



“Plan de formación en prevención de violencia, incluyendo violencia de género”



Centro de Desarrollo Humano (CDH)
Colonia Matamoros, Circuito Gallegos, Calle
Santander, casa # 2919
Tegucigalpa, MDC, Departamento de Francisco
Morazán; Honduras.
www.centrocdh.org



Christian Aid. CAID
www.christianaid.org.uk

“PLAN DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE VIOLENCIA, INCLUYENDO VIOLENCIA DE GÉNERO”

**CONSULTORIA: “EL DISEÑO DE PROPUESTA DE PROGRAMA CURRICULAR Y
DOCUMENTOS ENTREGABLES DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE
VIOLENCIA, INCLUYENDO VIOLENCIA DE GÉNERO”**

**PRESENTADA A:
Centro de Desarrollo Humano**

Proyecto “Prevención de Violencia en el Sur de Honduras”.

**Empresa Consultora: Estudios e Investigaciones de Centro
América – EICA**

Tegucigalpa, diciembre del 2017



CRÉDITOS

Agradecimientos:

Esta experiencia ha sido posible gracias a la facilitación del Centro de Desarrollo Humano. CDH, y a los esfuerzos del Equipo de CDH en la Región Sur de Honduras. Se agradece a las redes de mujeres y redes juveniles del sur, que fueron parte de la consulta para el diseño del presente material.

La realización, edición e impresión del **PLAN DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE VIOLENCIA, INCLUYENDO VIOLENCIA DE GÉNERO** ha sido posible en el marco del Proyecto "Prevención de Violencia en el Sur de Honduras", financiado de Christian Aid (CAid) de Inglaterra.



Centro de Desarrollo Humano (CDH)

Colonia Matamoros, Circuito Gallegos, Calle Santander, casa # 2919
Tegucigalpa, MDC, Departamento de Francisco Morazán; Honduras.
www.centrocdh.org



Christian Aid. CAID

www.christianaid.org.uk

Las opiniones vertidas en el presente documento, son de exclusiva responsabilidad de las personas que lo han redactado. Por lo tanto, en ningún caso comprometen a CAid, ni reflejan necesariamente su opinión.

Se permite la reproducción total o parcial del texto, sin fines de lucro, siempre y cuando sea citada la fuente.

Equipo Facilitador:

German Reyes, Coordinador Regional CDH.
Héctor Gerardo Herrera Gómez; Coordinador Gestión Política/ CDH Sur.

Revisión:

Adelina Vásquez; Directora Ejecutiva CDH
Héctor Gerardo Herrera, Coordinador Gestión Política-CDH Región Sur.

Producción del Manual: Jessica Mariela Sánchez / Víctor Manuel Morales / Karen Medina / con la colaboración del equipo Técnico de CDH.

Impresión:



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	05
2. JUSTIFICACIÓN	06
3. METODOLOGÍA DEL MANUAL	09
4. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE FORMACIÓN	10
Punto de partida del proceso de formación	11
La Facilitación	12
5. ESTRUCTURA CURRICULAR DEL PROCESO	16
5.1 Diseño y ubicación de los temas de formación	16
5.2 Detalle del plan de formación	17
MODULO 1	19
6. GUIONES METODOLÓGICOS MÓDULO 1: “Género y violencia contra las mujeres y jóvenes”	21
Taller 1.1: Conceptos básicos. Introducción a la teoría de género	21
Taller 1.2: El poder y las mujeres	24
Taller 1.3: Violencia contra las mujeres	27
MODULO 2	31
7. GUIONES METODOLÓGICOS MÓDULO 2: “Seguridad y prevención de la violencia para mujeres y jóvenes”	33
Taller 2.1: Que es la seguridad para las mujeres y jóvenes	33
Taller 2.2: Construyendo una ruta segura	36
MODULO 3	39
8. GUIONES METODOLÓGICOS MÓDULO 3: PROTECCIÓN DE DEFENSORES (AS) DE DERECHOS HUMANOS Y DEL TERRITORIO	42
Taller 3.1: Seguridad y protección	42
Taller 3.2: Plan de Seguridad	49
Taller 3.3: Defensoría y Derechos Humanos	54
9. APUNTES PARA LA EVALUACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN	59
Boleta de evaluación Talleres	61
BIBLIOGRAFÍA	62



1. INTRODUCCIÓN

El Centro de Desarrollo Humano. CDH, en el marco de la relación de cooperación con Christian Aid. CAID ejecuta el Proyecto “Prevención de Violencia en el Sur de Honduras”.

El Proyecto se desarrolla en un ámbito de seis (6) municipios de la región sur de Honduras (Apacilagua, El Triunfo, Namasigüe, Choluteca, San Lorenzo y Nacaome). El Proyecto tiene un alcance de corredor regional y vincula procesos organizativos y de agendas políticas de los actores acompañados (especialmente redes juveniles y redes de mujeres).

En el marco del Proyecto, el CDH implementa su modelo de prevención de violencia, el cual tiene un abordaje integral y se enfoca en dos grupos mayoritarios y vulnerabilizados de la sociedad hondureña, la juventud y las mujeres.

El Proyecto tiene como objetivo general: “Contribuir a desarrollar formas alternativas de seguridad ciudadana y humana, mediante la articulación organizativa, formación, e incidencia en prevención de violencia, con enfoque de derechos humanos, generacional y de género, desde el nivel local-regional, con perspectiva nacional”, y como Objetivo Específico: “Reducir los factores de culturales, económicos y políticos, que generan violencia, especialmente hacia la niñez-juventud y mujer, a través de procesos de organización, sensibilización e incidencia articulada, desde el nivel local-regional, con perspectiva nacional”.

Como parte del proceso del Proyecto, se ha previsto un diseño de Programa Curricular de Formación, que recupere la práctica que en materia de formación se realiza con tales actores sociales. A partir de la recuperación de contenidos, se pide preparar y editar material entregable que facilite la revisión y posicionamiento de contenidos a la población participante, de tal manera de fortalecer los procesos de empoderamiento temático. Los materiales entregables/ de formación, deben contener características de fácil manejo, en versiones amigables y que considere las características de la población meta.



2. JUSTIFICACIÓN

En Honduras, la problemática de violencia social es uno de los grandes problemas a los que se enfrenta el país. De forma específica, la violencia ejercida tanto contra jóvenes, como contra mujeres, se convierte en uno de los pilares de esta problemática.

Honduras con una población de 8.6 millones de habitantes, continúa siendo una sociedad mayoritariamente rural (55% de su población), se ubica como el segundo país con menores logros en crecimiento económico y de empleo y con menores ingresos y como uno de los cuatro países con menor Índice de Desarrollo Humano (IDH) y más inequitativos de América Latina y El Caribe. A la par, presenta todavía altos porcentajes de pobreza y pobreza extrema. Las mujeres representamos al 2016, el 52.6% de la población.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina CEPAL, 7 de cada 10 hondureñas/os (el 67.4% de la población) viven en situación de pobreza. El problema más grave lo constituye la extrema pobreza que se concentra en las zonas rurales donde del total de pobres el 59% (2,614,674) padecen de esta condición. Para junio de 2016 el 60.9% de los hogares hondureños se encuentran en condición de pobreza, ya que sus ingresos están por debajo del costo de una canasta básica de consumo que incluye alimentos y otros bienes y servicios. INE, Mujeres 2016.

Contexto de país mujeres. Educación

El 89% de la población es alfabeta. La mayoría de la población femenina es alfabeta, con un 64.8% de mujeres alfabetizadas. La mayoría de mujeres analfabetas se encuentra en el área rural (16.8%). La tasa de cobertura para los niños(as) de 6 a 11 años que asisten a un centro de educación primaria es de 93.0% es decir que asisten 1.1 millones de niños(as) y para edades de 12 a 16 años es de 66.2% para área urbana y 40% para el área rural.

Las mujeres encabezan las listas de matrículas y egresos de primaria, secundaria y recientemente acceso a la Universidad. Los años de estudio promedio para la mujer es de 8.1, mientras que para los hombres es de 7.8%. La cobertura de educación nacional es para los hombres es 47% y para las mujeres de 57.1%

Contexto de país para las mujeres: Pobreza

Se ha profundizado la feminización de la pobreza, es decir que la pobreza en Honduras tiene rostro de mujer. “La inequidad de género se presenta en varias dimensiones... y la segunda mayor desventaja para las mujeres en todos los (18) departamentos se da en la dimensión económica”.

Por cada mujer integrada en la fuerza laboral hay 2 hombres; en el sector privado la proporción es de 1 mujer por cada 3 hombres, y en los trabajos domésticos la proporción es de 1 hombre por cada 20 mujeres. Si lo traducimos en ingresos económicos, por cada Lempira que recibe un hombre, una mujer recibe 86 centavos y en el trabajo doméstico, donde hay una mayor participación de las mujeres, por cada Lempira que recibe un hombre, una mujer recibe 51 centavos. Por otra parte, según estadísticas nacionales se ha incrementado la jefatura femenina en hogares pobres que se registra con alrededor de un 35%.



Contexto de país para las mujeres: Pobreza

De acuerdo a ENDESA (Encuesta de Demografía y Salud 2011-2012), el 86% de las mujeres rurales carecen de tierra. Además, solamente el 8% de mujeres tienen posesión individual de una parcela de tierra, en contraste con el 30% de los hombres. En cuanto al crédito, según la información disponible de BANADESA, del total del financiamiento destinado al sector agropecuario las mujeres rurales, en promedio, apenas fueron beneficiarias en un 11% del monto de los créditos entregados al sector.

La Vía Campesina, Plataforma Agraria, ACI Soberanía Alimentaria, CRECE, Unión Europea. Situación de las mujeres rurales pobres en Honduras y su acceso a la tierra y el crédito. Publicación impresa, Diciembre 2013. 

Contexto de país para las mujeres: Empleo

La tasa de desempleo abierto entre hombres y mujeres sobrepasa la población femenina con un 10.6% contra 7.6% en el área urbana, y 11.0% contra 2.6% en el área rural respectivamente.

El rango que tiene mayor porcentaje en la PET de mujeres es el comprendido en los años de 19-24 con un porcentaje del 15.1%, y el de menor porcentaje es 3.4% en las edades de 60-64 años.

El sub-empleo invisible nacional es uno de los principales problemas a nivel nacional ya que los bajos ingresos asociados a empleos temporales y una baja productividad han afectado de forma significativa a las mujeres a nivel nacional. Representado en la gráfica N. 14 se observa que el área geográfica más afectada es el Distrito Central con 9.2%, seguido de San Pedro Sula con un 8.8%.

Contexto de país para las mujeres: Empleo

Por nivel educativo el ingreso promedio por parte de educación superior es 12,694 L., seguido del nivel Secundario con 5,733 L. Cabe destacar que la educación primaria tiene un ingreso promedio de 3,347 L. Las mujeres sin nivel educativo tienen el ingreso promedio más bajo con 2,224 L.

De 1,175,581 mujeres en edad de trabajar 669,428 no estudian (56.9) y 408,738 solo trabajan (43.7%). De estas 162,156 mujeres solo realizan quehaceres en el hogar (13.7%) 10,635 son discapacitadas (1%) y 86,624 presentan otra condición diferente a las antes mencionadas (7.43) 

Mientras que las mujeres son el % más alto con edad de trabajar (53.4%), los hombres son los más empleados con un 74%

Contexto de país para las mujeres: violencia

De acuerdo a datos del Observatorio de la Violencia de 2005 a 2016 se registraron un total de más de 5,000 muertes violentas de mujeres reflejando un aumento de un incremento sostenido de 263.42% en este ciclo de tiempo y un 2.5% cada dos años (2009-2010 a 2011)-(2001 a 2012). Solo entre enero y junio del 2017 se contaron más de 200 femicidios, llegando a alcanzar el grado de 18 muertes en 10 días. El año 2016 esta



misma fuente (ONV) explica que la tasa de homicidios volvió a aumentar en un 2.6% registrándose de manera diaria 12 muertes.

Para el 2014 los datos indicaban un leve descenso de 2.6% equivalente a 531 muertes violentas de mujeres. Sin embargo la tendencia hacia el aumento de estos crímenes sigue vigente. La tasa por ppccmh no ha bajado y sigue estando entre las más altas del mundo.

Según la CEPAL los países del Triángulo Norte son los más peligrosos para las mujeres, llevando Honduras los primeros lugares, en los departamentos de Cortés, Atlántida y Francisco Morazán.

Contexto de país para las mujeres: Violencia doméstica

Siguiendo datos de los Juzgados de Paz y de Letras se encuentra que el ciclo 2008-2014 existe un incremento de la violencia doméstica de 390.51% en 8 años.

Más de la mitad de las denuncias (54%) caducaron antes de tener respuesta por parte de los operadores de justicia.

Francisco Morazán y Cortés son los dos departamentos que más reciben denuncias representando el 52% de las denuncias a nivel nacional.

Las edades de prevalencia más significativas son las comprendidas entre 20 a 39 años (47%) sin embargo la franja de edad comprendida entre los 15 a 19 años, reporta un porcentaje significativo (15%)

Contexto de país para las mujeres: Salud

La violencia sexual en Honduras empieza a muy temprana edad y, de lejos, el grupo etario más afectado son las niñas de 10 a 14 años: de cada 10 mujeres y niñas afectadas, 4 **tienen** se encuentran en estas edades (6,815). Un segundo grupo más afectado son las adolescentes y jóvenes de 15 a 19 años: 3 de cada 10 sobrevivientes de la violencia sexual se encuentran en este rango de edad.

La problemática de violencia sexual en estos grupos etarios no debe analizarse de forma aislada, por el contrario se requiere integrar otros tipos de problemáticas al análisis. Por ejemplo, Honduras es el segundo país de América Latina con la tasa más alta de embarazos en la adolescencia. Según la ENDESA 2012-2014, en el país el 24% de jóvenes entre 15 y 19 años está o alguna vez estuvo embarazada.



3. METODOLOGÍA DEL MANUAL

Propósito del manual

El propósito de este manual, es brindar a facilitadores y facilitadoras del Centro de Desarrollo Humano orientaciones y recomendaciones que apoyen en el desarrollo de las mujeres y jóvenes que trabajan en pro del desarrollo de las comunidades.

Objetivo del manual

El objetivo del presente Manual es proporcionar herramientas metodológicas para la facilitación del trabajo en materia de seguridad ciudadana y violencia contra las mujeres.

Los contenidos expuestos en este Manual son una propuesta para las y los facilitadores de cada módulo, quienes trabajarán con mujeres y jóvenes

En este escenario, el material aquí entregado busca sugerir contenidos, actividades, metodologías, evaluaciones y material de apoyo que permitan potenciar en las y los participantes destrezas, conocimientos y competencias personales para prevención de la identificación de ciertas formas de violencia, **violencia**, construcción de una cultura de paz y la protección de los defensores de derechos humanos.

