejar el creciente reconocimiento de cuán necesario es proporcionar un apoyo integral y holístico a las personas defensoras de derechos humanos en mayor situación de riesgo para contribuir a que el movimiento de derechos humanos esté más protegido y sea más sostenible.

Como parte de este proceso, la Organización Mundial Contra la Tortura (OMCT) comenzó un proyecto piloto sobre buenas prácticas en materia de aumento de la resiliencia de las personas defensoras mediante el desarrollo de iniciativas que promueven el acceso a un mayor autocuidado, al apoyo psicosocial y a la rehabilitación, para que puedan continuar trabajando en entornos tan adversos y peligrosos. Este trabajo ha demostrado que en el seno de la red de la OMCT y entre los socios locales existe un gran interés para continuar avanzando, y esto se acentúa en un momento en el que la crisis de la COVID-19 ha contribuido enormemente a promover y normalizar intercambios sobre cuestiones psicosociales, tanto en la comunidad de derechos humanos como en otros ámbitos.

Esta guía es una colección de buenas prácticas desarrolladas por nuestros socios, otras organizaciones y los profesionales de la psicología que los acompañan. Se trata de una herramienta práctica que muestra a la sociedad civil y a otros actores pertinentes de todo el mundo cómo puede incorporarse mejor el apoyo psicosocial en la protección integral de las personas defensoras como forma de reforzar la resiliencia de la comunidad de derechos humanos. La guía no presenta una lista completa de prácticas, sino que se inspira en casos en los que la labor y las estrategias utilizadas han proporcionado un apoyo psicosocial específico a las personas defensoras. Esperamos recibir más ejemplos de prácticas que puedan estimular nuestros intercambios y nos ayuden a continuar inspirándonos en nuestras experiencias comunes.

¿Qué es el “apoyo psicosocial”?

La perspectiva psicosocial se basa en el análisis de la relación entre las personas y la sociedad y trabaja sobre las consecuencias (repercusiones para la salud mental), así como sobre las causas, intentando transformar la realidad histórica y política. Este enfoque hace referencia a la creencia de que una persona es el resultado de sus relaciones sociales y del contexto histórico y político en el que se desarrolla. Asimismo, los daños y traumas solo pueden entenderse en el marco de esta dimensión histórica y social.

El objetivo es concienciar sobre el sujeto social como entidad activa en la transformación de las condiciones opresivas en las que vive. Pone de relieve el desarrollo de los puntos fuertes y las capacidades de las personas, más que sus debilidades y carencias. Así, la perspectiva psicosocial está vinculada a la noción de resiliencia con un significado contrario al propuesto por sus detractores. En este informe se hará referencia especialmente al “apoyo psicosocial”, recalcando que este proceso no pertenece únicamente a los defensores, pero que requiere de un sistema de apoyo sólido al que intentamos contribuir.

I. Reconocer los retos estructurales para el bienestar de las personas defensoras de derechos humanos

i. Las repercusiones psicológicas del hostigamiento al que se enfrentan las personas defensoras de derechos humanos

Las personas defensoras de derechos humanos trabajan en un clima de creciente hostilidad y cada vez más a menudo son blanco de violentas **campañas de difamación** y de **intentos de hacerlas pasar por traidoras, enemigas o incluso terroristas**. Este hostigamiento se suma a la presión por obtener financiación, a los ataques físicos, a las campañas de detención, a la criminalización de su labor y a otras acciones represivas por parte de actores estatales y no estatales contra las personas defensoras de derechos humanos. Todo esto no solo afecta negativamente a su trabajo de derechos humanos, sino que también puede tener graves repercusiones para su integridad física y su bienestar psicológico.

Por ejemplo, en Venezuela a menudo se describe a las personas defensoras de derechos humanos como **“enemigos internos”**. Algunos representantes de nuestro socio Comité de Familiares de Víctimas de los Sucesos de Febrero-Marzo de 1989 (COFAVIC) han insistido en que estas campañas podrían ser signo de una **estrategia subyacente del Estado** para crear división: *“Por eso se nos persigue. La estigmatización se ha convertido en una política de Estado: ha sido progresivo; hemos visto cómo ha ido evolucionando hasta el punto de convertirnos en un enemigo interno”*.

Esta práctica, que no se limita a Venezuela, **propicia una atmósfera de miedo** en la que las personas defensoras de derechos humanos están expuestas a sufrir ataques directos o indirectos y en la que tienen limitaciones para protegerse y proteger a sus familias y a sus compañeros. Acusar a los defensores de **“traidores” socava la esencia de su identidad** como personas que arriesgan sus propias vidas para proteger a los demás. Según Claudia Samayoa, Coordinadora de la Unidad de Protección de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos en Guatemala (UDEFEHUA), *“la invención del concepto de «enemigo interno» se ha utilizado para justificar la existencia de aparatos de inteligencia que proporcionan información para que se cometan violaciones de derechos humanos aberrantes. Actualmente, las personas defensoras de derechos se consideran los nuevos enemigos [...]. El agresor busca maneras de encontrar nuestro punto débil personal para rompernos [...]. La persecución es un proceso invisible, pero deja cicatrices profundas tanto a nivel individual como colectivo”*.



El “efecto bola de nieve” de las campañas de difamación

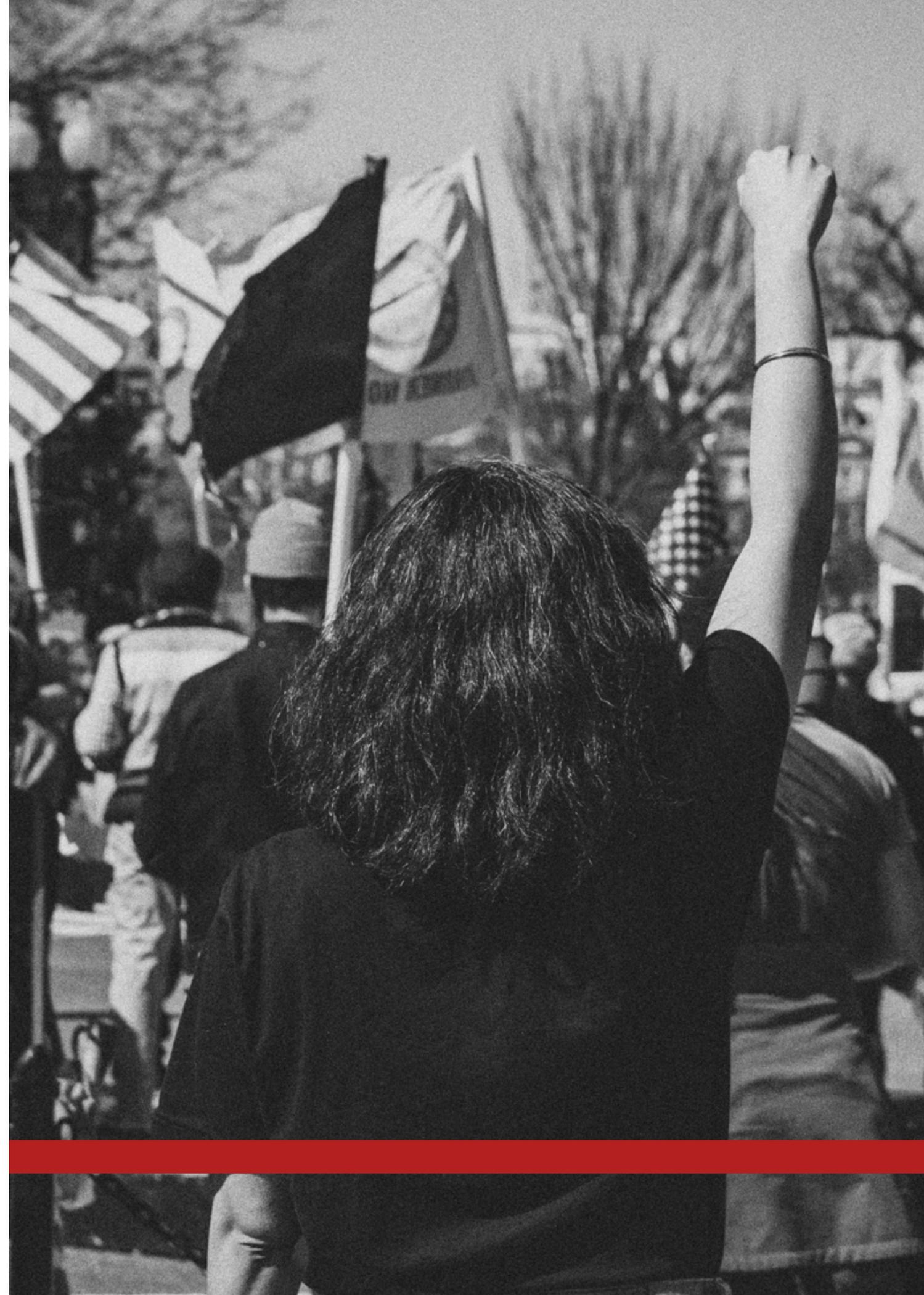
Nuestros contribuidores recalcaron las repercusiones nocivas y descontroladas de las campañas de difamación y de desprestigio, cuyo objetivo es influir negativamente sobre la opinión pública acerca de las personas defensoras de derechos humanos y su labor, con el propósito de desacreditarlas. Estas campañas generan **opiniones públicas polarizadas acerca de la labor de las personas defensoras de derechos humanos**, lo cual afecta a su identidad y puede provocar estigmatización y aislamiento social.



Claudia Samayoa (UDEFEUGA, Guatemala) ha sido blanco de una larga campaña de difamación en redes sociales que comenzó en 2011, en el marco de la cual se la ha acusado de ser la principal conspiradora de actividades comunistas en Guatemala. Comparte su experiencia personal:

“Mis hijos comenzaron a perder amigos y trabajos, a suspender tareas y asignaturas en la universidad. Yo acabé por sufrir desgaste profesional y por ser demasiado sensible y tener reacciones desmesuradas ante cualquier tipo de ataque, y finalmente tuve que desaparecer de la esfera pública, que supongo que era el principal objetivo de los autores de ese hostigamiento continuo”.