¿Quién puede utilizar este Manual?

Este manual está dirigido a las defensoras/es de derechos humanos, que inicien o se encuentren en el desarrollo de procesos educativos sobre género, prevención de la violencia y protección. Para ello, el Manual propone una metodología que consiste en guías metodológicas para el desarrollo de los talleres, seguido de contenido que refuerce nuestros conocimientos/ actitudes sobre el tema que vamos a trabajar. En este sentido, los guiones y herramientas metodológicas que aparecen en este Manual, son precisamente eso: una guía orientadora que se puede ajustar a un determinado proceso o situación.

Bajo esta mirada, se invita a quien haga uso de los mismos a que aporte con su creatividad e ingenio, los elementos que crea, puedan ser útiles para su propia experiencia de formación.



4. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE FORMACIÓN

Este proceso de formación estará dividido en 3 módulos cada uno contiene una serie de talleres con una duración de 6 horas, equivalentes a 48 horas de trabajo en el desarrollo de la formación. Se incorporarán metodologías activas participativas que permiten a las y los participantes una discusión crítica de la temática, así como orientar el aprendizaje acorde con los retos y problemas del contexto social, comunitario, profesional, organizacional e investigativo.

Los talleres también contemplan ejercicios de aplicación práctica como el estudio de casos y el aprendizaje basado en la resolución de problemas a través de un proceso activo, participativo y dinámico. El proceso de formación estará dirigido a mujeres y jóvenes con los que CDH trabaja a nivel nacional.

Los elementos metodológicos que serán transversales en los análisis al desarrollar la experiencia serán:

Construcción colectiva de los saberes: la metodología aplicada en el taller pretende ser altamente participativa, retomando los saberes y las experiencias de las y los participantes. Todo concepto partirá del conocimiento que cada quien tenga y quien facilite la experiencia solo será quien logre coordinar acciones para facilitar el conocimiento que tenga el grupo de participantes.

Las relaciones desiguales de poder: El lente con el cual se facilitará la experiencia educativa, son las relaciones desiguales de poder entre los géneros que se plantean en la teoría de género, desde esa perspectiva se analizarán los conocimientos y los saberes. Estas relaciones desiguales de poder que colocan a las niñas, jóvenes y mujeres en condiciones de desigualdad, exclusión y explotación.

La cultura patriarcal: como sistema de dominación hegemónica en las prácticas culturales, institucionales, políticas y familiares. Este elemento permitirá que se analicen los elementos metodológicos con técnicas que permitan analizar las prácticas, relaciones y subjetividades de las y los actores sociales.

La cosmovisión cultural: Desde esta cosmovisión que está relacionada con el saber ancestral y las prácticas culturales se mediarán los contenidos para una mayor apropiación de los conocimientos socializados, colocando ejemplos concretos de casos potenciales ocurridos en las comunidades y partiendo de las experiencias y conocimientos culturales de la región.

Estos materiales intentan, desde un compromiso con los derechos de las mujeres y de los jóvenes, desarrollar un proceso de aprendizaje para el fortalecimiento de competencias y empoderamiento integral.

A su vez, el empoderamiento, como eje estratégico, tiene que ver con situar a las mujeres y los jóvenes en el centro del proceso de formación para que tomen control de su vida; para que no perpetúen el modelo tradicional de proveedoras domésticas



“sacrificando” su realización personal y social. El empoderamiento significa, por tanto, tomar conciencia de las distintas relaciones de poder que discriminan y oprimen a las mujeres y a los jóvenes en los distintos ámbitos de su vida, y enfrentarlas tomando decisiones y actuando para transformarlas partiendo del reconocimiento de sus derechos como humanas(os). Significa desmitificar el rol de ser madre, hija, hermana, esposa y compañera desde la subordinación, para negociar nuevas relaciones de respeto e igualdad en la pareja, en la familia, la comunidad y en el contexto macro social. Por tanto, el empoderamiento también significa tomar conciencia sobre la importancia de aliarse, organizarse y actuar en defensa de sus derechos.

Nota: El presente Manual está respaldado con información, experiencias y herramientas ya existentes y desarrolladas por el personal técnico de CDH.

4.1. Punto de partida del proceso de formación

Miradas desde las mujeres y jóvenes

- Las desigualdades de género y generacionales son relaciones de poder entre mujeres y hombres que ubican a los mujeres y jóvenes como un grupo subordinado en la división de recursos y responsabilidades, atributos y capacidades, decisiones y privilegios; y se expresan en todas las dimensiones de la vida humana, entre ellas la económica.
- Las desigualdades en el acceso y control de los recursos, limitan el potencial y las posibilidades de emprendimientos económicos y la realización de las mujeres y jóvenes en sus diversos ámbitos: íntimo/personal, familiar, comunitario y macro social (nacional e internacional).
- Desde sus múltiples roles, las mujeres y jóvenes han acumulado valiosos aprendizajes y aportes no siempre valorados ni visibilizados en las cuentas nacionales y las políticas públicas. Por tanto, el acceso de las mujeres y los jóvenes a servicios integrales que cuestionen las desigualdades de género, las asimetrías y exclusiones del sistema económico imperante, representa no sólo una acción afirmativa, sino un medio que contribuye en la búsqueda de la igualdad y justicia social.
- Los aprendizajes generados por las mujeres y jóvenes no siempre responden a una visión masculinizada de la sociedad. Por lo tanto, el fortalecimiento de competencias abona a los procesos de empoderamiento integral de las mujeres / jóvenes y puede contribuir a desarrollar capacidades para impulsar nuevas formas de manejo y organización sustentadas en relaciones de solidaridad y cooperación.
- Para contribuir a forjar conciencia crítica en las mujeres / jóvenes, es importante partir desde el análisis de ellas mismas y su contexto con el objetivo de ubicar los retos y las oportunidades de transformación de las relaciones de poder que viven y se manifiestan en los distintos ámbitos de su vida.
- Este proceso de formación parte del reconocimiento de que el enfoque de género no es sinónimo de mujeres, y que las mujeres no son una categoría homogénea sino que tienen capacidades, intereses, posiciones, condiciones,



culturas, sueños y aspiraciones diversas. Por ello se incluye la perspectiva de los jóvenes y sus necesidades estratégicas.

- Estos espacios de formación sirven para intercambiar información, identificar nuevas(os) aliadas(os), articular redes y alianzas para la construcción de nuevos liderazgos de mujeres y jóvenes solidarias(os) entre sí.

4.2. La facilitación

Cuando se habla de “facilitación de procesos” nos referimos a la capacidad o al arte de acompañar a grupos de personas con el propósito de lograr acuerdos sociales orientados al bienestar entre personas. En el caso de procesos educativos, entendemos que “facilitar” es acompañar el proceso de formación que cada una de las personas puede ir desarrollando. Cada ser humano/a es único, por lo tanto, las experiencias de aprendizaje, también lo son.

Por lo tanto una facilitadora debe, como su nombre, lo indica, facilitar el conocimiento y la creación colectiva, entendiendo que no todos los procesos son iguales. Cada proceso (educativo o social) tiene sus características particulares, dependiendo de quienes sean los actores/as involucrados, los temas que se abordarán y las capacidades técnicas/ logísticas con las que contemos.

El rol de la facilitación

El proceso formativo debe convertirse en un espacio atractivo y significativo para las mujeres y jóvenes, en este sentido el papel de la facilitación es clave. Nuestra concepción educativa nos orienta a buscar que las sesiones se constituyan en fuente de comunicación, de alegría y de informaciones claves para transformar su entorno desde lo íntimo/personal hasta lo empresarial y social.

Por lo tanto, la facilitación tiene una participación interactiva con el grupo, donde procurará un ambiente relajado y de empatía con las/los participantes. Por un lado, sirve como guía y acompañante del proceso de aprendizaje, animando la discusión y presentando nuevos conocimientos e informaciones claves; y por otro, aprende y se forma con el intercambio de conocimientos que brindan todas las/los participantes. Las siguientes reflexiones profundizan sobre este rol:

- La facilitadora(r) es una persona comprometida con su propio aprendizaje. Tiene como primera responsabilidad conocer bien los materiales de formación, practicar previamente las técnicas a utilizar, preparar sus propios materiales para el desarrollo de los talleres y dada la especialidad de los contenidos, es una persona comprometida con el enfoque de género, juventud y empoderamiento.
- La facilitadora(r) reconoce que el carácter participativo del espacio reside en la habilidad de escucha activa, respeto a las diferentes opiniones y perspectivas, horizontalidad y confianza entre las/los participantes y quien facilita.
- Finalmente, quien facilita conceptualiza el aprendizaje como un proceso comunicativo donde el conocimiento se crea y recrea colectivamente, se



revalorizan las experiencias de vida y se parte de la realidad y del entorno que las rodea.

Pautas para la facilitación

Sobre la organización de las sesiones

Las sesiones tendrán una duración promedio de 6 horas. Por eso los tiempos se han calculado para cada momento como aproximaciones y se deja la flexibilidad para que la facilitadora(r) determine los tiempos en cada paso a seguir. El control del tiempo dependerá de algunos factores tales como: número de participantes, manejo de la participación y habilidad de la facilitadora(r) para cerrar cada momento y tema.

Se recomienda tener un reloj a mano, y en caso de no haber terminado con el tema de la sesión en el tiempo previsto, negociar con las(os) participantes una extensión de la jornada. Procurar no cortar los diálogos y ejercicios y cerrar cada paso antes de hacer algún receso o cierre.



Recomendaciones generales

- Revisar la convocatoria a las(os) participantes: si llegó a todas las(os) invitadas(os), si llegó a tiempo, con los datos claros y si existe un mecanismo para que las(os) interesadas(os) se comuniquen con la persona que convoca.
- Realizar un calendario de las sesiones tomando en cuenta los tiempos de las personas participantes así como feriados, celebraciones, entre otras.
- Asegurar un local agradable y accesible. Colocar las sillas en círculo para que todas se vean las caras y puedan fácilmente hacer los trabajos de grupos.
- Planificar y repasar las sesiones al menos dos días antes de impartir la sesión.
- Preparar previamente los materiales, fotocopias y equipos a ser utilizados. Las herramientas o cuadros que están en cada sesión, tanto para ser utilizados en el taller o como tarea en casa, son modelos que la facilitación debe hacer en hoja aparte para luego sacar las fotocopias que entregará a las personas participantes.
- Elaborar un papelógrafo con la agenda del día, sus objetivos y tiempos para presentar a las/los participantes en la sesión.
- Preparar refrigerios
- Llegar al local al menos con 40 minutos de anticipación de la hora fijada el día del encuentro.
- Notificar con antelación a las personas de cualquier cambio de fecha o cancelación de la sesión.
- Preparar tarjetas con los nombres de las personas para que se las pongan en lugar visible y de esta manera poder llamarse por sus nombres desde el inicio.
- Preparar listados con los nombres completos de personas y dejar espacio para su firma como registro de asistencia.
- Contar con un equipo de sonido y llevar música seleccionada para animar mientras inicia la sesión y para los momentos de descanso, refrigerio o actividades lúdicas. También pedir a las/los participantes que si tienen alguna canción interesante que la traigan y la compartan con el grupo.



- Escribir mensajes en cartulina sobre los contenidos de las sesiones y colocarlos en las paredes para darle ambiente al espacio de reunión.
- Documentar y registrar el proceso: tomar notas, ayudas memoria, observaciones, sacar fotografías para enriquecer y continuar validando los materiales de formación. También pedir apoyo a las/los participantes cuando sea posible sin afectar su participación.
- Evitar distractores al momento del análisis, tales como pasar la lista de asistencia, repartir refrigerios, entre otros.
- Identificar técnicas de animación que puedan ser utilizadas en las distintas sesiones para animar el grupo según se vaya necesitando.

Sobre la facilitación de las sesiones

Como explicamos antes, cada taller aborda un subtema central y está dividida en momentos que abordan los contenidos de la sesión; y en cada momento se describen los pasos metodológicos a seguir para llegar a los resultados esperados. Para un mejor aprovechamiento del tiempo se recomienda llevar los materiales previamente preparados, por ejemplo los papelógrafos con la agenda del día escrita, diagramas, fotocopias, etc. Algunas veces se sugieren dinámicas como intermedios, éstas pueden variarse o adaptarse según las necesidades y características del grupo. La facilitación tiene toda la libertad de utilizar otras dinámicas o técnicas.

Recomendaciones generales

Al iniciar

- Comenzar las sesiones con un saludo y preguntando a las personas participantes cómo se encuentran. Aquí podemos variar de sesión en sesión, apoyándonos en diferentes técnicas y dinámicas.
- Presentar el papelógrafo con la agenda del día, los objetivos y tiempos de la sesión. El grupo puede hacer sugerencias sobre tiempos y negociarlas con la facilitación, pero sin que afecten el abordaje de los temas a tratar.
- Establecer las "reglas del juego" de la sesión para lograr un acuerdo de trabajo en equipo y garantizar el respeto a las ideas y los derechos de todos las/los participantes por igual. Además, procurar un ambiente de confianza promoviendo el reconocimiento y la valoración mutua entre las/los participantes.
- Insistir en valores como la puntualidad, la responsabilidad compartida y la cooperación en el proceso de formación, premiando con pequeños regalos a las/los participantes que se van destacando durante las sesiones.
- Reconocer la importancia de que la enseñanza sea entretenida y alegre y promoverla en el proceso de formación, cuidando que no substituya o devalúe el contenido de las jornadas.

Durante la sesión

- Tratar de construir consensos ante opiniones, puntos de vista o sentires divergentes.



- Desarrollar los contenidos procurando ir al ritmo del grupo sin forzar los procesos.
- Tener claridad del mensaje que se quiere transmitir en cada tema.
- Procurar no estar siempre de pie frente al grupo, sino sentada en círculo entre las/los participantes.
- Estar atenta(o) a las personas que tienen mayor dificultad, motivar a las que participan poco con preguntas sencillas que puedan ayudarlas a integrarse al grupo.
- Convocar a voluntarias(os) para el apoyo en pequeñas tareas durante el desarrollo de las sesiones.
- Identificar en el grupo aquellas mujeres / jóvenes que tengan habilidades y destrezas para el desarrollo de las actividades lúdicas (juegos, chistes, masajes, ejercicios de relajamiento, etc.) que le apoyen en algún momento de las sesiones.
- Cuando lo amerite, garantizar que las/los participantes tengan acceso a marcadores y papeles para que puedan exponer y graficar sus inquietudes ante sus compañeras.

Al final de la sesión

- No olvidarse de recapitular y hacer síntesis de lo explicado y expuesto por las/los participantes, haciendo énfasis en las ideas centrales de la jornada.
- Solicitar que revisen al final de cada sesión las referencias conceptuales utilizadas en ese día.
- Escribir en papelógrafo y explicar claramente la tarea a realizar para la siguiente sesión.