Otras personas han compartido testimonios similares, poniendo de relieve la **situación de aislamiento** creada por estas campañas que, debido al miedo a las represalias, tienden a distanciar (incluso de los propios compañeros y compañeras), aislando así a las personas defensoras de derechos humanos e incrementando el riesgo para ellas. Horia Mosadiq, Directora Ejecutiva de la Organización de Mitigación Riesgos y Seguridad (*Safety and Risk Mitigation Organisation - SRMO*) en Afganistán, afirma que estos abusos son una forma de **tortura psicológica**. Claudia Samayoa coincide y destaca que a menudo forman parte de una **estrategia estatal cuyo objetivo específico es destruir a las personas defensoras de derechos humanos** mediante el uso de violencia psicológica.



Esta misma lógica del “enemigo” se refleja en el hostigamiento judicial que sufren las personas defensoras. **Se las trata como si fueran delincuentes y esto funciona como una forma de exclusión social** que afecta negativamente al bienestar de quienes la sufren, puesto que la sensación de “pertenencia” a la sociedad es un aspecto fundamental para la integridad psicológica.

En países como Turquía, Egipto, la India, Filipinas o Belarús, las personas defensoras de derechos humanos son habitualmente **víctimas de ataques, criminalización y privación de libertad arbitraria**, en ocasiones con acusaciones de pertenencia o apoyo a organizaciones terroristas. También se enfrentan durante la privación de libertad a abusos casi sistemáticos, lo cual puede tener consecuencias psicológicas posteriores al proceso judicial y al periodo de privación de libertad. Algunas personas defensoras están **profundamente traumatizadas por la privación de libertad** y sufren niveles de estrés muy elevados y ansiedad prolongada por la posibilidad de que pueda volver a suceder.

El trauma vinculado a la privación de libertad es especialmente habitual cuando se ha sometido a las personas privadas de libertad a un **régimen de aislamiento**. Esto es lo que sucede en Zimbabue, donde numerosas personas defensoras de derechos humanos han sufrido migrañas, convulsiones y trastorno de estrés postraumático (TEPT) después de que se las privase de libertad. Esto ha tenido repercusiones a largo plazo para su salud mental que se han visto exacerbadas por la estrecha vigilancia y los retrasos intencionados en los procesos judiciales en curso a los que se las ha sometido con el objetivo de poner fin a sus actividades mediante este clima de miedo.

Otras **consecuencias de las medidas jurídicas** (como los retrasos intencionados en los procesos judiciales, las restricciones a la libertad de movimiento, la prohibición de hacer declaraciones públicas, etc.) pueden evitar que las personas defensoras de derechos humanos hagan su trabajo y pueden tener repercusiones económicas que **afecten de manera significativa a la vida privada y familiar de las víctimas** del hostigamiento. Aida Seif Al-Dawla, Directora del Centro El-Nadeem de Lucha contra la Violencia y la Tortura (Centro El-Nadeem) de Egipto, cuenta: *“A menudo nos prohíben viajar y restringen así por completo nuestros movimientos. Es imposible hacer visitas de incidencia y es imposible escapar”*.

Reacciones más habituales entre las personas defensoras que sufren ataques

Entre las repercusiones psicosociales que tiene trabajar en un entorno hostil están **el estrés, el trauma y otras reacciones y síntomas** que afectan negativamente al bienestar psicológico y físico de las personas defensoras de derechos humanos. Además de la presión que supone trabajar en un contexto de violencia política, la situación de las personas defensoras puede verse complicada por otras condiciones como la inestabilidad económica, las tensiones familiares o una carga de trabajo difícilmente manejable. Estos factores tienden a combinarse e interaccionar, afectando a distintos aspectos de la vida de las personas defensoras de derechos humanos, lo cual podría causar respuestas como desesperación, exasperación, reacciones psicosomáticas o estrategias de afrontamiento poco útiles.

Estrés

Según nuestras y nuestros contribuidores, la consecuencia más habitual de trabajar en entornos hostiles y sometidos a presión continua es el estrés. El estrés es una respuesta normal a un reto físico o emocional que aparece cuando las exigencias o las circunstancias superan la capacidad o los recursos disponibles para que una persona lidie con la situación: *“Cuando las personas están sometidas a grandes presiones o cargas emocionales, entran en juego distintos mecanismos de defensa que pueden tener manifestaciones somáticas y emocionales”*, explica Claudia Samayoa (UDEFEQUA).



Trauma

Teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo de incidencia en materia de derechos humanos y los contextos en los que se realiza, es común que las personas defensoras de derechos humanos sufran traumas en algún momento de su trayectoria profesional. El trauma se define³ como:

1. Una experiencia que constituye una amenaza para la integridad física o psicológica de la persona. Asociada con frecuencia a vivencias de caos y confusión durante el hecho, fragmentación del recuerdo, absurdidad, horror, ambivalencia o desconcierto.
2. Que tiene un carácter
 - a. Indecible, incontable;
 - b. Incomprensible para los demás;
 - c. Que quiebra una o más de las asunciones básicas que constituyen los referentes de seguridad del ser humano y muy especialmente las creencias de invulnerabilidad y de control sobre la propia vida; la confianza en los otros, en su bondad y su predisposición a la empatía; la confianza en el carácter controlable y predecible del mundo;
 - d. Que cuestiona los esquemas del yo y del yo frente al mundo.

Las respuestas a las situaciones traumáticas pueden incluir sentimientos de aislamiento, repliegue emocional y afectivo, necesidad de reconstruir lo ocurrido buscando un sentido o un nuevo final, cuestionamiento de uno mismo y su posición en el mundo, sentimiento de responsabilidad personal y culpa, humillación o vergüenza, cuestionamiento de presunciones básicas sobre la bondad del ser humano, la predictibilidad del mundo o la capacidad de control sobre la propia vida.

Trastorno de estrés postraumático (TEPT)

El TEPT es un trastorno psiquiátrico que puede darse en personas que han experimentado, presenciado o recibido amenazas de acontecimientos traumáticos, como la muerte, la violencia sexual o las lesiones graves. Puede ocasionar pensamientos y sentimientos intensos y perturbadores acerca del acontecimiento o la experiencia que se prolongan hasta mucho tiempo después de que finalice el acontecimiento traumático. Pueden incluir *flashbacks* o pesadillas, emociones como la tristeza, el miedo o la ira, sentimientos de aislamiento, evitación, alteraciones de humor y síntomas vinculados con las facultades cognitivas, la activación y las reacciones.

Aunque habitualmente el TEPT surge con la exposición a un acontecimiento traumático perturbador, también puede aparecer con la exposición indirecta en lugar de directa, como puede suceder con las personas defensoras de derechos humanos al enterarse de la muerte violenta de un compañero cercano. También puede ser resultado de una exposición repetida a los detalles de eventos traumáticos, como para psicólogos/as que trabajan con víctimas de violaciones de derechos humanos. El TEPT viene a menudo acompañado de afecciones como la depresión, el uso de sustancias estupefacientes, los problemas de memoria y otros problemas de salud mental.

También son muy preocupantes para la salud de las personas defensoras de derechos humanos los **síntomas físicos** ocasionados por la falta de atención ante las respuestas psicológicas al estrés y al trauma descritas anteriormente. Un estudio sobre las **consecuencias a largo plazo del trauma y el TEPT no abordados** realizado por la Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos (IM-Defensoras) desveló la existencia de **patrones de enfermedades crónicas** como la diabetes, el cáncer y la hipertensión entre mujeres, todas ellas vinculadas a situaciones de estrés continuo.

3. Pérez Sales, P (2006). Trauma, Culpa y duelo: hacia una psicoterapia integradora. Desclee de Brouwer, Bilbao





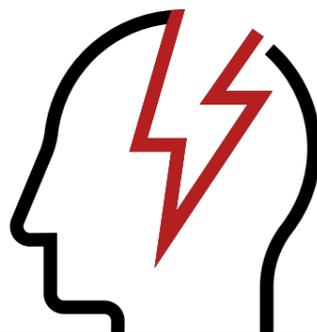
ii. El trauma secundario vinculado al apoyo a las víctimas de violaciones de derechos humanos

Además de enfrentarse a amenazas para su propia integridad física, las personas defensoras de derechos humanos a menudo **son testigos de violaciones de derechos humanos** y pasan mucho tiempo en contacto directo con víctimas, como supervivientes de casos de tortura, **escuchando sus experiencias traumáticas**: según informa el equipo del Comité Público Contra la Tortura en Israel (*Public Committee Against Torture in Israel - PCATI*), “los abogados recaban información y testimonios sobre terribles violaciones de derechos: es un material muy traumático y tóxico, y un entorno violento y tóxico”.

Es clave reconocer las repercusiones psicosociales nocivas que puede tener el trabajo con víctimas de violaciones de derechos humanos y tortura para las personas defensoras de derechos humanos, que pueden **traumatizarse por la exposición a estas experiencias desgarradoras**: “en los casos sobre los que trabajamos, vemos a personas que han sufrido lesiones graves, [...] vemos cuerpos destrozados, autopsias espantosas”, cuentan los representantes de la Unidad Médico-Legal Independiente (*Independent Medico Legal Unit - IMLU*), de Kenia.

Sin embargo, el compromiso de las personas defensoras de derechos humanos con su trabajo puede provocar que en ocasiones **no prioricen su propio bienestar** y se desconecten de su estado interior, lo cual las hace más vulnerables al desgaste profesional. Se tiende a **restar importancia a las repercusiones psicosociales** del trabajo en el ámbito de los derechos humanos; en lugar de reconocer que necesitan apoyo, las personas defensoras pueden **restar valor a sus propias experiencias** al compararlas con las de las víctimas de tortura, lo cual puede dar lugar a sentimientos de vergüenza o culpa. Sin embargo, sin un espacio en el que abordar el trauma secundario, existe un grave riesgo de que las personas defensoras sufran problemas de salud mental.

Svetlana Iablonskaia, psicóloga de la Fundación de Veredicto Público (*Public Verdict Foundation*), de Rusia, recalca que el trauma secundario, en un intento por controlar situaciones estresantes, también puede dar lugar a distintas **estrategias de afrontamiento poco funcionales** como el consumo excesivo de alcohol, las dificultades para conciliar el trabajo con el descanso o incluso las adicciones.



iii. Las exigentes condiciones de trabajo de las personas defensoras de derechos humanos

Además de enfrentarse a ataques a causa de su labor de defensa de los derechos humanos, la naturaleza misma de la protección de los derechos humanos a menudo lleva a **las personas defensoras a trabajar sometidas a una presión continua y en situaciones de máxima urgencia**. Se espera que estén disponibles en todo momento, que hagan frente a cargas laborales inabarcables, se enfrentan a sentimientos de impotencia e incapacidad y a exigencias poco razonables por unas expectativas de los donantes que chocan con la realidad sobre el terreno. Las organizaciones en las que trabajan operan en circunstancias políticas difíciles en las que las tensas relaciones con la comunidad internacional o con las autoridades estatales pueden conllevar **problemas para registrarse y obstáculos para acceder a la financiación extranjera**, lo cual incrementa los impedimentos y las restricciones para el trabajo de las personas defensoras de derechos humanos:



“No estamos registrados oficialmente. Si no contribuimos a la estrategia del gobierno, la organización no puede estar oficialmente registrada. Y es ilegal”.

Aida Seif Al-Dawla, Centro El Nadeem

Trabajar en situaciones de emergencia desestabiliza los equipos, que están sometidos a una presión prolongada y extrema: “las emergencias pueden suceder en cualquier momento, así que siempre estamos de guardia para atenderlas”, explican los miembros de IMLU. Esto da lugar a una **cultura de trabajo permanente autoimpuesta**: “el carácter de nuestro trabajo no nos permite tener tiempo libre. [...] Tenemos que estar disponibles cuando una persona traumatizada nos necesite”, (Aida Seif Al-Dawla, Centro El-Nadeem). Esto también puede obligar a los equipos a desatender sus propias necesidades; por ejemplo, los puede forzar a dejar de lado su propio duelo para ocuparse de su trabajo: “durante la pandemia de

COVID-19, [...] han fallecido amigos, familiares y compañeros, pero hemos tenido que seguir trabajando rodeados de todas estas pérdidas”, añade Esther Nabwire, Jefa de Programas del Centro Africano Para el Tratamiento y Rehabilitación de Víctimas de Tortura (African Center for Treatment and Rehabilitation of Torture Victims - ACTV, Uganda).

Ser testigo de violaciones de derechos humanos tiene unas repercusiones muy nocivas para el personal, pero **satisfacer las necesidades de las víctimas y de sus familiares** también supone un reto: “es estresante encontrarse con personas que han sufrido violaciones de derechos de primera mano, como presos a los que han torturado y golpeado. También lo es lidiar con los familiares de las víctimas cuyas casas han registrado y a quienes han interrogado”. La incapacidad de las organizaciones para satisfacer todas las necesidades o las expectativas de las víctimas puede hacer que el personal **sienta impotencia**: “es imposible satisfacer todas sus necesidades. [...] Nos sentimos impotentes porque no podemos hacer nada más”, reconoce un miembro de IMLU.

Es común el sentimiento de culpa entre las personas defensoras de derechos humanos con las que hemos hablado, y se manifiesta de distintas maneras, como mediante la **culpa del superviviente o la culpa vinculada a las limitaciones de las intervenciones**: “nos sentimos culpables constantemente por tener seguridad cuando hay tantas personas en situación de riesgo; culpables por no poder ayudar lo suficiente, porque podemos ayudar a una o dos personas, pero hay muchas otras que necesitan asistencia urgente porque sus vidas corren peligro”. Los miembros también sienten **culpa anticipada** por la posibilidad de que sus seres queridos sufran a causa de su trabajo: “preocupación, culpa y responsabilidad por la seguridad de quienes los rodean, porque ¿por qué tienen que hacer frente a esto por el trabajo que hago yo?”, añade Claudia Samayoa, de UDEFEGUA.

La falta de progreso o el deterioro de las condiciones de derechos humanos pueden causar sentimientos de desesperanza e impotencia entre las personas defensoras de derechos humanos: “[sufrimos una] crisis de esperanza y de sentido de nuestra labor. Nada cambia, no hay posibilidad de cambio”, dice Tal Steiner, de PCATI. **Las condiciones de trabajo precarias** también pueden desgastar la moral de los equipos y su capacidad para trabajar de manera efectiva: “estas condiciones se traducen en una pérdida de sentido y de esperanza en un futuro mejor, y afectan negativamente a las relaciones entre los miembros de los equipos y con los usuarios o los servicios que se prestan”, afirma Claudia Samayoa, de UDEFEGUA.

Conciliar la carga de trabajo con unos recursos insuficientes en el terreno supone un gran desafío para casi todas las organizaciones: “la cantidad de personas a las que tenemos que asistir es ilimitada. Trabajamos sin recursos y con una responsabilidad inmensa”, dicen desde IMLU. **La falta de personal crónica** hace mella en los equipos: “todos los miembros de la organización están sometidos a mucha presión y son propensos a sentirse sobrepasados mental y físicamente”, se lamentan los miembros de la Asociación de Apoyo a Prisioneros y Derechos Humanos Addameer (Addameer Prisoner Support and Human Rights Association - Addameer), de Palestina.

Otra fuente de presión importante es **el reto de cumplir las expectativas de los donantes**, considerando las limitaciones presupuestarias y de los proyectos: “hay una brecha entre el presupuesto y las expectativas de los donantes, entre nuestra planificación anual y la lógica de los programas en el terreno”, menciona la Directora Ejecutiva de PCATI. Esto viene agravado por las **campañas de difamación que pueden llevar a los donantes a retirar la financiación**: “retiran su apoyo económico si se nos ilegaliza”, subraya Esther Nabwire (ACTV). Esto, junto con la criminalización y la ilegalización de organizaciones de derechos humanos, está dejando a algunas entidades sin los recursos necesarios para continuar trabajando. Según los miembros de El-Nadeem Centre: “como no estamos en el registro de organizaciones, no podemos recibir fondos de donantes. La falta de financiación hace que no haya dinero para medicinas, para salarios ni para el trabajo rutinario. Necesitamos mucho apoyo de personas voluntarias”.

Por último, **la ausencia de financiación especial para el apoyo psicosocial dificulta que muchas organizaciones puedan ofrecer estos recursos**: “es difícil encontrar financiación para cuidados para el personal, puesto que no es una lógica atractiva para los donantes (no tiene calendarios ni indicadores específicos) ya que este tipo de recursos tienen que estar disponibles cuando se necesitan, pero no pueden anticiparse ni medirse”, explica Claudia Samayoa, de UDEFEGUA.

iv. Las repercusiones colectivas de los problemas de salud mental para el movimiento de derechos humanos

La mayoría de nuestros contribuidores recalcaron las repercusiones que tiene el hostigamiento de personas defensoras de derechos humanos para sus organizaciones, particularmente por las dinámicas individuales y colectivas multidimensionales que crea. Las prácticas con las que se pretende “dar ejemplo” con personas concretas tienen un **efecto particularmente desalentador sobre sus víctimas, que a menudo temen retomar sus actividades**, pero también afectan a otras personas defensoras, que pueden autocensurarse por miedo a sufrir el mismo trato, reduciendo así la cantidad de voces discrepantes y creando un efecto dominó en el movimiento de derechos humanos. Sin embargo, más allá de esto, estas prácticas **simbolizan un ataque contra los objetivos y la identidad del movimiento de derechos humanos**, y esto tiene unas repercusiones colectivas porque **afecta al ánimo de las personas defensoras**, afectando en última instancia a la sostenibilidad del movimiento de derechos humanos en conjunto.

Los ataques contra personas concretas también **afectan a la salud mental del colectivo** porque causan mucho estrés y miedo generalizados. El consiguiente **deterioro de la salud mental de las personas defensoras de derechos humanos afecta a la capacidad de trabajar** de los equipos: “cuando el personal tiene mucho miedo y angustia, su productividad se reduce desmesuradamente, puesto que es muy difícil concentrarse o trabajar en esas condiciones”. Esto también **provoca una elevada rotación de personal**: “como supervisora, temo constantemente que el personal quiera dimitir. ¿Quién en su sano juicio querría lidiar con esto?”, se pregunta Horia Mosadiq, de SRMO.

Las repercusiones psicológicas del hostigamiento también pueden **afectar negativamente a las relaciones internas de los equipos y las organizaciones**: “se genera desconfianza y desconexión. La violencia del contexto permea las dinámicas de las organizaciones y las contamina. Genera conflictos que se suman a anteriores conflictos sin resolver [...], el dolor es abrumador”, afirma Claudia Samayoa, de UDEFEGUA.

En última instancia, las repercusiones del deterioro de la salud mental entre las personas defensoras de derechos humanos pueden **poner en peligro las operaciones de sus organizaciones y afectar de manera directa a su sostenibilidad**, con implicaciones claras para el movimiento en general: “no podemos continuar prestando servicios si el personal no está bien; no pueden proporcionar apoyo”, confirma Esther Nabwire, de ACVT.

II. Identificar buenas prácticas para el apoyo psicosocial a las personas defensoras de derechos humanos

i. Superar el “síndrome del superhéroe”

En el marco de la **cultura del activismo** en el que operan las personas defensoras de derechos humanos, se valora enormemente tener un fuerte compromiso y estar dispuesto a hacer sacrificios. Así, las personas defensoras a menudo se inclinan por priorizar las necesidades ajenas en lugar de su propio bienestar, y **se puede asociar el autocuidado con un sentimiento de culpa**. Esto puede evitar que las personas defensoras de derechos humanos busquen apoyo y es uno de los principales obstáculos para su resiliencia. Asimismo, a muchas personas defensoras les preocupa hablar de su salud mental, especialmente porque ya están estigmatizadas por su activismo.

La propia imagen que tienen las personas defensoras de sí mismas es uno de los factores que evita que reconozcan que necesitan apoyo: *“son personas que se identifican con su trabajo y a las que les resulta difícil asumir su vulnerabilidad. No es fácil para ellas decir cómo se sienten, no conectan con el miedo, la impotencia o la tristeza; se esconden detrás de una actitud que denota que pueden con todo, lo cual supone un lastre muy pesado que las debilita. Esta capa de superhéroes es problemática”*, afirma Yésica Sánchez, Directora del Consorcio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad Oaxaca (Consorcio Oaxaca), en México.