5. ESTRUCTURA CURRICULAR DEL PROCESO

5.1 Diseño y ubicación de los temas de formación.

Para el alcance de los resultados del proceso de formación se ha dividido el proceso de capacitación en 3 módulos, con una serie de talleres respectivos.

Modulo	Temas a desarrollar	Duración
1. Género y violencia contra las mujeres y jóvenes	1.1. Conceptos básicos. Introducción a la teoría de género	6 horas
	1.2. El poder y las mujeres	6 horas
	1.3. Violencia contra las mujeres y jóvenes	6 horas
2. Seguridad y prevención de la violencia para mujeres y jóvenes	2.1. ¿Qué es la seguridad para las mujeres y jóvenes?	6 horas
	2.2. Construyendo una ruta segura	6 horas
3. Protección de defensores(as) de derechos humanos y del territorio.	3.1. Seguridad y protección	6 horas
	3.2. Plan de seguridad	6 horas
	3.3. Defensoría y Derechos Humanos	6 horas

Temas	Sub-temas
Módulo 1	Género y violencia contra las mujeres y jóvenes
Taller 1.1: Conceptos básicos. Introducción a la teoría de género	<ul style="list-style-type: none"> • Categoría sexo-género • Roles de género • Espacios de socialización de género
Taller 1.2: El poder y las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de poder • Género y relaciones de poder • Propuestas de poder desde las mujeres
Taller 1.3: Violencia contra las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos sobre violencia contra las mujeres • Tipos de violencia contra las mujeres • Mitos sobre la violencia contra las mujeres • Causas y consecuencias de la violencia contra las mujeres
Módulo 2	Seguridad y prevención de la violencia para mujeres y jóvenes
Taller 2.1: ¿Qué es la seguridad para las mujeres y jóvenes?	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de seguridad humana y seguridad ciudadana • Dimensiones de la seguridad humana • Dimensiones de la Seguridad ciudadana
Taller 2.2: Construyendo una ruta segura	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones que hacen a la seguridad e inseguridad de un lugar. • Análisis de los factores de riesgo y de protección en el espacio público comunitarios • Identificación de zonas de alto riesgo en la comunidad (mapa de riesgo) y sus características.
Módulo 3	Protección de defensores y defensoras de derechos humanos y de defensa del territorio.
Taller 3.1: Seguridad y protección	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones sobre seguridad y protección • Valoración del riesgo: amenazas, vulnerabilidad y capacidad • Cómo comprender y valorar las amenazas • Incidentes de seguridad: definición y análisis • Cómo evitar las agresiones y cómo reaccionar ante ellas



Taller 3.2: Plan de seguridad	<ul style="list-style-type: none">• Cómo diseñar una estrategia global de seguridad• Cómo preparar un plan de seguridad
Taller 3.3: Defensoría y Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Cómo mejorar la seguridad en el trabajo y en casa• La seguridad y las defensoras de derechos humanos• Institucionalización de la protección de los derechos humanos<ul style="list-style-type: none">○ Ley de protección de defensores○ Mecanismos de protección nacional

5.2 Detalle del plan de formación.

El proceso de formación tendrá un componente teórico y uno práctico. Al inicio se **realizará** una medición del nivel de comprensión de temas y al finalizar se llevará a cabo una evaluación de cada uno de los talleres, recabando los principales aprendizajes y lecciones aprendidas para procesos posteriores.

El objetivo General del plan de formación será:

- Fortalecidos las capacidades y conocimientos sobre Género, violencia, prevención de la violencias y protección de los(as) defensoras de derechos humanos y del territorio.

Módulo 1



“Género y violencia contra las mujeres y jóvenes”



Centro de Desarrollo Humano (CDH)
Colonia Matamoros, Circuito Gallegos, Calle
Santander, casa # 2919
Tegucigalpa, MDC, Departamento de Francisco
Morazán; Honduras.
www.centrocdh.org





6.- GUIONES METODOLÓGICOS MÓDULO 1: “Género y violencia contra las mujeres y jóvenes”

Taller 1.1: Conceptos básicos. Introducción a la teoría de género

Temas a trabajar:

- Categoría sexo-género
- Roles de género
- Espacios de socialización de género

Duración:

- 6 horas

Objetivo general del taller:

- Iniciar con una discusión sobre el significado del concepto de género, los espacios de socialización para hombres y mujeres, así como los roles asignados a cada persona por su sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA
Conocer a las y los participantes y sus expectativas de trabajo, generando un ambiente de cohesión grupal	8:30-9:00 (30 minutos)	Presentación de participantes	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller. Con la presentación se nombra una cualidad que nos identifica.
Presentar los objetivos y dinámica del taller	9:00-9:20 (20 minutos)	Presentación de objetivos y dinámica del taller	Se presentan los objetivos del taller y se recuerda las reglas de oro para el buen desarrollo del mismo, agregando algunas que se sugieran dentro del grupo.
Introducir los principales elementos conceptuales y metodológicos de la categoría sexo-género como elementos que generan una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres	9:20-10:20 (60 minutos)	El rompecabezas de género	La facilitación reparte tarjetas de un rompecabezas donde se ha anotado la palabra hombre y mujer (4 tarjetas por grupo: en total 16 tarjetas). Cada grupo encuentra la parte de su rompecabezas y proceden a comentar: ¿Qué características tiene un hombre y cuáles una mujer? La facilitación va anotando las respuestas de los grupos y pregunta: ¿creen ustedes que nacemos con estas características o las vamos aprendiendo a lo largo de nuestra vida?
	10:20-10:30	Receso	
	10.30-11:00 (35 minutos)	Discusión	En base a las respuestas se va apuntando cuáles son las características con las que nacen tanto hombres como mujeres y cuáles las aprendidas
	11:00-12:00(60 minutos)	Exposición sobre categoría sexo-género y desigualdad.	La facilitación expone cuáles son las categorías sexo-género ya sea en una presentación en PowerPoint o mediante el apoyo de un papelógrafo. Se debe hacer énfasis en que la única diferencia que existe entre hombres y mujeres es el sexo, sin embargo estas características hacen que los hombres sean más valorados que las mujeres, lo que ocasiona desigualdad.
	12:00 – 1:00 pm	Almuerzo	
Conocer los roles asignados por sexo, así como los espacios de socialización de los	1:00 pm (60 minutos)		Los y las/los participantes se organizan en cuatro grupos de trabajo donde se explora que conductas se nos exigían por ser hombres o mujeres en los siguientes espacios:



OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA
mismos.			Grupo 1: Familia Grupo 2: Escuela Grupo 3: Religión Grupo 4: Medios de comunicación
Debatir sobre los espacios de socialización del género, realizando conclusiones sobre los mismos.	2:00 pm (60 minutos)	Debate dirigido	Una vez que los grupos han presentado su trabajo, la facilitación explica cómo cada espacio de socialización determina normas y conductas según nuestro sexo. A las mujeres por ejemplo, se nos enseña a ser amorosas, a ser responsable del cuidado de otras personas, mientras que a los hombres se les da más tiempo libre, pero se les da más responsabilidad en conductas relacionadas con el mantenimiento de la casa (carpintería, trabajo en el campo)
Evaluar los aprendizajes y contenidos de la jornada.	3:00 pm (30 minutos)	Evaluación de la jornada	La facilitación pregunta que cosas nos llevamos en los bolsillos de regreso a casa. Se incluyen aprendizajes y experiencias de la jornada.

Guía de contenido:

¿Qué entendemos por género y que tenemos que saber?

El género es un concepto que utilizamos para entender un sistema que no ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres. En algunos lugares de nuestro país, cuando un niño nace se utiliza la frase "se ganó la gallina", mientras que cuando nace una niña no sucede así. Este dicho tiene su raíz en la práctica de la atención de partos por comadronas, a quienes se les regalaba una gallina, si el recién nacido era un niño. Este es un ejemplo, pudiendo encontrar muchos más en las experiencias de vida de las mujeres participantes.

A continuación reproducimos algunos conceptos que nos pueden apoyar en nuestra labor de facilitadoras:

Conceptos básicos de Género:

- **Sexo:** Características biológicas, con las que nacemos y que nos diferencia a las mujeres y a los hombres. Ejemplos: la forma y función de nuestros órganos sexuales, la cantidad de vello, nuestras características físicas.
- **Género:** Características, comportamientos, actitudes y valores que no son biológicas, si no que las aprendemos en nuestro ciclo de vida en diferentes espacios: la familia, la escuela, la iglesia, entre otros. Ejemplos: Las mujeres debemos usar vestidos y los hombres pantalones, las niñas deben vestirse de rosado y los niños de azul.
- **Roles de género:** Actitudes, valores y creencias que son asignados a los hombres y a las mujeres en función de su sexo.



Ejemplos de roles de género

Hombre	Mujer
Fuerte	Débil
Atrevido	Tímida
Violento	Sumisa
Activo	Pasiva/ tranquila
Hablador	Callada

Algunas conclusiones:

- En los estudios de género, se considera que sexo y género son ideas o conceptos diferentes. El sexo se encuentra determinado cuando nacemos (es biológico) y el género se refiere a la construcción social que se hace de cada persona, según sea su sexo. Es decir, con el sexo nacemos, el género es construido social y familiarmente.
- El género se construye en diferentes espacios y es un proceso que se da con el tiempo. El primero de los espacios y uno de los más importantes es la familia, seguido por la escuela, la iglesia, los medios de comunicación y en suma, la sociedad entera. Es en estos espacios donde nos indican como debe comportarse o ser un hombre y como una mujer. Por ejemplo, las niñas deben ser calladas y sumisas, en cambio los hombres deben ser agresivos y dominantes.
- Cuando iniciemos con el análisis sobre el tema de género, es posible que esto traiga cambios y eso significa muchas veces, que nos tocará enfrentar conflictos, puesto que los cambios parten de nuestra vida familiar y cotidiana. Para esto, tenemos que saber que lo importante no es evitar el conflicto, si no como abordarlo. En este sentido, podemos buscar apoyo en las organizaciones con las que trabajamos, otras organizaciones que trabajen el tema, organizaciones de mujeres y organizaciones que trabajan a nivel de Estado, tales como organizaciones de salud e institutos nacionales de la mujer, entre otras.



Taller 1.2: El poder y las mujeres

Temas a trabajar:

- Concepto de poder
- Género y relaciones de poder
- Propuestas de poder desde las mujeres

Duración:

- 5 horas

Objetivo general del taller:

- Desarrollar un análisis sobre las relaciones de poder dentro de los diferentes espacios de socialización del género y las dinámicas de poder ejercido por las mujeres.

Guión Metodológico:

OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA
Conocer a las y los participantes y sus expectativas de trabajo, generando un ambiente de cohesión grupal	8:30-8:45 (15 minutos)	Presentación de participantes	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller. Cada participante dice su nombre y el significado que tiene para ella.
Presentar los objetivos y dinámica del taller	8:45-9:00 (15 minutos)	Presentación de objetivos y dinámica del taller	Se presentan los objetivos del taller y se recuerda las reglas de oro para el buen desarrollo del mismo, agregando algunas que se sugieran dentro del grupo
Analizar los tipos de poder existentes en la sociedad, identificando las figuras y estereotipos alrededor del mismo. respuestas se van apuntando	9:00-9:45 (45 minutos)	Conociendo el significado del concepto "poder"	La facilitación coloca en el salón dibujos correspondientes a: planta, libro, pistola, dinero, balanza, mujer, hombre, radio o tv, militar. Cada una de las/los participantes se ubica en una figura que se identifica y luego expresa porque se ubicó bajo cierto símbolo. En base a eso la facilitación pregunta: ¿Qué figura nos viene a la mente, cuando mencionamos la palabra poder? ¿Qué nos han enseñado que es el poder? ¿Qué actitudes demuestran poder? ¿Quiénes ejercen el poder? Las en un papelógrafo o en la pizarra.
Reflexionar sobre los tipos de poder asignados por géneros y específicamente los relacionados con las mujeres.	9:45-10:30	Trabajo de grupos	Se forman dos grupos. Cada grupo dibuja en papel estraza, la silueta de una mujer (se toma como modelo a una de las compañeras del grupo) y se decorando con elementos naturales (hojas, flores, piedritas, escarcha, colores, cartulinas). A la par de cada una de las siluetas se escribe una lista de poderes que tenemos las mujeres. Posteriormente se comparte con el trabajo con el colectivo
	10:30-10:45	Receso	
Reflexionar sobre los tipos de poder asignados por géneros y específicamente los relacionados con las mujeres.	10:45-11:00 11:00-11:30	El ejercicio del poder	En base a lo trabajado, la facilitación pregunta: ¿Qué tipo de poder tenemos las mujeres? ¿Cómo lo ejercemos? ¿Cómo nos sentimos con este ejercicio de poder? Posteriormente se realiza una discusión sobre los poderes que tenemos las mujeres (dentro de la familia, solidaridad, ternura...) y cuáles nos han sido negados o han sido de poco acceso para



			las mujeres (poder económico, político, entre otros)
Construir de forma colectiva, una propuesta sobre el poder afirmativo que necesitamos las mujeres.	11:30-12:15 (45 minutos)	Construyendo una propuesta alternativa de poder. Trabajo de grupos	La facilitación divide al colectivo en grupos. Luego en estos grupos trabajan en las siguientes preguntas generadoras: ¿Qué tipo de poder queremos las mujeres? ¿Cómo podemos construirlo? Se hace un dibujo que represente el poder que las mujeres aspiramos tener. Al finalizar se comparte en plenaria.
	12:15-1:00	Almuerzo	
Elaborar de forma participativa las principales ideas y conclusiones del taller	1:00-1:15	Conclusiones	Para cerrar la jornada la facilitación retoma las principales conclusiones del taller, con el apoyo de las/los participantes.
Evaluar la dinámica del taller.	1:15-1:30	Evaluación de la jornada	Se pregunta a las/los participantes su opinión sobre el taller, que debe ser resumida en una palabra, que se van apuntando en la pizarra o en papelógrafo. Se deja espacio para comentarios adicionales.

Guía de contenido:

¿Por qué hablamos de poder cuando hablamos de género?

Las relaciones de género, son en esencia, relaciones de poder. Esto es así porque hemos crecido en un sistema que privilegia a los hombres sobre las mujeres. Encontramos una muestra de este sistema cuando sabemos, por investigaciones realizadas, que las mujeres ganamos menos que nuestros compañeros varones por el mismo **salario** o cuando analizamos cuantas mujeres son dueñas de los terrenos que cultivan o trabajan.

Este sistema de exclusión social crea relaciones desiguales de poder donde las mujeres, niños, niñas y adolescentes, son oprimidos y dominados. Este sistema es llamado Patriarcado.

El patriarcado ha asignado a las mujeres un tipo de poder relacionado con el ámbito de los cuidados hacia los otros y otras, es decir, con todo lo que tiene que ver con el ámbito doméstico y de servicio a los demás, mientras que a los hombres se les asigna poderes relacionados con el ámbito público, lo económico y lo político.