Puede haber muchas **reticencias entre las personas defensoras de derechos humanos a identificarse como víctimas**. Muchas afirman que sienten que tienen que dejar de lado sus propias necesidades para poder trabajar de manera efectiva: *“en ocasiones siento que debo ignorar mis sentimientos personales para hacer mi trabajo. Como abogados, somos los primeros en escuchar las historias de tortura, pero negamos que necesitemos apoyo”*, cuenta un miembro de Addameer.

El miedo a la estigmatización vinculada a la salud mental es un potente inhibidor en la búsqueda de apoyo por parte de las personas defensoras: *“pedir apoyo psicosocial se asocia a tener un problema de salud mental. Hay mucho miedo a la estigmatización: los demás pensarán que estoy loca”*, dice Esther Nabwire, de ACTV.

Además, es común que las personas defensoras de derechos humanos que trabajan en entornos de conflicto y persecución **normalicen la violencia**: *“cuando vivimos en un estado constante de guerra y ataques, normalizamos la violencia. Y no pensamos que debemos recibir un trato especial”*, explica Milena Ansari, de Addameer.

Sin embargo, las propias organizaciones de derechos humanos pueden ser responsables de **institucionalizar la cultura del sacrificio** entre su personal, por ejemplo, negando sistemáticamente la atención médica o los derechos laborales a los y las activistas. Esta **internalización colectiva de la narrativa del sacrificio** normaliza más si cabe esta cultura dentro de las organizaciones de derechos humanos, lo cual, a su vez, crea unas expectativas poco razonables para el personal.

Yésica Sánchez, de Consorcio Oaxaca, recalca que **es necesario cambiar la narrativa dentro de la propia comunidad de derechos humanos para reconocer a las personas defensoras como personas que sufren y tienen puntos débiles**, sin que ello reste valor a su profesionalidad ni a sus destrezas. Se hace eco de esto el Equipo de Estudios Comunitarios y Atención Psicosocial (ECAP), de Guatemala, que sugiere que se **replantee la necesidad de autocuidado**: *“cuando decimos que tenemos que cuidarnos para mejorar nuestro trabajo de incidencia en materia de derechos humanos, se abre la puerta a hablar del autocuidado. Pero si lo tratamos como una cuestión individual, nos encontramos mucha resistencia”*.

ii. Crear espacios de diálogo

Todos los participantes subrayaron **la importancia de fomentar el diálogo como forma clave de promover la resiliencia de las personas defensoras de derechos humanos**. Coinciden en que crear espacios que reúnan a activistas para hablar libremente sobre las experiencias y los retos a los que se enfrentan es una estrategia de resiliencia fiable a la que deberían asignarse recursos y con la que debería haber un mayor compromiso. Esta estrategia está íntimamente ligada a la del apoyo entre pares, que también destacaron como estrategia de vital importancia.

Enfoque colectivo en el apoyo psicosocial

Los espacios de diálogo pueden ser **foros informales** en los que los miembros del equipo puedan socializar y hablar de sus dificultades. Esto puede reforzar el sentido de compromiso y de apoyo mutuo en el seno de los equipos: *“habitualmente, los miembros de los equipos hablan sobre las repercusiones que tienen las historias y los informes para su salud mental, y se acepta que pueden ser colosales. Además, esto genera una sensación de familia entre el personal, lo cual ayuda a lidiar mucho mejor con los problemas”*, explica Sahar Francis, de Addameer.

Otra opción son las **sesiones de terapia grupal** supervisadas, en las que el personal, con el apoyo de un experto o experta, tratan temas y acontecimientos de la vida laboral que les provocan angustia y ansiedad. Según informa el equipo de COFAVIC, *“algunas reuniones de equipo han estado supervisadas por psicólogos externos, algo muy valorado por los miembros del equipo. En estas sesiones hemos podido expresar cómo nos sentíamos, cómo estábamos viviendo los cambios y cuáles eran nuestros temores. Siempre ha habido espacio para hablar de lo que nos afectaba en ese momento tan decisivo”*.

Este tipo de **enfoque colectivo** puede ser decisivo tanto para identificar problemas como para gestionar soluciones: *“detectamos los problemas [conjuntamente], y la solución también puede salir del grupo. La gente ha estado lidiando sola con los problemas, así que necesitamos una respuesta colectiva. Tenemos que trabajar para poner fin al enfoque individual, para que el grupo sea quien tome las decisiones estratégicas; tenemos que **trabajar conjuntamente con el grupo**”*, detalla el psicólogo Kim Yuval.



La estrategia de PCATI para abordar el trauma vicario

PCATI es una organización israelí que trabaja documentando y denunciando casos de tortura en las cárceles de Israel.

Entre las dificultades más apremiantes, el equipo de PCATI destaca el **trauma vicario** y otras consecuencias de trabajar con víctimas de tortura, además del impacto del hostigamiento que sufre el personal por sus actividades de defensa de los derechos humanos. El equipo afirma que la cultura de compromiso que existe en el movimiento de derechos humanos es también una barrera para el bienestar psicosocial de los equipos.

Como respuesta a estos problemas, PCATI comenzó a colaborar con Kim Yuval, psicólogo y experto en trauma especializado en apoyar a personas defensoras de derechos humanos que trabajan en entornos hostiles. Juntos han elaborado una **estrategia psicosocial** con múltiples tipos de intervenciones basadas en un enfoque colectivo. Las siguientes son algunos ejemplos:



Tal Steiner, PCATI

= **un foro** en el que quienes trabajan en el terreno, las personas defensoras de derechos humanos y los supervisores se reunieron para abordar el trauma secundario y establecieron conexiones profesionales para desarrollar la resiliencia en la red;

= **dos talleres** en los que se presentaron al personal los conceptos de trauma secundario y de síndrome de desgaste y se fomentó que se identificase el mejor método para mejorar el bienestar y la resiliencia del personal;

= **sesiones de terapia grupal en línea** organizadas dos veces a la semana y moderadas por el experto en trauma Kim Yuval. Estas sesiones se desarrollan en grupos reducidos para garantizar la intimidad y en ellas el personal aborda cuestiones y acontecimientos de su vida laboral que les provocan angustia y ansiedad, se les ofrece apoyo y se les enseñan destrezas de autocuidado;

= **talleres de comunicación no violenta** de cinco sesiones en línea a las que asiste todo el personal para mejorar la comunicación y reforzar la resiliencia y el bienestar del equipo;

= **sesiones de terapia presenciales entre los empleados** y un experto en trauma que se centran en las cuestiones abordadas por el equipo, como el desgaste, la pérdida de la esperanza, la reducida capacidad del personal para apoyar a las víctimas y las repercusiones del trabajo reiterado con víctimas traumatizadas;

= **sesiones de terapia individuales** a disposición de quienes requieran apoyo personalizado e individual en las que las personas interesadas pueden escoger al terapeuta con quien más cómodos/as se sienten.

Kim Yuval reitera que, cuando se diseña una estrategia de apoyo para organizaciones de derechos humanos, es esencial entender la naturaleza de cada organización, sus motivaciones clave, sus prioridades y sus retos: *“cada organización es un mundo y no existe una solución única”*.

¿Qué podemos aprender de la rehabilitación de supervivientes de casos de tortura para apoyar a las personas defensoras de derechos humanos?

Varios expertos recomiendan adoptar un **enfoque integrado para la rehabilitación de personas que han sufrido traumas** que combine distintas herramientas y tipos de apoyo como la psicoterapia, los grupos de autocuidado y la supervisión, particularmente durante periodos críticos (por ejemplo, momentos de violencia social y asesinatos generalizados). Según la Unidad de Asistencia Psicosocial a Víctimas de COFAVIC, incorporar una perspectiva psicosocial a las intervenciones psicológicas es extremadamente útil: *“ha sido un proceso complejo pero muy bonito desarrollar intervenciones con las víctimas. Entendemos que [este tipo de enfoque] es un compromiso esencial para apoyar a las víctimas”*.

También recalcan que son necesarios los **programas de grupos de cuidado y apoyo** como *Room to Heal*, una comunidad terapéutica para supervivientes de tortura en Londres, que promueve el autocuidado y crea un espacio seguro para que los y las supervivientes compartan colectivamente sus experiencias traumáticas. Mark Fish, supervisor del grupo, describe una sesión de hombres supervivientes de tortura que supervisó en la que una de las víctimas empezó a llorar, provocando una ola de llanto a su alrededor: *“uno de los participantes preguntó sorprendido si el objetivo de estas sesiones era llorar. Un joven que llevaba mucho tiempo en el grupo respondió que los jueves a menudo acababan llorando juntos, pero que los viernes iban todos al parque comunitario a hacer una hoguera, sentarse, cocinar, contar historias y reírse juntos”*.

Compartir y reconocer los síntomas del trauma es un proceso largo; estos grupos permiten que las experiencias individuales se reflejen en otras personas y que se reconozcan respuestas normales ante situaciones que no lo son.

Consideraciones importantes para los profesionales que trabajan con grupos

El psicoterapeuta Kim Yuval recomienda que los grupos sean reducidos para **fomentar la sensación de intimidad**. En IMLU dividen a los empleados en función de su área de trabajo para ayudar a que se sientan más cómodos al compartir dificultades y emociones: *“ya hemos visto que juntar a todos los miembros del equipo y pedirles que hablen de sus sentimientos no funciona porque hay distintas jerarquías, roles y alianzas. Lo que hacemos es dividirlos en grupos según la naturaleza de su trabajo. Al final, juntamos todos los grupos para compartir lo que se ha tratado y aprendido y para crear sensación de comunidad”*.

Nuestros contribuidores reconocen que puede haber **reticencias entre las personas defensoras de derechos humanos para aceptar el apoyo psicológico**, algo que en ocasiones también sucede con los enfoques colectivos: *“algunos miembros piensan que la terapia verbal no es buena para ellos, que necesitan otro tipo de apoyo, así que no quieren participar en las sesiones grupales”*, explica Tal Steiner, de PCATI. Sin embargo, otros se han dado cuenta de que **los procesos grupales pueden ayudar a abordar esa reticencia**: *“es imposible explicar lo difícil que ha sido que acepten a un psicólogo, [...] pero creo que hay que entender que son procesos sociales, son procesos grupales. Así, si una persona le dice a otra: «mira, a mí me ha funcionado», la experiencia se contagia”*, afirma Claudia Samayoa, de UDEFEGUA.

No obstante, Svetlana Iablonskaia, psicóloga de Veredicto Público, hace hincapié en lo importante que es **contratar a profesionales que sean personas defensoras de derechos humanos** o que al menos estén concienciados y comprometidos con el mundo de las personas defensoras.



“Un psicólogo o psicóloga típicos con un enfoque clínico no funciona para las personas defensoras de derechos humanos. Los psicólogos/as que no entienden el mundo de las personas defensoras, sus retos y sus motivaciones no pueden proporcionarles un apoyo efectivo. Los psicólogos/as que trabajen con los grupos deben hablar el mismo idioma, compartir sus valores y comprender las amenazas”.

Svetlana Iablonskaia, de Veredicto Público.

HERRAMIENTAS: Pasos para diseñar una estrategia de apoyo psicosocial para las organizaciones de derechos humanos

A continuación se muestra un ejemplo de los pasos que podría seguir una **estrategia de intervención grupal**. Nuestros expertos y expertas recalcan que **no existe un enfoque único**: tanto la intervención como su contenido deben adaptarse minuciosamente a las necesidades específicas de la organización y del contexto:

1. Trabajo preliminar

Identificar las principales dificultades:

- ≡ visitando en persona el lugar de trabajo para ver el espacio, observar los aspectos organizativos y conocer al personal;
- ≡ hablando con las personas supervisoras, escuchando sus preocupaciones y gestionando las expectativas;
- ≡ hablando con un miembro de cada equipo para hacerse una idea de las dinámicas grupales.

2. Intervención

Al diseñar una estrategia de intervención, se deben identificar los métodos y las técnicas que se van a utilizar en el proceso, que deben estar adaptados al contexto y diseñados específicamente para la persona, el equipo o la organización.

Realizar la intervención, por ejemplo, una serie de talleres con los siguientes objetivos :

- ≡ psicoeducación;
- ≡ conocerse mutuamente;
- ≡ reflexionar sobre la situación y las dinámicas actuales;
- ≡ trabajar sobre el estrés y el síndrome de desgaste mediante charlas y sesiones para identificar los principales factores estresantes para cada miembro del equipo (como la carga de trabajo, la naturaleza del trabajo o las condiciones de trabajo físicas).

Al trabajar con grupos, intentar :

- ≡ **generar confianza**: la confianza es un componente esencial del apoyo y debe generarse antes de comenzar a trabajar en niveles profundos. Es particularmente importante al trabajar con personas defensoras de derechos humanos porque la confianza es una cuestión de supervivencia: no se puede compartir información sensible con cualquier persona, puesto que puede ser un riesgo para la seguridad;
- ≡ **trabajar sobre los valores**: explorar y comprender los valores de la persona, puesto que el cuidado debe apoyar esos valores y permitir que viva de acuerdo con ellos. Esto significa que las intervenciones con una perspectiva política son un requisito esencial para trabajar en el contexto de los derechos humanos;

- ≡ **definir claramente el objetivo del grupo** desde el inicio, teniendo en cuenta las necesidades identificadas por las y los participantes;
- ≡ usar herramientas que propicien **dinámicas colectivas positivas**;
- ≡ **abordar los casos graves de forma separada** (referir los casos graves a un tratamiento externo al grupo para evitar que surjan tensiones en el grupo);
- ≡ usar un **enfoque colectivo para identificar problemas y gestionar las soluciones** y abordar la resistencia al trabajo colectivo, que puede venir impuesta por el trauma;
- ≡ **ofrecer apoyo para implantar cambios**: esta parte del proceso es compleja y puede generar mucha resistencia y molestia en los equipos, por lo que es esencial que haya supervisión y apoyo constantes.

3. Evaluación formal

Debería incluir :

- ≡ información de entrevistas con supervisores de departamento;
- ≡ herramientas para evaluar el trauma secundario, como cuestionarios.

4. Sesiones de seguimiento

El seguimiento es clave para garantizar la continuidad y el cierre del proceso de la intervención.



iii. Fomentar el autocuidado

En distintas regiones y con diferentes niveles de éxito, se están afianzando los esfuerzos por cuidar a las personas defensoras de derechos humanos. Las organizaciones latinoamericanas están liderando el desarrollo de iniciativas de cuidado a nivel político como medio para mejorar la resiliencia de la comunidad. Las organizaciones feministas están siendo pioneras en este ámbito: si bien las defensoras se ven igualmente afectadas que los defensores, o incluso más, por una cultura de compromiso y sacrificio que deja de lado el bienestar, ellas parecen entender mejor que es necesario incorporar el bienestar a su trabajo para garantizar la sostenibilidad del mismo. Promueven un enfoque integrado y holístico de autocuidado que combina distintas herramientas y que respeta todas las culturas y las creencias.

El autocuidado como estrategia política

El término “autocuidado” tiende a implicar que son las personas quienes deben responsabilizarse de su propia salud física y mental, ignorando así el contexto en el que trabajan las personas defensoras. Según IM-Defensoras, **el autocuidado debería considerarse una estrategia política** que promueve una visión ética del trabajo de defensa de los derechos humanos: *“debemos confirmar que el cuidado es importante para nosotras: nos hemos abandonado para cuidar de otros. El autocuidado es una propuesta política que transgrede el mandato patriarcal que dicta que las mujeres deben estar ahí para otros y que a menudo se reproduce en las dinámicas de nuestras organizaciones y de nuestros movimientos, dando lugar a situaciones de discriminación y desgaste en nuestros propios espacios de lucha”*, dice Yésica Sánchez Maya, de Consorcio Oaxaca e IM-Defensoras.

Adoptar un enfoque holístico frente al autocuidado significa no solo abordar los síntomas del estrés y del trauma, sino también reconocer sus causas sistémicas y trabajar para mejorarlas. Para IM-Defensoras, esto supone **identificar las necesidades y los desafíos particulares de las defensoras de derechos humanos** y proporcionarles protección integral desde una perspectiva feminista que *“incluya el nivel individual y colectivo, y las dimensiones física, psicológica, mental, energética y espiritual”*.



El enfoque feminista holístico de IM-Defensoras frente al autocuidado



Yésica Sánchez Maya es la Directora Ejecutiva de Consortio Oaxaca, organización fundada en 2003 con la finalidad de incidir en los procesos legislativos, así como promover la articulación de redes de mujeres, la capacitación y formación de mujeres para el reconocimiento y la defensa de sus derechos.

También forma parte de la Iniciativa Mesoamericana, que ha participado en la puesta en marcha de distintas estrategias de fomento del autocuidado en las organizaciones de defensoras de derechos humanos, como:

Un foro virtual

Esta iniciativa⁴ agrupó a 30 defensoras de derechos humanos de distintos países de Latinoamérica. Las conclusiones del foro se resumieron en la publicación ¿Qué significa el autocuidado para las defensoras de derechos humanos? Diálogos entre nosotras.

Talleres regionales

Entre 2012 y 2013, se organizó una serie de talleres presenciales en Guatemala, El Salvador y Honduras, México y Nicaragua con el objetivo de aprender sobre las distintas condiciones y prácticas de autocuidado de cada país. En los talleres se abordaron temas como los sueños, las expectativas y los límites de las defensoras de derechos humanos, el autocuidado y las barreras y oportunidades para su práctica, así como los compromisos personales y colectivos con el autocuidado. Tras los talleres, se publicó el informe Travesías para pensar y actuar. Experiencias de autocuidado de defensoras de derechos humanos en Mesoamérica, que contribuye al diálogo sobre las prácticas de autocuidado.

Fondo para el autocuidado

En 2012, IM-Defensoras creó un fondo para el autocuidado⁵ para defensoras de derechos humanos en Honduras, Nicaragua, El Salvador, Guatemala y México con el objetivo de mejorar el autocuidado de las defensoras y de las organizaciones y los colectivos de los que forman parte. Proporciona cuidado preventivo y de emergencia y ha desarrollado herramientas para el diagnóstico individual y colectivo, así como una propuesta metodológica para organizar talleres.

Diagnóstico organizacional

Esto requiere un diagnóstico de salud física y mental de todo el equipo. Como parte del proceso, la psicóloga comparte información con las supervisoras para permitirles tomar las decisiones necesarias para mejorar el cuidado del equipo en el marco de la organización. Según se explica, *“las agresiones específicas contra una persona afectan a toda la organización. Como estrategia, la escucha colectiva es particularmente importante. Si no se trata el tema, el temor tiene repercusiones y esto debilita la cohesión del equipo”*.

Seguridad

Han puesto en marcha un proceso para identificar conjuntamente los problemas de seguridad: *“ahora en las reuniones de equipo hacemos un mapeo de incidentes de seguridad. [...] Es importante reconocer que somos vulnerables”*. También realizan un análisis de seguridad completo, teniendo en cuenta las condiciones personales y emocionales de los miembros del equipo, y disponen de un Mecanismo de Salida de Emergencia para situaciones de riesgo para las defensoras de derechos humanos y sus familias: *“cuando lo requiere la situación de riesgo, se proporciona apoyo para que la persona salga a un contexto sin riesgo”*.

Otras estrategias de cuidado psicosocial que han desarrollado :

- un sistema de cupones que permite que las usuarias seleccionen y accedan a una sesión de terapia o autocuidado al mes, como un masaje, un ritual de limpieza, yoga, natación, etc.;
- atención ginecológica para ayudar a gestionar los cambios hormonales vinculados al estrés que pueden generar los climas de represión política;
- atención odontológica, puesto que una respuesta común al estrés es el bruxismo (rechinar involuntariamente los dientes de manera habitual, normalmente al dormir);
- un cuestionario de salud mental para identificar alteraciones en el estado mental de las defensoras;
- una app con ejercicios de respiración llamada Serena-T;
- un vídeo de gestión del estrés.



4. Iniciativa promovida por IM-Defensoras, Consortio Oaxaca y Asociadas por lo Justo (JASS) a través de su Escuela de Educación Popular Alquimia Feminista.