Las mujeres también queremos tener este tipo de poder y participar de la vida económica y política de nuestras comunidades y países. Pero no lo podremos lograr mientras no existan cambios que partan desde la familia y que asignen de igual manera el trabajo doméstico y familiar, tanto a hombres como a mujeres y que permitan que las mujeres puedan desempeñar cargos políticos y de trabajo fuera del hogar. Es estas relaciones de poder entre los géneros que aspiramos a transformar. El proceso de construir otras formas de poder para las mujeres se llama "empoderamiento".



A continuación algunos conceptos claves a compartir para esta jornada:

Conceptos básicos de Poder y Género

- **Patriarcado:** Sistema social que tiene como centro al ser masculino. Crea y justifica relaciones de control y dominación de los hombres sobre las mujeres.
- **Empoderamiento:** Es un proceso de adquisición de poder, autonomía y capacidad de decisión de las y los individuos en ámbitos de interés comunitario y en las relaciones con sus propias vidas y cuerpos. Posee como consideración central que nadie puede empoderar a otro/a y que sólo puede lograrse en la interacción de las personas involucradas entre sí y en su contexto social.
- **Definiciones de poder para trabajar el empoderamiento:**
 - Poder sobre:** Basado en las formas de violencia e intimidación socialmente aceptadas, requiere de mecanismos de vigilancia constante para su sostenimiento. El poder es concebido como limitado: si uno tiene más, el otro tiene menos.
 - Poder para:** Se trata de una forma creativa del poder centrado en el hacer. Subraya el aspecto individual del empoderamiento.
 - Poder con:** Surge del entendimiento de que el grupo es más importante que la suma de los individuos/as especialmente cuando se trabaja unidos/as para la resolución de problemas.
 - Poder interior:** Se trata de una dimensión del poder, basado en la auto-aceptación y el respeto hacia uno/a mismo/a que se expresa en el respeto hacia los otros y sus diferencias.

Algunas conclusiones:

- Las relaciones de género son relaciones de poder. Por tanto hay que trabajar estas relaciones desde lo personal (privado) hacia lo colectivo (público), tratando de transformar aquellas conductas que generan y reproducen relaciones de dominación y opresión hacia las mujeres.
- Es importante recordar que las relaciones de poder, que generan discriminación hacia las mujeres no son casuales, si no parte de un sistema llamado Patriarcado, que privilegia a los hombres por sobre las mujeres y que reproduce condiciones de desigualdad.
- La capacidad de las mujeres para reconocer su situación de opresión y discriminación en una determinada sociedad y trabajar por cambiar esta situación se llama proceso de empoderamiento. A través del empoderamiento, las mujeres podemos establecer cuáles son nuestras demandas a nivel personal y colectivo, trabajando por identificar, proponer y sostener lo que llamamos "derechos de las mujeres".



Taller 1.3: Violencia contra las mujeres

Temas a trabajar:

- Conceptos sobre violencia contra las mujeres
- Tipos de violencia contra las mujeres
- Mitos sobre la violencia contra las mujeres
- Causas y consecuencias de la violencia contra las mujeres

Duración:

- 5 horas

Objetivo general del taller:

- Conocer el concepto de seguridad ciudadana y su relación con la violencia de género/ violencia contra las mujeres.

Guión Metodológico:

OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA
Conocer a las y los participantes y sus expectativas de trabajo, generando un ambiente de cohesión grupal	8:30-8:45 (15 minutos)	Presentación de participantes	En parejas nos presentamos y cada participante comparte con la otra sus expectativas y deseos para el buen desarrollo de la jornada.
Presentar los objetivos y dinámica del taller	8:45-9:00 (15 minutos)	Presentación de objetivos y dinámica del taller	Se presentan los objetivos del taller y se recuerda las reglas de oro para el buen desarrollo del mismo, agregando algunas que se sugieran dentro del grupo
Identificar espacios de seguridad y construir un concepto colectivo de seguridad para las mujeres.	9:00-9:30 (30 minutos)	¿Qué es la seguridad?	<ul style="list-style-type: none"> • En cinco minutos y con los ojos cerrados cada una de las /los participantes piensa en qué lugares/ situaciones se ha sentido segura. • A partir de este ejercicio, la facilitación hace una lista de los espacios que nos sentimos seguras(os) y en cuáles inseguras • Con estos insumos se forma colectivamente, un concepto de seguridad.
Identificar los espacios de inseguridad y violencia contra las mujeres.	9:30-10:00 (30 minutos)	Trabajo de grupos	<p>En grupos se trabaja en base a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué lugares me he sentido insegura? • ¿Por qué? • ¿Puedo identificar violencia dirigida de forma específica contra las mujeres en estos lugares? <p>El trabajo de grupos, se comparte con el colectivo</p>
Construir un concepto colectivo de violencia contra las mujeres.	10:00-10:30		<p>Con los insumos del trabajo de grupos la facilitación orienta la discusión en base a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué entienden por violencia contra las mujeres?</p> <p>En base a las respuestas, se elabora un concepto colectivo de violencia contra las mujeres</p>
	10:30-10:45	Receso	
Socializar el concepto	10:45-11:15	Presentación	La facilitación hace una presentación sobre



de violencia contra las mujeres y la tipología de esta violencia.	(30 minutos)	sobre violencia contra las mujeres	seguridad ciudadana, concepto y tipos de violencia contra las mujeres.
Identificar instancias de apoyo/ayuda estatales y no gubernamentales para el tratamiento de la violencia contra las mujeres.	11:30-12:15 (45 minutos)	Trabajo de grupos:	La facilitación divide al colectivo en grupos y cada uno de ellos trabajará en base los siguientes enunciados: -Violencia doméstica -Violencia sexual -Femicidios En cada uno de ellos se identificará instancias de apoyo/ acceso a la justicia que existen para apoyo a las mujeres. En plenaria, se discutirá sobre el rol de estas instituciones en el abordaje de la violencia contra las mujeres
	12:15-1:00	Almuerzo	
Elaborar de forma participativa las principales ideas y conclusiones del taller	1:10-1:15 (20 minutos)	Conclusiones	Para cerrar la jornada la facilitación retoma las principales conclusiones del taller, con el apoyo de las/los participantes.
Evaluar la dinámica del taller.	1:15-1:30	Evaluación de la jornada	Se pregunta a las/los participantes su opinión sobre el taller, que debe ser resumida en una palabra, que se van apuntando en la pizarra o en papelógrafo. Se deja espacio para comentarios adicionales.

Guía de contenido:

Trabajando la violencia contra las mujeres en materia de seguridad ciudadana

La violencia contra las mujeres se encuentra en el centro del análisis de la seguridad ciudadana, desde un enfoque de género. Esta violencia es definida por la Convención Internacional Belém Do Pará como: *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*.

En ese sentido, tanto la violencia contra las mujeres o violencia de género, como la violencia contra niños, niñas y adolescentes tiene detrás una relación de poder, donde el que se asume con más fuerza o derecho, atenta contra la integridad del que se asume más débil y con menos derecho. Este también es el resultado de ver o considerar a las personas inferiores y despojarlas de su identidad considerándolas “cosas” al servicio de los intereses de otros/os, en este caso de los agresores/as.

Esta violencia tiene consecuencias directas en la vida y desarrollo de las personas que la sufren y trae consigo impactos para el núcleo familiar y social. En el caso de las mujeres, niñas, niños y adolescentes tiene efectos en la salud física y puede producir lesiones a veces mortales. La violencia de pareja y la violencia sexual pueden causar embarazos no deseados, abortos inseguros e infecciones de transmisión sexual (ITS).

En el caso de las niñas, niños y adolescentes, los impactos de la violencia a mediano y largo plazo comprometen su desarrollo, su integridad, su capacidad de relacionarse con otras personas y pueden favorecer el consumo de alcohol y drogas, así como prácticas sexuales de riesgo. Todas las formas de violencia pueden ser causa de trastornos



emocionales como depresión, estrés post-traumático, insomnio, trastornos alimenticios e intentos de suicidio.

Lo que es más importante: estas prácticas violentas se encuentran normalizadas en muchos lugares donde se considera que el uso de la violencia contra las mujeres se justifica porque andaba vestida de tal o cual modo o porque no cumplía con los mandatos de género de obedecer y callar. De acuerdo a datos del Observatorio de la violencia en Honduras desde el año 2005 al 2013 los homicidios de mujeres han aumentado año con año, alcanzando un porcentaje de 263.4% de crecimiento en estos años. La violencia doméstica e intrafamiliar constituye el 60.7% de los requerimientos legales realizados a nivel nacional en el año 2013, ejercida sobre todo contra mujeres jóvenes de 10 a 24 años de edad (75.3%).

La violencia sexual es otro tipo de violencia que arroja un panorama alarmante en cuanto a la violación de derechos de las mujeres y de forma específica de las niñas, ya que la mayoría de las víctimas **el mayor porcentaje** corresponde a niñas con edades entre 10 a 18 años (61.7%).

A continuación se presentan algunos conceptos clave para el desarrollo de este trabajo:

Conceptos básicos de Seguridad Ciudadana y violencia contra las mujeres

- **Violencia contra las mujeres:** De acuerdo a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belém Do Pará" en su artículo número uno, define la violencia contra la mujer como: **"cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"**. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:
 - a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
 - b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
 - c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

Tipos de violencia contra las mujeres

- **Femicidios:** Muerte a una mujer por razones de género, con odio y desprecio por su condición de mujer, cuando **concurran** una o varias de las circunstancias siguientes: a) cuando el sujeto activo del delito mantenga o haya mantenido con la víctima una relación de pareja, ya sea matrimonial, de hecho, unión libre o cualquier otra relación a fin en la que medie, haya mediado o no cohabitación, incluyendo aquellas en las que se sostiene o se haya sostenido una relación



sentimental; b) Cuando el delito esté precedido de actos de violencia doméstica o intrafamiliar, exista o no antecedente de denuncia; c) Cuando el delito esté precedido de una situación de violencia sexual, acoso, hostigamiento o persecución de cualquier naturaleza; d) Cuando el delito se comete con ensañamiento o cuando se hayan infligido lesiones infamantes, degradantes o mutilaciones previas o posteriores a la privación de la vida.

- **Violencia doméstica:** Todo patrón de conducta asociado a una situación de ejercicio desigual de poder que se manifieste en el uso de la fuerza física, violencia psicológica, patrimonial, sexual, intimidación o persecución contra la mujer; y, que esté derivada de un ejercicio desigual de poder, es decir toda conducta dirigida a afectar, comprometer o limitar el libre desenvolvimiento de la personalidad de la mujer por razones de género.
- **Violencia sexual:** se refiere a las conductas sexuales, coercitivas o no, impuestas a una persona menor de edad, por una persona mayor, que puede ser físicamente superior, con más experiencia y recursos, que utiliza incorrectamente su poder o autoridad. En la violencia sexual se hace referencia a: explotación sexual comercial, trata de personas, abuso sexual, violación, entre otras

Algunas conclusiones:

- La inseguridad es un problema compartido, sin embargo, la forma en que se vive y se manifiesta, no es igual para hombres y mujeres. En general, las agresiones más graves contra los derechos humanos sufridas por las mujeres son causadas por hombres de su entorno, especialmente por su pareja o ex pareja o en su mayoría, agresores conocidos.
- La violencia de género es una de las amenazas más persistentes en América Latina, constituyendo un obstáculo para el desarrollo humano, la salud pública y los derechos humanos. Esta amenaza puede manifestarse tanto en el ámbito privado como en el espacio público (barrio, familia, escuela, trabajo) y en todos los espacios interacción entre actores estatales y los ciudadanos
- De esta manera las expresiones de la violencia contra las mujeres pueden ser, entre otras: la violencia doméstica, la violencia por parte de la pareja o ex pareja, la violencia sexual (incluido el abuso y el acoso sexuales dentro del ámbito laboral), la violencia política, violencia laboral y la trata de personas con diversos fines (explotación sexual comercial, explotación laboral)



Módulo 2

“Seguridad y prevención de la violencia para mujeres y jóvenes”



Centro de Desarrollo Humano (CDH)
Colonia Matamoros, Circuito Gallegos, Calle
Santander, casa # 2919
Tegucigalpa, MDC, Departamento de Francisco
Morazán, Honduras.
www.centrocdh.org



Christian Aid. CAID
www.christianaid.org.uk



9. GUIONES METODOLÓGICOS MÓDULO 2: “Seguridad y prevención de la violencia para mujeres y jóvenes”

Taller 2.1: **Qué es la seguridad para las mujeres y jóvenes**

Temas a trabajar:

- Concepto de seguridad humana y seguridad ciudadana 
- Dimensiones de la seguridad humana
- Dimensiones de la Seguridad ciudadana

Duración:

- 6 horas

Objetivo general del taller:

- Conocer el concepto de seguridad humana y su alcances para la prevención de la violencia de Género 

Guión Metodológico:

OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA
Conocer a las y los participantes y sus expectativas de trabajo, generando un ambiente de cohesión grupal 	8:30-8:45 (15 minutos)	Presentación de participantes	Cada una de las/los participantes se presenta y menciona una cualidad que tenga y que inicie con la primera letra de su nombre.
Presentar los objetivos y dinámica del taller	8:45-9:00 (15 minutos)	Presentación de objetivos y dinámica del taller	Se presentan los objetivos del taller y se recuerda las reglas de oro para el buen desarrollo del mismo, agregando algunas que se sugieran dentro del grupo
Analizar el concepto de seguridad desde las experiencias de las/los participantes	9:00-9:30 (30 minutos)	Trabajo de grupos sobre Seguridad.	En grupos trabajamos en base a la palabra “Seguridad” anotando nuestras ideas sobre la misma. Luego trabajamos en un símbolo o símbolos que signifiquen seguridad para nosotras. Luego se comparte en plenaria el resultado del trabajo en grupos.
Conocer y construir colectivamente el concepto de seguridad humana.	9:30-10:30 (60 minutos)	Exposición sobre seguridad humana y seguridad ciudadana	La facilitación expone en dos láminas el concepto de Seguridad Humana. Posteriormente se hace una discusión colectiva sobre las dimensiones de la seguridad humana. En cada uno de los componentes se va mencionando ejemplos de este tipo de seguridad. Ejemplo: Seguridad económica, alimentaria, en salud, entre otras.
	10:30-10:45	Receso	
Introducir el concepto y las dimensiones de la seguridad ciudadana.	10:45-11:45 (60 minutos)		La facilitación hace una exposición sobre el concepto de seguridad ciudadana y las dimensiones (objetiva y subjetiva) de esta seguridad.
Realizar un análisis en base a hechos concretos, de las dimensiones de la seguridad ciudadana.	11:45-12:15 (60 minutos)		En grupos se trabaja en base a recortes de periódico sobre hechos de inseguridad ocurridos en la comunidad o en el país. Posteriormente se identifica a través de una discusión compartida cuáles son los elementos subjetivos y cuáles los elementos objetivos de estos hechos.
Elaborar de forma	12:15-12:35	Conclusiones	Para cerrar la jornada la facilitación retoma las



participativa las principales ideas y conclusiones del taller	(20 minutos)		principales conclusiones del taller, con el apoyo de las/los participantes.
Evaluar la dinámica del taller.	12:35-1:00	Evaluación de la jornada	Se comparte nuestros aprendizajes de la jornada, así como los retos pendientes para las próximas jornadas.

Guía de contenido:

En talleres anteriores realizábamos un ejercicio: ¿En qué lugares me siento segura(o)?, ¿En cuáles me siento insegura(o)? y ¿Por qué? La mayoría de veces identificamos la casa, como un lugar seguro e inviolable y los espacios públicos como lugares de inseguridad, acoso y violación de derechos. Sin embargo, cuando hacemos una reflexión más profunda, concluimos que muchas de nuestras casas, son inseguras, puesto que en muchas de ellas vivimos violencia doméstica, violencia sexual y en general, diferentes tipos de violencia contra las mujeres.

Entonces, podemos ver que las ideas sobre nuestra propia seguridad responden a ideas colectivas que la sociedad nos ha impuesto y que no siempre corresponden a la realidad que vivimos las mujeres ya que muchas veces, la violencia e inseguridad que vivimos en nuestras casas o familias, puede ser mayor que la que vivimos en las calles o en los espacios públicos. A esto se le llama “dimensiones de la seguridad”.

Para entender estas dimensiones, primero tenemos que conocer el término de “Seguridad Humana” y “Seguridad Ciudadana”. La seguridad humana de acuerdo a las Naciones Unidas para el Desarrollo es la *“seguridad de las personas en sus vidas cotidianas que se alcanza no mediante la defensa militar de un país, sino con la consecución del desarrollo humano, es decir, garantizando la capacidad de cada cual para ganarse la vida, satisfacer sus necesidades básicas, valerse por sí mismo y participar en la comunidad de forma libre y segura”*. (Conferencia de las Naciones Unidas. 1994).

Un aspecto de la seguridad humana, es la seguridad ciudadana que se encuentra dentro de la esfera de la seguridad personal. Citando, de igual forma a las Naciones Unidas para el Desarrollo, encontramos que la seguridad es definida de la siguiente forma: *“la condición de vivir libre de temor y libre de necesidad. Es un concepto amplio que contempla un abanico de amenazas que pueden atacar contra la vida y contra el bienestar de las personas”*. (Informe de Desarrollo Humano 2013-2014: Seguridad Ciudadana con rostro humano).

La seguridad ciudadana no solo habla de la disminución de los índices del delito y la violencia, sino que debe partir y construirse mediante la acción comunitaria, el acceso ágil y efectivo a la justicia, así como la educación basada en una cultura de paz.

La seguridad ciudadana se compone en dos dimensiones:

- a) **La seguridad objetiva:** Es aquella seguridad que se encuentra en los hechos reales de violencia y despojo, principalmente aquellos que abarcan nuestra integridad física (nuestro cuerpo), patrimonial (nuestros bienes), la emocional (sentimientos y emociones) y la sexual.



- b) **La seguridad subjetiva:** Son las ideas y percepciones (lo que sentimos) sobre el grado en que nuestra vida, la de nuestros seres queridos y todo aquellos que nos rodea, son amenazados o están en peligro. También puede referirse a las ideas y percepciones sobre los sitios o espacios donde nos sentimos seguras y a salvo.

Algunas conclusiones:

- La seguridad humana es un concepto que se refiere a: *“Seguridad de las personas en sus vidas cotidianas, que se alcanza no mediante la defensa militar de un país, sino con la consecución del desarrollo humano, es decir, garantizando la capacidad de cada cual para ganarse la vida, satisfacer sus necesidades básicas, valerse por sí mismo y participar en la comunidad de forma libre y segura”*. Naciones Unidas. 1994
- Entre las dimensiones de la Seguridad Humana, de acuerdo a esta misma fuente, se encuentran las siguientes:
 - Seguridad económica
 - Seguridad alimentaria
 - Seguridad en la salud
 - Seguridad ambiental
 - Seguridad personal
 - Seguridad en la comunidad
 - Seguridad política
- Un aspecto de la seguridad humana, es la seguridad ciudadana que se encuentra dentro de la esfera de la seguridad personal. La seguridad ciudadana es la condición de vivir libre de temor y libre de necesidad. Se refiere a la vida y libertad de las personas. Las dimensiones de la seguridad ciudadana son dos: seguridad objetiva y seguridad subjetiva.



Taller 2.2: Construyendo una ruta segura

Temas a trabajar:

- Condiciones que hacen a la seguridad e inseguridad de un lugar.
- Análisis de los factores de riesgo y de protección en el espacio público comunitarios
- Identificación de zonas de alto riesgo en la comunidad (mapa de riesgo) y sus características.

Duración:

- 6 horas

Objetivo general del taller:

- Identificar los elementos claves para la construcción de una ruta segura para las mujeres en las comunidades. Las mujeres participantes pueden relacionar las características físicas y sociales de los espacios públicos de las comunidades con la violencia urbana y con el miedo que sienten.

Guión Metodológico:

OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA
Conocer a las y los participantes y sus expectativas de trabajo.	8:30-9:00	Presentación de participantes	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller.
Presentar los objetivos y dinámica del taller	9:00-9:20	Presentación de objetivos y dinámica del taller	Se presentan los objetivos del taller y se recuerda las reglas de oro para el buen desarrollo del mismo, agregando algunas que se sugieran dentro del grupo
Introducción al análisis sobre inseguridad que viven las mujeres en las comunidades.	9:20 – 10:00	Conversatorio en plenario	Preguntas guías del conversatorio ¿Qué violencias son las que viven en los barrios? ¿Qué espacios se sienten más inseguros? ¿Por qué? ¿Qué violencias atentan específicamente contra las mujeres? ¿Qué consecuencias tienen en sus vidas? ¿Quiénes sienten que se pueden mover más libremente en la ciudad, las mujeres o los hombres?
	10:00 –10:30	Receso	
Análisis de los factores de riesgo o factores de protección en el espacio público	10:30 –10:45	Trabajo grupal para análisis	Se forman varios grupos de dos o tres personas. Cada grupo elige una foto de un espacio público para análisis con la siguiente indicación. <i>"Piensen en este lugar en un momento determinado del día (tarde, noche), las personas que están o caminan por esos lugares, y ustedes como mujeres en ese lugar y ese momento. ¿Cómo se sentirían? ¿Qué cosas del lugar nos hacen sentir más tranquilas? ¿Qué cosas nos hacen sentir intranquilas o nos preocupan?"</i>
	10:45-11:15	Plenario	Se comparte el análisis que se hizo en los grupos, recogiendo la síntesis en una papelógrafo, teniendo en cuenta las condiciones que hacen a un lugar seguro o inseguro. (Ver Condiciones que hacen a la seguridad o inseguridad de un lugar)
	11:15 –11:45	Plenario	En un mapa del barrio o de la zona seleccionada, señalamos los lugares que consideramos inseguros(rojo) y seguros (verde),



			expresando las razones de esta valoración
Herramienta del reconocimiento de las rutas seguras e inseguras en un barrio.	11:45 – 12:30	Ejercicio de grupo	Diseño de un proceso de caminata de reconocimiento de las rutas seguras o inseguras en el barrio. PASOS PARA EL RECONOCIMIENTO.
	12:30 – 1:30	Almuerzo	
Ordenamiento de información del reconocimiento de las rutas	1:30 – 2:30		La facilitación trabajará en los diferentes pasos para compartir la información y ordenamiento de las observaciones hechas por las mujeres en las caminatas de la ruta
Elaborar de forma participativa las principales ideas y conclusiones del taller.	2:30 - 2:45	Conclusiones	Para cerrar la jornada la facilitación retoma las principales conclusiones del taller, con el apoyo de las/los participantes.
Evaluar la dinámica del taller.	2:45- 3:00	Evaluación de la jornada	Se pregunta a las/los participantes su opinión sobre el taller, que debe ser resumida en una palabra, que se van apuntando en la pizarra o en papelógrafo. Se deja espacio para comentarios adicionales.

Guía de contenido:

Condiciones que hacen a la seguridad o inseguridad de un lugar.

- Características físicas de los espacios públicos.** Lugares que estén iluminados, sin obstrucciones, sin escondites, que estén señalizados, con carteles que permitan orientarse en el lugar; que estén limpios y sean acogedores, nos dan mayor seguridad para transitar y/o concurrir a estos lugares.
- La dinámica social que transcurre y se expresa en estos espacios.** Un espacio o lugar donde se generen distintas actividades sociales que permiten la concurrencia de diversas personas especialmente de niños y niñas, de mujeres, de mayores, es un factor protector. “La calle llena de gente” implica una menor posibilidad de violencia hacia las mujeres ya que posibilita una ayuda potencial en caso de estar en peligro. A la inversa, espacios desolados o apropiados por grupos que consumen alcohol o drogas, los abandonamos y retroalimentan el miedo
- La existencia de organizaciones y redes sociales.** La posibilidad de encontrar ayuda rápidamente tanto contando con vigilancia formal (policía comunitaria, guardias urbanos) como con vecinos y vecinas que utilicen el espacio público, aumenta nuestra seguridad. La ausencia de organizaciones sociales o instituciones públicas generan desconfianza y nos sentimos aislados.

Herramienta para las caminatas de reconocimiento de las rutas seguras o inseguras para las mujeres.

- 1er paso: Recorrido

Materiales con los que se debe contar para la caminata: Cámara fotográfica, croquis del lugar o zona que se va a recorrer, tablilla de cartón para apoyar el mapa, lápices grafito.

**Antes del recorrido.**

- a) Se identifica el recorrido a realizar, así como los motivos por lo que se elige caminar ese lugar.
- b) Recordar cómo se debe observar el lugar:
 - Como si se estuviera caminando sola (aunque se esté haciendo en grupo) o si fuéramos una mujer mayor, una adolescente o con algún problema de movilidad, etc.
 - Observar el lugar según los principios aprendidos e ir dibujando en el croquis aquellos elementos que relevamos en la caminata.
 - Fotografiar aquellos lugares que nos dan miedo o inseguridad y aquellos que nos hacen sentir en confianza.
- c) Distribución de las GUÍAS DE RECONOCIMIENTO DEL BARRIO, los croquis, las tablillas para apoyar y los lápices de grafito entre las/los participantes.
- d) Revisamos entre todas las preguntas de la guía, ya que algunas de ellas deben ser contestadas en la propia caminata, porque las tenemos que señalar en el croquis (por ejemplo: cantidad de focos de luz que hay, su ubicación, las que funcionan o no etc.) Antes de salir, se anotan los siguientes datos: día, hora, clima, nombre de las personas que hacen la caminata y barrio o zona a recorrer.

Durante el recorrido.**Es conveniente que haya una facilitadora que debe:**

- a) Recordar al grupo lo que se debe observar apenas se sale a caminar. Hay que detenerse en distintos lugares del recorrido y hacer algunas preguntas para que el grupo observe.
- b) Estar atenta a lo largo del trayecto si el grupo observa todos los elementos del lugar, si los dibujan en el croquis etc.
- c) Preguntar qué situaciones o lugar en particular quieren fotografiar (aprovechar cuando se detienen en algún lugar en especial, o surgen varios comentarios al respecto).
- d) Registrar por escrito los comentarios que va haciendo el grupo, así como las experiencias o anécdotas que aparecen respecto de ese recorrido.

Después del recorrido

- a) Nos reunimos en una casa o un centro comunitario al terminar la caminata y compartimos las primeras impresiones respecto de la experiencia.
- b) Completamos las guías y las guardamos todas juntas para después organizar toda la información recogida.

Módulo 3



Protección de Defensores (as) de derechos humanos y del Territorio



Centro de Desarrollo Humano (CDH)
Colonia Matamoros, Circuito Gallegos, Calle
Santander, casa # 2919
Tegucigalpa, MDC, Departamento de Francisco
Morazán, Honduras.
www.centrocdh.org



Christian Aid. CAID
www.christianaid.org.uk



Defensores y defensoras de derechos humanos y del territorio

“Las y los defensores de derechos humanos son a menudo la única defensa que tienen las personas objeto de actuaciones abusivas por parte de un Estado. Por lo tanto, su trabajo es vital para desarrollar las instituciones y los procesos democráticos, para poner fin a la impunidad y para impulsar y proteger los derechos humanos.”

Las personas que por su cuenta o en compañía de otras, trabajan por impulsar o proteger los derechos humanos y del territorio, son conocidas como defensores y defensoras de derechos humanos y del territorio. Sus actividades son legales, legitimadas por la sociedad civil, lo que quiere decir que no es necesario que pertenezcan a una organización en particular. Lo que sí es necesario es que estos defensores y defensoras conozcan los alcances y riesgos de su trabajo, ya que se exponen a la violencia política debido a su defensa de derechos de personas y de territorios, arriesgando sus vidas e integridad física y mental, para acabar con la impunidad y tener paz y justicia social.

La "Declaración sobre defensores de derechos humanos" señala que el Estado es el principal responsable de su protección. Asimismo, reconoce la "valiosa labor que llevan a cabo los individuos, los grupos y las instituciones al contribuir a la eliminación efectiva de todas las violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos y los individuos" y "la relación entre la paz y la seguridad internacionales y el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales".¹

¹ Declaración sobre los defensores de derechos humanos" adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1998.



8. GUIONES METODOLÓGICOS MÓDULO 3: PROTECCIÓN DE DEFENSORES (AS) DE DERECHOS HUMANOS Y DEL TERRITORIO

Taller 3.1: Seguridad y protección

Temas a trabajar:

- Toma de decisiones sobre seguridad y protección 
- Valoración del riesgo: amenazas, vulnerabilidad y capacidad
- Cómo comprender y valorar las amenazas
- Incidentes de seguridad: definición y análisis
- Cómo evitar las agresiones y cómo reaccionar ante ellas.

Duración:

- 6 horas

Objetivo general del taller:

Conocer los tipos de riesgos, amenazas, así como el entorno, contexto y actores relacionados al tema de la seguridad y protección a los defensores (as) de derechos humanos y del territorio.