5. <https://im-defensoras.org/proteccion-integral/>

Redes de referencia de profesionales

En Guatemala, el Equipo de Estudios Comunitarios y Atención Psicosocial (ECAP) ha diseñado una estrategia que incluye una red de referencia para personas defensoras de derechos humanos que ofrece **un amplio rango de herramientas y estrategias de apoyo**: “en Guatemala tenemos una extensa red de organizaciones que pueden ayudar si se necesita el apoyo y que ofrecen distintos tipos de atención: *psicosocial, espiritual, yoga*”. Las técnicas de relajación y las **actividades espirituales y culturales** como el yoga han cobrado importancia como parte de la **caja de herramientas del autocuidado**.

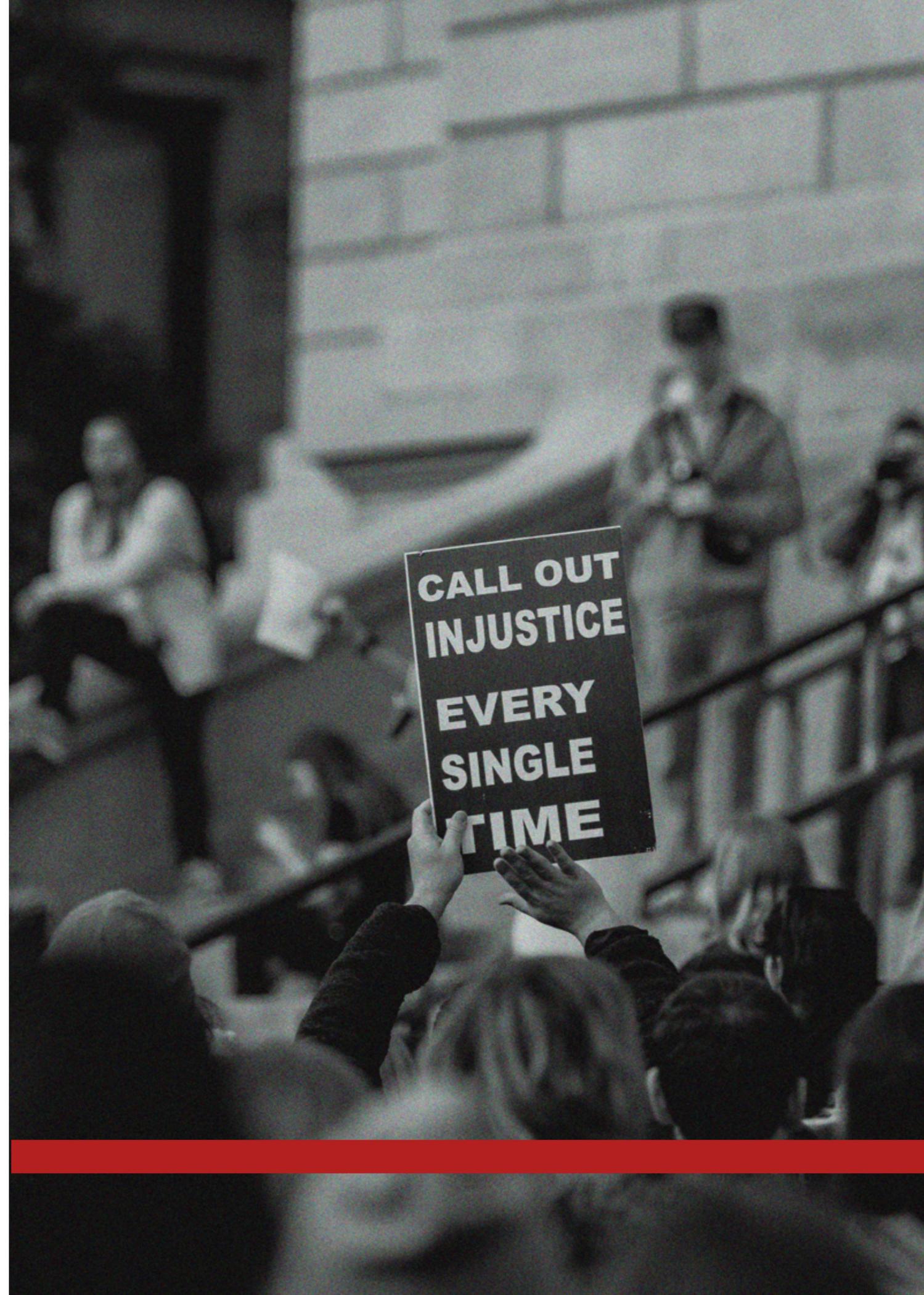
Para que los procesos de autocuidado **sean realmente efectivos, es clave que tengan continuidad en el tiempo**. Los miembros del ECAP recalcan que las sesiones sueltas no funcionan: “*a menudo las organizaciones nos solicitan talleres de autocuidado, pero quieren un taller único en el que fingir que todo está solucionado*”. Estos procesos **deberían también abordar los factores de estrés específicos** (sean culturales, sociales o psicológicos) que afectan a las personas defensoras de derechos humanos a quienes pretenden apoyar. Por ello, el ECAP colabora con un grupo de psicólogas y sanadoras que “*trabajan desde la espiritualidad indígena o emplean diversas estrategias de orientación para fomentar los procesos de autosanación*”.

Crear una rutina saludable

Nuestros expertos y expertas recomiendan que se anime a las personas defensoras a incorporar los siguientes elementos en su rutina diaria para proteger su bienestar físico y mental:

- actividades sociales;
- aprendizaje;
- ejercicio;
- suficientes horas de sueño;
- alimentación equilibrada;
- leer algo no vinculado al trabajo antes de dormir;
- evitar leer o ver contenido traumático antes de dormir;
- escuchar música;
- días libres para recuperarse en momentos de sobrecarga emocional.

Sin embargo, aunque es necesario tomar medidas a título personal, también es responsabilidad de la organización apoyar este proceso garantizando que haya espacio suficiente en la vida de las personas defensoras de derechos humanos para poder poner en práctica estas medidas. Las organizaciones son importantes para ayudar a los miembros de sus equipos a identificar qué les ayuda a lidiar con la compleja naturaleza de su trabajo y mostrar que es una cuestión importante. Pueden hacerlo, por ejemplo, poniendo a disposición de los trabajadores libros y publicaciones sobre bienestar, obligando a tomarse tiempo libre o haciendo frente a los costes de la atención médica o de los métodos alternativos como la relajación corporal.



Modelos de intervención recomendados para trabajar con personas defensoras de derechos humanos

Además de los modelos de cuidados presentados en nuestros casos prácticos, nuestros contribuidores han comprobado que **las siguientes intervenciones** son efectivas para abordar los retos psicológicos a los que hacen frente las personas defensoras de derechos humanos y para mejorar **su bienestar y su resiliencia en general**.

Supervisión psicosocial



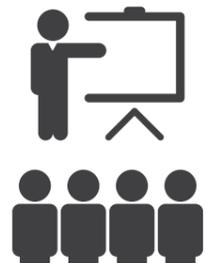
Es “un modelo de asesoría reconocida internacionalmente que se orienta al fortalecimiento de las personas, grupos, equipos y organizaciones y al abordaje y prevención del desgaste emocional en entornos laborales⁶”. Se favorece en contextos laborales dominados por la violencia social y política porque puede ofrecer un espacio protegido en el que las personas defensoras tengan la posibilidad de hablar con compañeros sobre las amenazas, el miedo y la angustia que provocan estas condiciones. Puede ser a) supervisión individual, b) supervisión de equipos, o c) supervisión de un grupo de profesionales de distintas instituciones o profesiones.

La atención en crisis, mediante el *debriefing*

Se recomienda este tipo de intervención después de un evento potencialmente traumático, para evitar que las reacciones normales se conviertan en estrés postraumático y permitir una detección temprana de trastornos que requieran una atención especial. Los *debriefings* ofrecen un espacio para que las personas defensoras de derechos humanos procesen su experiencia, distancien los hechos de sus emociones e integren su experiencia en una narración ordenada que les permita comprender que están teniendo una “respuesta normal” al estrés ocasionado por una situación extrema. Estos *debriefings* pueden ser individuales o grupales⁷.



Sesiones de formación



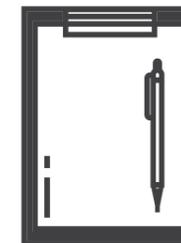
Se pueden solicitar o diseñar sesiones de formación o talleres específicos que satisfagan las necesidades identificadas por el equipo y proporcionen nuevas herramientas, estrategias y técnicas. Por ejemplo, PCATI organizó varios talleres para formar al personal en materia de trauma y sus repercusiones para las personas defensoras de derechos humanos, así como para el personal de apoyo a las víctimas de tortura sexual, para capacitar para trabajar con las víctimas y crear un entorno propicio para que compartan información e inicien procesos judiciales.

Cursos en línea

Algunos tipos de intervenciones también pueden darse en forma de formación en línea, como el curso de COFAVIC sobre estrategias de protección y autocuidado para personas defensoras de derechos humanos en Venezuela, con el que se formó a defensores de ese país sobre las normas y los mecanismos de protección principales a nivel nacional e internacional, así como sobre estrategias de autocuidado, incluyendo estrategias de afrontamiento para casos de amenazas y riesgo.



Planes de cuidado de las organizaciones



Pueden desarrollarse siguiendo un diagnóstico de la organización, que evalúa cómo funcionan la organización y sus equipos. Deberían incluir medidas que beneficien a toda la organización, como manuales de operación, planes de seguridad y reglamentos aplicables a todo el personal, así como sistemas de monitoreo y evaluación que hagan posible visualizar los logros, las dificultades y los ajustes necesarios.

Planes de cuidado de los equipos

Deberían centrarse en crear las condiciones mínimas de seguridad en el trabajo especialmente cuando se opera en contextos de alto riesgo, así como estilos de dirección abiertos a la participación y sensibilizados con las necesidades del personal, además de medidas especiales para prevenir y atender el estrés laboral identificando las necesidades específicas del personal⁸.