Guión Metodológico:

OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA
Conocer a las y los participantes y sus expectativas de trabajo.	8:30-9:00	Presentación de participantes	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller.
Presentar los objetivos y dinámica del taller	9:00-9:20	Presentación de objetivos y dinámica del taller	Se presentan los objetivos del taller y se recuerda las reglas de oro para el buen desarrollo del mismo, agregando algunas que se sugieran dentro del grupo
Conocer concepto de entorno.	9:20-9:30	¿Por qué es importante conocer el entorno de trabajo?	La facilitación da a conocer la importancia de conocer el entorno del trabajo de los defensores de DDHH y su análisis.
Analizar e identificar los actores, riesgos, y/o apoyo con que cuenta el grupo de defensores en su zona de trabajo.	9:30-10:15	Ronda de preguntas	Hacer preguntas que ayuden a identificar el entorno del grupo, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los temas que afectan su comunidad? • ¿Quiénes se ven afectados por estos temas y cómo les afecta nuestra labor? • ¿Cómo reaccionaríamos si los afectados nos tuvieran en la mira por nuestro trabajo? • ¿Es seguro nuestro entorno para continuar nuestra labor? • ¿Hay antecedentes de otros/as defensores/as en estos temas? • ¿Cómo reaccionaron las autoridades locales ante situaciones similares a estas? • ¿Cómo ha respondido la comunidad en circunstancias similares? Ir realizando un listado en papelógrafo, dividiendo riesgos y apoyo con que cuentan en el grupo o comunidad.
	10:15- 10:30	Receso	



Conocer el concepto de amenaza, tipos de amenazas e impacto	10:30-10:45	Valoración de las amenazas.	El facilitador/a realiza la introducción al tema, los conceptos de amenaza, tipos de amenaza, impacto, etc.
Aprender a valorar una amenaza y su abordaje.	10:45 –11:30	Diferencia entre amenazar y ser una amenaza Real. Valoración de las amenazas.	La facilitación explica porque cualquiera puede amenazar pero no todo mundo puede consumir una amenaza. Ejemplos de cómo medir el potencial de una amenaza: 5 pasos para determinar una amenaza y consejos del manejo y cierre de las amenazas.
Fortalecer conocimientos adquiridos.	11:30 –12:15	Dinámica de los naipes	<ul style="list-style-type: none"> • A cada participante se le dará a elegir una tarjeta que sacará de un grupo de tarjetas tipo naipe. • En cada tarjeta hay una amenaza. • Ante esa amenaza él o la participante deberá proponer acciones a realizar de acuerdo a lo aprendido del tema en la exposición previa. • Esas acciones las escribirá en papelitos que colocará alrededor de su amenaza. <p>Amenazas y acciones se pegarán a la pared o a una pizarra, luego se discutirán los resultados entre todos.</p>
	12:15 – 1:00	Almuerzo	
Aprender, ¿Qué es un incidente de seguridad?	1:00 – 1:30	Incidentes de seguridad: definición y análisis	Se dan a conocer los diferentes tipos de incidentes de seguridad y también analizarlos, así como los pasos para abordar un incidente de seguridad.
Aprender sobre cómo evitar las agresiones a Defensores/as de Derechos Humanos y del Territorio.	1:30 – 2:30	Exposición del facilitador/a	La facilitación expone el tema sobre cómo evitar posibles agresiones, directas e indirectas.
Identificar instancias de apoyo/ayuda estatales y no gubernamentales para el apoyo en caso de agresiones a defensores y defensoras de DDHH y del Territorio.	2:30 - 3:00	Trabajo en grupos	Trabajo en grupos, para identificar, las amenazas, riesgo, vulnerabilidades y capacidades, con la ayuda de diferentes gráficas que se les pasarán a los participantes. Tablas de posibles agresiones. Se comparten las diferentes tablas que ayuden a establecer las posibles agresiones a defensores y defensoras y se comparan con la realidad de los defensores/as de la zona sur.
Elaborar de forma participativa las principales ideas y conclusiones del taller.	3:00 - 3:15	Conclusiones	Para cerrar la jornada la facilitación retoma las principales conclusiones del taller, con el apoyo de las/los participantes.
Evaluar la dinámica del taller.	3:15- 3:30	Evaluación de la jornada	Se pregunta a las/los participantes su opinión sobre el taller, que debe ser resumida en una palabra, que se van apuntando en la pizarra o en papelógrafo. Se deja espacio para comentarios adicionales.



Guía de contenido:

Entorno de trabajo

Las personas que trabajan en la defensa de los derechos humanos suelen hacerlo en entornos complejos, donde hay una gran variedad de actores y donde se toman decisiones de carácter marcadamente político. Ocurren muchas cosas diferentes casi al mismo tiempo y todos los acontecimientos tienen repercusiones en otros. En este escenario, la dinámica de cada actor o parte interesada desempeña un papel significativo en las relaciones de ese actor con otros. Por lo tanto, será necesario que las y los defensores dispongamos de información no sólo sobre los temas directamente relacionados con nuestro trabajo, sino también sobre las posiciones de los principales actores.

Análisis del entorno

Es fundamental conocer y comprender lo mejor posible el contexto en que estamos trabajando. Un buen análisis de ese contexto permite la toma consciente de decisiones sobre qué reglas y medidas de seguridad conviene aplicar.

Sin embargo, analizar el entorno de trabajo no basta en sí mismo. Hay que considerar también cuál va a ser el impacto de las medidas que se tomen y cómo podrían reaccionar los diferentes actores, además de la dimensión del espacio de trabajo, porque, aunque hagamos el análisis a nivel de un país o región, tenemos que ver también cómo opera esa macro dinámica en la zona concreta donde estamos trabajando; esto es, tenemos que conocer las características del lugar concreto. Asimismo, es crucial que evitemos tener ideas fijas sobre nuestro escenario de trabajo, porque las situaciones cambian y evolucionan; por esto es tan importante revisarlas con regularidad.

Vamos a considerar la técnica de las preguntas que puede ayudarnos a visualizar cómo las diferentes fuerzas nos ayudan o se oponen a la consecución de nuestros objetivos: existen unas fuerzas a favor y otras en contra, y se asume que los problemas de seguridad podrían surgir de las fuerzas en contra, mientras que se podrían aprovechar las fuerzas a favor para mejorar nuestra seguridad.

Por ejemplo fuerzas a favor: organismos internacionales, Cruz Roja, ONGDs, iglesias e instituciones religiosas, personas influyentes, medios de comunicación a favor de los DDHH, etc.

Fuerzas en contra: los afectados por el trabajo de los defensores/as, autoridades, grupos armados, medios de comunicación a favor de los responsables de violaciones a DDHH y del territorio, etc.

Comprensión y valoración de las amenazas

El nivel de riesgo al que se enfrenta un grupo de defensoras o defensores de derechos humanos aumenta en relación con las amenazas recibidas y a la vulnerabilidad y la capacidad del grupo antes esas amenazas.

En un escenario de conflicto, las y los defensores pueden enfrentarse a muchos tipos de amenazas:



- El tipo más común de amenaza para las y los defensores de derechos humanos, es el de Focalización. Tiene el objetivo de frenar o variar el trabajo del grupo o de influir en el comportamiento de sus miembros, pueden ser amenazas indirectas: las probables es decir, cuando amenazan a un defensor/a próxima a ti y crees que tú podrías ser la siguiente persona; amenazas declaradas o directas: cuando te amenazan de muerte.
- Amenazas incidentales: emanan del contexto en que trabajamos (amenazas por delincuencia común, o por enfrentamientos armados en zonas de conflicto).

Diferencia entre amenazar y ser una amenaza Real

Se amenaza a las defensoras y los defensores por muchas razones, pero solo algunas de las personas que amenazan tienen de hecho la intención o la capacidad de cometer un acto violento. Por otro lado, algunos individuos pueden representar un grave peligro, aunque no formulen ninguna amenaza. La distinción entre amenazar y ser una amenaza real es importante:

Cualquiera puede amenazar, pero no todo el mundo puede consumir una amenaza.

Cinco pasos para valorar una amenaza:

1. Determinar los hechos relacionados, es importante saber exactamente lo que ha ocurrido. Podemos hacerlo a través de entrevistas, o haciéndole preguntas a gente clave, y ocasionalmente a través de informes relevantes.
2. Determinar si se ha dado un patrón de amenazas a lo largo del tiempo. Si se producen varias amenazas seguidas (como ocurre a menudo) es importante buscar patrones, como por ejemplo el medio usado para amenazar, los momentos en que se dan, los símbolos, si la información se pasa por escrito o verbalmente, etc. No siempre puede establecerse un patrón, pero estos son muy útiles para valorar las amenazas.
3. Una amenaza suele tener un objetivo claro relacionado con la repercusión de nuestro trabajo, seguirle la pista a este tema podría ayudarnos a determinar cuál es su objetivo concreto.
4. Determinar la fuente de la amenaza. Podríamos decir que "el gobierno" nos está amenazando, pero como los gobiernos son actores complejos, es más útil averiguar qué parte del gobierno puede estar tras las amenazas.
5. Llegar a una conclusión razonada y razonable sobre si van a consumir la amenaza o no. Nunca estamos completamente seguras o seguros de que una amenaza vaya a consumarse o no. En cualquier caso, conviene actuar siempre considerando el peor escenario posible.



¿Qué es un incidente de seguridad?

De manera sencilla, un incidente de seguridad puede definirse como cualquier hecho o acontecimiento que pensamos podría afectar a nuestra seguridad personal o como organización. Los incidentes de seguridad miden la seguridad y el impacto del trabajo en derechos humanos sobre los intereses de otros.

- El impacto de nuestro trabajo es insignificante, ya sea porque no lo estamos haciendo bien y/o porque no está teniendo repercusión en los intereses de nadie. (En otras palabras, nadie se fija en nosotras o nosotros).
- El agresor potencial ya tiene toda la información nuestra que necesita y no tiene por qué preocuparse: como defensoras y defensores no llegamos a identificar en su día los incidentes de seguridad que provocó.

Un incidente de seguridad puede ser incidental, intencionado o no intencionado.

Cómo abordar los incidentes de seguridad:

Los pasos que se muestran a continuación toman en cuenta la reacción desde el momento en que sucede el incidente (o ha sido reportado), durante el mismo, o después de que haya pasado.

Al menos, habría que plantearse dar los siguientes pasos:

- 1 **Registro.** Debemos registrar todos los incidentes de seguridad que notemos, ya sea en una libreta personal o en un cuaderno que use todo el grupo.
- 2 **Análisis.** Todos los incidentes de seguridad que registremos deberán ser analizados de inmediato o regularmente. Es mejor analizarlos en equipo porque esto minimiza el riesgo de que se nos escape algo. Alguien debería ser responsable de asegurarse de que esto se hace. También debemos decidir si ciertos tipos de incidentes (como las amenazas) los clasificaremos como confidenciales. ¿Es ético o realista ocultarle a la gente con la que trabajamos que se ha producido una amenaza? No existe ninguna regla aplicarse a todas las situaciones, pero en general es siempre mejor compartir la información y tratar conjuntamente los temas de logística y los miedos.
- 3 **Reacción.** Dado que los incidentes de seguridad dan información sobre el impacto de nuestro trabajo, podemos usarlos para lo siguiente:
 - **Reaccionar al propio incidente;**
 - **Recabar información** útil para temas de seguridad sobre nuestro trabajo, nuestros **planes de trabajo** y nuestra **estrategia**.

Cómo evitar las posibles agresiones, directas e indirectas.

- Persuadir al agresor potencial o persona que amenaza de que una agresión traerá consigo costes y consecuencias que le serán inaceptables.
- Hacer que las agresiones sean menos factibles.



Para protegernos y reducir los riesgos que corremos como defensoras o defensores, tenemos que actuar ante las amenazas, reducir nuestros puntos vulnerables y reforzar nuestras capacidades.

Atención: Si el riesgo de agresión es alto sólo podemos hacer tres cosas para evitarlo:

- a) Enfrentarnos a la amenaza de manera inmediata y con eficacia, sabiendo que podemos lograr un resultado concreto e inmediato que evitará la agresión.
- b) Abandonar la zona, reduciendo a cero nuestra exposición.²
- c) ¡Buscar una protección eficaz! Ver dos ejemplos de lo que podría ser eficaz (dependiendo del contexto):
 - **Protección de la comunidad:** si nos escondemos o buscamos refugio en una comunidad, el ojo público y el hecho de que siempre haya testigos podrían tener el efecto de disuadir al agresor potencial de sus acciones.
 - **Protección de las armas:** podría ser útil de alguna manera y en algún caso, suponiendo que el arma esté a mano, que pueda servir para disuadir al agresor potencial de su acción, y que no incremente el peligro que ya corre el defensor o la defensora. Algunos gobiernos ofrecen guardaespaldas, o escolta armada, a las y los defensores, tras presiones nacionales o internacionales.

Cuando nos enfrentamos a una situación de amenazas que podría consumarse, es más fácil manejarla bien si se involucra a otros actores o partes implicadas que tengan un papel en esa situación y se trabaja conjuntamente. Por ejemplo, se podría involucrar al sistema judicial siempre y cuando este funcione bien, así como a redes de apoyo (nacionales e internacionales) que puedan presionar políticamente a los actores responsables de la seguridad de las personas, a redes de activistas sociales (en el propio grupo y entre organizaciones), a redes de familiares y amistades, al personal internacional o de la ONU para el mantenimiento de la paz, etc.

Orquestar una agresión requiere unas condiciones y una preparación previa:

Disponerse de ciertos recursos y capacidades, tener acceso al individuo, poder escapar rápidamente y disfrutar de cierto nivel de impunidad, o haber tomado la decisión de que este acto compensa el coste político.

Así pues, para intentar evitar que nos ataquen, es preciso hacer que el coste político sea tan alto como nos sea posible conseguir (o reducir el nivel de impunidad al máximo) y también reducir al máximo nuestra exposición física al peligro, intentando incluso no correr ningún riesgo.

² No obstante, habrá ocasiones en que viajar podría ser más peligroso aún.



Frente a cualquier agresión, hay que recordar dos cuestiones fundamentales:

- ¡La seguridad es lo primero!, tanto durante como después del ataque. (Si estamos siendo objeto de un ataque y podemos elegir entre dos reacciones, ¡elijamos la que menos peligro entrañe!).
- Después de una agresión, es preciso recuperarse física y psicológicamente, tomar medidas para resolver la situación, y restaurar un entorno seguro en el trabajo tanto para quien ha sufrido el ataque como para la organización.



Taller 3.2: Plan de Seguridad

Temas a trabajar:

- Cómo diseñar una estrategia global de seguridad 
- Cómo preparar un plan de seguridad

Duración:

- 5 horas

Objetivo general del taller:

- Aprender a diseñar un plan de seguridad, considerando el entorno y características de la organización o de un grupo específico.