Enfoques específicos para trabajar con el trauma

- técnicas de desensibilización y reprocesamiento por movimientos oculares (EMDR, por su sigla en inglés). Este tratamiento es efectivo para tratar traumas antiguos, pero no es adecuado para casos de trauma agudo;
- *Somatic Experiencing*;
- terapias cognitivo-conductuales;
- técnicas de terapia corporal y respiratoria;
- técnicas de terapia narrativa;
- técnicas de arteterapia. Son especialmente adecuadas para la infancia y la adolescencia, pero no funcionan con todo el mundo y no son efectivas en casos de trauma agudo;
- técnicas de logoterapia como las presentadas por Viktor Frankl⁹.



6. Duque Arellanos, V. (2020): op. cit. pág. 115.
7. Duque Arellanos, V. (2020): op. cit. pág. 117.

8. Duque Arellanos, V. (2020): op. cit. pág. 91.

9. La logoterapia es el enfoque de tratamiento creado por Viktor Frankl (1905-1997), psiquiatra, neurólogo, superviviente del holocausto y autor del éxito de ventas *El hombre en busca de sentido*

Conclusión: hacia un enfoque integrado en materia de protección de personas defensoras de derechos humanos

Esta guía pone de relieve el impacto colectivo que tienen los ataques contra personas defensoras de derechos humanos, y a su vez demuestra lo necesario que es proporcionar un apoyo holístico e integrado para las personas defensoras en mayor situación de riesgo, así como apoyar a las organizaciones locales para reforzar la resiliencia frente a la oposición y la represión para que, por su parte, puedan continuar con su esencial labor de defensa de los derechos humanos.

Las buenas prácticas identificadas en esta guía muestran principalmente la importancia de abordar el cuidado y el bienestar de las personas defensoras de derechos humanos en los contextos laborales con **una visión sistémica** que incorpore a la persona (autocuidado), al grupo (cuidado del equipo) y a la organización. Nuestros contribuidores recomiendan adoptar un **enfoque integrado y multidisciplinar** para las intervenciones en el que el diálogo y el trabajo en equipo vengán apoyados por psicólogos, juristas y otros profesionales comprometidos con los mismos objetivos.

Son esenciales la seguridad integral y la atención al bienestar para la seguridad y la sostenibilidad de las personas defensoras de derechos humanos y de su trabajo.

Adoptar un enfoque integrado también significa incorporar la seguridad en un plan de cuidados efectivo, así como incorporar el bienestar y los cuidados en las estrategias de seguridad como componente esencial para la resiliencia y la sostenibilidad del movimiento de derechos humanos en conjunto.

- = En contextos en los que el riesgo para las personas defensoras sea una preocupación continua, se recomienda adoptar un enfoque integral que incorpore la seguridad de los defensores, puesto que la recuperación posterior al trauma y el apoyo para lidiar con el miedo son particularmente difíciles de abordar cuando la seguridad personal está en riesgo. El enfoque debería incluir un análisis de riesgos que se actualice habitualmente, medidas consensuadas de protección y adopción de protocolos de seguridad internos (incluyendo un sistema de alerta), así como medidas de apoyo psicosocial adaptadas al nivel de riesgo.
- = Al desarrollar una estrategia de seguridad para una persona defensora o para una organización, el apoyo psicosocial y el autocuidado también deberían desempeñar un papel central; más si cabe en casos de reubicación temporal de personas defensoras a otra región o país para alejarlos de riesgos inminentes para su integridad física o psicológica. Las organizaciones que acompañen a las personas defensoras en los programas de reubicación temporal comprenden que la seguridad y los cuidados deberían ir de la mano y son pioneras en defender que quienes acojan a personas defensoras dediquen tiempo y recursos a los procesos de rehabilitación física y psicológica.

Para implantar este enfoque integral de la protección también es esencial **cambiar las narrativas** dentro de la comunidad de derechos humanos para reconocer que las personas defensoras pueden sufrir y tener puntos débiles sin que ello reste valor a su profesionalidad ni a sus destrezas.

Asimismo, nuestros contribuidores han recalcado el **papel de apoyo que desempeñan de las organizaciones internacionales** como la OMCT para contribuir a este cambio de narrativa fomentando intercambios de experiencias entre personas defensoras de derechos humanos y organizaciones, apoyando el desarrollo de iniciativas que fomentan el acceso a un mejor cuidado personal y al apoyo psicosocial para las personas defensoras, así como concienciando sobre la necesidad de priorizar el apoyo psicosocial como elemento estratégico de nuestro movimiento. Estos intercambios deben adoptar un enfoque interseccional para tener en consideración las necesidades particulares y adicionales de las defensoras de derechos humanos en cuanto al apoyo psicosocial.

También es crucial que los **donantes adopten un enfoque holístico** en su apoyo a las organizaciones locales de derechos humanos que se enfrentan a presión y a amenazas, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad de este apoyo psicológico para los defensores. Esto, a su vez, ayudará a crear una cultura en las organizaciones y en el movimiento que valore el bienestar psicológico y la seguridad de las personas defensoras como componente clave de un movimiento de defensores mejor protegido, más resiliente y más sostenible.



“Aprendimos que teníamos que identificar las señales de alarma porque eso nos permitiría decidir que teníamos que orientar hacia el trabajo de cuidados”,

afirma Claudia Samayoa, de UDEFEGUA.

Recomendaciones

Algunas de las buenas prácticas presentadas en esta guía han demostrado ser especialmente eficaces para fomentar una mayor resiliencia de las personas defensoras de derechos humanos que trabajan bajo amenazas y presión de forma prolongada. Las más relevantes se resumen a continuación.

Ninguna de las buenas prácticas mencionadas en esta guía puede funcionar sin que los equipos de dirección se comprometan a crear una cultura organizacional que promueva los cuidados y proporcione el espacio y las herramientas necesarias para adoptar dichas prácticas. En consecuencia, la mayoría de las recomendaciones están dirigidas a las propias organizaciones de derechos humanos, que pueden inspirarse en las prácticas de otras organizaciones.

No obstante, entendemos que a menudo la gestión rutinaria de una organización corresponde a la dirección, compuesta por las personas más expuestas a los ataques y que, por lo tanto, no siempre son las mejor equipadas para apoyar, ya que ellas mismas necesitan consejo y apoyo. Por este motivo parece esencial sensibilizar a otros organismos directivos, como los consejos de dirección de las organizaciones locales, que pueden estar mejor posicionados para priorizar esta cuestión.

Los donantes también desempeñan un papel crucial, puesto que es esencial contar con tiempo y fondos suficientes para priorizar el bienestar y para transmitir el mensaje de que tomarse tiempo para el autocuidado es clave para que se continúen realizando las actividades.

Recomendaciones para organizaciones de derechos humanos:

Ayudar a que las personas defensoras de derechos humanos se sientan apoyadas, valoradas, competentes y conectadas en el trabajo:

- garantizando un salario y días de descanso apropiados para todo el personal;
- garantizando que se escuchen y valoren las sugerencias y los insumos del personal respecto a su trabajo y a la organización;
- ofreciendo orientación, formación profesional y supervisión de la dirección para que el personal se sienta competente y apoyado en su labor;
- implantando planes de seguridad para el personal, incluyendo formación e información sobre protocolos de seguridad;
- proporcionando servicios médicos y de apoyo para la salud mental, incluyendo:
 - seguro médico;
 - información/formación sobre las repercusiones psicológicas y espirituales del trabajo y sobre el autocuidado efectivo;
 - terapia confidencial o apoyo psicológico;
- ofreciendo apoyo adicional para las familias, como cuidado infantil, reubicación o apoyo para casos de separación.

Comprender las repercusiones psicológicas y espirituales del trabajo de derechos humanos:

- prestando atención a cómo afecta al personal la exposición acumulada a situaciones estresantes y traumáticas y ofreciendo formación para detectar las señales de alarma iniciales;
- comunicándose habitualmente con el personal respecto a su forma de afrontar las situaciones en lugar de esperar a que los trabajadores informen a la dirección de un problema;
- apoyando al personal cuando necesite terapia u orientación;
- evitando decir o hacer cosas que puedan estigmatizar al personal que sufre trauma vicario u otros problemas relacionados con el estrés o el trauma;
- elaborando un programa de trabajo con límites definidos claramente y con un horario concreto para garantizar que se respeten las horas de trabajo y la sostenibilidad de los compromisos personales de los trabajadores

Crear espacios para compartir las dificultades:

- ▬ desarrollando la capacidad de escucha en la organización y los canales de comunicación en los que se puede hablar de cualquier asunto;
- ▬ creando oportunidades para que los trabajadores y trabajadoras dialoguen entre ellos y para que los equipos compartan las dificultades vinculadas a su trabajo;
- ▬ centrándose en facilitar la comunicación fluida entre los miembros del equipo para ayudar a expresar y compartir sus experiencias, especialmente en casos de exposición a nuevas situaciones complejas o difíciles;
- ▬ concienciando al personal sobre lo liberador que puede ser compartir y sobre cómo puede ayudar a promover la empatía y la comprensión;
- ▬ usando la tecnología (por ejemplo, las plataformas de videoconferencia) para apoyar y facilitar el diálogo y las intervenciones cuando sea necesario;
- ▬ promoviendo el aprendizaje entre pares: ayudando a los equipos a crear sus propias formas de aprender mutuamente sobre sus puntos fuertes, el nivel de empoderamiento o la gestión de conflictos;
- ▬ centrándose en el *networking*, tendiendo puentes con organizaciones similares como mecanismo de afrontamiento y de protección.