Guión Metodológico:

OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA
Conocer a las y los participantes y sus expectativas de trabajo.	8:30-9:00	Presentación de participantes	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller.
Presentar los objetivos y dinámica del taller	9:00-9:20	Presentación de objetivos y dinámica del taller	Se presentan los objetivos del taller y se recuerda las reglas de oro para el buen desarrollo del mismo, agregando algunas que se sugieran dentro del grupo
Definir una estrategia global que cubra el espacio de trabajo	9:20-10:30	Exposición y trabajo en equipo	La facilitación da a conocer los elementos a considerar para definir una estrategia global de seguridad con base en esto posteriormente el grupo realizará una estrategia en base al siguiente ejemplo: <i>Consideremos el caso de un campesino asesinado por el ejército privado de un terrateniente. Es posible que existan varias organizaciones e individuos involucrados en el caso, tales como un grupo de abogados de una ciudad cercana, un comité de campesinos y tres testigos (campesinos de un pueblo cercano). Es crucial valorar el nivel de riesgo que corre cada uno de los actores para poder diseñar bien qué medidas de seguridad hay que adoptar para proteger a cada cual.</i>
	10:30-10:45	Receso	
Como preparar un plan de seguridad	10:45-11:30	Existen diferencias en el trabajo de las defensoras y sus pares masculinos?	La facilitación comparte los elementos que se deben de considerar para preparar un plan de seguridad para que posteriormente el grupo pueda elaborar un plan de seguridad.
Diseñar un plan de seguridad	11:30-12:00	Trabajo en grupo	Se divide el grupo en equipos, para que con los conocimientos adquiridos puedan elaborar un plan de seguridad para su organización.
	12:00-12:45	Almuerzo	
	12:40-1:00 	Conclusiones	Para cerrar la jornada la facilitación retoma las principales conclusiones del taller, con el apoyo de las/los participantes.
Evaluar la dinámica del taller.	1:00-1:15	Evaluación de la jornada	Se pregunta a las/los participantes su opinión sobre el taller, que debe ser resumida en una palabra, que se van apuntando en la pizarra o en papelógrafo. Se deja espacio para comentarios adicionales.



Guía de contenido:

Cómo diseñar una estrategia global de seguridad

Tácticas y estrategia de disuasión específica.

Las y los defensores de derechos humanos y los grupos que reciben amenazas utilizan diferentes estrategias de disuasión específicas para lidiar con los riesgos que detectan. Estas estrategias varían mucho dependiendo del contexto (rural, urbano), del tipo de amenaza, de los recursos sociales, económicos y legales disponibles, etc.

La mayor parte de las estrategias empleadas son de aplicación inmediata y para objetivos a corto plazo, lo que significa que funcionan más como tácticas que como estrategias de respuesta global. Además, responden a las percepciones de amenaza de personas concretas, es decir, son subjetivas y podrían llegar a causar algún tipo de daño al grupo, en especial si no se pueden rectificar.

Las estrategias específicas están estrechamente relacionadas con el tipo de amenaza y los daños que ésta puede causar, y también con la vulnerabilidad y la capacidad del grupo.

Algunas estrategias específicas utilizadas por los defensores:

- Reforzar las barreras protectoras, ocultar los objetos de valor.
- Evitar comportamientos que pudieran ser malinterpretados por otros actores, en especial si el control del territorio donde trabajamos es objeto de disputas militares.
- Pasar a la clandestinidad cuando se produzcan situaciones de riesgo, usando lugares de difícil acceso, como la sierra o la selva, cambiando de residencia, etc. Unas veces pasarán a la clandestinidad familias completas y otras sólo las y los defensores. Esta acción podría realizarse de noche, o a lo largo de varias semanas, y puede implicar que no se pueda establecer contacto con el exterior.
- Buscar protección armada o política proveniente de uno de los actores armados.
- Suspender las actividades, cerrando la oficina y evacuando al personal. Migración forzada (desplazamiento interno o como refugiadas y refugiados) o exilio.
- Confiar en la suerte, o recurrir a creencias espirituales.
- Encerrarse en sí misma o sí mismo, romper la comunicación con las y los compañeros; entrar en la fase de negación a la hora de tratar el tema de las amenazas; abuso del alcohol, trabajar compulsivamente, empezar a comportarse de manera imprevisible.

Cómo lidiar con los riesgos después de haberlos valorado

Tenemos que considerar los resultados de nuestra valoración de los riesgos. Como es imposible medir la "cantidad" de riesgo a la que nos enfrentamos, tenemos que acordar cómo vamos a medir el **nivel** del riesgo.



Tanto individual como colectivamente podríamos no coincidir a la hora de identificar ese nivel, porque lo que para unas personas es inaceptable, para otras no lo es, incluso dentro de una misma organización. Por lo tanto, en lugar de discutir sobre posibles reglas o actuaciones, es mejor averiguar cuál es la medición del riesgo que hace cada cual, para así acordar cómo vamos a medir el nivel de riesgo como grupo.

Dicho esto, podemos lidiar con el tema del riesgo de diferentes maneras:

- **Aceptar** la situación porque somos capaces de convivir con ese nivel de riesgo.
- **Reducir** el nivel, para lo que trabajaremos el tema de las amenazas, de nuestra vulnerabilidad y capacidad.
- **Compartir** el problema, emprendiendo acciones conjuntas (con otras organizaciones de defensoras o defensores).
- **Posponer** el problema, pasando a desarrollar otra actividad o enfoque que reduzca las amenazas potenciales.
- **Escapar** del riesgo, reduciendo o deteniendo nuestras actividades (podría implicar el exilio).
- **Ignorar** el riesgo, haciendo oídos sordos. Evidentemente, ésta no es la mejor opción.

No olvidemos que el nivel de riesgo es normalmente diferente para cada una de las organizaciones y personas que trabajan en un caso de derechos humanos, y que quienes desean atacarnos suelen elegir nuestro punto más débil.

Cómo preparar un plan de seguridad

Primeros pasos para preparar un plan de seguridad

Un plan de seguridad tiene que reducir el número de puntos vulnerables y **que** aumentar nuestra capacidad para que así las amenazas queden a su vez reducidas o sean menos factibles, y consecuentemente se reduzcan los riesgos. Un plan de seguridad tiene que ajustarse bien a nuestras necesidades y espacio de trabajo.

La seguridad es un tema complejo en el que entran en juego diversos factores. Unos tienen que estar presentes siempre; otros, cuando se necesiten. Juntos, constituyen el plan de seguridad, un plan que tendrán que llevarse a cabo a nivel individual, en toda la organización y en colaboración con otras organizaciones.

¿Cómo proceder? Resumamos el proceso en unos cuantos pasos:

1.- Componentes del plan. Un plan de seguridad tiene el objetivo de reducir los riesgos. Así pues, partiendo de nuestra valoración de los riesgos, estableceremos al menos tres objetivos:

- Reducir el nivel de amenazas que estamos experimentando.



- Reducir nuestros puntos débiles o vulnerabilidad.
- Mejorar nuestra capacidad.

Borrador del plan. ¿Cómo empezar? Si hemos hecho la valoración de los riesgos para una defensora o defensor o una organización, tendremos una lista con numerosos puntos vulnerables, diferentes tipos de amenazas posibles y una serie de capacidades de respuesta nuestras. Si somos realistas, no vamos a poder cubrirlo todo, así pues, ¿dónde empezar? Es muy fácil:

- 1 **Seleccionar unas cuantas amenazas.** Para establecer la lista de prioridades con las amenazas (reales o potenciales) utilizaremos **uno** de estos criterios: la amenaza más grave (por ejemplo, claras amenazas de muerte); la amenaza más probable y grave (si organizaciones parecidas a la nuestra han recibido ataques, esto constituye una amenaza potencial muy clara contra nosotros); **o** bien la amenaza que se relacione más directamente con nuestros puntos vulnerables (porque corremos más riesgos en nuestros puntos débiles).
- 2 **Hacer una lista con nuestros puntos débiles más importantes.** Tendríamos que abordar estas vulnerabilidades primero, recordando que no todos los puntos débiles se corresponden con toda amenaza (ver ejemplo abajo).
- 3 **Hacer una lista con nuestras capacidades de respuesta más importantes.**

Cómo llevar a cabo el plan de seguridad

Tener un plan de seguridad es importante, pero estos planes no son fáciles de llevar a la práctica. Llevarlos a cabo conlleva algo más que un proceso técnico: implican al conjunto de la organización. Esto supone la necesidad de considerar **los** cuáles son los puntos de arranque para el plan (que de ahora en adelante llamaremos "puntos de entrada"), y las oportunidades, los problemas y los obstáculos.

Un plan de seguridad debe ejecutarse en al menos tres niveles:

- **Nivel individual.** Cada persona debe seguir el plan para que éste funcione.
- **Nivel de organización.** La organización en su conjunto tiene que respetar el plan.
- **Nivel entre organizaciones.** La seguridad suele implicar algún nivel de cooperación entre diferentes organizaciones.

Maneras de mejorar la puesta en práctica de un plan de seguridad

- **Aprovechar los puntos de entrada y las oportunidades** de que dispongamos para enfrentarnos a los problemas y superar los obstáculos.
- **Proceder paso a paso.** No tiene sentido pretender que todo puede hacerse de golpe.



- **Hacer hincapié en la importancia del tema de la seguridad en el trabajo que realizamos con las víctimas.** Insistir en que la seguridad de las y los testigos y miembros de las familias es crucial para ser eficaces; y en que esto se gestiona mejor integrando buenas prácticas de seguridad en todas las áreas de nuestro trabajo. Utilizar ejemplos en nuestras discusiones o cursos de formación que demuestren el impacto potencialmente negativo de medidas de seguridad **laxas** con las y los testigos y víctimas.
 - Un plan diseñado por dos "expertos" y presentado a la organización en su conjunto fracasará porque en temas de seguridad **la participación es crucial**.
 - **Un plan tiene que ser realista y factible.** No sirve tener una larga lista de cosas que hacer antes de un viaje de campo. Para cuidar la seguridad nos basta con un mínimo justo necesario. He aquí otra razón por la que es fundamental implicar a quienes hacen el trabajo, por ejemplo, a quienes hacen los viajes de campo.
 - **El plan no es un documento que se hace de una sentada y no se vuelve a modificar:** debe ser revisado y actualizado continuamente.
 - **El plan no debe verse como "más trabajo", sino como "una forma de mejorar nuestro trabajo".** La gente tiene que comprender sus beneficios, por ejemplo, asegurándonos de que no vamos a duplicar el trabajo de informar. Es preciso asegurarnos de que los informes de los viajes de campo se elaboran teniendo en cuenta el tema de la seguridad, de que los temas de seguridad son parte normal de las reuniones del equipo, de que los aspectos de la seguridad están integrados en cualquier tipo de formación, etc.
- 4 **Hacer hincapié en que el tema de seguridad no se resuelve con iniciativas individuales.** Las decisiones, actitudes y comportamientos individuales que repercuten en el tema de la seguridad pueden afectar a las y los testigos, familiares de las víctimas o a nuestras compañeras y compañeros. Es fundamental que exista un compromiso de todos y todas con las prácticas establecidas para mejorar la seguridad.
 - 5 **Asignar el tiempo y los recursos necesarios** para llevar el plan a la práctica, pues el tema de la seguridad no puede mejorarse usando el tiempo libre del equipo. Para que se comprenda que es un tema "importante", tenemos que integrarlo en nuestra agenda junto a los otros temas "importantes".
 - 6 **Es importante que se vea a todo el mundo respetando el plan, en** especial a las y los directores o personas responsables del trabajo de otros. Debemos saber qué medidas tomar si existen individuos que se niegan a respetar el plan.



Taller 3.3: Defensoría y Derechos Humanos

Temas a trabajar:

- Cómo mejorar la seguridad en el trabajo y en casa
- La seguridad y las defensoras de derechos humanos
- Institucionalización de la protección de los derechos humanos
 - Ley de protección de defensores
 - Mecanismos de protección nacional.

Duración:

- 6 horas

Objetivo general del taller:

- Mejorar las condiciones de seguridad de los defensores y defensoras en las diferentes comunidades.

Guión Metodológico:

OBJETIVO ESPECÍFICO	TIEMPO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA
Conocer a las y los participantes y sus expectativas de trabajo.	8:30-9:00	Presentación de participantes	Cada persona se presenta y menciona su nombre, procedencia y expectativa con respecto al taller.
Presentar los objetivos y dinámica del taller	9:00-9:20	Presentación de objetivos y dinámica del taller	Se presentan los objetivos del taller y se recuerda las reglas de oro para el buen desarrollo del mismo, agregando algunas que se sugieran dentro del grupo
Mejorar la seguridad en el trabajo y en casa	9:20-10:00	Qué tener en cuenta a la hora de evaluar la seguridad que tenemos en casa u oficina.	La facilitación muestra imágenes de casas u oficinas, algunas inseguras otras no tanto, a medida que comparte las imágenes va compartiendo los elementos que son necesarios para hacer más segura una casa u oficina.
	10:00-10:20	Receso	
Evaluar la seguridad de nuestra casa u oficina	10:20-11:00	Trabajo en grupo	<p>En un papelógrafo realizar una lista en base a preguntas como las de ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tenemos una lista actualizada y a mano de teléfonos y direcciones de ONGDs de la zona, hospitales, policía, bomberos, y ambulancias, ONGDs internacionales, embajadas, etc? • ¿Cuál es el estado de las puertas, cerrojos, paredes, tejado, cableado, etc.? • ¿Existen barreras físicas, como cercos, portones, alarmas etc.? • Las llaves, ¿quién tiene copia, y dónde se guardan? • ¿Hay entrada libre a nuestra oficina o se restringen las entradas de extraños? • ¿Cuáles son las zonas seguras de la casa u oficina? • ¿Hay salida en caso de una emergencia y no poder salir por la puerta principal? • ¿Qué otros elementos se podrían considerar?



La seguridad y las defensoras de derechos humanos	11:00-12:00	Existen diferencias en el trabajo de las defensoras y sus pares masculinos?	La facilitación expone sobre las diferencias en el tema de seguridad para las defensoras de Derechos Humanos y del Territorio. Posteriormente se hace una discusión colectiva sobre el tema.
	12:00-12:45	Almuerzo	
Conocer la Ley de protección de defensores y el Mecanismo de protección nacional.	12:45-2:00	En qué consiste la institucionalización de la protección de los derechos humanos	Se entrega una copia de la ley de protección de defensores y se discute entre todos, se explican aspectos generales y si hay preguntas se evacúan. Se da a conocer por la facilitación en que consiste el mecanismo de protección y sus alcances.
Elaborar de forma participativa las principales ideas y conclusiones del taller	2:00-2:15	Conclusiones	Para cerrar la jornada la facilitación retoma las principales conclusiones del taller, con el apoyo de las/los participantes.
Evaluar la dinámica del taller.	2:15-2:30	Evaluación de la jornada	Se pregunta a las/los participantes su opinión sobre el taller, que debe ser resumida en una palabra, que se van apuntando en la pizarra o en papelógrafo. Se deja espacio para comentarios adicionales.