Promover y priorizar las estrategias de cuidados y de apoyo para el personal:

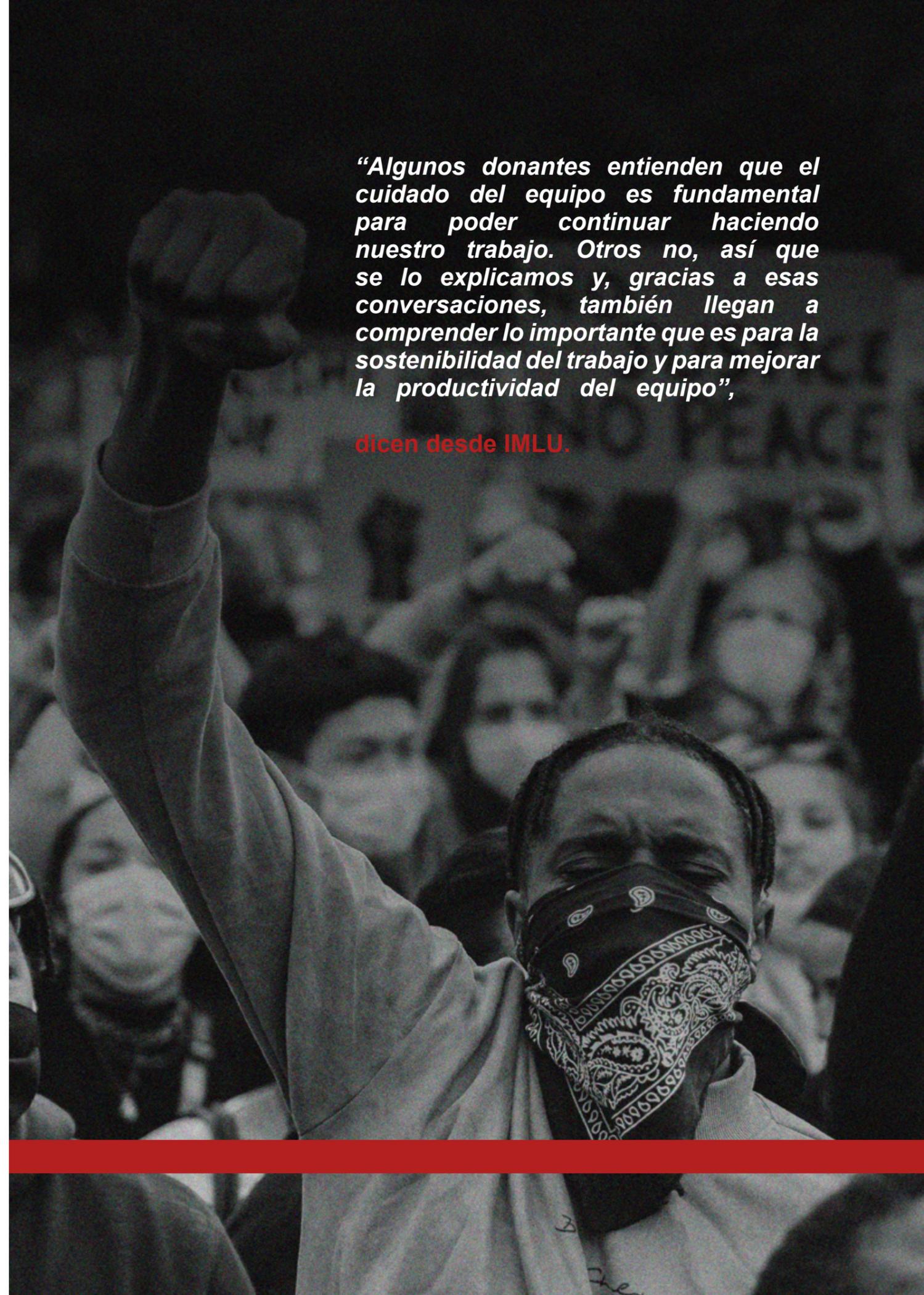
- ▬ creando una cultura organizacional de cuidado que legitime la necesidad de apoyar a las personas defensoras de derechos humanos;
- ▬ promoviendo un discurso que valore el autocuidado y reconozca que las personas defensoras de derechos humanos deben cuidarse para poder ser más efectivas en su trabajo;
- ▬ contando con un proceso de detección y de orientación para personas defensoras que estén pasando situaciones difíciles;
- ▬ priorizando las intervenciones preventivas que promuevan la gestión del estrés y la salud antes de llegar a sufrir estrés laboral o síndrome de desgaste;
- ▬ entre las intervenciones recomendada para la detección temprana de los riesgos psicosociales y los síntomas del desgaste en el personal y los equipos, encontramos los procesos de supervisión grupal continuada, los procesos terapéuticos para personal en situación de riesgo, o la formación y las medidas de refuerzo de los equipos y la gestión;
- ▬ garantizando que haya financiación suficiente para asegurar el cuidado y el bienestar del personal, incluyendo siempre un porcentaje para cuidados en los presupuestos de los programas y hablando abiertamente con los donantes sobre la necesidad de este tipo de gasto;
- ▬ previendo la gestión del gasto en apoyo psicosocial, especialmente en situaciones de crisis en las que las necesidades se concentran y aumenta el gasto;
- ▬ reevaluando y redefiniendo habitualmente las estrategias de apoyo, entendiendo que el cuidado es un proceso continuo que requiere tiempo, probar distintas estrategias y aprender de las experiencias;
- ▬ promoviendo las redes de solidaridad y apoyo más allá de la propia organización, manteniendo los mecanismos existentes para el diálogo sobre apoyo y protección.

Recomendaciones para donantes:

- ▬ asignar más fondos al cuidado y el bienestar del personal o incluir una partida presupuestaria dedicada a ello para desarrollar una cultura que valore el bienestar y la seguridad en las organizaciones y en el movimiento;
- ▬ garantizar que el equilibrio entre los recursos humanos y la ejecución de los proyectos es realista y sostenible para la organización;
- ▬ tener en cuenta el contexto al acordar presupuestos para que los componentes de crisis se integren en los marcos lógicos y el trabajo inesperado no añada dificultades a un programa ya de por sí cargado.

“Algunos donantes entienden que el cuidado del equipo es fundamental para poder continuar haciendo nuestro trabajo. Otros no, así que se lo explicamos y, gracias a esas conversaciones, también llegan a comprender lo importante que es para la sostenibilidad del trabajo y para mejorar la productividad del equipo”,

dicen desde IMLU.



Recursos

Documentos analíticos sobre el bienestar de las personas defensoras de derechos humanos:

En inglés:

[What's the Point of Revolution if We Can't Dance](#), Jane Barry y Jelena Dordevic, Urgent Action Fund for Women's Human Rights (2007)

[Insiste, Persiste, Resiste, Existe: Women Human Rights Defenders' Security Strategies](#), Jane Barry y Vahida Nainar, Urgent Action Fund for Women's Human Rights, Kvinna till Kvinna Foundation, Front Line International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders (2008)

["Mental Health Status of Human Rights Workers, Kosovo, June 2000"](#), Timothy Holtz, Peter Salama, Barbara Cardozo, y Carol Gotway, Journal of Traumatic Stress (2000)

Sarah Knuckey, Margaret Satterthwaite & Adam Brown, "Trauma, Depression, and Burnout in the Human Rights Field: Identifying Barriers to Resilient Advocacy", julio de 2018, Columbia Human Rights Law Review 49(3):267

["From a «Culture of Unwellness» to Sustainable Advocacy: Organizational Responses to Mental Health Risks in the Human Rights Field"](#), Margaret Satterthwaite, Sarah Knuckey, Ria Singh Sawhney, Katie Wightman, Rohini Bagrodia, Adam Brown, Southern California Review of Law and Social Justice (2019)

Saakvitne, K. W., & Pearlman, L. A. Transforming the pain: A workbook on vicarious traumatization for helping professionals who work with traumatized clients. Nueva York: W. W. Norton & Company (1996).

Peña, A., Meier, L., & Nah, A. Exhaustion, "Adversity, and Repression: Emotional Attrition in High-Risk Activism". Perspectives on Politics, 1-16. (2021).

["Donor Ethics and the Revolution in the Making: Understanding the Role of Well-being in Human Rights Funding"](#), International Human Rights Funders Groups (2016)

En español:

["El autocuidado como estrategia política"](#), Ana María Hernández Cárdenas y Nallely Guadalupe Tello Méndez, SUR Revista Internacional de Derechos Humanos, 26 (2017)

Travesías para Pensar y Actuar. Experiencias de autocuidado de defensoras de Derechos Humanos en Mesoamérica, Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos (2014)

Cómo montar un caballo muerto. Retos de la Supervisión Psicosocial en Mesoamérica, Vilma Duque y Elisabeth Rohr, Equipo de Estudios Comunitarios y Acción Psicosocial (2018)

Manuales de otras organizaciones de derechos humanos:

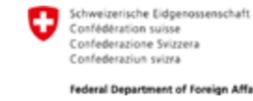
[Enfoque psicosocial aplicado al trabajo de protección de personas defensoras de derechos humanos](#), Protection International (2021)

[Resiliencia y autocuidado: Salvar al mundo y no morir en el intento \(Volumen 2\): Cuaderno de trabajo para activistas jóvenes](#), Amnistía Internacional (2021)

[Wellbeing During Temporary International Relocation Case Studies and Good Practices for the Implementation of the 2019 Barcelona Guidelines](#), Patricia Bartley, Martin Roth Initiative (2020).

Las Guías de Barcelona Sobre el Bienestar y Reubicación Internacional Temporal de las Personas Defensoras de Derechos Humanos en Riesgo, disponibles en varios idiomas en hrdhub.org/wellbeing (2019)

[Psychosocial Well-being for Human Rights Defenders in the Philippines](#), Forum Asia (2020)



Ministry for Foreign
Affairs of Finland

La OMCT es miembro de ProtectDefenders.eu, el Mecanismo de la Unión Europea para Defensores de Derechos Humanos ejecutado por la sociedad civil internacional. Este informe se ha elaborado en el marco de ProtectDefenders.eu.

La OMCT muestra su agradecimiento a la República y Cantón de Ginebra, a la Unión Europea, al Departamento Federal de Asuntos Exteriores de Suiza y al Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia por haber posibilitado la publicación de este informe. El contenido del informe es responsabilidad única de la OMCT y bajo ninguna circunstancia se considerará que refleje la posición de estas entidades.

Director de la publicación: Gerald Staberock

Autora del informe: Helena Manrique

Edición y coordinación: Kate Rudd, Maria Lesire-Schweitzer

© Todos los derechos reservados. La OMCT se reserva los derechos de autor de esta guía. El material puede ser reproducido con fines educativos, incluyendo formación e investigación, y para actividades relacionadas con el programa, previa aprobación de la OMCT. Para citar, utilizar, reproducir o traducir material de este informe, debe obtenerse un permiso por escrito que garantice los derechos, escribiendo a omct@omct.org.

Imprimido por la OMCT, ISBN 978-2-88894-096-8

Diseño: LMDK Agency

Foto de portada: un grupo de manifestantes se cogen las manos ©Shutterstock.

Fotos: Unsplash.