Guía de contenido:

SEGURIDAD EN LA CASA, OFICINA

La seguridad en la sede de una organización o en sus oficinas, así como en los domicilios de las y los miembros del equipo, es un tema fundamental del trabajo de las y los defensores. (Para simplificar, de ahora en adelante hablaremos solo de las oficinas, aunque todo lo explicado se puede aplicar también a la seguridad en las casas).

Aspectos generales de la seguridad en la oficina

Nuestro objetivo para mejorar la seguridad se puede resumir en la siguiente idea: **evitar el acceso no autorizado, tanto en las zonas rurales como urbanas.**

Cuando se producen robos con allanamiento de morada y uso de violencia durante el día, de poco sirven los cerrojos y las alarmas. En pocas palabras, las medidas que adoptemos tienen que estar en consonancia con las amenazas a que nos enfrentamos y el contexto en el que trabajamos.

Los puntos vulnerables de una oficina deben determinarse en función de las amenazas a que nos enfrentamos.

La ubicación de la oficina

Tanto en el campo como en la ciudad, a la hora de elegir dónde ubicamos nuestra oficina consideraremos: el barrio; el transporte público y privado a la zona; el riesgo de accidentes; si las características del edificio nos van a permitir desarrollar nuestras medidas de seguridad, etc.

- Es útil fijarse en qué medidas de seguridad ha adoptado las personas que viven en el barrio; si son muchas, eso podría indicar que la zona es peligrosa. En cualquier caso, debemos intentar no llamar la atención con las medidas que adoptemos y ser



conscientes de que tener relaciones en el barrio nos puede proporcionar información sobre posibles movimientos sospechosos en el barrio.

- Otro factor a tener en cuenta es quién es el dueño o la dueña del local. ¿Qué reputación tienen? ¿Podrían ser objeto de presiones por parte de las autoridades? ¿Se sentirán cómodos con nuestras medidas de seguridad?
- No podemos elegir una oficina sin tener en cuenta quién va a usarla. Una oficina a la que van víctimas buscando asesoramiento legal no va a necesitar lo mismo que una oficina para nuestro uso como miembros de una organización.
- Es importante considerar el tema del acceso a la zona: si se puede llegar en transporte público, si los trayectos desde el domicilio de los miembros del equipo a la oficina son mínimamente seguros, o los que nos llevan a los lugares donde solemos desarrollar actividades, etc. Tenemos que analizar las proximidades, en especial para averiguar si son zonas peligrosas que nos conviene evitar. **En algunos casos, la oficina será la propia casa de la defensora o el defensor. Aun así, lo anterior es aplicable.**

Cuando hayamos elegido la ubicación de la oficina, es importante evaluar periódicamente cualquier cambio, como por ejemplo, si un "cualquier potencial agresor" se instala en el barrio.

Procedimientos de admisión:

Las barreras de seguridad no protegen en absoluto si dejamos entrar a un intruso o intrusa potencial. Lo principal que hay que recordar es:

1. Todas y todos los miembros del equipo son responsables en la misma medida del control de las visitas y de su admisión.
2. Todas las visitas deben estar acompañadas en todo momento mientras estén en la oficina.

Llaves: Nunca hay que dejar las llaves donde las visitas puedan cogerlas. Nunca hay que dejar las llaves a la entrada de la oficina (hacerlo es dejarlas a mano para que las use cualquiera).

En zonas rurales

Las y los defensores también trabajan en zonas rurales, ya sea en pueblos o en zonas remotas y aisladas. Es posible que no tengan mucho donde elegir a la hora de dónde establecer la oficina. En todo caso, necesitan proteger su espacio de visitas y objetos no deseados.

Pueblos: si son parecidos a las zonas urbanas pequeñas, casi todas las consideraciones anteriores podrían servir. Podemos completarlas con las que siguen.

Lugares remotos y aislados: hay que asegurarse de que la comunidad de las proximidades, nuestras familias y amistades pueden formar parte de nuestro sistema de alarma. Pueden ayudar regularmente sabiendo dónde estamos y teniendo vigilada la oficina (y/o la casa). Podemos también tener perros, educados para que ladren cuando aparece alguien. Eso sí: no deben atacar a la gente, ni dejarse tocar fácilmente por si quieren envenenarlos.



Hacer con precaución los trayectos a la zona, y evitar la noche.

Podemos también considerar el establecer sistemas ágiles para comunicarnos con personas de nuestra confianza para tener acceso a una reacción de apoyo tan rápida como sea posible en caso de que la necesitemos.

La seguridad de las defensoras de derechos humanos

Las defensoras de derechos humanos pagan un precio muy alto por el trabajo de proteger y promover los derechos humanos de otras personas. Enfrentan riesgos que se dan concretamente porque son mujeres, por lo que al plantearnos el tema de la seguridad habrá que tener esto en cuenta, así como al diseñar los protocolos y políticas de seguridad de la organización. A continuación, presentamos una lista no exhaustiva de las causas mencionadas en el citado [informe de Hina Jilani](#).

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

Pasos para mejorar la seguridad y la protección de las defensoras de DDHH

Políticas y medidas de seguridad globales de carácter permanente.

Incluir la participación de las mujeres desde la perspectiva de género

Brevemente, esto implica asegurarnos de que las mujeres participen en la toma de decisiones; de que se incluyen en nuestras agendas los temas que las afectan sólo a ellas; y de que también las mujeres adoptan las precauciones de seguridad que hayamos establecido. Es vital que tengamos en cuenta las experiencias y percepciones de las defensoras, y que éstas participen en el diseño de las reglas y medidas de seguridad, en su supervisión y evaluación.

Asegurarnos de que vamos a abordar las necesidades de protección y seguridad que se relacionan con el tema del género

Como ocurre con otras necesidades de seguridad, será muy importante decidir quiénes se encargan de los temas de violencia de género y de los riesgos de seguridad que puedan correr las mujeres del grupo u organización de defensa de los derechos humanos. Lo ideal sería que quien esté a cargo de los temas de seguridad comprenda bien cuáles son las necesidades específicas de las defensoras. A veces, sin embargo, será necesario elegir a una persona más que esté sensibilizada con el tema y tenga conocimientos específicos. Pongamos que la organización tiene a una persona a cargo



de los temas de seguridad. Podría nombrarse a una persona más, con una formación y experiencia específicas, para que se encargara concretamente de los temas de violencia de género. A partir de ese momento, ambas trabajarían juntas para cerciorarnos de que todos los procedimientos de seguridad están funcionando adecuadamente y atendiendo las necesidades de todo el mundo.

Formación

La formación para todas las personas que trabajan en una organización de derechos humanos es fundamental para mejorar la seguridad y la protección, y debería incluir el que seamos conscientes de las necesidades específicas de las defensoras.

Ley de Defensores puede verla en el siguiente link:

<http://www.pasosdeanimalgrande.com/files/Dictamen-Ley-de-Proteccion-de-Defensores-de-Derechos-Humanos.pdf>

También puede solicitar una copia a CDH para los talleres en que necesite compartir la ley.



9.- APUNTES PARA LA EVALUACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN

La evaluación de un proceso educativo es uno de los momentos más importantes y significativos del mismo, no solo porque finaliza un recorrido al término en el cual sabremos qué aspectos han sido asimilados y puestos en práctica por los y las/los participantes, sino porque obtendremos un acercamiento hacia los cambios de vida (a nivel personal, social y familiar) y conductas que este proceso ha logrado realizar en dichos participantes, que es en suma, la gran aspiración de todo proceso de formación.

La evaluación deberá entonces, contener elementos que recojan de forma general:

- 1) Logística (en relación a las condiciones en las que se realizaron los diferentes momentos del proceso educativo)
- 2) Apropiación de contenidos
- 3) Pertinencia de la metodología utilizada
- 4) Papel del facilitador o la facilitadora
- 5) Aprendizajes del proceso
- 6) Dificultades del proceso
- 7) Propuestas de mejora

La idea de la evaluación no es calificar de forma tradicional en bueno, regular o malo, si no saber cuáles han sido los grandes aciertos, las dificultades y los aportes que ha tenido el proceso con el fin de sistematizar las buenas prácticas y las lecciones aprendidas de cara a procesos actuales o futuros.

Es necesario recordar que la evaluación debe ser continua y no solamente limitada al final de los procesos, por lo que además de pensar en evaluar de forma general, se propone una evaluación de cada uno de los talleres o jornadas. Además, se recomienda que cada uno/a de los facilitadores o facilitadoras pueda actuar de "termómetro" del grupo, evaluando los momentos metodológicos y saber cuándo intervenir si las personas participantes se encuentran desmotivadas, cuando la discusión cambia de curso y necesita reorientarse o cuando sintamos que debemos "bajar el gas" en cierto tema en particular.

La evaluación podrá ser oral, escrita, individual o grupal. Eso dependerá del criterio del facilitador/a o equipo de facilitadores. Sin embargo, es necesario dejar un espacio para realizar una ronda de intervenciones donde cada uno/a podrá dar sus impresiones generales sobre los talleres en particular y el proceso educativo en general. A continuación, detallamos algunas técnicas a **consideras**



- 1) **Ronda de experiencias:** Cada una de las personas participantes evalúa el proceso educativo de forma oral, destacando aspectos de logística, dinámica del taller, papel del facilitador, metodología entre otros.
- 2) **La maleta de aprendizajes:** Se le da a los y las/los participantes 5 minutos para pensar que contenidos y cambios importantes le ha dejado el proceso educativo y que se llevará en su maleta de regreso a casa. También piensa en las cosas (prejuicios, mitos) que deja afuera de la maleta y que el proceso educativo ha contribuido a cambiar.
- 3) **Caras de ánimo:** En diferentes cartulinas el facilitador o facilitadora del proceso dibuja tres estados de ánimo: uno sonriente, uno con actitud seria y uno con ánimo de disgusto. Debajo de cada una de las cartulinas las personas participantes expresarán lo que más les gustó del taller, lo que consideran que se pudo mejorar y lo que no les gustó del proceso o la jornada.



9.1. Boleta de evaluación Talleres:

Boleta de Evaluación:

Taller"			
Lugar:		Fecha:	

Sus aportes son importantes para mejorar, le solicitamos que califique de 1 a 3 (1 malo, 2 bueno, 3 excelente) marcando con una X la casilla correspondiente

		1	2	3
A	Contenido del Programa del taller			
B	Calidad de las exposiciones			
C	Metodología utilizada durante el taller			
D	Organización general del taller			
E	Ayuda audiovisual utilizada en el taller			
F	Instalación y/alimentación en el taller			

¿Qué es lo que más le gustó del taller?

¿Sugerencias para próximas capacitaciones / aspectos a mejorar?

¿Mencione temas de interés de los cuales le gustaría recibir capacitación?

¡Muchas Gracias por sus opiniones y su participación!



BIBLIOGRAFÍA

ENDESA 2011-2012	ENCUESTA DE DEMOGRAFÍA Y SALUD 2011-2012
ENDESA 2012-2014	ENCUESTA DE DEMOGRAFÍA Y SALUD ENDESA 2012-2014
GARGALLO CELENTANI, FRANCESCA. 2012	FEMINISMOS DESDE EL ABYA AYALA. IDEAS Y PROPOSICIONES DE LAS MUJERES DE 607 PUEBLOS EN NUESTRA AMÉRICA. ENERO 2012. CREATIVE COMMONS
GUILLÉN, MARITZA. 2011	PERFIL DE GÉNERO EN HONDURAS. JICA 2011
INAM. 2010	DIAGNÓSTICO POLÍTICA NACIONAL DE LA MUJER. II PLAN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN HONDURAS 2010-2022. II PIEGH.
INE. 1988,2001, 2013	ANÁLISIS DE CIFRAS POR CENSO
INE. 2013	DATOS CENSO 2013
INE. 2016	CARACTERIZACIÓN MUJER 2016 CUADRO POBLACIÓN TOTAL POR GRUPO POBLACIONAL AL QUE PERTENECE SEGÚN TOTAL NACIONAL, DEPARTAMENTO, ÁREA, SEXO Y GRUPO DE EDAD. CUADROS DE MERCADO LABORAL POR GÉNERO.
INE. 2016	ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES
IUDPAS. 2017	INFORME 2005 A 2016
LA VÍA CAMPESINA, PLATAFORMA AGRARIA, ACI SOBERANÍA ALIMENTARIA, CRECE, UNIÓN EUROPEA. 2013	SITUACIÓN DE LAS MUJERES RURALES POBRES EN HONDURAS Y SU ACCESO A LA TIERRA Y EL CRÉDITO. PUBLICACIÓN IMPRESA, DICIEMBRE 2013.
MENDOZA, BRENLY. 2015	LA EPISTEMOLOGÍA DEL SUR, LA COLONIALIDAD DE GÉNERO Y EL FEMINISMO LATINOAMERICANO. EDICIONES DEL SUR. 2015. HTTP://WWW.UABIERTA.UCHILE.CL/C4X/UNIVERSIDAD_DE_CHILE/UCH_12/ASSET/MENDOZA_LA_EPISTEMOLOGIA_DEL_SUR.PDF
MUÑOZ, PATRICIA. 2011	VIOLENCIAS INTER-SECCIONALES. DEBATES FEMINISTAS Y MARCOS TEÓRICOS EN EL TEMA DE POBREZA Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LATINOAMÉRICA. CAWN 2011.
OBSERVATORIO POLÍTICO DE LAS MUJERES. 2017	1 BOLETÍN SOBRE RESULTADOS PARIDAD Y ALTERNANCIA. DICIEMBRE 2017.



PODER LEGISLATIVO DE HONDURAS. 2015	LEY DE PROTECCIÓN PARA LAS Y LOS DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS, PERIODISTAS, COMUNICADORES SOCIALES Y OPERADORES DE JUSTICIA. HTTP://WWW.SDHJGD.GOB.HN/BIBLIOTECA-VIRTUAL/DOCUMENTOS-DE-INTERES/459-LEY-DE-PROTECCION-PARA-LAS-Y-LOS-DEFENSORES-DE-DERECHOS-HUMANOS-PERIODISTAS-COMUNICADORES-SOCIALES-Y/FILE
PROTECCION INTERNACIONAL, 2009	NUEVO MANUAL DE PROTECCION PARA LOS DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS. WWW.PROTECTIONLINE.ORG
ONU, 1998	"DECLARACIÓN SOBRE LOS DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS" ADOPTADA POR LA ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS EL 9 DE DICIEMBRE DE 1998.
SÁNCHEZ ARABESKA, SÁNCHEZ JESSICA. 2015	DIAGNÓSTICO VIOLENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA: UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. PNUD/ONU MUJERES 2015



**“Plan de formación
en prevención de violencia,
incluyendo violencia de género”**



Centro de Desarrollo Humano (CDH)
Colonia Matamoros, Circuito Gallegos, Calle
Santander, casa # 2919
Tegucigalpa, MDC, Departamento de Francisco
Morazán; Honduras.
www.centrocdh.org



Christian Aid. CAID
www.christianaid.org.uk